



30 NOVEMBER 2020

# UTVÄRDERING AV ESF- PROJEKTET NORDOST

PM 3

**UTVÄRDERARE:**  
Maja Beckman  
Gordon Hahn



# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>1. INLEDNING.....</b>	<b>3</b>
1.2 PROJEKTETS PROBLEMBAKGRUND .....	3
1.3 RAPPORTENS UPPLÄGG OCH INNEHÅLL.....	3
<b>2. PROCESS, METOD OCH ARBETSSÄTT .....</b>	<b>4</b>
2.1 PROJEKTETS PROCESSKARTA.....	4
2.1.1 <i>Rekrytering</i> .....	5
2.1.2 <i>Kartläggning och arbetsplan</i> .....	5
2.1.3 <i>Gruppaktiviteter</i> .....	5
2.1.4 <i>Individuellt stöd</i> .....	6
2.2 ARBETSSÄTT OCH ORGANISATION .....	7
2.3 ANALYS AV PROJEKTETS UTVECKLINGSARBETE - PROCESS/ARBETSSÄTT.....	8
2.4 PROJEKTMÅL KOPPLAT TILL METOD OCH ARBETSSÄTT .....	10
2.5 DE HORIZONTELLA PRINCIPERNA .....	10
<b>3. RESULTAT PÅ INDIVIDNIVÅ.....</b>	<b>11</b>
3.1 SAMMANFATTNING AV RESULTAT FRÅN INTERVJUER .....	11
3.2 ANALYS AV PROJEKTETS RESULTAT PÅ DELTAGARNIVÅ.....	13
3.3 PROJEKTMÅL KOPPAT TILL DELTAGARE.....	14
<b>4. PROJEKTETS FRAMGÅNGSFAKTORER .....</b>	<b>14</b>
<b>5. REKOMMENDATIONER .....</b>	<b>16</b>
<b>BILAGOR.....</b>	<b>17</b>
<i>Upplägg för workshop med projekt Nordost 24/9-20.....</i>	<i>17</i>
<i>Intervjuguide medarbetare Nordost.....</i>	<i>17</i>
<i>Intervjuguide deltagare projekt Nordost.....</i>	<i>18</i>

## 1. INLEDNING

ESF-projekt Nordost ägs och drivs av Samordningsförbundet Göteborg, vilket är en gemensam organisering mellan arbetsförmedling, försäkringskassa, region och kommun (i detta fall stadsdelarna Angered och Östra Göteborg). Samordningsförbundet är främst en finansiell samordningsorganisation på olika ställen i Sverige som finansierar samordnade rehabiliteringsinsatser från samhällets sida. Syftet är att förhindra eller förkorta sjukskrivningar och arbetslöshet, bland annat genom tidigt stöd och förebyggande insatser till individer. Den samverkan som samordningsförbundet möjliggör förhindrar också att människor hamnar i en rundgång mellan olika myndigheter.

Projektet syftar till att utveckla Samordningsförbundets möjligheter att fånga upp och stödja målgruppen utrikes födda kvinnor och/eller långtidsarbetslösa som har behov av samordnad arbetslivsinriktad rehabilitering för att närma sig eller nå arbetsmarknaden. Projekt Nordost har ett tydligt fokus på att sammankoppla hälsofrämjande insatser med aktiviteter inriktade på arbete och studier. En stor delaktighet från projektdeltagarna eftersträvas och ska göra att stödet blir så individuellt utformat som möjligt. Varje deltagare har tillgång till rehabiliteringsvägledare, hälsoutvecklare och arbetsmarknadscoacher för att få stöttning i att gå från passivitet till aktivitet.

### 1.2 Projektets problembakgrund

Bakgrunden till projektet grundar sig i att det finns stora skillnader när det gäller sysselsättning och arbetslöshet mellan inrikes och utrikes födda, särskilt vad gäller kvinnor. För nyanlända kvinnor tar det i genomsnitt 9–11 år att etablera sig på arbetsmarknaden, medan motsvarande siffra är 3–7 år för nyanlända män. Nationella siffror visar att 90 dagar efter att en individ har lämnat etableringen är 36 procent av männen i studier eller arbete medan endast 21 procent av kvinnorna har kommit i studier eller arbete. De konsekvenser som arbetslösheten för med sig (socialt och ekonomiskt) drabbar inte bara den som är arbetslös utan hela familjen. Ojämlikhetsmönstren och det sociala arvet färgar även nästa generation och försvårar integrationen i flera led vilket leder till att utanförskapet blir svårt att bryta.

### 1.3 Rapportens upplägg och innehåll

Detta PM fångar och tydliggör projektets metod, arbetssätt och process kring deltagaren samt analyserar hur väl det fungerar i relation till de på förhand uppsatta målen i relation till individerna. Arbetet med att samla underlag till PM:et har skett under hösten 2020, dels genom djupintervjuer och workshop med projektmedarbetare, samt djupintervjuer med deltagare.

På workshop (den 24 september 2020) fångades förutom projektets metod, arbetssätt och process även projektets arbete med de horisontella principerna genom en processledning av oss utvärderare, kopplat till projektets förutsättningar och arbetssätt i

syfte att vidareutveckla projektets arbete med de horisontella principerna. Resultatet av workshopen har även följts upp med intervjuer av tre projektmedarbetare efter en tid.

Under oktober månad genomförde vi 15 intervjuer med deltagare. Syftet med dessa var att följa upp projektets resultat och mål kopplat till deltagarna samt analysera hur väl projektets arbetsätt och deltagarprocess matchar mot dessa.

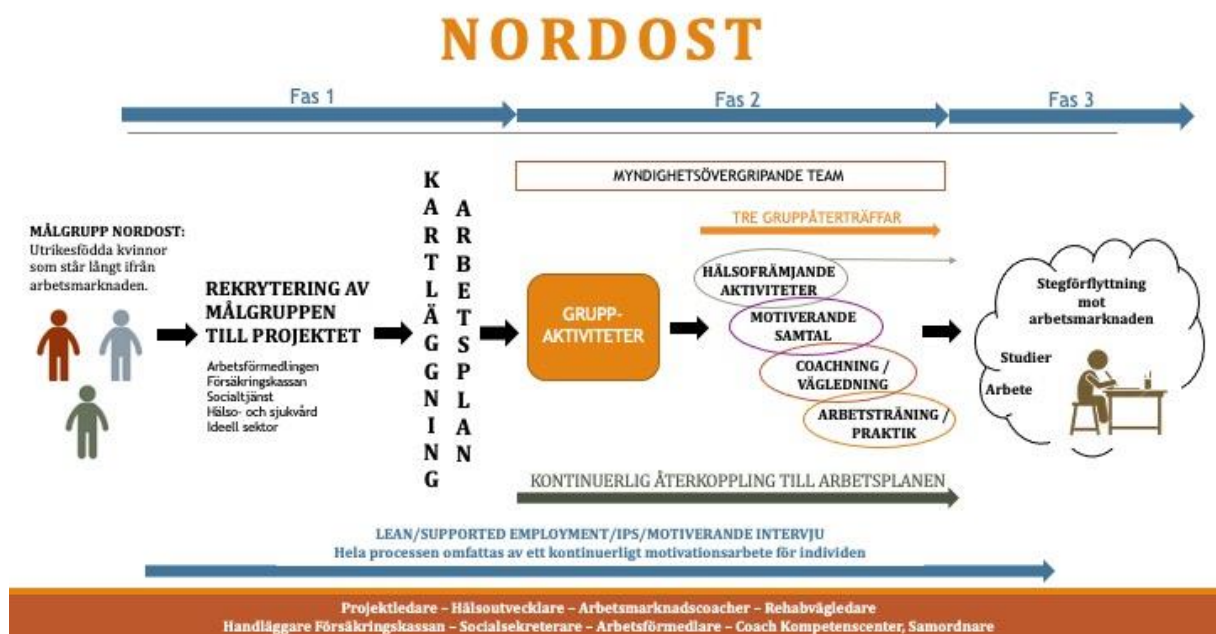
I kapitel 2 går vi igenom process, metod och arbetsätt i projektet utifrån den information vi har samlat in. Kapitel 3 beskriver resultatet från deltagarintervjuerna som genomförts. I kapitel 4 har vi sammanställt de framgångsfaktorer vi ser hos projektet, utifrån de samlade informationskällorna. I kapitel 5 sammanställer vi rekommendationer för projektets fortsatta arbete. Sist i dokumentet finns bilagor i form av upplägg för workshop, intervjuguide för medarbetare och intervjuguide för deltagare.

## 2. PROCESS, METOD OCH ARBETSSÄTT

I detta avsnitt kommer vi behandla projektets process arbetsätt och metod i tur och ordning. Detta är resultatet av dokumentstudier, bearbetning tillsammans med projektets medarbetare i fokusgrupp samband med workshop och intervjuer av medarbetare.

### 2.1 Projektets processkarta

Utifrån dokumentstudier och intervjuer har vi arbetat fram en processkarta för projektet. Med detta som utgångspunkt förde vi en fördjupad dialog med projektgruppen för att förtydliga och justera utifrån deras input. Följande bild är den illustration av projektets arbetsätt och process som vi gemensamt arbetat fram med projektet:



Projektets process innehåller många delar och aktörer som samverkar. För att denna process ska vara framgångsrik blir det väldigt viktigt med en välfungerande kommunikation. Vår uppfattning är att kommunikationen idag fungerar bra, framför allt inom projektgruppen, alltså mellan rehabvägledare, hälsoutvecklare och arbetsmarknadscoacher. Lean-tavlorna är en viktig del i att kommunicera kring deltagarnas process. Kommunikation är dock ett område som alltid kan stärkas och vidareutvecklas, inte minst när det gäller deltagarens hela process och utveckling genom projektet.

### **2.1.1 Rekrytering**

Intresseanmälningar till projektet kan komma från olika håll, så som Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Socialtjänsten, Hälso- och sjukvård eller ideell sektor. De flesta deltagare kommer dock till projektet genom att de får en remiss från socialtjänsten. Den potentiella deltagaren kallas till ett bedömningssamtal med en rehabvägledare. Syftet med detta samtal är att utröna om projektet är rätt insats för den aktuella individen. Fokus är på personens motivation till förändring och om personen är beredd att investera tid och engagemang i denna process. Det ställs också frågor kring personens hälsa och språkkunskaper. Just detta steg är viktigt i och med att det är det första steget i projektets övergripande fokus på individen och dess behov.

### **2.1.2 Kartläggning och arbetsplan**

Om bedömningssamtalet resulterar i att Nordost är rätt insats för deltagaren blir nästa steg för deltagaren att genomföra en kartläggning och att ta fram en arbetsplan. Kartläggningen fokuserar både på deltagarens hälsa, bakgrund och erfarenheter. Frågor ställs kring familjesituation, boende, skolbakgrund, arbetslivserfarenhet samt fritid och intressen. När det gäller hälsa frågas det om nuvarande psykisk och fysisk hälsa samt vårdbehov och eventuell sjukskrivning. Det ställs även frågor kring svåra ämnen som alkohol och droger, rättsliga förhållanden och om deltagaren har utsatts för hot och våld. Avslutningsvis diskuteras också deltagarens motivation till arbete eller studier. Detta inkluderar långsiktiga mål och strategier för att lyckas men även eventuella rädslor.

Arbetsplanen utgår från en individuell målsättning för deltagaren i relation till arbete och vad för insatser som behövs för att nå dit. Det handlar både om insatser kopplade till hälsa men även motiverande samtal och vägledning mot arbete. Utifrån det övergripande målet formuleras delmål, vad som behöver göras, vem som ska göra det samt när och hur det ska göras. Detta dokument följs sedan upp under deltagarens väg genom projektet.

### **2.1.3 Gruppaktiviteter**

Gruppaktiviteterna är en av de insatser som personalen själva menar är en del av det unika med projekt Nordost. Deltagarna får samhörighet i en grupp, de utvecklar sitt språk och lär sig samtidigt mycket om de ämnen som tas upp. Gruppaktiviteterna består av åtta tillfällen med ett tema var:

1. Introduktion
2. Myndigheter olika försörjningskällor
3. Hälsoutvecklare
4. Arbetsmarknad
5. Demokrati, jämställdhet, jämlikhet
6. Hot våld och diskriminering
7. Fritid
8. Arbetsmarknadscoacher

Efter dessa åtta tillfällen går deltagarna vidare till individuella insatser enligt arbetsplanen. Dock genomförs också tre ytterligare gruppstillfällen som fungerar som ett slags återträffar.

#### **2.1.4 Individuellt stöd**

Det individuella stödet är, så som namnet antyder, i hög grad individuellt. Det leds av hälsovägledare och arbetsmarknadscoacher. Stödet kan bestå av ett antal olika insatser, beroende på deltagarens planering och behov, bland annat:

- Motiverande samtal
- Hälsoscreening
- Vägledning om hälsa och arbete
- Arbetsträning
- Praktik
- Coachning

Syftet är att med olika metoder hjälpa individen närmare arbetsmarknaden, med två tydliga inriktningar – deltagarens hälsa å ena sidan samt insatser kopplade till arbete å andra sidan. Insatser tillsammans med arbetsmarknadscoach, rehabvägledare respektive hälsovägledare kan ske parallellt. Det individuella stödet upplever många av deltagarna som väldigt betydelsefullt för den egna utvecklingen.

#### **2.1.5 Genomsyrande förhållningssätt och metoder**

Projektet använder sig av ett antal metoder, med olika funktioner och syfte. De är:

- Supported Employment
- Individual Placement and Support
- Lean-tavlor
- Motiverande intervju

Individual Placement and Support (IPS) är en metod som är baserad på Supported Employment. Det bygger på ett individanpassat stöd, som tillvaratar den enskildes motivation och styrkor, med målet att söka arbete på den öppna arbetsmarknaden. IPS

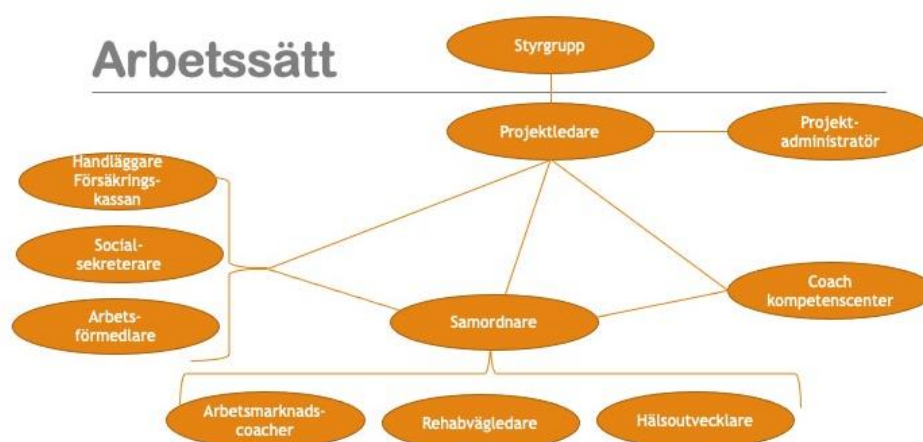
har en kategoriseringsskala och målsättningen är att de som genomför IPS ska vara så programtrogna som möjligt. Dessa kategorier följs inte fullt ut i projekt Nordost, utan projektet arbetar pragmatiskt med IPS som grund. Medarbetarna har utbildats i metoderna och den kunskapen bidrar också till att reflektera kring hur projektet arbetar och vilka ställningstaganden som görs i olika situationer. Om projektet arbetar på ett sätt som inte stämmer överens med metoden blir det en diskussion och reflektion kring varför projektet gör på det viset.

Lean-tavlorna är en väldigt viktig del av projektets arbete. Lean-tavlorna har sitt ursprung i metoden Lean, som syftar till att skapa ett flöde och transparens i en verksamhet, vilket gör verksamheten mer effektiv och minskar att resurser läggs på onödiga saker. Lean-tavlorna i Nordost är en del i att visualisera verksamhetens flöde och följer deltagarens process. Det finns en tavla för projektet övergripande och en tavla för varje arbetsgrupp, alltså en för arbetsmarknadscoacherna, en för rehabväglarna och en för hälsoutvecklarna. På de sistnämnda tavlorna finns varje deltagare som är aktiv hos den gruppen utplacerad och processen för individen kan följas. Varje enskild deltagare finns dock inte med på den övergripande tavlan.

Motiverande intervju är en metod som används i mötet med deltagaren och som ett led i deltagarens process och väg framåt. Syftet med metoden är att öka deltagarens motivation till beteendeförändring. Metoden bygger på att människor har olika förutsättningar och vilja till förändring. Deltagarens motivation ökas genom både positiva bilder av framtiden samt genom att skapa medvetenhet om problem och konsekvenser av det negativa beteendet. Individen ska själv komma fram till hur den vill och bör agera.

## 2.2 Arbetsätt och organisation

Intervjuer och fokusgrupp med medarbetare resulterade i följande bild av projektets roller och arbetsätt:



Något som konstaterades av medarbetare i projektet är att organisationen är ganska platt, och inte hierarkisk på det vis som en bild som denna kan ge sken av.

Projektets verksamhet gentemot deltagare utgår från de tre rollerna arbetsmarknadscoacher, rehabvägledare och hälsoutvecklare. Varje yrkesroll består av en grupp medarbetare där en har rollen som samordnare. De tre samordnarna leder arbetet kring just samordning och kommunikation mellan grupperna. Utifrån deltagarens behov sker också samarbete med det myndighetsövergripande teamet samt coach på kompetenscenter. Det finns också möjlighet att samarbeta med ReSam-teamet, som också är ett myndighetsövergripande team genom Samordningsförbundet Göteborg Nordost, men som inte är under projektets paraply.

Projektarbetet leds av projektledare tillsammans med projektadministratör samt styrgrupp.

### **2.3 Analys av projektets utvecklingsarbete - process/arbetsätt**

I samband med den workshop som genomförde för att bearbeta de bilder och processer som beskrivits ovan passade vi på att genomföra en fokusgrupp för diskussion kring vad som projektet gör bra idag och vilka områden som har utvecklingspotential.

Vår uppfattning att det stora mervärdet med projektet för deltagarna är att projektet gör olika professioner mer lättillgängliga och förkortar vägar mellan olika samhällsbärande instanser som är nödvändiga för deltagarens resa till arbete. Detta innebär konkret mjuka övergångar mellan olika stöd och insatser och lägre trösklar för deltagarna. Ett annat stort mervärde med projektets process och arbetsätt är enligt oss att arbetssättet möjliggör att kunna jobba parallellt inom olika områden där projektet kombinerar gruppaktiviteter och individuella insatser. Genom gruppaktiviteter får deltagarna ett sammanhang, träffa människor i liknande situationer och får prata om svåra saker, genom individuella insatser får deltagarna skraddarsydd stöd och insatser som identifierats nödvändig för personlig utveckling mot jobb och studier. Denna kombination upplever vi som avgörande. Deltagarna får tid för förändringsarbete och närmar sig arbetsmarknaden genom att de blir sedda, får struktur och rutiner, vidgat kontaktnät och ökad kunskap. Unikt i projektet är också att hälsoperspektivet får stor plats i projektet, bland annat med forum för hälsoutvecklande och rehabiliteringsvägledande insatser.

Vi uppmuntras av projektets metodsammanhang där IPS, Supported Employment, Lean och motiverande insatser är styrande för projektets samtliga verksamheter. Vi upplever dock att projektet skulle tjäna på att ytterligare dokumentera avvikelser till IPS samt genomföra en analys av programtrohet, i syfte att klargöra hur metoden praktiskt förhåller sig till IPS, men även i den kartläggningen utveckla arbetet med Lean och motiverande samtal.

Projektet är överlag mycket strukturerat och bidrar till deltagarnas utveckling tydligt. Det finns några förbättringsområden som vi identifierat, men som ska anses snarare som skruvar att spänna åt än avgörande förändringar för projektets måluppfyllan. Vi tror att om det hade varit möjligt att en och samma kontaktperson kan garanteras deltagaren,



skulle det underlätta för målgruppen. Idag följer inte en kontaktperson deltagaren hela vägen vilket kan vara en svårighet för deltagaren. Vi uppmanar projektet att så långt som möjligt försöka säkerställa kontinuitet i vilka personer som har kontakt med vilka deltagare, framför allt vad gäller de insatser som genomförs av rehabvägledarna och arbetsmarknadscoacherna (resonemanget kopplas inte till hälsocoacherna, då deras uppdrag är mer specifikt och görs parallellt). Det är också viktigt att projektet då hittar tydliga vägar att använda rehabiliteringskoordinatorer på vårdcentralen samt ReSam (FinSam)-teamet mer tydligt i processen.

Vidare uppmanar vi projektet att fortsätta utveckla arbetet med Lean-tavlorna då vi anser att det kan vara svårt att ha överblick över individens hela resa genom projektet och att information kan gå förlorad vid flytten från en "tavla" till en annan. Denna problematik handlar också om sekretess och svårigheter att utbyta information mellan olika myndigheter. Dock verkar dessa tavlor fungera som ett stort stöd och bidra till projektets systematiska arbete och processer.

Vi anser även att projektet skulle tjäna på att ytterligare fokusera och börja tidigare med parallella processer samt skapa tillgång till studie- och yrkesvägledning inom ramen för projektets arbetssätt och metod.

Andra hinder eller svårigheter kring arbetet i projektet just nu som vi identifierat är utmaningen kring att projektet arbetar med tre roller/funktioner, vilket vi upplever skapar svårigheter kring övergångar mellan dessa funktioner, till exempel gällande överföring av information om deltagaren. Detta skulle också vara behjälpligt av att en kontaktperson följde deltagaren genom hela processen. Ytterligare en utmaning är att remitterande instanser inte alltid har komplett eller ens riktig bild eller förståelse av projektet, och därmed får deltagare felaktiga förväntningar på projektet. Det är i sig också problematiskt att Arbetsförmedlingen inte skickar remitteringar till projektet.

En annan utmaning är deltagarens hemsituation där det ofta finns ett behov av att arbeta med hela familjen och den socioekonomiska aspekten av individens förutsättningar. Utifrån jämställdhetsfrågor kopplade till omsorg- och hushållsarbete finns egentligen behovet att även involvera deltagarnas män i processen. Även språkkunskaper skiljer sig så markant åt i målgruppen att det är svårt för projektet att hålla en bra nivå. Detta är två aspekter som vi är medvetna om är svårt för projektet att åtgärda på egen hand, men som vi vill uppmärksamma på att visualisera i fortsatt arbete.

Avslutningsvis i denna första analys av process, metod och arbetssätt vill vi återigen poängtera att förbättringsområden som vi identifierat ska ses som skruvar att spänna åt än avgörande förändringar för projektets måluppfyllan. Vi upplever att överlag är metoder, arbetssätt och process uppbyggda på ett målgruppsanpassat sätt och att samarbetet mellan de olika aktörerna i projektet har stärkts, bland annat genom att arbetet med Lean-tavlorna har finslipats.

## 2.4 Projektmål kopplat till metod och arbetssätt

Projektets övergripande mål är "att utveckla samordningsförbundets möjligheter att fånga upp och stödja målgruppen utrikesfödda kvinnor och/eller långtidsarbetslösa som har behov av samordnad arbetslivsinriktad rehabilitering för att närma sig eller nå arbetsmarknaden". I stort menar vi att projektet är på god väg att uppfylla detta. De mål som är direkt kopplade till deltagarnas utveckling redogör vi för i kapitel 3. När det gäller utveckling av arbetssätt och metod har projektet två mål. Ett lyder "Organisationerna stärker arbetet och har lyckats skapa en organisering vad gäller att hjälpa individer som står långt ifrån arbetsmarknaden". Detta mål har två delmål som lyder:

- Projektet har utvecklat nya metoder och arbetssätt
- Projektet har implementerat nya metoder och arbetssätt

Vi anser att det är tydligt att projektets sätt att arbeta är en balans mellan befintlig struktur och metod samt ständig utveckling och förändring. Projektet har utvecklat och fortsätter att utveckla nya metoder och arbetssätt, och har varit framgångsrika i sättet att nå deltagarna. Gällande det andra av dessa två mål är det fortfarande för tidigt att uttala sig säkert om. Dock är vår bild och medarbetarnas uppfattning att detta är på god väg att uppfyllas. En medarbetare nämner att projektets arbete med deltagarnas hälsa har tagits fasta på och ska implementeras även i andra verksamheter.

Det andra målet lyder "Samverkan och dialog mellan medverkande verksamheter med ansvar för målgruppen förbättras". Vi uppfattar det som att samverkan och dialog mellan projektets aktörer fungerar väl. Sedan finns det alltid utrymme för ytterligare förbättring. Här är det tydligt att den fysiska närheten är en viktig framgångsfaktor. De intervjuade medarbetarna uttrycker att det har varit värdefullt att genom det nära samarbetet få en fördjupad inblick och förståelse för hur de olika myndigheterna arbetar. Det har också bidragit till att samverkan fungerar bättre. Den tydliga inriktningen på individens behov ur ett helhetsperspektiv är också en viktig framgångsfaktor även i samverkan.

## 2.5 De horisontella principerna

Vi upplever att projektet har ett aktivt arbete med de horisontella principerna och har metoder att fånga upp dessa frågor, som till exempel deras "horisontella kvartar" där frågor kopplade till principerna lyfts. De horisontella principerna finns också tydligt representerade bland de ämnen som arbetas med i deltagarnas gruppaktiviteter.

När vi genomförde en workshop med projektgruppen kopplat till projektets implementering av horisontella principer i genomförandet diskuterades vad som kan göras mer kring de horisontella principerna lyftes bland annat att fortsätta arbeta med den egna medvetenheten på olika vis, samt fortsätta utveckla arbetet gentemot deltagarna, genom att exempelvis bjuda in tidigare deltagare som goda exempel och hitta sätt att arbeta med hela familjen runt deltagaren.

Under workshopen var även Seroj Ghazarian, utvecklingsledare i Göteborgs stad, inbjuden att föreläsa. Han pratade om mänskliga rättigheter, likabehandling och demokrati. Det var en mycket engagerande och tänkvärd föreläsning. Bland annat genomförde han en övning som på ett väldigt konkret sätt illustrerade de olika förutsättningar som individer med olika bakgrund och livssituation har i samhället.

Vi genomförde uppföljande intervjuer med projektmedarbetare i syfte att undersöka konsekvensen av workshopen. I dem framkommer det att arbetet kring horisontella principer inte förändrades konkret i någon högre utsträckning efter workshopen. Slutsatsen som drogs på workshopen var att det redan pågår ett mycket aktivt arbete kring de horisontella principerna i projektet och att projektet i hög utsträckning ska stärka det arbete som redan pågår. Däremot upplever medarbetarna att engagemanget i arbetet med dessa frågor har stärkts och syftet med olika moment har tydliggjorts.

### 3. RESULTAT PÅ INDIVIDNIVÅ

Vi har intervjuat 14 deltagare i projekt Nordost. De har deltagit i projektet olika lång tid och befinner sig i olika steg i sin process. Frågorna vi ställde relaterade till de mål projektet satt upp kring deltagarnas utveckling gällande den egna hälsan samt att närma sig arbetsmarknaden. Den fullständiga intervjuguiden finns som bilaga sist i det här dokumentet.

#### 3.1 Sammanfattning av resultat från intervjuer

Av de 14 intervjuade deltagarna är det fem som har varit med i projekt Nordost en kortare tid (mindre än ett halvår). På grund av covid-19 har gruppaktiviteterna inte kunnat starta förrän ganska nyligen, och dessa har därför inte hunnit så långt i sin process i projektet. De har trots detta fått ett mycket positivt intryck av projektet, men lyfter själva att de inte hunnit vara med så mycket. Tre av de nyare deltagarna menar att de själva inte har utvecklats eller förändrats på något sätt under tiden i projektet eftersom de gått så kort tid. Två av de nyare deltagarna menar trots det korta deltagandet att de fått bättre självförtroende och en bättre syn på sin framtid. Bland de som varit lite längre i projektet är det flera respondenter som är lyriska över sin egen utveckling. En deltagare säger:

”Jag är en helt annan människa! Innan mådde jag dåligt, jag såg ingen framtid. Men nu är jag en helt annan person! Känner glädje, tänker på framtiden, har ett mål! [---] Till och med min son har märkt att jag mår bättre. Då vill man ännu mer! Det är inte som på arbetsförmedlingen. Här är det vad DU vill ha, vad passar DIG. Man känner sig inte tvungen. De tog mig som jag är. Det är det som gör att jag har mått bättre.”

En annan deltagare beskriver också sin stora förändring jämfört med innan projektet:

”Jag mår bättre. Jag var hela tiden trött. Bara sov, inte lust att göra någonting. Mådde väldigt psykiskt dåligt. Nu mycket bättre! [---] Innan hade jag inga mål, levde bara för idag. Nu har jag mål! Något att göra imorgon. Det är något som väntar mig nästa dag. Som jag vill göra! Innan hade jag ingenting.”

Som citaten ovan också visar är det många av de intervjuade som lyfter betydelsen av att de mår bättre, både psykiskt och fysiskt. Här är det tydligt att projektets fokus på hälsogett resultat.

Det framträder tydligt att flera av deltagarna känner sig trygga i projektet och med dess personal, och att detta är viktigt för dem. Flera av deltagarna uttrycker stor glädje och lättnad över att inte känna sig tvingad till saker, utan att den egna viljan och förmågan får styra. En deltagare säger:

”Jag har fått mer självförtroende på grund av personalen. Du känner dig mer trygg och har tillit. [---] Första gången var jag rädd. Visste inte vad som skulle hända. Men från första mötet kände jag mig bra och att det är platsen för mig!”

Ytterligare en säger:

”Det är synd när jag ska sluta och inte träffa dem. Men jag känner att jag kan alltid gå tillbaka om det är någonting. Det är den tryggheten. Jag har dem, jag kan gå tillbaka om det är något.”

Även samhörighet till de andra deltagarna i samma grupp lyfts av några av de intervjuade.

”Jag känner mig... att jag har avancerat så bra! Jag trivs mycket. Med grupp och allt. Jag mår bra! Jag kan fråga om allt! Så mycket bättre självförtroende. [---] Jag känner mig trygg och säker nu!”

En annan sammanfattar sin egen utveckling på följande vis:

”Jag har utvecklat mitt språk, fått nya vänner, blivit mer självständig genom kontakt med andra, bättre självförtroende, bättre hälsa. Viktig information om hälsa och vad jag ska göra när jag inte mår bra.”

De allra flesta av de intervjuade, närmare bestämt 12 av 14, upplever att de har närmat sig arbetsmarknaden genom projektet. Det är två deltagare som framför allt på grund av hälsoproblem uttrycker sig tveksamt till frågan. Alla som ha varit med i projektet en längre tid menar att de har fått bättre hälsa genom projektet. Två av de nyare deltagarna menar att de inte har hunnit utvecklas på den fronten. Det är också två av 14 som inte upplever att det inte blivit lättare att förstå och använda information kopplat till deras hälsa (angående projektets mål om hälsolitteracitet) men övriga 12 respondenter upplever att det är lättare tack vare projektet. Det är tydligt i intervjuerna att det inte finns någon skarp gräns mellan fysisk hälsa och välbefinnande och psykisk dito. Bilden som ges är att detta går hand i hand för deltagarna, vilket i sin tur även påverkar hur nära eller långt ifrån arbetsmarknaden deltagaren befinner sig.

Alla de intervjuade deltagarna är positiva till projektet. Även om respondenterna uttrycker olika grad av entusiasm så är det ingen som vantrivs eller tycker att projektet är slöseri med tid. Alla deltagare upplever att aktiviteterna är anpassade till dem och deras behov. Det enda negativa som uttrycktes var en deltagare som menade att en del av gruppaktiviteterna innehållsmässigt inte riktigt passat henne. Som exempel nämnde hon att sömnproblem diskuterats vid ett tillfälle, vilket inte berörde henne då hon inte har det problemet. Hon föreslog att grupperna kunde delas upp utifrån behov. Annars var det ingen som hade någon kritik att framföra överhuvudtaget. Ingen av de intervjuade har upplevt att de själva eller någon annan utsatts för diskriminering av någon form i projektet.

Sammantaget är det en mycket positiv bild som framträder av projektet. Det är tydligt att detta är en målgrupp med komplexa situationer och svårigheter, men projektets ansats kring hälsa och personlig utveckling har gett goda resultat!

### **3.2 Analys av projektets resultat på deltagarnivå**

Vi upplever att det går att se ett mönster i att flera av de som varit med lite längre i projektet upplever en större effekt av projektets insatser. Många av deltagarna är positiva till gruppaktiviteterna och beskriver att de fått vänner och mycket viktig information. Men en slutsats vi drar av intervjuerna är att det är de individuella insatserna som gör störst skillnad för deltagarna. Eftersom upplägget är sådant att deltagarna först har gruppträffar för att sedan gå vidare till de individuella aktiviteterna, hälsoscreening, motiverande samtal, coachning och arbetsträning, kan vi dra slutsatsen att det är dessa aktiviteter som gör att flera av de som gått längre tid är otroligt entusiastiska och upplever en stor utveckling. De som gått kortare tid är fortfarande positiva till projektet, men inte med fullt lika stor enfasc. Detta kan tala för att tidigare uppstartade parallella processer skulle stärka deltagarnas utveckling mer i ett tidigare skede.

Det deltagarna uppskattar allra mest med projektet är känslan av att bli sedda, få individuell hjälp och bli behandlade med respekt. Detta är också det som flera beskriver som skillnaden när de jämför med tidigare aktiviteter de genomgått i annan regi. Anledningen till att Nordost lyckas bra med detta kan till viss del kopplas till projektets ansats kring hälsa, som bidrar till att se hela individen och allt som samspelar i personens livssituation. I och med att projektet satsar systematiskt på att öka deltagarnas hälsa och mående, så är det många som får individanpassat stöd, och som bidrar till att underlätta att de kommer vidare i sin process. Det är också tydligt att avsikten med de metoder som projektet arbetar med, som Supported Employment och Motiverande intervju, blir synliga här, i form av att deltagarna upplever sig sedda, får ökad motivation och får sina individuella behov tillgodosedda. Förutom detta är självklart projektets medarbetare en viktig faktor i projektets framgång.

### 3.3 Projektmål kopplat till deltagare

Vi bedömer att projektet inte har några problem att uppfylla de mål som är satta kopplat till deltagarnas utveckling. Vi ser framför allt måloppfyllelse hos de deltagare som deltagit under en längre tid i projektet, vilket är helt logiskt. Utifrån våra intervjuer med deltagarna och medarbetarna kan vi konstatera följande vad gäller projektets mål på individnivå.

Vår bedömning är att projektet arbetar på ett sätt som i hög utsträckning uppfyller att *projektdeltagare får stöd utifrån sina individuella förutsättningar och behov*. Deltagarna ger tydligt uttryck för att deras individuella behov tillgodoses vilket också bekräftas i beskrivningarna av projektets metod och arbetssätt.

Vår upplevelse är också att *deltagarna har ökat sin förmåga till delaktighet i vardagen* genom att många deltagare beskriver hur deras liv förändrats genom deltagandet i projektet. Flera deltagare beskriver hur de har blivit mer aktiva i sitt liv och ett par deltagare uttrycker också att familjemedlemmar märkt skillnad. Även projektmedarbetare upplever den här utvecklingen hos deltagarna och en medarbetare beskriver hur deltagare visar ett större engagemang och exempelvis börjar bry sig om sitt utseende (vilket inte spelar någon roll i sig, men kan vara en indikation på ökad självkänsla och framtidstro).

Vi anser också att *deltagarna har fått en förbättrad hälsa och hälsolitteracitet* då flera deltagare gett uttryck för hur deras liv förändrats genom projektet på ett sätt som innebär att de mår bättre både psykiskt och fysiskt.

## 4. PROJEKTETS FRAMGÅNGSFAKTORER

Den sammantagna bild som framkommer utifrån både workshop, personalintervjuer och deltagarintervjuer är att ett antal punkter är framträdande framgångsfaktorer för projekt Nordost. Dessa är också i hög utsträckning det som gör projektet unikt.

### **Tillgången på olika stödinsatser och professioner**

Deltagarnas situation är ofta komplex och behöver stöd från olika håll. I Nordost är vägar kortare och tillgängligheten för stöd av olika slag är större. Det bidrar också till en helhetsbild av deltagarnas situation och förutsättningar. Kortare vägar och tillgänglighet gäller inte minst ur ett rent rumsligt perspektiv, då de olika insatserna och professionerna befinner sig under samma tak.

### **Möjligheten att kunna jobba parallellt inom olika områden**

Den här punkten hänger ihop med den förra. Tillgängligheten av olika insatser och professioner är en förutsättning för att kunna arbeta parallellt på ett effektivt sätt. Behov av olika karaktär kan ofta hänga ihop och påverka varandra, varför parallella processer kombinerat med närheten och kommunikationen mellan stödinsatserna gör att det samlas till en helhet. Här är en fungerande samverkan en viktig förutsättning.

### **Stort utrymme för hälsoperspektivet**

Medarbetarna i projektet ser att hälsoproblem ofta är ett stort hinder för deltagarna att kunna arbeta. Samtidigt har de svårt att få hjälp och är inte formellt sjukskrivna. Därför blir hälsoperspektivet avgörande för att deltagaren ska kunna komma vidare i sin process. Betydelsen av detta perspektiv har tack vare projekt Nordost även uppmärksammats utanför verksamheten.

### **Gruppaktiviteter**

Det personalen lyfter, både på workshopen och i intervjuer, är att kombinationen av individuella insatser och gruppaktiviteter är unik, och att deltagarna utvecklas och lär sig mycket under gruppaktiviteterna. Detta betonas dock mer av personalen än av deltagarna.

### **Tid**

I högre utsträckning än inom många andra insatser finns det tid för deltagarnas utveckling. Personal och deltagare upplever att processer får ta den tid det tar.

### **Deltagarna blir sedda**

Detta är en punkt som deltagarna själva trycker på starkt, och jämför med tidigare stödinsatser de fått. Även personalen ser självklart betydelsen i detta. Det innebär att det utvecklas en relation och ett förtroende mellan projektets medarbetare och individen som verkligen är en avgörande faktor för att deltagarna ska kunna utvecklas och närma sig arbetsmarknaden på olika sätt.

### **Projektets medarbetare**

En förutsättning för att projektet ska bli en framgång är givetvis medarbetarna i projektet. Många deltagare uttrycker stor tacksamhet gentemot de medarbetare de arbetat med och upplever att de blivit behandlade och bemötta på ett sätt i projekt Nordost som de inte blivit tidigare. Detta förutsätter att medarbetarna har rätt förhållningssätt och engagemang i sitt arbete. Vi utvärderare har också sett detta hos medarbetarna genom workshop och intervjuer.

## 5. REKOMMENDATIONER

Vi utvärderare ser fortsatt mycket positivt på projektets arbete. Genom våra intervjuer av både deltagare och medarbetare har vi konstaterat att deltagarna visar tydlig utveckling och närmar sig arbetsmarknaden genom projektet. Vi upplever också att projektet arbetar aktivt med det egna utvecklingsarbetet, och medarbetarintervjuerna visar att mycket av det som diskuterades på workshopen har arbetats vidare med. Våra rekommendationer handlar därför i hög utsträckning om att fortsätta det arbete inom ett antal områden, som vi redan ser att projektet gör.

- Hitta ett sätt att dokumentera den individuella deltagarens hela process genom projektet. Det skulle exempelvis kunna vara i form av en portfolio som deltagaren själv äger och bär med sig genom processen (som ett sätt att lösa problemen med informationsutbyte mellan olika instanser).
- Dokumentera metoden, avvikelser och val – för att skapa ett ramverk till arbetssätt utifrån deltagarens process i projektet.
- Följ upp och utveckla de förbättringsområden som lyftes på workshopen, framför allt att jobba mer och börja tidigare med parallella processer.
- Se över hur deltagarens övergångar mellan de olika insatserna inom projektet fungerar. Se om det är möjligt att arbeta på ett sätt så att deltagaren i högre utsträckning följs av samma person genom hela processen.
- Fortsätt att följa upp och utveckla arbetet med de horisontella principerna utifrån workshopen.



## BILAGOR

Största delen av workshopen som genomfördes den 24 september leddes av oss utvärderare. Dagen bestod av fyra delar. Första passet på morgonen gick vi tillsammans igenom projektets metod, arbetssätt och deltagarens process. Pass två bestod av en teoretisk genomgång av de horisontella principerna. Efter lunch hade en gästföreläsare bjudits in för att tala om de mänskliga rättigheterna, och på dagens sista pass diskuterade vi vad projektet gör idag kring de horisontella principerna, vad som kan utvecklas och hur arbetet framåt ska se ut.

Nedan finns i tur och ordning dagordningen för workshopen som genomfördes med projektgruppen 2020-09-24, intervjuguiden för medarbetare och intervjuguiden som användes vid deltagarintervjuerna.

### *Upplägg för workshop med projekt Nordost 24/9–20*

9:00	Välkomna! Presentation av dagens innehåll.
9:15	Metod och arbetssätt. Hur ser resan ut för deltagaren? Vilka aktiviteter genomför vi? Hur ser våra rutiner ut kring varje aktivitet? ( <i>Diskussioner i mindre grupper samt sammanställning i helgrupp.</i> )
10:30	Paus
11:00	Genomgång av de horisontella principerna. Hur applicerar vi dem på våra aktiviteter? ( <i>Teoretisk genomgång plus gruppdiskussion.</i> )
12:00	Lunch
13:00	Föreläsning Mänskliga rättigheter
14:30	Paus
15:00	Vad tar vi med oss från idag och hur går vi vidare? ( <i>Sammanfattning, gruppdiskussion samt genomgång av tips och råd.</i> )
16:00	Tack för idag.

### *Intervjuguide medarbetare Nordost*

1. Beskriv din roll i projektet!
2. Skulle du säga att projektet har utvecklat och implementerat nya metoder och arbetssätt?
3. Vad skulle du säga är fördelen med att arbeta på det här viset ni gör i projektet?
4. Ser du några nackdelar med att arbeta på det här viset?
5. Skulle du säga att samverkan mellan de medverkande verksamheterna har förbättrats på grund av projektet?
6. Projektet genomförde en workshop kring metod arbetssätt, process samt horisontella principer. Hur upplevde du den?
7. Har du sett att arbetet på workshopen har lett till några förändringar i ert praktiska arbete?
  - a. Kring metod och arbetssätt?
  - b. Kring horisontella principer?
8. Hur upplever du att projektet arbetar med de horisontella principerna?
  - a. Tillgänglighet?
  - b. Jämställdhet?
  - c. Icke-diskriminering?
9. Upplever du att projektet bidrar till att deltagarna får ökade möjligheter att komma i praktik, studier, arbete eller annan sysselsättning?
10. Upplever du att deltagarna genom projektet får hjälp utifrån sina individuella förutsättningar?
11. Upplever du att deltagarna du möter genom projektet utvecklas i form av:
  - a. Ökat självförtroende?
  - b. Ökad självkänsla?
  - c. Ökad egenmakt?
  - d. Ökad framtidstro?
12. Upplever du att deltagarnas hälsa och förmåga att ta egna beslut rörande sin hälsa har förbättrats?

13. Är det något annat rörande projektet du vill tillägga?

### *Intervjuguide deltagare projekt Nordost*

Vi vill veta vad du tycker om projekt Nordost. Det här är frågor som vi kommer att ställa. Vi kanske kommer ställa andra frågor också, men de kommer handla om det som finns med här.

1. Berätta lite om dig själv!
2. Hur länge har du varit i projekt Nordost?
3. Har du utvecklats eller förändrats under din tid i projektet? Har du till exempel fått bättre självförtroende eller bättre syn på din framtid?
4. Varför har du förändrats, tror du?
5. Är det något annat som är nytt i ditt liv, förutom Nordost?
6. Tror du att den här förändringen hade hänt om du inte deltagit i Nordost?
7. Vad tycker du är bra med projektet?
8. Vad tycker du inte är så bra med projektet?
9. Har du fått en individuell arbetsplan genom Nordost?
10. Tycker du att det du har fått göra i projektet har passat dig och dina behov?
11. Har du deltagit i andra aktiviteter tidigare?
12. Vad är det för skillnad mellan Nordost och andra aktiviteter?
13. Har någon i projektet blivit fel/olikt behandlad på grund av:
  - a. Kön?
  - b. Könsoverskridande identitet eller uttryck?
  - c. Etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning?
  - d. Funktionsnedsättning?
  - e. Sexuell läggning?
  - f. Ålder?
14. Tycker du att du har kommit närmare arbetsmarknaden tack vare projektet?
15. Tycker du att du har större chans att få praktik, studier eller arbete tack vare projektet?
16. Har du fått en förbättrad hälsa genom projektet?
17. Känns det lättare att ta till dig information om din hälsa tack vare projektet?
18. Tycker du att det varit bra för dig att lägga den tid du gjort i projektet?
19. Är det något mer du vill säga om projektet?