



9 JULI 2021

UTVÄRDERING AV PROJEKT NORDOST

PM5

**UTVÄRDERARE:
MAJA BECKMAN
GORDON HAHN**



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING	2
2. PROCESS OCH ARBETSSÄTT	3
2.1 DELTAGARENS PROCESS	3
2.2 PROJEKTETS ARBETSSÄTT: FÖRDELAR/FRAMGÅNGSFAKTORER SAMT NACKDELAR/UTMANINGAR..	4
2.2.1 <i>Projektets fördelar och framgångsfaktorer</i>	4
2.2.2 <i>Utmaningar</i>	7
3. IMPLEMENTERING	11
4. DELTAGARNAS UTVECKLING	13
5. ANALYS	16
5.1 PROCESS	16
5.2 FRAMGÅNGSFAKTORER OCH UTMANINGAR	17
5.3 IMPLEMENTERING	19
5.4 DELTAGARNAS UTVECKLING.....	19
6. AVSLUTNING OCH REKOMMENDATIONER	20
BILAGA	21

1. INLEDNING

ESF-projekt Nordost ägs och drivs av samordningsförbundet Finsam Göteborg. 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 nå sysselsättning.

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.

Detta PM syftar till att följa upp utvecklingen av projektets arbetssätt och process kring deltagaren. Vi utvärderare redogjorde i vårt PM3 för projektets metod, arbetssätt och process. Sedan dess har vi förstått att det skett utveckling av arbetssättet och det är en del av syftet med den här rapporten. Vi beskriver resultatet av detta i kapitel 2. I styrgruppen pågår ett arbete kring implementering av projektet, och därför har vi också frågat medarbetare och medfinansiärer om deras syn på alternativen kring implementering, vilket vi redogör för i kapitel 3. Respondenterna fick också ge deras bild av deltagarnas utveckling, detta för att vara ett komplement i bedömning av projektets måluppfyllelse. Resultatet av dessa beskriver vi i kapitel 4. I kapitel 5 avslutar vi rapporten och framför våra rekommendationer för projektets fortsatta arbete.

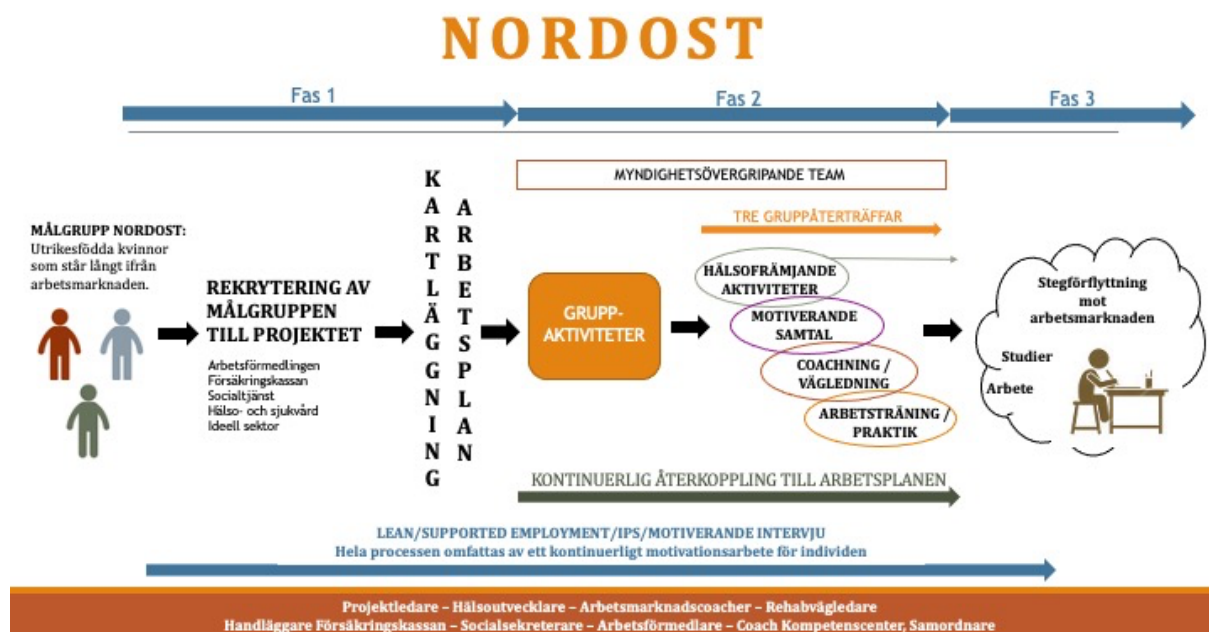
I informationsinsamlingen inför detta PM har vi intervjuat nio av projektets medarbetare (åtta kvinnor och en man) samt fem personer som har rollen som i projektet kallas medfinansiärer (fyra kvinnor och en man). Dessa består alltså av representanter för samordningsförbundets ägare, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, regionen och kommunen. De intervjuade medarbetarna har någon av rollerna rehabvägledare, hälsocoach eller arbetsmarknadscoach. Medfinansiärernas uppgifter kopplade till projektet består framför allt av att mötas en gång i månaden med projektledare och samordnare, för att utbyta information som sedan sprids i medfinansiärernas hemorganisationer samt vice versa.

2. PROCESS OCH ARBETSSÄTT

Eftersom mycket i projektets metod och arbetssätt är sig likt jämfört med då vi skrev PM3 kommer vi här inte gå igenom dessa områden heltäckande, utan fokuserar på det som förändrats och utvecklats sedan hösten 2020.

2.1 Deltagarens process

I PM3 som levererades hösten 2020 tog vi fram en karta över deltagarens process.



Som jämförelse med den tidigare beskrivna processkartan följer nedan den uppdaterade processkartan utifrån dagens situation:



Den största förändringen som har gjorts sedan hösten 2020 är att hälsoutvecklare arbetar parallellt med antingen rehabvägledare eller arbetsmarknadscoacher. Detta är ett led i att arbeta med parallella processer, som projektet uttryckte som en ambition under informationsinsamlingen till PM3. Gruppträffarna har under vintern fått ställas in på grund av covid-19-pandemin, men nu när dessa kommer i gång igen är tanken att även dessa ska ske parallellt med det individuella stödet, vilket inte var fallet tidigare. Som synes i den gamla processkartan var tanken att deltagaren skulle ta del av gruppaktiviteterna, innan det individuella stödet startade. Så ser det inte ut idag, utan när i deltagaren process gruppträffarna infaller kan variera, beroende på när i tiden en grupp startas upp. En medarbetare beskriver förändringen så här:

I början var det lite stenhårt att alla ska börja med gruppverksamhet. [---] Sen tyckte vi att det var lite stelt detta. Då har vi velat jobba lite mer parallellt och kunna flytta kvinnor lite fram och tillbaka utifrån behov. Vi har gjort det lite öppnare mellan rollerna.

För att illustrera de parallella processerna har fokus i den här processkartan i högre grad varit på vilken roll som ger stödet, vilket inte var lika tydligt i den tidigare processkartan.

Tidigare presenterade sig hälsocoacherna på gruppträffarna. Eftersom förutsättningarna har förändrats, framför allt under vintern när gruppträffarna inte kunde genomföras alls, så var det nödvändigt att hälsocoachernas stöd presenteras för deltagarna på något annat sätt. Detta är bakgrunden till att samtliga deltagare idag erbjuds ett samtal om hälsostöd med en hälsocoach, för att ta reda på om hälsostödet är något som skulle gagna individen. Detta har varit en bra förändring därför att man även fortsättningsvis kan variera när i deltagarens process som gruppträffarna infaller,

Som ett tillskott till de befintliga gruppaktiviteterna ska det till hösten 2021 även startas upp språkutveckling i grupp. Många deltagare behöver utveckla sitt språk, och projektet har fått en medarbetare med kunskap och erfarenhet av att arbeta med detta. Ämnen kopplade till projektet kommer att behandlas på ett språkutvecklande sätt och som gruppaktivitet.

2.2 Projektets arbetssätt: Fördelar/framgångsfaktorer samt nackdelar/utmaningar

I PM3 lyfte vi projektets framgångsfaktorer, vilka hade framkommit i intervjuer och aktiviteter vi deltagit i. I intervjuerna till detta PM ställde vi frågan om vad som är fördelen med att arbeta på det sätt som i projekt Nordost gör. Då framkom i hög grad samma faktorer som vi gått igenom tidigare, vilket vi går igenom kortfattat i avsnittet nedan. Respondenterna fick även svara på vilka nackdelar och utmaningar de ser med projektets arbetssätt, vilket lyfts i nästkommande avsnitt.

2.2.1 Projektets fördelar och framgångsfaktorer

De framgångsfaktorer vi sammanställde i PM3 utifrån vår informationsinsamling under hösten 2020 lyder:

- Tillgången på olika stödinsatser och professioner
- Möjligheten att kunna jobba parallellt inom olika områden
- Stort utrymme för hälsoperspektivet
- Gruppaktiviteter
- Tid
- Deltagarna blir sedda
- Projektets medarbetare

I de nu genomförda intervjuerna återkommer dessa punkter väldigt tydligt. Många lyfter framför ***allt tillgången till olika professioner och stödinsatser*** samlat på ett ställe. Två respondenter säger:

Att vi är många professioner kring en deltagare, där vi kan arbeta tillsammans och synliggöra och stötta tillsammans! Tillgång till olika system och kontakter. Vi kan gå in och titta på hela bilden av en deltagare, och stötta åt rätt håll.

Att deltagarna blir sedda. Ett holistiskt perspektiv. När vi är hälsoutvecklare, rehabvägledare och coach, wow vad vi kan få fram mycket! Det blir verkligen ett teamarbete kring den här personen. Det har verkligen uppskattats av deltagarna att bli sedda.

Möjligheten att kunna jobba parallellt inom olika områden lyfts också som väldigt viktigt för medarbetarna, inte minst vad gäller samarbetet dem emellan:

Det är ju, dels att vi har varandra. Att man har kompetensen så nära! Det känns väldigt viktigt. Det är högt i tak. Om jag grunnar kring något där jag samarbetar med en rehabvägledare så kan jag gå och diskutera det.

En av medfinansiärerna lyfter också värdet av att jobba med olika områden parallellt. Hen säger:

Jag tycker att det är viktigt att det inte bara är arbetspår eller rehabspår, utan att det är en lite mix av det. Att de inte är så rigida, att man kan ha behov av det ena en period och sedan det andra.

Hälsoperspektivet lyfts även i dessa intervjuer fram som väldigt viktigt i projektets arbetssätt. Deltagarna har varierande grad av behov av hälsoinsatser, och det varierar också om det främst är inom det fysiska eller psykiska området. Men många menar att de allra flesta upplever stor hjälp av att få det här stödet.

Gruppaktiviteterna lyfts även nu som viktiga, trots (eller kanske delvis på grund av) att dessa inte har kunnat genomföras under en lång period. Två respondenter säger:

En viktig grej är grupptillfällena. Där får man blomma ut lite. Inte känna att man är ensam. Få det sociala. Hur fungerar man tillsammans med andra människor? Det sociala spelet. Och det fungerar också arbetsförberedande, att komma i tid!

När de kommer i gruppverksamheten, hur värdefullt det är! Det är svårt att säga exakt vad det beror på, om det är att vara i ett sammanhang, eller få till sig den viktiga kunskapen. Man ser kvinnorna där, att de blomstrar! Där kommer man ut i sin fulla potential när de gäller att uttrycka sig och diskutera och integrera med andra kvinnor. Se att man inte är ensam i sin situation. Också att se att andra kvinnor har lyckats! Inspiration och motivation att fortsätta.

Ett par respondenter är noggranna med att poängtera att gruppverksamheten är en framgångsfaktor när den genomförs på just det här viset som de gör i Nordost. Det finns annan gruppverksamhet som inte har samma effekt, menar de. Viktigt för just Nordost gruppverksamhet är dels de olika ämnena som tas upp, dels att det bygger på diskussioner och utbyte deltagarna emellan. En respondent säger:

Gruppverksamheten är fantastisk! I alla fall i det konceptet vi har. Jag har varit i andra verksamheter där gruppverksamheten inte varit bra. Vi har vävt in väldigt mycket att deltagarnas egna erfarenheter ska fram.

Att det individuella stödet får ta **tid** lyfts också som viktigt. En respondent säger.

Att vi har tid! Att någon ser dem. De får berätta hur de mår. Ibland kan det ta lite tid innan de öppnar upp! Man får bjussa lite på sig själv. Det är många frågor som kommer upp!

Även här framkommer betydelsen av att **deltagarna blir sedda**, som också är nästa punkt på listan ovan. Detta kan relateras till just det individuella stödet som en av medfinansiärerna lyfter. Hen säger:

Lika mycket som att det är bra att de får träffas i grupp, så är det nödvändigt att ha individuellt stöd. De kan gå flera år i SFI med mera och bara försvinna i mängden. Man måste hitta individuella lösningar.

Respondenten beskriver i citatet att det i andra insatser är lätt att försvinna i mängden, och inte bli sedda, vilket många medarbetare också vittnar om. Det finns en frustration över att situationen har varit så osynliga i systemet så lång tid, och inte fått det stöd de behöver. En respondent säger:

Jag tycker att det är mycket som inte är klart när de kommer hit. Varför har man bara accepterat att personen fick avbrott på SFI 1997 och sedan remitteras till Nordost 2020?

En medarbetare beskriver värdet av att deltagarna blir sedda så här:

Alla kvinnor har utvecklat sig på ett eller annat sätt. De blir sedda! Man pratar om livet. Man lyssnar. Man respekterar. Synsätt att alla kan bidra. Vi har jobbat mycket med horisontella principer. Det uppskattades av kvinnorna! Samtal om livet! Det gör inte myndighetsutövare. Man hinner inte. Jag tror att det hjälper att kvinnorna blir sedda.

När det gäller **projektets medarbetare** så är det många av medarbetarna som berömmar sina kollegor i deras arbete. Flera beskriver framför allt att arbetsmarknadscoacherna har

genomfört ett imponerande arbete vad gäller att hitta arbetsträningsplatser för en svår målgrupp och under en svår period. En av medfinansiärerna säger:

Väldigt bra att de har varit så pass flexibla att de till och med åkt ut och mött deltagarna eller åkt hem till dem. För att försöka börja där de är.

En framgångsfaktor som lyfts i dessa nya samtal och som inte lyftes lika tydligt i vårt tidigare PM är att det är värdefullt med en viss frihet för medarbetarna, som inte finns på samma sätt inom ordinarie verksamhet. En respondent säger:

Jag tycker om frihet under ansvar. Tilliten som finns. Inte så reglerat. Min frihet att välja hur jag vill lägga upp mitt arbete, och använda det jag är duktig på. Att man får göra det man faktiskt kan bäst.

Denna punkt kan kanske till viss del kopplas ihop med punkten från PM3 om projektets medarbetare. Frihet under ansvar kan, så som det framställs av den här respondenten, bidra till att medarbetaren i högre grad är engagerad och gör ett bättre jobb.

En medarbetare menar också att en viktig framgångsfaktor är faktumet att verksamheten inte är kopplad till deltagarnas försörjning. Hen säger:

En jättestor vinst är att vi inte är så nära myndighetsutövningen. Jag har varit i en verksamhet som drevs av socialtjänsten. Då var det många som var tvingade att vara där. Socialtjänsten har efterfrågat närvaro, men vi har sagt "nej, vi hör av oss om det är några problem".

Detta område beskrivs utförligare i kapitel 3 om implementering.

Sammantaget så ser vi alltså i hög grad att de tidigare konstaterade framgångsfaktorerna blir bekräftade både från medarbetare och av medfinansiärerna som har ett mer utifrånperspektiv och dessutom inte var representerade i den informationsinsamling vi gjorde inför PM3 när vi tog fram dessa framgångsfaktorer. Mycket kring framgångsfaktorerna centrerar kring bredden av olika typer av stöd till deltagarna, och att stödet kan ges parallellt.

2.2.2 Utmaningar

När vi i våra intervjuer med medarbetarna ställde frågan om vad det finns för nackdelar med att arbeta på sättet de gör i projektet fick vi väldigt få svar. I stort sett ingen kunde se några nackdelar, framför allt inte ur deltagarens perspektiv. En respondent säger:

Det är klart att det finns förbättringar på mycket, men inga direkta nackdelar. Men förbättringar finns ju alltid att göra. Men absolut inga nackdelar med att jobba i ett team runt en person.

En respondent nämner att det kanske jämförelsevis är en dyr insats, vilket kan ses som en nackdel. En annan nackdel som nämns är projektformen, och att det därmed finns deltagare som inte kommer hinna få det stöd de skulle behöva och hade kunnat få om verksamheten löpte på.

Medfinansiärerna har också svårt att hitta direkta nackdelar med projektets sätt att arbeta. En säger:

Allt är viktigt! Svårt att säga. Man får det man behöver, och det är det som är bra! De som behöver jobba med hälsa de får den biten, men behöver man inte... Det är olika för olika personer! Det är därför man har de tre delarna. Man kompletterar varandra i resan mot arbete.

En annan medfinansiär menar att det hade varit värdefullt att ha en studie- och yrkesvägledare som arbetar i projektet, vilket även skulle stärka utbytet med Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningen.

En medarbetare menar att det vore värdefullt att arbeta mer aktivt vad gäller deltagarnas nätverk. Hen säger:

Det är inte många kvinnor som har kontakt med etablerade svenskar. Det hade jag också önskat skulle vidareutvecklas. Kanske hitta en svensktalande mentor?

En annan utmaning är att det, framför allt under pandemin, varit svårt att få tag på lämpliga arbetsträningsplatser. Flera respondenter beskriver att det generellt varit svårare att få tag på arbetsträningsplatser under pandemin, och att detta också innebär en extra utmaning med en målgrupp som ibland har särskilda behov. Det blir extra viktigt att hitta en praktikplats som passar för just den aktuella deltagaren.

En respondent säger:

När personen väl har rustat sig och är redo så finns det inga bra praktikplatser! I stället blir det inte rätt plats. Det är så känsligt! Pandemin har ställt till det.

En annan svårighet som varit framför allt under det senaste året handlar om att det ibland tagit lång tid för deltagarna att få det stöd som är tänkt. Dels har det varit kö in i projektet, men sedan har det också blivit interna köer, då det varit en brist på arbetsmarknadscoacher. Deltagaren kan alltså få stöd från rehabvägledare och/eller hälsoutvecklare men när hon är redo att få stöd av arbetsmarknadscoach tar det tid innan det stödet finns tillgängligt. En medarbetare lyfter att överlämningsmöten som ska ske när stödet går över från rehabvägledare till arbetsmarknadscoach ibland tagit tid att få till, framför allt på grund av svårigheter att träffas under pandemin, vilket bidragit till att det tagit, i medarbetarens ögon, onödigt lång tid innan deltagaren kunnat komma igång med det nya stödet. Hen säger:

Att vi ska ha överlämningsmöten när man går från den ena till den andra. Ibland har det gått tre månader innan en person har gått vidare, och det är inte bra! Man måste vara flexibel, och det är viktigare att personen kan komma i gång med nästa aktivitet. Det är ju inte Lean! Säg inte att vi jobbar med Lean då.

Även om de är få nämns dock några utmaningar i arbetet av respondenterna. Internt är det ett par respondenter som lyfter att det är synd att det byts huvudansvar för deltagare mellan rehabvägledare och arbetsmarknadscoach, inte minst eftersom det finns evidens kring att det är viktigt att samma person följer deltagaren genom processen. En medarbetare innehar båda rollerna, och följer därför deltagaren från början till slut, vilket hen menar är väldigt värdefullt. Detta diskuterades också hösten 2020. Att en och samma person ska vara huvudansvarig för deltagaren hela vägen genom projektet stöds bland annat av metoderna Supported Employment och Individual Placement and Support, som projektet inspirerats av i sitt arbetssätt. Även om de ökade parallella processerna, och att det inte byts huvudansvar mellan rollerna i projektet, är steg i den riktningen, så sker fortfarande en överlämning av huvudansvaret mellan rehabvägledare och arbetsmarknadscoach. Detta menar flera respondenter är en brist i hur projektet arbetar idag. Sen lyfts också att det finns praktiska anledningar att det ser ut som det gör, framför allt när det gäller personaltillsättning.

Ett par respondenter lyfter utmaningar vad gäller samverkan med anvisande myndigheter. Det gäller dels Arbetsförmedlingen, dels socialtjänsten. Utmaningarna ser dock lite olika ut beroende på myndighet. Utmaningen med Arbetsförmedlingen består främst av att det inte inkommit anvisningar från dem. En respondent säger:

Samverkan med AF fungerar ju inte. Tyvärr. Vi har gjort olika insatser. Marknadsfört projektet. Men ändå händer inget! Har vi inte någon som är in house så har det inte varit lätt.

Här framkommer alltså att det ändå underlättat att ha en medarbetare från Arbetsförmedlingen i projektet. Vad gäller socialtjänsten upplevs det som en utmaning att handläggarna många gånger har väldigt lite kontakt med den enskilda individen, vilket gör att det är svårt att ha en dialog. Ibland byts handläggare ofta, och deltagarna vet inte alltid själva vem som är deras kontakt med socialförvaltningen. Det har varit ett antal deltagare som återgår till remittent efter projektet, ofta på grund av hög grad av ohälsa, och när det inte finns en tydlig kontakt med socialtjänsten så finns risk att en del av den progression som individen gjort i projektet går förlorad. En av medfinansiärerna lyfter också dilemmat vad gäller kontakt med remitterande myndighet. Hen säger:

Ibland blir det så här att när man skickar iväg en person från en myndighet till ett projekt, så tar man ett steg tillbaks. Men ibland skulle de behöva vara mer involverade. Handläggarna, som har med deras ekonomi och annat att göra. Det har väl varit lite trögt som jag har uppfattat det. Sen är det olika handläggare. Vissa tar sig tiden, andra inte. Det kunde nog var bättre.

En annan medfinansierare menar att det hade varit önskvärt om Arbetsförmedlingen hade varit mer aktiva under projektets tid, och varit behjälpliga med att se till att deltagare med de behoven fick möjlighet till fördjupat stöd efter projektets slut. Så som det är nu menar hen, kan det vara en lång process innan detta blir färdigt, efter att personen lämnat projektet.

Samverkan generellt beskrivs som en utmaning, men det lyfts samtidigt att det på många sätt fungerar bättre i projektet än i andra insatser. En respondent menar att just i Finsams verksamheter så fungerar samverkan generellt bättre än i andra myndigheters regi.

En av medfinansierarna menar att projektet skulle gynnas av att ha en större tydlighet kring just medfinansierarnas roll och uppgifter. Hen säger:

Jag tänker att det skulle kunna bli, som en sån framtida erfarenhet, men det är det här att jag tänker att man skulle kunna specificera medfinansierrollen lite tydligare. Just utifrån att myndigheterna ska besluta kring vem som ska sitta på den rollen. Där finns det en diskrepans mellan projektets förväntningar och arbetsgivarnas syn. Myndigheterna har valt lite olika. Det har inte varit riktigt tydligt hur man tänker sig de posterna.

En annan medfinansierare lyfter också att det har varit lite bristande förankring och svårt att få myndigheter att remittera, i alla fall i början av projektet. Hen säger:

Det har funnits en tröghet i det från början. Egentligen finns det väldigt många kvinnor som skulle kunna passa in här, men det har varit svårt att få myndigheterna att remittera.

Respondenten menar att problemet både ligger hos myndigheterna, men också att projektet kanske inte varit ute och spridit information i den grad som behövts. Hen uppmärksammar att det informerats mycket om projektet i olika sammanhang på senare tid, men att det, just för att förhoppningsvis öka remitteringar till projektet, hade behövts mer tidigare. En annan medfinansierare uppfattar det som lite problematiskt när två män som är ute i olika sammanhang och informerar om projektet. Detta utifrån att det är ett projekt som riktar sig mot endast kvinnor samt att en stor majoritet av medarbetarna i projektet är kvinnor.

En annan utmaning som nämns av en medarbetare som anställts mitt i projektet att det enligt hen fanns en otydlighet som nyanställd vad gäller rutiner och arbetssätt. Hen säger:

Jag har märkt att jag har fått dubbla budskap om vad som gäller. Det har tagit längre tid för mig att bli trygg i min roll. Det hade kunnat undvikas.

Detta är viktigt för projektet att ha en tydlighet kring, inte bara för att underlätta för nyanställda utan för att det är viktigt med dokumentation kring arbetssätt, förhållningssätt och metoder i allmänhet.

3. IMPLEMENTERING

Som ytterligare underlag för det implementeringsarbete som pågår i styrgruppen för projektet ställde vi frågor som relaterar till implementering till medarbetarna och medfinansiärerna. Som en grund för en bedömning kring hur stor del av projektets arbetssätt som eventuellt ska implementeras och i så fall vilken/vilka delar frågade vi vad i projektets arbetssätt som respondenterna anser vara särskilt viktigt för deltagarnas utveckling. De allra flesta respondenter hade väldigt svårt att separera projektets olika delar från varandra. En respondent säger:

Hela upplägget fyller en funktion. Hela konceptet är bra! Att se hela människan, att det hänger samman. Med tanke på att forskning visar på detta! Det är mycket som man kan relaterar till själv!

En annan säger:

Det är ju helhetsprincipen! Att vi möter alla deras behov. Det är inte bara arbetscoaching och inte bara hälsa. Vi ser dem som en hel person!

Flera av medarbetarna lyfter att det är viktigt att verksamheten riktar sig endast till kvinnor. De tror inte att de skulle sett samma resultat med den här målgruppen om det varit båda könen blandade. Det lyfter ett par av medfinansiärerna också, men det är även ett par av medfinansiärerna som lyfter faktumet att det bara riktar sig mot kvinnor som en brist. De menar att det finns många män som skulle behöva liknande insatser. En av medfinansiärerna beskriver det som både en styrka och en utmaning. Hen säger:

Det är också en unik plats för kvinnor. Det finns en styrka i det också. [---] Utmaningen och nackdelen blir väl detsamma som styrkan, att det är en smal målgrupp just utifrån könstillhörighet. Det finns många män som också skulle behöva få den här orienteringen och samhällsinformation, man beskriver demokratiseringsprocessen, jämställdhet. Det finns män som skulle behöva den typen av upplägg. Två sidor av samma mynt, styrkan är också nackdelen.

Det är kanske så att medarbetarna i projektet i högre utsträckning ser vinsterna med att projektet bara tar emot kvinnor, eftersom de har större fokus på just de individuella deltagare som de möter i verksamheten, medan de som inte är lika nära deltagarna i högre utsträckning lyfter behoven som även finns hos utrikesfödda män som står långt ifrån arbetsmarknaden, eftersom de representerar organisationer som har ansvar för båda grupperna.

En medfinansiär menar att det är en viktig aspekt att projektet riktar sig mot de som står långt från arbetsmarknaden, och har fått uppfattningen att det här arbetssättet fungerar bra för den målgruppen. Hen säger:

Det verkar som att den målgruppen har varit väldigt gynnade av verksamheten i projektet. Det kan vara bra för dem att få den här typen av insatser och bli boostade att komma vidare. Inte gå direkt på arbetsträning, utan det kan krävas andra saker innan.

Kopplat till detta nämns också faktumet att insatsen får ta tid. Flexibiliteten och den individuella anpassningen nämns också som viktig. En medfinansiär säger:

Vi är ganska fyrkantiga i våra myndigheter. Vi har en tendens att tänka att folk ska passa in i de mallar vi har, och många gör inte det.

Vi frågade också om det fanns något som skulle kunna exkluderas i en framtida implementering. Även här var det mycket svårt för respondenterna att komma med konkreta svar. Ingen av respondenterna ville lyfta någon del av projektets verksamhet som är mindre viktig, utan även här lyfts att det är helheten och bredden av stödinsatser som är poängen.

I arbetet kring implementering i styrgruppen har vi presenterat tre möjliga huvudmän för en framtida implementering. Vi frågade medarbetarna vilken organisation de uppfattar som mest lämplig av dessa tre alternativ, nämligen Göteborgs stad, Västra Götalandsregionen eller Finsam Göteborg. De flesta respondenter menar att de ser störst fördelar med att ha verksamheten fortsatt i Finsams regi. Motiven till detta handlar framför allt om två områden, dels om samverkan, dels om att Finsam är frikopplad från deltagarnas försörjning och därför inte upplevs som ett tvång. En respondent säger:

Jag tycker att samordningsförbundet ska ha kvar ansvaret. De blir ju ofta exkluderade. Jag tycker att de borde ta sitt ansvar. Jag tänker också att om det hamnar i kommunen kommer det bli som en motprestation, kravfyllt. Då kommer det bli så att man bara blir skickat dit för att man inte kan vara någon annan stans. Det tappar frivilligheten.

En annan respondent är inne på samma sak. Hen säger:

Det finns en styrka i att det är en extern aktör. En neutral part som håller insatsen. Är det myndigheten eller kommunen, så blir det kopplade till försörjningsstödet. Vi är mer på individens sida, och det finns en styrka i det.

Vissa medarbetare är väldigt bestämda i sin uppfattning att Finsam är bäst, andra ser fördelar även med att ha det i kommunens regi. Även medfinansiärerna ser Finsam som den bästa huvudmannen för verksamheten. En medfinansiär är inne på samma resonemang som flera av medarbetarna:

Jag ser nog en styrka i att samordningsförbundet skulle fortsätta driva. Det handlar främst om det här stigmat som kommunal verksamhet kan ha hos många deltagare. Jag tror att det finns en förtjänst i att man får gå till en annan verksamhet än den myndighetskontakt man har. Det tänker jag mest i relation till att kommunen skulle ta över. Det blir på samma ställe och samma myndighet som de som tar beslut om försörjningen. Det finns en poäng att separera de processerna.

Flera respondenter uttrycker oro och frustration över att det är en målgrupp som lätt kommer i skymundan och inte får den hjälp de behöver. Två medarbetare säger:

Det är ju en målgrupp som man blir så frustrerad över att ingen tar ansvar för! Det känns ju lite oroväckande.

Jag skulle bara vilja belysa hur den här målgruppen är viktig! Den glöms bort. Det finns för lite kunskap kring målgruppen. Jag tycker att det är jättejätteviktigt att det implementeras på något sätt! Det är en jättestor grupp som ingen... Det behövs fortsättas jobba med!

Den viktigaste vad gäller implementering, som många av respondenterna ger uttryck för, är för det första att det är viktigt att se till att den här målgruppen får stöd på ett eller annat sätt, och det andra är att ta tillvara på den erfarenhet och kunskap som projektet byggt upp, så att den inte går förlorat.

4. DELTAGARNAS UTVECKLING

Projektets medarbetare fick i intervjuerna också svara på frågor kopplade till deltagarnas utveckling. Dessa frågor handlade om deltagarna på en generell nivå och ger därför endast en ytlig bild av hur effekterna faktiskt ser ut för deltagarna. Vi har tidigare intervjuat ett antal deltagare, och i höst planerar vi att genomföra ytterligare deltagarintervjuer, och all denna information sammantagen blir då en god grund att bedöma projektets deltagarrelaterade resultat inför slututvärderingsrapporten.

Samtliga medarbetare uppfattar att deltagarna generellt är positiva till projektets arbetsätt. En respondent säger:

Ja, verkligen! Jag tycker att man hör. "Det här är första gången man har känt att man själv kan påverka någonting!" De känner att man gör det tillsammans! Det är för deras egen skull! De känner att man vill väl.

En annan respondent säger:

Ja, det tycker jag absolut. De visar en tacksamhet. Att det finns personer som verkligen bryr sig och lyssnar. De är väldigt positiva och tacksamma, och det säger de också, de uttrycker tacksamhet. Sen finns det givetvis hinder och utmaningar.

Ett par respondenter nämner att det ibland hänt att deltagaren har missvisande förväntningar när de kommer till projektet. Det kan innebära en viss besvikelse initialt. En respondent säger:

Ja, tre fjärdedelar är positiva, motiverade och vill förändras. En fjärdedel är systemtrötta. De ser ingen utveckling. Var ska det leda? Ibland vet de inte var de kommit.

Ytterligare en respondent säger:

Ja. De som inte är så positivt påverkade av projektet visar det sig att de inte har förmåga av andra skäl. Alla som har förmåga och motivation, de har uppskattat projektet och utvecklats! De har ökat sin egenmakt! Det ger så mycket positiva effekter.

Ett par respondenter beskriver att deltagarna uppskattar flexibiliteten, och att de får hjälp med det som de har behov av. En medarbetare säger:

Vi hjälper dem till skuldsanering, tar kontakt med kronofogden. Då uttrycker många att de aldrig fått så mycket hjälp, och NU kan de gå vidare, för att de ser en lösning på det här!

På frågan om huruvida projektet bidrar till att deltagarna får ökade möjligheter att komma i praktik, studier eller arbete svarar respondenterna även här jakande. Här är det flera som lyfter att projektet arbetar till viss del med att förbättra deltagarens förutsättningar för att klara av en praktik, ett arbete eller en annan insats, framför allt genom att förbättra hälsan. Så här svarar några av respondenterna:

Just utifrån att det är verkligen ett större perspektiv. Människors liv är så komplexa, och det är inte en homogen grupp. Just att vi har hälsofokus. Det gör att vi kan stärka människor så att det kan komma i arbetsträning. Och att vi har långa processer.

Ja, absolut. De får ökade möjligheter. Dels för att vi har arbetsmarknadscoacherna som är jätteduktiga på att matcha ställen. Det här är ofta kvinnor som inte varit i arbetsträning förut. Sen finns det kvinnor som inte når ända fram, men då beror det ofta på hälsan. Och då är det ett synliggörande i sig. Man hjälper deltagarna hursomhelst.

De [på Arbetsförmedlingen] har ju inte alls samma tid! Här får de mycket, mycket mer stöd än vad man har generellt. Även när vi pratar om hälsan har vi arbetsfokus. Man pratar om rutiner. Man måste träna för att orka arbeta och även ha en fritid.

Det har förekommit deltagare som varit alltför sjuka för att kunna gå vidare till praktik eller utvecklas mot arbete. Även de har dock fått stor hjälp i projektet, då främst av hälsostödet. En respondent säger:

De som visat sig att vi inte kan jobba vidare med, de har också i stor utsträckning tackat för att de blev sedda och lyssnade på. Ofta hjälpta av hälsofrämjande insatser även om de var för sjuka för arbetsmarknadsbiten.

När det kommer till frågor kopplade till hälsa är uppfattningen att deltagarna i stort förbättrar sin hälsa och sin förmåga till delaktighet i vardagen. Men det är inte enkelt och det är inte alltid en rak väg. Två respondenter säger:

Ja, det tycker jag. Men det tar tid! Små, små förbättringar. Och det kan bli bakslag. Speciellt nu under pandemin, så har det tagit längre tid. Det är också tydligt hur sårbart det är. Om det blir avbrott pga flytt eller sjukdom eller liknande, så får man börja om. Det är en tuff målgrupp! Mycket i bagaget.

Det kan spilla över på så många områden. Men till exempel när de börjar promenera så märker de att de sover bättre. Men också sociala relationer, inte bara motion och kost. De säger att de orkar mer, får mindre ont.

På frågan om deltagarna ökar sin hälsolitteracitet svarar en respondent:

Ja, det tycker jag! Vi har ju tidigare mätt. Hur man är när man startar och när man slutar. Att gå på mammografi och varför. Att man förstår varför det är viktigt. Men också att sälla saker i media, som kostråd. Ha lite kritiskt tänkande.

I intervjuerna frågade vi också om de såg effekter på deltagarna vad gäller självförtroende, självkänsla, egenmakt och framtidstro. Även här är respondenterna i stort positiva. Exempelen som ges handlar framför allt om ökat självförtroende och ökad framtidstro. Så här säger några respondenter:

Det är klart att vissa deltagare har extra svår problematik, men de flesta uttrycker att de har en mer framtidstro, att de vill börja arbeta eller studera. Självkänslan är svårare att mäta, men självförtroendet! De vill framåt!

Självklart! Känna att "jag kan", och "det finns möjligheter". Deltagare som fått praktik, de blir så glada. De får vara med och påverka, "vilka intressen har jag?". Vi lyssnar på dem.

Bara det att man lärt sig att hantera digitala verktyg! Vilket steg! Det har gett ökat självförtroende. De behöver inte fråga sina barn om allt!

En respondent lyfter fram känslan av egenmakt som växer fram hos deltagarna. Hen säger:

Jag kan verkligen se de här små, små stegen som hälsoutvecklare. Till exempel att klara av att gå till en aktivitet. Man kanske ser att personen lyser upp! Egenmakt bara genom att kunna välja aktivitet. Man kan se små, små förändringar. Bara att komma hemifrån, och sedan komma hem till sin familj och berätta för sin familj vad de har gjort!

En respondent menar att dessa områden är väldigt viktiga för deltagarens utveckling och för att kunna närma sig arbetsmarknaden. Hen säger:

Det är det också det som jag själv lägger rätt mycket fokus på. Det är en ganska stor nyckel. Det återkommer jag till den här meningen att "äga sin egen process". Det är så viktigt att jobba med det. Inte bara att man ska ut på praktik eller röra på sig mer utan också att jobba med självförtroende och självrespekt. Man måste lära sig att hjälpa sig själv.

Sammanfattningsvis är medarbetarnas bild att deltagarna utvecklas inom de angivna områdena, och uppskattar projektets arbets sätt.

5. ANALYS

Den information vi har samlat in, och som presenterats i de föregående kapitlen, analyseras område för område i det här kapitlet.

5.1 Process

Den större förändring i arbetssättet som skett, med ökat fokus på parallella processer, är som sagt i linje med det som det projektet själva hade ambitioner kring redan hösten 2020, och som även vi framförde rekommendation kring i PM3. Vi uppfattar att det finns stora vinster med denna förändring. De vinster vi ser är:

- **Tydligare helhetsperspektiv kring individen, när flera behov kan tillgodoses samtidigt.**
Individer är komplexa och det är inte vattentäta skott mellan aspekter som hälsa, arbetsförmåga eller privatliv. Därför är det sannolikt att framstegen som görs blir större (och mer hållbara som vi kommer till i nästa punkt), när individen får utveckla flera områden samtidigt.
- **Mindre risk att tidigare framsteg i individens utveckling tappas.**
Detta relateras också till faktumet att det inte är vattentäta skott mellan olika behov i en människas liv. Just därför kan en framsteg inom ett visst område tappas när det perspektivet släpps och fokuset blir endast på en annan aspekt av livet, utan att dessa två relateras till varandra. Framstegen blir mer hållbara när livets olika områden knyts samman till ett hållbart förhållningssätt till helheten.
- **Bättre förutsättningar för utbyte och reflektion mellan medarbetare i projektet kring den enskilda individen.**
Flera medarbetare lyfter värdet i att kunna gå till en kollega med relation till och kunskap om samma deltagare för att diskutera och reflektera. Medarbetarna får nya infallsvinklar och perspektiv av varandra när de arbetar parallellt med samma individ.
- **Ökad flexibilitet och möjlighet till anpassning**
När det, som det var tidigare, finns en strikt ordning som olika former av stöd erbjuds blir det lätt att det specifika arbetssättet får för stor betydelse i relation till individens behov och andra förutsättningar. Det kan bidra till att det exempelvis blir onödig väntetid mellan insatser. Att gruppaktiviteterna erbjuds då det fungerar bäst, både för individen och rent organisatoriskt, i stället för att det absolut skulle ligga innan det individuella stödet, bidrar till ett mer sömlöst flöde. Det gör det också lättare att erbjuda språkstöd i grupp, som till viss del hamnar "utanför" de ordinarie aktiviteterna, utan att det påverkar processen i stort.

Även att alla deltagare nu erbjuds ett samtal om hälsostöd uppfattar vi som väldigt bra, då det kan vara lättare för individen att få en bild av vad detta kan innebära för just mig i ett individuellt samtal jämfört med gruppaktiviteterna.

En förändring som också diskuterades av medarbetarna i projektet under hösten 2020, och som vi också framförde som rekommendation i PM3, är att samma person i projektet

skulle följa deltagaren hela vägen från början till slut. Det steg som tagits, att hälso-coacherna inte har huvudansvar, utan hela tiden arbetar parallellt med antingen rehab-vägledare eller arbetsmarknadscoach, är ett steg i rätt riktning, men det sker ändå en överlämning av huvudansvaret för deltagaren mellan de två senare rollerna. Att projektet väljer att fortsätta ha det så har vi uppfattat handlar både om praktiska omständigheter, som svårigheter i att rekrytera personal till vissa roller. Eventuellt handlar det också om att olika medarbetare har olika kompetens, vilket bidrar till en uppdelning mellan arbets-uppgifterna.

Vi vill fortsatt trycka på att det vore en stor vinst om projektet kunde ändra på detta, och arbeta så att en enskild medarbetare har huvudansvaret för individen hela vägen genom projektet. Dels finns det forskning som lyfter betydelsen av att bygga en relation med en enskild person som fortsätter hela vägen, just för att inte tappa framsteg som gjorts. Dels framhålls det också som väldigt viktigt enligt de metoder som projektet inspirerats av. I Socialstyrelsens manual för att bedöma programtroheten för IPS står det som följer:

I vissa program ansvarar arbetscoacherna för olika faser i arbetsrehabiliteringen, vilket är olyckligt eftersom det innebär att klienterna bollas mellan olika personer. Kanske sköter en av arbetscoacherna all intagning till verksamheten, medan en annan går i spetsen för att utveckla alla arbetstillfällen och en tredje koncentrerar sig på det uppföljande stödet. Det förhållningssättet gör det svårare att bygga upp en allians med den enskilda klienten och att individualisera tjänsterna. Uppsplittningen på flera personer medför ofta att klienterna slutar med IPS.

Vi är medvetna om att projektet inte hävdar att de följer IPS eller någon annan metod troget, men detta är en grundbult som är svår att bortse ifrån. Det framgår också i intervjuer med medarbetarna att flera uppfattar att detta vore en bra förändring att göra.

5.2 Framgångsfaktorer och utmaningar

Vi kan i denna rapport konstatera att projektets framgångsfaktorer vi lyft tidigare tydligt bekräftas. Dessa lyder:

- Tillgången på olika stödinsatser och professioner
- Möjligheten att kunna jobba parallellt inom olika områden
- Stort utrymme för hälsoperspektivet
- Gruppaktiviteter
- Tid
- Deltagarna blir sedda
- Projektets medarbetare

Utöver dessa beskrivs också betydelsen av att medarbetarna har en frihet som inte alltid finns i ordinarie verksamhet, samt att insatsen är frikopplad från deltagarnas försörjning, vilket är viktigt utifrån perspektivet att deltagarna inte ska känna sig tvingade att delta, utan ska drivas av egen motivation.

Det är tydligt att projektets stora framgångsfaktorer är de olika stödinsatserna som finns, den nära relationen mellan de olika stödinsatserna samt att deltagaren känner sig sedd

och lyssnad på. Som en medarbetare säger om gruppaktiviteterna, så är framgångsfaktorn inte bara i att ha gruppaktiviteter i allmänhet, utan att genomföra dem just på det sättet som görs i projekt Nordost. Detta uppfattar vi gäller även övriga punkter, där det nära samarbetet mellan stödinsatserna och medarbetarna i projektet är en nyckel.

När det gäller nackdelar eller utmaningar så lyfts ett antal, framför allt utmaningar, av olika storlek och slag. Det varierar också i hög grad huruvida projektet kan påverka utmaningen eller nackdelen.

- **Projektformen**
Att verksamheten är i form av ett projekt gör att stödet kommer ta slut för vissa deltagare innan de själva är redo eller färdiga med sin process.
- **Dyr insats**
En hög grad av personligt och individuellt stöd är dyrare än att ha generella gruppaktiviteter. Men det är konstaterat att detta också ger bättre resultat.
- **Brist på studie- och yrkesvägledning**
Eftersom stödet från studie- och yrkesvägledare från samarbetsparterna i projektet inte fungerat så väl som hoppats, så hade det kanske varit en bra att ha en person med den funktionen anställd i projektet.
- **Mer aktivt arbete kring deltagarens nätverk**
Detta uppfattar vi sker till viss del i stödet som deltagarna får, men det har varit svårare under pandemin.
- **Byte av huvudansvar**
Detta lyfter flera medarbetare, och vi utvecklar resonemanget kring det i kapitel 5.1.
- **Svårt att hitta arbetsträningsplatser**
Detta har varit särskilt svårt under pandemin, och kan förhoppningsvis lättas. Men är annars en utmaning som projektet kan behöva diskutera lösningar kring.
- **Köer internt i projektet**
Orsakerna till köerna har delvis handlat om pandemin och brist på möjligheter att mötas. Men här är det viktigt för projektet att få en ökad flexibilitet för att undvika dessa situationer.
- **Samverkan**
Samverkan är svårt, och även om det alltid kan bli bättre har det på vissa sätt ändå fungerat ganska bra i projektet. Medfinansiärrollen har fyllt en viktig funktion här. Arbetsförmedlingens reformering har troligtvis bidragit till att just de varit mer passiva än önskvärt. Att arbeta med att få till fungerande samverkan är en ständigt pågående process, och det är viktigt att arbeta med förankringen i de samverkande organisationerna.

Pandemin har helt klart bidragit till att flera av dessa utmaningar uppstått eller försvårats. Med det sagt är det viktigt för projektet att lyfta dessa och försöka hitta lösningar i det fortsatta arbetet.

5.3 Implementering

Både de intervjuade medarbetarna och medfinansiärerna har svårigheter både att välja ut vad i projektets arbetssätt som är viktigast och vad som är minst givande för deltagarna. På båda frågorna svarar väldigt många att det är helheten som är poängen. Det går inte att plocka bort något. Detta är viktig information att ha i åtanke för medlemmarna i styrgruppen och i beslutspositioner vad gäller en eventuell implementering av projektets arbetssätt. Givetvis kan det finnas behov och anledning till olika förändringar och anpassningar, men då kan inte heller samma resultat förväntas.

Det är också en stor samstämmighet hos både medarbetare och medfinansiärer att Finsam är den bäst lämpade organisationen att hysa den här verksamheten. De huvudsakliga argumenten är dels att det är den bästa organisationen för att lyckas med samverkan, dels att det finns en stor poäng att separera insatsen från deltagarnas försörjning, för att deltagarna inte ska uppleva tvång och därmed inte känna egenmakt och egen drivkraft. Det uppfattas också att Finsam är den organisation som har bäst förutsättningar att implementera arbetssättet som helhet. Om en implementering skulle ske i kommunen eller regionen skulle större anpassningar och förändringar av arbetssättet vara nödvändiga.

Vi utvärderare uppfattar att medarbetarna och medfinansiärerna har andra perspektiv än styrgruppen när det gäller frågan om implementering, och detta är värdefull information att ta med i det fortsatta arbetet.

5.4 Deltagarnas utveckling

De deltagarrelaterade mål som sattes upp i början av projektet lyder:

- Projektdeltagare får stöd utifrån sina individuella förutsättningar och behov
- Deltagarna har ökad sin förmåga till delaktighet i vardagen
- Deltagarna har fått en förbättrad hälsa och hälsolitteracitet

I den värdeskapandekedja som vi utvärderare presenterade i vår utvärderingsplan ingår också följande önskade effekter hos deltagarna:

- Ökat självförtroende
- Ökad självkänsla
- Ökad egenmakt
- Ökad framtidstro
- Ökad känsla av innanförskap
- Ökad självförsörjning

Vi kan utifrån informationsinsamlingen till denna rapport inte dra några definitiva slutsatser kring dessa mål och effekter. Vittnesmål från deltagarna själva är viktigt för att kunna göra det. Vi genomförde ett antal intervjuer hösten 2020 och planerar även att göra ytterligare deltagarintervjuer hösten 2021. Men som komplement till detta är det också värdefullt att få medarbetarnas uppfattning om deltagarnas utveckling.

När det gäller målen menar medarbetarna att samtliga tre mål uppfylls av projektet. De ger också konkreta exempel, både på individanpassat stöd och på hur deltagarna förbättrat sin hälsa och sin delaktighet i vardagen.

När det gäller effekterna ställde vi frågor till medarbetarna om de fyra första, det vill säga ökat självförtroende, ökad självkänsla, ökad egenmakt och ökad framtidstro. Medarbetarna menar att de ser alla dessa fyra effekter hos deltagarna generellt. När de beskriver konkreta exempel så ges framför allt exempel på ökat självförtroende och ökad egenmakt.

6. AVSLUTNING OCH REKOMMENDATIONER

Det har varit tydligt i dessa intervjuer att det finns ett väldigt stort engagemang hos projektets medarbetare. Det finns ett stort engagemang för målgruppen men också kring projektet och dess metoder och arbetssätt. Det finns en tydlig drivkraft att förbättras och det framgår också att det internt är högt till tak i dessa diskussioner. Detta uppfattar vi utvärderare som väldigt viktigt för att verksamheten ska kunna förbättras och ge det bästa stödet till deltagarna.

Våra rekommendationer till projektet är:

- Se över om det är möjligt att samma person följer deltagaren genom hela processen, så som en medarbetare redan idag gör.
- Om punkten ovan inte är möjlig att genomföra se till att överlämningar mellan rehabvägledare och arbetsmarknadscoach går så sömlöst som möjligt, för att undvika onödig väntetid och tappat momentum.
- Vi uppfattar att det förekommer en aktiv diskussion i projektet kring arbetssätt och metod, men vi tror att det kunde struktureras och dokumenteras ännu tydligare, framför allt vad gäller avvikelser mot metoder som inspirerats av och som medarbetare tagit del av.
- Även om det inte är lång tid kvar av projektet kan det vara intressant att föra en dialog med medfinansiärerna om deras roll och uppgifter, och vad som i en framtida verksamhet skulle kunna förbättras kring denna process.
- Om möjligt, påbörja arbete för att få ett medicinskt utlåtande för att få möjlighet till utökat stöd hos Arbetsförmedlingen redan under projektets gång.

Vi utvärderare uppfattar som sagt att projektet och dess medarbetare arbetar aktivt med att utveckla sitt arbetssätt, vilket är mycket positivt. Även i bemötandet av oss utvärderare märks en stor vilja kring att utvecklas och förbättras. Det finns en aktiv diskussion i projektet kring metod arbetssätt och utvecklingen av dessa, och detta vill vi lyfta som ytterligare en framgångsfaktor som inte beskrivits av respondenterna själva (även om det naturligtvis kan kopplas till punkten om medarbetarna).

Vi ser fram emot att följa det fortsatta arbetet i projektet mot slutet av projekttiden, inte minst utifrån den spännande processen kring potentiell implementering!

BILAGA

Intervjuguide medarbetare Nordost

1. Beskriv din roll i projektet!
2. Skulle du säga att projektet har utvecklat och implementerat nya metoder och arbetssätt?
3. Kan du med egna ord beskriva deltagarens process och väg genom projektet?
 - a. Vad för förändringar kring arbetssätt och deltagarens process har skett under projektets gång?
4. Vad skulle du säga är fördelen med att arbeta på det här viset ni gör i projektet?
5. Ser du några nackdelar med att arbeta på det här viset?
6. Vad i projektets arbetssätt och metod tror du är särskilt viktigt i arbetet med just projektets målgrupp?
7. Vad i projektets arbetssätt skulle du säga är mindre viktigt för deltagarnas utveckling?
8. Skulle du säga att samverkan mellan de medverkande verksamheterna har förbättrats på grund av projektet?
9. I styrgruppen pågår nu ett arbete kring implementering. Hur ser du på möjliga alternativ att arbeta vidare med den här målgruppen efter projektets slut?
10. En avgörande fråga gällande implementering är vilken organisation som ska vara huvudman för ett fortsatt arbete. Vilka aktör uppfattar du att det här arbetet är bäst lämpad?
 - a. Göteborgs stad?
 - b. Samordningsförbundet?
 - c. Regionen?
 - d. Annan?

Nu följer några frågor om deltagarnas utveckling. Vi vill att du svarar kring din bild av deltagarna i stort, det vill säga en majoritet av deltagarna. Du får även gärna ge konkreta exempel från individuella deltagare.

11. Upplever du att deltagarna generellt är positiva till projektets sätt att arbeta?
12. Upplever du att projektet bidrar till att deltagarna får ökade möjligheter att komma i praktik, studier, arbete eller annan sysselsättning?
13. Upplever du att deltagarna genom projektet får hjälp utifrån sina individuella förutsättningar?
14. Har deltagarna fått en individuell handlingsplan?
15. Upplever du att deltagarna du möter genom projektet utvecklas i form av:
 - a. Ökat självförtroende?
 - b. Ökad självkänsla?
 - c. Ökad egenmakt?

d. Ökad framtidstro?

16. Upplever du att deltagarna i stort har ökat sin förmåga till delaktighet i vardagen?
17. Upplever du att deltagarnas hälsa har förbättrats?
18. Upplever du att deltagarnas förmåga att ta egna beslut rörande sin hälsa har förbättrats (hälsolitteracitet)?
19. Är det något annat rörande projektet du vill tillägga?