



Hälsöfrämjande etablering

Delprojekt Umeå Slutrapport



Innehåll

Förord.....	3
Sammanfattning	4
Introduktion.....	5
Beskrivning av dåvarande nuläge	6
Samverkan	6
Befintliga hälsofrämjande insatser	7
Projektorganisation - Umeå.....	8
Vännäs kommun	9
Horisontella principer – jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering.....	10
Arbetsätt och insatser under projektperioden	10
Strukturella utmaningar.....	17
Reformeringen av Arbetsförmedlingen.....	17
Omorganisation inom Vuxenutbildningen.....	18
Konsekvenser av pågående Coronapandemi.....	18
Resultat.....	20
Resultat Vännäs	20
Projektets målgrupp – vilka var de?.....	20
Mål och resultat – individnivå Umeå	24
Mål och resultat – organisationsnivå.....	29
Mål och resultat – strukturnivå	35
Diskussion.....	39
Slutsatser	41
Referenser	43
Bilaga 1. Projektets fem metodstöd.....	44
Hälsoskola.....	45
Gruppvägledning och Vägledningssamtal	54
Grön etablering	59
Språkpraktik för kortutbildade	70
Supported Training och Supported Employment.....	74



Förord

Det här är en personlig betraktelse från mig i min roll som Förbundschef för Samordningsförbundet och som projektägare av Hälsöfrämjande etablering - HFE.

I februari 2018 bjöds jag tillsammans med andra chefer från våra samverkande organisationer in till ett informationsmöte gällande ett ESF-projekt. På mötet konstaterades snabbt att det var ett mycket generöst erbjudande vi i Umeå fick och som passade oss väldigt väl. Jag tror att alla som var med på mötet såg det, men kanske med lite olika ingångar. Jag tror att en del tänkte att äntligen får vi möjligheter att starta en hälsoskola medan andra såg möjligheten att arbeta med individprocesserna. Sanningen är att HFE gav oss båda delarna. Dels att arbeta med insatser och dels att arbeta med process.

Det visade sig ganska snabbt att alla var överens om att Samordningsförbundet borde vara ägaren av projektet och så blev det efter beslut i styrelsen. För mig var det här riktigt spännande och utmanade. Vårt förbund hade inte varit inne i etableringen tidigare, däremot hade vi mött gruppen långt mycket senare och i andra sammanhang.

Mitt första uppdrag blev att anställa en projektledare och att etablera en styrgrupp. Det gjordes och ganska snart var vi igång. Vårt första fokus var att få igång hälsoskolan och styrgruppsarbetet. Därefter har vi bit för bit tagit oss an insatser och processer. Vi har mött utmaningar på vägen och haft både motgång och framgång.

Hur blev det då? Ja handen på hjärtat tycker jag att det blev ganska bra. Ur ett rent egoistiskt perspektiv var det bra för förbundet. Att äga HFE har utvecklat förbundet och öppnat nya arenor för oss. För de samverkande parterna har det varit bra då jag tycker att de kommit varandra närmare. Vi har också uppnått resultat på individnivå som alla är nöjda med. Men framför allt har vi tagit fram en individprocess, tillsatt en koordinator och en styrgrupp för den. Allt inom ramen för vår nya DUA-överenskommelse och det lovar gott inför framtiden. Så ja, jag är nöjd.

Det ska också säga att det inte varit lätt. Vi har ägt ett projekt med höga ambitioner under en tid när Arbetsförmedlingen verkligen gått igenom tuffa prövningar. Vi har också haft och har en pandemi som satt allt på sin spets. Trots det har vi tillsammans tagit projektet i mål och kan med stolthet lämna ifrån oss den här slutrapporten. Det som grämer mig och som är ett misslyckande är att vi inte lyckades implementera hälsoskolan i någon form.

Jag vill avsluta med att rikta några tack. Jag vill börja med att tacka SKR (med partners) som gav oss chansen. Jag vill också tacka de lokala parterna som gav förbundet förtroendet att äga projektet. Jag vill också tacka styrgruppen för deras engagemang och slutligen vill jag rikta ett stort tack till vår projektledare som i alla avseenden gjort ett fantastiskt arbete.

Umeå 24 februari 2021

Mikael Holmlund,

Förbundschef, Samordningsförbundet Umeåregionen



Sammanfattning

Under projekttiden har sammanlagt 94 deltagare, 74 kvinnor och 20 män tagit del av de olika aktiviteterna som erbjudits. De allra flesta har blivit aktualiserade från verksamheterna Integration bosättning och SFI. I Umeå är det framför allt kvinnor som har blivit aktualiserade till projektet. Det som oftast låg till grund för en aktualisering var avstannad progression på SFI, generell smärtproblematik, stress, sömnproblem och behov av en ökad hälsolitteracitet. Majoriteten av deltagarna hade låg utbildningsgrad och så mycket som 80 % av deltagarna befann sig på SFIs studieväg 1. Lite mer än hälften, 56 % saknade helt skolbakgrund. Deltagarna kom från Syrien, Afghanistan, Iran, Irak, Kuwait, Sudan, Eritrea, Somalia och Kongo.

Utifrån deltagarnas behov har projektet kunnat erbjuda aktiviteterna hälsoskola, grupp vägledning, grön etablering och de mer arbetsnära insatserna supported training och employment samt språkpraktik för kortutbildade.

Efter en tid in i projektarbetet utkristalliserades en särskild grupp i målgruppen. Det var gruppen kortutbildade och illitterata. Inte alla, men ändå en övervägande del, bar på komplexa utmaningar inom flera olika livsområden. Det finns idag befintliga hälsofrämjande och arbetsnära insatser inom våra organisationer som skulle kunna erbjudas denna målgrupp. Men det råder också ett stort problem gällande tillgänglighet. De språkliga kraven är för höga, innehållet och pedagogiken är inte anpassat för illitterata och det saknas även erfarenhet av att jobba med målgruppen.

Genom vårt deltagande i projektet ville vi också öka inflödet av nyanlända och utrikes födda på Vuxentorget. Resultatet visar nu att 40% av våra deltagare har aktualiserats in i Vuxentorget, framför allt till supported-insats. Vi tror att om vi fortsättningsvis ska lyckas leda in nyanlända med behov av samordnat stöd på Vuxentorget behöver antagningskriterierna förändras. Enkelt beskrivet handlar det om att göra plats för en ny målgrupp, med andra typer av utmaningar och en betydligt kortare historia i Sverige och inom de svenska systemen.

Projektet har varit framgångsrikt men det har också haft sina utmaningar. Arbetsförmedlingens reformering och neddragningar förändrade förutsättningarna markant. SFI blev efter en omorganisation tvungna att lämna projektet och Coronapandemin med efterföljande konsekvenser försvårade arbetet med deltagarna men även aktörerna emellan. Trots strukturella motgångar har vi ändå lyckats lägga en god grund för det fortsatta arbetet med nyanlända. Och genom de resultat, lärdomar och erfarenheter som projektet lämnar efter sig hoppas vi att framför allt etableringsprogrammets kortutbildade deltagare, och individer med ohälsa/funktionsnedsättning, ska ges en mer rimlig chans att lyckas bli etablerade, både på arbetsmarknad och i samhällslivet.



Introduktion

Hälsöfrämjande etablering var ett nationellt projekt, delfinansierat av Europeiska Socialfonden, som drevs av Sveriges Kommuner och Regioner (SKR), Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan med SKR som projektägare. Projektverksamheten fanns på sex olika orter, varav Umeå var en. I Umeå var Samordningsförbundet lokal projektägare och Arbetsförmedlingen, Umeå kommun, Region Västerbotten och Försäkringskassan deltagande aktörer.

Projektets syfte var att bidra till att etableringsprocessen i högre grad än tidigare skulle leda till att nyanlända kvinnor och män med ohälsa och/eller funktionsnedsättning når egen försörjning genom arbete/studier eller närmade sig arbetsmarknaden. Detta genom att:

- utveckla och prova arbetssätt för att tidigare 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.

Målgruppen för projektet var nyanlända kvinnor och män som omfattades av Arbetsförmedlingens etableringsuppdrag och som misstänktes ha någon form av ohälsa eller funktionsnedsättning. I målgruppen ingick även personer som nyligen avslutat etableringsuppdraget (inom sex månaderna).

På lång sikt var målet att projektet skulle bidra till att Sverige har en bättre etableringsprocess som leder till att nyanlända med ohälsa/ funktionsnedsättning når egen försörjning genom arbete/studier eller närmar sig arbetsmarknaden.

Projektet skulle särskilt beakta kvinnors förutsättningar och möjligheter att tillgodogöra sig erbjudna etableringsinsatser. Detta då det under förstudien om nyanländas rehabiliteringsbehov och i flera Arbetsmarknadsrapporter från Arbetsförmedlingen framkommit att det finns skillnader mellan mäns och kvinnors deltagande och resursfördelning i olika arbetsnära insatser och aktiviteter.

En lokal målsättning var att vi genom vårt deltagande skulle öka inflödet av nyanlända och utrikes födda på Vuxentorget. En grupp som vid projektets början inte i särskilt stor utsträckning fanns representerad inom denna samverkansplattform.



Beskrivning av dåvarande nuläge

Alla deltagande aktörer arbetade med att identifiera ohälsa hos gruppen nyanlända men gjorde det på olika sätt och med olika resultat. Hälsocentralerna ska erbjuda alla nyanlända en hälsoundersökning. Undersökningen syftar till att identifiera personer som är i behov av vård, ge en introduktion i hälso- och sjukvård, samt uppmärksamma eventuella behov av smittskyddsåtgärder och vaccinationer. Hälsoundersökningen är ett erbjudande, frivilligt och avgiftsfritt för individen.

Arbetsförmedlingen genomför hälsorelaterade frågor i kartläggningsfasen med de som ska kliva in i Etableringsprogrammet. Om något identifieras under denna kartläggning kopplas en specialist till ärendet. Detta bedöms dock inte ske så väldigt ofta, det är framför allt vid synliga fysiska behov som det görs i direkt anslutning till kartläggningen.

Integration bosättning (som då hette Viva integration) har ständigt ett hälsofokus från att de möter individen och i flera fall även familjen. Mående är alltid i fokus och det sker en ”informell kartläggning” vid varje träff. Finns det behov av att uppsöka sjukvård eller andra verksamheter inom sjuk- och hälsovården hjälper de till med det. Integration bosättning har kontakt med individen i ungefär tre år, de hinner då skapa en relation och tillit hos individen och genom den ges möjlighet att identifiera fler och större behov.

SFI-skolans lärare får också en naturlig plats i den nyanländas vardag och lär på så sätt känna dem ganska väl. Det uppstår även där en tillit som gör att eleven kan anförtra sig och ibland berätta om sina hälsoproblem. I många fall blir även skolans kurator inkopplad. Det är framför allt kuratorn som samverkar med övriga organisationer gällande individernas ohälsa.

Försäkringskassan är i det här sammanhanget den myndighet som har minst att göra med projektets målgrupp. Försäkringskassan är också den myndighet som har ett rehabiliteringsansvar, även för personer utan SGI (sjukdomsgrundad inkomst). Vid projektstart fanns det inget fungerande samarbete mellan Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan kring denna målgrupp. Enligt Arbetsförmedlingen fanns det inte heller en tillräcklig samsyn kring medicinska underlag hos de berörda aktörerna. Underlagen anses vara viktiga för att Arbetsförmedlingen ska kunna identifiera behov av stöd och för att kunna ge rätt insatser för att personen ska finna, få och behålla ett arbete.

Samverkan

Det fanns vid projektstart en del olika forum för samverkan kring individer inom etableringen. Dessa forum var framförallt personbundna och inte förankrade i organisationerna. Konsultationsforum är ett exempel då SFI-skolans kurator besökte Arbetsförmedlingen och tillsammans med arbetsförmedlare och specialister lyfte ärenden med behov av en gemensam planering. På samma sätt samverkade kurator med flyktingkonsulenter på Integration bosättning. Flyktingkonsulenter på Integration bosättning har själva sökt



etableringshandläggare i de fall det har funnits ett behov av ett samarbete kring ärenden. Det har inte under de senaste åren funnits något forum, varken löst eller förankrat, mellan dem och Arbetsförmedlingen.

Det har under några års tid gjorts försök att få till en sammanhållen individprocess mellan SFI, Arbetsförmedlingen och Integration bosättning. Denna samverkansform lyftes även fram som ett identifierat utvecklingsområde i Överenskommelsen som tecknades mellan Arbetsförmedlingen och kommunen i februari 2018, men trots detta blev det aldrig verklighet.

Genom nulägesanalysen går det att dra slutsatsen att medarbetare har ett behov av och en vilja att samverka kring individer och ser då till att göra det. Forum uppstår men då de bygger på person, snarare än funktion, finns risken att de försvinner vid förändringar.

Vuxentorget och Ungdomstorget är exempel på etablerade samverkansstrukturer för personer i behov av samordnat stöd för att närma sig arbete eller studier. Dessa är välfungerande plattformar men som tyvärr inte har lyckats nå gruppen nyanlända eller utrikesfödda i någon stor utsträckning.

Befintliga hälsofrämjande insatser

När projektet startade fanns det en del arbete som handlade om hälsofrämjande insatser, identifiering och stöttning. Delar skedde i samverkan men det mesta ägde rum inom de egna organisationerna. Här nedan görs en kortare beskrivning av dem. (Umeå kommun & Arbetsförmedlingen 2018)

Integration bosättning arbetade för att lotsa individen till de offentliga aktörer som finns vilket bland annat kan vara hälso- och sjukvården.

På SFI fanns både kurator och friskvårdspersonal. Friskvårdspersonalen genomförde aktiviteter för att främja hälsan hos eleverna och stimulera deltagande i föreningslivet. Exempel på aktiviteter som genomfördes var gruppaktiviteter såsom innebandy, fotboll, volleyboll, textilverkstad och utflykter. Särskilda aktiviteter fanns också för kvinnor.

Vid projektets början pågick ett utvecklingsarbete för att utöka Samhällsorienteringen som alla nyanlända ska få ta del av. Den skulle gå från 60h till 120h med ett ökat fokus på hälsa, familj och arbetsmarknad.

Inom Arbetsförmedlingen fanns AF-rehab med deras specialistkompetenser som exempelvis psykolog, socialkonsulent, sjukgymnast och specialister inom syn/hörsel.

För kontakt med primärvården genom så kallade multikompetenta team för bedömning och behandling finns NAFS-strukturen (Närsjukvård, Arbetsförmedling, Försäkringskassan och Socialtjänst) som innebär resursteam vid hälsocentralerna i Umeåregionen med koppling till några av klinikerna på Norrlands universitetssjukhus. Försäkringskassan, Socialtjänsten och Arbetsförmedlingen ingår också i denna samverkan.



Som synes fanns det vid projektstart en del hälsofrämjande insatser. På olika sätt arbetade aktörerna för att identifiera, utreda och stödja individer. På SFI fanns även möjlighet att vara fysiskt aktiv. Den samverkan som förekom för nyanlända var till stor del personbunden och den etablerade samverkansstrukturen gällande Vuxentorget, och även Ungdomstorget, hade av olika anledningar en väldigt låg andel utrikes födda deltagare. Under projektets gång gjordes neddragningar på SFI vilket resulterade i att all friskvård lades ner samt det väl fungerande pedagogiska arbetssättet för kortutbildade, Klara, Färdiga Gå! bantades ner så mycket att det knappt längre finns kvar.

Projektorganisation - Umeå

I Umeå påbörjades projektarbetet i maj 2018. Delprojektledare anställdes av Samordningsförbundet på deltid och jobbade framför allt med att förbereda och organisera hälsoskolan. Under hösten fortsatte arbetet med att få fler projektmedarbetare på plats, i synnerhet medarbetare från Arbetsförmedlingen. Projektets genomförandefas var mellan september 2018 och december 2020.

Vid årsskiftet 18/19 började bitarna falla på plats och en projektorganisation med medarbetare fanns att tillgå. Det innebar delvis att projektets beredningsgrupp kunde startas upp. Den bestod av etableringshandläggare, fysioterapeut/socialkonsulent, distriktssköterska, SFI-kurator, flyktingkonsulent samt projektledare. I projektorganisationen fanns även två arbetsmarknadskonsulenter som skulle arbeta med insatsen supported employment och supported training, en hälsopedagog som tillsammans med distriktssköterskan ansvarade för hälsoskolan. En bit in genomförandet utökades organisationen med ytterligare arbetsförmedlare som tillsammans med fysioterapeut från Arbetsförmedlingen skulle genomföra aktiviteten grupp vägledning. I oktober 2019 kompletterades projektverksamheten ytterligare med grön etablering, i och med det fick vi nya projektmedarbetare i form av socionom, arbetsterapeut och trädgårdsmästare.

Arbetsförmedlingens projektmedarbetare, tillika etableringshandläggare i beredningsgruppen, arbetade heltid i projektet. Denna roll hade tre centrala ansvarsområden; deltagarens planering och det administrativa arbetet kring det, samordnande mot den egna verksamheten och planering tillsammans med projektledaren. Deltagarna fick genom denna struktur en tydlig kontaktperson att vända sig till under projekttiden och projektmedarbetaren följde deltagarna, liksom en röd tråd, genom samtliga aktiviteter. För de deltagare som påbörjade supported-insats på Vuxentorget fortsatte även projektmedarbetaren som ansvarig arbetsförmedlare och blev därmed ärendebärare i det fortsatta arbetet på Vuxentorget.



Projektets styrgrupp (lokala chefsgrupp) fanns på plats från hösten -19. Där deltog enhetschefer från alla aktörer samt förbundschef från Samordningsförbundet. Arbetsförmedlingens representanter hann under projektiden bytas ut vid ett par tillfällen men övriga var de samma under nästan hela perioden. Styrgruppen bestod av Umeå kommun, (SFI och dåvarande VIVA, Vägledning, Integration och Arbetsmarknad), Arbetsförmedlingen (dåvarande Etablering och Rehab), Regionens Folkhälsoenhet, Försäkringskassan samt Samordningsförbundet Umeåregionen (ordförande).

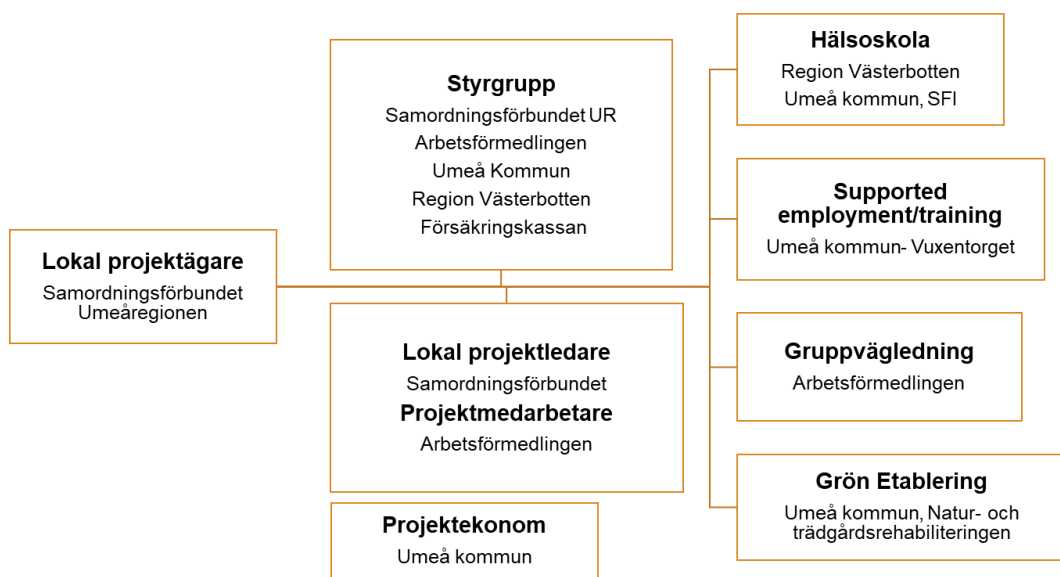


Bild 1. Projektorganisationen i Umeå.

Projektledaren delade styrgrupp med koordinatören för lokala jobbspår. Tanken var god då det finns ett värde i att hålla arbetet med lokala jobbspår nära sammankopplat med arbetet med etableringsprocessen, men i praktiken fungerade det inte alltid så bra. Arbetet med lokala jobbspår tenderade att inte få lika stort utrymme som Hälsufrämjande etablering och det blev ibland svårt att styra tiden rättvist. En annan nackdel var att Regionens och Försäkringskassans representant som inte var direkt berörda av mötets alla delar ändå deltog under hela mötestiden.

Vännäs kommun

Under våren 2020 blev Vännäs kommun tillfälligt in i projektet med syftet att genomföra insatsen hälsoskola. Vännäs hade signalerat ett behov av hälsufrämjande insatser riktad till gruppen nyanlända, vilket också var en växande grupp försörjningsstödstagare. Då Vännäs är



en del av Samordningsförbundet Umeåregionen och då det även det fanns utrymme i projektbudgeten blev detta möjligt att göra. De organiserade själva deras personal och kunde med några lokala anpassningar använda sig av den modell av hälsoskola som tagits fram.

Horisontella principer – jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering

Hälsöfrämjande etablering arbetar med tre horisontella principer som ska genomsyra projektet och främja förutsättningar för projektets deltagare. Dessa är:

- Jämställdhet
- Tillgänglighet
- Icke-diskriminering

De horisontella principerna har enligt Svenska ESF-rådet en dubbel funktion, både att bredda kompetensen hos arbetsgivare och projektdeltagare och att säkerställa att projekten arbetar inkluderande. För att projektet ska nå framgång i arbetet krävs att samtliga medarbetare ges möjlighet att öka sin kompetens dels om jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering och dels om hur de kan arbeta aktivt för att främja dessa principer. (SKR 2020)

I delprojektet har vi vid ett par tillfällen haft utbildning om de horisontella principerna och hur vi kan implementera dessa i vårt arbete. Vi har haft en workshop tillsammans med en jämställdhetsstrateg från Region Västerbotten och digitala arbetsmöten med projektets nationella utvärderare WSP. Projektledare har även tagit del av utbildning via SKR, tillsammans med övriga delprojektledare och projektkansli.

Vi har arbetat med principerna på olika sätt i våra aktiviteter. Ibland är det enkelt och ibland är det svårare, men alltid lika viktigt. Betydelsen av att arbeta med jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering kan inte nog understrykas. Alla aktörer behöver ökad kunskap om principerna och hur de kan tillämpas i den egna verksamheten. Det behöver också finnas en kontinuitet och systematik i arbetet för att det i längden ska bli hållbart och inte något som görs i ett spår vid sidan av ”det ordinarie arbetet”.

Arbetsätt och insatser under projektperioden

I följande kapitel presenteras de olika arbetsätt och insatser som arbetats med i delprojektet Umeå. Några finns beskrivna mer detaljerat i enskilda metodstöd, i dessa fall finns hänvisning i texten. I metodstöden hittas även resultat, lärdomar och erfarenheter som ansvariga projektmedarbetare har sammanställt. Se bilaga 1.

I den nationella projektplanen presenterades fyra huvudaktiviteter; fördjupad kartläggning, hälsoskola (frivillig), vägledning och supported employment/education (frivillig). Utöver



dessa skulle även arbetssätt och metoder som rör samverkan utvecklas. Projektarbetet uppmanades även beakta kvinnors förutsättningar och möjligheter att tillgodogöra sig erbjudna etableringsinsatser.

I Umeå fanns höga ambitioner och en vilja att genomföra alla fyra föreslagna aktiviteter. Men även lägga ett stort fokus på det strukturella arbetet och samverkan. Hälsoskolan och den fördjupade kartläggningen organiserades och genomfördes inom projektorganisationen. Gruppvägledning och supported employment, och för vår del även supported training, genomfördes inom Arbetsförmedlingens respektive Umeå kommuns befintliga organisationer. Dock var projektets målgrupp relativt ny för både gruppvägledningen och supported-insatserna vilket förutsatte en utveckling och anpassning av de befintliga insatserna.

Här följer nu en beskrivning av deltagarnas väg genom projektet. Beskrivningen tar sig avstamp i aktualiseringen, därefter följer en övergripande redovisning av de olika projektaktiviteterna och arbetssätt genomförts.

Aktualisering av deltagare till projektet

Alla medarbetare i de deltagande organisationer har haft möjlighet att aktualisera individer till projektet. I och med en aktualisering togs även ett projektspecifikt samtycke från individen vilket gav oss möjlighet att utbyta information och samtala om individen under projektiden. Aktualiseringarna sammanställdes och landade därefter på beredningsgruppens bord. Där togs ett gemensamt beslut om individen uppfyllde kriterierna för att vara med, vilket hen oftast gjorde. Det skedde alltid en återkoppling tillbaka till den aktualiserande aktören, detta via beredningsgruppens deltagare. Efter avslutad aktivitet lyftes individerna i beredningsgruppen igen för att där besluta om nästa steg i processen. Samtidigt som en deltagare var inskriven i projektet pågick hens ordinarie planering i etableringsprogrammet. Det innebar att de allra flesta hade SFI-undervisning parallellt med projektaktiviteterna.

Respektive part ansvarade själva för vilken dokumentation som de ville ta med sig hem till sin organisation men enligt nationella projektrutiner skulle all dokumentation föras in Arbetsförmedlingens system ELIN.

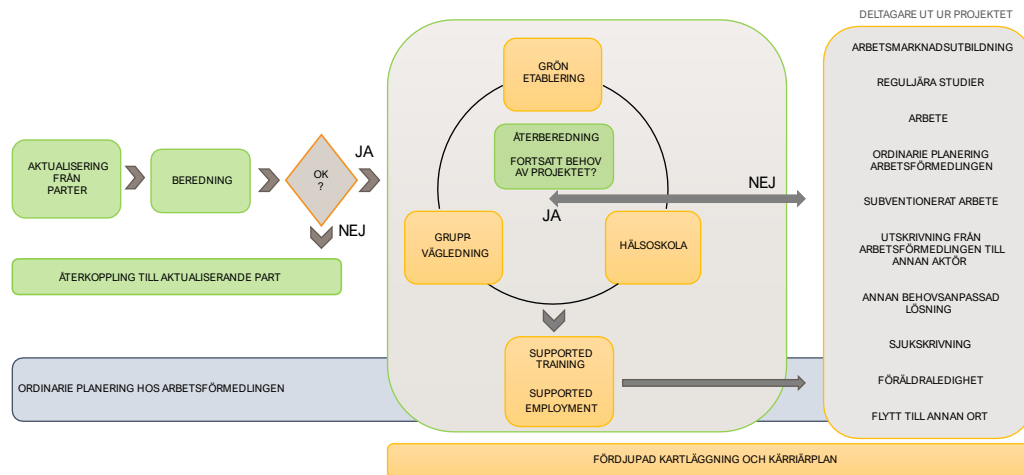


Bild 2. Processbild över deltagarens väg genom projektet. Vi har i huvudsak haft gruppaktiviteter och i de flesta fall har grupperna varit sammanhållna genom både hälsoskola och grupp vägledning.

Beredningsgrupp och fördjupad kartläggning

Beredningsgruppen bestod av representanter från respektive organisation och var en tvärssektoriell grupp som med gemensamma kompetenser påbörjade den fördjupade kartläggningen av varje projektdeltagare. Det var denna konstellation som tog emot och gick igenom alla aktualiseringar, skapade grupper till de olika aktiviteterna och aktualiserade vissa deltagare vidare till Vuxentorget. Beredningsgruppen utgjordes av arbetsförmedlare, fysioterapeut/socialkonsulent, flyktingkonsulent, kurator från SFI, distriktssköterska från primärvården och den lokala projektledaren som också var sammankallande.

Beredningsgruppen träffades varannan vecka. Inför varje möte tilldelades representanterna en lista över presumtiva deltagare. Vid sittande möte lades ett gemensamt pussel kring varje individ och information utbyttes parterna emellan. Det fanns en mötesstruktur och en mall som styrde ordningen på de områden som lyftes. Dessa var bland annat; historia, ohälsa, familjeförhållanden, vårdkontakter, SFI-nivå och progression. På så sätt försökte vi säkerställa att alla deltagare fick en jämlik bedömning. Därefter upprättades en projektplanering och information om denna gick tillbaka till aktualiserande aktör och vidare till deltagaren. Varje part ansvarade i sin tur för att informera berörda kollegor och för att eventuellt uppdatera verksamhetssystem, om att deltagaren skulle kliva in i projektet och vilka eller vilken aktivitet som var aktuell. Deltagaren blev inför uppstarten kallad till en informationsträff med övriga gruppdeltagare och kort därefter startades insatsen upp. Informationsträffarna genomfördes med tolk och gav deltagarna möjlighet att ställa frågor både om projektet men framför allt om den insats som de skulle påbörja.



Hälsoskola

71 kvinnor och 18 män, tillsammans 89 individer har tagit del av hälsoskolan. Det har varit 12 olika grupper på språken dari/farsi, arabiska, somaliska, swahili och tigrinja. Nio grupper med kvinnor, två med män och en mixad. Syftet med hälsoskolan var att öka deltagarnas hälsolitteracitet¹ samt uppmuntra till att vilja att ta del av fysisk aktivitet utifrån deras egen förmåga. Hälsoskolan bestod av två delar: en teoridel på två timmar och en avslutande timme med fysisk aktivitet. Tillsammans tre timmar per vecka i 11 veckor.

Projektet anställde en distriktsköterska, med lång erfarenhet av att möta nyanlända, och en hälsopedagog från SFI för att hålla i och ansvara för genomförandet av hälsoskolan. Hälsoskolan höll till i KFUMs lokaler i centrum och träningen på ett gym i närheten.

Grupperna delades in efter språk och vi hade alltid kommunikatör eller tolk för att tillgängliggöra innehållet för deltagarna. I första hand försökte vi få till ett samarbete med samhällskommunikatörer. Då en majoritet av våra deltagare var illitterata ville vi ha en översättare med förståelse om målgruppen och erfarenhet av att anpassa språket till en lämplig nivå. Vi eftersträvade också att boka in samma kommunikatör eller tolk på alla tillfällen för att skapa en så trygg grupp som möjligt.

Vi valde även att ha könsuppdelade grupper, detta för att skapa en trygghet i gruppen och i och med det ett öppet samtalsklimat. Vi kan i efterhand se att det har fungerat bra men vi tror också att det finns stora fördelar med att blanda kvinnor och män i grupperna. Det finns stora vinster med att låta kvinnor och män, höra samma sak och tillsammans diskutera det aktuella temat med varandra. Vi tror att det skulle bidra till en ökad förståelse för varandra och för de krav som ställs på dem och deras nya roller i det nya landet.

De teman som utgjorde hälsoskolans innehåll var:

1. Introduktion, presentation, förhållningsregler
2. Hur fungerar sjukvården?
3. Hur fungerar kroppen? Vanliga sjukdomar.
4. Kost
5. Vardagsmotion
6. Psykisk hälsa
7. Jämställdhet och familjeliv
8. Sexuell hälsa
9. Mun- och tandhälsa. Tobak.
10. Arbete och hälsa
11. Sammanfattning, utvärdering, diplom och fest.

Mer information om hälsoskolan finns i bilaga 1.

¹ [Hälsolitteracitet \(halsolitteracitet.se\)](https://halsolitteracitet.se)



Gruppvägledning och Vägledningssamtal

Syftet med grupp vägledningen var att deltagarna själva skulle bli delaktiga i skapandet av deras egen planering mot arbete eller studier. Syftet var också att berätta om den svenska arbetsmarknaden, öka kunskap om vägar till arbete, öka sin digitala kompetens och få möjlighet att reflektera kring sina egna tankar och förutsättningar för arbete eller studier.

Gruppvägledningen genomfördes under fem tillfällen och alltid med tolk. Varje tillfälle var mellan 3–4 timmar beroende på grupp. Vid respektive träff var det olika fokusområden eller teman med både information från samtalsledarna, möjlighet till erfarenhetsutbyte genom gruppövningar och gruppdiskussioner. Ett av passen handlade om de svenska jämställdhetsmålen och hur de präglade det svenska samhället och arbetslivet. Under samtalen lyfte deltagarna flera viktiga tankar kring de möjligheter som fanns gällande yrkesval. Både kvinnor och män hade kloka reflektioner och det skapades intressanta dialoger där kultur och erfarenheter krockade med den jämställda inriktningen i Sverige.

På grund av restriktioner av covid-19 gjordes anpassningar av grupp vägledningen. Istället för gruppvägledning ringde nu samtalsledarna upp deltagarna för ett individuellt telefonsamtal. Ett nytt samtalsunderlag togs fram där de utgick ifrån de olika teman som fanns i grupp vägledningen. Efter samtalet skrevs en slutdokumentation och en intern överföring av nödvändig information skedde därefter till ansvarig arbetsförmedlare för fortsatt planering. Beredningsgruppen informerades om vilka deltagare som bedömdes ha behov, och som själva var intresserad av, att ta del av insatsen supported training eller supported employment.

47 kvinnor och 16 män har tagit del av antingen grupp vägledning eller vägledningssamtal. På grund av stora varsel och personalneddragningar fanns inte förutsättningar för projektpersonalen att hinna med arbetet. Konsekvensen blev att ungefär en tredjedel av projektets deltagare blev utan vägledningsinsats.

Mer information om aktiviteten, lärdomar och erfarenheter finns i bilaga 1.

Grön etablering

Grön etablering erbjöd deltagare att arbeta i trädgårdsaktiviteter i växthus anpassade både för odling och rehabilitering med närliggande lantbruk- park- och naturområde där gruppen promenerade vid varje tillfälle. Insatsen pågick under tolv veckor, en halvdag i veckan. Det introducerande första tillfällets syfte var att skapa trygghet, förutsägbarhet och tillgänglighet för deltagaren för att möjliggöra en progress mot ökad egenmakt. En struktur med samling och en runda där alla får komma till tals, trädgårdsaktiviteter, gemensamt fika, promenad och avslutande utvärdering av dagen återkom vid varje tillfälle. Aktiviteter anpassades till årstiden och planerades till att erbjuda meningsfulla aktiviteter där sinnen och praktiska göranden kunde användas i språkinläring. Miljöerna erbjöd återhämtning och sociala arenor.



Insatsen är idag implementerad i kommunens ordinarie gruppverksamheter. Möjligheterna att utveckla utvärderingsmetoder och möjliga stegförflyttningar inom det gröna området är identifierade utvecklingsområden som fortsatt kan gynna både språkutveckling, integration och leda närmare mål om arbete.

En mer detaljerad information om aktiviteten finns i bilaga 1.

Språkpraktik för personer med kort skolbakgrund

Under projektets förlängningstid, vilken bland annat skulle inrikta sig på arbetsnära insatser, utvecklades en modell för språkpraktik för personer med kort skolbakgrund. Syftet var att de deltagare som tog del av insatsen skulle få träna svenska i en arbetsmiljö för att stärka språkutvecklingen. Arbetsplatsen var ett stort tillagningskök inom den kommunala verksamheten där två projektdeltagare som befanns sig på kurs 1A på SFI, utan tidigare skolbakgrund, praktiserat tre dagar i veckan och varit två dagar i skolan under drygt två månader.

Både deltagarna och arbetsplatsen gavs tid för förberedelse genom workshop och samtal via tolk för att skapa en så stark delaktighet som möjligt. Integrationspedagog och arbetsmarknadskonsulent gjorde täta uppföljningar under hela praktikperioden.

Mer information om aktiviteten finns i bilaga 1.

Supported training och supported employment

Supported training och supported employment är strukturerade evidensbaserade metoder i fem steg. I supported training är målsättningen att ge individuellt stöd att hitta sina mål och kompetenser samt träna på och uppnå arbetsmarknadens krav. Här arbetades det med att klargöra individens aktivitetsförmåga och förutsättningar i arbetet att synliggöra kompetens, styrkor och eventuella anpassningsbehov. Supported employment har en tydlig målsättning: att ge ett individuellt stöd till människor som vill finna, få och behålla en anställning och nå ett hållbart arbetsliv. Supported training har samma grundprinciper som employment, men är utformad att kunna tillämpas i ett tidigare skede i den arbetslivsinriktade rehabiliteringen. Arbetsmarknadskonsulenten fungerar som individuellt stöd till deltagaren.

Projektinsatsen har ingått i Umeå kommuns ordinarie verksamhet inom arbetsmarknadsavdelningen som i sin tur utgör en del av samverkansplattformarna Vuxentorget och Ungdomstorget. I samverkan sker regelbundna träffar tillsammans med deltagarens övriga professionella nätverk. Vid projektstart var parter i samverkan Umeå kommun (Arbetsmarknadsavdelningen och Socialtjänsten) Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, Region Västerbotten och Umeåregionens kommuner.

Mer information om bland annat metoden och framgångsfaktorer finns i bilaga 1.



Aktiviteter för bättre samverkan

Under projekttiden har vi fått möjlighet att fokusera på samverkan kring projektets målgrupp, men även gruppen nyanlända i stort. Här följer arbetssätt och aktiviteter som vi arbetat med i syfte att förbättra samverkan.

Gemensam kartläggning – inskrivning

Under projektets sista termin genomfördes aktiviteten ”gemensam kartläggning” vid inskrivning av deltagare i etableringsprogrammet. Det hade under flera år gjorts försök att få till ett arbetssätt för att skapa samsyn och samhandling kring individer inom etableringsprogrammet. Nu sammankallades en arbetsgrupp bestående av arbetsförmedlare, flyktingkonsulenter, studie- och yrkesvägledare från SFI, jobbkoordinator samt projektledare som tillsammans tog fram ett förslag på hur arbetsmodellen skulle se ut.

Utöver att kommunen och Arbetsförmedling nu skulle skapa en mer sammanhållen etableringsprocess och en samsyn kring individen fick också individen själv ett (1) mindre kartläggningmöte att närvara vid. Tanken var att studie- och yrkesvägledare från SFI ställde sina frågor vid samma möte som arbetsförmedlaren gjorde sin kartläggning. Flyktingkonsumenten fungerade främst som ett stöd för individen och kunde säkerställa att den information som förmedlas hade uppfattats rätt. Genom detta arbetssätt fick också flyktingkonsulenterna en möjlighet att följa upp och prata vidare som det som sagts under mötet.

Vuxentorget – användning av befintlig plattform

I och med att supported-insatserna fanns inom Vuxentorget verksamhet blev det naturligt att utveckla och arbeta med samverkan utifrån dessa befintliga strukturer. Ett utvecklingsarbete som var en förutsättning för ett fortsatt långsiktigt inflöde. Kortfattat handlade det om att göra plats för en ny målgrupp, med andra typer av utmaningar och en betydligt kortare tid i Sverige och inom de svenska systemen. Vuxentorget beredningsgrupp fick direktiv om att anta alla aktualiseringar som kom från projektet för att vi skulle få möjlighet att påbörja förändringsarbetet och skruva i eventuella kriterier för att fortsättningsvis hålla dörrarna öppna. De arbetsmarknadskonsulenter som varit en del av projektorganisationen har haft i uppdrag att pröva om supported employment kan tillämpas på målgruppen men även se över befintliga arbetssätt och hur de kan anpassas till målgruppen. Arbetsmarknadskonsulenterna har under arbetets gång även identifierat hinder och glapp för en fungerande samverkan utifrån ett Vuxentorgsperspektiv. Läs mer om detta i metodstödet i bilaga 1.

Hälsokartläggning – vid inskrivning i Etableringsprogrammet

Arbetsförmedlingen har i deras arbete med inskrivning av deltagare i Etableringsprogrammet ett metodstöd gällande hälsofrågor. Dock var detta inget som systematiskt användes vilket gjorde att de hälsorelaterade frågorna blev personbundna. I ett försök att ge alla individer ett mer jämlikt bemötande och förhoppningsvis en mer hälsofrämjande etablering skulle nu alla arbetsförmedlare rutinmässigt använda detta metodstöd.



Andra arbetssätt som vi använt oss av eller utvecklat löpande under projekttiden

Auskultation på exempelvis Vuxentorget's beredningsgrupp och i olika klasser på SFI. Detta arbetssätt gav oss en ökad förståelse för varandras uppdrag och om målgruppen.

Parallella insatser. Test av parallella insatser, vilka i det fallet var svenskastudier på SFI och supported training och employment.

Regelbundna uppföljningsträffar mellan arbetsmarknadskonsulenter och arbetsförmedlare kring deltagare på Vuxentorget.

Primärvårdens roll i projektet. Genom att primärvården, representerad av distriktsköterska, fanns med i både hälsoskola och beredningsgrupp skapades en värdefull ingång till Regionen. Denna funktion kunde exempelvis följa upp ärenden, påminna mottagningar om bortglömda kallelser och även vara behjälplig i kontakten för att få fram läkarutlåtanden. Utöver detta arbete bidrog Regionens representant framförallt med kunskap och ett primärvårdsperspektiv i arbetet med deltagarna. Regionen fanns också representerad i projektets styrgrupp och bidrog även där med engagemang och regionens perspektiv från ledningshåll.

Försäkringskassan, fanns representerad i styrgruppen och därigenom hade vi en kontaktväg in till deras organisation. Trots en liten roll i projektverksamheten har Försäkringskassan haft god närvaro och högt engagemang. De har även bidragit med informationsinsatser om deras olika ersättningar till projektgruppen.

Integration Bosättning och SFI i Vuxentorget's beredningsgrupp. Den kunskap och kännedom som dessa två organisationer har om individerna blir värdefullt i detta sammanhang. Under projektet breddades Vuxentorget's beredningsgrupp vilket är ett viktigt steg i arbetet med att leda in och öka kunskapen om nyanlända på Vuxentorget.

Strukturella utmaningar

Reformeringen av Arbetsförmedlingen

Under projekttiden har Arbetsförmedlingen skakats om ordentligt genom två omgångar av neddragna resurser med stora varsel som följd och därefter en reformering. Givetvis har detta påverkat projektverksamheten en betydande del.

Det var framförallt gruppvägledning som drabbades av varsel och uppsägningar vilket ledde till att arbetsgruppen kring gruppvägledning mer än halverades. Uppsägningarna påverkade dock projektet på fler sätt och gjorde att projektmedarbetare i gruppvägledningen och beredningsgruppen fick det väldigt ansträngt. Konsekvenserna blev att de var tvungna att prioritera deras deltagande i projektet. Den hårda prioriteringen gjordes, eftersom övriga ordinarie arbetsuppgifter skulle skötas parallellt med projektverksamheten. Som ett resultat av



neddragningar och reformering blev ungefär en tredjedel av deltagarna utan vägledningsinsats.

Omorganisation inom Vuxenutbildningen

Med drygt ett halvår kvar av genomförandet meddelade SFI att de skulle kliva av projektet och den samverkan som hade byggts upp. Beslutet var en konsekvens av en omorganisation där den nya ledningen ville renodla skolans uppdrag och samverkan blev inte längre lika prioriterad. I och med omorganisation och neddragningar försvann även den friskvård som funnits. Idrottsaktiviteter, utflykter och samarbete med föreningar blev inte längre möjlig.

Konsekvenser av pågående Coronapandemi

De olika aktörerna hade i början, i ganska stor utsträckning, olika restriktioner att förhålla sig till. Arbetsförmedlingen slutade helt med fysiska möten medan Umeå kommun hade en lite större flexibilitet. Beredningsgruppen och projektgruppen gick över till digitala- eller telefonmöten. Beredningsgruppen sammanträdde oftast via telefon då det visade sig vara det enklaste och mest tillgängliga alternativet. Det faktum att aktörerna hade olika synsätt på vilka system som ansågs säkra nog för hantering av sekretessuppgifter försvårade givetvis arbetet.

Det upplevdes svårt att hålla ihop projektorganisationen när det inte längre var möjligt att träffas fysiskt. Diskussioner och utvecklingsarbete är enklare att göra öga mot öga och vid det laget var vi alla mer eller mindre nybörjare på digitala möten. Det infann sig en känsla av att det mesta gick ner i tempo och att samverkan blev ännu svårare på distans.

Sammanfattningsvis går det att säga att alla våra projektaktiviteter påverkades, men i olika grad. Då vi till största del arbetade med grupper var vi tvungna att göra en bedömning om insatsen kunde fortsätta och i så fall vilka förändringar som var nödvändiga. Det kunde till en början skilja sig åt beroende på vilken organisation som utförde aktiviteten. Här följer en beskrivning av de förändringar som gjordes samt de konsekvenser som blev av det.

Hälsoskola

Hälsoskolan pausades kort för att sedan flytta ut. Vi genomförde den teoretiska delen under tak på en läktare vid Umeå Energi Arena. Därefter blev det fysisk aktivitet vid ett utegym precis intill eller promenad i skogen. Tiden för aktiviteten flyttades från förmiddagen till eftermiddagen för att invänta solen och lite högre temperaturer. Projektet köpte in sittunderlag och filter för att hålla värmen och bad deltagarna att klä sig varmt och ta med egen varm dryck.



Gruppvägledning

Gruppvägledningen blev nu individuella telefonsamtal med strukturerat innehåll. Syftet med de individuella samtalen var att de arbetssökandes process mot arbete inte skulle stanna av utan fortsätta genom en ny arbetsmarknadspolitisk bedömning. Efter samtalet uppdateras informationen i Arbetsförmedlingens interna system för att matchning och andra insatser ska möjliggöras. I samtalen var det viktigt att ta ställning till om supported training eller employment kunde vara ett nästa steg.

Konsekvensen blev att deltagarna inte fick ta del av all den information och erfarenhetsutbyte som grupp vägledningen innehöll. Deltagarna fick inte heller själva formulera sin planering mot arbete utifrån det koncept lagts upp i grupp vägledningen.

Grön etablering

Grön etablering fortsatte nästan på samma sätt som tidigare. Det gjordes en tydligare anpassning av aktiviteterna till de restriktioner som fanns. Exempelvis gällande avstånd och handhygien. För att påminna om restriktioner samtalades det också om Corona och alla deltagare blev påmind om att stanna hemma vid förkylningssymtom. Inför uppstarten flyttades informationsträffarna ut och genomfördes i en park. Och för att deltagarna inte skulle behöva åka buss i rusningstid ändrades också tiden för aktiviteten.

En konsekvens blev att vi inte kunnat erbjuda denna insats till deltagare som är i riskgrupp. Trots att det funnits ett behov av insatsen har deltagaren fått avstå. I övrigt var det något färre deltagare på grund av sjukdom eller vård av sjuka barn, vilket på sitt sätt var fördelaktigt för de deltagare som varit där.

Supported training & supported employment

Arbetsmarknadskonsulenterna fortsatte till en början att träffa deltagare fysiskt då de såg att målgruppen inte hade förutsättningar att genomföra träffar digitalt. Enstaka hade möjlighet att genomföra träff per telefon med tolk inkopplad men i huvudsak fortgick de fysiska träffarna som vanligt. Under hösten blev dock restriktionerna hårdare och även här drogs det ner på fysiska möten som övergick till telefonmöten.

Platssökararbetet blev under hösten en stor utmaning. Arbetsmarknadskonsulenterna kunde göra enstaka studiebesök men i stort övergick konsulentarbetet till förberedande av deltagare i väntan på att arbetsplatserna skulle öppnas upp igen. Fokus lades under tiden på att exempelvis träna på kommunikation med mobil samt mejl, ta fram personligt brev, ge mer kunskap om svenska arbetsmarknaden. Även detta blev svårt och utmanande när möten skedde via telefon.

Sammanfattningsvis

Det blev tydligt att projektets målgrupp drabbades hårt av restriktionerna av Coronapandemin. Flera är i riskgrupp och kunde av den anledningen inte ta del av insatser som det fanns ett behov av. Tillgänglighet blir ett stort problem när möten blir digitala och många aktörer slutar att erbjuda fysiska träffar.



Resultat

I delprojektet nådde vi totalt 105 deltagare, 94 i Umeå och 11 i Vännäs. Av dessa var 77% kvinnor och 23 % män. Som tidigare beskrivet blev Vännäs kommun i projektet i endast en liten skala och av den anledningen kommer deras resultat att presenteras separat. Det innebär att den huvudsakliga resultatdelen grundar sig på Umeås deltagare och projektarbete.

Resultat Vännäs

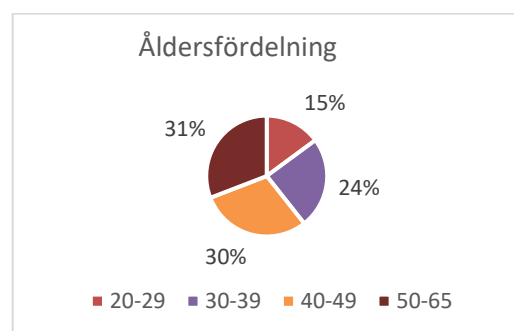
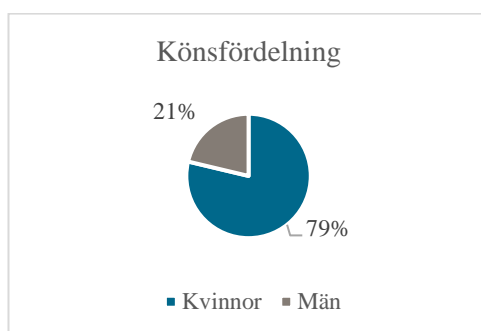
Det var 11 deltagare (sju kvinnor och fyra män) som tog del av hälsoskolan i Vännäs. Två av dessa, en kvinna och en man, avslutades till arbete (extratjänster).

Projektets målgrupp – vilka var de?

I det här avsnittet presenteras deltagarna först utifrån några mätbara variabler hämtade från den statistik som samlats in. Därefter följer projektmedarbetarnas beskrivning av deltagarna som de mött under projektiden. Vilket förhoppningsvis ger en något mer levande bild och ökar förståelsen för den situation som många befinner sig i.

I Umeå är det framför allt kvinnor som har blivit aktualiserade till och tagit del av projektet. Det som ofta låg till grund för en aktualisering var avstannad progression på SFI, generell smärtproblematik, stress, sömnproblem och behov av en ökad hälsolitteracitet.

79 % kvinnor och 21 % män utgör gruppen av projektdeltagare. Medelåldern var 43 år, 42 år i gruppen kvinnor och 50 år för männen.

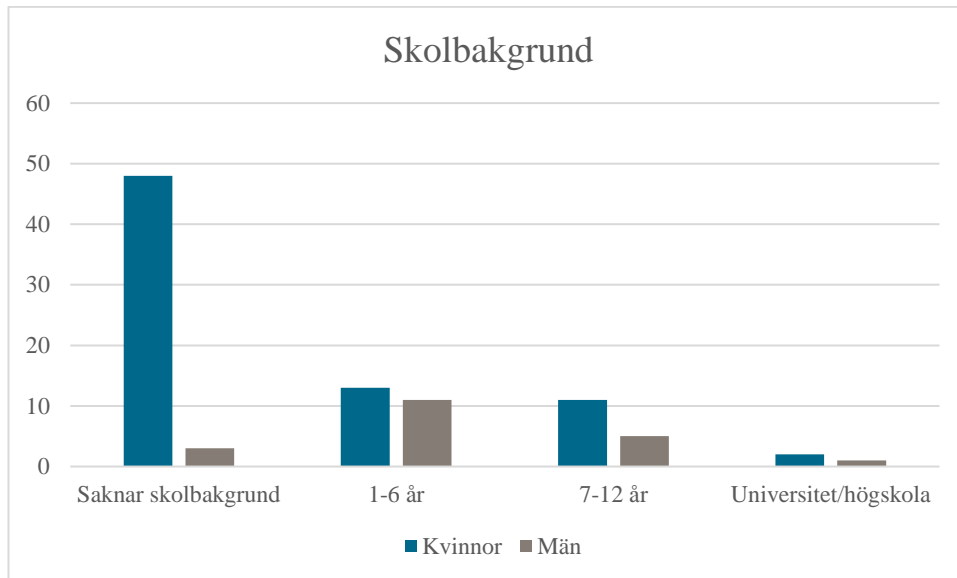


Figur 1 och 2. En tydlig majoritet av projektets deltagare var kvinnor och de flesta av deltagarna var över 40 år.

Majoriteten av deltagarna hade låg utbildningsgrad. Lite mer än hälften, 56 % hade aldrig tidigare gått i skola. För kvinnorna var denna siffra 58% och 15 % hos männen. Tre deltagare (två kvinnor en man) hade studerat vid universitet i hemlandet Syrien. Så mycket som 80 %



av deltagarna befann sig på SFIs studieväg 1, vilket innebär att de har gått mellan 0 till 6 år i skola.



Figur 3. Som diagrammet illustrerar var det en hög andel av projektets deltagare som antingen saknade eller endast hade gått ett fåtal år i skolan.

Deltagarna kom från Syrien, Afghanistan, Iran, Irak, Kuwait, Sudan, Eritrea, Somalia och Kongo.

Projektmedarbetares beskrivning av deltagarna

Deltagarna som vi möter är nyanlända och har ofta ett stort behov av stöd och hjälp på flera plan. Det är till stor del människor med kort skolbakgrund och är inte sällan illitterata. Flertalet bär på trauman, lider av ohälsa eller har olika funktionsvariationer. Det är vanligt med kroppar som smärtar, huvuden som värker och svårigheter att lära sig det nya språket. Den ohälsa som finns försvårar möjligheterna till att tillgodogöra sig undervisningen och för många deltagare stannar progressionen av.

Det finns många faktorer som påverkar deltagarnas hälsa. Det går ofta att se hur skolbakgrund, könsnormer, samhällets förväntningar och kulturella perspektiv kring hälsa har stor inverkan på det egna måendets förutsättningar. Lågutbildade kvinnor är en särskild riskgrupp i avseende till hälsa och förutsättningar att upprätta en vårdkontakt.



Många av våra kvinnliga deltagare saknar arbetslivserfarenhet utanför hemmet och de har kanske aldrig tänkt tanken på ett avlönat arbete. Det finns därför ett behov av mer och anpassad information om vägar och strategier för att nå arbete. De har också behov av att få en tydligare yrkesinriktad planering mot arbete och de behöver själva vara en del i framtagandet av denna plan.

Det finns behov att få stöd och hjälp att skapa en förståelse för hur det svenska samhället fungerar och vad som förväntas av dem. Det finns många kvinnor som ofta saknar arbetslivserfarenhet och som då även saknar erfarenhet av att bära försörjningsansvaret i familjen. Deras sociala livssituation kan vara svår och även där behöver det stöttas från olika håll.

Många av våra deltagare har svårt att få det stöd som behövs av vården. Det förekommer en nedsättning i den fysiska förmågan som läkare har svårt att diagnostisera. Följden av detta blir att individen inte kan få ett läkarutlåtande av kvalitet god nog att fungera som underlag för konstaterad förmågenedsättning. Och utan detta underlag förväntas dessa individer ha en hundra procentig förmåga som i själva verket är lägre än så.

Deltagare som kommit till arbetsträning eller praktik kan ha svårt att förstå eller ta till sig de förväntningar som finns på en arbetstagar inom den svenska arbetsmarknaden. Det finns kulturella skillnader i synen på ett arbete vilket skapar utmaningar för de som är involverade.

Det ställs höga krav från myndigheter. Digitala lösningar för personer som inte kan läsa på varken sitt hemspråk eller svenska. Blanketter som ska fyllas i, kallelser till vården som ska tydas och förstås, bostadskontrakt som löper ut och nya bostäder som ska sökas.

Trots detta svåra utgångsläge möter vi deltagare som är motiverade att lära sig svenska och få ett arbete. De har i våra aktiviteter varit ansvarsfulla och haft en hög arbetsmoral. Visat intresse för uppgifter och trots sin begränsade svenska förstått instruktioner och genomfört arbetsuppgifter på ett fullkomligt sätt.



Ohälsa och funktionsnedsättning som vi har identifierat

Listat nedan är exempel på olika typer av ohälsa och funktionsnedsättning som vi identifierat genom våra projektaktiviteter under projekttiden. Symptomen kan kategoriseras under, fysisk, psykisk och social ohälsa.

Generell smärtproblematik / Värkproblem	Boendeproblematik
Högt blodtryck	Huvudvärk
Diabetes	Intellektuell funktionsnedsättning
Könsstympling	Ångest/panikångest
Plattfot	Mardrömmar
Skottskada	Oro för sina barn i Sverige
Tandproblem	Missbruk
Magkatarr	Psykos
Synnedsättning	Trauma/PTSD
Hörselnedsättning	Förlorad identitet
Artros, leder, reumatism, förslitningar	Stress för familjemedlemmar i hemlandet, annat land eller försvunna

Tabell 2. Olika typer av ohälsa och funktionsnedsättning som vi identifierat.



Mål och resultat – individnivå Umeå

Resultatmål på individnivå

- 20 % kvinnor respektive män är i arbete eller reguljära studier.
- 100 % kvinnor respektive män som fullföljt insatser i projektet har gjort mätbara stegförflyttningar.
- 80 % kvinnor respektive män upplever ökad egenmakt.
- Lokalt mål: Antalet nyanlända/personer med utländsk härkomst ska öka inom Vuxentorget's insatser.

Måluppfyllelse

I Umeå nådde vi totalt 94 personer, 78 % kvinnor och 22 % män. Det uppsatta målet var 80 deltagare per delprojekt. Av dessa avslutades 20% till arbete eller studier. 19 % av kvinnorna avslutades till arbete och motsvarande siffra för männen var 15 %.

	Kvinnor	Män	Totalt
Arbete	14 (19%)	3 (15%)	17 (18 %)
Varav extratjänst	11	1	14
Studier	2	0	2

Tabell 1. Fördelningen mellan kvinnor och män som avslutades till arbete eller studier.

Vi bedömer att 100 % av deltagarna ska ha gjort stegförflyttningar. Enligt resultatmålet skulle 80 % av deltagarna upplevt en ökad egenmakt. Att mäta egenmakt var dock inte en lätt uppgift men genom projektkansliets arbete med deltagarintervjuer kan även vi göra en försiktig bedömning att det tredje resultatmålet var uppfyllt.

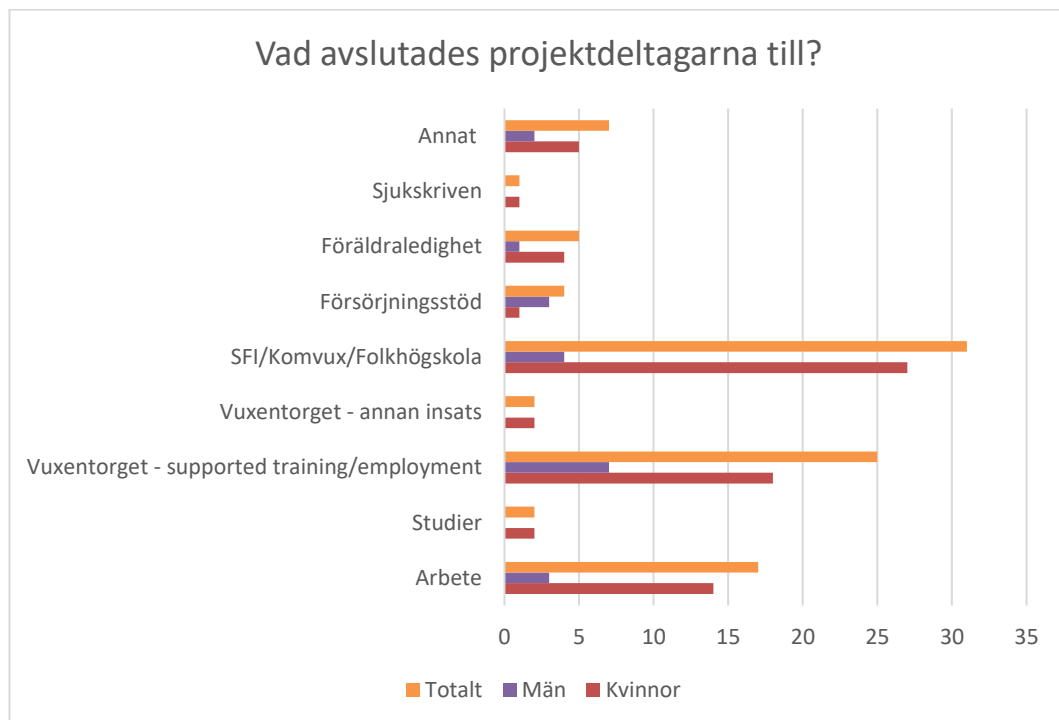
Vårt lokala mål, gällande ett ökat inflöde på Vuxentorget, vill vi också se som uppnått. Resultatet visar att 38 av våra 94 deltagare, motsvarande 40%, har aktualiserats in i Vuxentorget. 74 % kvinnor och 26 % män.

Analys och fördjupning av måluppfyllelse

12 av de 17 deltagare som avslutades till arbete fick en extratjänst, de flesta inom kommunen och några hos Skogsstyrelsen. Ett antal deltagare fick också anställning genom exempelvis introduktionsjobb och nystartsjobb. De två deltagare som avslutades till studier gick till Arbetsmarknadsutbildning och Folkhögskola.



När projektet avslutades befann sig fortfarande 27 deltagare på Vuxentorget, en övervägande del i supported-insats och två i förberedande insats. Vi har vid fyra tillfällen, i dialog med socialtjänsten, överlämnat deltagare till dem, då det bedömdes vara den bästa planeringen för individen. Fem deltagare har blivit föräldralediga och en kvinna har blivit sjukskriven på heltid. I kategorin *Annat* hittas deltagare som bland annat flyttat från Umeå, gått över till annat projekt eller gått i pension.



Figur 4. Diagrammet visar vad varje deltagare blev avslutat till. De allra flesta deltagare återgick till deras ordinarie planering, vilket var svenskastudier vid bland annat SFI.

Trots att målgruppen står långt från arbetsmarknaden lyckades vi ändå nå målet om 20% till arbete eller studier. För projektets målgrupp visade sig studier vara en svår väg då kraven på svenskanivå är väldigt höga. Flera deltagare som påbörjat en arbetsmarknadsutbildning fick på utbildningsanordnarens initiativ avsluta på grund av att svenskan inte ansågs vara god nog. Även när några deltagare påbörjade en förberedande yrkesutbildning blev resultatet det samma. Dessa deltagare befann sig då på C-nivå på SFI. Vi vill påstå att trösklarna behöver sänkas för att bli antagen på en utbildning och att utbildningarna även behöver anpassas språkligt och pedagogiskt för att ge fler resursstarka individer chansen att utbilda sig inom efterfrågade yrken.

Extratjänster blev för oss nyckeln för att nå målet. Det blev uppenbart hur viktigt det är med denna typ av anställning som ger personer chansen att utvecklas både personligt och yrkesmässigt i ett reellt sammanhang. Vi behöver dock vara uppmärksamma på att

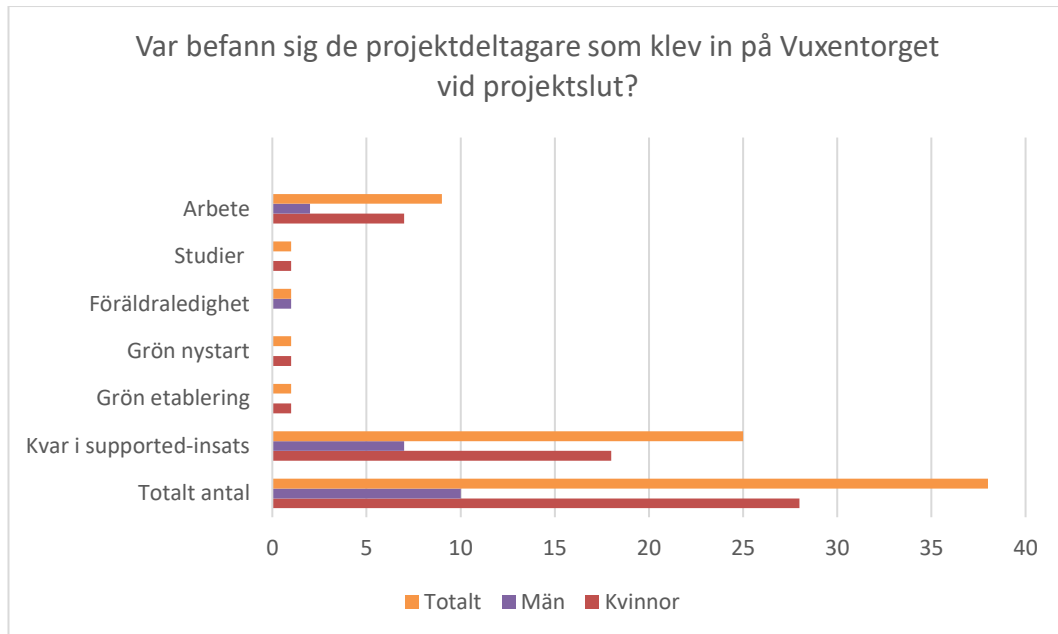


arbetsplatserna arbetar inkluderande och får förutsättningar att vara en språkutvecklande arbetsplats. Om inte Coronapandemin präglade arbetsmarknaden så pass hårt som den faktiskt har tror vi att betydligt fler deltagare skulle ha fått komma ut i arbetsträning och kanske även fått en anställning.

Vår bedömning att 100 % av alla deltagare gjort stegförflyttningar kan kanske ifrågasättas. Det är som sagt en bedömning och har inte objektivt kunnat mätas. En stegförflyttning i de här fallen kan exempelvis vara att en deltagare fått en ökad hälsolitteracitet, utvecklat sitt svenska språk, börjat arbetsträna, fått en större förståelse kring den svenska arbetsmarknaden men även, att en man, tagit ett normbrytande steg och blivit föräldraledig.

Egenmakt är ett komplicerat begrepp som innebär att varje enskild individ ska ha makt över sin egen situation, arbetsuppgifter och närmiljö. Det gjordes i början av projektet försök att mäta detta genom enkätundersökningar. Det visade sig vara för svårt för deltagarna att självständigt svara på enkäterna och istället försökte graden av egenmakt att fångas genom intervjuer. Med hjälp av personer med språkkunskaper, kulturkompetens och egen erfarenhet av migration genomfördes ett antal intervjuer per delprojekt som projektkansliet därefter analyserade. I Umeå var det samhällskommunikatörer som fick i uppdrag att genomföra intervjuer med 15 av våra deltagare, både kvinnor och män. Delprojektet i Umeå lutar sig mot projektkansliets bedömning att målet nåtts och att deltagarna, i varierande grad, upplevt en ökad egenmakt. Många deltagare har efter deras tid i hälsoskolan uttryckt att de lärt sig mycket och fått bättre förståelse över vad de kan göra själva för att må bättre. Hälsoskolan verkar enligt dessa uttalanden vara en insats som stärker kvinnors och mäns egenmakt.

Av de 38 deltagare som aktualiserades till Vuxentorget så har, under projektiden, sammanlagt 32 kommit till arbetsmarknadskonsulent. Sex av deltagarna aktualiserades precis innan projektavslut och hade inte hunnit påbörjat insatsen när projektet avslutades. 27 av de deltagare som hann starta upp insatsen tog del av supported training och fem supported employment. Två deltagare aktualiserades via Socialtjänsten till förberedande insats, grön etablering och grön nystart.



Figur 5. Diagrammet illustrerar vad deltagarna som under projektiden blivit aktualiserad till Vuxentorget gjorde när projektet avslutades.

Sju kvinnor och två män har genom insatsen fått ett arbete och en (1) kvinna har gått till studier. En anledning till att så många som 25 är kvar i supported-insats beror till stor del på att beredningsgruppen aktualiserade ett flertal under projektets sista månad. I och med att denna målgrupp nu finns på Vuxentorget skapas även vinster på organisation- och strukturnivå. Det blir viktigt att ta vara på den kunskap och erfarenhet som arbetats fram och i och med det göra fler medarbetare delaktiga i mottagandet av målgruppen.

Lärdomar på individnivå

Många av våra deltagare hade en komplex livssituation med både social, fysisk och psykisk ohälsa. Hälften av deltagarna saknade helt skolbakgrund från sitt hemland och 80 % läste SFI på studieväg 1. En betydande majoritet av deltagarna var kvinnor som utöver en låg utbildningsnivå även hade liten eller ingen arbetslivserfarenhet (utanför hemmet). Låg utbildningsnivå ger generellt en sämre hälsa och sämre förutsättningar för god hälsa. Bristen på utbildning tillsammans med ohälsa är också bidragande till ett utanförskap på arbetsmarknaden². De allra flesta aktualiseringar gjordes till aktiviteten hälsoskola med motiveringen att individen behöver för mer kunskap om hälsa och egenvård. Det var tydligt att det fanns ett behov av en ökad hälsolitteracitet bland projektets deltagare och att hälsoskolan hade ett viktigt tomrum att fylla. Den fysiska aktiviteten är även den viktig att

² [Utbildningsnivå och hälsa – hur hänger de ihop? — Folkhälsomyndigheten \(folkhalsomyndigheten.se\)](https://www.folkhalsomyndigheten.se/utbildningsnivau-och-halsa-hur-hanger-de-ihop/)



erbjuda målgruppen. Rörelse har bevisligen flera positiva effekter på vår psykiska och fysiska hälsa, inlärningsförmåga och självförtroende.³

Efter en tid in i projektarbetet förstod vi att projektets målgrupp och indirekt gruppen nyanlända behöver nyanseras. Det hade utkristalliserats en särskild grupp i målgruppen, som av olika anledningar hade fler hinder och större utmaningar framför sig. Det var gruppen kortutbildade och illitterata. Inte alla, men ändå en övervägande del, bar på komplexa utmaningar inom flera olika livsområden. För att vi ska kunna erbjuda rätt insatser och stödja denna grupp på rätt sätt behöver vi öka vår kunskap om dem och även förändra våra arbetssätt. Om vi förväntar oss steg mot egenförsörjning under det två-åriga etableringsprogrammet behöver vi ge denna grupp bättre förutsättningar för att lyckas.

Vi tror slutligen att om vi fortsättningsvis ska lyckas leda in nyanlända med behov av samordnat stöd på Vuxentorget behöver antagningskriterierna förändras. Det här är personer som levt större delen av sina liv utanför Sverige och vi saknar både historia och dokumentation, vilket det sällan råder brist på för inrikes födda personer. Av erfarenhet kan vi nu konstatera att när en deltagare har klivit in på Vuxentorget och befunnit sig där ett tag har ett tydligare samordningsbehov påvisats och i och med det ett fortsatt behov av fler insatser. Vidare behöver vi därför se över våra insatser så att även personer med en begränsad svenska kan ta del av dem.

³ [Rörelse är livsviktigt - 1177 Vårdguiden](#)



Mål och resultat – organisationsnivå

Resultatmål på organisationsnivå

- Aktörerna har utvecklat befintliga och nya arbetssätt och metoder för medarbetare i verksamheterna för att
 - Identifiera målgruppen
 - Stödja och stärka målgruppen
- Aktörerna använder systematiskt befintliga arbetssätt och metoder för medarbetare i verksamheterna för att:
 - Identifiera målgruppen
 - Stödja och stärka målgruppen

Måluppfyllelse

Vi gör bedömningen att vi uppfyller de uppsatta målen på organisationsnivå. Delprojektet har utvecklat befintliga och nya arbetssätt samt arbetat systematiskt med att identifiera, stödja och stärka målgruppen. De metoder och arbetssätt som vi arbetat med under projektiden är exempelvis; hälsoskola, gruppvägledning/vägledningssamtal, grön etablering, supported employment och supported training samt språkpraktik för kortutbildade.

Analys och fördjupning av måluppfyllelse

Analys och fördjupning utgår från momenten identifiera, utreda och stödja.

Identifiera

Den första identifieringen av ohälsa och/eller funktionsnedsättning gjordes av medarbetare i de olika organisationerna, vilket var det som föranledde en aktualisering till projektet. Det som ofta låg till grund för en aktualisering var avstannad progression på SFI, generell smärtproblematik, stress, sömnproblem och behov av en ökad hälsolitteracitet.

De flesta aktualiseringar gjordes av lärare och kuratorer på SFI samt personal från Integration bosättning. Det blev tydligt att det är dessa yrkesroller som skapar den starkaste relationen med individerna. Och genom tid och relationsbyggande uppstår den tillit som behövs för att våga prata om ohälsa och andra hinder som kan stå i vägen för sin etablering i det svenska samhället. Arbetsförmedlingen började under projektiden att systematiskt använda sig av frågeformuläret ”Stödfrågor förklarande av hälsotillstånd”, men trots det blev det inte fler aktualiseringar till projektet. Det utesluter dock inte att identifiering ändå kan ha gjorts men att arbetsförmedlaren tog andra vägar för att stötta individen.



Vidare under projekttiden fortsatte identifieringen genom de olika aktiviteter som deltagarna tog del av. Individuella slutdokumentationer genomfördes efter aktiviteternas slut.

Under tiden i hälsoskolan fick projektmedarbetarna möjlighet att möta deltagarna under nästan tre månader. De kunde då uppmärksamma kroppsspråk, uttryck och fysiska attribut. Under samtalen lyfte också deltagarna själva olika hälsoproblem som fanns, både hos dem själva och inom familjen. Även under gruppvägledningen kunde en del deltagare prata om sin ohälsoproblematik eller funktionsnedsättning med projektmedarbetare. De fick också möjlighet att under upprepade tillfällen diskutera arbete och hälsa samt de individuella förutsättningar som finns till arbete, vilket i sin tur kan underlätta identifieringen.

I aktiviteten grön etablering arbetade personalen tillsammans med deltagarna för att bland annat identifiera resurser, behov av eventuella anpassningar inför nästa steg närmare arbetslivet. Samt i vissa fall synliggöra hinder för att denna progress ska kunna ske.

Genom insatserna supported training och supported employment identifieras individens aktivitetsförmåga, förutsättningar och eventuella behov av anpassningar. Här synliggörs även rehabiliteringshinder, frågetecken kring förmåga och funktionsnedsättning.

Utreda

I beredningsgruppen sammanställdes den identifiering som gjorts i aktiviteterna och det upprättades även en plan för hur fortsättningen skulle se ut för respektive individ. Där ohälsa blivit identifierad och ansågs behöva utredas vidare fick ansvarig aktör, som här var Arbetsförmedlingen, uppgiften att initiera det. Även om Arbetsförmedlingen hade huvudansvaret kunde övriga aktörer i beredningsgruppen hjälpa till med processen.

Genom Arbetsförmedlingen hade vi möjlighet att aktualisera individen till Aktivitetsbaserad utredning av arbetsförutsättningar samt andra utredande insatser via fysioterapeut och psykolog. Den insats som användes vid flertalet tillfällen var Aktivitetsbaserad utredning av arbetsförutsättningar. Utöver detta genomfördes kortare utredande samtal via AR-professionerna. Under projekttiden läste och bedömde vi de medicinska underlag som vi hade. Detta för att kunna sätta en kod för funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga och utifrån detta kunna erbjuda särskilda insatser och stöd som till exempel anpassningar med och utan hjälpmedel, stöd till personligt biträde, lönestöd samt SIUS. Om inte underlag fanns, vilket var väldigt vanligt, kunde Arbetsförmedlingen göra förfrågan av medicinska utlåtanden till vården. Detta med samma syfte som beskrivits tidigare.

I supported-insatserna arbetade arbetsmarknadskonsulenterna för att klargöra arbetsförutsättningar.

Stödja

Vi har haft möjlighet att stötta individen genom våra olika projektaktiviteter. Men eftersom deltagaren är tillfälligt i projektet har det varit viktigt att förmedla relevant information till



berörda medarbetare i de olika organisationerna. Detta för att respektive aktör skulle kunna stödja på bästa sätt i den ordinarie verksamheten.

Under tiden deltagaren var i hälsoskolan kunde personalen uppmuntra eller hjälpa deltagare att boka tid med rätt instans inom vården. Vid enklare frågor kunde hälsoskolans distriktssköterska vara behjälplig. Även besökande föreläsare som barnmorska och tandhygienist stöttade och vägledde deltagarna i deras frågor.

Under gruppvägledningen pratade de om bland annat hälso- och sjukvårdens roll och möjligheten till att inhämta läkarintyg eller läkarutlåtande för att få mer stöd. Slutdokumentationen och deltagarens framtagna karriärplan tillför den fördjupade kartläggningen ytterligare viktig information. Genom gruppdiskussioner kunde gruppen prata om ohälsa och det stöd som går att få på ett avslappnat sätt. Efter att gruppvägledningen omformades till vägledningssamtal, som en följd av covid-19, försvann chansen till dessa framgångsrika samtal. Dock fortsatte vägledarna alltid att prata om det stöd som fanns att tillgå inom Arbetsförmedlingens utbud. Efter att flertalet grupper och samtal genomförts kunde konstateras att behovet av en anpassad vägledning för målgruppen är stor. Vi tror att insatsen kan göra stor skillnad för individen, då 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.

I aktiviteten grön etablering fick deltagaren ta del av en gruppverksamhet som kunde anpassas efter deltagarens individuella behov. Deltagarna uppmuntrades att ta paus och vila i den gröna miljön och erbjöds även att få mer självständiga uppgifter i trädgården om intresse fanns att använda de gröna aktiviteterna progressinriktat. I arbetssituationer introducerades enklare hjälpmedel som att stå på mattor och inom insatsen eftersträvades att på olika sätt till viss mån visa på hur ett hållbart arbetsliv kunde praktiseras. Om något särskilt behov av stöd noterades lyftes detta upp igen under det avslutande samtalet med tolk för att kunna vägleda mot en fortsatt planering.

Under supported training eller supported employment försökte arbetsmarknadskonsulenterna bedöma och ge stöd att utveckla förmågor utifrån arbetslivets basala krav. Det kunde exempelvis vara att förstå och förhålla sig till osynliga sociala regler, kommunicera, ta emot instruktioner och uppgifter samt hålla tider. De hade även fokus på att se över andra stödbehov i syfte att nå en fungerande vardag för deltagaren som ger förutsättningar till ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Det kunde exempelvis vara att uppmärksamma behov av boendestöd, godeman, dialog med vårdaktörer eller utökad barnomsorg.

Lärdomar på organisationsnivå

Vi kan slå fasta på att tid och relationsskapande är viktigt för identifiering men även för att kunna stödja och vägleda individen på rätt väg. Vi har också förstått att Arbetsförmedlingen inte har de förutsättningar som behövs för att kunna identifiera ohälsa men däremot har insatser för att utreda. För att denna målgrupp ska kunna ta del av dessa utredande insatser krävs en fungerande dialog och samverkan mellan Arbetsförmedlingen, SFI och Integration



bosättning. Regionen och Arbetsförmedlingen behöver även dem få en ökad förståelse för varandras uppdrag.

Samarbetet kring medicinska underlag behöver fungera bättre för att Arbetsförmedlingen ska få en möjlighet att både utreda och stötta på rätt sätt. Försäkringskassan har i dagsläget ingen aktiv roll för nyanlända med ohälsa. Det kan upplevas som ett problem eftersom deras uppdrag att driva den medicinska rehabiliteringen skulle kunna bidra mycket positivt i processen mot arbete och studier för nyanlända med ohälsa. Om Försäkringskassan skulle få en tydligare och mer aktiv roll skulle både nödvändiga kontakter med vården, medicinsk behandling/rehabilitering och aktuella medicinska underlag kunna påskynda processen.

Beredningsgruppen är ett exempel på ett fungerande samverkansforum. Det blev uppenbart att deltagande aktörer behövde prata med varandra för att kunna göra bra planeringar och stötta deltagarna på bästa sätt, särskilt individer med behov av extra stöd och samordning. Det fanns också en stor fördel för organisationerna som fick möjlighet att rådgöra, utbyta information och hjälpas åt i gemensamma ärendena. I och med bredden av aktörer blev det också ett lärande åt alla håll som bidrog till en ökad kunskap och förståelse för varandras olika roller och uppdrag.

I arbetet med att anpassa arbetssätt har även arbetsmarknadskonsulenterna kunnat fastslå en del framgångsfaktorer när det kommer till samverkan kring målgruppen. Tillsammans med andra projekterfarenheter kan vi konstatera att om vi ska nå framgång i arbetet med att stötta individer att närma sig arbetsmarknaden, behöver vi ta hjälp av varandra. Här följer några exempel på framgångsfaktorer hämtat från arbetsmarknadskonsulenternas arbete:

- Tydlig återkoppling från SFI angående språknivå och elevens förmåga att utvecklas.
- Information från Arbetsförmedlingen i vilket program den arbetssökande befinner sig och antal förbrukade dagar i programtiden.
- Information från Integration bosättning kring familjens sociala- och hälsoförhållande som kan inverka på planering inom arbetslivsinriktad rehabilitering.
- Nära dialog, i förekommande fall, med socialtjänsten för att stärka förutsättningar till ett fungerande arbetsliv.
- Nära dialog med övriga parter i nätverket i syfte stärka förutsättningar till ett fungerande arbetsliv (exempelvis godeman, habilitering).

Regionerna, och då främst hälsocentralerna, har en viktig roll för alla nyanlända. Vi har under projekttiden upplevt att vården allt för ofta inte är tillgänglig vilket gör möjligheterna till en bättre hälsa mycket svåra. Det finns hälsocentraler som fungerar bra och de finns dem som fungerar sämre. Det som alla aktörer, mer eller mindre, behöver göra är att förbättra deras bemötande och tillgänglighet. Det kan vissa gånger handla om okunskap eller osäkerhet av att möta nyanlända men också att det råder brist på tid, förståelse och värdegrundsarbete.

Vi kan dra slutsatsen att alla våra projektaktiviteter som deltagarna tagit del av har fyllt olika behov och har på flera olika sätt varit stärkande. Grupp vägledningen visade sig vara ett viktigt steg för deltagarna. Det blev tydligt att behovet av anpassad vägledning för målgruppen var



stor. Insatsen gav deltagarna möjlighet att vara mer delaktiga i deras väg mot arbete. Genom en ökad kunskap om arbetsmarknaden, insikt om vägar mot arbete och vilka delmål som behöver uppnås kunde de själva påbörja sin resa. Delaktighet tror vi leder till en ökad motivation och i slutändan en snabbare etablering på arbetsmarknaden. I aktiviteten grön etablering har deltagarna fått ta del av meningsfulla aktiviteter, som bland annat varit språkstärkande och stressreducerande. Grön etablering har genom dess utformning och miljö goda förutsättningar att arbeta hälsofrämjande och utvecklande för deltagarna.

Vi har kunnat se att det i de ordinarie verksamheterna saknas insatser som är innehållsmässigt och pedagogiskt anpassade för projektets målgrupp. För individer som bär på ohälsa/funktionsnedsättning, kort eller ingen skolbakgrund eller andra hinder blir tiden i etableringsprogrammet inte så utvecklande som den borde vara. Om vi vill att fler nyanlända ska etablera sig på arbetsmarknaden behöver vi som bär ansvaret se till att de första åren i Umeå blir mer rustande och för att kunna vägleda individerna framåt. Det är framförallt individer på studieväg 1 som får väldigt begränsade möjligheter att ta del av de insatser och utbildningar som finns. Det är återigen de språkliga kraven som står i vägen och gör att denna grupp, där majoriteten är kvinnor, sällan får chansen att ta steget in på arbetsmarknaden.

Vi kan glädjande konstatera att det finns både hälsofrämjande och arbetsnära insatser inom våra organisationer och inte minst i samverkan. Men det finns ett tillgänglighetsproblem. De språkliga kraven är ofta för höga, innehållet och pedagogiken är inte anpassat för illitterata och det saknas erfarenhet av att jobba med målgruppen. Vi försöker passa in en ”ny målgrupp” i våra gamla modeller. Istället för att göra tvärtom och ändra på modellerna.

Att just anpassa arbetssätt är något som arbetsmarknadskonsulenterna gjort genom supported-insatserna. Då arbetsmarknadskonsulenterna inte tidigare arbetat så mycket med denna målgrupp har de nu fått möjlighet att utveckla arbetssätt för att kunna möta individernas behov inom metodens ramar. Denna fokuserade anpassning borde genomföras på fler av våra befintliga insatser för att öka våra chanser att lyckas stödja individerna hela vägen fram till mål.

Den språkpraktik som vi utvecklade och provade är ett annat exempel på hur det går att göra en befintlig insats anpassad till kortutbildade/illitterata. Inom SFI erbjuds elever språkpraktik när de når C-nivå vilket gör att en stor andel av de som läser på studieväg 1 aldrig får chansen att komma ut i en praktik. Efter den här aktiviteten gav deltagarna en bild av att de både utvecklat språk och självkänsla under deras praktik på arbetsplatsen. En framgångsfaktor var att integrationspedagog och arbetsmarknadskonsulent arbetade med både arbetsplatsen och deltagarna för att skapa en trygg och lärande miljö, vilket vi tror är en förutsättning för att lyckas. Arbetsplatsen var engagerad och intresserad av att stötta deltagarna i deras lärande av både yrke och språk vilket är också en viktig del för att lyckas.



Arbetsplatsen och arbetsgivarna har en viktig roll för att etableringen av nyanlända ska fungera hela vägen fram. I en studie från Arbetsförmedlingen⁴ går det att läsa om framgångsfaktorer för att få kortutbildade nyanlända flyktingar till arbete. Insatsen som utgjordes av delarna; språkundervisning, arbetspraktik med handledning och matchning till en arbetsplats, präglades av ett mer intensivt deltagande samt ett tydligt mål som var att matchas till ett jobb. Denna studie betonar även den arbetsgivarens viktiga roll. I det här fallet handlade det om ett kommunalt bostadsbolag som var djupt involverad i utformningen och genomförandet av insatsen. Bolaget bidrog även med kunskap om vad som efterfrågas av arbetsgivare, i form av språkliga, praktiska och sociala färdigheter. Studien visade upp fina resultat med stora positiva effekter på andelen sysselsatta.

Projektets alla lärdomar tillsammans med detta strålande exempel ger oss anledning att fortsätta utvecklandet av insatser, både förberedande och arbetsnära. Anpassade jobbspår med en anställning som mål tror vi skulle vara en framgångsfaktor för vårt fortsatta arbete med att stötta individer mot ett mer självständigt liv.

⁴ [Arbetsmarknadsetablering av nyanlända lågutbildade flyktingar - Arbetsförmedlingen \(arbetsformedlingen.se\)](https://arbetsformedlingen.se/arbetsmarknadsetablering-av-nyanlande-lagutbildade-flyktingar)



Mål och resultat – strukturnivå

Resultatmål på strukturnivå

- Aktörerna har skapat förutsättningar för gemensamma arbetssätt/arbetsflöden i samarbetet kring nyanländas ohälsa/funktionsnedsättning, såväl inom som mellan aktörer.
- Det finns en utvecklad struktur för ökad samsyn kring målgruppens behov, hos berörda aktörer.
- Det finns utvecklade arbetsmetoder för att identifiera personer i målgruppen med ohälsa och /eller funktionsnedsättning och individuellt anpassat insatserna utifrån målgruppens behov.

Måluppfyllelse

Vi bedömer att vi delvis har uppfyllt målet på organisationsnivå. Vi anser att vi har skapat goda förutsättningar för gemensamma arbetssätt i samarbetet kring nyanländas ohälsa/funktionsnedsättning och etableringsprocess, både inom och mellan aktörer.

Det har skapats mycket kunskap och erfarenhet om målgruppens behov som genom projektarbetet har börjats spridas hos berörda aktörer. Vi har även här lagt grunden för ett fortsatt arbetet mot en ökad samsyn om målgruppen.

Vi har tagit fram och utvecklat arbetsmetoder för att identifiera ohälsa och vi även förstått att vi behöver anpassa insatserna efter målgruppens behov och språkliga nivå. Nu är det upp till respektive aktörer att ta till sig av kunskap som vi samlat och prioriterat målgruppen för att de fortsättningsvis ska få ta del av viktiga och beprövade insatser.

Analys och fördjupning av måluppfyllelse

Vi har under projekttiden fått möjlighet att förbättra och utveckla vår samverkan kring projektets målgrupp. Genom vårt deltagande i Hälsöfrämjande etablering fick vi en spelplan där vi kunde utveckla och prova arbetssätt och metoder inom de egna organisationerna och mellan varandra. Vi har lärt känna en målgrupp och förstått att målgruppen behöver nyanseras och belysas från flera olika perspektiv för en chans till en jämlik och jämställd etablering. Det handlar inte sällan om komplexa problem som kräver samsyn och samhandling av omkringliggande aktörer. Det rör sig ofta om resursstarka individer som ibland aldrig får chansen att komma till praktik, arbetsträning eller anställning på grund av att vår inställning till "språket först" står i vägen. Hur väl vi lyckas med uppdraget kring etableringen handlar



givetvis också om resurser och prioriteringar. Men även värderingar, fördomar och engagemang.

Under projektets sista månader arbetade vi fram ett förslag på en samverkansstruktur som därefter blev en del i den nya dua-överenskommelse som har tecknats för Umeåregionen⁵. Syftet är att uppnå en sammanhållen etableringsprocess samt skapa en systematik i samverkan om nyanlända. Den utgörs av gemensam kartläggning och uppföljning och sammanlänkar Arbetsförmedlingen och kommunen i arbetet med etableringsprogrammets deltagare. Genom den här strukturen får aktörerna bättre förutsättningar att skapa samsyn om individerna, deras väg mot arbete, studier och egenförsörjning. Genom detta samverkansforum får vi också en större möjlighet att identifiera ohälsa, funktionsnedsättning eller andra hinder som står i vägen för att etablera sig i Sverige.

I och med uppdraget har det också tillsatts en koordinatorfunktion och en styrgrupp vilket ökar förutsättningarna för att lyckas till stånd den gemensamma kartläggningen under etableringsprocessen och fortsätta arbetet med att skapa bättre förutsättningarna för gruppen nyanlända i allmänhet och projektets målgrupp i synnerhet.

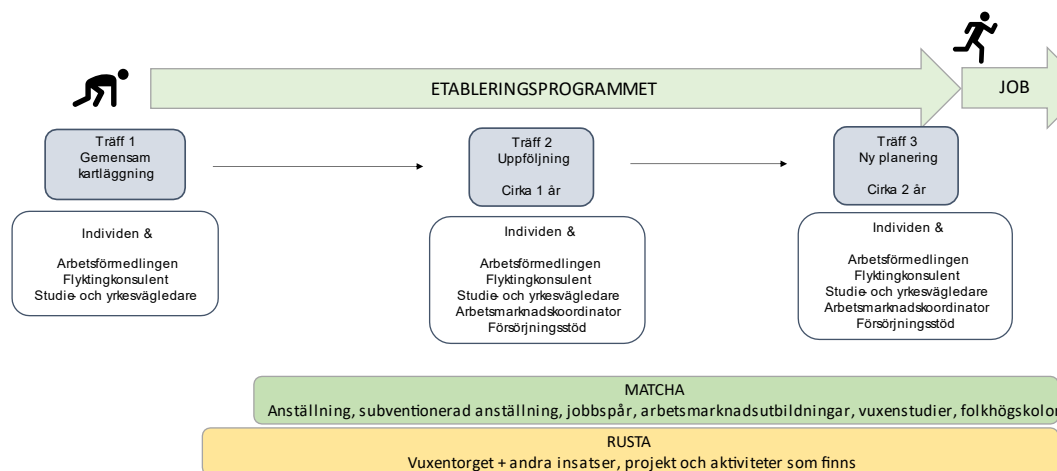


Bild 3. Bilden vill illustrera processen för den gemensamma kartläggningens tre olika träffar.

En framgång när det kommer till att öka insatsutbudet för målgruppen är att aktiviteten grön etablering blivit implementerad i Arbetsmarknad- och integrationsavdelningens ordinarie verksamhet. Den är numera en av Vuxentorget förberedande insatser och kommer förhoppningsvis bli en tydlig väg in till Vuxentorget övriga utbud och samordnade stöd. Ytterligare ett framsteg är att projektet har bidragit till ett antal utvecklingspunkter som finns

⁵ [bilaga 4 samordnade individprocesser.pdf \(dua.se\)](#)



omskrivna i dua-överenskommelsen⁶. Dessa syftar alla till att utveckla och tillgängliggöra insatser för att öka möjligheterna att nå egenförsörjning och är formulerade så här:

- Fler insatser och lokala jobbspår till kortutbildade ska utvecklas.
- Utveckla vägar vidare från SFI, för personer som inte får D- (eller C) betyg.
- För deltagare i etableringsprogrammet som inte bedöms matchas mot jobb under programtiden ska jobbspåren vara det naturliga valet. Om deltagaren inte anses vara ”redo” för ett jobbspår, skall ett individuellt förberedande paket sättas ihop för att rusta individen.
- Det är verksamhetens ansvar att anpassa insatser för att tillgängliggöra dessa till individerna och därigenom förbättra deras möjligheter att närma sig studier eller arbetsmarknaden.

Projektet har också föreslagit Samordningsförbundets analysgrupp att titta närmare på gruppen nyanlända som antingen befinner sig i Etableringsprogrammet eller i Jobb- och utvecklingsgarantin. I och med analysgruppens arbete kommer det riktas ett fokus på hur vi arbetar med nyanlända idag och se över befintlig verksamhet. Det leder i sin tur till en ökad kunskap om både målgrupp och vad vi kan göra för att lyckas bättre med de som finns kvar inom Arbetsförmedlingens program efter etableringstiden.

Arbetsmarknadskonsulenterna har också i deras arbete med att hitta arbetsträningsplatser till projektets målgrupp påbörjat ett samarbete med Umeå kommuns företagsgrupp. Detta samarbete behöver fortsätta utvecklas för att en bredare grupp av professioner och medarbetare ska bli involverade att hitta fler vägar ut på arbetsmarknaden.

SFI gjorde under våren -20 en omorganisation där konsekvensen blev sämre förutsättningar till samverkan. Detta beslut stängde plötsligt upparbetade vägar och drog tillbaka deras medverkan i projektets beredningsgrupp, styrgrupp och hälsoskola. Förändringen är ett bevis på hur sårbar samverkan är och hur snabbt förutsättningarna kan förändras.

I efterhand kan vi se att Socialtjänsten borde ha varit en deltagande aktör i projektet. De har till viss del funnits med i arbetet med några deltagare och blev i slutet mer inblandade när vi påbörjade arbete med utformningen av den gemensamma kartläggningen. Socialtjänsten har gjort interna förändringar gällande deras arbete med försörjningsstöd som kommer skapa goda möjligheter till samverkan och samhandling.

Lärdomar på strukturnivå

För att få en fungerande samverkan om denna målgrupp krävs en vilja och engagemang genom hela organisationen. Det är viktigt att både chefer och medarbetare har kunskap om målgruppen och dess behov. Ett lyckat integrationsarbete ska inte vara avhängt enskilda

⁶ [bilaga 4 samordnade individprocesser.pdf \(dua.se\)](#) & [bilaga 5 kompetensförsörjning och lokala jobbspår.pdf \(dua.se\)](#)



medarbetares intresse eller engagemang, utan bäras fram av hela organisationen. Det behöver finnas tydliga signaler från chefer att det arbete som görs kopplat till etableringen är högt värderat och prioriterat.

Vi behöver även påminna oss själva om den strukturella rasism som finns omkring oss och som vi är en del av. Vi behöver prata högt om att den existerar och vara överens om att den påverkar oss i det vi gör. Den systematiska rasismen ger nyanlända sämre möjligheter att få jobb, bostad, att utbilda sig eller få rätt vård. Med det sagt behöver det vara tydligt var respektive aktör står i denna fråga men kanske framför allt vad den gör för att motverka dessa strukturer. Medarbetare behöver återkommande utbildning inom diskriminering, jämställdhet och tillgänglighet. För att underlätta det konkreta arbetet behöver det också finnas en systematik i våra arbetssätt som ett steg i att förhindra diskriminering och ojämlik behandling.

Tillgänglighet är ett begrepp som knyter an till det som berörts i föregående stycke och är även det otroligt viktigt att ha med sig i arbetet med projektets målgrupp, särskilt för de som saknar skolbakgrund. Alla medverkande aktörer har roller och ansvar för målgruppen. Vi har kunnat se att det finns ett stort utvecklingsarbete vad gäller tillgänglighet. Inte minst nu när pandemin påskyndar användandet av digitala verktyg. Graden av tillgänglighet tror vi är sammankopplad med organisationens kunskap om målgruppen. Vi kan exempelvis inte skicka information via mejl till en nyanländ individ som inte använder mejl eller kan läsa. Det går heller inte att använda tolk på samma sätt för en individ med utbildningsbakgrund som för någon som aldrig gått i skola. Aktörer behöver öka sin kunskap och i och med det förbättra sitt bemötande. Medarbetare behöver ges förutsättningar för att på riktigt kunna och hinna se människan som finns framför dem. Digitalisering, stängda kontor, distansundervisning, indragna fysiska möten och tonvalsalternativ på svenska är alla hinder vardagen och som gör det väldigt svårt att äga sin egen process eller uppnå någon grad av egenmakt.

Arbetet med att stötta nyanlända kvinnor och män till egenförsörjning och delaktighet i samhällslivet krockar också arm med Umeå kommuns arbete med att halvera barnfattigdom och motverka utanförskap. I den föreslagna policyn om en halverad barnfattigdom beskrivs en ingång för arbetet vara: *"Insatser med fokus på ökade inkomster för grupper med svag anknytning till arbetsmarknaden samt utvecklat arbete med samverkan, samordning och innovation i de verksamheter som möter barn, unga och vårdnadshavare i ekonomisk utsatthet"*. Utifrån perspektiven barnfattigdom och utanförskap får vi ytterligare anledning att växla upp vårt arbete. Och det med ett särskilt fokus på kvinnor. Enligt rapporten *Fem vägar genom etableringen* (IFAU, 2019) har kvinnor fler hinder än män i sin etablering. De deltar också i större utsträckning än vad män gör i aktiviteter med fokus på det svenska språket. Och män får istället mer ofta tillgång till arbetsförberedande insatser. Vi behöver således se över vad vi erbjuder kvinnor för insatser och integrera jämställdhetsperspektivet i vårt arbete. Därefter måste vi sluta stirra oss blinda på språknivå och börja tänka annorlunda. Låt oss hitta lösningar som överbygger den tillfälligt svaga svenskan så vi istället kan se de resurser som finns hos dessa individer. Och med det sagt behöver vi även en arbetsmarknad som efterfrågar



personer från målgruppen och arbetsgivare som är villiga att ta emot och skapa möjligheter till praktik, arbetsträning och slutligen anställa.

Diskussion

Deltagandet i projektet Hälsofrämjande etablering kan kanske liknas med en tillfällig spelplan som placerades mitt bland oss aktörer. På planen kunde deltagarna röra sig bland olika aktiviteter. Aktiviteterna visade sig alla vara framgångsrika och för projektmedarbetare blev projektet en möjlighet att ta del av en fungerande samverkan med ett gemensamt mål. Alla hade ett intresse av att utveckla arbetet kring etableringsprocessen och en vilja att få det att fungera.

Projektdeltagarna, som till största del var kortutbildade kvinnor, hamnade genom vårt arbete i fokus. Vi har kunnat kartlägga behov men även fått syn på ett tomrum när det kommer till lämpliga insatser. Vi har förstått att vägarna till praktik, arbetsträning eller anställning är få och att kraven som ställs på just den här gruppen är orimligt höga. Därför behöver vi nu byta fokus och istället rikta ljuset mot oss. Det är vi som behöver förändra våra sätt att bemöta och arbeta med de här individerna. Det är vårt ansvar att erbjuda insatser och stöd som ger alla nyanlända kvinnor och män en möjlighet att närma sig arbete eller någon form av sysselsättning. Vi kan inte fortsätta vänta på att det svenska språket ska bemästras, då kommer vi aldrig att nå framgång. Vi kommer istället att få se ett växande utanförskap och en större ohälsa som följd.

Frågan är vad som krävs för att vi ska lyckas bättre? Utöver det som flertalet gånger upprepat i denna rapport; lägre språkkrav, fler anpassade och rustande insatser, fler kompletterande insatser för kortutbildade och en fungerande samverkan där emellan. Vi tror att vi behöver se över våra olika arbetssätt och fundera ett slag över varför vi gör som vi gör. Bemöter vi en nyanländ på samma sätt som vi skulle bemöta en svensk född eller gör vi skillnad? Erbjuder vi samma insats till en kvinna som en man? Är vi medvetna om de fördomar och föreställningar som finns inom oss och att de påverkar vårt agerande? Och till den allra viktigaste frågan, vad gör vi för att motverka det?

För att lyckas i det här arbetet är en förutsättning att verksamhetsledningar och chefer förstår vikten av frågor som rör jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering och anser att dem behöver arbetas med. I mötet med människor måste vi alltid se genom dessa perspektiv för att inte kategorisera eller anta saker och ting. För att underlätta arbetet och minska risken att misslyckas finns det metoder och arbetssätt som verksamheter systematiskt kan tillämpa. Och om vi redan nu tror att vi är tillräckligt duktiga på det här området har vi en lång väg framför oss. I samma sekund som vi slutar att analysera och ifrågasätta våra beslut eller bedömningar har vi fallit tillbaka in i de strukturer som vi är omgivna av.

Under projekttiden möttes vi av ett par motgångar som utmanade oss på fler än ett sätt. Arbetsförmedlingen som har det pådrivande och samordnande ansvaret för etableringen



genomgick två stora personalneddragningar där kontoret i Umeå drabbades väldigt hårt. Därefter påbörjades en reformering som även den skakade om spelplanen och förutsättningarna för arbetet. Projektmedarbetare lämnade och de som var kvar fick en splittrad tillvaro och hög arbetsbelastning. Och efter det kom nästa besked, med drygt ett halvår kvar av genomförandet meddelade SFI att de skulle kliva av projektet och lämna den samverkan som hade byggts upp. Om Arbetsförmedlingen nu satt sig på bänken hade en annan viktig spelare gått ut och lämnat planen.

Utifrån projektets perspektiv kändes det lyckosamt att Samordningsförbundet var projektägare när förutsättningarna för arbetet varit väldigt föränderliga. Det fanns då möjlighet att ta ett steg tillbaka och fundera över vad som faktiskt gick att göra och var på spelplanen vi skulle lägga vårt fokus. Det fanns inom projektgruppen en vilja att få samarbetet kring deltagarna att fungera och när en aktör hade det jobbigt kunde en annan stötta upp. Det fanns en förståelse för varandras situationer och en känsla av att vi alla spelade i samma lag. Tack vare det kunde samarbetet fortsätta att fungera om än det kantades av utmaningar.

Parallellt med dessa organisatoriska förändringar började även Coronapandemins konsekvenser försvåra projektarbetet. Rekommendationer om distansering fick alla aktörer att dra sig tillbaka och påskynda en digitalisering, med negativa effekter på samverkan och deltagarnas förutsättningar för delaktighet och fortsatt utveckling. Pandemin har gett långtgående effekter på arbetsmarknaden och projektets målgrupp har hamnat om än längre bort. Det pratas om studier och hur viktiga de är för att vara anställningsbar när vinden vänder. Men om vi tänker oss att studier ska vara vägen för fler nyanlända, måste vi skapa nya studiemöjligheter som snarare utgår från att se, höra och göra, än att sitta i skolbänken.

Ett ytterligare perspektiv som vi behöver lägga till i vårt arbete och i analysen av vad vi gör är arbetsgivarens avgörande roll när det kommer till en anställning eller ej. Gruppen utrikes födda blir som tidigare nämnt diskriminerad inom flera olika områden och statistik visar att arbetslösheten är betydligt högre hos dem än hos inrikes födda. Vi kan därmed rusta och utbilda i det oändliga men faktum kvarstår, har du ett utländskt namn minskar dina chanser betydligt för att få ett arbete. Oavsett utbildningsnivå. Denna strukturella rasism behöver vi sätta ord på och agera utifrån, vi behöver prata om att den finns och vad den gör mot dem vi försöker vägleda mot arbetsmarknaden. Och parallellt som vi fortsätter att rusta individerna behöver vi göra allt som vi kan för att få fler arbetsgivare att anställa personer som avviker från svensketsnormen och se värdet i mångfald istället för det motsatta. Det arbetet börjar givetvis hos oss själva.

Mars 2021 och vi befinner vi oss på en ny spelplan. Projektet är slut och det arbetsmarknadspolitiska läget är något helt annat. Och det kan nog inte bli mer viktigt än vad det är nu att få till en fungerande samverkan kring gruppen nyanlända. Det faktum att Arbetsförmedlingen nästan aldrig träffar sina sökande gör att dem i ännu högre utsträckning behöver övriga aktörer, framför allt kommunen, för att lyckas med det utpekade ansvaret om etableringsuppdraget.



Det vi kan fundera över är om resultatet hade blivit annorlunda om det var kommunen eller Arbetsförmedlingen som istället hade ägt projektet? Och svaret är säkerligen ja, på flera olika sätt. I och med att Samordningsförbundet fick den rollen har det givetvis blivit ett stort fokus på samverkan och de strukturer som redan fanns mellan deltagande aktörer. Och i och med att den nya dua-överenskommelsen togs fram parallellt med projektets sista termin fick vi även något konkret att överföra våra lärdomar och erfarenheter till. Vi fick en chans att påverka innehållet gällande etableringsprocessen och det är kanske det största avtryck som vi lämnar efter oss. Men däremot kan vi fråga oss om hälsoskolan, i likhet med grön etablering, hade blivit implementerad om den hade byggts upp hos kommun, region eller Arbetsförmedling. Det faktum att den var finansierad av projektmedel bidrog kanske till att ingen aktör kände något riktigt ansvar över den. Och trots att den varit framgångsrik för våra deltagare är det ingen som tar kliver fram och ser till att den får leva vidare. Om fallet varit tvärtom hade givetvis resultatet varit än bättre.

Men trots att hälsoskolan inte blev implementerad kan vi som arbetat med projektet vara mycket nöjda. Vi har nått framgångar med de enskilda individerna och vi har gjort stora avtryck i samverkansstrukturen, vilket innebär att arbetet inte slutar i och med projektets avslut. Att det nu finns en koordinator och styrgrupp kopplat till arbetet med etableringen ökar våra chanser att nå målet om en sammanhållen individprocess. Och det i sig är mycket glädjande. Men för att kunna nå hela vägen fram behöver även det gemensamma arbetet genomsyras av en vilja att samverka, en förståelse att vi behöver varandra i det är uppdraget och att vi strävar mot samma mål. Det kanske innebär att någon ibland behöver ge lite mer än vad den får, men det är väl det som är poängen med att jobba i samverkan, att vi hjälps åt för att stötta individerna vi möter. Och det ska vi väl klara av? Det är nu dags att fortsätta matchen för att stötta och vägleda nyanlända kvinnor och män mot en etablering i både samhällsliv och på arbetsmarknaden.

Slutsatser

För att vi i högre grad än tidigare ska kunna vägleda och stötta nyanlända kvinnor och män med ohälsa, funktionsnedsättning eller kort skolbakgrund till egen försörjning genom arbete eller studier behöver vi:

- anpassa befintliga insatser både språkligt och pedagogiskt för individer som saknar eller har kort skolbakgrund.
- erbjuda kompletterande insatser till framför allt de som saknar utbildningsbakgrund och till viss del arbetserfarenhet. Exempelvis vägledning, insatser för en ökad hälsolitteracitet, kunskap om den svenska arbetsmarknaden, digitalisering med mera.



- sänka språkraven för att få ta del av utbildningar och insatser. I och med det behöver utbildningar och insatser anpassas till deltagarna.
- öka individernas delaktighet i deras planering. Ökad delaktighet och förståelse av den egna planeringen tror vi leder till en ökad motivation och egenmakt.
- skapa tid, relation och tillit för att kunna identifiera ohälsa och andra hinder. Digitaliseringen gör det svårare för aktörer att identifiera ohälsa eller funktionsnedsättning.
- en ökad kunskap om målgruppen, inom alla aktörer hos alla medarbetare och chefer.
- förbättra vårt bemötande och göra information tillgänglig oavsett skolbakgrund eller svenskanivå.
- en dialog och fungerande samverkan för att individerna ska kunna erbjudas befintliga insatser.
- ett fungerande samarbete mellan Arbetsförmedlingen, Regionen och Försäkringskassan i arbetet med läkarutlåtande och rehabiliteringsprocessen.
- en ökad kunskap om varandras roller och uppdrag i arbete med nyanlända.
- arbeta systematiskt med icke-diskriminering, jämställdhet och tillgänglighet.
- samverka med arbetsgivare för att skapa en vilja och engagemang för målgruppen.
- involvera arbetsgivare i utformningen av skräddarsydda utbildningar.
- skapa anpassade jobbspår för kortutbildade och illitterata.
- komma ihåg att komplexa problem kräver samsyn och samhandling. Och i vissa fall även komplexa lösningar.



Referenser

Arbetsförmedlingen 2019. Utrikes födda kvinnor – Arbetsförmedlingens återslagrapportering 2019. Stockholm: Arbetsförmedlingen. <https://arbetsformedlingen.se/statistik/analyser-och-prognoser/analys-och-utvardering/utrikes-fodda-kvinnor>

Arbetsförmedlingen 2020. Arbetsmarknadsetablering av nyanlända lågutbildade flyktingar. [Arbetsmarknadsetablering av nyanlända lågutbildade flyktingar - Arbetsförmedlingen \(arbetsformedlingen.se\)](https://arbetsformedlingen.se/arbetsmarknadsetablering-av-nyanlandna-lagutbildade-flyktingar)

Dua-överenskommelsen, Umeå kommun [Umeå | Delegationen för unga och nyanlända till arbete \(dua.se\)](https://dua.se/umea-delegationen-for-unga-och-nyanlandna-till-arbete)

Folkhälsomyndigheten 2015. Utbildningsnivå och hälsa – Hur hänger det ihop? Faktablad med sammanfattning av resultat och slutsatser från regeringsuppdrag <https://www.folkhalsomyndigheten.se/publicerat-material/publikationsarkiv/u/utbildningsniva-och-halsa-hurhanger-de-ihop/>

IFAU 2019:7. *Fem vägar genom etableringen. En beskrivning av nyanländas etableringsprocess.* Ehof Grafiska AB: Uppsala

Sveriges Kommuner och Regioner, 2020. *Stödmaterial för arbete med jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering.* Stockholm: SKR.

Umeå kommun & Arbetsförmedlingen 2018. *Överenskommelsen om fördjupad samverkan om nyanländas etablering.*



Bilaga 1. Projektets fem metodstöd

Om metodstödet

Metodstödet är en del av slutrapporteringen av projekt Hälsöfrämjande etablering. Syftet med metodstödet är att dokumentera och redovisa det som gjorts inom ramen för projektet för att skapa möjligheter för spridning och implementering av arbetssätt och metoder.

De fem metodstöd som finns redovisade i den här bilagan är de huvudsakliga aktiviteterna som vi arbetade med under projekttiden. Det är de projektmedarbetare som haft ansvar över och genomfört aktiviteten som skrivit respektive metodstöd. Utöver en beskrivning av själva genomförandet följer också de olika medarbetarnas erfarenheter och reflektioner.

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

Lycka till!



Hälsoskola

Sammanfattning

71 kvinnor och 18 män, tillsammans 89 individer har tagit del av hälsoskolan i Umeå. Det har varit 12 olika grupper på språken dari/farsi, arabiska, somaliska, swahili och tigrinja. Nio grupper med kvinnor, två med män och en mixad. Syftet med hälsoskolan var att öka deltagarnas hälsolitteracitet samt uppmuntra till att vilja att ta del av fysisk aktivitet utifrån deras egen förmåga. Hälsoskolans pass bestod av två delar: en teoridel på två timmar och en avslutande timme med träning. Tillsammans tre timmar per vecka under 11 veckor.

De teman vi haft var bland annat; Hur fungerar sjukvården? Egenvård, hur fungerar kroppen? Vanliga sjukdomar? Vardagsmotion, psykisk hälsa, jämställdhet och familjeliv och sexuell hälsa.

Projektet anställde en distriktsköterska, med lång erfarenhet av att möta nyanlända, och en hälsopedagog från SFI för att hålla i och ansvara för genomförandet av hälsoskolan. Hälsoskolan höll till i KFUM:s lokaler i centrum och träningen på ett gym i närheten.

Grupperna delades in efter språk och det fanns alltid kommunikatör eller tolk för att tillgängliggöra innehållet för deltagarna.

Vi valde även att ha könsuppdelade grupper, detta för att skapa en trygghet i gruppen och i och med det ett öppet samtalsklimat. Vi kan i efterhand se att det har fungerat bra men vi tror också att det finns fördelar med att blanda kvinnor och män i grupperna. Det finns stora vinster med att låta kvinnor och män, höra samma sak och tillsammans diskutera det aktuella temat med varandra. Vi tror att det skulle bidra till en ökad förståelse för varandra och för de krav som ställs på dem och deras nya roller i det nya landet.

Många deltagare har efter deras tid i hälsoskolan uttryckt att de lärt sig mycket och fått bättre förståelse över vad de kan göra själva för att må bättre. Hälsoskolan verkar enligt dessa uttalanden vara en insats som stärker kvinnor och mäns upplevda egenmakt.



Introduktion till metod

Innan projektet startade fanns en vilja från olika aktörer att starta upp en hälsoskola och nu skulle det antligen bli verklighet. Även om det undervisas om hälsa på SFI i samhällsorienteringen så är behovet större än så. Att få lära sig förstå samhällets strukturer, och då speciellt hur sjukvården fungerar, hur kroppen fungerar och vad jag kan göra själv för att må bra, är alla viktiga komponenter för ett fungerande liv. Att dessutom få göra detta i en mindre grupp med tolk, och inte i en stor klass, underlättar för samtal och att man vågar fråga och berätta mera öppet.

Syftet med hälsoskolan var att öka hälsolitteraciteten hos deltagarna och att erbjuda fysisk aktivitet utifrån individens egen förmåga. Hälsoskolan bestod av två delar: en teoridel på två timmar och en timme med fysisk aktivitet. Tillsammans tre timmar per vecka i 11 veckor.

Med hälsoskolan ville vi uppnå följande:

- Erbjudna en förstärkning av etableringsplanen så att den enskilde bättre kunde tillgodogöra sig insatser under etableringen samt i ett framtida arbete.
- Förbättra hälsan/höja den fysiska förmågan och visa vägar att behålla god hälsa för målgruppen.
- Öka kunskapen om hur en hittar rätt i sjukvården.
- Öka kunskapen om migrationsrelaterad stress och hälsa.

Parallellt med den teoretiska delen skulle deltagarna få träna tillsammans i gruppen och med personal. Hälsopedagogen skulle fungera som ett stöd och motivera deltagarna att hitta någon passande aktivitet. Vi ville också knyta an till föreningslivet för att få en långsiktig aktivitet som fortsätter även när hälsoskolan var slut.

Metodbeskrivning

Målgrupp

Deltagare i projektet som bedömdes vara i behov av en ökad hälsolitteracitet samt har ett behov av en hälsofrämjande insats med syfte att stärka deltagaren i sin process mot arbete eller studier.

Deltagande aktörer

De kompetenser vi använt oss av har varit:

- Distriktssköterska från Region Västerbotten
- Hälsopedagog från SFI
- Barnmorska från Region Västerbotten
- Tandhygienist från Region Västerbotten
- Rehabpersonal, fysioterapeut eller psykolog från Arbetsförmedlingen.
- Instruktörer på gymmet



- Instruktor via Korpen

Förutsättningar för att arbeta med metoden

För att genomföra en hälskola krävs resurser i form av personal, tolkar, lokal och material. Träning går att göra utan kostnader utomhus. Samt att någon har en samordnade roll och sköter sammansättning av grupper, kallelser och annan nödvändig administration.

Genomförande av metoden

Utformning och förberedelser

Under en workshop i juni-18, samlades personal från kommunen, regionen, SFI, Arbetsförmedlingen och Samordningsförbundet för att sätta ramarna för hälsoskolan.

Genom projektet anställdes en hälsopedagog från SFI och en distriktssköterska från regionen, båda på halvtid, för att leda och undervisa i denna. Dessutom anlätades en barnmorska och tandhygienist vid deras respektive pass om sexuell hälsa och munhygien/tobaksvanor.

Arbetet med att ta fram material till hälsoskolan gjordes löpande under hösten-18. Delvis utgick vi från Västra Götalandsregionens arbete och deras program med hälsoskola. Distriktssköterskan hade även viss erfarenhet av att ha utarbetat några lokala hälsoskolor för ett antal år sedan. Hälsopedagogen hade tidigare arbetat fram ett material genom ett tidigare ESF-projekt "Klara, färdiga, gå!" som riktade sig till kortutbildade, vilket också kom väl till pass. Viss revidering och utveckling gjordes utifrån våra behov och tankar om lämpliga ämnen och utifrån de horisontella principerna: jämställdhet, icke diskriminering och tillgänglighet.

Vårt mål var att stärka och medvetandegöra individen i deras väg fram till arbete och etablering i det svenska samhället.

En central lokal hyrdes av KFUM. Det var lätt att hitta dit från bussarna och nära till gymmet som vi anlätade. Lokalerna på KFUM var även handikappanpassade med exempelvis hiss upp från gatuplan till själva lokalerna, elektriska dörröppnare, tillgång till handikappanpassad toalett. Gymmet låg också det i gatuplanet.

Grupperna delades in efter språk och vi hade alltid kommunikatör eller tolk för att tillgängliggöra innehållet för deltagarna. I första hand försökte vi få till ett samarbete med samhällskommunikatörer. Då en majoritet av våra deltagare var illitterata ville vi ha en översättare med förståelse om målgruppen och erfarenhet av att anpassa språket till en lämplig nivå. Vi eftersträvade också att boka in samma kommunikatör eller tolk på alla tillfällen för att skapa en så trygg grupp som möjligt.

Deltagarnas väg till hälsoskolan

I beredningsgruppen sammanställdes de aktualiseringar som gjorts till hälsoskolan och där efter sattes grupper samman. Grupperna delades in efter språk och kön.



Inför uppstarten av hälsoskolan kallades gruppens deltagare till en informationsträff på Arbetsförmedlingen där projektledare och Arbetsförmedlingens projektmedarbetare berättade om Hälsöfrämjande etablering och om hälsoskolan. Träffen genomfördes med tolk och det fanns alltid tid för frågor. Vid träffen fick varje deltagare en inbjudan i handen där det stod var och vilken tid vi skulle mötas upp inför det första tillfället. Projektledare och Arbetsförmedlingens medarbetare mötte upp gruppen på en central och välkänd plats och följde med till lokalen. Det för att undanröja eventuella hinder och undvika oro för att inte hitta.

På plats i lokalen fanns hälsoskolans personal som tog emot gruppen och startade igång hälsoskolans första tillfälle.

Hälsoskolans innehåll

Hälsoskolan bestod av två delar: en teoridel på två timmar och en timme fysisk aktivitet. Tillsammans tre timmar per vecka under 11 veckor. Varje tillfälle hade sitt eget tema där föreläsningar blandades med diskussioner och praktiska inslag. Vid tre tillfällen gästades hälsoskolan av föreläsare, det var vid sexuell hälsa, mun- och tandhälsa samt hälsa och arbete. Hälsoskolan bjöd deltagarna på frukt, kaffe och te i pausen.

De teman vi använt oss av var:

Tillfälle 1

Introduktion. Presentation av hälsoskolan. Presentation av varandra. Göra namnskyltar. Förhållningsregler för att deltagarna ska känna sig trygga. Jämställdhet/familjeliv. Introduktion på gymmet.

Tillfälle 2

Hur fungerar vården? Hur gör man för att söka vård när man behöver? Hur fungerar en hälsocentral, personal, öppettider, komma i tid, tolk? Primärvårdsjouren, ”stora” akuten på sjukhuset. 112, 1177. Egenvård. Vad kan jag göra själv innan jag söker vård eller för att förbättra hälsan? Husapotek. Stödstrumpor, bra skor, glasögon, hörapparat, dricka vatten, rörelse. Antibiotikaanvändning. Skillnad på virus och bakterier. Vaccinering. Speciell info om influensavaccinering till de i riskgrupp.

Tillfälle 3

Hur ser kroppen ut? Visar och pratar utifrån ett skelett och en torso. Sjukdomar som kan uppstå. Skador. Vad är akut och inte akut?

Tillfälle 4

Kost och matvanor. Måltidsordning, matpyramiden. Proportioner. Vad är bra respektive dålig mat. Nyckelhålet. Ekologisk mat, Fairtrade. Varför inte socker? Varför ska vi äta?



Tillfälle 5

Psykisk hälsa. Normalisera. Alla kan må dåligt ibland. Vad händer i kroppen när vi är stressade, ledsna, deprimerade, arga? ”Här sitter sorgen-bild”. Fly-fäkta-frysa. Söka hjälp när jag behöver, att det inte är något man behöver skämmas för. Egna erfarenheter, uppräckta med rötterna och hur det påverkar en. Bra hemsida på arabiska SAHA. Vad kan jag göra själv för att må bättre? Har jag något knep?

Tillfälle 6

Sexuell hälsa. Barnmorska deltar och berättar om anatomi, MVC, cytologiprovtagning, mammografi, inkontinens, preventivmedel, graviditet, abort, klimakteriet, prostatabesvär. Smittskydd och dess lagar. Även andra lagar angående våldtäkt mm. Skyldigheter och rättigheter. Min kropp, jag bestämmer över den.

Tillfälle 7

Vardagsmotion. Vad är bra motion? Varför? Tips? Idéer. Vad kan man göra som är gratis? Fritidsbanken. Utegym. Program på tv, Youtube. Cykelskola via SFI och Vän i Umeå. Simskola/vattengympa via Vän i Umeå. Där finns även andra aktiviteter som är gratis. Att lära sig cykla är så mycket en demokrati och jämställdhetsfråga. Och tillgänglighet, för att lättare ta sig fram i samhället. Förenkla vardagen.

Tillfälle 8

Jämställdhet och familjeliv. Bakgrundsfakta till hur vi har gått tillväga i Sverige för att få ett mera jämlikt samhälle. Hur ser det ut i deras kulturer? FN:s folkhälsomål. Jämställdhet bra/dåligt? Pension, skilsmässa. Vem bestämmer i familjen? Vem gör vad? Arbetslivet – kan vem som helst ta vilket jobb som helst? Rätten till utbildning. Diskriminering. Vad kan jag göra om jag utsätts för det?

Tillfälle 9

Mun-och tandhälsa. Tandhygienist föreläser. Berättar om hur det ser ut i munnen. Viktigt med god tandhygien. Bra mat och måltidsordning. Vatten istället för läsk och söta drycker. Borsta tänderna på barnen till 12-årsåldern. Tobak och dess påverkan på mun- och kropphälsa. Praktisk övning med tandborstning och tugga lila tablett för att se vad som händer i munnen. Kostnader för tandvård. Viktigt att jobba förebyggande.

Tillfälle 10

Arbete och hälsa. Rehabpersonal från Arbetsförmedlingen medverkar. Varför jobba? Vad är ett jobb? Heltidsnormen. Jämställdhetsperspektivet. Vad är bra med att arbeta utanför hemmet? Balans i livet. Vägen in i ett arbete. Praktik/arbetsträning/extratjänst i kombination med SFI. Vad krävs för olika yrken? Kan vem som helst arbeta? Anpassningar som kan



behövas. Vad kan Arbetsförmedlingen/arbetsgivaren bidra med för att underlätta vid någon funktionsnedsättning?

Tillfälle 11

Avslutning och sammanfattning. Vad har deltagarna lärt sig? Vad har varit bra eller dåligt? Repetition av lektionerna. Diplomutdelning och fest.

Konsekvenser av Coronapandemin

I april -20 blev vi tvungna att se över formen för hälsoskolan och hur vi kunde anpassa den till de restriktioner som infördes. Skulle vi avsluta hälsoskolan eller kunde vi hitta någon annan lokal där vi kunde hålla avstånd till varandra? Efter en del funderande och förfrågningar bestämdes att vi skulle flytta hälsoskolan utomhus. Då hade vi fått löfte om att hålla till på stora fotbollsläktaren vid Umeå Energi Arena, där vi hade tak över huvudet. Ramp fanns för att ta sig till läktaren. Filtar och sittdynor inhandlades och lånades ut. Vi höll även till utomhus vid ett närliggande kafé, som hade stängt dessa dagar, där det fanns sittplatser och även möjlighet att sitta under tak vid regn. Flera utomhusaktiviteter fanns att tillgå i området omkring såsom: utegym, promenadvägar i skogen intill, backträning då det är ganska kuperat runt området. Vid sista hälsoskolan september-20 tränade vi inomhus med Korpen. Vi hade då funktionell cirkelträning i en stor gymhall, där vi kunde träna coronasäkert. Hiss fanns om man inte kunde gå i trappen ner till lokalen.

Resultat

I hälsoskolan har 18 män och 71 kvinnor deltagit. Vilket motsvarar 95 % av alla våra deltagare. De allra flesta var kortutbildade. Deltagarna kom från Syrien, Afghanistan, Iran, Irak, Kuwait, Sudan, Eritrea, Somalia och Kongo.

Lärdomar

Hälsoskolan har varit väldigt uppskattad av deltagarna. De säger att de lärt sig mycket och fått bättre förståelse över vad de kan göra själva för att må bättre. Det har stärkt deras egenmakt. De har förstått värdet av att delta, jobba demokratiskt och mera jämställt tillsammans i familjerna och med varandra.

Flera av deltagarna hade önskemål om fler lektioner. Och många sa att det lärt sig mer svenska under hälsoskolan än på SFI.

De allra flesta har kommit regelbundet och i tid och deltagit aktivt under lektionerna.

Gruppverksamhet är en mycket bra arbetsform på många sätt. Viktigt att man då får vara samma personer i gruppen, känna trygghet av vad som sägs i gruppen, tystnadsplikt. Dessutom när man delger varandra sina egna erfarenheter, sätter ord på det (kanske för första gången), så förstår, och hör, man att man inte är ensam med sina upplevelser. Kanske första gången man får tala, och andra lyssnar, utan pekpinna eller slag.

Språkhomogena grupper underlättar undervisningen betydligt.



Att ha kvinnor och män i olika grupper har ökat tryggheten i grupperna, speciellt kvinnorna har vågat prata/berätta mera fritt. Många kvinnor har hela sina liv levt väldigt utsatt och aldrig fått göra sin röst hörd. De har varit misshandlade både fysiskt och psykiskt, vilket gjort att de tystnat och marginaliserats. Det märktes nu bland annat genom att många pratade väldigt tyst, hade svårt i början av hälsoskolan att våga prata och berätta, men ju längre tiden gick desto mer pratade de och vågade berätta från sina upplevelser.

Vi kan i efterhand se att det har fungerat bra med uppdelade grupper men vi tror också att det finns stora fördelar med att blanda kvinnor och män. Det finns stora vinster med att låta kvinnor och män, höra samma sak och tillsammans diskutera det aktuella temat med varandra. Vi tror att det skulle bidra till en ökad förståelse för varandra och för de krav som ställs på dem och deras nya roller i det nya landet.

Viktigt med bra tolkar/samhällskommunikatörer. Det är också en fördel om man kan ha samma tolk under hela skolan för att öka följsamheten. Även en fördel om tolken är av samma kön som gruppen. Viktigt att tolken agerar neutralt och inte ”översittare” eller berättar om egna erfarenheter (kan dock ibland vara av värde).

Det hade varit bra om lokalen varit utrustad med hörselslinga.

Det var bra att ha passat om psykisk hälsa någonstans i mitten av hälsoskolan eftersom vi då hade hunnit lära känna varandra lite grand och deltagarna kände sig trygga med oss lärare. I de första två hälsoskolorna använde vi oss av en psykolog från Röda Korset, men det blev inte så lyckat på grund av för teoretisk undervisning och av att en okänd person kom dit enbart för detta och sedan inte fanns med nästa gång, då det kunde vara nog så viktigt att finnas där för deltagarna eftersom de då kanske funderat en del och hade något de ville/behövde prata om.

En utmaning kan vara att undervisa på ett klokt sätt om det exempelvis är olika utbildningsnivå inom gruppen. Viktigt dock att använda ett enkelt språk och använda sig av bilder istället för mycket text.

Träning var ett vinnande koncept och har uppskattats mycket av deltagarna. Efter att först ha varit på ett gym, därefter ute på olika platser och sist ha cirkelträning, såg vi att det sistnämnda fungerade bäst. Där fick de träna tillsammans med en instruktör från Korpen utan andra personer (utomstående) i samma rum. Vilket gjorde dem mycket friare och de vågade mycket mera. Men att träna ute var också mycket bra, att hitta till olika utegym i staden kan vara ett sätt att ”erövra” staden och dess möjligheter.

Reflektioner

Att jobba med hälsoskola har varit mycket positivt och mötts av intresserade deltagare. De har fört vidare nya kunskaper till sin omgivning vilket ledde till ytterligare efterfrågan.

Flera kvinnor uttryckte en önskan om att deras män också skulle få gå hälsoskola. Viktig aspekt med tanke på att få samma undervisning angående hälsa och jämställdhet/familjeliv exempelvis.



Hälsoskola borde erbjudas till många fler individer, helst alla, som är nya i Sverige. Ju förr en får kunskap om exempelvis hur sjukvården fungerar, jämställdhet och demokratifrågor, tillgänglighet desto bättre blir förutsättningar för ett inkluderande liv i det nya samhället som man nu lever i. Allt vi kan göra för att minska segregation och utanförskap är bra. Vi tror att hälsoskolan kan vara en viktig del i detta arbete.



Några av hälsoskolans deltagare på väg i full fart framåt!



Litteraturlista

Gunilla Carlstedt och Annika Forssén, båda läkare. 2018. Arbete för livet. Djupintervjuer med 20 kvinnor uppvuxna i början av 1900-talet. Från olika samhällsklasser och miljöer.

Carl-Martin Allwood och Per Johnsson (red) 2009. Mänskliga möten över gränser. Vård och social omsorg i det mångkulturella samhället.

Anders Hansen, psykiatriker. 2016. Hjärnstark. Om hur fysisk aktivitet påverkar hjärnan.

Per Brinkemo, journalist. 2014. Mellan klan och stat. Handlar om Somalia och hur det har styrts genom åren.

Blir världen bättre? Rapport från WHO.

Qaisar Mahmoud, författare, pol.mag.examen i statsvetenskap. 2012. Jakten på svenskheten.

Hur ser det ut i Sverige? Hur tänker svenskarna?

Giulia Enders, läkare. 2018. Charmen med tarmen.

Minna Forsell, psykolog. 2018. Att arbeta med tolk. Om konsten att arbeta med tolk.

Soheila Fors. 2015. Kärleken blev mitt vapen. En självbiografi av en kvinna uppvuxen i Iran och hennes resa till Sverige. Hedersvåld.

SCB-statistik om Jämställdhet

DRW, Disabled Refugees Welcome. Rapport

Ann Fernholm, doktor i molekylärbiologi, journalist. 2014. Ett sötare blod. Om hur sockret påverkar kroppen.

Mia Clase och Lina Nertby Aurell, dietister. 2016. Food Pharmacy. Skriver om tarmen, mat, goda bakterier, inflammation.

Frida Durell, läkare. 2017. Mat, myt och vetenskap. Om myter och pr/reklam om olika kosten, matvanor med mera. Vad händer i kroppen när jag äter?

Hjärnkoll 2020. Att möta vuxna med erfarenhet av migration och psykisk ohälsa.

FN:s och Sveriges folkhälsomål.

Västra Götalands rapport/beskrivning om deras hälsoskola.



Gruppvägledning och Vägledningssamtal

Sammanfattning

Vi har tagit fram ett gruppvägledningsmaterial som har använts vid gruppvägledning som en insats i Hälsofrämjande 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.

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. 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. Vi utgick ifrån samtalsunderlaget, med visst utrymme för improvisation utifrån hur samtalet



utvecklades. En slutdokumentation skrevs efter samtalet och denna dokumentation liknar den efter grupp vägledning, men med vissa justeringar. 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 Grupp vägledning har 30 deltagare gått vidare till supported-insats, 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 grupp vägledningen 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 innebär 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 innebär 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.

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.



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



Referenser

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



Grön etablering

Sammanfattning

Grön etablering var en av insatserna inom delprojektet Umeå. Med stöd av erfarenheter och tillsammans med forskningsstöd kring hälsofrämjande effekter i naturen, naturbaserade insatser, uppstod insatsen i samband med projektet Hälsofrämjande etablering. Därtill då målgruppen nyanlända ej fanns representerade i verksamhetens ordinarie gruppverksamheter trots identifierade behov öppnades en möjlighet inom ramen för projektet.

Grön etablering erbjöd tjugoåtta deltagare att arbeta i trädgårdsaktiviteter i växthus anpassade både för odling och rehabilitering med närliggande lantbruk- park- och naturområde där vi promenerade vid varje tillfälle. Insatsen pågick under tolv veckor, en halvdag i veckan. Det introducerande första tillfällets syfte var att skapa trygghet, förutsägbarhet och tillgänglighet för deltagaren för att möjliggöra en progress mot ökad egenmakt. En struktur med samling och en runda där alla får komma till tals, trädgårdsaktiviteter, gemensamt fika, promenad och avslutande utvärdering av dagen återkom vid varje tillfälle. Aktiviteter anpassades till årstiden och planerades till att erbjuda meningsfulla aktiviteter där sinnen och praktiska göranden kunde användas i språkinläring. Miljöerna erbjöd återhämtning och sociala arenor.

Personalteamet innehöll en personalgrupp som hade kompetenser kring målgruppens behov, arbetslivsinriktade insatser, odling, naturinventioner och hälsofrämjande miljöer.

Insatsen har utförts utan tolkar med undantag för informationsträffen innan uppstart och vid det avslutande individuella samtalet. Teamet hade genomgått en språkbudsutbildning och jobbade under projekttiden med att förenkla talat språk, använda bilder, kroppsspråk och genom att praktiskt visa utförandet av olika aktiviteter.

Vid avslut har verksamheten tillsammans med deltagaren sammanfattat de resurser och eventuella hinder eller behov som framkommit under deltagandet i linje med de grundläggande kraven inom arbetslivet. Även muntligen utvärderat deltagarnas upplevelse av respektfullt bemötande och nöjdhet. Deltagarna har uppvisat och beskrivit en glädje av sitt deltagande i insatsen vilket även personalteamet upplevt i dessa möten. De tidigare identifierade behoven av identitetsstärkande aktiviteter, stressreducering/återhämtning, språkträning i sociala och intressebärande sammanhang, arbetsinriktade och meningsfulla aktiviteter har väglett förandet och utförandet.

Insatsen är idag implementerad i kommunens ordinarie gruppverksamheter. Möjligheterna att utveckla utvärderingsmetoder och möjliga stegförflyttningar inom det gröna området är identifierade utvecklingsområden som fortsatt kan gynna både språkutveckling, integration och leda närmare mål om arbete.



Introduktion till metod

Innan projektstart hade verksamheten startat en process att undersöka möjlighet att erbjuda denna målgrupp en insats som kan gynna individer att komma närmare mål om arbete genom en naturbaserad insats. Varför en naturbaserad insats?

Idag finns forskningsstöd för att naturvistelse både kan ge ökad koncentrationsförmåga⁷ och kunna sänka stressnivåer⁸ samt ge ökad fysisk aktivitet⁹. Dessutom finns stöd för hur trädgårdsaktiviteter både kan öka välmående¹⁰ och hur dessa aktiviteter kan generera energi till att starta upp nya aktiviteter om dessa innehåller ett glädjefullt och tryggt sammanhang¹¹. Vidare utifrån att man är i livssituation som nyetablerad där man ska skapa nya band till det nya landet, till platsen där man nu bor, kan man i studier se hur vistelse i naturmiljöer kan stimulera till sociala kontakter och till att bättre anknyta till platsen¹². Stöd finns även idag för hur de meningsfulla aktiviteterna i en naturbaserad intervention bidragit till att flyktingar kommit vidare i studier eller närmare arbete.¹³ Evidensen kring att använda natur i insatser med ett hälsofrämjande syfte ger det grundläggande svaret på frågan varför.

Vidare mot bakgrund av att målgruppen, nyanlända, ej fanns representerad i verksamhetens befintliga naturbaserade insatser startade verksamheten upp en samverkan i form av en förstudie¹⁴ med Umeå universitet och SLU i Umeå under höstterminen 2017. Syftet var att söka vägar hur man kan skapa en naturbaserad kedja av insatser till nyanlända och som kunde leda närmare arbete inom den gröna arbetssektorn. Forskningsansökan avslogs men ett samarbete med SFI i ett annat integrationsprojekt fortsatte - Klara Färdiga Gå!¹⁵. Genom detta projekt öppnades en väg för samverkan där vi erbjöd tiotal insatstillfällen till SFI-elever där professionella i skolan identifierat en psykisk trötthet eller en avstannad progress i inläring hos eleven. Genom förstudien och i samverkan med Klara Färdiga Gå! synliggjordes följande behov hos målgruppen som ej kunde tillgodoses i ordinarie verksamheter:

Identitetsstärkande aktiviteter (många personer kom från kulturer, traditioner med odling som i det nya landet gått förlorat)

- Stressreducering/återhämtning

⁷ Kaplan & Kaplan (1989), Ottosson & Grahn (2005)

⁸ Ulrich. (1983), Ulrich et.al. (1991), Ottosson och Grahn (2005), Annerstedt et al (2010), Pálsdóttir, A-M. (2014), Grahn et. al (2017)

⁹ Stigsdotter et.al (2017)

¹⁰ Eriksson, Westerberg, Jonsson (2011) (Soga, Gaston, Yamaura, 2016)

¹¹ Eriksson, Westerberg, Jonsson (2011)

¹² Gentin. et. al (2019)

¹³ Poulsen., et al. (2020)

¹⁴ Förstudie om ”Grön integration” – en verksamhet i samverkan för integration och rehabilitering av nyanlända långt ifrån arbetsmarknaden (2019)

¹⁵ SFI: Klara, färdiga, gå! ESF projekt.

Diarienummer: 2015/00656



- Språkträning i sociala och intressebärande sammanhang (konkreta aktiviteter i grupp som stöttar inlärningsprocessen av nya ord samt som inte diskvalificerar deltagande i aktivitet på grund av låga kunskaper i svenska språket.)
- Arbetsinriktade och meningsfulla aktiviteter (synliggörandet av resurser och eventuella hinder/behov inför framtida arbete)
- Utifrån ovanstående och genom studier av forskning kring naturbaserade interventioner till nyanlända samt studiebesök i andra naturbaserad verksamheter gällande denna målgrupp skapade verksamheten ett koncept i linje med vad som efterfrågas här – en hälsofrämjande naturbaserad insats. Under uppstart gick även stora delar av teamet en språkbudsutbildning under hösten 2019 för att öka upp kompetens kring kommunikation och tillgängliggörandet av information.

Metodbeskrivning

Målgrupp

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 nyanlända på deras väg mot arbete eller studier.

Deltagande aktörer

Ett team bestående av trädgårdskompetenser, det vill säga specialkompetens inom området trädgård tillsammans med personal med specialkompetens inom området arbetslivsrehabilitering; arbetsterapi, socialt arbete och miljöpsykologi samt pedagogisk kompetens. Trädgårdspersonalen ledde trädgårdsaktiviteterna tillsammans med övrig personal. Promenaden samt gruppsamlingarna samt avslutande enskilda samtalen leds av socionom, arbetsterapeut och pedagog. Arbetsledning av teamet, koordinering och samverkan med projektledare samt övriga i delprojektet Umeå har skett via socionom med tilläggskompetens inom miljöpsykologi.

Slutsatser inför framtida projekt är att i en naturbaserad intervention så krävs en kompetens inom till exempel trädgård samt kunskap om målgruppens behov för att leda gruppen eller bidra till odlingen av dessa delar. Vad gäller övriga naturvistelser krävs en vana att leda människor utomhus och kunskap om målgruppens behov samt ett intresse av utomhusvistelse tillika viss kunskap om natur. I övrigt kan man sätta samman ett team med de kompetenser man behöver för att genomföra interventionen beroende på insatsens syfte och inriktning.

Miljöerna som används förutom utomhusmiljöerna bör erbjuda både odlingsmöjligheter i växthus samt i dessa områden även innehålla gröna miljöer där man kan samlas, vila och som har hälsofrämjande kvaliteter. Närhet till naturmiljöer. En odlingsyta utomhus, plats avsedd och anpassad för denna grupp och som kan erbjuda trygghet och tillgänglighet.



Förutsättningar för att arbeta med metoden

Verksamheten ingår i Umeå kommuns förberedande arbetslivsinriktade insatser. Grön etablerings innehåll och utformande har anpassat till projektets syfte och målgrupp och har uppstått i denna form i och med projektet. Den är efter projektets avslut implementerad i ordinarie verksamhet.

Genomförande av metoden

De horisontella principerna: Jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering har funnits som ett övergripande förhållningssätt. Vägledande i metodens upplägg är vad tidigare identifierats både i forskning och utifrån tidigare projekts behovsinventering hos målgruppen: identitetsstärkande aktiviteter, stressreducering och återhämtning, språkträning i sociala och intressebärande sammanhang, arbetsinriktade och meningsfulla aktiviteter.



Bild av Insatsflödet Grön Etablering

Introduktion: Vecka 1

Ledord för uppstart har varit att skapa en miljö som kan erbjuda **trygghet, förutsägbarhet och tillgänglighet** som på sikt kan generera ökad självständighet, egenmakt.

Inför uppstart mötte representanter från verksamheten gruppen i annan centralt belägen lokal tillsammans med projektledare och projektmedarbetare från Arbetsförmedlingen. Tolkar i respektive språk deltog och genom bildspel berättade verksamheten om innehållet och gav utrymme för frågor. Vi delade ut och gick igenom schema och kontaktuppgifter.

Projektledare visade och följde deltagarna till första träffen med lokalbussen för att trygga och överbrygga eventuella språk- och lässvårigheter. Detta för att skapa förutsättningar till ökad egenmakt och vidare gynna ökad självständighet.

Första tillfället: Kända ledare i projektet följde deltagare till verksamheten där personal tar emot och visade vilka lokaler som vi planerat att använda. **Introducerade** mötesplats för samling och uppehållsrum för återhämtning, toaletter med mera. Allt för att skapa en tydlighet om att dessa växthus och **miljö** kommer att vara deras plats under 12 veckor.

Presentation i grupp där alla deltar och beskrev det man själv ville berätta om sig själv. Vi gjorde vår namnskylt som vi sedan bar under hela tiden för att underlätta för personal och för



deltagare. Vi gick vid varje tillfälle igenom vår dagordning med klockslag där vi initialt illustrerar aktiviteterna med bilder eller visar med stöd av kroppsspråk parallellt med talat dito. Samma **grundstruktur** för tid för samling, aktiviteter, fika och avslut följdes under hela tiden i verksamheten för att underlätta processen att bli trygg och möjligen minska resursåtgång för deltagarna genom att inte behöva tänka och fundera på hur dagen ska förflyta.

Alla fick låna ett förkläde och arbetsskor om så önskades. Under perioden har det även erbjudits att låna ytterkläder så som täckbyxor, arbetshandskar, regnställ, varma skor, vantar och mössor samt broddar vid halka. Det fanns även möjlighet att låna gästavar vid promenader.

Under introduktionen fick man komma igång med trädgårdsaktiviteter och lära sig att göra en stickling samt producera tre plantor som man sköter om genom omplantering och sedan tar hem. Deltagarna väljer då ur ett varierat sortiment bland pelargoner de som de tycker om vad gäller doft eller blomning.

Vi introducerade även den stående promenaden på 40 minuter och i med det de utomhusmiljöer som finns runt om verksamheten. Vi vandrade både genom en parkmiljö förbi å och damm samt vid de jordbruksmiljöer som finns runt verksamheten där deltagaren kunde se hästar, kor, får i sina hagar. Vidare genom skogsvägar, stigar i mer vild natur. Fokus på promenader har varit motion utomhus och vi har anknut till det som deltagarna har mött under projektiden i hälsoskolan vad gäller vikten av motion och praktiserat detta. Takten på promenaderna har anpassats till deltagarnas funktion och ibland innehållit raska promenader, korta rusher samt ett stopp med lite ”gymparörelser” som vi ledare initierat eller i form av en ”Följ Johnmetodik”. Vi har även i dessa promenader introducerat namn på träd, växter, namn på djur och haft kulturella utbyten som till exempel om det finns bäver i Syrien. Dessa promenader har även gett utrymme för att enskilt eller i mindre grupper tala om livet här och om man brukar vara ute i naturmiljöer där man bor och hur det var i hemlandet.

Genomförande vecka 2 – 11.

Nu startar vi upp återkommande struktur med en **samling** (30 minuter) i vintergrönt växthus där vi varje dag visade på en tavla där vi ibland använde bilder, kroppsspråk för att förstärka muntligt beskrivande gällande tider och innehåll. I samlingen gjorde vi en **runda** bland alla deltagare där vi ställde frågan om hur var och en har det för dagen och gav utrymme åt var och en att berätta. Om någon berättade om en ond rygg så gav vi stöd åt att ta pauser och vila samt visade på hur och vart inledningsvis. Vi som ledare deltog själva i rundan. Vi gav utrymme till ett socialt sammanhang där vi ledde in till att prata med varandra om ”hur vi har det”, om vardagen.

Därefter startade **årstidsbundna aktiviteter** i trädgården och vid varje tillfälle fanns det ofta olika aktiviteter att välja på eller som vi styrde och utfördes i mindre arbetsgrupper. Först gjordes en genomgång av aktiviteten där vi berättade vad vi skulle göra, gav information om



görandet och visade även på hur man gör. Svarar på frågor om det kommer sådana. Vi skrev upp specifika ord som var relevanta på en tavla och återkom till dessa i den avslutande rundan.

Därefter delade vi ofta gruppen i mindre grupper och där vi var en ledare till 3 - 4 personer som vi jobbade tillsammans med i ungefär 1, 5 timmar. Upplägget har varit att deltagaren ska få prova olika aktiviteter i en trädgård men också att få återkomma till en aktivitet som man lärt sig hantera, till exempel vattna i en miljö eller plantera om en växt självständigt. Personal har alltid funnits tillgängliga för stöd i aktiviteterna. I arbetet tillsammans i aktiviteterna gavs utrymme att prata mera enskilt med deltagarna och därmed kunnat fånga upp deras individuella intresse, kunskap om odling eller annat som rör deras vardag.

Under aktiviteten påminde vi om pauser och vi har behövt styra upp detta genom att alla tog paus för att ge legalitet till detta.

Gemensamt fika (30 minuter). Här vi bjuder på te, kaffe, smörgås och ofta något vi odlat i trädgården så som tomater, sallad, smoothie, med mera. Där ges även utrymme till ett **socialt sammanhang** där vi talat om traditioner, arbete, vardagsgöromål och där vi ibland även kommit in på jämlikhetsfrågor och kulturella skillnader.

Promenad i naturmiljöer (40 minuter). Vi uppmuntrade till att vid behov låna; skor, kläder efter väder, broddar och stavar för att undanröja att man fryser, halkar och känner sig begränsad på promenaden. Personalen ledde promenaden som erbjöd ett socialt sammanhang men som även strävade efter att **ge erfarenheter av att vara i naturen**. Innehållet på promenaderna har varit att visa på djuren på området, vara vid vattnet, gå på stigar i skogen, tittat på och pratat om träd, växter parallellt med att det blev ett tillfälle för **fysisk aktivitet**. Beroende på deltagarnas förmåga och dagsform har vi talat om hur bra det är med motion och refererat till hälsoskolans motionslektioner. Under promenaderna har vi praktiserat snabba promenader, enklare gymnastikrörelser som vi som ledare eller som någon i gruppen känt till och prövat dessa i en följa-Johnpraxis.

Avslutande samling med en **sammanfattning** (15 - 20 minuter) av vad vi gjort under dagen samt en **utvärdering** av vad var och en tyckt om att göra. Här skriver vi ofta upp ord, korta meningar som beskriver våra aktiviteter för dagen vart efter deltagarna berättar vad de gjort och vad de tyckt om att göra. I utvärderingen gavs utrymme att ta upp om man blev för trött eller något man behöver tänka på till nästa gång. Syftet har varit att dels **öva att tala svenska** och att återkoppla vad vi gjort under dagen. Dessutom har formen erbjudit att få erfarenheter av att **uttrycka sin åsikt** och ge sin bild av vad man blivit glad åt, lugn av, trött av... samtidigt som deltagaren kanske ökar sin självkänedom.

Avslut v. 12

Individuella avslutande samtal med tolk. (Cirka 30 min) Vi har innan samtalet förberett ett sammanfattande intyg gällande verksamhetens innehåll, närvaro samt en bedömning kring resurser kopplat till arbetslivets grundläggande krav och eventuella behov av anpassning eller



behov av stöd från till exempel sjukvården. Detta kommunicerar vi och slutför med deltagaren under det avslutande samtalet med tolk. Vi **utvärderade** och frågade upp hur de upplevt insatsen gällande aspekter kring respektfullt bemötande och hur de upplevt innehållet. Vi gav vår sammanfattande bedömning av vad vi uppfattat av deltagaren är deras önskan vad gäller kommande arbetsliv.

Vi frågade om något kunde bli bättre i upplägget eller göras annorlunda som ett led i att jobba med ett förbättringsarbete av insatsen. **Intyget** har getts till deltagaren och till projektledaren.

Resultat

Vi använder i övriga gruppverksamheter standardiserade självskattningsformulär som mäter välmående, ångest, depression och symtom på utmattning. Dessutom en i verksamheten utformad enkät kring förväntningar, upplevelse av aktiviteterna, vistelsen i miljöerna och frågor kring vad som bidragit till progress eller ej samt om beredskap mot arbete ökat.

Vi har i denna grupp ej använt dessa då vi inte hade kunskap om hur dem kunde översättas till denna projektgrupp eller vilka som var relevanta utifrån kulturella skillnader eller detta projekts syfte. Däremot har vi löpande utvärderat i gruppen hur de har upplevt insatsen, genom att fråga efter detta vid varje tillfälle. Genom vårt deltagande i grupperna har vi kunnat göra observationer löpande vilket kompletterat det deltagarna själva berättar i en bedömning. I det enskilda samtalet med tolk har vi kunnat få en viss bild eller en möjlighet att checka av att vi uppfattat rätt vad deltagarna upplevt varit givande för dem under tiden i verksamheten. Alla har varit mycket tacksamma över sin vistelse i verksamheten. Vi har även beaktat att deltagaren också velat vara artiga mot oss i sina svar.

Inför det faktum att denna gruppverksamhet nu är implementerad i verksamhetens ordinarie grupper så kommer verksamheten att jobba vidare med hur vi ska kunna mäta förändring, utvärdera deltagarnas upplevelse av tiden i verksamheten. Gruppverksamheten kommer att ingå i organisationens statistiska uppföljning kring stegförflyttningar och så vidare.

Det var totalt 3 män och 25 kvinnor som tog del av grön etablering. De flesta (14) återgick efter aktivitetens slut till sin ordinarie planering vilket var SFI. Fem av de 25 deltagarna avslutades till arbete.

Sammanfattande reflektioner:

I betraktandet av tidigare identifierade behov hos många deltagare tillika elever på A, B - nivå på SFI som uppvisat en stagnerad progress i inläring samt som i enlighet med projektet Hälsofrämjande etablerings ram så är att verksamhetens iaktagna bedömning att vårt koncept kan ha möjliggjort att deltagarna har fått erfarenheter av efterfrågade aktiviteter.

Identitetsstärkande aktiviteter. Genom samlingen och rundan vid start och avslut där alla fått möjlighet att komma till tals. I trädgårdsaktiviteterna gavs utrymme att välja det man tyckte verkade kul att pröva på. Man fick ta hem produkter man själv varit delaktig i att skapa och visa familj eller andra i sin närhet vad man gjort i verksamheten. Vissa har förmedlat att man uppskattat att få tillbaka en kontakt med odling, naturen, som möjliggjort igenkännande.



Andra har beskrivit att de hittat nya rutiner i sitt nya hem och börja att odla i köksfönstret, skaffat kolonilott. Eller att man börja att promenera, cykla med familjen i sitt närområde och i naturmiljöer som kan bli en del av sin nya identitet i Umeå. Även uppvisat glädjen över att pröva helt nya saker som aldrig gjort och klarat av att göra, till exempel köra en liten el-bil några meter på området.

Stressreducering/återhämtning

Vi har i verksamheten arbetat för en ökad trygghet genom en tydlig struktur som vi återkommer till varje tillfälle. Vi har gröna miljöer som erbjuder återhämtande kvaliteteter med viss avskildhet om man vill eller för att användas som socialt trygga rum. Vi har uppmanat till vila i det gröna rehabiliterings-växthuset, tagit pauser i arbetet och att vara utomhus, promenera i naturmiljöer. Vi har erbjudit erfarenheter av att pröva återhämtning i naturmiljö och även fångat upp när någon valt att tala om stress i rundan och gett utrymme i gruppen att tala om det samt vad som påverkar. Om sömn, vad som minskar stress har till en viss del berörts i grupperna om det har kommit upp bland deltagarna. Många av deltagarna är mycket plikttrogna och vill vara duktiga i arbetssituationer så där har vi haft en utmaning att legalisera att en paus i arbetet är okej och i någon mån normalisera hur ett arbetsliv fungerar i Sverige. Att få arbeta med trädgårdsaktiviteter på ett lugnt och närvarande sätt i grupp har beskrivits som positivt av deltagarna och möjligen bidragit till ett ökat välbefinnande. Vi har hört många uttrycka en glädje och tacksamhet över blommorna, naturen och att få arbeta med trädgårdsaktiviteter.

Språkträning i sociala och intressebärande sammanhang

Här har vi i alla gröna etableringsgrupper och väldigt ofta fått höra att: Idag har lärt mig mycket svenska, mer än vad jag gör på SFI. Alla är angelägna om att lära sig svenska språket och vi har strävat att förenkla och koppla ord till praktiska göranden. Genom aktiviteterna har deltagarna fått använda fler sinnen som doft, smak i en språkinläring. Vi är i ett socialt sammanhang där vi i personalen ingår i gruppen och förenklar språket, visar intresse för deltagarna och deras modersmål. Genom deltagarnas berättelser vid avslutande runda minns vi tillsammans vad vi gjort och repeterar alla ord för göranden, saker, händelser. Intressebärande sammanhang i betydelsen av att sammanhanget ska vara intressant för deltagaren så verkar både trädgårdsaktiviteterna och naturpromenaderna intresserat deltagarna och skapat sociala band mellan deltagarna samt med oss i personalen. Vi har dessutom haft en mycket god närvaro bland deltagarna.

Utifrån att integration förutsätter ett utbyte både från mig som infödd svensk och den nyanlända så vill vi lyfta fram det utbytet vi i personalen fått i detta sammanhang. Glädjen i mötet, i arbetet tillsammans. Utbytet av hur man hanterat livet och arbetssituationer har berikat vår arbetsvardag och erfarenheter som har kommit till stånd i dessa gruppträffar är ömsesidiga. Deltagarna har fått erfarenheter i aktiviteterna, miljöerna och i mötet med oss men på samma sätt har vi fått nya erfarenheter i mötet med dem som påverkar oss framåt.



Inom detta fält finns utvecklingsmöjligheter att kunna erbjuda progressinriktade aktiviteter som erbjuder en språkpraktik i verksamheten för personer som kan gagnas av praktiska görande i en social trädgårdsmiljö.

Arbetsinriktade och meningsfulla aktiviteter

Våra årstidsbundna aktiviteter i trädgården kan användas progressinriktat och till en del liknas vid en arbetssituation. Det som kan ses som en brist är tiden i aktivitet då vår insats varit begränsad i tid och format som en hälsoinsats, en erfarenhet. Om man vill sträva efter att erbjuda erfarenhet av arbetsträning, arbetsinriktning som behöver insatsen utvidgas. Dock har dessa tolv tillfällen medfört att vi hunnit pröva flera olika aktiviteter med olika svårighetsgrad som ändå kan ge deltagaren en upplevelse av en arbetssituation och ett första steg i vidare planering. Vi har strävat efter att knyta an till årstid, sinnesstimulerande aktiviteter där deltagaren får välja aktivitet till en del, smaka på det vi odlat, tagit med hem och bidragit till försäljning i Gårdsbutik vilket kanske ökat upplevelsen av meningsfullhet.

Möjligheter inför framtiden

- För att bättre kunna utvärdera huruvida insatserna bidrar till ökat välmående, ökad egenmakt och stegförflyttning ser verksamheten ett behov av att göra en plan för detta utvärderingsbehov.
- Möjligheter att utöka insatsen till ett större koncept med ökade progressmöjligheter närmare arbete genom fler tillfällen parallellt med SFI - studier där även språkpraktik kan göras i trädgården som ett nästa steg. Då många nyanlända flyktingar har trauman och stresspåslag skulle man kunde kombinera hälsoskolans koncept med att integrera den i en naturbaserad verksamhet som denna och nyttja dessa stressreducerande miljöer för den interventionen. Samverkan i genomförande krävs då mellan Region Västerbotten och Umeå kommun. Fler samverkansformer mellan organisationer är av vikt för ett fortsatt rationellt integrationsarbete.



Referenser

Annerstedt, M., Norman, J., Mattsson, L.; Grahn, P, Skärbäck, E.&Währborg, P. (2010). *Finding stress relief in a forest*. *Ecol Bull*, 53, 33-42.

Eriksson, T. Westerberg, Y., Jonsson, H. (2011) Experiences of women with stressrelated ill health in a therapeutic gardening program. *Canadian Journal of Occupational Therapy*. 78: 274-282. Elektronisk version; <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.2182/cjot.2011.78.5.2>

Förstudie om ”Grön integration” – en verksamhet i samverkan för integration och rehabilitering av nyanlända långt ifrån arbetsmarknaden (2019)

Gentin, S., Pitkänen, K., Chondromatidou, A-M., Praestholm. S., Dolling, A., Palsdottir, A-M. (2019) *Natur- based integration of immigrants in Europé: A review*. *Urban Forestry & Urban Greening*. Vol. 43 July 2019.

Grahn. P., Grahn, P., Palsdottir, A-M., Ottosson, J., Jonsdottir, H., I.(2017) Longer Nature-Based Rehabilitation May Contribute to a Faster Return to Work in Patients with Reactions to Severe Stress and/or Depression. *International Journal of Enviromental Research and Public Health*. 01 October 2017, Vol.14(11), p.1310.

Kaplan. R.& Kaplan. S. (1989). *The experience of Nature: A pshychological Perspective*. New York, NY: Cambridge University Press.

Ottosson, J. & Grahn, P. (2005) A Comparison of Leisure Time Spent in a Graden with Leisure Time Spent Indoors: On Measures of Restaration in Residents in Landscapeplanning and Stress. Elektronisk version;

<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/0142639042000324758>

Pálsdottir, A- M (2014) The Role of Nature in Rehabilitation för individuals with stress-related Mental Disorders. Doctoral Thesis. Alnarp; Swedish University of Agricultural Sciences.

Poulsen, D et al. (2020). *Therapeutic Nature Activities: A Step Toward the Labor Market for Traumatized Refugees* *International journal of environmental research and public health*, 17 (20), DOI:10.3390/ijerph17207542

SFI: Klara, färdiga, gå! ESF projekt. Diarienummer: 2015/00656

Soga, M., Gaston, K.J., Yamaura, Y.(2016) Gardening is beneficial for health; A meta-analysis. *Preventive Medicines Reports*. 2017; 92-99.

Elektronisk version;

<https://reader.elsevier.com/reader/sd/26FC421A499931A41F524AE556404041646AB06A4D AC8F9F2839C9D85E404A9EF5B937F1AD2A774AB3A4681EDC4BB628>



Stigsdotter, U.,K., Cora Sola, S., Sidenius, U., Kristiansen, J., Grahn, P (2017); It is not all bad for the grey city- A crossover study om physiological and psychological restoration in a forest and urban enviroment. Health & Place. Volyme 46, Pages 145-154. Elektronisk version; <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1353829216303033>

Ulrich, R.S. (1983) Aesthetic and affective response to natural enviroment. In Altman, I. & Wohlwill, J.F. (eds) Human Behavior and Enviroment: Advances in Theory and Research, Volyme 6. New York, NY: Plenum Press.

Ulrich, R.S. (1999) Effects of Gardens on Health outcomes: Theory and Research. I C. Cooper Marcus & M. Barnes(Eds.), Helaing Gardens, Therapeutic Benefits and Design Recommendations. New York: John Wiley & Sons. (kapitel 2, s. 27-86)



Språkpraktik för kortutbildade

Sammanfattning

Detta har varit en aktivitet för kortutbildade SFI-elever, som samtidigt varit deltagare i Hälsöfrämjande etablering, där syftet har varit att träna svenska i en arbetsmiljö för att stärka språkutvecklingen. Arbetsplatsen var ett stort tillagningskök i Umeå kommun där två elever från kurs 1A, utan tidigare skolbakgrund, praktiserat tre dagar i veckan och två dagar i skolan under en nio-veckorsperiod. Både eleverna och arbetsplatsen gavs tid för förberedelse genom workshop och samtal via tolk för att skapa en så stark delaktighet som möjligt.

Integrationspedagog och arbetsmarknadskonsulent gjorde täta uppföljningar. Resultatet visar att tiden som gavs både vid förarbetet och uppföljningarna, var viktig för att skapa en trygg och lärande miljö. Arbetsplatsen upplevde att de var värdefullt att få vara en del i integrationsarbetet genom att lära eleverna både yrket och språket. Handledaren gav den viktiga basala kökshygien-utbildningen på plats, genom "learning by doing" eftersom eleverna inte hade klarat av ett skriftligt prov. Eleverna gav en bild av att de utvecklat både språket och självkänslan i en välkomnande och inkluderande miljö med reella arbetsuppgifter. Trots en relativt kort tid för projektet, visar det att språkutveckling kan skyndas på för språksvaga och illitterata elever på studieväg 1, utifrån rätt stöd för både arbetsplats och elever.

Introduktion till metod

Inom ramen för projektet har det vuxit fram tankar på att deltagare med kort skolbakgrund ska få göra praktik ett par dagar i veckan i kombination med sina SFI-studier. Metoden och den pedagogiska modellen som vi använt finns redan implementerad i kommunen för elever på studieväg 2 kurs C på SFI. Vi har modifierat modellen lite för den här målgruppen främst i det förberedande arbetet med tolksamtal med deltagare och workshop för arbetsplatsen.

Metoden går ut på att elever/deltagare från studieväg 1 kurs A gör språkpraktik tre dagar i veckan och läser SFI två dagar i veckan under en viss period. Vi har haft täta uppföljningar med elev och handledare både via telefon och på plats och en lärare har arbetat med uppföljning i skolan. Eleverna har haft en skrivbok där de skrivit (eller fått hjälp med att skriva) nya ord som de lärt sig under dagarna. Boken har de även haft med sig i skolan så att läraren ser vad som skrivits och på så vis kunnat utvecklat förståelsen av orden i skolan. Handledaren på arbetsplatsen har i det här fallet använt sig av kakelväggarna i köket för att skriva upp nya ord, nya fraser som behövs i arbetet men har också tränat matematik då det var viktigt i arbetet när de skulle laga mat som skulle portioneras



Metodbeskrivning

Målgrupp

Målgruppen är kortutbildade med eller utan arbetslivserfarenhet och ingen eller mycket kort skolbakgrund.

Deltagande aktörer

Pedagoger, arbetsmarknadskonsulenter och handledare. Pedagoger och arbetsmarknadskonsulenter behöver ha kännedom om språkutveckling hos vuxna, förstå vikten av att lära sig språket på en arbetsplats i ett sammanhang. Ha respekt för de kulturkrockar det kan innebära och på ett respektfullt sätt bemöta dem. Handledare och övriga kollegor på arbetsplatsen bör få tillgång till denna kunskap vid det första förberedande mötet och vid uppstarten.

Förutsättningar för att arbeta med metoden

För att kunna arbeta med den här metoden krävs att det är förankrat på alla chefsnivåer som berörs. Både inom skolan, arbetsmarknad och på arbetsplatsen. Cheferna bör vara med i uppstarten och det första förberedande mötet där information och förståelse för arbets sätt, vuxnas språkinläring och pedagogiska vinningar förmedlas och diskuteras. En viktig förutsättning är att ge deltagarna tid för förberedelse, reflektion och uppföljning.

Genomförande av metoden

Vi, (integrationspedagog och arbetsmarknadskonsulent) gav eleverna information via tolk om projektet och språkpraktiken. Vi delgav dem förväntningar från oss samt konkreta exempel på arbetsuppgifter på arbetsplatsen. Berättade om arbetstider, kläder, arbetsplatsförlagd utbildning i basal kökshygien, raster, färdväg och stämde av om intresse fanns hos eleverna.

Vi förberedde arbetsplatsen för mottagande av språkpraktikanter med kort eller ingen skolbakgrund. Förberedelsen var i form av en föreläsning med workshop där kollegorna fick diskutera ett bra och stöttande sätt att ta emot eleverna från start. De fick också diskutera vilket yrkesspråk de använder i sitt dagliga arbete och fundera över hur de skulle kunna förmedla det till praktikanterna. Föreläsningen tog också upp hur det är att lära sig ett nytt språk som vuxen och hur man kan stötta språkutvecklingen på ett bra sätt så att det stärker och lyfter praktikanterna. Därefter besökte vi arbetsplatsen tillsammans med eleverna och skrev ett kontrakt med handledaren. Eleverna gavs även möjlighet att besöka busshållplatser och dokumentera färdvägen innan start.

Språkpraktiken skedde under tre dagar per vecka. De resterande två dagarna ägnades åt kopplings-lektioner med en pedagog vilket innebär att pedagogen kopplar och utvecklar elevernas språk från arbetsplatsen till ”skolsvenska” med rätt ordföljd och annan grammatik samt att träna på det skriftliga.

Arbetsmarknadskonsulenten gjorde inledningsvis täta uppföljning genom besök och telefon vid flera tillfällen varje vecka för att mot slutet av praktiktiden följa upp en gång per vecka.



Resultat

Resultatet av språkpraktiken kan vara något svårt att uttala sig om, då den dels är i liten skala och har pågått under en relativt kort tid; 9 ½ vecka med avbrott för sjukdom och vård av sjuka barn vilket i praktiken blev ca 7 veckor. De resultat som går att skönja är på individnivå, det vill säga elevernas faktiska känsla och språkprogressioner efter språkpraktiken. Båda eleverna vittnar om en mycket stor glädje över praktiken och upplever en omhändertagande och trygg arbetsplats. De beskriver känslor som tolkas som att de är redo för arbetslivet och har en stark vilja att få en anställning och kunna försörja sig själv. Båda eleverna lät deras respektive män dela på vårdnaden av sjuka barn för att kunna delta på språkpraktiken så mycket som möjligt. Enligt vår och handledarens bedömning har båda eleverna utvecklat sitt svenska språk och pratar med hela meningar och har inga problem med att göra sig förstådd och förstå instruktioner.

Lärdomar

De här två eleverna hade samma modersmål vilket vi inledningsvis tänkte var en bra idé. Vid projektets avslutning funderade vi å ena sidan om det hade varit en större framgång om de varit från olika språkgrupper och därmed tvingats prata svenska med varandra? Kunde det ha resulterat i uppmaning till upprepning för handledaren, för att säkerställa att de båda uppfattat instruktionerna rätt? Å andra sidan funderar vi om det varit bättre med samma språkgrupp då de haft hjälp av varandra att tolka och förstå instruktionerna? Svårt att veta, men i praktiken hörde vi att när den ena eleven, som upplevs språk-starkare, var frånvarande, tog den andra mer språksvaga eleven för sig, och pratade mer.

Reflektioner

Det är mycket viktigt att arbetsplatsen är intresserade av målgruppen kortutbildade, och förstår att man kan lära sig svenska i ett sammanhang. Att man inte låser sig vid att svenskan skall vara "färdig" när man startar sin praktik eller arbete.

En viktig sak är att samtalet med eleverna, som vi hade med tolk, också var avgörande för framgången. Där fick de möjlighet att ställa frågor på sitt modersmål utan att behöva känna sig stressade och nervösa. De fick tid på sig att fundera om de var intresserade av insatsen i lugn och ro och inte bara bli placerade på en arbetsplats

En sista reflektion är att förbereda arbetsplatsen. I det här fallet höll integrationspedagogen ett informationspass tillsammans med arbetsmarknadskonsulenten om hur det är att lära sig ett språk som vuxen, hur man som arbetsplats kan arbeta språkutvecklande. Arbetsplatsen diskuterade också vilka ord och fraser som är frekventa inom deras bransch samt hur de skulle inkludera eleverna och arbeta språkutvecklande.



Litteraturlista

Sandvall Karin; Ineko, Göteborg 2013, Göteborgs Universitet *Att hantera praktiken - Om sfi-studerandes möjligheter till interaktion och lärande på praktikplatser* 2021-01-12:

https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/32029/1/gupea_2077_32029_1.pdf

Sobona; 2021-01-12: <https://sobona.se/kompetensforsorjning/enklare-vag/verktyg/verktygslada/webbutbildning-sprakutveckling-pa-arbetsplatsen>

Språk på arbetet – en vägledning i att stötta migranter i deras språkutveckling; 2021-01-12:

<https://www.vo-college.se/system/files/dokumentbanklokal/lfw-quick-guide-sv.pdf>

Språkkombud, filmer med bland annat Ingrid Skeppstedt, professor emerita i tvåspråkighet; 2021-01-12:

https://www.youtube.com/watch?v=MiujojgoXkM&list=PLlmom4FpA1LON10c787IPB_ncryV3h6Bb&ab_channel=F%C3%B6reningenV%C3%A5rd-ochomsorgscollege

Svensen Pedersen, Michael; Arbete och språkundervisning – ett samspel 2021-01-12:

https://www.andrasprak.su.se/polopoly_fs/1.406634.1539712247!/menu/standard/file/Michael_Svensen_Pedersen_ahorarkopior_Symposium_2018.pdf

Svenska på jobbet; 2021-01-12: <https://www.forumskill.se/svenskapajobbet>

Thornéus, Lena; SFI och språkpraktik – med arbetslivet som lärandeum. Gothia Fortbildning 2018

YA-delegationen arbetsplatslärande; 2021-01-12:

https://www.youtube.com/channel/UCiFr_o_bjR9XMN1p32vDy_A/videos



Supported Training och Supported Employment Sammanfattning

Från Umeå Kommun, Arbetsmarknadsavdelningen/Vuxentorget har två arbetsmarknadskonsulenter deltagit. Arbetsmarknadskonsulentens roll i ordinarie uppdrag är att synliggöra deltagarens förutsättningar till arbete, studier eller annan behovsanpassad lösning. I vår insats i projektet är vårt uppdrag att pröva om Supported Training™ och Supported Employment är en användbar metod för målgruppen. Vi har även uppmärksammat behov av förändringar i arbetssätt gentemot deltagaren och uppvisade stegförflyttningar. Vi har arbetat med 32 deltagare varav 5 med metod Supported Employment och övriga deltagare med metod Supported Training. Av de 11 som avslutats har 9 gått vidare till anställning (varav 4 anställningar externt och 5 extratjänster internt) och 1 till studier i dagsläget.

Projektinsatsen har ingått i Umeå kommuns ordinarie verksamhet inom arbetsmarknadsavdelningen som i sin tur utgör en del av samverkansplattformen Vuxentorget. I samverkan sker regelbundna träffar tillsammans med deltagarens övriga professionella nätverk. Vid projektstart var parter i samverkan Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, Region Västerbotten och Umeåregionens kommuner.

Unikt för projektet i förhållande till ordinarie organisation

- Vi har anpassat befintligt arbetsmaterial och justerat det till "enkel svenska" för att öka tillgängligheten i kommunikationen med deltagaren.
- Vi har tagit fram vägledande kriterier för att underlätta beslut i samband med urval inför aktualisering till insatsen.
- Kontinuerligt har vi testat unika arbetssätt som inte ingår i ordinarie verksamhet t.ex. dialogsamtal: deltagaren får återupprepa det handledare säger i syfte uppmuntra till dialog och öva på att tala svenska.
- Utifrån vår roll inom projektet har vi tagit initiativ till dialog med interna och externa aktörer (Arbetsförmedlingen, Integration bosättning, företagsgruppen, SFI, Integrationspedagog, primärvårdskoordinator) för att se ingångar till samarbeten för att få input kring målgruppen men även för att hitta nya arbetssätt.
- Tillämpande av Supported Employment till målgruppen. I ordinarie verksamhet är metodiska utgångspunkten Supported Training.
- Reflektionsmodell för att medvetandegöra våra arbetssätt med målgruppen.
- Identifiera fallgror och synliggöra vad som ger målgruppen bättre förutsättningar.
- Vi har även uppmärksammat förutsättningar för att få det att fungera i samtliga led i samverkan och vilka aktörer som saknas för att vår målgrupp ska ges det de behöver.

Vi ser att Supported Training är framgångsrikt för målgruppen. Metodens värderingar och grundprinciper harmonierar med projektets syfte och målsättning. Vi har inte upplevt några hinder att tillämpa de fem strukturerade stegen i metoden på målgruppen.



Framgångsfaktorer i samverkan

- Tydlig återkoppling från SFI angående språknivå och elevens förmåga att utvecklas.
- Information från Arbetsförmedlingen i vilket program den arbetssökande befinner sig och antal förbrukade dagar i programtiden.
- Information från Integration bosättning kring familjens sociala- och hälsoförhållande som kan inverka på planering inom arbetslivsinriktad rehabilitering.
- Nära dialog, i förekommande fall, med socialtjänsten för att stärka förutsättningar till ett fungerande arbetsliv.
- Nära dialog med övriga parter i nätverket i syfte stärka förutsättningar till ett fungerande arbetsliv (till exempel godeman, habilitering).

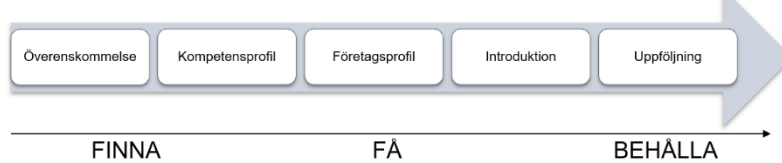
Introduktion till metod

Supported Employment är en sedan många år etablerad metod. Redan på 1960-talet fanns den i Boston och idag finns den internationellt i Europa och Norden. Metoden Supported Training™ uppkom utifrån behovet när individen inte är redo för Supported Employment. (<https://cesolutions.se/metoder>), (Supported Training™, CE Solutions, Annika Malm).

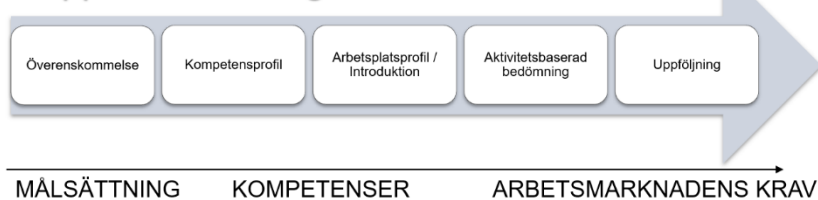
Supported Training och Supported Employment är strukturerade evidensbaserade metoder i fem steg. I Supported Training är målsättningen att ge individuellt stöd att hitta sina mål och kompetenser samt träna på och uppnå arbetsmarknadens krav. Här arbetar vi med att klargöra individens aktivitetsförmåga och förutsättningar i arbetet att synliggöra kompetens, styrkor och eventuella anpassningsbehov. Supported Employment har en tydlig målsättning: att ge ett individuellt stöd till människor som vill finna, få och behålla en anställning och nå ett hållbart arbetsliv. Supported Training har samma grundprinciper som Employment, men är utformad att kunna tillämpas i ett tidigare skede i den arbetslivsinriktade rehabiliteringen. Arbetsmarknadskonsulenterna fungerar som individuellt stöd till deltagaren.



Supported Employment



Supported Training



Arbetsmarknadskonsulenter i projektet har sin tillhörighet inom Arbetsmarknadsavdelningen som i sin tur är en del av det lokala samverkansplattformen Vuxentorget. Vuxentorget är ett samarbete mellan Umeå kommun (Arbetsmarknadsavdelningen och Socialtjänsten), Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Region Västerbotten.

Alla arbetsmarknadskonsulenter inom arbetsmarknadsavdelningen är utbildade inom metoden Supported Training och Supported Employment. Arbetsmarknadsavdelningen har metoden Supported Training som främsta arbetsmetod. Här arbetar vi med ett framtaget arbetsmaterial utifrån metoden, ex. kompetensprofil, aktivitetsbaserad bedömning och arbetsplatsanalys.

Innan projektet fanns ingen utarbetad struktur för samarbete med SFI och Integration bosättning. Det saknades även samtal kring vilka förutsättningar som behövs för respektive parter för att ge ett gemensamt stöd till målgruppen.

Språkombudsutbildning

Initialt under projektiden genomgick vi en sedan tidigare planerad språkombudsutbildning. Den är utförd och kommer ges till samtliga i vår hemorganisation i syfte få ökad förståelse för målgruppen och hur vi kan arbeta aktivt för att öka tillgängligheten. Den har gett oss verktyg att förenkla och anpassa vårt sätt att kommunicera både i skrift och tal med målgruppen. Det har även gett oss verktyg gentemot arbetsgivaren och arbetsplatsen där vi arbetar stärkande och att ge stöd att bli en språkutvecklande arbetsplats i syfte underlätta introduktion och



stärka att finna, få och behålla en anställning. Språkombudsutbildningen har också gett verktyg för att ge en ökad språklig och kulturell kunskap till individ och arbetsgivare. Vi har även med språkombudsutbildningens kunskap som grund succesivt omarbetat befintligt arbetsmaterial till lätt svenska för att öka tillgängligheten för målgruppen.

Reflektionsmodell

Vi har kontinuerligt medvetandegjort vårt arbetssätt med målgruppen genom att reflektera över uppkomna situationer och utmaningar i arbetet med målgruppen. Vi har använt olika glasögon till exempel kulturellt, funktionsnedsättning, okunskap om svenska kontexten i syfte förklara olika situationer som uppstått. Det har gett oss kunskap men även skapat fler frågeställningar och "luckor" som vi behöver fylla med ny kunskap och nya arbetssätt. Vi har också identifierat fallgorpar och vad som behöver förändras i vårt arbetssätt.

Synergieffekter av andra projektinsatser

Vi kan också se fördelar av att deltagaren genomgått grupp vägledningen innan de kommer till Supported-insats. Deltagaren har då hunnit börja fundera över önskade yrkesval och arbete i Sverige. Vi ser att individen under grupp vägledningen börjat komma in i den svenska kontexten gällande arbete. Vi ser däremot också diskrepansen mellan egna förväntningar och realistiska vägval.

De deltagare som innan Supported insats har deltagit i Hälsoskolan har börjat tänka ur sitt eget perspektiv, ett JAG- tänk. Utifrån många livserfarenhet i målgruppen är familjekulturen stark, medan kraven och förväntningarna i Sverige är personrelaterade. Här har de tagit till sig kunskap om sin egen hälsa, stärkt i sin person, kvinnligt, manligt, empowerment, kunskap för hjälp till självhjälp.

Vi har upplevt att ett deltagande på insatsen Grön Etablering har varit positivt i processen att landa i sin nya identitet. Det gamla och det nya sammanflätas av igenkännande i dofter och arbetsuppgifter från hemlandet och ger en bra grund för att hitta sitt fotfäste i det "nya hemma" som blir viktig i identitetsförankringen. Det här bidrar till att öka förståelse för sin plats i den "svenska kontexten".

Metodbeskrivning

Målgrupp

- Samtliga deltagare har läst på studieväg 1 på SFI
- Cirka 2/3 har fysiska nedsättningar som inverkar negativt på förmåga till aktivitet (som inte är klargjorda från vården)
- Större delen av målgruppen har varit med om trauman, men vi ser att 1/3 har tidigare trauman som inverkar negativt på förmåga till aktivitet
- Majoriteten av våra deltagare har varit illitterata.



Samverkansaktörer och viktiga förutsättningar

Det behöver finnas en strukturerad rutin för samverkan mellan samtliga parter som finns i nätverket kring individen. Det är viktigt att ta till vara på den information som respektive part kan bidra med till den gemensamma planeringen för individen. Nedan har vi punktat upp konkreta exempel på viktiga förutsättningar från samverkansaktörer för att ge bästa möjliga helhetsbild till förmån för individen.

- Dialog mellan arbetsförmedlingen och SFI är viktig i samband med aktualisering till samverkansplattformen så att båda parter vet vad som görs för individen och undviker att det sker dubbla planeringar.
- Tydlig återkoppling från SFI angående språknivå och elevens förmåga att utvecklas för att ge grund framåt för en realistisk planering (dvs. progression, observationer kring förutsättningar för lärande och förändring).
- Information från Arbetsförmedlingen i vilket program den arbetssökande befinner sig och antal förbrukade dagar i programtiden. I projektet har det gett en viktig markör för att besluta om fortsatta SFI studier, möjliga anställningsstöd, arbetsmarknadsutbildning som möjlighet.
- Information från Integration bosättning kring familjens sociala- och hälsoförhållande som kan inverka på planering inom arbetslivsinriktad rehabilitering.
- Nära dialog med socialtjänsten kring sociala förhållanden som är i behov av förändring för att stärka förutsättningar till ett fungerande arbetsliv.
- Det är också viktigt med dialog med aktörer som ansvarar för ekonomin för individen; Arbetsförmedlingen och Socialtjänsten, kring ekonomiska incitament som berör planeringen för individen.
- Nära dialog med övriga parter i nätverket i syfte stärka förutsättningar till ett fungerande arbetsliv. Utöver våra ordinarie samverkansparter har vi arbetat med flyktingkonsulenter, integrationspedagog, kuratorer vid SFI, företagsgrupp.
- I den ordinarie verksamheten har vi möjlighet att tillgå jobbkoordinatorer som har upparbetade kontakter med företag i syfte nå ingångar till anställning för vår målgrupp.

Genomförande av metoden

Vi har valt att fokusera på projektunika egna metoder i vår beskrivning av vårt "recept" för tillvägagångssätt. Allt sker utifrån metodens grundsyfte men det vi här har valt att presentera ser vi har haft stor tyngd för fortsatt process.

Vi har tagit fram vägledande kriterier för att underlätta beslut i samband med urval inför aktualisering till insatsen Supported Training och Supported Employment.



Vägledande kriterier Supported Employment (SE)

- "Ska kunna starta ett arbete i morgon"
- "Ska inte tvivla på att personen kan arbeta, men kan vara ringrostig"
- Vara klargjort kring personens förutsättningar (familj/partner/barn/barnomsorg) att kunna delta i aktivitet
- Det ska vara känt och uttalat kring funktionsnedsättningar, t.ex. skada som innebär funktionsnedsättning och behov av anpassning i kommande arbete, ej finnas frågetecken kring förmågor - då behövs kartläggande, alternativt utredande insats av annan part innan SE
- Motivation, förmåga och förutsättningar att genomföra förändringar

Vägledande kriterier Supported Training (ST)

- Vid behov att klargöra sin aktivitetsförmåga
- Vid behov att klargöra hur funktionsnedsättning påverkar aktivitetsförmåga
- Se över behov av anpassningar i arbetet för ett hållbart arbetsliv
- Behov av samordning kring till exempel vårdkontakter kan ske parallellt med ST-process av annan samverkansaktör

Till den första träffen kallas individen och parter som finns med i det professionella nätverket kring individen. För oss har det inneburit; Arbetsförmedlingen, SFI, deltagaren, arbetsmarknadskonsulent och flyktingkonsulent för att skapa en gemensam planering utifrån nuvarande förutsättningar. Här bidrar varje part med den information som blir viktig att ta med i den fortsatta planeringen klargöra aktivitetsförmåga eller stöd till arbete/studier.

Därefter bokar arbetsmarknadskonsulent in regelbundna träffar med individen (1–2 gånger per vecka) då vi även kopplat in tolk då vi anser att det är viktigt att informationen blir korrekt. Vi ger information om förutsättningar till arbete, inställning, bild av den svenska arbetsmarknaden. Vi samtalar kring hur individen ser på sin egen förmåga till arbete och samlar informationen från samtalen i vår kompetensprofilmall. Individen har fått öva på kommunikation med telefon, mobiltelefon, mejl i syfte öka självständigheten.

Under de regelbundna träffarna med deltagaren så har vi med oss att vi lyssnar in och ställer frågor kring andra stödbehov att koppla in parallellt av andra aktörer i samverkan. Till exempel kontakt med primärvård, socialtjänst med flera. Målet är långsiktig hållbarhet mot självförsörjning.

Vi har fått filtrera information dvs. aktivt välja bort viss information, skulle man säga allt så tappas ofta budskapet. Med den här målgruppen har vi arbetat på ett annat sätt för att kunna göra informerade val. Avvägning behöver göras för när i tid informationen skall ges men samtidigt avgöra vid vilka tillfällen det finns behov av att sätta in informationen i en större



svensk kontext. Till exempel när man behöver ge information att du ska ansöka om A-kassa måste man även först redogöra för vad A-kassa är för något och varför det är viktigt att vara med och vad konsekvenserna kan bli om man inte är med. Information behöver repeteras vid flera tillfällen under processens gång och också i vissa fall återknytas till för att landa hos individen.

Det är också viktigt att föra samtal utan tolk för att få en uppfattning om dialognivå det vill säga hur stort ordförråd individen har. Det är en kunskap vi behöver om deltagaren för att kunna matcha till arbetsuppgifter men även anpassa introduktionen på arbetsplatsen.

I Supported Employment när man skall matcha kompetens mot arbetsplats är det enklare att göra ”armkroksvarianten” dvs. det är lättare att föra dialog om olika arbetsuppgifter och arbetsplatser vad deltagaren tycker och faktiskt tänker om det när man är ute i verkligheten och ser det på plats. Det går inte att prata sig fram till svar i ett samtalsrum med denna målgrupp på samma sätt som med svensktalande då det saknas förkunskap av svensk arbetsmarknad.

Stödet till arbetsgivaren skiljer sig till viss del för målgruppen. Det är andra områden som behöver uppmärksammas. Exempelvis hur hittar vi andra sätt att kommunicera vid begränsad ordförståelse? Kan eventuella upplevda oförmågor eller konflikter ligga i kulturella olika sätt att se på hur arbete skall utföras? Inspirera till förändringstänk i syfte sänka trösklar för målgruppen.

Konkret stöd kan vara att inspirera arbetsgivaren att ha dialogsamtal: deltagaren får återupprepa det handledare säger i syfte uppmuntra dialog och öva på att tala svenska samt utöka ordförrådet.

Vi har även tillsammans med integrationspedagog träffat arbetsgivaren och gett mer kunskap om vilka språkförutsättningar individen har. För att skapa förståelse, få bli stärkt i att det kan upplevas svårt att kommunicera innan man tillsammans lärt sig hur man förstår varandra. Undanröja hinder som kan uppstå ur ett språkligt eller kulturellt perspektiv.

För att bedöma förmågor och behov av anpassningar behöver vi lägga tyngden vid observationer och handledares bedömning. Vi har uppmärksammat en tendens hos individen att själv undanhålla information kring oförmågor och svårighet att föra reflekterande samtal kring sin förmåga. Vi har också uppmärksammat svårigheter i att prata kring situationer som uppstått i efterhand, de behöver tas direkt när det händer och med fördel påkopplande av tolk för att ge förutsättningar till insikt hos individen.

Vi tog initialt beslutet att inta ett aktivt förhållningsätt; att inte använda minderåriga familjemedlemmar i kommunikation eller hänvisa individerna att nyttja dessa som hjälp i frågor kring arbetslinjen och vårt gemensamma arbete. Fokus att stötta utifrån realistiska



nuläget för att skapa egen självständighet. Det har i arbetet gett oss som arbetsmarknadskonsulenter “mer-jobb” men ett ställningstagande som vi vidmakthållit ur ett barnperspektiv.

Resultat

Vi ser att Supported metoderna, specifikt Supported Training är framgångsrikt för målgruppen. Metodernas värderingar och grundprinciper harmonierar med projektets syfte och målsättning. Vi har inte upplevt några hinder att tillämpa de fem strukturerade stegen i metoderna för målgruppen. I huvudsak har vi initialt arbetat enligt Supported Training och övergått till Supported Employment. Vi ser att vi behöver arbeta mer aktivt på utvägar för målgruppen, här kan Customized Employment vara en utväg att testa vidare för målgruppen.

Vi har under projektet, uppmärksammat vägskalet och bedömningsgrunder med SFI och Arbetsförmedlingen för när insats med Supported Training ger mest mervärde:

- När individen bedömts klar på SFI
- Det finns behov att klargöra aktivitetsförmåga
- Det finns behov att klargöra hur förmågenedsättning påverkar aktivitetsförmåga
- När det finns behov av samordning kring till exempel vårdkontakter vilket kan ske parallellt med Supported Training processen eftersom vi arbetar inom arbetsmarknadstorg med samverkansparter tillgängliga.

Supported Employment har vi testat i väldigt begränsad utsträckning. Arbetsmarknaden och förutsättningarna att arbeta i hemlandet har stora upplevda skillnader. Det blir en situation där individens aktivitetsförmåga inte är klargjord mot svensk arbetsmarknad. Språket och kulturen skapar indirekt ett arbetshinder. Att i kontakt med arbetsgivare matcha en individs erfarenheter mot en arbetsgivares behov har inte varit möjlig utan att individen behöver visa sin kunskap eller brist på kunskap på en arbetsplats. Det blir ett för stort gap för att direkt ta emot stödet i form av Supported Employment.

Under projektet har nya strukturer i samverkan växt fram mellan aktörer:

- Idag finns en upprättad dialog mellan Arbetsförmedlingen och SFI
- Vi har idag en given samverkan med Integration bosättning vid individplaneringen och de sitter nu även med i beredningsgruppen för ärenden som ska beredas till samverkansplattformar.
- Samtal har initierats med företagsgruppen för att samordna arbetsgivarkontakter även till denna målgrupp.
- Vi har under projekttiden stärkt kontakten med SFI och börjat på ett arbetssätt för övergång från SFI till samverkansplattformen Vuxentorget. Vi har arbetat med att skapa samsyn mellan verksamheterna och gemensamma kommunikationsvägar.

Arbetet med målgruppen har påverkats negativt av pågående neddragningar inom Arbetsförmedlingen vilket skapar brister i förutsättningar att samverka kring



deltagare. Pandemin som startade 2020 har även försvårat vårt arbete. I dagsläget ska vi i största möjliga mån undvika fysiska träffar. Då vår målgrupp främst är illitterata blir det svårt att genomföra videomöten. Det blir därför telefonmöten i flerpart med tolk vilket försämrar kvalitén på samtalen där man inte kan se varandra. Det är även en utmaning att under Coronapandemin få tillgång till arbetsträningsplatser med arbetsgivare. Vi försöker göra det bästa som går utifrån rådande förutsättningar.

Rätt insats i rätt tid – kontakten med vården behöver förbättras för målgruppen. Vi har sett att de hälsomässiga frågeställningarna är svåra att räta ut under tiden deltagaren är i den arbetslivsinriktade rehabiliteringen. Det finns strukturella förutsättningar för samverkan med vården men det behövs mer tid att etableras en fungerande samverkan.

Studier

Flertalet av individerna vi mött i projektet har även haft som mål att gå ut i studier. Vi har undersökt deras förutsättningar. Dialog har förts med representanter från kommunens vägledning och implementerad verksamhet Lokala jobbspår för att utvärdera möjligheterna för målgruppen att gå vidare till studier. Fokus främst på de individer som inte kan uppnå betyg i nivå C alternativ D. Det vi gemensamt kom fram till var att möjligheten till fortsatta studier, däribland yrkesförberedande, kräver att du klarat minst C-nivå, för att ha förutsättningar att tillgodogöra sig utbildningen. Studievägar för individer med längre uppkommen språknivå finns inte. Det innebär att målgruppen är tvingad att klara av att komma in i arbetslivet med en initialt mycket begränsad språknivå. Sveriges arbetstillfällen är till stor del knutna till att kunna klara läsa, tala och skriva på svenska.

Lärdomar och reflektioner

Vi har medvetandegjort vårt arbetssätt med målgruppen och sammanställt det vi uppmärksammat. Det har gett oss tillfälle till reflektion och kunnat identifiera fallgroparna och vad som behöver skruvas i när det gäller arbetssätt. Att förmedla information till deltagaren är en utmaning, Det ger individen sämre förutsättningar till välinformerade val som vi belyser under metod.

Vi har aktivt arbetat med att stärka individens egen empowerment. Individen skall få hitta känslan och insikten i att jag själv har möjlighet att göra ett val. Vi har haft möjlighet att identifiera stödbehov till exempel att förstå sin egen vårdplan, vad har man fått för behandling, informationsbrist, uppmärksammat att de inte förstått information som de delgetts och därigenom inte fått göra informerade val med medföljande konsekvenser.

Den svenska arbetsmarknaden har förväntningen att individer till viss del är vana vid digitala arbetsredskap. Stor del av målgruppen har en stor kunskapslucka och oerfarenhet av detta. Det har även påverkat vår möjlighet att förmedla information till individen då de naturliga kontaktvägarna via sms, telefonsamtal och mejl inte varit självklara.



I en första anblick upplever vi att många av våra deltagare har varit matchningsbara till arbete. Men när vi påbörjar matchningsarbetet upptäcker vi hinder som kan vara kulturellt betingade och även fysiska åkommor vilka begränsar aktivitetsförmågan, men som inte är kodningsbart utifrån arbetsförmedlingens regelverk.

Från arbetsgivare kan vi se en oerfarenhet i bemötande till målgruppen. Oerfarenheten kan bestå av okunskap, fördomar, oförståelse kring kulturkrockar, oflexibilitet att uppgifter kan utföras på annat sätt men med samma resultat. Gemensamt behöver vi gå in och ge aktivt stöd till arbetsplatser för att sänka trösklarna för målgruppen i de här frågorna.

Det ligger ett stort hinder mot anställning för målgruppen att man inte har en formell kompetens att visa upp. Arbetsgivaren måste våga tro på individen. Även om individen fått möjligheten kan kulturella missförstånd ske både i tal och praktiskt utförande med risk att det får negativa konsekvenser. Idag är våra arbetstillfällen och arbetsuppgifter baserade på att den anställde besitter stor kunskap av svenska i tal och skrift. För att kunna möta Sveriges stora behov av arbetskraft behöver vi kunna validera individers tidigare erfarenheter mot den svenska arbetsmarknaden för att ta vara på arbetskraften vi redan har. Specifikt för målgruppen är att vi i större omfattning inte kan få bilden av förmåga och förutsättningar genom individens egen reflektion av tidigare levnads- och arbetserfarenhet. Vi får också ett kulturellt bemötande; "jag gör vad du säger att jag skall göra". Vi har genom individens arbetsträning testat och observerat vad som händer i arbetet för att söka svar på förmåga men även upptäcka områden som behöver tränas på för att uppnå de basala kraven arbetsmarknaden har i Sverige.

När vi arbetat med individerna upplever vi att vi kan definiera deras resa som en längre väg i en omställningsprocess. Deras omställning omfattar så mycket mer än vad det skulle göra för en svensk född för att fungera med det svenska samhällets normer kopplat mot arbetslivet. Det kan till exempel vara hur man kulturellt ser på andra saker, upprätthålla andra rutiner, prestationssamhälle kontra relationssamhället och vilka konsekvenser det kan ge i ett arbete. Det som gäller som referensram i ett arbete i Somalia jämfört i ett arbete i Sverige kan skilja både vad gäller omfattning, arbetstempo, syn på arbete som en del av en livsstil eller den svenska inramningen i arbetstider.

Det är inte heller naturligt för målgruppen att prata om utvecklingsområden. Medger man sina brister eller oförmågor så kommer man med undanflykter. Erkänner man blir man utifrån erfarenhet av med sin försörjning. Tidigare arbetserfarenheter och kulturella betydelser kan behöva kalibreras med svensk kontext. I hemlandet väcker en svettluktande tröja positiva associationer till en hårt arbetade anställd medan det i Sverige ger negativa associationer. Omställningsprocessen är med andra ord stor och komplex som vi inte kan omfamna på egen hand. Vi har sett vikten av att alla behöver bidra för att lyckas med omställningsprocessen för individen.



I projektet har vi gemensamt mellan aktörerna uppmärksammat vad målgruppen behöver klara för att nå självständighet. Personerna saknar kunskap för att klara av att navigera i de svenska trygghetssystemen. Det behövs kunskap att hantera bank-id, hantera sin mobiltelefon, nyttja tolktjänster digitalt som ett hjälpmedel, aktivitetsrapportera, förstå informationen i sina kallelser, ringa och sjukanmäla sig till olika myndigheter etc. Allt detta kräver kunskaper i svenska språket. Vi har också sett att minderåriga barn används för att kunna genomföra detta. Idag är det här något som hamnar mellan stolarna i samverkan. Behovet finns att fortsätta träffas yrkesgrupper för att synliggöra flaskhalsar och hitta lösningar för målgruppen.

Idag får individer möjlighet att studera på SFI för att lära sig svenska språket. I målgruppen illitterata som vi arbetat med klarar man ofta inte av de krav som ställs inom SFI. Här skulle behöva ges språkundervisning i syfte öka självständighet istället för att studera mot betyg.

Projektet har för oss väckt många fler frågeställningar kring målgruppens förutsättningar för stegförflyttningar och att nå egen försörjning. De individer som i sitt hemland arbetat för sin egen försörjning långt tidigare i sitt liv än vad vi förväntas göra i Sverige. Förväntningarna utifrån svensk arbetsmarknadspolitik gör ingen skillnad om du redan i ung ålder är utarbetad i kroppen efter många fler år i egen försörjning. Kanske skulle individen närma sig pensionsåldern i sitt hemland men i det nya hemlandet är möjligheten till ålderspension många år bort.

Avslutande ord

Har du blivit nyfiken på någon del i det vi skriver om är du välkommen ta kontakt med oss. Kontaktuppgifter: Umeå Kommun, Arbetsmarknadsavdelningen, Sofia Unnermyr och Magdalena Lindmark.