



PILOTPROJEKT
ETABLERINGSRESURS
VÄSTERÅS

EN FÖRLÄNGNING AV PROJEKTET ETABLERINGSSPÅRET SOM
AVSLUTADES JUNI 2016

Rapportering avser:

Juli 2016 – december 2016

Christina Reuterwall, Stefan Thalén och Åsa Strandman

Förord:

Trots genomförandet av etableringsreformen har det visat sig att etableringen av nyanlända på arbetsmarknaden ofta är svår och tar lång tid. Individ- och familjenämnden ansökte och beviljades, i samverkan med utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden och Arbetsförmedlingen om medel ur social resursfond för projektet ”etableringsspåret” med syfte att fler nyanlända ska gå vidare till arbete eller studier och egen försörjning.

Inom projektet som pågått från juli 2014 till juni 2016 har en modell med parallella insatser framgångsrikt prövats. Av delredovisning till och med december 2015 framgår att deltagarna i projektet genomgår en snabb språkutveckling och blir motiverade för fortsatt arbete eller studier inom det aktuella arbetsområdet.

Pilotprojekte Etableringsresurs kan ses som ett förlängningsprojekt av tidigare projekt Etableringsspåret dels för att kunna fortsätta utvärdera resultatet från tidigare projektet samt att öka deltagarvolymen för att kunna säkerställa resultaten. Ambitionen är att fördubbla antalet deltagare och pröva fler yrkesspår utöver vård, till exempel kök och städ, genom att ansöka om ytterligare projekttid med stöd av Samordningsförbundet. Verksamheten har haft bra utfall och effekt för de människor från etableringen som deltagit, men volymerna har varit för små och tiden för kort, för att kunna säkerställa resultatet.

Syftet i projektet är att fler nyanlända ska kunna integreras snabbare i det svenska samhället genom ökade språkkunskaper samt ökad kunskap om, och erfarenhet inom yrkeslivet. Genom större samverkan mellan myndigheter, nå högre effektivitet till gagn för individen. I syftet ligger därför också att de båda nämnderna Individ- och familjenämnden och Utbildning- och arbetsmarknadsnämnden, gemensamt skall driva och finansiera detta efter implementering.

Sammanfattning:

45 deltagare fördelade på 5 grupper kommer att delta i projektet under projekttiden som är uppdelad i tre faser, 1 förberedande månad, 3 praktikmånader och 3 jobbmånader. De ingår i Arbetsförmedlingens etableringsinsatser och har etableringsersättning. De söker frivilligt till projektet genom sin handläggare på Arbetsförmedlingen och genomgår en rekryteringsprocess innan de blir antagna. Många positiva effekter ses redan nu även om bara 18 deltagare startat och hunnit vara med i den förberedande månaden.

Samma projektpersonal som jobbade i projekt Etableringsspåret fortsätter att jobba i projekt Etableringsresurs. De har ett lösningsfokuserat arbetssätt och jobbar för att varje grupp får vara delaktiga i planeringen för deras tid i projektet. Projektpersonalen använder sig av sina erfarenheter och kunskaper i arbetet med deltagarna men lär sig mycket om målgruppen i samspelet som uppstår under den förberedande månaden.

Under den första tiden av projektet har styrgruppen omstrukturerats för att få en tydligare funktion. Varje medlem har nu en tydligare roll/uppdrag och mandat att ta beslut inom sina respektive verksamheter. Förändringar inom Västerås stad gällande förändrat arbetssättet hur praktikplatser tas fram till deltagarna har varit en återkommande fråga organisatoriskt under den första delen av projektet.

Innehåll

1.1	För deltagarna – Projektets förutsättningar	4
1.2	För deltagarna – Genomförande och process	4
1.3	För deltagarna – Resultat och effekter.....	6
1.4	För personalen – Projektets förutsättningar.....	9
1.5	För personalen – Genomförande och process.....	9
1.6	För personalen – Resultat och effekter.....	9
1.7	För organisationen – Projektets förutsättningar.....	10
1.8	För organisationen – Genomförande och process	10
1.9	För organisationen – Resultat och effekter.....	11

1.1 För deltagarna – Projektets förutsättningar

Deltagarna ska ingå i Arbetsförmedlingens etableringsreform när de startar i projektet. Önskvärt är att deltagarna har ungefär sex månader kvar av sin etableringstid. Tidigare har det uppmärksammats att det skiljer sig mycket i var deltagarna befinner sig i sin etableringsprocess, vilket lett till att valet gjorts att fokusera på att deltagarna ska vara inskrivna i Etableringen snarare än var i processen de är. Större vikt läggs istället på att deltagarna ska kunna hålla lättare konversationer på svenska samt vara målmedvetna vad gäller deras planering framåt. Det är viktigt att deltagarna kan hålla lättare konversationer på svenska för att de ska kunna tillgodose sig tiden i projektet samt kunna gå vidare till utbildning. Om deltagaren avslutas inom Etableringen under projekttiden går den vidare och fortsätter sin tid i projektet genom Arbetsförmedlingens Jobb- och utvecklingsgaranti eller Ungdomsgaranti. Som i tidigare projektet eftersträvas en jämn fördelning mellan kvinnor och män. Det utifrån att Arbetsförmedlingen ser att kvinnor generellt har svårare för att komma ut i egen försörjning efter etableringstiden men att det inom vården, som är ett fokusområde, är önskvärt med fler män. Det är också önskvärt att få en blandning av deltagare som pratar olika språk då det av erfarenhet varit lättare att få alla att prata svenska då.

En del av målet med projektet är att trygga kompetensförsörjningen inom Västerås stad. Tanken i projektet är att deltagarna ska få en långsiktig och hållbar plan mot arbete, egen försörjning och ett delmål kan vara möjligheten att söka och fullfölja utbildning genom Arbetsförmedlingens upphandlade utbildningar. Det är till en början fokus på vården då det finns ett stort behov av att utbilda och rekrytera inom det området. I projektbeskrivningen står att förutom vården är också storkök och lokalvård fokusområden. Diskussion förs i styrgruppen om de fokusområdena ska prövas inom projekttiden. Dock är nästan all lokalvård inom Västerås upphandlad. Under projekttiden ska 45 deltagare uppdelade i 5 grupper delta. De kommer att delta 50 % och fortsätta läsa svenska 50 % fördelat varannan vecka i projektet och varannan vecka i skolan under 7 månader. Uppdelningen på varannan vecka arbete och varannan vecka studier ger deltagarna möjlighet att fokusera på en insats i taget. Arbetsförmedlingen har bra erfarenhet av det upplägget, kopplat till målgruppen, sedan tidigare.

Projektet är uppdelat i tre olika faser där månad 1 är förberedande, månad 2, 3 och 4 är praktik och månad 5, 6 och 7 är anställning på samma arbetsplats där praktiken varit. Anställningen ska fungera som en morot för deltagaren och uppmuntra till att ta mer ansvar på arbetsplatsen. Anställningen innebär inte att deltagaren ska vara självständig utan fortsatt handledarstöd är en viktig del i deltagarens process. Deltagarna har full Etableringsersättning under praktikperioden och halv etableringsersättning under jobbperioden då de får lön på halvtid. Under tiden på arbetsplatsen görs tre uppföljningar där kontaktperson från Arbetsförmedlingen deltar på uppföljning två för att säkerställa deltagarens planering efter projektet. Deltagarna genomgår en rekryteringsprocess som görs i samarbete mellan Arbetsförmedlingen och AMA arbetsmarknad. Ingen tolk används, både för att en bedömning av språket ska kunna göras men också som en del av deltagarens lärande. Exempel på behov som identifierats hos målgruppen tidigare är att utveckla det svenska språket, framför allt i tal och ökat ordförråd, ingå i ett sammanhang, arbetsmarknadskunskap, info om vårddyrket, sociala koder, kulturskillnader, samhällsinformation, skapa nätverk och kontakter som kan bli dörröppnare, bli synlig för arbetsgivare, identifiera egna resurser och hur de kan användas i deltagarens process framåt.

1.2 För deltagarna – Genomförande och process

Rekryteringsprocessen som deltagarna går igenom fungerar bra. Ett nära samarbete med Arbetsförmedlingen har byggts upp där handläggarna väljer ut möjliga deltagare till projektet. Deltagarna väljs ut utifrån språknivån, vilken bör vara på C-nivå som lägst, hur deras egna tankar om sin process mot arbete ser ut, hur mycket de vill delta i projektet och vilken nytta projektet skulle ha

för deltagaren. Deltagarna som väljs ut kommer på en information som hålls på Arbetsförmedlingen av personal från AMA arbetsmarknad. De som är intresserade av att delta får en tid för intervju på AMA arbetsmarknad och intervjuas av projektpersonal tillsammans med kontaktperson från Arbetsförmedlingen. I intervjun bedöms deltagarens förmåga att svara på frågorna utifrån det svenska språket men också utifrån hur de själva ser på sin väg mot arbete och egen försörjning. I intervjun får de berätta om sig själva och svara på frågor om vad de vill göra i framtiden, vad de har för erfarenhet, vad de vill ha ut av att vara med i projektet, etc. Även hur motiverade deltagarna verkar vara för att delta i projektet bedöms. Intervjuerna har kortats ner från 60 till 30 minuter per person. Detta då projektpersonalen upplever att 30 minuter räcker för att göra bedömningen om deltagaren passar in i kravprofilen för projektet. Deltagarna har generellt en hög språknivå och klarar att svara på frågorna inom den tiden. Tiden har även kortats ner då fler personer sökt till projektet och fler kallas till intervju.

Under den förberedande månaden används ett lösningsfokuserat förhållningssätt där deltagarna får vara med och styra innehållet och vara mycket aktiva i vad som händer i rummet. Ett stort fokus ligger också på att det ska vara en dialog i rummet där deltagarna har stort ansvar i att föra samtalen framåt. Projektpersonalen ansvarar för att det finns en struktur kring de ämnen som ska diskuteras. Det kan vara i olika typer av övningar, filmer, texter, samtalsämnen o.s.v. Mycket av tiden handlar om att skapa ett intresse kring olika ämnen och låta deltagarna få använda språket så mycket som möjligt. Sedan kan deltagarna välja att läsa mer om olika ämnen på egen hand. Exempel på ämnen som deltagarna väljer att ta upp som viktiga är information om vården, cv/personligt brev, personlig marknadsföring, kulturskillnader och egenskaper.

En skillnad mot tidigare projektet är att deltagarna generellt håller en högre språklig nivå när de kommer till AMA. Projektpersonalen rättar bara ord och meningar om det är uttalat att de ska göra det eller om det finns någon mening att göra det i den situationen, te.x. om många säger ett ord eller en mening fel och det finns en poäng i att förklara hur det ska vara så att de kan tänka på det nästa gång. Annars ligger, som tidigare nämnts, fokus på att samtala och att våga använda språket.

Att deltagarna kommer från olika länder och olika kulturer gör att diskussioner kan föras med inte bara Sverige och svensk kultur som utgångspunkt, utan alla kan bidra till att belysa skillnader utifrån sitt eget perspektiv. Det leder till många bra och givande diskussioner mellan projektpersonalen och deltagarna men också mellan deltagarna. Under den förberedande månaden umgås gruppen två hela veckor tillsammans. Det gör att mycket kunskap och erfarenhet delas, samt att det skapas band mellan deltagarna i gruppen. Det gör att under tiden som deltagarna deltar i gruppen så blir stämningen mer avslappnad och alla lär känna varandra mer.

En skillnad som blivit under projektets gång är att ansvaret för att fördela praktikplatser till deltagarna har flyttats från projektpersonalen till Västerås stads HR-avdelning inom vård och omsorg. De stora skillnaderna i det är att projektpersonalen fått platserna väldigt sent, alltså nära inpå att deltagarna ska vara på praktikplatsen. Även vilken typ av praktikplatser som valts till deltagarna har påverkats. Tidigare har det, utifrån beslut i styrgruppen, fokuserats på äldrevården där det finns ett stort behov av att anställa personal och där deltagaren får praktisera mycket av den omvårdnad som ligger till grund för undersköterskearbetet. I första gruppen placerades deltagarna på gruppboenden för personer med olika funktionsnedsättningar som utvecklingsstörning och psykiatriska diagnoser, men också hemtjänst och daglig verksamhet. Den största skillnaden blir, efter att ha pratat med handledare, att antalet uppgifter som deltagaren kan utföra minskar. I kommunikation med HR placerades alla deltagare i grupp två inom äldrevården.

1.3 För deltagarna – Resultat och effekter

Genom att träffas i grupp och umgås så intensivt, som det blir under de två veckorna som deltagarna är på AMA, kan flera positiva effekter ses. Deltagarna utmanas att använda det svenska språket under en längre tid vilken projektpersonalen kan se ger en ökad språkutveckling. Skillnaden är tydligt märkbar under den första månaden. Många beskriver att de inte har någon att prata svenska med och att det i skolan är mycket fokus på grammatik, läsa och skriva. En annan viktig del är den trygghet som skapas i gruppen där deltagarna får prata mycket svenska men också får utrymme att säga fel som en del i utvecklingen. I början vill de flesta uttala ord och säga meningarna helt rätt men efter ett tag blir fokus mer på att bara använda språket utan att reflektera så mycket. Detta gör att de efter ett tag ”knäcker koden” för hur det svenska språket låter både när andra och när de själva pratar. Många deltagare i tidigare projektet har valt att läsa till undersköterska och då haft en stor fördel utifrån deras språknivå och kunskap inom vården. Projektpersonalen kan också se hur processen att arbeta i grupp ger en ökad självmedvetenhet, både utifrån att de diskuterar och reflekterar tillsammans men också då mycket av innehållet handlar om att identifiera sina styrkor, förstå samhället och arbetsmarknaden bättre och se hur de kan marknadsföra sig själva framåt. Detta gör att projektpersonalen även kan se en ökad självkänsla och ett ökat självförtroende som ett resultat av att mycket av innehållets fokus ligger på självkännet och personlig marknadsföring. Projektpersonalen kan se hur tryggheten som skapas i gruppen även gör så att deltagarna vågar fråga och ifrågasätta projektpersonalen. Vilket i sin tur gör att det blir fler diskussioner och möjligheter att utöka sina språkkunskaper. Projektpersonalen märker också hur deltagarna känner stolthet över att de kommit med i projektet.

Något som varit en tillgång i grupperna är projektpersonalens tidigare utbildningar och erfarenheter (undersköterska och arbetsterapeut) inom vården. Då fokus varit på att placera deltagarna inom vården har projektpersonalen kunnat diskutera mer specifika delar inom vårddyrket som hygien och ergonomi. Det har även varit en fördel i diskussionerna om hur vården fungerar och vad deltagarna kan tänka på innan de kommer ut på en arbetsplats inom vården.

Projektpersonalen kan se vissa konsekvenser som blivit när HR-avdelningen tagit över placeringen av deltagare. Då projektpersonalen fått praktikplatserna väldigt sent så har deltagarna inte hunnit förbereda sig lika mycket som tidigare. Det har lett till en ökad stress och oro inför att deltagarna ska till praktikplatsen då mycket av den praktiska informationen, som projektpersonalen kunnat ge tidigare, inte kunnat ges. Många har velat åka till praktikplatsen innan för att se hur det ser ut men har nu inte hunnit det. Många har fått veta sin praktikplats på fredagen när praktiken startar på måndagen. Tidigare har projektpersonalen kunnat dela ut platserna sista veckan när deltagarna är på AMA. Nu får de vänta till deltagarna är i skolan veckan innan praktiken startar. Det har också gjort att en del deltagarna fått starta sin praktik några dagar senare än tänkt då praktikplatsen inte haft möjlighet att förbereda för att ta emot en deltagare. Det leder till att de deltagarna får kortare tid på praktiken och missar de första dagarna. Deltagarna har inte heller varit förberedda på att få en praktikplacering inom något annat område än äldre vården då projektpersonalen förberett dem på det, utifrån tidigare bestämmelser i styrgruppen. Det har gjort att den första gruppen med deltagare inte fått information om den aktuella målgruppen där de fått sin praktikplacering. Projektpersonalen hade heller ingen möjlighet att informera dem om det då praktikplatserna förmedlades för sent. Det har varit en anledning till att många deltagare upplevt det som att de inte haft den kunskap som behövs för den praktikplats de var på. Både deltagare och handledare har varnat om att det inte finns tillräckligt med arbetsuppgifter på vissa av praktikplatserna. Det handlar mest om de platserna som är inom gruppboende psykiatri men också till viss del gruppboende för personer med utvecklingsstörning. Inom gruppboende psykiatri berättar handledare att de som bor där behöver mycket stöd via samtal och kan ha svårt att få förtroende för nya personer. Det har lett till att deltagare inte kunnat följa med för att träffa boenden och istället fått vänta i gemensamhetslokaler. Deltagare har förmedlat en oro och

känsla över att inte räkna till då de upplevt att deras språknivå är för låg för att samtala med de boende. I jämförelse med äldreboenden där deltagare upplevt att de boende vill samtala och att deras språknivå räcker för att klara av det. Deltagare har inte kunnat utföra den typ av arbetsuppgifter som tidigare varit en självklarhet inom äldreboenden. Det handlar om omvårdnadsuppgifter som att t.ex. hjälpa till att klä på kläder, duscha, eller vända någon i sängen. Uppgifter som tidigare varit meriterande för deltagarna när de sökt vikariatjänster efter projektet.

Två deltagare som visat oro som placerades inom boende psykiatri kunde projektpersonalen ge möjlighet att byta till äldreboende. Detta då projektpersonalen byggt upp ett kontaktnät sedan tidigare och att de fick ok från HR att själva ta kontakt direkt med praktikplatserna. Båda deltagarna som erbjöds att byta valde att hoppa av istället. Den ena för att studera svenska på heltid och den andra för ett annat jobberbjudande. En tredje deltagare erbjöds också att byta från boende psykiatri till äldreboende och är idag placerad på ett äldreboende. Den deltagare som hoppade av på grund av jobb hade redan innan projektet skickat iväg cv/personligt brev till en annan arbetsgivare och när erbjudande om anställning kom valde hen det trots att anställningen var inom en annan branch och deltagarens mål var inom vården. Den deltagaren som hoppade av på grund av skola hade andra tankar om hur hen skulle göra för att ta sig närmare egen försörjning.

Hittills har 18 deltagare deltagit i projektet.

	Grupp 1	Grupp 2
Start och avslut	161003-170430	161114-170612
Antal deltagare	9 (2*)	9 (1*)
Män	3 (2*)	4
Kvinnor	6	5 (1*)
Ålder	22-47	23-35
Land	5 från Eritrea och 4 från Syrien	5 från Eritrea, 1 från Etiopien, 1 från Tibet och 2 från Syrien
Utbildning	8 år -Högskolan	2 år-Högskolan
Tidigare arbeten	Butiksbiträde, inköpare, ekonomi, hemmafru, sekreterare, servitris, sjukhuset, lärare i arabiska, undersköterska,	Soldat, elektriker, skraddare, servitör, trafiklärare, köksbiträde, hjälpt till hemma, egen butik, servitris, bonde, byggbranschen
Tid i Sverige innan projektet	24-36 månader	12-36 månader
Tid i etableringen vid projektstart	7-22 månader	3-19 månader
Försörjningsstöd		1 person
Arbetsplatser för praktik/anställning	3 platser inom psykiatri 2 platser inom funktionshinder 1 plats på daglig verksamhet 1 plats på hemtjänst 2 platser inom äldreomsorgen	2 platser på hemtjänst 6 platser inom äldreomsorg 1 plats på daglig verksamhet

*Deltagare som avbrutit projektet

Deltagaren - Reflektioner:

- *Att deltagarna genomgår en rekryteringsprocess för att delta i projektet ses som stärkande och motiverande för deltagarna och gör de mer delaktiga i sin process, vilket är en viktig del i projektet.*
- *Deltagarna visar att det finns ett tydligt mervärde med att arbeta i grupp, både språkmässigt men också utifrån den sociala situationen och sammanhanget. Därför viktigt att fortsätta jobba i grupp med målgruppen.*
- *Deltagarnas ökade språkutveckling under den förberedande månader tros bero mycket på att deltagarna får möjlighet och vågar använda det svenska språket. De befinner sig i ett sammanhang som är tillåtande och där de är med och sätter ramarna. Även att deltagarna får praktisera det svenska språket på flera olika sätt tros bidra till deras utveckling. Troligen finns fler faktorer som påverkar deltagarnas språkutveckling under den första månaden tillsammans med projektpersonalen. En fundering framåt i projektet är om det finns ett syfte i att tydligare och mer systematiskt titta på de faktorerna för att lättare kunna mäta och följa upp språkutvecklingen.*
- *För deltagaren kan det förbättrade språket leda till att lättare bli antagen och klara en utbildning efter projektiden.*
- *Den gemenskap och sammanhållning som skapas under den första månaden blir en viktig del i deltagarnas process utifrån deras språkutveckling, ökade självkänsla och självförtroende samt känslan av att befinna sig i ett sammanhang*
- *Det finns en risk att deltagarna som placeras på arbetsplatser som inte kan erbjuda en bredare kunskap inom omvårdnad inte får med sig den kunskap som kan vara meriterande vid en ansökan om vikariejobb efter projektiden. Risken finns också att deltagaren blir mer passiv på arbetsplatsen.*
- *Den ändrade inriktningen av praktikplatser ses som en risk utifrån att deltagarna inte får samma bild av undersköterskeyrket och arbetet inom vården vilket skulle kunna leda till att deltagarna inte väljer att utbilda sig eller arbeta inom vården.*
- *Utifrån den första delen i projektet och i koppling till det tidigare projektet kan projektpersonalen se tre riskfaktorer som skulle kunna göra att deltagarna avbryter sin tid i projektet:*
 1. *deltagarna är på en högre nivå vad gäller språk och motivation/framtidsplaner och har flera processer igång samtidigt*
 2. *projektet erbjuder idag tre månader praktik och tre månader anställning, till skillnad från tidigare då sex månader arbete erbjöds. Deltagarens ekonomiska situation kan bidra till att deltagaren tappar fokus från projektet.*
 3. *praktikplatserna upplevs inte som tillräckligt motiverande utifrån att inspirera till arbetet inom vården samt möjligheten till att söka vikarietjänst efter avslutad tid i projektet*
- *Om en deltagare avslutas i Etableringen och går över till Jobb- och utvecklingsgarantin eller Ungdomsgarantin sänks ersättningen och deltagaren får en lägre inkomst. Det kan göra att deltagaren antingen i projektet eller efter, i utbildning via Arbetsförmedlingen, behöver kompletterande försörjningsstöd under den planerade tiden.*

1.4 För personalen – Projektets förutsättningar

Samma projektpersonal som i tidigare projektet fortsätter att jobba i projekt Etableringsresurs. Det är två konsulenter från AMA arbetsmarknad. I nuvarande projekt har personalen gått vidareutbildningar i lösningsfokus då lösningsfokus är en viktig del i arbetssättet inom projektet och i arbetet med deltagarna. Delar av projektpersonalen har varit på information/inspiration kring *Suggestopedi*¹ då det finns tankar kring att jobba med det i de förberedande veckorna. I tidigare projekt har projektpersonalen även gått projektledarutbildning och deltagit i flera konferenser och studiebesök med fokus på målgruppen och arbetssätt kring målgruppen. Projektpersonalen har ingen formell utbildning kopplat till att lära nyanlända kunskaper inom det svenska språket, men besitter istället kunskap kring människors process mot arbete och egen försörjning. Modellen som finns för den förberedande månaden är framtagen i det tidigare projektet.

1.5 För personalen – Genomförande och process

Även om modellen för den förberedande månaden togs fram i det tidigare projektet har projektpersonalen ett fortsatt utvecklande arbetssätt där detaljer i upplägget justeras under tidens gång. Det utifrån inspiration från andra verksamheter och sätt att arbeta, t.ex. *Suggestopedi*, samt gruppernas behov. Arbete med deltagarna sker främst i grupp men vid behov förs individuella samtal. Projektpersonalen har hela tiden en dialog med varandra och gruppen. Projektpersonalen finns även som stöd för deltagarna under hela deras process i projektet och kan boka in individuella träffar vid behov för att t.ex. titta på cv och personligt brev, ge vägledning eller fylla i ansökan för vikarietjänst. Projektpersonalen har två kontaktpersoner på Arbetsförmedlingen som de samarbetar med. Det görs genom planerade möten och, vid behov, via telefon eller mail. Kontaktpersonerna är med under rekryteringsfasen även om beslut om vilka deltagare som kommer med tas av projektpersonalen. Som tidigare beskrivits görs upplägget för varje grupp tillsammans med gruppen. Projektpersonalen har dock tagit fram en grundstruktur under det tidigare projektet som bygger på det som deltagarna ofta efterfrågar när de startar i projektet. Projektpersonalen ansvarar för att den strukturen hålls samtidigt som innehållet anpassas efter gruppen.

En önskan från projektpersonalen är ett närmare samarbete med SFI-aktörerna för att optimera processen för deltagarna så mycket som möjligt. I Västerås finns idag 15 aktörer som ger undervisning i SFI, vilket försvårar samarbetet. Projektpersonalen informerar de lärare som har någon elev som deltagare i projektet via ett informationsbrev som deltagarna lämnar till sin lärare. Som tidigare beskrivits har ansvaret för att ta fram praktikplatser lagts på HR-avdelningen vilket gjort att projektpersonalen inte längre har samma påverkan på vilka praktikplatser som ska användas samt inte kan förbereda deltagarna på samma sätt som tidigare. Det har också gjort att arbetsuppgiften att ta fram praktikplatser inte längre är aktuell, men i nuläget har det istället genererat mer arbete då projektpersonalen på kort tid ska samordna kring de praktikplatser de fått från HR.

1.6 För personalen – Resultat och effekter

Projektpersonalens vårdkunskaper har gett bra förberedelse för deltagarna. Det har varit naturligt att prata och diskutera frågor som har med vården att göra. Projektpersonalen har både kunnat ge bra information om vårddyrket men också kunnat skapa bra diskussioner kring ämnet.

Projektpersonalen upplever en ökad stress och en känsla av att inte ha helt kontroll efter den förändring som skedde där HR-avdelningen tog över ansvaret för att ta fram praktikplatser. Projektpersonalen har inte kunnat planera som de velat inför att deltagarna går ut i praktik. Då praktikplatserna förmedlats sent har tiden att ta kontakt med alla chefer för att planera inför praktikstarten och sedan återkoppla till

¹ *Suggestopedi, en språkinlärningsmetod där man förstärker språkinläringen med hjälp av tex sång, dans och rollspel.*

deltagaren varit väldigt kort. Det har lett till oro hos projektpersonalen då det funnits en risk att inte hinna få allting klart till praktikstarten. Projektarbetarna har också fått lösa akuta situationer i samband med detta då vissa chefer inte svarat, varit sjuka eller sagt att de inte kan ta emot någon praktikant trots att HR-avdelningen anvisat en person dit. Utifrån projektpersonalens erfarenhet och hjälp från det kontaktnät som byggts upp från tidigare projekt har det gått att lösa. Även förändringen av vilka typer av praktikplatser som deltagarna fått har påverkat projektpersonalens arbete. Projektpersonalen har inte kunnat förbereda deltagarna på den nya målgruppen som de kommer möta och de har inte samma kunskap om hur de arbetsplatserna fungerar. Till grupp två diskuterades även utvecklingsstörning och psykiatrisk problematik under gruppveckorna.

Då projektpersonalens arbetssätt bygger på att deltagarna ska vara aktiva och delaktiga i diskussioner ökar även projektpersonalens kunskaper om målgruppen. De får en större förståelse för deltagarnas situation och vilka svårigheter de möter generellt i samhället men också på sin väg mot egen försörjning. Det gör att projektpersonalen kan justera detaljer i upplägget utifrån erfarenheter från tidigare grupper. Kunskapen ökar även vad gäller deltagarnas kulturer vilket leder till större förståelser för de missförstånd och svårigheter deltagarna kan möta i samhället. Även viss kunskap om vilka språkliga svårigheter deltagarna möter i sin process att lära sig svenska blir tydliga. Det har gjort att projektpersonalen kunnat förklara och tydliggöra vissa delar i det svenska språket utifrån vad som verkar var generella svårigheter beroende på vilket modersmål som pratas.

Personalen - reflektioner:

- *Det faktum att projektpersonalen inte har någon formell utbildning kopplad till att lära nyanlända kunskaper i det svenska språket ses inte som någon nackdel i projektet. Att inte lägga fokus på grammatik utan istället fokusera på användandet av det svenska språket i tal ses som ett bra komplement till den undervisning som bedrivs på SFI-skolorna.*
- *Att arbeta så intensivt och nära målgruppen ger projektpersonalen mycket kunskap och erfarenhet som kan användas vidare i projektet, och sannolikt i det fortsatta arbetet med målgruppen ur ett större perspektiv.*
- *Skulle det vara möjligt att, i samarbete med arbetsplatserna, dokumentera deltagarnas färdigheter och lärprocesser genom t.ex. OCN?*

1.7 För organisationen – Projektets förutsättningar

Styrgruppen består idag av enhetschef på Jobbcentrum AMA arbetsmarknad som också är projektledare i projektet, enhetschef från Socialkontor ekonomi, strateg från utbildning- och arbetsmarknadsnämnden, strateg från individ- och familjenämnden, enhetschef från HR vård och omsorg, enhetschef från Vuxenutbildningscentrum – Västerås stad, sektionschef – Arbetsförmedlingen, integrationsstrateg – Landstinget, förbundssamordnade – Samordningsförbundet Västerås (adjugerad). Projektledaren har rollen som sammankallande och fungerar som ordörande på mötena. Projektpersonalen från AMA arbetsmarknad medverkar också under styrgruppsmötena. I projektet är det budgeterat för utvärdering samt följeforskning ur ett socialekonomiskt samhälls- och individperspektiv.

1.8 För organisationen – Genomförande och process

Under projekttiden har vissa regler centralt inom Arbetsförmedlingen ändrats eller upptäckts. T.ex. att det beslut som tas, arbetsträning med handledare (ATH), som är kopplat till den dagliga ersättning som Västerås stad får av Arbetsförmedlingen inte får överstiga sex månader under deltagarens tid i

etableringen. Då deltagarna har tre månader praktik med det beslutet i projektet får deltagarna inte sedan tidigare haft mer än tre månader med ATH, för att Västerås stad ska kunna få ersättningen kopplat till beslutet. Ett annat exempel är om en deltagare har mindre än sju månader kvar av sin etableringstid när de går in i projektet. Är deltagaren över sjugofem år kan hen få stöd från Arbetsförmedlingen genom Jobb- och utvecklingsgarantin. Är deltagaren under tjugofem kan hen istället få stöd genom Ungdomsgarantin. I ungdomsgarantin får däremot inte personen studera med stöd av Arbetsförmedlingen utan behöver ansöka om CSN.

I samband med att HR tog över ansvaret för att ta fram praktikplatser avslutade representanten från HR sin tjänst. Detta gjorde att det i styrgruppen saknades en person från HR vilket gjorde att länken mellan styrgruppen och HR försvann.

Den budgeterade utvärderingen har inte kunna nyttjas då stadens upphandling kring utvärdering blev klar 161123. Först efter detta datum har aktuell aktör (Payoff) enligt avtal kunnat kontaktats. Två styrgruppsmöten och en processdag har varit under första delen av projektet. På processdagen deltog, förutom styrgruppen och projektpersonalen, även kontaktperson (handläggare) från Arbetsförmedlingen och processledare från landstinget. På mötena har minst två personer varit frånvarande vid varje tillfälle, utöver utvärderaren/följeforskaren som inte varit klar.

Utifrån en otydlig rollfördelning i styrgruppen kopplat till ansvar, befogenheter och ordförandeskap togs beslut om att bilda en ny styrgrupp vilken ska bestå av verksamhetschef AMA arbetsmarknad, strateg på individ- och familjenämnden (ordförande), strateg på utbildning- och arbetsmarknadsnämnden enhetschef HR vård och omsorg, förbundssamordnare – Samordningsförbundet Västerås (adjungerad), sektionschef – Arbetsförmedlingen. Enhetschef AMA arbetsmarknad och projektpersonal är med på möten som föredragande /projektledare. Huvudsyfte för styrgruppen är att säkerställa att projektet följer mål och budget, besluta om eventuella korrigeringar samt ge stöd och råd i projektet. På mötet bildades även en refensgrupp där övriga från gamla styrgruppen ingår.

1.9 För organisationen – Resultat och effekter

Utifrån projektets syfte har förutsättningarna försämrats i samband med att projektpersonalen inte längre ansvarar för att ta fram praktikplatser. På de tilldelade praktikplatserna inom gruppboende upplever många arbetsplatser att det är svårare att hitta passande uppgifter för målgruppen då kommunikation och samtal är viktiga delar i arbetet. Det gör att risken finns att deltagarna inte får med sig den kunskapen som krävs för att få en anställning som vikarie inom staden, vilket tidigare tillsammans med studier varit en bra planering för många.

Samarbetet mellan Arbetsförmedlingen och AMA arbetsmarknad har fungerat mycket bra vilket lett till att problem och oklarheter som uppstått kunnat lösas under tiden. Modellen som tagits fram och som använts inom projektet har inspirerat arbetet hos Arbetsförmedlingen där ett liknande projekt startat inom ett annat område.

Beslutet om att bilda en ny styrgrupp hoppas medföra en styrgrupp med mer tydliga roller. Det ska leda till att varje person vet vad de ska bidra med samt vad de ska ta med sig tillbaka till sin verksamhet. Tanken är att all information som berör projektet ska bli känt inom styrgruppen och att alla beslut som tas ska nå ut till de verksamheter som berörs. Under projektets första del har en otydlighet funnits i vad som ska diskuteras under styrgruppsmötena vilken gjort att viss information inte diskuterats eller gjorts tydlig, t.ex. HRs nya uppdrag att ta fram praktikplatser och projektets budget.

	Beslut totalt*	Tidigare godkända kost.*	Periodens kostnader	Verifikat nummer	Ackumulerat (ifylls automatiskt)	Återstår
Egen personal	1 588 060 kr	238 309 kr	217 417 kr		455 726 kr	1 132 334 kr
Externa tjänster	140 000 kr	16 909 kr	18 901 kr		35 810 kr	104 190 kr
Lokaler						
Övriga kostnader	631 000 kr				- kr	631 000 kr
S:a bokförda kostnader	2 359 060 kr	255 218 kr	236 318 kr		491 536 kr	1 867 524 kr

Utfall 491 536 kr vilket är 288 764 kr under budget.

Organisationen - reflektioner:

- *Det finns en risk att Staden missar potentiella vikarier och blivande personal inom vården om inte deltagarna får med sig den erfarenhet och kunskap, som de fått i tidigare projektet, som krävs för att få en anställning som vikarie inom staden, vilket tillsammans med studier varit en bra planering för många.*
- *I första delen av projektet har det blivit tydligt hur viktig styrgruppens roll är i projektet. Det utifrån att flera olika faktorer påverkat projektet och då belyst hur viktig en tydlighet i rollfördelning, ansvar, befogenheter och ordförandeskap är för att följa syftet och planeringen i projektet.*

Datum
Underskrift

.....
Christina Reuterwall
Projektledare