

Hälsofrämjande etablering – Metodstöd ”vägledning”



Sveriges
Kommuner
och Regioner



Förord

Metodstödet är en del av slutrapporteringen av projekt Hälsöfrämjande etablering. Det är en dokumentation av de huvudsakliga aktiviteter som vi arbetade med under projekttiden. Genom metodstödet vill vi skapa möjligheter för spridning och implementering av arbetssätt, insatser och metoder.

Metodstödet består av sex delar och ett av dem håller du nu i din hand. Du hittar alla delar på SKRs hemsida där de är döpta efter sitt innehåll: Identifiering och kartläggning, Vägledning, Hälsa, Arbetsnära insatser, Öka samverkan samt Övrigt.

Metodstödet har arbetas fram av de sex delprojekt som utgjort kärnan i projektet. Delprojektledare och projektmedarbetare som haft ansvar över och genomfört aktiviteten som skrivit eller bidragit med information till respektive metodstöd. Ett särskilt tack till våra delprojektledare som hållit ihop arbetet lokalt.

Förhoppningen är att du som läsare ska kunna inspireras till att pröva en eller flera aktiviteter och utforma dem på ett sätt som passar just dina lokala förutsättningar och målgrupper..

Lycka till!



Innehåll

Vägledning	4
Grupp vägledning samt vägledningssamtal (delprojekt Umeå)	4
Vägledning (delprojekt Nacka-Värmdö)	18
Koordinering med coachande och vägledande arbetssätt (delprojekt Växjö)....	73



Vägledning

Gruppvägledning samt vägledningssamtal (delprojekt Umeå)

Sammanfattning

Vi har tagit fram ett gruppvägledningsmaterial som har använts vid gruppvägledning som en insats i Hälsufrämjande etablering. Syftet med gruppvägledning var att målgruppen aktivt själva skulle skapa sin egen planering mot arbete/studier, få information om den svenska arbetsmarknaden, öka kunskap om ”vägar” till arbete, öka digital kompetens och få möjlighet att reflektera kring sina egna tankar och förutsättningar för arbete/studier.

Sammanlagt 63 deltagare, 16 män och 47 kvinnor tagit del av aktiviteten. Efter gruppvägledning har 30 deltagare gått vidare till Supported employment/Supported training, vilket är en tydlig väg mot arbete. Efter att flertalet grupper och samtal genomförts drar vi slutsatsen att behovet av anpassad vägledning för målgruppen är stor. Vi tror att insatsen kan göra stor skillnad för individen, eftersom personerna har blivit mer delaktiga i sin egen väg mot arbete genom att de fått större kunskap om arbetsmarknaden, insikt om vägar mot arbete och vilka delmål de behöver uppnå. Detta i sin tur gynnar samhället då vi tror att en snabbare etablering på arbetsmarknaden kan ske.

Introduktion till metod

Vid uppstart av projektet fanns det inte någon vägledning för målgruppen nyanlända. Då vi kunde se ett stort behov av denna insats uppstod tanken på gruppvägledning, som ett stöd för målgruppen att närma sig arbete/studier.



Arbetsförmedlingen har även ett särskilt uppdrag att prioritera målgruppen nyanlända kvinnor med begränsad svenska. Vi kunde dessutom konstatera vid uppstart av gruppvägledningen att andelen nyanlända kvinnor inom ramen för etableringen, som fick ta del av andra aktiviteter än SFI, var väldigt låg.

För att målgruppen aktivt själva skulle kunna skapa sin egen planering mot arbete/studier, fick de via gruppvägledningen information om den svenska arbetsmarknaden, ökad kunskap om ”vägar” till arbete, ökad digital kompetens och möjlighet att reflektera kring sina egna tankar och förutsättningar för arbete/studier.

Metodbeskrivning

Målgrupp

Deltagare i projektet som bedömdes vara i behov av vägledning mot arbete/studier.

Deltagande aktörer

Gruppvägledning eller vägledningssamtal via telefon utfördes av arbetsförmedlare, psykolog och fysioterapeut på Arbetsförmedlingen. Tolk användes framförallt fysiskt på plats, men på distans när det inte fanns möjlighet till någon annan lösning.

Förutsättningar för att arbeta med metoden

Förutsättningarna för genomförande av insatsen har varit att Arbetsförmedlingen har bidragit med lokaler och resurser som har avsatts genom godkännande av ledning och styrgrupp inom projektet. En annan förutsättning har varit att planering och organisering av grupper har samordnats av beredningsgruppen inom projektet. Beredningsgruppen har även samverkat med andra parter för att underlätta samordningen av aktiviteter. En förutsättning för att metoden har varit framgångsrik, har varit att både arbetsförmedlare,



psykolog/fysioterapeut (samtalsledare) har bidragit med sin kompetens vid genomförandet. Nyttjandet av tolk har varit en nödvändig förutsättning.

Genomförande av metoden

Arbetet påbörjades genom att ett grundmaterial/bildspel togs fram. Detta genom att vi hade kontakt med andra Arbetsförmedlingar som genomfört liknande gruppvägledningar för målgruppen nyanlända samt genom att använda övningar från "Vägledning till arbete" på Arbetsförmedlingens interna sida. För att gruppvägledningen skulle vara tillgänglig och givande för målgrupper med mycket begränsad svenska och avsaknad av kunskap/förmåga av att skriva och läsa på modersmål, genomfördes stora anpassningar av materialet/bildspelet. Anpassningar av övningar genomfördes också utifrån att målgruppen ofta inte hade någon studie- eller arbetslivserfarenhet. Det behöver dock poängteras att ändringar av materialet behövde genomföras kontinuerligt utifrån olika grupper. I bilaga 1 finns några av övningarna samlade.

Beredningen bedömde behov av gruppvägledning för deltagarna i projektet samt satte samman grupper. Varje deltagare fick därefter en kallelse för information inför start av gruppvägledning. Innan Corona genomfördes denna information med tolk fysiskt i grupp. Syftet med informationen var att klargöra syftet med gruppvägledningen, upplägget, innehåll och dela ut scheman.

Därefter genomfördes gruppvägledningen med fem tillfällen fysiskt i grupp med tolk. Varje tillfälle var mellan 3-4 timmar beroende på grupp. Varje tillfälle hade olika fokusområden/teman med både information från samtalsledarna, möjlighet till erfarenhetsutbyte genom gruppövningar och gruppdiskussioner. Deltagarna fick mellan varje tillfälle även reflekterande hemuppgifter. Vid sista tillfället fick varje deltagare göra en egen planering steg för steg mot ett realistiskt mål dvs arbete eller studier. Varje deltagare fick även ett diplom vid sista tillfället. Samtalsledarna sammanfattade därefter det som framkommit vid gruppvägledningen i en individuell slutdokumentation (se bilaga 2). Därefter kallades deltagaren till ett planeringsmöte med en av samtalsledarna och



ansvarig arbetsförmedlare. Detta för att fortsätta med den planering som deltagaren själv tagit fram.

På grund av Coronapandemin fick anpassningar av gruppvägledningen göras. Istället för gruppaktivitet ringde samtalsledarna upp deltagarna för ett individuellt telefonsamtal. Ett samtalsunderlag togs fram där vi utgick ifrån de olika teman som fanns i gruppvägledningen (se bilaga 3). Vi utgick ifrån samtalsunderlaget, med visst utrymme för improvisation utifrån hur samtalet utvecklades. En slutdokumentation skrevs efter samtalet och denna dokumentation liknar den efter gruppvägledning, men med vissa justeringar (se bilaga 4). En intern överföring av nödvändig information skedde därefter till ansvarig arbetsförmedlare för fortsatt planering.

Kostnader/vinster

Kostnader är personella resurser, material i form utskrifter och lokal.

Vinsten med insatsen är att föra människor närmare arbete, vilket är svårt att mäta i kronor men är en vinst både för individen och samhället.

Resultat

Resultat på individnivå har varit att deltagarna själva skapat en tydligare planering med delmål för att nå målet arbete/studier. Efter gruppvägledning har 30 deltagare gått vidare till supported training/supported employment, vilket är en tydlig väg mot arbete. 21 personer har gått till arbete eller studier efter deltagande i projektet där vägledning varit en insats för de allra flesta.



Lärdomar

Framgångsfaktorer

Det har varit en framgångsfaktor att samtalsledarna har haft olika yrkesroller, som psykolog, fysioterapeut och arbetsförmedlare. Detta för att vi kunnat dra nytta av varandras kompetenser.

Att grupperna togs fram/sattes samman av beredningsgruppen var en stor framgångsfaktor. Detta eftersom beredningsgruppen hade ett helhetsperspektiv och därför effektivt kunde sätta samman lämpliga grupper.

Att ha ett informationsmöte alternativt ringa innan uppstart för att beskriva konceptet/syftet och upplägget var en framgångsfaktor. Detta innebar att vid första tillfället kunde vi komma igång med själva gruppvägledningen snabbare.

Att ha samma veckodag och tid var en framgångsfaktor då deltagarna då hade lättare att komma ihåg, anpassa med till exempel SFI och därmed närvara vid tillfällena.

Denna målgrupp har ett stort behov av vägledning mot arbete och studier utifrån deras förutsättningar. Det finns inte idag denna typ av insats i verktygslådan. Personerna behöver stöd för att ta fram realistiska mål. I och med projektet har vi kunnat erbjuda detta till målgruppen, vilket har varit en framgångsfaktor både för personerna och för Arbetsförmedlingen. Deltagarna får en bra planering och blir lättare att matcha mot arbete och andra insatser.

Att deltagarna har varit i grupp har inneburit att de haft möjligheten att stötta varandra, ge varandra tips och dela erfarenheter, vilket har varit en stor framgångsfaktor i sig.

Att deltagarna i gruppen har haft ganska liknande bakgrund/förutsättningar med viss variation har inneburit att de kunnat identifiera sig med varandra.

Att deltagarna gått hälsoskolan innan gruppvägledningen var positivt då de fått med sig tankar och reflektioner kring sina egna förutsättningar. Detta innebar att de lättare kunde reflektera kring arbete utifrån sina förutsättningar.



Att ha grupper med samma språk har varit en framgångsfaktor, då deltagarna kunnat hjälpa/stötta varandra samt att dialogerna i rummet blev enklare.

Att ha samma tolk som var duktig på att tolka i grupper var en framgångsfaktor, då denna kunde sättas in i konceptet.

Engagerade och drivande medarbetare är en framgångsfaktor för genomförandet.

Fallgropar

Vi upptäckte att materialet i gruppvägledningen som togs fram initialt inte passade alla grupper, exempelvis män med arbetslivserfarenhet. I dessa fall behövde materialet revideras för att passa gruppen bättre.

Att ha grupper med flera språk innebar att insatsen tog mer tid och dialogerna i rummet försvårades samt att gruppdeltagarna inte kunde stötta varandra på samma sätt. Det blev subgrupper i rummet.

Att deltagarna hade väldigt olika utgångsläge försvårade genomförandet då informationen var svår att anpassa samt att subgruppskänslan förstärktes. En del av deltagarna förlorade också talutrymme.

Deltagarna som var borta sista tillfället, fick inte arbeta fram sin egen planering i gruppen. Detta påverkade processen negativt. Kanske skulle man kunna arbeta fram planeringen (Trappan) mer succesivt under gruppvägledningen.

En stor organisationsomställning, resursbrist och Coronapandemi har påverkat arbetet med gruppvägledningen negativt.

Förändringar i ledningsstaben har inneburit försämrad kontinuitet vid deltagande i styrgruppen. Uteblivet engagemang, kunskap, intresse och ledarskap påverkar genomförandet av gruppvägledningen negativt.



Reflektioner

Målgruppen behöver inte vara enbart personer i etableringen utan behovet finns säkerligen för personer som kommit till Sverige och genomgått etableringen redan. Materialet behöver omarbetas utifrån gruppens förutsättningar och behov.

Ett bra material att använda i flera av övningarna är Jobbkort.



Vi tror att insatsen kan göra stor skillnad för individen, eftersom personerna har blivit mer delaktiga i sin egen väg mot arbete genom att de fått större kunskap om arbetsmarknaden, insikt om vägar mot arbete och vilka delmål de behöver uppnå. Detta i sin tur gynnar samhället då vi tror att en snabbare etablering på arbetsmarknaden kan ske.

Referenser

Övningar har inhämtats (men omarbetats) från Arbetsförmedlingens interna system Grupp vägledning (kvalitetssäkrad metod) Metodbeskrivning.

Bilaga 1. Beskrivning av olika gruppövningar

Kafé Ambition

Syfte: Att underlätta för deltagarna att formulera mål och delmål.

Tidsåtgång: Cirka 20 minuter.



Material: Anteckningsmaterial för deltagarna samt Övningsmaterial "Kafé Ambition"

Förberedelser: Kopiera övningsmaterial "Kafé Ambition" nedan.

Så här gör du: Kafé Ambition

Scenen ser ut så här: " Vi förflyttar oss ett år fram i tiden. Vi, du och jag, ses på ett kafé. Vi är båda nöjda och glada. Stämningen är god, fikan är god. Det luktar gott av bröd och dryck. Vi sitter och pratar om året som har gått, om allt som hänt och vad du gjort. Du berättar för mig att det här året blev precis så som du ville och hoppades på. " Vad kommer du att berätta för mig? Vilka tecken på att det gångna året blivit precis så som du tänkt dig gör dig glad och stolt? Vad gör du? Hur mår du? Vad mer? Hur har du burit dig åt? Tänk i lugn och ro noga, känn efter, vilka situationer, vilka platser, vilka personer och vilka sammanhang har fört dig fram till vår sköna fikastund på Kafé Ambition. Skriv ner. Din målbild. ditt ambitionsmål.

Material tas med till individuellt samtal med gruppledarna.

Övningen är bearbetad och hämtad från: Michael Hjerth, FKC Mellansjö - Centret för lösningsinriktade arbetsmodeller, 2009

Hotellet - Deltagarmaterial

Föreställ dig att du får arbete på ett stort hotell. Vilka av nedanstående arbetsuppgifter skulle du helst vilja ha?

Rangordna de fem uppgifterna som du i första hand skulle vilja arbeta med i +kolumnen från +1 till +5, där +1 är den uppgift som du är mest intresserad av. Rangordna också de fem uppgifter som du i sista hand skulle vilja arbeta med i -kolumnen från -1 till -5, där -1 är den uppgift som du är minst intresserad av.



+	-		+	-	
		Arbeta med inköp till hotellet			Arbeta i minishopen
		Ha hand om barnaktiviteter			Vårda en sjuk gäst
		Hantera bokföringen			IT-ansvarig
		Laga mat			Servera i restaurang
		Sitta i receptionen			Sköta fastigheten, till exempel reparera avlopp och kranar
		Arbeta på SPA-avdelningen			Städa/bädda
		Sköta trädgården			Leda motions- och fritidsaktiviteter
		Installera och reparera elektriska detaljer			Reparera bilar
		Marknadsföring/sociala media			Konferensvärdinna

Könsbundna val

Syfte: Att skapa en medvetenhet kring hur könsbundna val kan begränsa studie- och yrkesvalet.

Tidsåtgång: 15 minuter.

Material: Bladderblocksblad, Tuschpennor

Förberedelser: Inga.

Så här gör du: Gruppledarna uppmanar deltagarna att diskutera i bikupor vilka yrken som är speciellt manliga respektive kvinnliga (minst 5 yrken)? 5 minuter.



Därefter ber gruppledarna deltagarna att fundera över vad som händer om ett typiskt manligt yrke blir kvinnodominerat, och tvärtom?

Därefter får deltagarna fundera över hur ett typiskt manligt yrke påverkar en kvinna och tvärtom?

Om du vore av motsatt kön vilket yrke hade du valt?

Övningen är bearbetad och hämtad från: Sektionen för utbildningsproduktion, 2009

Bilaga 2. Mall för resultat och planeringen efter gruppvägledning

Resultat och planering efter Gruppvägledning

Det som skrivs nedan är det som framkommit under gruppvägledning.

Arbetsökandes namn och personnummer samt datum:

Innehåll Guppvägledning:

- **Presentation:**
- **Hälsa**
- **Arbete**
- **Jämställdhet.**
- **Arbetsmarknadskunskap**
- **Arbetsförmedlingen digitalt.**
- **Olika yrken och drömyrke.**
- **Planering mot jobb eller studier.**
- **Avslutning.**

Deltagande/Närvaro:

Kort beskrivning:



- **Utbildning**
- **Erfarenhet**
- **Egen beskrivning av sig själv/styrkor**

Målsättning:

- **Inriktning och ort**

Behov av anpassning/övrigt;

(om sådant framkommer)

Bilaga 3. Samtalsunderlag Individuellt samtal istället för
Gruppvägledning

Telefonsamtal med tolk.

Syfte: Syftet med samtalet är att göra en uppföljning efter genomförd hälsoskola och upprätta en planering mot framtida arbete/studier samt se om det finns andra aktiviteter inom projektet Hälsöfrämjande etablering som kan vara aktuella. (På grund av nuvarande situation med Coronapandemi ställs möten och många aktiviteter in och därför genomför vi samtalet istället för att ändå se om det finns möjlighet till andra insatser för att personen ska komma vidare mot arbete/studier).

Uppdatera kontaktuppgifter i AIS.

Erfarenheter:

- Tidigare utbildningar och arbeten.
- Nuvarande aktiviteter (tex SFI och nivå, hur läge har du studerat på SFI?)
- Vad skulle du behöva göra för att bli bättre på svenska förutom SFI)

Kompetenser:

- ”Vad är du bra på” (ge gärna exempel)?
- Finns andra kompetenser än arbeten och utbildningar?



- Språk?
- Körkort, erfarenheter från annat än förvärvsarbete?
- Personliga egenskaper?
- Har du gjort praktik?

Hälsa:

- Hur är din hälsa?
- Påverkar hälsan möjligheterna till att arbeta eller studera?

- Är du intresserad av att studera? Kan du tänka dig utbilda dig efter SFI för att få ett arbete?
- Vill du arbeta (eller studera) heltid eller deltid? Varför?
- Skulle du kunna tänka dig pendla till ett jobb eller behöver jobbet vara nära hemmet? Varför?
- Påverkar familjesituationen dig? Kan du jobba kvällar och helger?

Digital kompetens:

- Har du e-post?
- Eventuellt skicka hemuppgift: länkar från play tex om att arbeta i Sverige, jämställdhet, CV och brev mm om personen kan ta del av det.

Framtid:

- Tankar om yrken.
- Drömjobb?
- Realistiskt jobb?
- Formulera mål och delmål ("trappan light").

Supported employment/Supported training?:

- Samtycke
- Information om att vi postar samtycke för underskrift.

Dokumentation:



- Uppdatera meriter
- Sökta yrken
- Kompetensord samt planering utifrån vad som framkommer.

Digitala jag: <https://events.withgoogle.com/digitala-jag-utbildning-online/>

Att arbeta i Sverige: <https://www.arbetsformedlingenplay.se/play/webbinar/att-arbeta-i-sverige-pa-arabiska>

Att tänka på när du börjar jobba:

<https://www.arbetsformedlingenplay.se/play/webbinar/att-tank-pa-nar-du-borjar-jobba-pa-arabiska>

CV och personligt brev:

<https://www.arbetsformedlingenplay.se/play/webbinar/cv-och-personligt-brev-pa-arabiska>

Bilaga 4. Mall för resultat och planering efter individuellt samtal

Resultat och planering efter individuellt samtal

Det som skrivs nedan är det som framkommit under samtalet.

Arbetssökande:

Datum:

Kort beskrivning:

- Utbildning:
- Erfarenhet:
- Egen beskrivning av sina kompetenser:
- Hälsa:
- Digital kompetens:



Målsättning:

Inriktning och ort:

Behov av anpassning/övrigt:

(om sådant framkommer)

Planering steg för steg:

Finns behov av Supported employment/supported training eller annan insats inom Hälsöfrämjande etablering?

Namn och titel på samtalsledare

.....



Vägledning (delprojekt Nacka-Värmdö)

Sammanfattning

Lokalt pågick gruppvägledningen under perioden november 2019 till och med november 2020. Insatsen hade under sju månader ett uppehåll på grund av de restriktioner för fysiska träffar som infördes i samband med Covid-19 pandemin. Fyra starter genomfördes, varav två daritalande grupper, en arabisktalande sådan, samt en kombinerad somalisk- och arabisktalande grupp. Totalt deltog 28 projektdeltagare med olika närvarograd, varav 22 kvinnor och 6 män. Varje vägledningsgrupp träffades en fast dag per vecka under sex veckors tid. Träffarna varade i normalfallet tre timmar och byggde på gruppövningar, samt på aktiva och öppna dialoger både mellan deltagare och med de vägledare som höll i träffarna. Olika teman togs upp kring bland annat yrkesval, kompetens, utbildning och arbetsmarknad, men även genus och hälsa. Den process som träffarna följde var Arbetsförmedlingens metod för gruppvägledning, men anpassad efter målgruppens generella behov och med variationer i utformningen av enskilda aktiviteter utifrån behoven hos specifika vägledningsgrupper.

Responser från deltagarna var övergripande positiv och träffarna fick högt betyg. Omkring hälften av deltagarna uppgav uttryckligen att de gjort en positiv stegförflyttning i samband med insatsen, det vill säga kommit närmare arbete.

En slutsats som kan dras är att fler nyanlända, särskilt de som deltar i Arbetsförmedlingens etableringsprogram skulle ha nytta av tillgång till kvalificerad vägledning och att gruppvägledning särskilt är att rekommendera.

Introduktion till arbetssätt/metod

Gruppvägledning var en av flera olika insatser inom det nationella projektet *Hälsöfrämjande etablering* som pågick under perioden 2018–2020 och som



finansierades av Europeiska socialfonden (ESF).¹ De sex olika delprojekten valde sina egna upplägg och den metod som beskrivs i detta dokument är den som användes i det lokala delprojekt där Arbetsförmedlingen och Nacka respektive Värmdö kommun samarbetade inom ramen för samordningsförbundet VärNa. Den definition av vägledning som delprojektet utgick ifrån var följande:

Vägledning är en process och har som mål att underlätta för individen och grupper i alla åldrar och vid olika tidpunkter i livet att välja utbildning, yrke eller karriär och bidra till en bättre livsplanering. Vägledningen ska öka sökandes självinsikt, öka kunskaper om arbetsmarknaden och bredda perspektiv (Arbetsförmedlingen, 2011).

Mål med metoden

Metodens mål är att erbjuda deltagarna kvalificerad vägledning i gruppform där de med hjälp av en processororienterad metod systematiskt ska närma sig sina mål genom ökad medvetenhet om sina förutsättningar i förhållande till de möjligheter och krav som finns på arbetsmarknaden (Arbetsförmedlingen, 2018). Målet är därtill att kompetenser, såväl hårda som mjuka värden, ska synliggöras oberoende av hur de har förvärvats.

Efter avslutad grupp vägledningsinsats ska varje deltagare ha fått klarhet om sin inriktning på yrke/utbildning/arbete eller påbörjat sin valprocess och personliga planering. Varje deltagare ska ha funnit en väg mot arbete som denne tror på och känner sig motiverad att jobba på, och dennes karriärval vara hållbart. Deltagarna ska även själva ha börjat ta fram egna såväl konkreta som personliga planer mot lämpligt arbete som slutmål, samt därigenom fått en ökad känsla av egenmakt.

I projektet syftade vägledningsinsatsen även till att identifiera eventuella stödinsatser för att förbättra långsiktigheten i deltagarens arbetsförutsättningar. Uppdraget var att deltagare med ohälsa och/eller funktionsnedsättning som

¹ Mer information om projektet finns på Svenska ESF-rådets hemsida:
<https://www.esf.se/Resultat/Projektbanken-2014-2020/Alla-Projekt/Halsoframjande-etablering/>



påverkade prestationsförmågan/arbetsförmågan i större utsträckning skulle nå arbete eller studier än vad som tidigare skett.

Metodbeskrivning

I detta metodstöd kommer det prövade arbetssättet för gruppvägledning att presenteras, inklusive dess bakgrund, praktiska upplägg och mål, samt kort om erfarenheter och resultat från dess tillämpning.

I det lokala delprojektet antogs inför insatsen att många nyanlända i projektets målgrupp kunde ha fastnat i negativa tankegångar och ha svårt att se sina egna tillgångar, alternativt var okunniga om vilka möjligheter till arbete som finns i Sverige, vilka krav som ställs på arbetsmarknaden och hur utbildningssystemet fungerar. Till utmaningarna för vägledningsinsatsen sågs målgruppens svårigheter i att uttrycka sig på det nya språket och deras begränsad erfarenhet av den samtalsform som används i vägledningssammanhang (Sundelin, 2015).

I den sociodynamiska vägledningsmodellen används begreppet kulturell medvetenhet (*cultural awareness*) som innebär att vägledaren ska ha kunskap om såväl deltagarens som sin egen kultur (Arbetsförmedlingen, 2016). Även detta såg delprojektet som en utmaning trots medarbetarnas tidigare erfarenhet av att arbeta med nyanlända.

Allt detta gjorde att delprojektet ställde särskilda krav på vägledningsinsatserna och på att ha en beredskap att kontinuerligt kunna göra anpassningar utifrån deltagarnas olika behov och kulturella skillnader. Premisserna var att våga testa och vara flexibla. Eftersom många av deltagarna saknade formella meriter, exempelvis gymnasial utbildning och tydlig yrkestillhörighet, var delprojektets grundval för vägledningen också den att kompetens är så mycket mer än formell utbildning och arbetslivserfarenhet.

Dessutom var det viktigt för delprojektet att få till en normmedveten insats där deltagarna i sina individuella vägval inte begränsades av kön, funktionsförmåga/hälsa, kulturell eller social bakgrund. Projektets mål var att



insatsen skulle uppfylla de så kallade horisontella principerna (Svenska ESF-rådet) som handlar om jämställdhet, tillgänglighet och ickediskriminering.

Jämfört med individuell vägledning har gruppvägledning en del fördelar. Gruppen som kollektiv kan tillhandahålla en större kunskapsbas och problemlösningsförmåga än vad ett individuellt samtal kan erbjuda (Arbetsförmedlingen, 2019). Förutsatt ett öppet kommunikationsklimat så kan deltagarna genom erfarenhetsutbyte stimulera och stötta varandra, samt bidra till ibland nödvändiga attitydförändringar hos den enskilde vad gäller dennes syn på arbete och studier (a.a.).

I utformningen av gruppvägledningsinsatsen så utgick delprojektet fritt ifrån Arbetsförmedlingens kvalitetssäkrade metod för gruppvägledning (processkarta finns i bilaga 1) inklusive de praktiska övningar och tillhörande stödmaterial som projektmedarbetarna valde att använda. Syftet med övningarna var att få deltagarna att reflektera över sig själva, sina situationer och över olika faktorer som påverkar yrkesval.

Den målgrupp som metoden kom att prövas på var utvalda deltagare i delprojektet som bedömdes stå inför val av yrke/utbildning/arbete och som hade behov av fördjupat stöd.² Med viss anpassning av övningarna och tack vare deltagarnas stöttning av varandra visade sig metoden även fungera för personer som inte var läs- och skrivkunniga. Dock kan de inte förväntas kunna göra de tänkta hemläxorna med läs- och skrivuppgifter. Inte heller kan samma resultat väntas för denna grupp och det krävs att mer tid avsätts för gemensamma träffar.

Viktigt att påpeka i detta sammanhang är att för delprojektet så har projektinsatserna (såsom gruppvägledningen) i första hand varit något kompletterande som erbjudits deltagarna utöver deras eventuella ordinarie

² Målgruppen för projektet som helhet har varit personer som misstänktes ha någon form av ohälsa/funktionsnedsättning och som antingen deltog i etableringsuppdraget eller hade varit inskrivna på Arbetsförmedlingen och avslutats i etableringsuppdraget senaste sex månaderna.



programaktiviteter på Arbetsförmedlingen, snarare än istället för andra aktiviteter.

Målgrupp

Metoden för gruppvägledningen är utformad för att passa nyanlända³ som kan ha:

- en obestämd yrkesinriktning
- svårt att hitta rätt bland flertal möjliga alternativ när det gäller arbete eller utbildning
- begränsade kunskaper om svensk arbetsmarknad
- bristande kunskaper i svenska språket
- olika former av ohälsa.

För nyanlända deltagare som är inskrivna i etableringsprogrammet på Arbetsförmedlingen kan det vara bra om de innan gruppvägledningsinsatsen har fullföljt den obligatoriska samhällsorienteringskursen i programmet. Detta eftersom kursen ska bidra till att eleverna får en grundläggande förståelse för samhällslivet, inklusive kunskap om arbete, utbildning och faktorer som påverkar hälsan, samt förståelse för den enskildes skyldigheter och rättigheter i samhället (Centrum för samhällsorientering i Stockholms län).

Deltagande aktörer

För det första krävs att nedanstående aktörer kan delta vid en eller flera av de dagar som gruppvägledningsinsatsen hålls.

Vägledare

En eller två vägledare och tillika samtalsledare för varje deltagargrupp.⁴ Två är optimalt och skapar bättre förutsättningar genom att de kan komplettera varandra och observera mer vad som händer i gruppen än vad en ensam vägledare kan. Erfarenheten är att detta dessutom ofta blir roligare för

³ Med nyanlända avses personer födda utanför EU/EES vars vistelsetid i Sverige i normalfallet inte överstiger 36 månader efter erhållet uppehållstillstånd. Detta är Arbetsförmedlingens definition.

⁴ I delprojektet hölls vägledningen av projektmedarbetarna själva.



deltagarna och gör vägledningsinsatsen mindre sårbar om någon vägledare är borta vid något eller några tillfällen.

Den eller de vägledare som praktiskt håller insatsen bör ha kompetens såsom:

- kunskaper i grundläggande vägledningsmetodik, samt goda kunskaper om yrken, utbildning och arbetsmarknad
- kompetens att leda grupper
- insikter i målgruppens särskilda utmaningar och möjligheter
- kulturell medvetenhet, det vill säga kunskaper om såväl deltagarnas som sin egen kultur (Arbetsförmedlingen, 2016) och nyfikenhet att få lära sig mer
- förtrogenhet med de dokument som beskriver metoden (metodstöd, bildspel och aktivitets-/övningsbeskrivningar).

Tolkar

Tolkar behöver finnas bokade till varje gruppträff och om möjligt samma tolkar till hela gruppvägledningsserien eller åtminstone till varje deltagargrupp.

Eventuellt kan flera tolkar med samma språk vara bra att boka ifall en storgrupp med flera språk ska kunna delas in i mindre grupper för övningar och diskussioner, eller om flera vägledare samtidigt ska kunna ta del av samtal i smågrupper.⁵

Att använda tolk gör det möjligt inte bara att förstå varandra bättre utan även att ha en högre ambition i samtalen. Viktigt att ta med i beräkningarna är att samtal med tolk tar ungefär dubbelt så lång tid jämfört med samtal mellan personer på ett och samma språk (Arbetsförmedlingen, 2019).

Studie- och yrkesvägledare

Studie- och yrkesvägledare (SYV) i roll som inbjuden gäst sista dagen som varje vägledningsgrupp träffas. Syftet är att presentera utbildningssystemet

⁵ I delprojektets tillämpning av denna metod så gick det dock bra att klara sig med en tolk per språk.



närmare, att låta deltagare ställa frågor om lokala utbildningsmöjligheter och att vid behov boka enskilda samtal mellan deltagare och studievägledare.

Arbetsgivare

Sista dagen som varje vägledningsgrupp träffas så kan med fördel en eller två arbetsgivare bjudas in som gäst(er) för att presentera något yrke eller bransch som deltagare har visat intresse för eller kanske skulle passa inom.⁶ Syftet är att såväl inspirera som informera deltagarna, men även att ett sådant möte med arbetsgivare kanske kan leda vidare till studiebesök eller mentorskap.

Förutsättningar för att arbeta med metoden

För att kunna arbeta med metoden som det är tänkt så behöver ett antal ytterligare förutsättningar vara uppfyllda. Metoden kräver t. ex att lämpliga lokaler, utrustning och materiel finns tillgängligt.

Lokaler

En mindre konferenslokal med stort bord för 8–10 deltagare plus tolkar och vägledare, gärna med möjlighet att möblera om. Ytterligare 2–3 samtalsrum eller liknande kan eventuellt behövs för att kunna jobba i mindre grupper. Lokalbehovet är beroende av hur många olika språkgrupper som ska delta. Det kan vara mycket givande att även ha ett gemensamt rum för fika och där det går att umgås på rasterna.

Utrustning och materiel

Följande utrustning och materiel rekommenderas för genomförandet av gruppvägledningen:

- Dator, samt projektor eller tv för visning av bildspel.
- Stort blädderblock/whiteboardtavla, papper och färgpennor.

⁶ Det bör tilläggas att delprojektet inte hade möjlighet att bjuda in någon arbetsgivare, men att ambitionen att göra detta hela tiden fanns.



- Deltagarkompendium i form av en personlig folder med bland annat övningsmaterial och valda delar ur *Boken om Sverige* (finns i bilaga 4).⁷
- Bildspel för gruppträffarna, samt instruktioner och tips till vägledarna.
- Arbetsförmedlingens yrkeskort *Mina talanger* (detta är en uppsättning med bilder i mindre format som visar olika yrken och arbetssituationer).⁸
- Utskrivna platsannonser som är passande för respektive deltagargrupp.
- Diplom och närvarointyg till deltagare (bilaga 5).
- Arbetsförmedlingens uppföljningskort *Vi vill veta vad du tycker* eller annat liknande blankett för att deltagare enkelt ska kunna betygssätta varje träff och ge förslag på vad som skulle krävs för att denne skulle ha satt ett högre betyg.

Det är fördelaktigt om deltagarna har med sig egna mobiltelefoner med valfri app för att vid behov kunna översätta deltagarmaterial. Det kan även vara bra att i förväg ha översatt vissa övningar i deltagarmaterialet.

Genomförande av metoden

Detta avsnitt beskriver hela metoden från att hitta lämpliga deltagare och genomföra vägledningsträffarna till att följa upp enskilda deltagares resultat och fortsatta behov.

Hitta lämpliga kandidater för vägledningsinsatsen

Det finns många olika sätt att välja ut lämpliga kandidater för grupp vägledningen, både för insatsen som sådan och för tillsättning av enskilda vägledningsgrupper. Det gäller att på något sätt kunna söka fram dessa, alternativt att personer ges möjlighet att själva anmäla sitt intresse för insatsen.

Delprojektet valde exempelvis att använda Arbetsförmedlingens informationssystem (AIS) och där söka fram personer som var inskrivna i

⁷ Boken kan beställas eller laddas ner på olika språk på <https://www.informationsverige.se/sv/jag-arbetar-med-malgruppen/samhallsorientering/boken-om-sverige/>

⁸ Dessa kan internt på Arbetsförmedlingen beställas under namnet ”Yrkeskortslåda” på Strömberg web-shop.



projektet och som omfattades av utbildningsplikt⁹ och/eller som hade ett ej identifierbart yrke, alternativt inte kunde ta tidigare yrke.¹⁰ I delprojektet sågs detta som en indikation på ett behov av vägledning mot studier och framtida yrke, men även andra deltagare i projektet som uttryckte önskemål om att få delta kunde erbjudas plats. Deltagarnas planeringar gicks igenom av Arbetsförmedlingens representant i projektgruppen för att säkerställa att gruppvägledningsinsatsen inte krockade med befintlig planering. Även uppgifter från andra befintliga dataregister såsom GW (kommunerna) och SUS (Försäkringskassan) kan användas för att såväl hitta kandidater som för grupptillsättning.

Tillsättning av enskilda vägledningsgrupper

Varje enskild vägledningsgrupp rekommenderas att ha 8–10 deltagare. Faktorer att ta hänsyn till vid gruppindelning kan exempelvis vara kön, modersmål, läskunnighet, kunskaper i svenska språket, utbildningsnivå och tidigare yrkeserfarenhet. Även i detta steg kan ovan nämnda dataregister ha uppgifter som kan ligga till grund för urvalsförfarandet.

Delprojektets erfarenhet är att heterogena grupper är att föredra och särskilt när det gäller kön. Eftersom kvinnor och män inte tar del av arbetsmarknadspolitiska program och insatser i samma utsträckning (Arbetsförmedlingen, 2020) bör det eftersträvas att ha en jämn könsfördelning bland deltagarna. Deltagare med olika bakgrunder, intressen och behov kan ha nytta av att ta del av varandras olika erfarenheter och synpunkter.

Fler än två språk i en grupp bedöms vara svårhanterligt om dialogerna ska kunna flyta på och alla deltagare ska kunna få komma till tals. Erfarenheten i delprojektet är att insatsen gynnas tidsmässigt av att antingen ha en mixad

⁹ Utbildningsplikten gäller för vissa nyanlända och innebär enkelt uttryckt att Arbetsförmedlingen har bedömt att en arbetssökande i etableringsprogrammet med kort utbildningsbakgrund inte kan matchas mot ett arbete under tiden i programmet.

¹⁰ I AIS registreras icke yrkesbestämda med kod X31 och arbetssökande som ej ta tidigare yrke med kod X33.



grupp med läskunniga och analfabeter som delar ett gemensamt språk, eller en homogen grupp vad gäller läskunnighet men där flera språk talas.¹¹

Inledande informationsmöte

Varje vägledningsomgång inleds med att potentiella deltagare får en skriftlig inbjudan (se bilaga 2) till ett introduktionsmöte i större grupp med högst 12 deltagare och på maximalt 60 minuter. På mötet sker en presentation av vägledarna som ska hålla i insatsen (gärna genom någon rolig och personlig övning, exempelvis ”gissa vem som...”). Där introduceras även upplägget för gruppvägledningen, exempelvis syfte, mål, innehåll, former, lektionstider och antal träffar etcetera. Det ger en trygghet i att veta vad som väntar. Viktigt är att informationsmötet skapar motivation till att delta.

Vid introduktionsmötet rekommenderas deltagarna att ta del av insatsen med förklaringen att det kommer föra dem närmare egen försörjning. Insatsen bör dock vara frivillig och deltagaren själv ges möjlighet att anmäla sitt intresse. Vid avslutat möte tillfrågas var och en om de vill delta och de som tackar ja bokas därefter till första möjliga vägledningstillfälle.

Kursdagar

Varje vägledningsgrupp träffas en fast dag per vecka under sex veckors tid. Tid ska finnas mellan träffarna för att deltagarna på egen hand ska få reflektera över föregående träff och för att kunna göra enklare hemläxor som förberedelse inför kommande träff.

Träffarna är i normalfallet på tre timmar och bygger på gruppövningar, samt på aktiva och öppna dialoger både mellan deltagare och med de vägledare som håller i träffarna. Olika teman tas upp kring bland annat yrkesval, kompetens, utbildning och arbetsmarknad, men även genus och hälsa. Den röda tråden är den vägledningsprocess som förordas i Arbetsförmedlingens metod för

¹¹ Även om delprojektet testade att kombinera båda två alternativen, visade det sig att tidsramarna blev mycket svåra att hålla och detta trots deltagare som var varandra mycket behjälpliga med att läsa och skriva.



gruppvägledning (Arbetsförmedlingen, 2019). Övningar och övrigt innehåll för varje gruppträff summeras i bilaga 3.

Varje dag startar med en inledning och reflektioner från föregående träff, samt en presentation av målen för dagen. Vid varje dags avslutning görs en avstämning med deltagarna om hur dagen varit och ifall frågor kvarstår att besvara. Vid dagens avslut presenteras även kort vad nästa träff ska handla om och eventuella hemläxor att göra tills dess. Deltagarna ges även möjlighet att komma med synpunkter på och betygsätta dagens aktivitet genom att anonymt få besvara ett uppföljningskort. Detta ger vägledarna material för ständiga förbättringar.

Kostnader/vinster

De ekonomiska vinsterna av metoden är svåra att uppskatta. Betydelsen av att deltagare får träffa andra i samma situation, ökad egenmakt och välmående är faktorer som är svåra att värdera i pengar. Om deltagarna genom insatsen kan hitta en snabbare väg till lämpligt och långsiktigt hållbart arbete så finns det naturligtvis en ekonomisk vinst i detta, men den är alltför komplex för att enkelt kunna beräknas.

Kostnader finns för lokalhyror, personal och uppkopiering av material, samt eventuellt för frukt och fikabröd till deltagarna. Material producerat av såväl Arbetsförmedlingen som externa producenter är förenat med kostnader. För Arbetsförmedlingens användning är det interna materialet fritt för kopiering.

Resultat

Nedanstående resultaten från tillämpning av metoden bygger på enkla analyser, relativt få deltagare, samt begränsade data/svar och bör därmed tolkas med försiktighet. För en fördjupad resultatanalys, se bilaga 6.

Deltagaranalys

Sammanfattningsvis har 28 personer deltagit under gruppvägledningsinsatsen och ungefär tre fjärdedelar av dessa var kvinnor. Utbildningsnivån var generellt sett låg bland deltagarna. Nästan hälften hade endast gått grundskola och



omkring en tredjedel hade ingen formell grundläggande utbildning. Ett flertal var analfabeter på sitt eget modersmål. Bland kvinnorna saknade mer än en fjärdedel tidigare yrkeserfarenhet. Bland deltagarna kunde det urskiljas skillnader i hur långt de kommit i sina processer mot arbete och/eller studier. En del behövde mer tid för att ändra inriktning, medan andra bara behövde strukturera upp eller revidera en befintlig planering.

Resultat och stegförflyttning

13 av de 28 deltagarna (46%) sa uttryckligen att de hade gjort en stegförflyttning och kommit närmare arbete. Från övriga saknas svar (exempelvis för att de inte deltog direkt från första dagen eller inte var med på avslutningsdagen, alternativt att oklarheter finns

Av de 28 deltagarna har 1 avslutats mot arbete och inga mot studier. Av de 20 som avslutades för att projektiden tog slut kan eventuellt tre ytterligare ha påbörjat studier.

Lärdomar

Efter avslutad grupp vägledningsinsats har delprojektet kunnat identifiera en del faktorer som bidragit till insatsens framgång, men även en del fallgropar som bör undvikas vid en eventuell framtida implementering av metoden.

Framgångsfaktorer

- Relativt små vägledningsgrupper främjade **tilliten** och gruppdynamiken, vilket gjorde att deltagarna kunde vara väldigt öppna med att dela med sig av kunskaper, erfarenheter och åsikter. Det är av största vikt att få deltagarna att delta aktivt, vilket förutsätter att det finns upplevelse av **trygghet** i gruppen samt **respekt** för varandra. Att gemensamt fastställa reglerna bidrar till en ökad trygghet liksom en tydlig struktur för vad som ska göras och när. Ett tips för att skapa **delaktighet** kan vara att köra svarsrundor där varje deltagare får säga något. I delprojektet kan en fördel ha varit att omkring hälften av deltagarna hade träffats tidigare på hälsoskolan som var en annan gruppaktivitet i delprojektet.



- Vägledare som **bjuder på sig själva** och på sina erfarenheter gör även det att deltagare öppnar upp sig mer för att prata med främlingar. Ett sätt att visa vägen och bana vägen för deltagarna är att låta vägledarna först ha dialoger med varandra och exemplifiera övningar. Då blir det lättare för deltagarna att förstå och sedan ta vid. Om deltagarna sedan missförstår eller lyfter ovidkommande saker så är det viktigt att ändå bemöta och hantera detta med respekt.
- **Gemensamma raster** gjorde det möjligt att bli mer familjära och bidrog till att skapa ömsesidig **kulturell medvetenhet**. Erfarenheten från delprojektet är att rasterna även resulterade i praktisk språkträning, ökad gruppkänsla och skapande av förtroende för varandra. Samtalsledare och deltagare har kunnat ha intressanta diskussioner om allt mellan himmel och jord.
- **Mixade grupper** med deltagare som hade varit olika tid i Sverige med olika erfarenheter och utmaningar på vägen hit gjorde att de kunde dela med sig och stötta varandra.
- **Begränsat antal språk per deltagargrupp** bidrog till att alla fick ta plats och komma till tals. Inför vägledningsinsatsen fanns en farhåga om att den skulle hämmas av deltagares svårigheter att kommunicera och uttrycka sig på svenska, samt av kulturella skillnader mellan såväl deltagare som mellan deltagare och vägledare. Bra tolkar och många deltagares vilja att försöka kommunicera på svenska gjorde dock att språket mycket sällan upplevdes som ett hinder. Något som dock förvånade vägledarna var att i en grupp kunde alla deltagare ena dagen prata svenska med varandra och med vägledarna, för att vid nästa tillfälle nästan enbart prata sitt modersmål.
- **Bra tolkar och samma tolkar** för varje enskild grupps alla gemensamma träffar. Användandet av samma tolk har även i tidigare vägledningsprojekt visat sig vara en framgångsfaktor (Arbetsförmedlingen, 2017).
- **Undvika att hamna i expertrollen**. Som vid all grupp vägledning är det viktigt att som vägledare inte inta en expertroll, utan istället främja en samtalsform baserad på det fria utbytet av tankar och idéer där deltagarna är varandras resurser och skapar vägledningen tillsammans. Vid arbete med den aktuella målgruppen finns det eventuellt en risk för att deltagare från andra länder och med kanske lägre utbildning förväntar sig att vägledaren just ska vara expert, men ju mer detta kan stävjas desto mer givande blir insatsen, är delprojektets erfarenhet. Den samtalsform som används i



vägledningssammanhang, med exempelvis metaforer och visualiseringar, upplevdes sällan orsaka några större besvär trots inledande farhågor.

- Sist, men absolut inte minst har en framgångsfaktor varit **en lyhördhet och flexibilitet hos vägledarna** att ändra upplägget och snabbt ställa om gruppträffar så att innehållet anpassas utifrån såväl föregående träffs utförande och utfall som uppfattade behov hos gruppen just i stunden.

Fallgropar

- En utmaning har varit **att få till tillräckligt stora språkgrupper** så att en vägledningsgrupp kan tillsättas. Delprojektets kapacitet att erbjuda gruppvägledning till alla projektdeltagare har varit beroende av hur språkgrupperna har sett ut antalsmässigt vid varje uppstart av en vägledningsomgång. Risken är att deltagare får vänta länge på sin tur och därmed förlorar sin motivation att delta.
- Eftersom gruppvägledning bygger på en strukturerad process och på gruppdynamik riskerar insatsen att påverkas negativt om deltagare är frånvarande. Därför viktigt **att direkt följa upp och hantera eventuell frånvaro** så att inte kvarstående deltagares processer och möjlighet att tillgodogöra sig insatsen blir lidande. Det behöver finnas en plan för hur frånvaro ska hanteras och när det är läge att erbjuda frånvarande deltagare chansen att istället få göra en nystart vid ett senare tillfälle. Att låta deltagare komplettera flera missade tillfällen för att komma ikapp övriga deltagare är svårt på grund av det handlar om en gemensam process. Inga nya deltagare bör därför tas in efter den andra gruppträffen. Helst ska alla antingen ha varit på introduktionsmötet och/eller ha deltagit på första vägledningsträffen. Det tar för mycket tid att för varje ny deltagare informera om syfte, upplägg och reglerna för aktiviteten, likaså att för tidigare deltagare lära känna de som senare tillkommer. Dynamiken och samspelet i gruppen förändras och riskerar att backa till ett tidigare stadium.¹²
- En annan fallgrop har att göra med **utnyttjandet och förläggning av raster**. Angivna tider för raster finns i schemaförslaget, men tider kan vara svåra att hålla och samtalsledarna måste vara observanta på när rast behövs

¹² För mer om detta rekommenderas att ta del av klassiska modeller för grupputveckling såsom FIRO (*Fundamental Interpersonal Relations Orientation*) eller Susan IMGD (*Integrated Model of Group Development*).



och är lägligt. Nyckelordet är flexibilitet. Raster behöver vara tid för återhämtning för såväl deltagare som kursledare. Delprojektets erfarenhet är att om rastera börjar användas för att diskutera enskilda ärenden med deltagare eller för att be dem fylla i olika blanketter minskas utrymmet för vila, och andra deltagare tvingas vänta på att få komma igång med grupparbete. Det som tros vara en enkel fråga ställd från såväl vägledare som deltagare kan ofta dra ut på tiden mer än tänkt.

- **Beräkning av tid** är en utmaning. Erfarenheten är att det tar mer tid att skriva ut, sortera och dela ut deltagarmaterial än vad man tror. Att ha allt klart redan inför första gruppträffen är därför bra. Även på gruppträffarna är det svårt att uppskatta tidsåtgång för olika uppgifter och det är därför bra att ha ett lager med extra alternativa övningar. Eftersom vissa grupper är snabbare än andra kan det också vara bra att för varje grupp notera framsteg, vad som gjorts och vad som hoppats över, frågor som ”parkerats” för att besvaras vid senare tillfälle etcetera.
- Då denna metodbeskrivning skildrar en vägledning som är tänkt att ske parallellt med andra insatser så är det viktigt att se till att de dels inte krockar med varandra och att deltagarna efter avslut utan dröjsmål kan erbjudas andra lämpliga insatser. Det handlar om att lyckas **skapa sömlösa flöden**. I delprojektet har fallgruppen varit den att utbudet av olika egna insatser har varit begränsat och därmed har grupp vägledningen inte alltid följts upp av ytterligare insatser, alternativt så har nästa insats dröjt innan den erbjudits en deltagare. Risken är en regress i deltagarna process mot målet arbete eller studier.

Reflektioner

En slutsats som kan dras är att fler nyanlända, särskilt de som deltar i Arbetsförmedlingens etableringsprogram skulle ha nytta av tillgång till kvalificerad vägledning och att grupp vägledning särskilt är att rekommendera. Det gäller i synnerhet de arbetssökande som i myndighetens etableringsprogram omfattas av så kallad utbildningsplikt.

Om en implementering på bredare front, av just detta metodstöd, skulle aktualiseras så vore det värdefullt att först utvärdera vilka konsekvenser olika val, i termer av gruppstorlek och grupp sammansättning kan få på utfallet. Detta



för att kunna effektivisera arbetssättet. Det skulle även vara intressant att mäta andra former av utfall såsom om insatsen leder till:

- ökad jobbsökaraktivitet (exempelvis antal timmar nedlagda eller antal sökta jobb/månad)
- breddat jobbsökande (deltagare börjar söka jobb inom andra yrkesområden)
- att deltagare i högre utsträckning går till en kompletterande aktör (utbildning eller jobbcoachning) än de som inte fått insatsen
- bättre planeringar på Arbetsförmedlingen
- etcetera

En annan reflektion är att ett visst mått av digitala kontakter med deltagare inte är fel. Dels för att såväl samhällslivet som arbetslivet förutsätter vissa digitala färdigheter och att all form av övning ger färdighet. Dels också för att kunna effektivisera en insats som gruppvägledningen och kunna erbjuda den i andra former. Detta var en insikt som delprojektet kom till i samband med Covid-19-pandemin då projektet stod handfallet i att snabbt kunna erbjuda distansbaserad gruppvägledning, något som delprojektet sedermera tog fram ett upplägg för.

Återkopplingen från vägledarna har varit att insatsen varit mycket givande för egen del. Man har haft förmånen att få träffa trevliga deltagare som bjudit på sig själva och fått glädjen att följa deras utveckling och framsteg. Vägledarna har fått ökad förståelse för de utmaningar och möjligheter som deltagarna, i egenskap av att vara nyanlända, själva upplever och fått lära känna individerna på en mer familjär nivå som troligen inte hade varit möjlig i deras ordinarie roller som tjänstemän på olika myndigheter såsom Arbetsförmedlingen och kommun. Dessa nya kunskaper och erfarenheter har de sedan kunnat ta med sig tillbaka till ordinarie verksamheter utanför projektet.



Referenser

Arbetsförmedlingen. (2011). Instruktion för vägledningsuppdraget.

Arbetsförmedlingens interna instruktioner.

Arbetsförmedlingen. (den 4 februari 2016). *Sociodynamisk vägledningsmodell.*

Hämtat från Arbetsförmedlingens intranät, VIS:

<https://vis.arbetsformedlingen.se/arbetsformedling/verktyg/metoderao/yrkesvagledningssamtalq/sociodynamiskavagledningsmodell.4.f125a8915166df64fe5289d.html>

Arbetsförmedlingen. (den 13 februari 2017). *Arbetsförmedlingens intranät, VIS.*

Hämtat från Yrkeskort- ett stöd i vägledningen:

<https://vis.arbetsformedlingen.se/arbetsformedling/verktyg/erbjudandenochtjanster/karriarvagledning/yrkeskort.106.4a1ec1611419bf2df14c1cc.html>

Arbetsförmedlingen. (2017). *Vägledningsgrupper med E-guide för nyanlända. Ett pilotprojekt vid avdelningen Rehabilitering till arbete.*

Arbetsförmedlingen. (2018). *Fördjupning till Arbetsförmedlingens nationella strategi för karriärvägledning.*

Arbetsförmedlingen. (den 22 januari 2019). *Arbetsförmedlingens intranät, VIS.*

Hämtat från Vis-artiklar – aktiviteter utrikesfödda kvinnor:

<https://vis.arbetsformedlingen.se/arbetsformedling/integrationochetablering/aktiviteterutrikesfoddakvinnor/visartiklar.4.378462bf1682c93bf48ee3.html>

Arbetsförmedlingen. (den 15 januari 2019). *Att använda tolk.* Hämtat från

Arbetsförmedlingens intranät, VIS:

<https://vis.arbetsformedlingen.se/download/18.3f277308167302a29c45afb/1544010158473/181203%20Att%20anv%C3%A4nda%20tolk%20f%C3%B6rdjupningsdokument.pdf>

Arbetsförmedlingen. (den 7 mars 2019). *Gruppvägledning (Q)*

Aktivitetsbeskrivning. Hämtat från Arbetsförmedlingens intranät, VIS:

<https://vis.arbetsformedlingen.se/arbetsformedling/verktyg/metoderao/gruppvagledningq/aktivitetsbeskrivning.4.710196211278fb18bae80009607.html>



- Arbetsförmedlingen. (den 7 mars 2019). *Gruppvägledning(Q) Metodbeskrivning*. Hämtat från Arbetsförmedlingens intranät, VIS:
<https://vis.arbetsformedlingen.se/arbetsformedling/verktyg/metoderao/gruppvagledningq.4.710196211278fb18bae80009599.html>
- Arbetsförmedlingen. (den 21 februari 2020). *Arbetsförmedlingens hemsida*. Hämtat från Utrikes födda kvinnor. Arbetsförmedlingens åiterrapportering 2019:
<https://arbetsformedlingen.se/download/18.47a458fb16df81b9133effd/1582532358586/utrikesfodda-kvinnor.pdf>
- Arbetsförmedlingens intranät, VIS*. (den 4 juni 2020). Hämtat från Presentationsövning:
<https://vis.arbetsformedlingen.se/arbetsformedling/verktyg/erbjudandenoch-tjanster/karriarvagledning/ovningar/1attstartainledningsfas/presentationsovning.4.2756e05f12582eb71358000108.html>
- Centrum för samhällsorientering i Stockholms län. (u.d.). *Samhällsorientering*. Hämtat från <https://nyistockholm.se/svenska/introduktion/>
- Danielsson, M. (2005). *Erfarenheter och tips kring gruppvägledning på distans*. Myndigheten för Sveriges nätuniversitet. Hämtat från https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/18021/1/gupea_2077_18021_1.pdf
- Hälso- och sjukvårdsförvaltningen Stockholms läns landsting. (u.d.). *Uppdragsbeskrivning TKC*. Hämtat från <https://www.transkulturelltcentrum.se/globalassets/verksamheter/transkulturellt-centrum/om-oss/bilaga-2-uppdragsbeskrivning-2018.pdf>
- Nacka Kommun*. (den 30 juli 2019). Hämtat från Samhällsorienteringen:
<https://www.nacka.se/forskola-skola/vuxenutbildning/so/>
- Sundelin, Å. (2015). *Att skapa framtid. En analys av interaktionen i studie- och yrkesvägledande samtal med unga i migration*. Stockholm: Stockholms universitet.
- Svenska ESF-rådet. (u.d.). *Horisontella principer*. Hämtat från Svenska ESF-rådet:
<https://www.esf.se/vara-fonder/socialfonden1/overgripande-information-om-socialfondsprogrammet/horisontella-principer/>
- Svenska ESF-rådet. (u.d.). *Hälsöfrämjande etablering*. Hämtat från Svenska ESF-rådet.



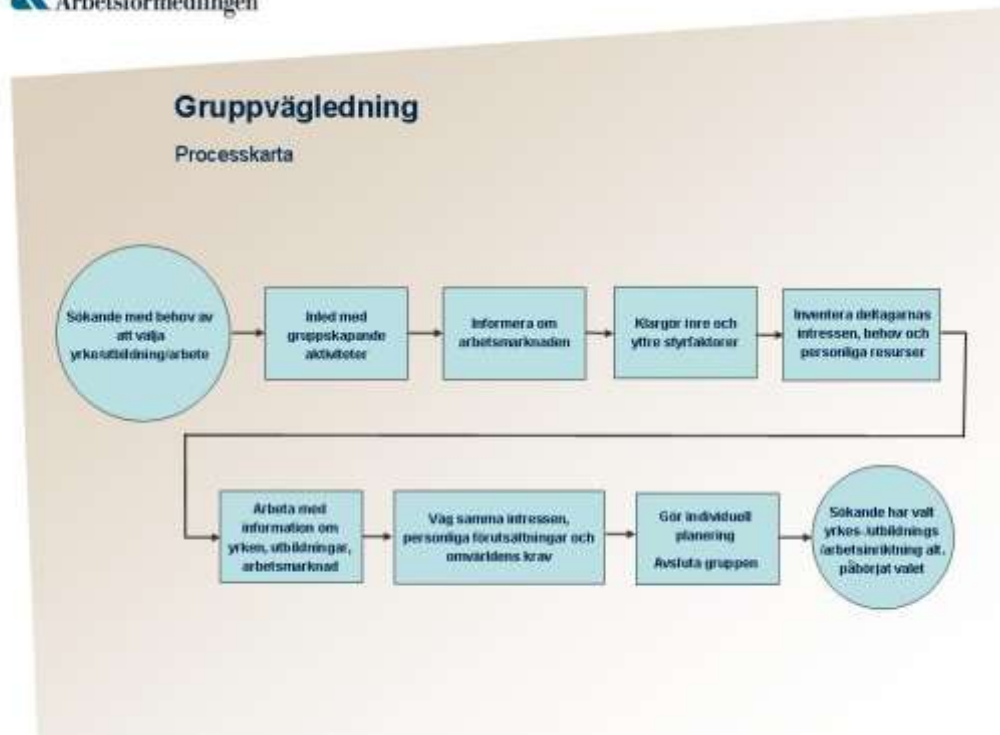
Svenska ESF-rådet. (u.d.). *Mirjam - underlättar etablering på arbetsmarknaden för nyanlända kvinnor inom etableringsuppdraget*. Hämtat från Svenska ESF-rådet: <https://www.esf.se/resultat/projektartiklar/projektartiklar-20014-2020/mirjam---underlattar-etablering-pa-arbetsmarknaden-for-nyanlanda-kvinnor-inom-etableringsuppdraget/>

Transkulturellt Centrum - Region Stockholm. (u.d.). Hämtat från <https://www.transkulturelltcentrum.se/>

Värdö kommun. (u.d.). Hämtat från Samhällsorientering: <https://www.varmdo.se/barnochutbildning/lardigsvenska/samhallsorientering.4.5024007816e4121cb57c0c1c.html>



Bilaga 1: Processkarta för gruppvägledning



Figur 1: Processkarta för gruppvägledning (Arbetsförmedlingen, 2019).



Bilaga 2: Inbjudan till introduktionsmöte

Inbjudan till informationsmöte om gruppvägledning

Du är välkommen till informationsmöte inför kommande gruppvägledning som arrangeras av projektet *Hälsöfrämjande etablering*.

Tid: onsdag den 15 januari kl. 13:00-14:00
(kom gärna 10–15 minuter innan, men inte tidigare).

Plats: samordningsförbundet VärNa, Hesselmans torg 5, Nacka. Ring på dörren på plan 2 så kommer vi och hämtar dig,

Gruppvägledningen är en möjlig insats i er planering på Arbetsförmedlingen och pågår under sex veckor med ett halvdagsmöte per vecka. Målet är att underlätta er planering mot framtida arbete och/eller studier så att vägen dit går snabbare. Vår förhoppning är att er kompetens ska synliggöras, era karriärval ska vara medvetna och välgrundade, samt att ni själva ska känna ökad egenmakt (att ni själva lättare kan påverka er situation).

Träffarna bygger mycket på gruppövningar, samt på dialoger mellan deltagare och ledare, vilket kräver att alla aktivt deltar och upplever trygghet i gruppen och respekt för varandra. Olika teman kommer tas upp kring bland annat yrkesval, kompetens, utbildning och arbetsmarknad. På varje möte finns bokade tolkar i arabiska, dari och swahili.

Välkommen!

Projekt Hälsöfrämjande etablering

Projektet är ett samarbete mellan Arbetsförmedlingen, Nacka och Värmdö kommun. Projektet startade i september 2018 och pågår fram till september 2020. Projektet provar olika metoder för att hjälpa nyanlända att må bättre under sin etableringstid.

Behöver du kontakta oss kan du mejla projektledaren Ulrika Arvas på ulrika.arvas@finsamvarna.se eller ringa henne på telefonnummer: 072-567 72 05.





Bilaga 3: Upplägg för kursdagar

Dag 1 – Inledningsfas

Första gruppträffen är en introduktion med målet att klargöra mål och syfte med vägledningsinsatsen, att börja lära känna varandra och få till ett samspel i gruppen. Målet för dagen är dessutom att stämma av förväntningar och farhågor, samt fastställa de spelregler som ska gälla för gruppen. Syftet är att få deltagarna att känna tillhörighet och trygghet i gruppen, samt att få till en fungerande struktur och dynamik – det vill säga att åstadkomma ett gruppskapande.

Övergripande struktur för dagen är:

- Schemagenomgång.
- Presentationsövning.
- Bestämma gemensamma regler för träffarna.
- Syftet med vägledningen och deltagarnas förväntningar.¹³
- Se film om mål i livet och diskussion kring egna mål.
- ”Öde Ö” (övning).¹⁴

Dag 2 – Övergångsfas och arbetsfas

Den andra gruppträffen inleds med en så kallad övergångsfas där målet är att diskutera tankar kring arbete och arbetslöshet, att öka förståelsen och viljan till egen förändring, samt att få deltagarna mer medvetna om både sina egna och omvärldens resurser. Syftet är ett fortsatt skapande av samhörighet och tillit i gruppen, att öka såväl självförtroende som vilja och engagemang att arbeta i grupp för att tillsammans uppnå målen med vägledningen.

Målet med den arbetsfas som därefter följer är att klargöra attityder och värderingar, faktorer som påverkar yrkesval, samt ge kunskap om arbetsmarknad, yrke och utbildning. Den ska öppna för nya tankesätt och val som leder till arbeten på hela arbetsmarknaden. Den ska leda till en insikt i att det är möjligt att finna sig tillrätta i mer än ett yrke oavsett exempelvis tidigare

¹³ Övningen är bearbetad och hämtad från Pärmen Metodbank, Idégruppen, Värmland.

¹⁴ Övningen är bearbetad och hämtad från KIM-projektet, 2005 (AMS Brytverksamhet).



erfarenheter, kön och hälsostatus. Syftet är att visa hur inre faktorer såsom attityder och värderingar, samt yttre faktorer påverkar yrkesval.

Denna dag används Arbetsförmedlingens yrkeskort *Mina talanger* i vissa övningar. Dessa bilder av yrken och arbetsituationer underlättar för deltagarna att komma på och ge uttryck åt intressen och attityder. De har också ”... visat sig vara ett bra verktyg för att vidga diskussionen med arbetssökande som har begränsningar i förhållande till arbetsmarknaden, som till exempel har en funktionsnedsättning, språksvårigheter eller begränsad erfarenhet av arbetslivet” (Arbetsförmedlingen, 2017).

Övergripande struktur för dagen är:

- ”Blomman” (övning).¹⁵
- Diskussion om varför man arbetar och hur arbetsmarknaden förändras.
- Se film om att hitta arbete.
- Diskussion och övningar kring genus och olika yrkens status.¹⁶

Dag 3 – Fortsatt arbetsfas

Arbetsfasen fortsätter i den tredje gruppträffen som har som mål att hjälpa deltagarna att ta fram strategier och individuella mål, se möjligheter och hinder, lösa problem, konkretisera drömmar och få en tydligare målbild. Deltagarnas krav och önskemål på olika yrkesområden, arbeten och utbildningar belyses. Under dagen får exempelvis deltagarna själva ta reda på vad arbetsgivarna efterfrågar för kompetenser och erfarenheter. Syftet är att denna träff ska vidga perspektiv om arbetsmarknad, yrke och utbildning.

Övergripande struktur för dagen är:

- ”Medarbetare sökes” (övning).¹⁷

¹⁵ Övningen är bearbetad och hämtad från Inga Olsson (2005). Utveckling i grupp. Teori- Modell-Övningar.

¹⁶ Övningarna bygger fritt på Sektionen för utbildningsproduktion, 2009 (Arbetsförmedlingen), samt Inga Olsson (2005). Utveckling i grupp. Teori- Modell-Övningar.

¹⁷ Övningen är bearbetad och hämtad från Pärmen Metodbank, Idégruppen, Värmland.



- ”Hotellet” (övning).¹⁸
- ”Yrken i lådan” (övning).¹⁹

Dag 4 – Fortsatt arbetsfas

Fortsatt arbete mot samma mål och med samma syfte som dag 3. Ett tema under dagen är att få deltagarna att reflektera över hur de använder sin tid och sina kunskaper i svenska språket kontra de krav som ställs på arbetsmarknaden.

Övergripande struktur för dagen är:

- Hur använder jag min tid? (övning).²⁰
- Diskussion om språk.
- Visa Yrkesguiden.

Dag 5 – Fortsatt arbetsfas

Den femte gruppträffen har som mål är att hjälpa deltagarna att göra en avvägning mellan önskemål, intressen, resurser och omvärldens förutsättningar och krav, samt låta dem analysera konsekvenserna av valen. Syftet är att deltagarna ska få pröva olika tänkta yrkes- och utbildningsalternativ mot rådande utbildnings- och arbetsmarknadsförhållanden och att varje deltagare därigenom får en egen tydligare målbild genom att själv få formulera mål och delmål.

Övergripande struktur för dagen är:

- ”Café Ambition” (övning).²¹
- ”Trappan” (övning).²²
- Diskussion kring kompetenser och egenskaper.

¹⁸ Särskilt denna övning bör översättas till fler språk då det är tidskrävande att via tolkar förklara alla yrkesalternativen.

¹⁹ Övningen är bearbetad och hämtad från KIM-projektet, 2005 (AMS Brytverksamhet).

²⁰ Övningen är bearbetad och hämtad från Pärmen Metodbank, Idégruppen, Värmland.

²¹ Övningen är bearbetad och hämtad från Michael Hjerth, FKC Mellansjö - Centret för lösningsinriktade arbetsmodeller, 2009.

²² Övningen är bearbetad och hämtad från Hilmar T. Hilmarsson (2006). Coachingtrappan- en handbok i att coacha och motivera till resultat.



Dag 6 - Avslutningsfas

Sjätte och sista gruppträffen syftar till att så att säga knyta ihop säcken och avsluta gruppen. Om tid finns görs eventuellt görs övningar som tidigare inte hunnits med. Målet är att deltagarna ska få stämma av vad de har lärt sig och hur de kan tillämpa detta. Det är också ett tillfälle att följa upp eventuella tidigare ”parkerade” frågor och ifall deltagarnas ursprungliga förväntningar har uppnåtts.

Temat för dagen är kontakter, nätverk och relationer. Genom att bjuda in studie- och yrkesvägledare, samt om möjligt arbetsgivare, ges möjlighet att på sätt och vis påbörja nästa steg och stimulera till fortsatt arbete mot egna mål. Diplom och närvarointyg lämnas ut för att signalera såväl ett avslut som en utförd prestation.

Ett tips är att redan den här dagen ha färdiga tider för enskilda samtal att lämna till deltagarna.

Övergripande struktur för dagen är:

- Nätverksövning.²³
- Inbjuden gäster – Studie- och yrkesvägledare, samt gärna även arbetsgivare.

Enskilda uppföljningssamtal

Enskilda uppföljningssamtal görs inom cirka 2 månader, dock tidigast ett par veckor efter avslutad gruppaktivitet. Räkna med ungefär en timmes samtalstid med bokad tolk. Deltagaren tar om möjligt med sin mapp från gruppvägledningen och det säkerställs att materialet hålls vid liv. Eventuella behov av mer stöd följs upp och rekommendationer kan vid behov vidarebefordras till andra parter (exempelvis Arbetsförmedlingen eller kommunen) om samtycke finns från deltagaren.

²³ Övningen är bearbetad och hämtad från Christer Eliéerson, Arbetsförmedlingen, 2009.



Bilaga 4: Deltagarkompendium i urval



DELTAGARMATERIAL -
GRUPPVÄGLEDNING

DELTAGARENS NAMN:



Omslagsbild av Martin Carlsson, Arbetsförmedlingen, 2019.

Övningsmaterialet bygger fritt på underlag hämtade från Arbetsförmedlingens intranät (VIS) som i sin tur använt sig av följande källor:

- Övning 1, 6: *Sektionen för utbildningsproduktion, 2009 (Arbetsförmedlingen).*
- Övning 2, 4, 10: *KIM-projektet, 2005 (AMS Brytverksamhet).*
- Övning 3, 8, 9: *Pärmen Metodbank, Idégruppen, Värmland.*
- Övning 5, 7, 11: *Inga Olsson (2005). Utveckling i grupp. Teori- Modell- Övningar.*
- Övning 12: *Michael Hjerth, FKC Mellansjö - Centret för lösningsinriktade arbetsmodeller, 2009.*
- Övning 13: *Hilmar T. Hilmarsson (2006). Coachingtrappan- en handbok i att coacha och motivera till resultat.*
- Övning 14: *Christer Eliéseron, Arbetsförmedlingen, 2009.*

Schema

Datum	Tid	Tema	Du ska innan lektionen ha
2020-01-22 (onsdag)	13:00- 16.00	Introduktion	
2020-01-29 (onsdag)	13:00- 16.00	Värderingar och attityder kring yrkesval	
2020-02-05 (onsdag)	13:00- 16.00	Arbetsmarknad, yrke och utbildning	Läst sid. 74–81 i <i>Boken om Sverige</i> .
2020-02-12 (onsdag)	13:00- 16.00	Tidsprioriteringar och språkkrav	Hittat en platsannons som intresserar dig, samt läst sid. 81– 84 i <i>Boken om Sverige</i> .
2020-02-19 (onsdag)	13:00- 16.00	Kompetensinventerin g, egna mål för yrke och utbildning	Tagit reda på vad det yrke som du vill ha innebär och vad som krävs för att arbeta med yrket. Funderat mer kring egna mål och om



			möjligt gjort intressetestet på Arbetsförmedlingens hemsida.
2020-02-26 (onsdag)	12:00- 16.00	Nätverkande och avslutning	Skrivit ett enklare CV och personligt brev. Ta stöd av https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssokande/jobbsokan .



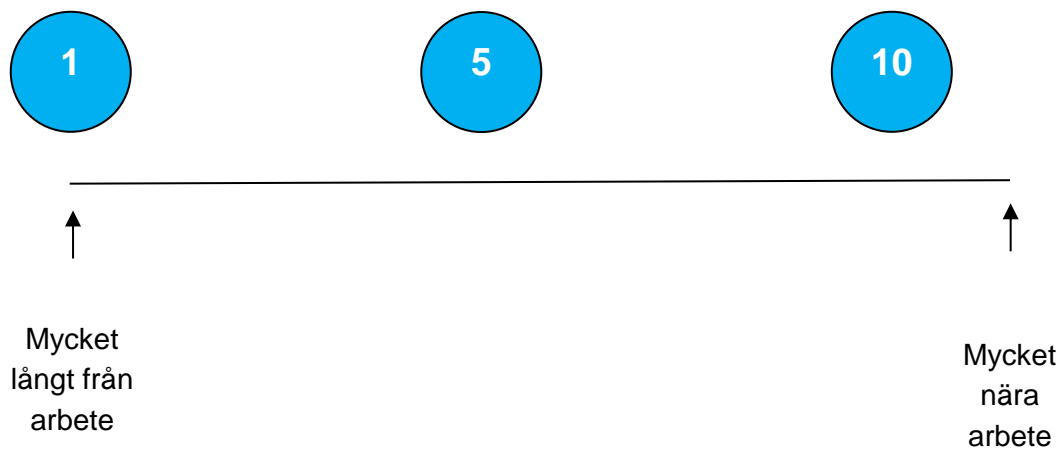
Övning 1 – Presentation





Övning 2 – Hur nära arbete är jag idag?

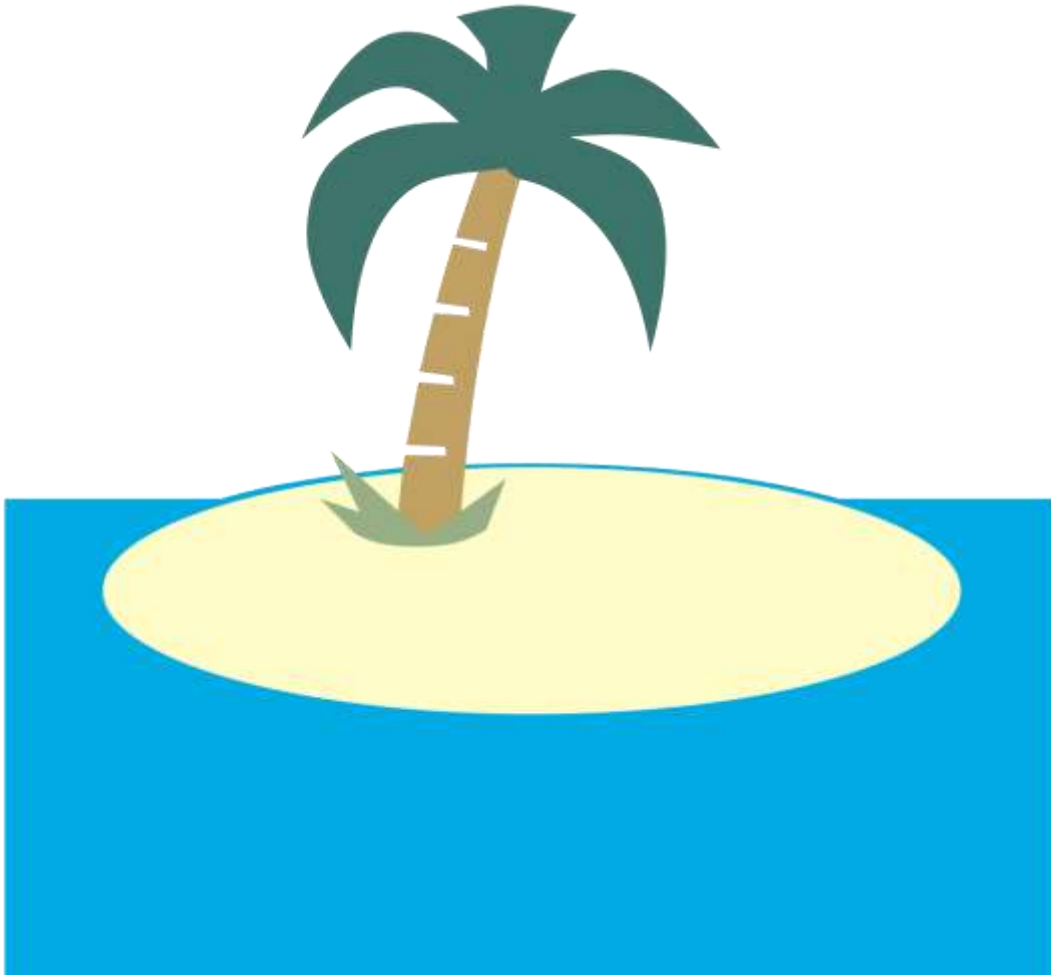
Sätt ett kryss på linjen där du känner att du befinner dig idag.





Övning 4 – Öde ö

Om du under tre månader ska vistas på en öde ö och bara får ta med dig tre saker. Vilka saker skulle det vara och varför skulle du ta med just dessa saker?



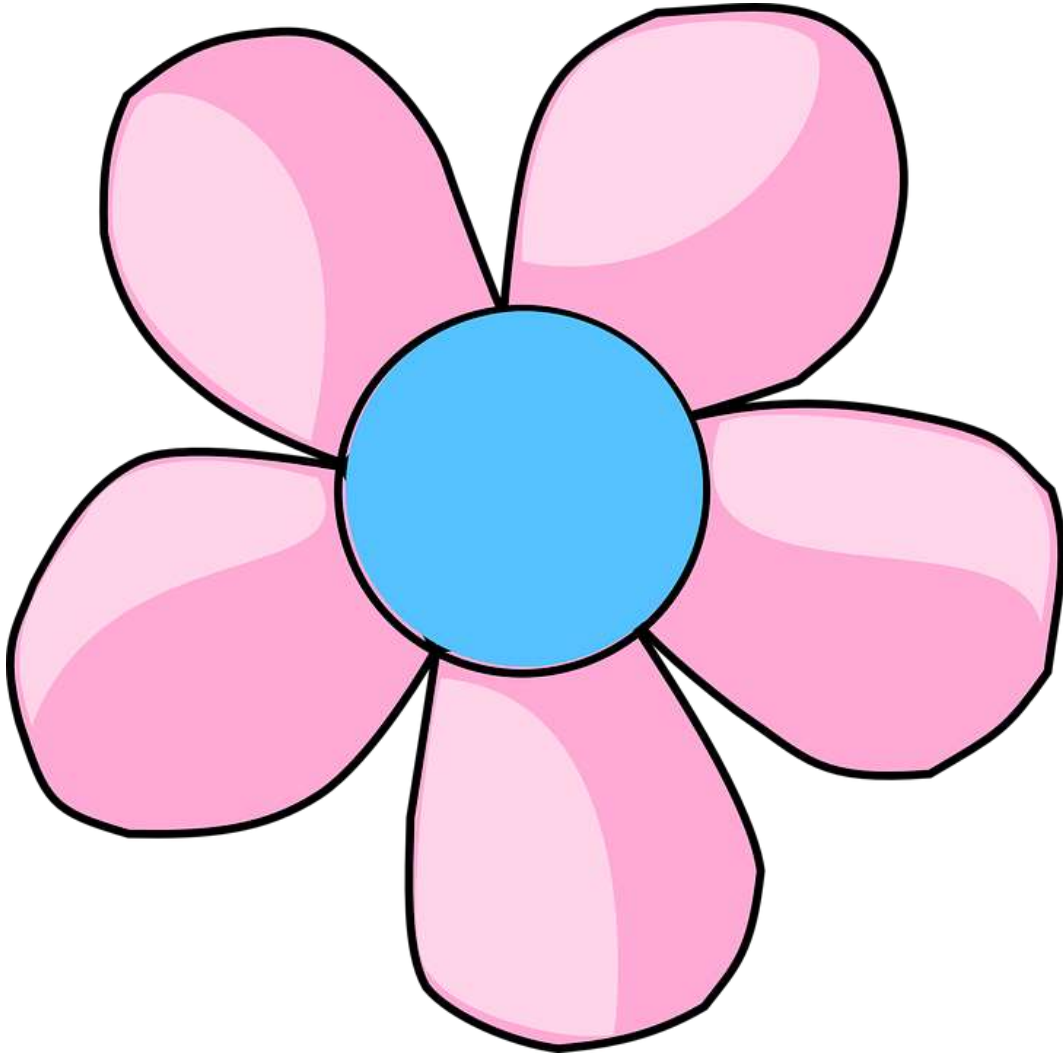
[Det här fotot](#) av Okänd författare licensieras enligt [CC BY-SA](#)



Övning 5 – Blomman

Skriv ditt namn i mitten och i kronbladen fem saker. Det kan till exempel vara:

- Någon önskan om din framtid.
- Något du vill lära dig.
- En maträtt du gillar.
- Tre ord som beskriver dig.
- Ett arbete du haft.
- Något du tycker om att göra.
- Det värsta du vet.
- Något du är duktig på.



Övning 6 – Könsbundna val



Övning 7 – Yrken och status

Gör en gemensam ”tio i topplista” på de yrken som har föreslagits i storgruppen från högsta status till lägst status.

Rangordning	Yrke
1 (högst status)	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10 (lägst status)	



Övning 8 – Medarbetare sökes

Välj någon av de platsannonser som delas ut på lektionen. För följande yrken finns annonser utskrivna:

- Barnskötare
- Betongarbetare
- Bilmekaniker
- Bussförare
- Butiksarbetare
- Ekonomiassistent/ekonom
- Elektriker
- It-tekniker
- Kock Köksbiträde
- Lastbilsförare
- Läkare
- Lärare
- Målare
- Plattsättare
- Skräddare/sömmerska
- Städare
- Tvätteriarbetare
- Vårdbiträde

Fler platsannonser går att hitta på till exempel Platsbanken:

<https://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssokande/Platsbanken/>

Skriv nedan upp 10 starka sidor/egenskaper som du tror eller vet uppskattas i arbetslivet. Fundera över vilka av dessa som du själv har.

	Personliga egenskaper/resurser/starka sidor som arbetsgivare efterfrågar
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	



8	
9	
10	

Övning 9 – Hotellet

Föreställ dig att du får arbete på ett stort hotell. Vilka av nedanstående arbetsuppgifter skulle du helst vilja ha?

Rangordna de fem uppgifterna som du i första hand skulle vilja arbeta med i +kolumnen från 1 till 5, där 1 är den uppgift som du är mest intresserad av.

Rangordna också de fem uppgifter som du i sista hand skulle vilja arbeta med i -kolumnen från 1 till 5, där 1 är den uppgift som du är minst intresserad av.

+	-		+	-	
		Arbeta med inköp till hotellet			Arbeta i minishopen
		Ha hand om barnaktiviteter			Vårda en sjuk gäst
		Hantera bokföringen			IT-ansvarig
		Organisera lokalvården			Sköta restaurangen
		Laga mat			Serva bilarna, till exempel tanka och tvätta
		Sköta marknadsföringen			Städa/bädda
		Sitta i receptionen			Sköta fastigheten, till exempel reparera avlopp och kranar

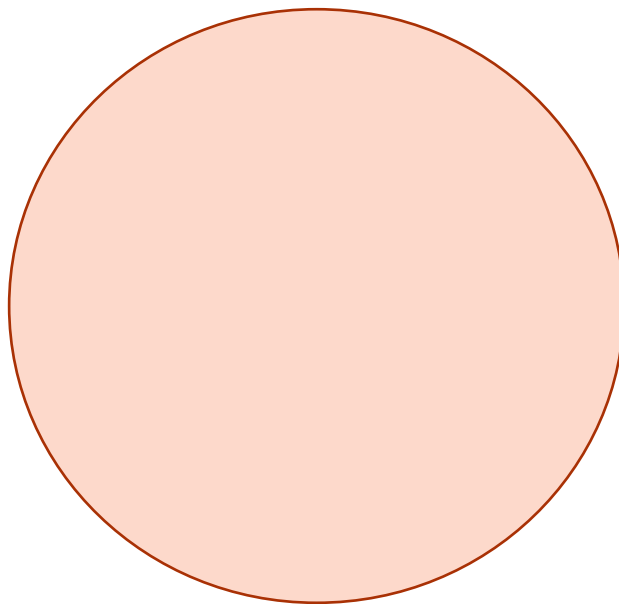


		Sköta SPA-avdelningen			Ha hand om personalfrågor
		Administration och samordning av hotellets funktioner			Leda motions- och fritidsaktiviteter
		Sköta trädgården			Reparera bilar
		Installera och reparera elektriska detaljer			Konferensvärd/-värdinna
		Sköta kvällsunderhålningen			

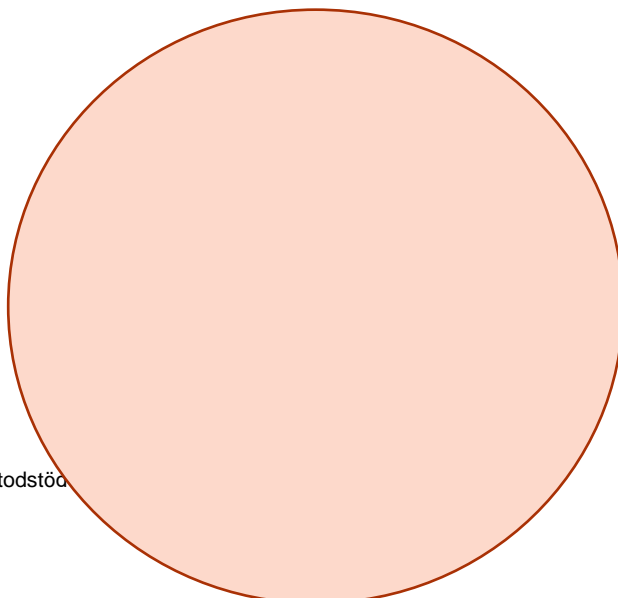


Övning 11 – Hur använder jag min tid?

SÅ HÄR SER MIN VECKA UT (NULÄGE)



SÅ HÄR VILL JAG ATT MIN VECKA SKA SE UT (ÖNSKELÄGE)





Övning 12 – Café Ambition

Scenen ser ut så här: Vi förflyttar oss två år fram i tiden. Vi alla ses på ett café. Vi är alla nöjda och glada. Stämningen och fikan är god. Vi sitter och pratar om åren som har gått, om allt som hänt och vad du gjort. Du berättar för oss att nu har allt blivit precis så som du hoppades på.

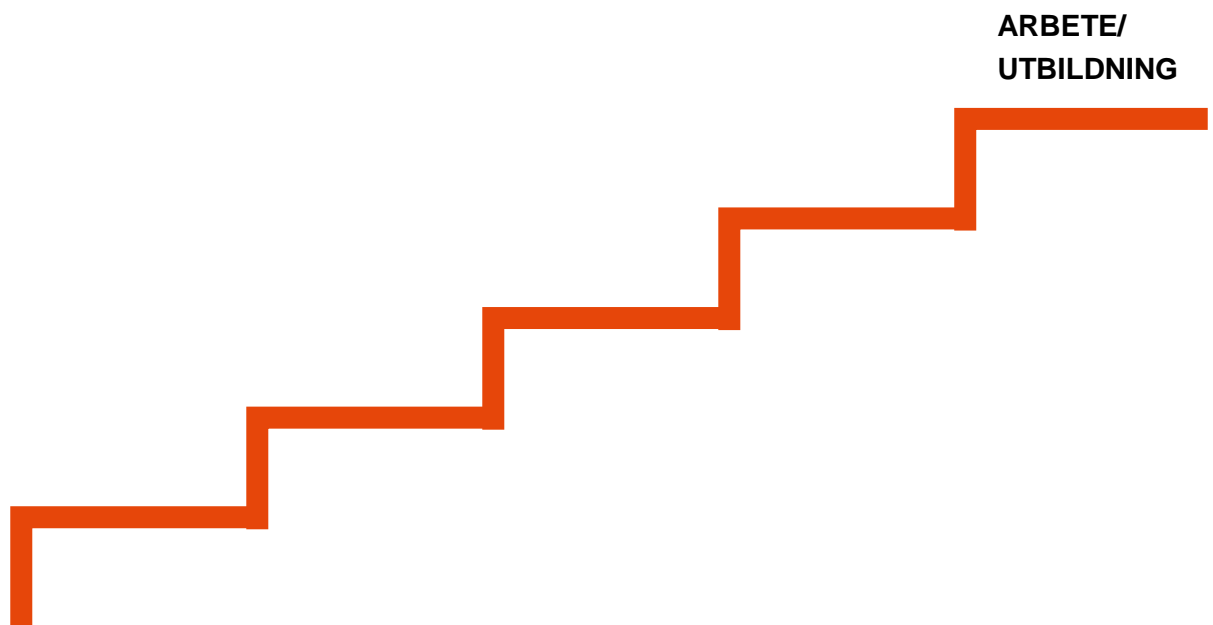
Vad kommer du att berätta för oss andra? Vilka tecken på att det gångna året blivit precis så som du tänkt dig gör dig glad och stolt? Vad gör du? Hur mår du? Vad mer? Hur har du burit dig åt?

Tänk i lugn och ro noga, känn efter, vilka situationer, vilka platser, vilka personer och vilka sammanhang har fört dig fram till vår sköna fikastund på Café Ambition.

Skriv ner. Din målbild, ditt ambitionsmål.



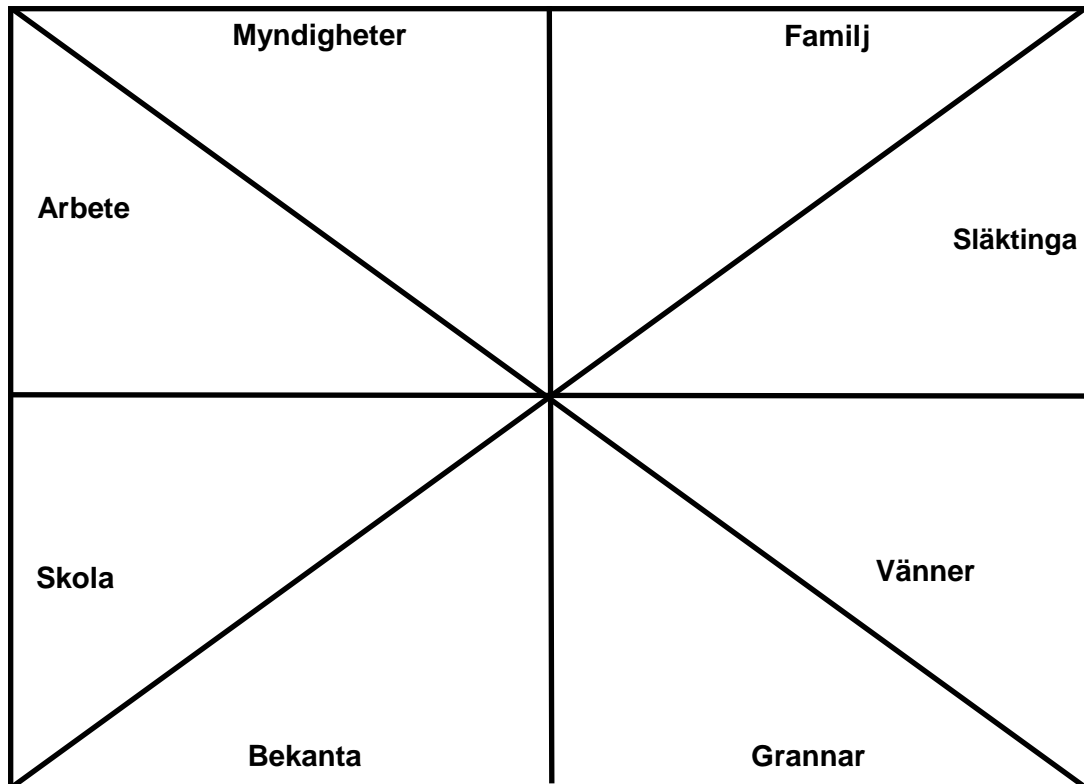
Övning 13 – Trappan





Övning 14 – Nätverksövning

Steg 1: Kartlägg ditt befintliga nätverk





Steg 2: Lista dina viktigaste kontakter

Beskriv för dig själv så tydligt som möjligt på vilket sätt dina kontakter kan vara till hjälp för dig.

Vad behöver du göra för att få hjälp av denna kontakt							
På vilket sätt kan han/hon hjälpa dig när det gäller arbete/utbildning							
Senaste kontakt							
Typ av kontakt (förälder, vän, tidigare arbetsgivare, bekant osv.)							



Namn							
------	--	--	--	--	--	--	--

Anteckningssidor





Bilaga 5: Intyg på avklarad aktivitet

Intyg
GRUPPVÄGLEDNINGSKURS

tilldelas

Namn på mottagare

Ovan person har perioden 2020-01-22 t.o.m. 2020-02-26 deltagit i projektet *Hälsöfrämjande etablerings* gruppvägledningskurs med inriktning mot arbete och studier.
Kursen har haft sex lektionstillfällen på totalt 18 timmar.
Deltagaren har haft full närvaro/deltagit vid Y tillfällen.

Namnförtydligande, kursledare

2020-02-25
Datum



Bilaga 6: Fördjupad resultatanalys

Resultaten från delprojektets gruppvägledningsinsats bygger på enkla analyser och bör tolkas med viss försiktighet. Inledningsvis presenteras här en bild av hur målgruppen i praktiken såg ut. Därefter analyseras insatsens resultat. Förutom utfall mot arbete eller studier har delprojektet studerat andra resultat såsom deltagarnas nöjdhet, uppfyllandet av deras förväntningar på insatsen och deltagarnas egenupplevelse av stegförflyttning.

Målgrupp

Totalt har 28 personer deltagit i delprojektets gruppvägledningsinsats. En deltagare är en person som närvarat på minst en vägledningsträff. Majoriteten av dessa var kvinnor, 21 st motsvarande 75 procent. Tidigare studier har visat att män i mindre grad än kvinnor attraheras av såväl enskild vägledning som vägledning i grupp (Danielsson, 2005). I delprojektet speglar könsfördelningen mer hur det har sett ut i delprojektet som helhet där nästan 77 procent var kvinnor.

Utbildningsnivån var generellt sett låg bland deltagarna. Mindre än hälften hade endast gått grundskola och omkring en tredjedel hade ingen formell grundläggande utbildning (se figur 1). Omkring en tredjedel var analfabeter på sitt eget modersmål (se figur 2).

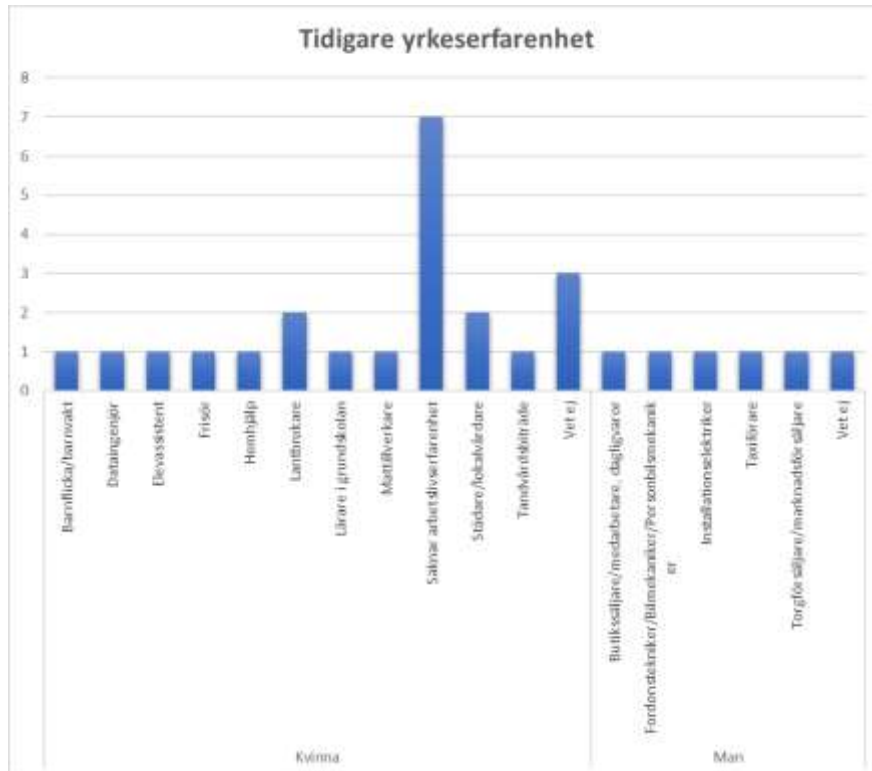


Figur 2: Utbildningsnivå fördelat på kön.



Figur 3: Deltagares läs- och skrivkunnighet på sitt modersmål.

Bland kvinnorna saknade nästan var tredje tidigare yrkeserfarenhet, men samtidigt hade några kvinnor erfarenhet av att arbeta inom kvalificerade yrken såsom dataingenjör eller grundskolelärare (se figur 3). Vissa traditionella yrkesroller för män respektive kvinnor kan urskiljas.



Figur 4: Deltagares tidigare yrkeserfarenhet fördelat på kön.

Skillnader fanns i hur långt deltagarna kommit i sina processer mot arbete och/eller studier. En del behövde mer tid för att ändra inriktning, medan andra bara behövde strukturera upp eller revidera en befintlig planering.

Eftersom grupp vägledningen har varit en frivillig insats, bör det noteras att det finns en risk att de personer som själva valde att delta hade egenskaper som skiljde sig från de som tackade nej till insatsen. Det skulle exempelvis kunna handa om att personer som väljer gruppverksamheter har mer social kompetens, vilket i sig kan öka chanserna till arbete. I denna analys har det inte varit möjligt att ta hänsyn till sådana svåridentifierbara faktorer trots att de kan ha bäring på resultatet. Någon bortfallsanalys har inte heller varit möjlig att ta fram.



Utfall mot arbete eller studier

Det mest uppenbara resultatutfallet att studera är huruvida deltagarna efter avslutad insats har fått arbete eller börjat studera något annat än SFI. Av de 28 deltagarna i grupp vägledningen skrevs endast en ut mot arbete, medan inga avslutades mot reguljära studier.

När det gäller utfall mot arbete eller studier, riskerar dock resultatet underskatta värdet av insatsen. Ett skäl till det är att mättillfället var direkt vid deltagarnas avslutning i projektet och dessutom att avslutningsorsakerna inte behövde vara just arbete eller studier, utan lika gärna kunde vara exempelvis att projekttiden tagit slut (20 stycken) eller att deltagare flyttat till annan ort där projektet inte fanns representerat (5 stycken).

Validiteten i analysen av utfall mot arbete eller studier skulle ha ökat ifall mättillfället hade kunnat ske kanske först 3–6 månader efter avslutad insats och även om det funnits en jämförbar kontrollgrupp som inte deltagit i insatsen. Detta har dock inte varit möjligt att göra utifrån de förutsättningar för projektet som funnits. Det har dessutom varit svårt att dra några slutsatser om specifikt denna insats måluppfyllelse då resultaten samvarierat med projektets övriga insatser och Arbetsförmedlingens eller kommunens eventuellt parallellt pågående aktiviteter.

Deltagarnas förväntningar

Inför varje gruppleddningsomgång frågade vi första dagen deltagarna vad de hade för spontana förväntningar på insatsen. Svaren var många och kan enklast delas in i tre kategorier:

- Få information (exempelvis om yrken, anställningsformer, anställningsavtal, a-kassa).
- Göra egna stegförflyttningar (exempelvis nämnde deltagarna att de ville få reda på vad de var kapabla till, förbättra sig och ta sig framåt, lära sig hur informationen ska användas och lära sig mer svenska).
- Praktiska kunskaper (såsom att kunna skriva ansökningshandlingar, samt konkret veta hur man söker lämpliga arbeten och praktikplatser).



Vid avslut av varje vägledningsgrupp fick varje grupp ta ställning till om de förväntningar som just den gruppen hade första träffen hade uppfyllts genom insatsen. Resultatet visade att alla förväntningar var uppfyllda, även om det var i mindre grad när det gäller att få praktiska kunskaper för att välja yrke, kunna söka arbete och skriva ansökningshandlingar.

Deltagarnas stegförflyttningar

13 av de 28 deltagarna (46%) har vid sista gruppträffen uttryckligen sagt att de har gjort en stegförflyttning och kommit närmare arbete. Det går att utläsa vissa skillnader mellan deltagargrupperna vad gäller startläge och hur stort steg en grupp som helhet har tagit, men det finns inte tillräckligt med data för att kunna dra några statistiskt säkerställda slutsatser.

Delprojektets erfarenhet är att enskild deltagares stegförflyttning, vad gäller egenupplevd möjlighet till arbete efter avslutad insats jämfört med dennes upplevelsen innan insatsen, såväl kan resultera i upplevelsen att stå närmare arbete som tvärtom. Det senare behöver inte betyda något negativt eftersom det lika gärna kan handla om att deltagaren fått en mer realistisk bild av möjligheterna till arbete eller att denne efter avslutad insats har satt ett annat yrkesmål och att vägen dit är längre än för tidigare mål. Just att deltagare upplever sig efter avslutad vägledningsinsats stå längre ifrån arbete än då denne startade aktiviteten är inte ovanligt (Arbetsförmedlingens intranät, VIS, 2020). Varken ur deltagarens eller vägledarens perspektiv får detta ses som ett misslyckande då en sådan situation oftast betyder att deltagaren fått nya insikter kring vad som är realistiskt i den egna situationen och om nya val som behöver göras.

Deltagarnas nöjdhet och betyg på insatsen

Nästan alla enskilda gruppträffar avslutades med att deltagarna fick fylla i Arbetsförmedlingens uppföljningskort *Vi vill veta vad du tycker* där deltagaren får skatta dagens aktivitet på en skala mellan 1 och 5 (där 5 är bästa betyg), samt lämna eventuella kommentarer. Totalt inkom 79 svar med ett genomsnittsbetyg på 4,7.



En mätning av detta slag behöver visserligen inte ha något direkt samband med stegförflyttning mot arbete eller studier, men den visar tydligt att deltagarna varit nöjda med insatsen och upplevt att de fått ut något av den. Några kommentarer från deltagarna var exempelvis:

Det kors var jätte bra på mig och hoppas hjälpa oss med
det kors. Idag jättebra och jag tycker om mycket.

jätte bra och jag lära mycket

Idag vi komma betra och vi studera mer



Koordinering med coachande och vägledande arbetssätt (delprojekt Växjö)

Sammanfattning

Delprojekt Växjö har arbetat utifrån en koordinerande och samordnande funktion, koordinatör. Det innebär att man genom vägledning och coaching, och i samverkan med andra aktörer, koordinerar och samordnar de insatser som erbjuds för att ta sig närmare arbetsmarknaden. Som koordinatör i Hälsufrämjande etablering ser man också till att misstankar om ohälsa och /eller funktionsnedsättning blir utrett och att nödvändiga anpassningar kan komma till stånd så att ohälsa och/eller funktionsnedsättning kan betraktas som omhändertaget av samhället, och förutsättningarna för att arbeta förbättrats.

Som koordinatör får man ett helhetsperspektiv över deltagarens hela livssituation och kan därmed fånga upp de behov som finns och se till att de aktörer som kan ge de insatser deltagaren behöver kopplas in. Målet är att deltagaren ska kunna etablera sig i samhället, arbetslivet, och kunna leva ett självständigt liv.

Introduktion till arbetssätt/metod

ESF-projektet Hälsufrämjande etablering möter målgruppen nyanlända med misstänkt eller konstaterad ohälsa och/eller funktionsnedsättning och ser att personer i målgruppen har svårt att navigera i vårt välfärdssystem utan hjälp. I delprojektet Växjö arbetar kommunerna Växjö, Alvesta, Tingsryd, Lessebo och Uppvidinge tillsammans för att utveckla de satsningar och insatser som finns för målgruppen. Det finns många goda satsningar som görs inom kommunerna och hos Arbetsförmedlingen men projektet ser att målgruppen är lågt representerad i dessa. Istället för att bygga en egen verksamhet för eventuell implementering har delprojektet valt att fokusera på en funktion som utgår ifrån ett starkt individperspektiv som i förlängningen syftar till att göra våra samhällsinsatser mer tillgängliga för personer inom vår målgrupp. Delprojektet har tagit



inspiration från ESF-projektet Etableringssamverkan Kronoberg som arbetar utifrån funktionen koordinator och utvecklade rollen för att möta en bredare målgrupp. En koordinator arbetar med att koordinera de insatser som samhället erbjuder, vägleder, coachar och motiverar för att ta sig närmare och/eller nå arbete eller studier, men jobbar också för egenmakt och att personer stärker sin långsiktiga ställning på arbetsmarknaden. En koordinator i Hälsufrämjande etablering ser också till att frågor och misstankar kring ohälsa och/eller funktionsnedsättning hos personer blir utrett, framförallt av vården eller Arbetsförmedlingens specialister, men också att de insatser man sedan förväntas delta i anpassas utifrån individens förutsättningar.

Metodbeskrivning

Målgrupp

Nyanlända individer som på grund av ohälsa och/eller funktionsnedsättning är i behov av samordning av sin etableringsprocess.

Deltagande aktörer

En koordinators arbetssätt bygger på att kunna navigera och verka i ett komplext samhällssystem. För att personer i målgruppen ska få bästa möjliga stöd är samhällets alla aktörer viktiga i olika delar av processen mot individens mål. Som koordinator behövs kompetenser inom individbaserat arbete, goda kunskaper om arbetsmarknaden och dess behov men också om samhället och det samhällssystem som finns. Samarbetsförmåga är en viktig nyckelfaktor, både i arbetet med individer och med samverkande parter. Som koordinator är det också viktigt att man är prestigelös och ser till individens bästa, även om detta innebär förändrade arbetssätt för koordinatören.

Förutsättningar för att arbeta med metoden



En koordinator är en funktion som bygger på att samverka inom och mellan organisationer till nytta för både målgruppen och organisationen. Förankring i chefsled och styrgrupper är en grundförutsättning för att funktionen ska få arbeta med samverkan som förutsättning. Samverkansforum inom och mellan organisationer är en god förutsättning för att kunna lyfta gemensamma frågor och beröringspunkter för diskussion, men också ett forum där medarbetare mellan olika organisationer kan reda ut frågetecken och ansvarsfördela emellan sig.

Vidare är en koordinator i projektet inte knuten till en utförarorganisation, vilket också skapar förutsättningar för att arbeta i de glapp och gråzoner som finns i samhällssystemen, och som ofta gör att individer faller mellan stolarna. Eftersom delprojektet inte har haft egna insatser har det varit en förutsättning att det har funnits insatser hos de samverkande aktörerna som möter upp målgruppen utifrån deras behov, eller förutsättningar för att skapa nya insatser. Möjligheten till att arbeta med ett lägre antal deltagare skapade också förutsättningar för att kunna bibehålla helhetsperspektivet och på ett kvalitativt sätt kunna följa upp och analysera det utfall insatserna gav hos deltagarna.

Genomförande av metoden

Relationsskapande

Inledningsvis, när en person har blivit aktualiserad till delprojektet har koordinatören haft ett informationsmöte där hen har presenterat projektet och vilket stöd man kan få. Tanken har varit att det mötet har hållits av den blivande koordinatör om individen tackar ja. Mycket information kommer oftast fram redan på det mötet, även om fokus är att ge information och inte att få. Därefter bokas det in flera träffar för att lära känna varandra och påbörja kartläggningen och relationsskapandet, som också grundar den ömsesidiga överenskommelsen och planeringen mot arbete/studier. Deltagaren har fått skriva på samtycke till att koordinatören tar kontakt med andra aktörer. Kartläggningar som redan finns



hos andra aktörer inhämtas, dels för att deltagaren inte ska behöva återberätta och upprepa information den redan lämnat, men också för att effektivisera kartläggningsprocessen och få en mer omfattande kunskap om individen från start.

Tillgänglighet

För att underlätta och säkerställa att ingen individ hindras från att delta i projektet fullt ut på grund av svårigheter att ta sig till möten med koordinatör har koordinatörerna i möjligaste mån mött upp på en för deltagarna lättillgänglig plats. Det kan till exempel vara på SFI eller någon annan lokal i hemkommunen. Då koordinatör oftast samtalat med stöd av tolk har delprojektet försökt jobba med ett mindre antal utvalda tolkar som hållit hög kvalitet och som deltagarna känt sig trygga med. Koordinatör har varit tillgängliga mellan mötena och sättet man har kommunicerat med varandra har varit anpassade efter vad som passat deltagaren, via telefon, sms, mejl, brev, eller andra kanaler som varit bekanta för deltagaren. Att ha en lättförståelig mötesstruktur är viktigt för tillgängligheten. Deltagaren ska få vägledning i att prioritera behov och förstå vad som är nästa steg och vem som gör vad. I slutet av mötet har en summering gjorts som dokumenteras på ett sätt som passat deltagarens behov.

På grund av Coronapandemin fick delprojektet övergå till digitala möten. Oftast har möten med deltagarna skett via telefon, i trepartssamtal tillsammans med tolk. Detta har fungerade över förväntan. Där behov har funnits har koordinatör även haft möjlighet att träffa deltagarna i fysiskt. Det har till exempel handlat om att följa med på ett vårdbesök eller andra möten som av olika anledningar inte kunnat genomföras digitalt.

Helhetsperspektiv

Att ha ett helhetsperspektiv handlar om att se på deltagarens totala livssituation och hur de olika delarna påverkat varandra och deltagarens förmåga att följa sin planering och delta i aktiviteter. Genom detta förhållningssätt kan koordinatör fånga upp deltagarens behov inom flera livsområden och förstå och



medvetandegöra för deltagaren hur de samverkar. Ofta har koordinatören först fått kännedom om den fysiska ohälsan, men allt eftersom kontakten fortskrider har det visat sig handla om komplexa livssituationer med flera olika typer av ej omhändertagen ohälsa, som kan vara förlamande för individen. Det kan till exempel vara social ohälsa av olika slag, med svårigheter i familjen, en ohållbar boendesituation, barn som inte mår bra där man som förälder inte vet vilken hjälp som finns att få.

För att deltagarens ohälsa ska kunna omhändertas på rätt sätt är det viktigt att aktörer deltagaren har kontakt med (till exempel vårdgivare, SFI) får viktig kunskap om dennes livssituation på flera plan. För att tillse detta kan koordinatören behöva följa med på läkartider och andra möten och med deltagarens godkännande, fungera som en slags facilitator i kontakten mellan deltagare och aktör. Även om tolk finns med och själva språkhindret på så sätt är undanröjt så förstår inte alltid deltagaren vilken information som kan vara viktig att lämna i till exempel ett läkarbesök eller syftet med den informationen man får. Aktörerna saknar ibland också kunskap om vilka frågor man behöver ställa för att få de svaren man behöver ha.

Koordinatorns roll blir alltså att vara samordnare mellan deltagaren och de aktuella aktörerna för att säkerställa att viktig kunskap förmedlas som möjliggör att ett helhetsperspektiv kan tas och stegförflyttningar gentemot ett självständigt liv kan göras. Här är möjligheterna till metoder som SamSIP (se avsnittet i metodstödet som beskriver denna metod) och nätverksmöten bra hjälpmedel för att belysa deltagarens behov inom flera livsområden, samt synliggöra hur det samverkar med varandra.

Vägledning och coaching

Den insatser som koordinatören erbjuder utöver kartläggning, är vägledning och coaching. Ett vägledande och coachande förhållningssätt är en bra grund för att för att få fram vad individen har för mål och tankar, med syfte att vägleda i samhällssystemet och coacha för att individen stegvis ska öka sin egenmakt och en känsla av sammanhang, KASAM (Antonovsky A, 1979). Att få kunskap om och förståelse för hur samhällsapparaten fungerar och vart man kan vända sig i



olika frågor är en viktig del i etableringsprocessen i ett nytt samhälle. När en deltagare till exempel är redo för specifika vägledarfunktioner, till exempel studie- och yrkesvägledning hänvisar koordinatören dit. Att utifrån individens nuläge visa olika verktyg och metoder för att skaffa sig mer kunskap om samhället är en viktig del för ökad självständighet och egenmakt. Det kan till exempel vara att själv söka information på olika hemsidor som 1177 för vårdkontakter och hälsoinformation. Genom vägledande och coachande förhållningssätt görs också ett målmedvetet arbete mot arbetsmarknaden och hur deltagaren på ett långsiktigt sätt kan stärka sin ställning på arbetsmarknaden. Studier är ett av flera sätt att göra detta på. Att målmedvetet arbeta mot arbetsmarknaden och visa på vägar och möjligheter är ett viktigt förhållningssätt och stöd för deltagaren, vars långsiktiga mål är att arbeta i Sverige. De insatser som nyttjas under deltagarens tid i projektet och planering ska syfta till att nå arbetsmarknaden, eller att de ska göra stegförflyttningar närmare arbetsmarknaden. Under projekttiden ska också insatser utifrån förutsättningar och behov initieras, vilket också innebär att parallella insatser kan vara nödvändiga, exempelvis läsa SFI kombinerat med språkpraktik för att använda, öva på och läsa det svenska språket mer. Det kan också vara rehabiliterande insatser från sjukvården, eller arbetsförmågeutredningar från Arbetsförmedlingen, som är hjälpta av en parallellt pågående arbetsträning.

På grund av Coronapandemin och de konsekvenser den förde med sig i bland annat möjligheten att möta individen för coachande- och vägledande samtal tog delprojektet tillsammans med ESF-projektet Etableringssamverkan Kronoberg, ESK, fram ett digitalt kunskapspaket där deltagarna själv kunde läsa, testa sina kunskaper och bilda sig inom olika områden. Kunskapspaketet blev sedan med hjälp av projektet Diaccess (ett treårigt projekt inom Urban Innovation Actions, UI) en applikation som enkelt kunde laddas hem till deltagarnas mobiltelefoner och datorer hemma. I dialog med deltagarna gick sedan koordinatören igenom de avsnitt som deltagarna efter överenskommelse studerat.

Samverkan

En viktig del i koordinatorsrollen är samverkan med andra aktörer. Som koordinator är det viktigt att koordinera till rätt insatser och samordna de



parallella insatser som utförs. För att kunna göra detta är det viktigt att man har god omvärldskunskap och vet, eller kan ta reda på, andras ansvars- och uppdragsområden. Att skapa kontakt med andra aktörer och funktioner för att tillsammans stötta individers progression är en viktig del i samverkan. Ofta har individen också redan kontakt med flera olika aktörer, men dessa har inte alltid vetskap om varandra. Koordinatorm fungerar då som en viktig spindel i nätet och kan se till så att insatserna samordnas och har ett gemensamt mål. Läs mer i kapitlet om samverkan.

Resultat

Många deltagare anvisades till delprojektet pga. att de, förutom misstänkt ohälsa/funktionsnedsättning, inte hade någon, eller begränsad aktivitet. Flera hade till exempel slutat på SFI pga. bristande progression, men där det varit oklart varför. Efter att ha fått stöd genom delprojektet, och sin ohälsa omhändertagen har i stort sett alla någon form av aktivitet och ofta på heltid. Många har gått vidare till vårt systerprojekt Etableringssamverkan Kronoberg 2 för att få fortsatt stöd och coaching på sin väg mot ett arbete. Några av dem har varit på arbetsträning hos en arbetsgivare inför lönebidragsanställning, andra har gått vidare till andra typer av aktiviteter, allt från språkpraktik, till olika språkstödande aktiviteter. Fjorton av deltagarna har fått anställning och fem har gått vidare till reguljära studier. Arton deltagare har fått en funktionsnedsättningskod på Arbetsförmedlingen och fler är under utredning. Alla har fått hållbara planeringar utifrån sina förutsättningar.

De som behövt har fått en fungerande kontakt med vården med uppföljningar som fortgår även efter projektet. Flera har fått hjälpmedel, allt från hörapparater till rullatorer och elrullstolar vilket har underlättat deras tillvaro och därmed ökat deras egenmakt. I stort sett alla har fått större förståelse för hur samhället fungerar och/eller fått kunskap om vart man kan vända sig för att få svar på sina frågeställningar.



Några insatser har också skapats under projekttiden och andra anpassats för att bättre möta målgruppen på rätt nivå. Insatsen Gröna steg skapades tillsammans med sysselsättningsverksamheten Parketten i Växjö kommun, ger möjlighet till arbetsträning för språksvaga kvinnor med upplevd psykisk ohälsa genom bland annat odling och friskvård och språkstärkande samtal. Stor vikt läggs också vid att erbjuda ett socialt sammanhang för kvinnorna i en trygg och tillåtande miljö. Till insatsen kan deltagaren anvisas med ett beslut från Arbetsförmedlingen om fördjupad arbetsträning eller via SoL-beslut av socialpsykiatri. Att insatsen kan erbjudas med beslut från Arbetsförmedlingen innebär att även projektdeltagare från övriga samverkanskommuner kan delta.

Även Samhall har utvecklat sin verksamhet med introduktionsplatser som riktar sig till språksvaga individer där de har möjlighet att prova sin arbetsförmåga med stor hänsyn till olika behov av anpassningar samtidigt som de utvecklar språket. Då hälsolitteraciteten hos målgruppen generellt sätt är låg, vilket bland annat påverkar deras möjligheter att ta till sig och förstå råd och behandlingsanvisningar från vården, har delprojektet kunnat erbjuda Hälsoskola i regi av Region Kronoberg. Hälsoskolan har varit en insats som redan innan projektet funnits i bland annat Växjö kommun genom kommunens arbetsmarknadsenhet på arabiska och somaliska. Då Corona-pandemin kom ställdes insatsen in. Behovet upplevdes fortsatt stort varför delprojektet i samverkan med flyktinghälsan på vårdcentralen Alvesta/Moheda startade en hälsoskola för deltagarna. Hälsoskolan erbjöds på arabiska och dari som var de språkgrupperna som var aktuella för hälsoskola just då. Tyvärr behövde insatsen avslutas i förtid pga. ökad smittspridning av Covid-19 och nya restriktioner som infördes under senhösten 2020.

Lärdomar

Att som koordinator ha möjligheten att arbeta med färre antal individer ger möjlighet till att hålla ett helhetsperspektiv som gör det möjligt att både upptäcka ohälsa och/eller funktionsnedsättningar hos individer i målgruppen men även erbjuda ett stöd för att dessa inte ska hindra individernas etablering på arbetsmarknaden. De fysiska besvären som upptäcks kan många gånger vara



reaktioner på stress, svårigheter i familjen, ojämlikhet i hemmet, en ohållbar boendesituation eller något annat som annars lätt missas. Det är ofta komplexa situationer där flera olika åtgärder behöver sättas in för att individen ska må bättre och kunna etablera sig på arbetsmarknaden. Att personen under tiden får ökad kunskap om vart man vänder sig gör att den kan fortsätta på sin egen process även efter avslutad kontakt.

Ytterligare en framgångsfaktor har varit omvärldsbevakningen som gjort att delprojektet har fått god kännedom om olika insatser som finns i samhället och kan passa målgruppen. Därigenom har man kunnat nyttja större del av insatserna i samhället samt erbjuda individer i målgruppen parallella insatser under etableringsprocessen. Som koordinator är det också viktigt att bibehålla individfokus samt låta personen äga ansvaret för sin etableringsprocess.

Reflektioner

Projektet har arbetat med målgruppen nyanlända kvinnor och män med misstänkt ohälsa och/eller funktionsnedsättning inom Arbetsförmedlingens etableringsuppdrag, samt sex månader efter avslutad etablering. Delprojektet har mött deltagare med väldigt olika förutsättningar och många har stått väldigt långt från arbetsmarknaden. I stor sett alla har uttryckt att de upplever ökad egenmakt. Att koordinatören har haft ett helhetsperspektiv samt har väglett personen till rätt plats och vid behov följt med som ett stöd, har gjort att både koordinatörerna och deltagarna har lärt sig vart man vänder sig med olika frågor, samt på ett naturligt sätt använt sig av samverkan i individärenden.

Pandemin har bidragit till att många verksamheter har varit tvungna att stänga eller begränsa sina öppettider. Det har i sin tur inneburit att delprojektet har varit tvungna att använda mer digitala kanaler för att nå sina deltagare, vilket inte bara har varit av ondo. Det har även påskyndat inläringen av att använda digitala kanaler, både som arbetssätt inom projektet och för målgruppen som verktyg. Den hastiga omställningen till en mer digital kontakt har för väldigt språksvaga individer, samt för de med kognitiva svårigheter varit svårare.



Under det sista året av projekttiden har även en separat satsning gjorts på att möta nyanlända kvinnor och män med misstänkt ohälsa och/eller funktionsnedsättning, oavsett tid i Sverige. Delprojektet ser att funktioner och arbetssätten fungerar lika bra på båda målgrupperna. Dock kan det konstateras att det krävs mer motivationsarbete med personer som varit i Sverige en längre period men där man inte kommit vidare i självförsörjning av olika skäl. Där det har gått längre, tar det också mer tid att utreda vad och varför insatser inte fungerat och varför man inte kunnat ta till sig eller kunnat få stöd tidigare. Det krävs också mer arbete för att motivera till att försöka få till en förändring när man har erfarenhet av insatser som inte fungerat.

Det krävs fortsatt mycket samverkan kring målgruppen och samtliga aktörer har en viktig funktion i etableringsprocessen. Metoden koordinering med coachande och vägledande arbetssätt skulle kunna användas för i stort sett alla personer med behov av samordning av stöd för att nå ett självständigt liv. Den kommer också att användas i ett nytt ESF-projekt Sammansatt Problematik i Kronobergs län, SPiK, som kommer möta en större och bredare målgrupp.

Referenser

Antonovsky A (1979) *Health, Stress, and Coping*

Hälsofrämjande etablering – Metodstöd ”vägledning”

Hälsofrämjande etablering var ett nationellt projekt, medfinansierat av Europeiska Socialfonden, som ägdes av Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) och genomfördes i samarbete med Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Projektet pågick mellan december 2017 och mars 2021. Projektet riktade sig till nyanlända som deltog i etableringen och misstänktes ha någon form av ohälsa och/eller funktionsnedsättning.

Syftet var att identifiera, stödja och stärka dem på deras väg mot arbete eller studier. Detta genom att:

- utveckla och testa arbetssätt för att tidigt identifiera kvinnor respektive män med ohälsa och/eller funktionsnedsättning och individuellt anpassa insatser utifrån deltagarens behov.
- undersöka hur systemet som ger stöd att komma i arbete, utbildning eller närmare arbetsmarknaden bättre kan anpassas till personer med ohälsa och/eller funktionsnedsättning.
- utveckla strukturer för ökad samverkan och samsyn kring målgruppen hos berörda aktörer.

Projektet samordnades nationellt och arbetet bedrevs i delprojekt på följande sex orter: Umeå, Gävle, Nacka/Värmdö, Eskilstuna, Växjö och Malmö. På lokal nivå samverkade Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, samordningsförbund, kommuner och regioner.

Metodstödet är en del av slutrapporteringen av projekt Hälsufrämjande etablering. Det är en dokumentation av de huvudsakliga aktiviteter som genomfördes under projekttiden. Genom metodstödet skapas möjligheter för spridning och implementering av arbetssätt, insatser och metoder.

Upplysningar om innehållet
Carina, Cannertoft, carina.cannertoft@skr.se

© Sveriges Kommuner och Regioner, 2021