



21 NOVEMBER 2021

# UTVÄRDERING AV PROJEKT NORDOST

PM6

**UTVÄRDERARE:**  
MAJA BECKMAN  
GORDON HAHN



<b>1. INLEDNING.....</b>	<b>2</b>
<b>2. IMPLEMENTERINGSPROCESS .....</b>	<b>3</b>
<b>3. PROJEKT LANDA.....</b>	<b>4</b>
3.1 FRAMGÅNGSFAKTORER FRÅN NORDOST I LANDA.....	4
3.1.1 Tillgång till olika professioner.....	4
3.1.2 Arbeta med parallella processer.....	4
3.1.3 Hälsoperspektivet.....	5
3.1.4 Erbjuda stöd både individuellt och i grupp .....	5
3.1.5 Jämställdhet och horisontella principer .....	5
3.1.6 Tillräcklig tid och att deltagarna blir sedda.....	6
<b>4. LÄRANDEWORKSHOP MELLAN PROJEKTEN.....</b>	<b>6</b>
4.1 UPPLÄGG PÅ LÄRANDEWORKSHOP.....	6
4.2 MERVÄRDE OCH LÄRANDE .....	7
4.2.1 Erfarenheter från Nordost i LANDA.....	7
4.2.2 Gemensamma erfarenheter gentemot målgruppen generellt.....	10
<b>5. AVSLUTNING OCH REKOMMENDATIONER .....</b>	<b>11</b>
<b>BILAGOR.....</b>	<b>13</b>
INTERVJUGUIDE MEDARBETARE PROJEKT LANDA.....	13
UPPLÄGG LÄRANDEWORKSHOP NORDOST/LANDA 2021-10-27 .....	14
SAMMANSTÄLLNING AV RESULTAT FRÅN LÄRANDEWORKSHOP.....	15

## 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 beskriva och analysera implementeringen av projektet. Implementering av projektets verksamhet har varit genomsyrande i vårt utvärderingsuppdrag till projektet och vi har tidigare bidragit i implementeringsdialogen. I tidigare rapporter har vi bearbetat och analyserat olika implementeringsalternativ, främst kopplat till samverkansaktörerna inom projektet och möjlig implementering. Vi har presenterat olika scenarioanalyser för effektiv implementering, vilka förankrats och diskuterats i projektets styrgrupp samt i PM5 behandlar vi också medarbetarnas syn på olika implementeringsmöjligheter. I detta PM fokuserar vi på hur den kunskap och erfarenhet som byggts upp i Nordost kan implementeras och tastillvara på i projekt LANDA.

I följande kapitel, kapitel 2, beskriver vi hur denna process sett ut och nuvarande status. Oavsett om och hur projektet kan implementeras har det lyfts som viktigt att ta tillvara på de erfarenheter och den kunskap som finns i projektet. Därför har Nordost kopplats ihop med projekt LANDA som har många beröringspunkter med Nordost och som också har Finsam Göteborg som projektägare. I kapitel 3 beskriver vi projekt LANDA samt de beröringspunkter som finns med projekt Nordost. Den 27:e oktober 2021 genomfördes en heldag med medarbetarna i båda projekten som vi utvärderare närvarade på och delvis ansvarade för. I kapitel 4 beskriver vi innehåll och resultat från denna dag. Avslutningsvis drar vi slutsatser och ger rekommendationer för hur delar av projekt Nordost kan implementeras i projekt LANDA i kapitel 5.

I informationsinsamlingen inför detta PM har vi intervjuat sju medarbetare i projekt LANDA samt deltagit i planering och genomförande av projektens gemensamma dag 2021-10-27. Detta har legat till grund för den analys som leder fram till våra rekommendationer om hur erfarenheter, kunskap och metoder från projekt Nordost kan införlivas i projekt LANDA, vilket blir en naturlig implementering av viktiga framgångsfaktorer av arbetet i Nordost.

## 2. IMPLEMENTERINGSPROCESS

Under hela projektet har implementering varit aktuell i vårt uppdrag, vilket intensifierades i början av 2021 då en process inleddes kring implementering i styrgruppen, som består av samverkansaktörer. Vi utvärderare genomförde en fördjupningsworkshop i april och utifrån det lade vi fram tre möjliga alternativ för implementering utifrån olika potentiella huvudmän för verksamheten:

1. Göteborgs stad
2. Samordningsförbundet Finsam Göteborg
3. Västra götalandregionen

Dessa tre alternativ som vi föreslog innebär olika för- och nackdelar utifrån verksamhetens implementering. En övervägande majoritet av deltagarna remitteras från socialtjänsten, vilket gör att Göteborgs stad skulle vara en naturlig huvudman. Samordningsförbundet är idag projektägare och skulle vara en naturlig huvudman utifrån att det finns behov av att samverka mellan myndigheter kring individen. Västra götalandregionen skulle kunna vara en tänkbar huvudman utifrån att hälsa är en så central del av projektet, och att många av deltagarna har stora vårdbehov.

I de intervjuer av medarbetare som vi genomförde inför PM5 bad vi om deras syn på dessa alternativ och en övervägande majoritet menade att Samordningsförbundet var den bäst lämpade huvudmannen för en implementering. Argumenten som fördes fram var dels att samverkan kring individen mellan Samordningsförbundets parter är viktig men också att det finns ett stort värde i att verksamheten inte är direkt kopplad till den egna försörjningen, så som det blir om kommunen var huvudman.

Vi upplever att implementeringsdiskussionen varit värdefull utifrån att spegla utmaningen om att ägarskap för målgruppen och Nordost nödvändiga verksamhet. Trots enighet om vikten av att projektets verksamhet fortsätter har det på styrgruppsmöten under hösten 2021 tydliggjorts att projektet inte kommer kunna implementeras i sin helhet. Inom Finsam Göteborg drivs dock frågan fortsättningsvis kring huruvida projektet kan implementeras i någon form i samordningsförbundets regi, men beslut om detta är ännu inte fattade. Frågan rör både hur erfarenheterna från Nordost ska tas tillvara samt hur samordningsförbundet ska möta målgruppen utrikesfödda utanför arbetsmarknaden generellt. Samordningsförbundet driver projekt LANDA varför en koppling till det

projektet samt överföring av erfarenheter och framgångsfaktorer är en central implementeringsfaktor.

### 3. PROJEKT LANDA

LANDA är ett projekt som ägs av Samordningsförbundet Finsam Göteborg och som delfinansieras av Europeiska socialfonden. Målgruppen för projektet är utrikesfödda kvinnor och män boende i Göteborgs stad. Projektet startade i september 2019 och avslutas i februari 2023. De främsta skillnaderna från Nordost är dels att målgruppen är både kvinnor och män, och att deltagandet i projektet begränsat till sex månader (medan deltagare i Nordost kan vara med i upp till 18 månader). LANDA har också Skyddsvärnet och Stadsmissionen som samarbetsparter, där flera medarbetare som arbetar med hälsa i projektet är anställda av Skyddsvärnet. Medfinansieringen i Nordost är från Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen samt från socialtjänst och kompetenscenter i Göteborgs stad medan medfinansieringen i LANDA endast är från socialtjänsten och Stadsmissionen.

Det huvudsakliga målet med projekt LANDA är att öka den faktiska integreringen i samhället för målgruppen genom att ge förbättrade möjligheter till utbildning, sysselsättning, arbete och deltagande. Landa är ett projekt som ägs av Samordningsförbundet tillsammans med Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, Göteborgs Stad, Västra Götalandsregionen, Skyddsvärnet och Göteborgs Stadsmission. Med projektet LANDA strävar vi efter att utveckla samordningsförbundets möjligheter att fånga upp och stödja målgruppen utrikesfödda med sammansatt problematik i långvarigt utanförskap samt nyanlända som riskerar att hamna i långvarigt utanförskap med arbetslöshet.

#### 3.1 Framgångsfaktorer från Nordost i LANDA

När vi analyserar de framgångsfaktorer vi identifierat som avgörande i projekt Nordost efter hur genomförandet i LANDA ser ut, upplever vi stora likheter mellan projekten.

##### *3.1.1 Tillgång till olika professioner*

Det finns tydliga likheter mellan projekten gällande vikten av multikompetenta team för att möta deltagarnas behov. Många studier visar på att det är viktigt att erbjuda individanpassat stöd och att inte ha ett på förhand bestämt upplägg för alla. Dessa perspektiv genomsyrar båda projekten och även att de professioner som erbjuds inom projekten ser lite olika ut, fokuserar båda projekten framför allt hälsostöd och coachning mot arbete.

##### *3.1.2 Arbete med parallella processer*

Arbete med parallella processer är nära kopplad till tillgång till olika professioner, men handlar mer om deltagarens process och på vilket sätt hen får tillgång till de olika professionerna. Även här finns studier som visar på att det är framgångsrikt att jobba inom flera områden parallellt snarare än att jobba med en del i taget. På det övergripande planet finns stora likheter mellan projekten, men på mer detaljnivå ser deltagarens

process olika ut i respektive projekt. En större skillnad mellan projekten är att det i LANDA finns en coach som är huvudansvarig för deltagaren från att den kommer till projektet till att den lämnar. I Nordost lämnas huvudansvaret över mellan roller i projektet, inledningsvis mellan alla tre huvudsakliga roller i projektet (rehabvägledare, hälsocoach och arbetsmarknadscoach) och mot slutet av projektet mellan rehabvägledare och arbetsmarknadscoach medan hälsocoachens insatser skedde parallellt. Att en och samma person följer deltagaren hela vägen är något som förespråkas i flera metoder och studier. Detta har också lyfts som en nackdel i Nordosts arbetsätt. Dock är fördelen med Nordosts arbetsätt att medarbetarna arbetar tätare ihop och har högre grad av utbyte kring deltagarens process. Detta utvecklas närmare i kapitel 4.2.1.

### **3.1.3 Hälsoperspektivet**

Hälsoperspektivet är centralt för båda projekten, och även här finns belägg i studier på att det är viktigt att även ha med hälsa som faktor i arbetsmarknadsinsatser, framför allt för målgruppen utrikesfödda. Många i målgruppen som deltagit i projekt Nordost har haft stora behov av hälsostöd. Även i LANDA beskrivs det som att detta behov är stort. I Nordost har alla deltagare fått kontakt med hälsocoach, inledningsvis genom gruppaktiviteterna, och mot slutet har samtliga erbjudits ett individuellt samtal som syftade till både att deltagaren ska få fördjupad kunskap om vilket typ av stöd som finns tillgängligt och för att hälsocoachen ska få en bild av eventuella behov. Bilden som getts av medarbetarna i LANDA är att arbetsättet kring hälsa inte riktigt tydliggjorts än. Hälsa ska vara en central del av gruppaktiviteterna men på vilket sätt och för vem individuellt stöd ska erbjudas håller fortfarande på att arbetas fram. Här ser vi en tydlig lärprocess mellan projekten för att skapa mervärde i arbetet i LANDA och implementera hälsoperspektivet från Nordost.

### **3.1.4 Erbjudna stöd både individuellt och i grupp**

Som vi konstaterade kopplat till punkten "tillgång till olika professioner" är det individanpassade stödet viktigt för deltagarens utveckling, men det är också en framgångsfaktor att kunna kombinera det med gruppaktiviteter där det finns möjlighet att få ett socialt sammanhang och utbyta erfarenheter med andra. Att erbjuda både individuellt stöd och gruppaktiviteter är viktigt i båda projekten. På grund av Covid-19-pandemin har gruppaktiviteterna i LANDA inte kunnat komma i gång ordentligt förrän nyligen (annat än ett par utomhusaktiviteter) och gruppaktiviteterna i Nordost har givetvis också drabbats av pandemin. Nordost har dock tagit fram ett tydligt arbetsätt kring gruppaktiviteterna som medarbetarna beskriver som väldigt lyckat, vilket vi upplever kan vara viktig lärdom till projekt LANDA.

### **3.1.5 Jämställdhet och horisontella principer**

Nordost ett starkt jämställdhetsperspektiv och projektet riktar sig mot kvinnor. Både jämställdhet och tillgänglighet är centrala i projektets själva upplägg och värderingar och frågor som exempelvis våld i nära relationer har varit en viktig del av projektets gruppaktiviteter. Projektet har och har arbetat aktivt med alla principerna och trots att vi i tidigare rapporter inte inkluderat den här punkten som en av projektets

framgångsfaktorer vill vi göra det här. Även LANDA beskriver i sin ansökan att dessa frågor är särskilt viktiga att arbeta med. Inte minst lyfts just utrikesfödda kvinnor som en särskilt utsatt målgrupp som projektet ska satsa på. Vi tror att det finns mycket att lära från erfarenheter på området från Nordost.

### **3.1.6 Tillräcklig tid och att deltagarna blir sedda**

En stor skillnad mellan projekten är den tid som medarbetarna kan delta i projektens verksamhet och ta del av insatser. Det är stor skillnad mellan de sex månader som deltagarna kan vara i projekt LANDA och de 18 månader som deltagarna kan vara i projekt Nordost. Många medarbetare i LANDA menar att sex månader är för kort tid för att hinna åstadkomma större framsteg. I Nordost, när deltagarna har längre tid, är det visserligen fortfarande inte en så stor andel som kommit vidare till arbete eller studier ens efter denna längre tid, men eftersom deltagarna som kommit till projektet har stått väldigt långt från arbetsmarknaden beskriver personalen ändå att de utvecklats och tagit steg närmare arbetsmarknaden på olika sätt under den här tiden. Framför allt har det framkommit från både medarbetare och deltagare att det funnits tid att tydligt förbättra deltagarnas hälsa och mående under den här tiden, vilket är en viktig faktor för att fortsatt kunna närma sig arbetsmarknaden. Tidsomfattningen i LANDA är det den är, men det ändå en viktig diskussion att föra.

Medarbetarna i LANDA lyfter dock att det finns tid för deltagarna ur perspektivet att varje möte i stunden får ta den tid det tar och att medarbetarna har marginaler nog för att lyssna och se deltagarna. Båda projekten lyfter vikten av att deltagarna blir sedda som centrala och viktiga framgångsfaktorer. Vi upplever också att projekten arbetar efter ett sådant förhållningssätt på olika sätt.

## **4. LÄRANDEWORKSHOP MELLAN PROJEKTEN**

Det huvudsakliga syftet med de båda projektens gemensamma dag var att byta erfarenheter och tillsammans diskutera arbete med målgruppen utrikesfödda som står utanför arbetsmarknaden. Eftersom projekt Nordost närmar sig sitt slut och projekt LANDA fortfarande håller på att bygga upp sin verksamhet, kombinerat med de likheter som finns mellan projekten, blir projekt Nordosts erfarenheter värdefulla att ta tillvara på i projekt LANDA.

### **4.1 Upplägg på lärandeshop**

Dagen inleddes med en genomgång av projektens båda projektledare utifrån likheter och olikheter projekten emellan. Efter det introducerade vi utvärderare fyra diskussionsteman som resten av förmiddagen ägnades åt att diskutera. Dessa var:

- Organisation och process
- Värdegrund och relationer
- Utbud
- Samverkan

Varje tema diskuterades i 20–30 minuter. Till varje tema fanns också frågor som exempelvis *Hur avgörs vilken individ som har behov av vilket stöd?*, *På vilket sätt kan vi säkerställa att vi behandlar deltagarna lika utifrån både kön och andra diskrimineringsgrunder?* och *Vilka är de främsta utmaningarna vad gäller samverkan kring individen mellan olika myndigheter?*. Svaren på dessa frågor dokumenterades inte utan fungerade endast som stöd i diskussionerna.

Två frågeställningar var övergripande för alla diskussioner och där svaren också skulle dokumenteras. Dessa frågeställningar löd:

- *Vad kan LANDA ta med sig från Nordosts erfarenheter och få användning för i sitt eget arbetssätt?*
- *Vad är viktiga erfarenheter att ta med sig i arbetet med den här målgruppen generellt?*

Svar på dessa frågor skrevs ner på Post-IT-lappar och samlades in.

Efter lunch genomfördes en föreläsning av en föreläsare från företaget inKultura, vilket handlade om forskning kring integration och passade väl in i dagens innehåll i övrigt.

I slutet av dagen sammanfattades diskussionerna kort och vi blickade framåt kring fortsatt arbete.

## 4.2 Mervärde och lärande

Inspiration var det sammanfattande ordet av vad deltagarna från dagen tog med sig. Just att inspirera varandra är en viktig del av syftet och har ett värde i sig, men vår förhoppning är också att lärandet mellan projekten ska få konkret effekt på verksamheten i LANDA. Projekten är lika varandra på många sätt och därför kan erfarenheter från Nordost passa väl in i LANDA:s genomförande och det kan undvikas att ”uppfinna hjulet igen”. Målgrupp, process och innehåll är dock inte identiska mellan projekten, så det är naturligtvis nödvändigt att LANDA tar till sig erfarenheterna och anpassar dem till sin verksamhet. Post-IT-lapparna som skrevs under dagen utifrån de två övergripande frågeställningarna samlades in och finns sammanställda i sin helhet som bilaga till detta dokument. Vi utvärderare vill här göra en mer övergripande analys av det vi uppfattar som värdefullt att ta tillvara på i LANDA samt i arbete med målgruppen generellt, både utifrån de insamlade lapparna, det som uttrycktes på den gemensamma dagen samt utifrån våra intervjuer med medarbetare i LANDA och vår förförståelse för projekt Nordost.

### 4.2.1 Erfarenheter från Nordost i LANDA

Följande områden ser vi utvärderare att det vore värdefullt för LANDA att lära mer om från Nordost och utveckla vidare utifrån Nordosts arbetssätt:

- Arbetet kring deltagarens hälsa
- Bemötande och horisontella principer
- Gruppaktiviteter



- Kommunikation och dokumentation kring deltagaren

När det gäller den mer övergripande processen i de båda projekten är det tydligt att Nordost har utvecklat välfungerande sätt att arbeta med deltagarnas hälsa samt med gruppaktiviteter som LANDA kan inspireras av och implementera i sitt arbetssätt. Det handlar till exempel om att fokusera hälsa genom att bland annat öka vårdsamordning och följa med på vårdkonsultationer. Det uttrycktes även att det eventuellt fanns behov av att rekrytera flera hälsoutvecklare i LANDA.

Nordost har även en lokal förankring på ett sätt som LANDA inte har. I Nordost har medarbetarna arbetat nära deltagarens vardagssituationer, genom att följa med på vårdbesök, möta upp deltagaren där den befinner sig eller göra walk-and-talks i deltagarens närområde. Detta tog medarbetarna i LANDA intryck av. Det är naturligtvis svårare när hela Göteborg ska täckas in, men det kan ändå vara ett värdefullt förhållningssätt gentemot den enskilda deltagaren.

Stort fokus i utbytet mellan projekten är värdegrund och relationer. Ett lärande omkring de horisontella principerna efterfrågas och frågor om jämställdhet och kulturella färdigheter finns ett mervärde att utveckla vidare mellan projekten. Att genomföra gruppaktivitet med bara kvinnor och där vågar prata mer om känsliga ämnen togs upp som en lärdom. Likaså är nätverk, en "nätverkskompass", och empowerment återkommande lärdomar vi ser värdefulla mellan projekten. Det handlar om konkret stöd till sociala kontakter samt att förstå sina rättigheter och vara delaktig i processen för deltagaren.

Det är intressant att det både lyfts som en möjlighet att ha en grupp för bara kvinnor, för att det då är lättare att prata om känsliga ämnen, men också lyfts som viktigt att inte ha könsuppdelade grupper för att visa på normer och hur det fungerar i Sverige. Detta är en diskussion som är viktig att föra i LANDA, men oavsett behöver projektet hitta ett sätt att säkerställa att de kvinnliga deltagarna får samma utrymme och behandling i LANDA, inte minst när det gäller just gruppaktiviteterna. Två av gruppträffarna i Nordosts upplägg har rubrikerna *Demokrati, jämställdhet och jämlikhet* respektive *Hot, våld och diskriminering*. Hur detta arbete sett ut i Nordost kan LANDA hämta ganska mycket inspiration ifrån.

När det gäller punkterna kring värdegrund och relationer var det tydligt att det många gånger kopplades ihop med gruppaktiviteter, som exempelvis de tidigare nämnda punkterna om våld i nära relationer samt grupp för endast kvinnor eller ej. Det är tydligt att medarbetarna i LANDA uppfattar ett stort behov av att förmedla kunskap till deltagarna om exempelvis jämställdhet, arbetsmarknad och välfärd, och att gruppaktiviteterna är ett viktigt forum för detta.

LANDA har en coach som följer deltagaren från början till slut, något som studier visar är viktigt och som också flera metoder som IPS och Supported Employment förespråkar. En risk är dock att coachen blir ensam i beslut och ställningstaganden kring individen. Flera

medarbetare med andra roller i LANDA uttrycker frustration över att de inte är mer involverade i bedömning av deltagarens behov och att de inte riktigt hittat hur deras roll ska användas på bästa sätt i projektet. Samspelet och utbyte mellan medarbetarna som kommer i kontakt med deltagaren är något vi utvärderare har uppfattat som framgångsrikt i projekt Nordost. Något som underlättat för detta är att Nordosts olika roller har varit samlokaliserade, vilket inte är fallet i LANDA.

Något vi uppfattar som ett välfungerande arbetssätt i Nordost, och som LANDA skulle kunna ta fasta på, är att alla deltagare genomför ett hälsosamtal med en hälsocoach. Tidigare i projektet informerades om hälsocoachernas arbete i ett av grupptillfällena, men på slutet, delvis på grund av pandemin, genomförde alla deltagare ett individuellt hälsosamtal i stället. Fördelen med detta är att deltagaren får en bättre, per personlig bild av vad hälsostödet kan innebära och det är större chans att hon vill fortsätta med att få detta stöd. Hälsocoachen som genomför samtalen får i sin tur en bild av deltagarens hälsosituation och det blir en bättre grund för bedömning av deltagarens behov. Den här processen (att bedöma behov av och erbjuda hälsostöd) uppfattar vi inte är lika välutvecklad i LANDA och att det därmed finns inspiration att hämta i Nordosts arbetssätt.

Något som också diskuterades var hur projekten arbetar med deltagarnas nätverk. Det var också en fråga som ett par av medarbetarna i LANDA lyfte som viktigt att vidareutveckla. Inom det här området uppfattar vi inte att Nordost har haft en tydlig metod eller arbetssätt, men däremot har det naturligtvis funnits en medvetenhet kring vikten av detta. Något som togs fasta på relaterat till detta är att Nordost har arbetat aktivt med att möta deltagaren i dennes vardag genom att följa med deltagarna ut på olika aktiviteter. Medarbetarna i Nordost har dels följt med deltagarna på olika möten och aktiviteter, som exempelvis läkarbesök, något som bidragit till att deltagaren fått tillgång till rätt stöd och resurser. Dels har Nordost också tagit med deltagarna på olika aktiviteter som finns ute i samhället och som deltagaren kan fortsätta med även efter att projektet är slut, exempelvis Hälsoteket. Båda dessa arbetssätt uppfattar vi stärker deltagarens nätverk och kan vara värdefullt för LANDA att använda sig av. Dock finns det behov av att utveckla arbetssätt kring att stärka deltagarnas nätverk ytterligare när det gäller arbetet med målgruppen generellt. Föreläsningen från inKultura tog upp det som väldigt centralt för integration i samhället och arbetslivet, och inom det här området uppfattar vi att även Nordosts arbetssätt kan behöva utvecklas ytterligare. Föreläsningen från inKultura tydliggjorde också att det är framför allt med etablerade svenskar som det är viktigt att etablera kontakt med. De två aktiviteter som beskrivs ovan är kopplade framför allt till myndighetskontakter och fritidsaktiviteter, men deltagarna skulle i högre utsträckning behöva etablera relationer och nätverk gentemot arbetslivet. Självklart kan både myndighetskontakter och privata/fritidskontakter leda till kontakt med arbetslivet också, men det behövs en tydligare systematik i arbetslivsinriktningen i detta.

#### *4.2.2 Gemensamma erfarenheter gentemot målgruppen generellt*

Mycket av det som tas upp under den här frågan kan kopplas till de framgångsfaktorer som vi identifierat i Nordost (och även utmaningar) och varav många också finns i projekt LANDA, så som följande punkter:

- Tillgång till många professioner
- Parallella processer
- Både individuellt stöd och gruppaktiviteter
- Hälsa
- Samverkan
- Arbete med deltagarnas nätverk
- Aktivt arbete kring värdegrundsfrågor / horisontella principer
- Engagemang hos medarbetarna

Eftersom många av punkterna är synonyma med de framgångsfaktorer vi identifierat hos projekt Nordost så har de behandlats både tidigare i denna rapport samt i tidigare rapporter vi skrivit som en del av vår utvärdering. Det som avviker från de framgångsfaktorer vi lyft i tidigare rapporter är punkterna som handlar om värdegrundsfrågor/horisontella principer samt nätverk. Den första av dessa har vi konstaterat att Nordost arbetar aktivt med, och som vi konstaterat tidigare i den här rapporten tycker vi att det är rimligt att lägga till den punkten till projektets framgångsfaktorer, trots att den inte ingått i tidigare rapporter. Föreläsningen från inKultura tog också upp att det är viktigt att jobba med värdegrundsfrågor med målgruppen utrikesfödda som kommer från kulturer med andra normer än vi har i Sverige.

När det gäller punkten som handlar om deltagarnas nätverk har vi sett att även om det finns aktiviteter i Nordost som relaterar till detta, och det självklart gjorts individuella insatser på olika sätt, så kan det behöva utvecklas. Utifrån perspektivet att bygga upp en ny verksamhet bör denna punkt lyftas särskilt, då vi utifrån Nordost inte har ett tydligt arbetssätt att hänvisa till.

Andra punkter som uppkom kopplat den här frågan på den gemensamma dagen var exempelvis språkkompetens i personalgruppen och att jobba mer mot utbildning togs upp som viktigt. Föreläsningen från inKultura tog upp att gymnasieutbildning var en väldigt viktig faktor för att lättare få arbete. Här känns det viktigt att ta fasta på bristen som Nordost identifierat, i form av tillgång till studie- och yrkesvägledning. Även dessa punkter är alltså områden där Nordost inte har ett tydligt arbetssätt att hänvisa till, och som en potentiell ny verksamhet behöver etablera. Arbete med egenmakt (eller empowerment) lyftes också som viktigt framför allt i det individuella stödet. Detta har varit en viktig del i Nordost, men som skulle kunna lyftas för att ges en tydligare struktur och metod.

Under den gemensamma dagen var stort fokus på verksamheten som Nordost och LANDA är del av här och nu, och frågan kring vad LANDA kan ta med sig från Nordosts erfarenheter fick mycket större utrymme än den om arbete med målgruppen generellt. Dock går givetvis mycket från den diskussionen att överföra till punkten arbete med målgruppen generellt. Trots att det inte togs upp explicit på den gemensamma dagen är det värt att i detta sammanhang nämna den diskussion kring vilken tidsperiod som deltagare är i verksamheten som framkommit utifrån de intervjuer vi genomfört (och som beskrivs i kapitel 3.1.6). Vilken tidsomfattning som är lämplig (och huruvida den kan vara individuell eller obegränsad utifrån behov) är en fråga som vi inte kan svara på genom att titta enbart på Nordost eller LANDA utan större perspektiv är nödvändiga för detta. Dock är det en viktig diskussion att föra i perspektivet att bygga upp en framtida verksamhet.

## 5. AVSLUTNING OCH REKOMMENDATIONER

Erfarenhetsutbytet mellan Nordost och LANDA har hittills varit framgångsrikt och verkar ha uppskattats mycket av samtliga inblandade. Det finns en stor samsyn kring att utrikesfödda som står utanför arbetsmarknaden, och bland dem framför allt kvinnor, är en målgrupp som är särskilt utsatt i vårt samhälle och har ett speciellt behov av stöd. Bortsett från vinsterna för individen är också samtliga parter överens om att det finns ett samhällsintresse i att inte tappa bort denna målgrupp, framför allt i ett långsiktigt perspektiv. Trots detta finns det stora utmaningar i att möta målgruppens behov i form av implementering i ordinarie verksamhet. Det pågår processer för att ändra på detta, och vi utvärderare tror och uppfattar att projekt Nordost på flera sätt kommer få bestående effekter på olika sätt, även om det inte rakt av och inte heller omedelbart kommer ske en implementering av projektets arbetssätt. Utbytet med projekt LANDA är ett viktigt steg i ett större lärande hos berörda organisationer.

Det har i intervjuer och på lärandeworkshopen framkommit tydligt att även projekt LANDA:s medarbetare är engagerade och brinner för att skapa en välfungerande verksamhet som möter målgruppens behov. Därför är det viktigt att förankra arbetet i styrgrupp och hos samordningsförbundets ägare för att även där stärka arbetet med målgruppen, och att därigenom både stärka förutsättningarna för att kunna göra ett så bra projekt som möjligt, men även förbättra förutsättningarna för projekt LANDA:s eventuella implementering. I detta arbete upplever vi att erfarenheter från Nordost är viktiga att föra med sig. Vi anser att det är värdefullt att utveckla samarbetet mellan Nordost och LANDA ytterligare. Eftersom detta är en i nuläget väsentlig del av projekt Nordost implementering uppfattar vi att Nordost ska prioritera ytterligare utbyten med LANDA.

Våra rekommendationer är:

- Arbeta vidare på samarbetet med LANDA. Genomför gärna träffar utifrån specifika områden för att fördjupa det utbyte som skedde på den gemensamma dagen. Lärandeworkshopen har lagt en bra grund för fortsatt utbyte och implementering av Nordosts framgångsfaktorer. Vi uppfattar att utbytet vad gäller både hälsa,

gruppaktiviteter samt det individuella stödet från coacherna kan fördjupas ytterligare.

- Ta tillvara på erfarenheterna från samverkan i styrgruppen. Vad har fungerat bra? Vad har fungerat mindre bra, och varför? Vilka lärdomar tar styrgruppen med sig vad gäller samverkan på sin nivå? Dessa erfarenheter kan vara intressanta att föra vidare till LANDA:s styrgrupp och för framtida samverkan kring målgruppen.
- Dokumentera och ta tillvara lärdomar vad gäller arbete med målgruppen generellt, så att lärandet i de samverkande organisationerna i stort kan leva kvar och föras vidare till framtida verksamheter.
- För vidare erfarenheterna från Nordost inte bara till den operativa nivån i projekt LANDA utan även till LANDA:s styrgrupp. Det är viktigt att förankra detta arbete och erfarenheten visar att det aldrig är för tidigt att påbörja diskussioner kring implementering.

# BILAGOR

## Intervjuguide medarbetare projekt LANDA

1. Beskriv kortfattat syfte och bakgrund till projekt LANDA.
2. Vad är din roll i projektet?
3. Vad finns det i övrigt för olika yrkesroller och funktioner som möter deltagarna?
4. Hur skulle du beskriva deltagarnas process genom projektet?
5. Vad vet du om projekt Nordost?
  - a. Hur uppfattar du skillnaderna mellan Nordost och LANDA?
  - b. Uppfattar du några fördelar med Nordosts sätt att arbeta jämfört med LANDAs?

Nu följer några frågor utifrån de områden vi uppfattat som centrala i Nordost arbetssätt, och vi vill nu förstå bättre hur ni arbetar med dessa.

6. Hur ser gruppverksamheten ut?
  - a. Är det något du vill utveckla/ändra på när det gäller gruppverksamheten?
7. Hur ser det individuella stödet ut? Vad för typ av stöd erbjuds?
  - a. På vilket sätt arbetar ni med parallella processer i stödet till deltagarna?
  - b. Är det något du vill utveckla/ändra på vad gäller det individuella stödet?
8. På vilket sätt arbetar projektet med deltagarnas hälsa?
  - a. Är det något du vill utveckla/ändra på vad gäller arbetet med hälsa?
9. I LANDAs ansökan står det att projektet ska arbeta med de horisontella principerna, men kanske särskilt med jämställdhet. Hur ser det arbetet ut?
  - a. Är det något du vill utveckla/förändra vad gäller arbetet med jämställdhet eller horisontella principer generellt?
10. Ansökan lyfter också att utrikesfödda kvinnor är en särskilt utsatt målgrupp. Hur möter ni den målgruppen specifikt?
  - a. Upplever du ett behov av att arbeta särskilt med just utrikesfödda kvinnor?
  - b. Är det något du vill utveckla/ändra på vad gäller arbetet med just utrikesfödda kvinnor?
11. Vad uppfattar du som framgångsfaktorerna i projekt LANDAs sätt att arbeta?
12. Vad finns det för utmaningar eller nackdelar med projekt LANDAs sätt att arbeta?
13. Finns det något i ert sätt att arbeta (som inte redan nämnts) som du skulle vilja förändra?
14. Vad skulle du vilja få ut av en gemensam dag med de båda projekten?
15. Vad vill du lyfta fram som viktigt generellt i arbetet med målgruppen utrikesfödda som står utanför arbetsmarknaden?
16. Är det något mer du vill tillägga?

## Upplägg lärandeworkshop Nordost/LANDA 2021-10-27

08:30 – 09:20	Introduktion och kort genomgång av båda projekten. Kort diskussion kring projektens olikheter och likheter.
09:30 – 10:30	Framgångsfaktorer och utmaningar. Diskussion i grupper utifrån frågeställningar.
10:30 – 11:00	Fikapaus
11:00 – 12:00	Fortsättning: Framgångsfaktorer och utmaningar samt sammanställning i helgrupp.
12:00 – 13:00	Lunch
13:00 – 14:30	Föreläsning inKultura
14:30 – 15:00	Fikapaus
15:00 – 16:00	Sammanställning av förmiddagens arbete. Diskussion kring fortsatt arbete och implementering. Avslutning.

## Sammanställning av resultat från lärandeworkshop

Mycket av punkterna under den första rubriken är naturligtvis även värda att ha i åtanke i arbetet med målgruppen generellt.

### Vad kan LANDA ta med sig från Nordosts erfarenheter och få användning för i sitt arbetssätt?

- Utflykter. Veckan innan, träff, uppgifter med språkövning och diskussion.
- Få in mer kultur, böcker.
- Kulturella färdigheter, jämställdhet, viktigt att diskutera kring.
- Svenska mentorer, språkvänner, anmäla alla som vill.
- Språkcafé som hemuppgift i aktivitetsschema.
- Sociala nätverk, socialt kapital, rekrytering via kontakter.
- Nätverkskompass (starka och svaga band).
- Utvecklingsområde: Hur fångar vi uppmjuka värden? Mätning.
- Jobba mer i deltagarens närområde, t.ex. walk and talk.
- Fördel att ha grupper med bara kvinnor? De vågar prata mer om känsliga ämnen.
- Andra samtalsformer än "traditionellt" i ett samtalsrum.
- Kulturkarta.
- Bra med både män och kvinnor i grupper för att visa hur det funkar i Sverige. Delar inte upp på arbetsmarknad, studier.
- Fråga efter workshop: Hur mycket har ni förstått?
- Saknas språkstödjare, kulturtolkare i LANDA.
- Behov av fler hälsoutvecklare i LANDA?
- Samma ögonhöjd.
- Team kring deltagaren.
- Stort behov av att ge kunskap om välfärd, jämlikhet, arbetsmarknad bland målgruppen.
- Ge info/länkar där de själva kan se videos m.m. på sina hemspråk.
- Använda filmer på lätt svenska (t.ex. info om våld i nära relationer).
- Supported education, en metod vi vill veta mer om.
- Tydlighet, klarspråk.
- Informationsmöte i grupp.
- Nätverk, hälsoutvecklare.
- Mänskliga rättigheter.
- Gå med på vårdkonsultationer.
- Är deltagaren redo? Rätt insats? "Ingen förvaringsplats".
- Kvinnofokus – glöms ofta bort hushållsarbete.
- Normer "Hur funkar det i Sverige"
- Göra mer vårdsamordning i LANDA. Psykisk hälsa. Ta upp mer för att det ej ska vara tabubelagt.
- Hur ska vi hantera våld i nära relationer? Gruppaktivitet/tema?
- Viktigt med professionella och tvärprofessionella nätverk.
- Koppla på samverkan. Efter varit ute i praktik – vad är nästa steg?
- Får ej med sig bakgrund om deltagare från myndighet trots person varit 30 år i Sverige t.ex.
- Skapa sociala nätverk.
- Validera mötet med deltagare. Se, hör, möt – vägled.
- SFI-lärare. Någon som jobbar mer språkutvecklande med t.ex. bildstöd.
- Vikten av kunskap kring horisontella principer – hur det fungerar i Sverige på arbetsmarknaden – enligt forskning främst för utrikesfödda kvinnor.
- Dokumentation/journalsystem? Underlätta för alla projektmedarbetare.
- Stärk kvalitativ integration med integrationsnätverket i Göteborg.



## Vad är viktiga erfarenheter att ta med sig i arbetet med den här målgruppen generellt?

- Erfarenhet från Nordost: Koordinera olika resurser för att stödja deltagare. Gemensamma ärendegenomgångar.
- Jätteviktigt för deltagaren med hälsoinsatser.
- Behov av kunskap om utbildningssystem m.m. bland deltagare.
- Språkkompetens i personalgruppen.
- Utbildningsinsatser.
- Sociala nätverk.
- Lyfta informella "mjuka" kompetenser.
- Socialt kapital.
- Samverkan utifrån samma mål.
- Öka deltagarens sociala kapital.
  - Studiebesök
  - Nätverk
  - Workshop
  - Gruppverksamhet
- Hållbar hälsa. Använda befintliga resurser, t.ex. Hälsoteket.
- Hälsa. Fysisk och psykisk ohälsa.
- Behov av arbetsförmedlare för deltagare och samverkan.
- Gör inte om samma saker – ta information från varandra (remittenter).
- I Nordost avgjorde rehabkoordinatorer vilka resurser ska kopplas. I LANDA har coachen hittills ansvarat.
- Välfärdskunskap.
- Nätverksaktiviteter, arbete, projekt.
- Hälsa och nätverk. Mätbart? Hur?
- Koppla på alla roller/funktioner från början. Inte bara när coachen tar kontakt.
- Arbete inom sin kompetens – effektivisera – ökad kvalitet.
- Empowerment! Hjälper deltagaren att förstå deras rättigheter och vara delaktig i processen.
- Fokus mot utbildning. Gymnasiet – största ökning mot jobb.