

DELRAPPORT 2 – LYFTKRAFT

Arbetsförmedlingen i Örebro

Författare Anna Fagerström
Projektledare Johan Callenfors
24 February 2010
© 2010 Skill



Om Skill

Skill grundades 1997 och erbjuder akademikers kompetens genom rekrytering, uthyrning och undersökningar. Varje uppdrag kvalitetssäkras av våra erfarna rekryterare och projektledare.

Om författarna

Anna Fagerström

Anna Fagerström är utexaminerad från programmet för samhällsanalys och välfärdsutveckling vid Växjö universitet, vilket resulterat i filosofie kandidat examen i statsvetenskap. Hon har även tagit en kandidatexamen i sociologi vid Lunds universitet.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1.	INLEDNING	4
1.1	Bakgrund	4
1.2	Syfte och mål	4
1.3	Undersökningens genomförande	4
1.4	Delrapportens innehåll	5
2.	RESULTAT	6
2.1	Processkartor	6
2.1.1	Projektledare	6
2.1.2	Individen	10
2.1.3	Gruppen	12
2.2	Projektansökan och projektets nuvarande status	14
2.2.1	Beskrivning av projektet	14
2.2.2	Genomförande	16
2.2.3	Programkriterier	17
2.2.4	Projektorganisation	18
2.3	Mål och resultat	18
3.	SAMMANFATTNING	20

1. INLEDNING

1.1 Bakgrund

Arbetsförmedlingen i Örebro är för närvarande projektägare för ett projekt vars syfte är att underlätta inträdet eller återinträdet på arbetsmarknaden för somalisktalande invandrare som har sin huvudsakliga försörjning genom försörjningsstöd. Projektets syfte är att ta tillvara på den kompetens som finns inom denna grupp samt minska utanförskapet för gruppen. Vid projektets start var även syftet att förkomma den arbetskraftsbrist som samhällets befarades stå inför.

1.2 Syfte och mål

Målsättningen med projektet är att skapa en individuell kompetensutveckling som ska främja integration och mångfald. Kompetensutvecklingen skall stärka individens självförtroende, ge ökad självinsikt och skapa en tydlig individuell målinriktning som ökar anställningsbarheten. Dessutom skall projektet bidra till att de somalisktalande som står långt ifrån arbetsmarknaden utvecklas och kommer i arbete eller närmare arbetsmarknaden utifrån sina egna förutsättningar. Deltagarna ska känna att deras möjligheter har ökat för att lösa utanförskapet.

För att säkerställa att resultatet av projektets aktiviteter mäts, bevaras och kan förmedlas vidare önskar projektgruppen genomföra en utvärdering av projektets processarbete och resultat. Skill ska därmed genomföra en effektutvärdering och en processutvärdering genom kartläggning av projektet samt samtalsintervjuer med deltagare.

Syftet med denna delrapport är att sammanfatta den kontinuerliga processkartläggningen och att bedöma projektets status i förhållande till de initialt tänkta målen vilka projektledarna ansökte om medel för hos finansär.

1.3 Undersökningens genomförande

Under projektets tre år kommer Skill att genomföra en processutvärdering och som en del utav denna även en effektutvärdering. Effektutvärderingen blir på så sätt ett system för feedback till projektledarna där lärdomar som framkommit under processen kan tillämpas under pågående projekt för en effektivare process. Skills uppgifter är därmed att löpande samla in information rörande projektet och projektledarnas arbete för att skapa en processkartläggning som kontinuerligt kommer uppdateras under projektets gång. Informationsinsamlingen baseras på möten med projektledarna samt tillgång till projektledarnas månadsrapporter. Processkartläggningen illustreras av tre processkartor baserade på projektledarna, individen och gruppen. Där beskrivs aktiviteterna som hålls samt beskrivningar av när aktiviteterna hållits för att enkelt kunna se utveckling över tid och spåra förändringar. För en fullständig återgivning av processkartorna, se kapitel 2. *Resultat*.

Löpande samtalsintervjuer kommer även ske med deltagare som avslutat sin tid i projektet. Två kategorier av deltagare har skapats, en kategori där deltagare har nått målet att få arbete/praktik eller påbörjat studier innan de lämnat projektet, benämnd kategori 1, samt en kategori där deltagare lämnat projektet utan att nå detta mål, kategori 2. Målet är därmed att få upplevelser från både respondenter som lyckats få arbete samt respondenter vars arbetssituation är oförändrad. Även om

respondenten tillhör kategori 2 och inte fått arbete eller påbörjat studier kan ändå självkänsla och anställningsbarhet ökat, vilket ska ses som ett gott resultat.

Intervjuerna kommer genomföras i tre etapper för att få med utsagor från deltagare i olika stadier av projektet under dess treårsperiod. Således kommer intervjuer att genomföras efter att den första sexmånadersperioden avslutats, därefter i mitten av projektet samt inför projektets avslutande. Varje intervjutillfälle kommer omfatta tre stycken intervjuer. Vid författandet av denna rapport är den första intervjuomgången avslutad och resultatet redovisas i *Delrapport 1*, författad 090421 och resultatet från intervjuerna ligger delvis till grund för bedömningen av projektets status.

1.4 Delrapportens innehåll

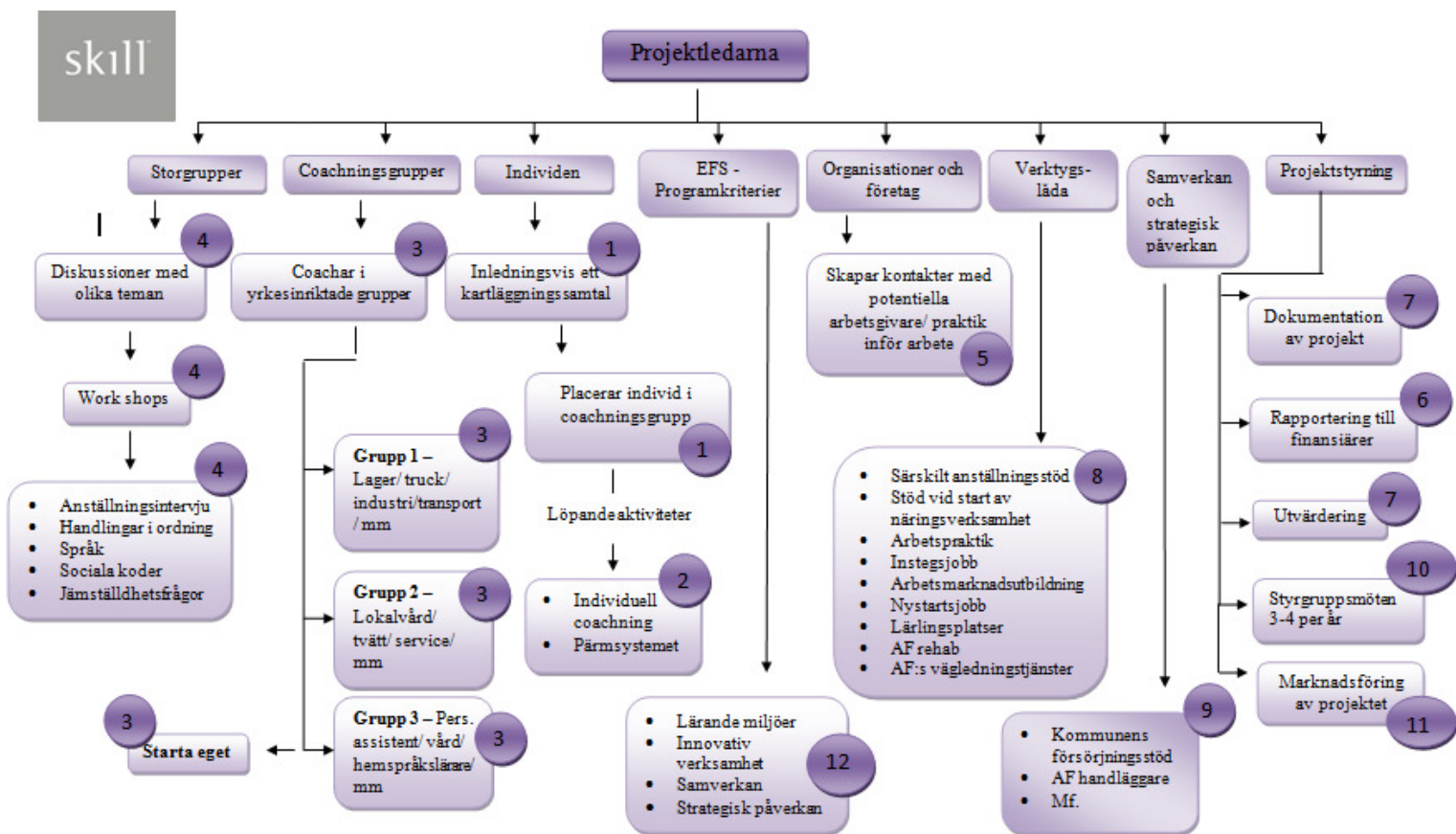
Delrapport 2 är indelade i två avsnitt innehållande en uppdatering av processbeskrivningens processkartor med beskrivande kommentarer över aktiviteter och händelser som förekommit i projektet samt en beskrivning av det dokument projektledarna skickat till EFS då de ansökte om medel att bedriva projekt Lyftkraft. I denna ansökan beskrev projektledarna projektets syfte, målsättning, genomförande, programkriterier och projektorganisation. Då projektet befinner sig i halvtid av tre år är det relevant att studera om projektet utvecklats enligt de kriterier projektledarna ansökte genom. Projektets nuvarande status kommer följaktligen att ställas i relation till de inledande målen för att bedöma hur nära projektledarna arbetar med det initialt tänkta projektet.

2. RESULTAT

2.1 Processkartor

Nedan presenteras de tre processkartor som skapats vid processkartläggningen med tillhörande kommentarer. Processkartorna presenteras i ordningen projektledarna, individen och gruppen. De är konstruerade så att varje enskild aktivitet har fått ett nummer under vilket sedan aktiviteter som genomförts har listats. De listade aktiviteterna har beskrivits i lägesrapporterna alternativt i möten med projektledarna och kan därför datumsättas då de har genomförts. Då streckad aktivitetsruta förekommer indikerar detta att den aktivitet som rutan beskriver inte kunnat spåras som förekommande i projektet.

2.1.1 Projektledare



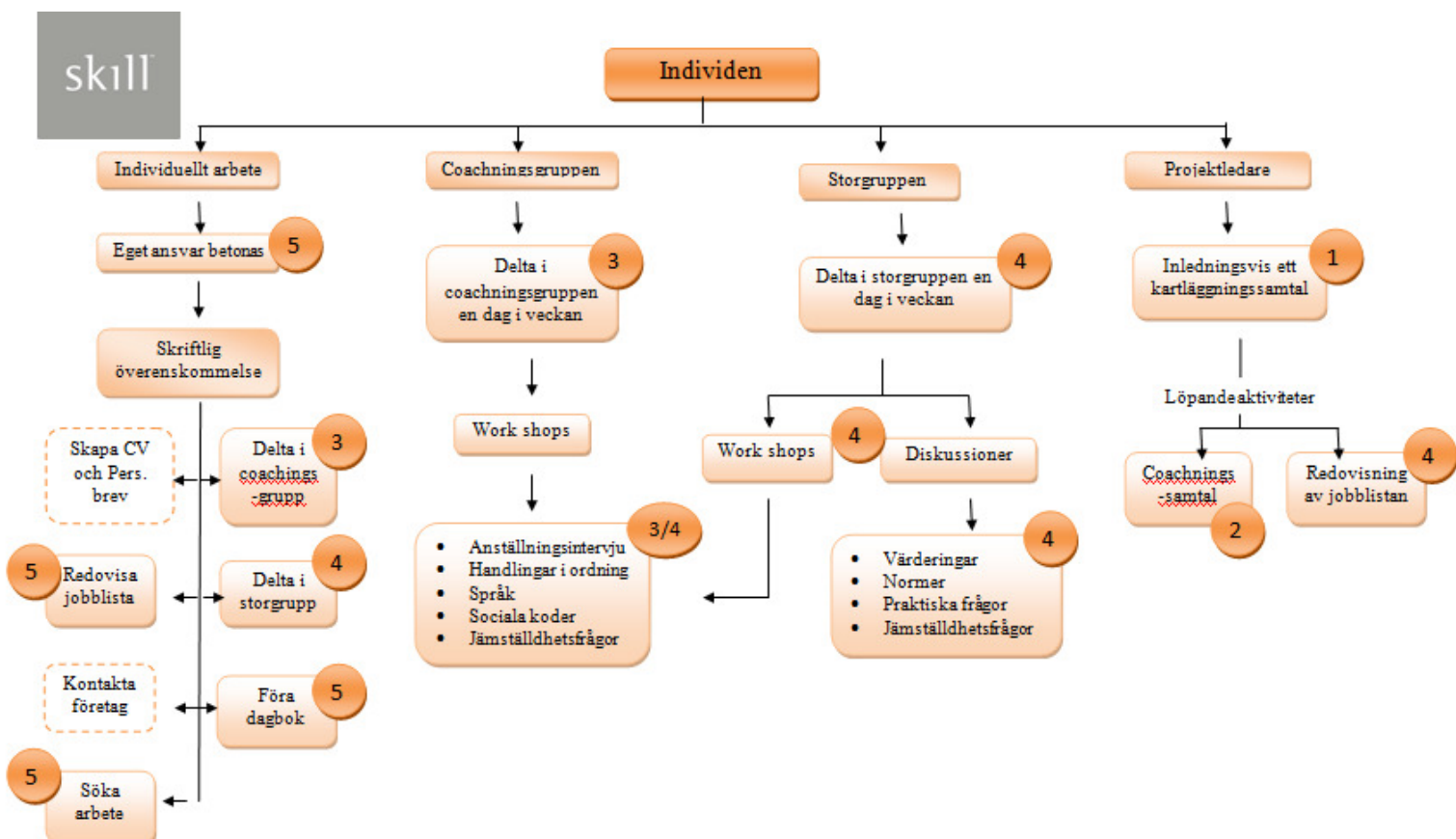
- 1 2008.10 Kartläggningssamtal genomförda med samtliga deltagare från hela gruppen. Utifrån kartläggningssamtalet placeras individen i en utav coachningsgrupperna.
- 2009.06 Projektledarna håller rekryteringsintervjuer med nya tilltänka deltagare i projektet.
- 2009.08 Projektledarna introducerar sex nya deltagare i projektet. De går igenom samtliga introduktionssteg där kartläggningssamtal och överenskommelser görs. Projektledarna betonar redan i kartläggningssamtalet vikten av jämställdhet och diskuterar jämställdhetsfrågor med de enskilda deltagarna.
- 2009.09 Projektledarna introducerar en ny deltagare i projektet. De går igenom samtliga introduktionssteg där kartläggningssamtal och överenskommelser görs. Projektledarna betonar redan i kartläggningssamtalet vikten av jämställdhet och diskuterar jämställdhetsfrågor med de enskilda deltagarna.
- 2009.10 Projektledarna introducerar två nya deltagare i projektet enligt samma tillvägagångssätt som ovan beskrivet.
- 2 2008.10 Projektledarna coachar deltagarna individuellt genom enskilda samtal efter pärmsystemet.
- 3 2008.10 Tre coachningsgrupper påbörjas, inklusive en grupp för individer som kommit längre med sina idéer om att starta egen verksamhet. I grupperna arbetar deltagarna mot sina mål under en dag i veckan.
- 2009.05 Projektledarna har frångått den tidigare indelningen i yrkeskategorier för coachningsgrupperna mot bakgrund av att deltagare kunnat uppleva sig lästa i den kategori de tillhört. I fortsättningen kommer grupperna benämnas grupp 1, 2 och 3.
- 4 2008.10 Träffas i storgrupp en dag i veckan för att diskutera och arbeta med olika work shops som anställningsintervjuer, förbereda sina handlingar, diskutera svenska språket och sociala koder.
- 2008.12 Diskussioner hålls i storgruppen och coachningsgrupp om jämställdhetsfrågor. Work shops hålls där deltagarna övar på anställningsintervjuer.
- 2009.01 Work shops och diskussioner kring anställningsformer och arbetsrätt hålls.
- 2009.06 Coachningsgrupperna arbetar med frågeställningar som projektledarna tagit fram.
- 5 2008.10 Projektledarna bygger upp samverkan med företag och offentlig sektor utifrån deltagarnas förutsättningar. Detta arbete får ses som pågående under hela projektiden då deltagarna som kommer in i projektet efterhand har olika förutsättningar. Projektledarna träffar ett flertal organisationer som ska komma och berätta om sin verksamhet för deltagarna.
- 2008.11 Projektledarna fortsätter att besöka organisationer och bjuder in dem till att tala inför gruppen. Studiebesök hos olika organisationer genomförs med coachningsgrupperna. IFS och Coompanion besöker gruppen och informerar om start av egen verksamhet.
- 2009.01 Projektledarna diskuterar med organisationer för att ytterligare hjälpa deltagare ut på arbetsmarknaden.
- 2009.02 Anställningsstopp har införts på flera arbetsplatser så det är svårt för projektledarna att finna praktikplatser för deltagarna. Dock försätter projektledarna att betrakta varje enskild praktikplats som en framgång i strävan om att finna ett arbete. Samtal hålles med Nämnden för funktionshindrade då vissa deltagare har mycket svårt att komma ut på arbetsmarknaden trots utbildning och erfarenhet.
- 2009.03 Projektledarna har möte med kommunen beträffande problematiken att få deltagare inom vårdarbete i arbete.
- 2009.04 Trots det dåliga konjunkturläget upplever projektledarna att de möts av en stor vilja från arbetsgivare både inom privat och offentlig sektor att hitta lösningar för projektets deltagare.

- 2009.06 Problem att hitta arbete och praktikplatser kvarstår men projektledarna fortsätter se optimism hos arbetsgivare.
- 2009.07 Kontakten med potentiella arbetsgivare är begränsad på grund av semesterperiod.
- 2009.07 Problem att hitta arbete och praktikplatser kvarstår men projektledarna fortsätter se optimism hos arbetsgivare.
- 2009.08 Projektledarna har tillsammans med sex deltagare träffat enhetschefer inom förvaltningen för funktionshinder och tillsammans diskuterat förutsättningar för praktikplatser. Målsättningen är att dessa praktikplatser ska vara klara under första delen av september.
- 2009.09 Projektledarna understryker svårigheterna för deltagarna att få arbete då de saknar utbildning, och även svårigheter då deltagare har relevant utbildning. Deltagare har mycket svårt att få arbete i konkurrens med andra sökanden och projektledarna arbetar hårt med att få fram arbete och praktikplatser genom sina personliga kontakter.
- 2009.12 Projektledarna har träffat sex enhetschefer inom förvaltningen för funktionshinder och tillsammans med deltagarna diskuterat krav och möjligheter inför praktik/timvikariat. Målsättning är att dessa platser skall vara klara under första delen av september.
- 6 2008.10 Projektledarna rapporterar löpande till finansiärerna månadsvis genom lägesrapporter.
- 2009.06 Projektledarna rapporterar till finansiärerna om Skills delrapport.
- 2009.08 Projektledarna rapporterar till finansiärerna att de inte kommer klara målen gällande arbete, starta eget och utbildning. Detta till följd av läget på arbetsmarknaden samt vissa deltagares svaga bakgrund och svårigheter att ens få praktikplats samt klara av arbetsmarknaden. Projektledarna menar att det krävs samverkan för att lösa frågan, vilket de fortsätter att kämpa med.
- 2009.10 Projektledarna lämnar en mer utförlig lägesrapport till finansiärerna där följande beskrivs; aktiviteter som genomförts i projektet, vad som fungerat bra och mindre bra samt projektets fas i måluppfyllelse. För projektledarnas rapport, se Lägesrapport 0910.
- 2009.11 Projektledarna har möte med Processtöd Jämställdhetsintegrering (EFS JÄMT) och berättar om hur de arbetar med jämställdhetsfrågor i projektet.
- 7 2008.10 Skill påbörjar dokumentation av projektet genom att besöka projektledarna för muntliga rapporteringar och diskussioner. Skill får även tillgång till det material projektledarna använder samt löpande information om projektet i form av lägesrapporter. En effektutvärdering ska bedrivas som en del av processutvärderingen. Effektutvärderingen blir ett system för feedback där lärdomar kan tillämpas för en effektivare process. Skills ska genomföra intervjuer med deltagare löpande och lyfta in resultatet i processen.
- 2009.10 Projektledaren Sören Tallroth deltar tillsammans med Skills projektledare Johan Callenfors i ett av ESF anordnat utvärderingsseminarium i Västerås.
- 2009.10 Projektledarna har bokat in ett möte med finansiärernas Processtöd Jämställdhetsintegrering för att diskutera dessa frågor utifrån ansökan och målgruppens mycket speciella behov.
- 8 2008.11 Större språk- och skrivsvårigheter upptäcks hos deltagarna. Projektledarna planerar att använda AF och Rehabs resurser som finns till förfogande i projektets verktygslåda för att hjälpa dessa deltagare. Test av deltagare planeras till januari 2009.
- 2008.12 Konjunkturläget märks tydligt och projektledarna har svårt att finna enskilda praktikplatser till deltagarna. I stället planeras att satsa på utbildningar.

	2009.01	Påbörjat samarbete med AF rehab angående deltagare som projektledarna misstänker har stora brister med språket samt eventuell inlärningsproblematik. Tester planeras utföras och utvärderas.
	2009.08	Projektledarna har låtit två personer avsluta projektet utan mätbara resultat på grund av att de befunnit sig i projektet tillräckligt långt tid. Dessa personer har slussats vidare till Arbetsförmedlingens ordinarie handläggare för vidare stöd. Åtta personer har förlängts i projektet på grund av stundande praktiker. Ytterligare 10 deltagare är förlängda, se lägesrapport 0908 för ytterligare beskrivning.
	2009.09	Projektledarna har låtit två personer avsluta projektet utan mätbara resultat på grund av att de befunnit sig i projektet tillräckligt långt tid. En av dessa slussats vidare till Arbetsförmedlingens ordinarie handläggare för vidare stöd och den andra kommer få fortsatt stöd från annan myndighet. Fem deltagare har påbörjat praktiker inom förvaltningen för funktionshindrade. Målet är timanställning för dessa, samt att de ska förstå vikten av utbildning för att få varaktigt arbete inom området.
9	2008.12	Samverkar med kommunens försörjningsstöd och Arbetsförmedlingens handläggare i trepartssamtal.
	2009.01	Samverkan och trepartssamtal fortsätter med kommunens försörjningsstöd och Arbetsförmedlingens handläggare.
	2009.04	Projektledarna har haft möte med kontorschef för verksamhetskontoret förv. för funktionshindrade Stefan Kajling i Örebro Kommun och informerat om projektet och vilka lösningar utarbetas.
	2009.04	Projektledarna informerar chefer inom förvaltning om projektet och vad de behöver stöd med på Ledarforum. Detta ses som ett viktigt strategiskt steg för projektet.
	2009.05	Projektledarna har hållit informella informationsträffar med handläggarna på Arbetsförmedlingen i Örebro där projektledarna har informerat om gruppdeltagarna som grupp och deras behov.
	2009.06	Projektledarna möter svårigheter att få fram praktikplatser inom kommunen men jobbar vidare med detta.
	2009.08	Projektledarna träffar de flesta av länets flyktingmottagare för att diskutera frågor om somalier och arbete över myndighetsgränser.
	2009.10	Projektledarna träffar Dag Sjöln, Verksamhetschef Arbete och Utveckling och diskuterar möjligheten att låta projektets deltagare få tillgång till de planerade KOM-JOBBER. Projektledarna avvaktar för att se om deltagarna i projektet blir prioriterade i frågan.
	2009.11	Projektledarna har trots upprepad kontakt med ansvarig vid Örebro kommun inte fått något besked om ovan beskrivna KOM-JOBB.
	2009.11	Projektledarna fortsätter att samverka med kommunens försörjningsstöd och har trepartssamtal i de fall detta krävs för den enskilde deltagaren. Samverkan sker även med Arbetsförmedlingens handläggare.
10	2008.12	Styrgruppsmöte nr 1 – projektledarna rapporterar om projektet.
	2009.03	Styrgruppsmöte nr 2 – projektledarna rapporterar om projektet.
	2009.09	Styrgruppsmöte nr 3 resulterade i lågt deltagande precis som förra mötet. Projektledarna upplever ett starkt ointresse från styrgruppen och beslutar att lägga ned styrgruppsmötena för att i stället ta direktkontakt med berörda vid behov.
	2009.10	Projektledarna arbetar med att ta fram en ny styrgrupp bestående av personer på lägre nivåer än tidigare men som även har beslutspåverkan. Den nya styrgruppen planeras vara färdigsammansatt i november.

	2009.11	Den nya styrgruppen är sammanställd och presenteras av projektledarna. För en fullständig återgivning av medlemmarna i den nya styrgruppen, se Lägesrapport 2009.11.
11	2009.02	Projektledarna tar kontakt med lokalradion som genomför reportage om projektet med intervjuer med deltagare. Detta värderas högt då information om projektet når ut till allmänheten.
12	2009.06	Tillägg i processkarta enligt EFS önskemål. Projektet har krav att jobba med jämställdhetsintegrering och tillgänglighet, samt programkriterierna Lärande miljöer, Innovativ verksamhet, Samverkan och Strategisk påverkan. Hur detta arbete går till bör tittas på i utvärderingen så att även detta kan utvecklas och förbättras under projekttiden.
	2009.11	Projektledarna samverkar med kommunens försörjningsstöd och har trepartssamtal med deltagare då detta behövs. På så sätt kan insatserna kortas ned. Lärande miljöer uppstår tillsammans med Arbetsförmedlingens handläggare då projektledarna diskuterar och informerar om projektet och deltagarnas behov för handläggare som kommer i kontakt med målgruppen i sitt arbete. Samarbetet med Örebro kommun utvecklas vad gäller marknadsfrågor. Strategisk påverkan sker då projektledarna kontinuerligt har kontakt med aktörer i samhället som kan förändra bilden av målgruppen på arbetsmarknaden. Projektledarna har tidigare varit i kontakt med lokalradion i Örebro och har under den senaste lägesrapportperioden haft förnyad kontakt med radio. Ett program har spelats in som handlar om somaliska kvinnors situation på arbetsmarknaden vilken är beskriven positivt.
	2009.12	Projektledarna betonar vikten av att fortsätta samverka med övriga parter som hanterar projektets målgrupp, likt den diskussion som hålls på länsstyrelsen i augusti.

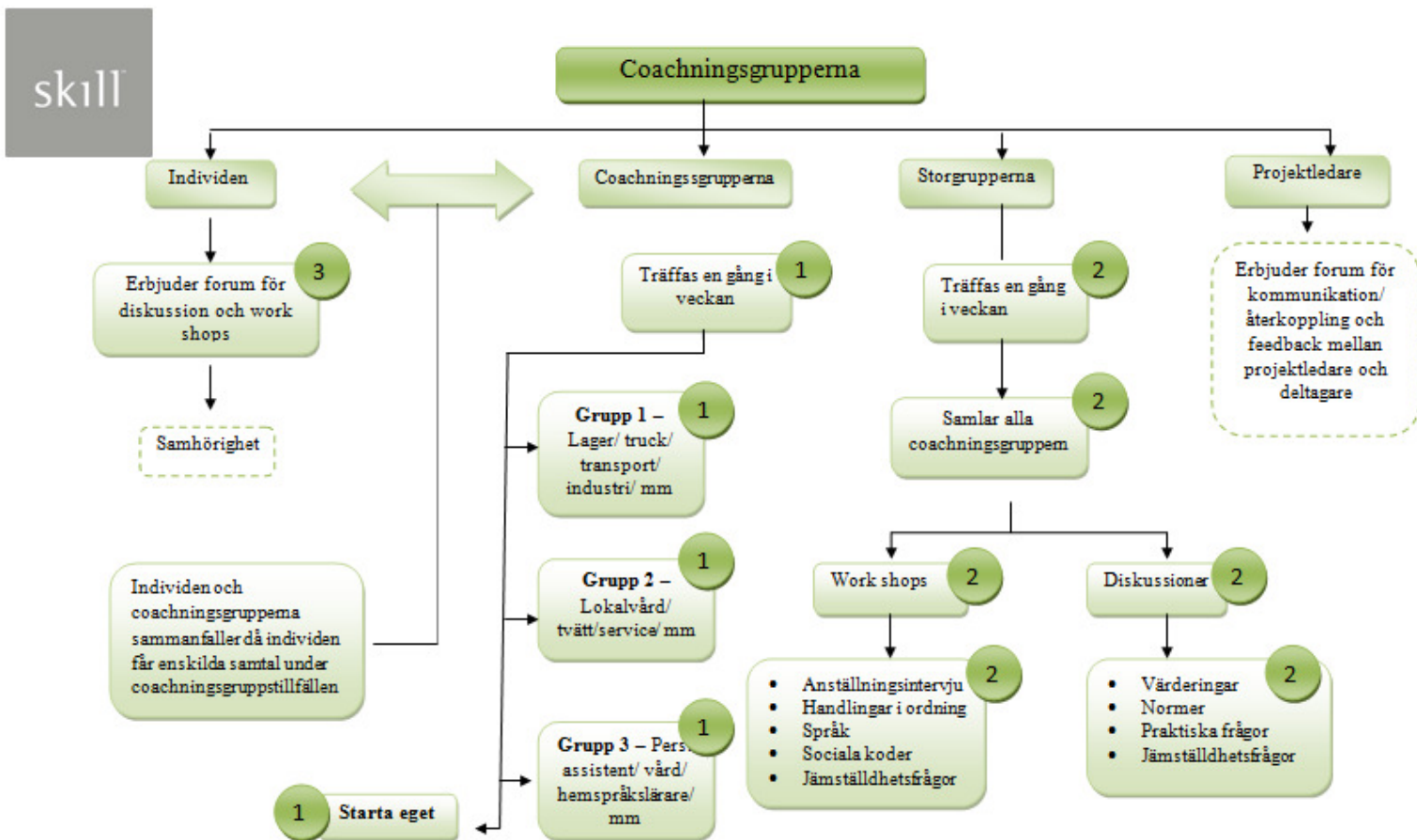
2.1.2 Individen



- | | | |
|---|--|--|
| 1 | 2008.10
2009.08 | Kartläggningssamtal genomförda med samtliga deltagare från hela gruppen. Utifrån kartläggningssamtalet placeras individen i en utav coachningsgrupperna beroende på vilken typ av arbete individen önskar få.
Sex nya deltagare introduceras och kartläggningssamtal genomförs. |
| 2 | 2008.10
2009.01 | Individen coachas i enskilda samtal med projektledaren efter individens egna förutsättningar.
Enskilda samtal med individerna då sexmånadersperioden närmar sig slutet. Frågan om deltagare vill fortsätta i projektet ytterligare sex månader tas upp och projektledarna resonerar kring varje enskilt fall. |
| 3 | 2008.10
2009.06
2009.07
2009.09 | Deltagarna arbetar mot sina individuella mål i coachningsgrupperna där de delats in mot bakgrund av de individuella kartläggningssamtalen.
Deltagarna diskuterar olika frågeställningar som projektledarna tagit fram i coachningsgrupper.
Deltagarna diskuterar olika frågeställningar som projektledarna tagit fram i coachningsgrupper.
Projektledarna arbetar hårt med deltagandet i coachningsgrupperna och stämningen är god i grupperna. |
| 4 | 2008.10
2008.12
2009.01
2009.11 | Deltagarna börjar träffas i storgrupp en dag i veckan för att diskutera och arbeta med olika work shops som anställningsintervjuer, förbereda sina handlingar, diskutera svenska språket och sociala koder.
Diskussioner hålls i storgruppen och coachningsgrupp om jämställdhetsfrågor. Work shops hålls där deltagarna övar på anställningsintervjuer.
Work shops och diskussioner kring anställningsformer och arbetsrätt hålls.
Projektledarna betonar jämställdhetsfrågor redan tidigt i kontakten med nyrekryterade projektdeltagare utifrån den enskilde deltagarens bakgrund. |
| 5 | 2008.10
2009.01
2009.02 | Det individuella ansvaret betonas löpande och deltagarna arbetar med en jobblista och jobbdagbok där sökta arbeten redovisas.
Individens ansvar fortsätter att betonas.
Individens ansvar fortsätter att betonas. Individuella veckomål sätts för varje deltagare. |

2009.03	Individens ansvar fortsätter att betonas. Individuella veckomål sätts för varje deltagare.
2009.04	Individens ansvar fortsätter att betonas. Individuella veckomål sätts för varje deltagare.
2009.06	Individens ansvar fortsätter att betonas. Individuella veckomål sätts för varje deltagare.
2009.07	Individens ansvar fortsätter att betonas. Individuella veckomål sätts för varje deltagare.
2009.08	Skriftliga överenskommelser skrivs för de nya deltagarna i projektet. Eget ansvar betonas.
2009.09	Projektledarna och deltagarna arbetar hårt med att skriva och uppfylla personliga veckomål.

2.1.3 Gruppen



1	2008.10	Tre coachningsgrupper påbörjas, inklusive en grupp för individer som kommit längre med sina idéer om att starta egen verksamhet.
	2009.05	Projektledarna har frångått den tidigare indelningen i yrkeskategorier för coachningsgrupperna mot bakgrund av att deltagare kunnat uppleva sig låsta i den kategori de tillhört. I fortsättningen kommer grupperna benämnas grupp 1, 2 och 3.
	2009.08	Arbetet fortsätter som tidigare.
2	2008.10	Träffas i storgrupp en dag i veckan för att diskutera och arbeta med olika work shops som anställningsintervjuer, förbereda sina handlingar, diskutera svenska språket och sociala koder.
	2008.12	Diskussioner hålls i storgruppen och coachningsgrupp om jämställdhetsfrågor. Work shops hålls där deltagarna övar på anställningsintervjuer.
	2009.01	Work shops och diskussioner kring anställningsformer och arbetsrätt hålls.
	2009.04	Gruppaktiviteter i diskussionsform hålls där deltagarna får till uppgift att arbeta med olika frågeställningar som projektledarna tagit fram.
	2009.11	Projektledarna betonar och diskuterar jämställdhetsfrågor tidigt i kontakten med nyrekryterade projektdeltagare utifrån deltagarnas bakgrund.
3	2008.10	Individen erbjuds forum för diskussioner och work shops i coachningsgrupperna.
	2009.06	Deltagarna diskuterar olika frågeställningar i coachningsgrupper.
	2009.07	Deltagarna diskuterar olika frågeställningar i coachningsgrupper.

2.2 Projektansökan och projektets nuvarande status

Då projektledarna ansökte om medel att driva projektet skickades en ansökan till EFS. Projektledarna fick därifrån beskriva projektet utifrån följande rubriker; beskrivning av projektet, genomförande, programkriterier samt projektorganisation. De författade syften och mål i denna ansökan är viktiga att studera i förhållande till projektets nuvarande status vid utvärdering av projektets syfte och mål.

2.2.1 Beskrivning av projektet

Projektledarna beskrev en stor demografisk förändring vilken förutspåddes leda till arbetskraftsbrist i Sverige och resten av EU. Detta tillsammans med den höga arbetslösheten bland utrikes födda och Örebros höga andel av dessa motiverade ett genomförande av projekt Lyftkraft. Målgruppen för projektet föreskrevs somalier då dessa var i särklass längst från arbetsmarknaden och en större samverkan kring individen behövdes.

Projektledarna menade att diskriminering skulle förebyggas och motverkas genom jämställdhets- och mångfaldsperspektiv. Detta genom att uppmärksamma traditionella könsroller och motivera projektets deltagare att se bortom dessa i yrkesval. Projektledarna gjorde en SWOT-analys enligt en följande, sammanfattande beskrivning;

Svageter

- Den låga sysselsättningsgraden hos somalitalande
- Kvinnornas lägre sysselsättningsgrad än männens
- Svårigheter att finna praktik-/arbetsplatser på grund av utanförskap
- Låg utbildningsnivå jämfört med andra grupper, särskilt bland somalitalande kvinnor
- Konkurrens om arbeten utan utbildning i regionen
- Många bor i stadsdelar med hög arbetslöshet och stort utanförskap

Styrkor

- God erfarenhet från projektägare (Arbetsförmedlingen) för arbete med utrikes födda
- Nära samarbete mellan Arbetsförmedlingen och somaliska föreningar
- Ökad efterfrågan på arbetsmarknaden ger att arbetsgivare anställer utanför otraditionellt ur genussynpunkt

Möjligheter

- Ökat behov av arbetskraft i regionen
- Jämställdhetsfrågor har stort fokus i media och i regeringen
- Projektet ger möjlighet att sprida den svenska synen på jämställdhet
- Skapa delaktighet och inre motivation att förverkliga deltagarens ambitioner
- Personlig coaching som ökar deltagarens anställningsbarhet
- Visa på goda exempel i gruppen och media för att ändra gruppens fokus
- Nätverk med arbetsgivare för att skapa bollplank, praktikplatser, och prövningsplatser som ger referenser och kortar ned vägen till ett arbete för den enskilde deltagaren.

Hot

- Samarbetspartnernas prioriteringar ändras under projekttiden
- Dåliga exempel belyses i media

- Svikande konjunktur vilket gör att arbetsgivare säger upp personal och rekryteringsbehovet minskar. Utanförskapet i gruppen permanentas och deltagarna missar chansen till arbete.
- Kulturella och traditionella synsätt i målgruppen
- Bristen på jämlikhet i hemmet kan leda till att kvinnans utanförskap förstärks.

Projektets syfte beskrevs som att tillvarata den kompetens som finns inom målgruppen samt förekomma den arbetskraftsbrist som förutspåddes. Ett antal arbetsplatser med nuvarande eller förväntade rekryteringsbehov skulle väljas ut och tillsättas med deltagare ur projektet. Under tiden i projektet befinner sig deltagaren i kontinuerlig kontakt med projektledare, deltagare, samordnare, mentorer och arbetsgivare.

Projektets mål sattes enligt följande;

- Individuell kompetensutveckling
 - Främja integration och mångfald
 - Stärka individens självförtroende och själinsikt
 - Skapa tydlig individuell målsättning
 - Öka individens anställningsbarhet
 - Låta deltagare komma närmare arbetsmarknaden
 - Deltagare ska känna att möjligheterna att lösa utanförskapet har ökat
 - Synliggöra gruppen och påvisa goda exempel
 - 90 deltagare varav 60 % ska gå till arbete/starta eget eller utbildning under 3 år
- Uppmuntra arbetsgivare att anställa utanför könsnormer

Utredarens kommentarer enligt projektets status i dagsläget:

Då projektledarna ansökte om finansiering av projektet befann sig Sverige i ett helt annat konjunkturläge än idag. Konjunkturläget har förändrats drastiskt jämfört med den bild som beskrevs i ansökan och utvecklingen var av naturliga skäl är svår att förutspå för projektledarna. Övriga bakgrundsfakta har dock kvarstått under tiden, utrikes födda har svårigheter på arbetsmarknaden och där särskilt somalier. Projektledarnas SWOT-analys beskriver i stora drag de erfarenheter som dragits i projektet så här långt. Dock kvarstår problemet med konjunkturen vilken drastiskt förändrades till det sämre i inledningen av projektet och arbetskraftsbehovet sjönk i regionen, vilket även listades som ett hot mot projektet. Därav har projektledarna haft svårigheter att hitta arbetsgivare för praktikplatser, anställningar och prövningsplatser enligt vad som beskrivs under SWOT-analysens möjligheter. Ett annat hot var bristen på jämlikhet och kulturella skillnader som försvårar ingången på arbetsmarknaden, vilket projektledarna även mött i projektet.

En intressant observation som kan göras efter projektledarnas rekrytering och möte av en stor del deltagare är att projektledarna inledningsvis underskattade deltagarnas behov. Projektledarna har

under projektets gång observerat att flera deltagare haft större problem med språk och skrivning än vad som först var känt men även andra problematiska situationer har kommit till känna hos enskilda deltagare. Projektledarna har därför fått vidga sina insatser och samverkar nu med fler aktörer för att på bästa sätt slussa vidare deltagare för insatser av annan form vid behov. På så sätt har projektet utvecklats utanför inledande mål och syfte då projektledarna märkt ett utökat behov och arbetar i linje med detta.

Vidare har goda exempel lyfts fram av projektledarna i form av lyckade deltagare ur projektet. Även projektdeltagarna själva lyfter fram goda exempel inför varandra och även till utomstående efter sina erfarenheter i projektet, påvisas genom de personliga intervjuer som hållits med deltagare.

Som en konsekvens av det bristande konjunkturläget har projektledarna haft svårigheter att finna arbetsplatser som är villiga att ta emot deltagare ur projektet. Projektledarna har beskrivit att de använder sitt stora nätverk och Arbetsförmedlingens verktygslåda till hjälp men trots detta är det svårt att finna platser till deltagarna. Konjunkturläget är en yttre faktor men projektledarna har utökat sina insatser och genom kreativitet och stort engagemang funnit praktik- och arbetsplatser till många deltagare.

De inledningsvisa målen som presenterades är stora och i några fall svåra att mäta konkret. Genom projektledarnas lägesrapporter men främst genom samtalsintervjuer med deltagare som avslutat projektet har kunnat observeras att det arbetas på samtliga mål. Projektledarna arbetar individuellt med deltagare för att öka individens kompetens, självförtroende och självinsikt för att i förlängningen öka anställningsbarheten. Detta görs genom individuella målsättningar samt att individen får prova på arbetsmarknaden och komma i kontakt med arbetsgivare. Genom samtalsintervjuerna uppgav samtliga respondenter att den viktigaste kunskapen som nåtts genom projektet är insikten att de faktiskt kan få ett arbete. Samtliga respondenter gav även uttryck för att de höjt sin självkänsla, självförtroende och dylikt samt var mycket tacksamma för möjligheten att ha fått delta i projektet.

Det mål som enligt projektledarnas egen utsago inte kommer nås är att inom projektets tidsram på tre år ha 90 deltagare varav 60 % ska få arbete, starta egen verksamhet eller gå vidare till utbildning. Projektledarna hänvisar till konjunkturläget och den betydligt större ansträngning de får uppbringa för deltagarna än de först trodde vid preciseringen av målet.

2.2.2 Genomförande

Projektledarna har följt den tidsplan de konstruerade i ansökningen till projektet. En arbetsbeskrivning för hur arbetet med deltagare ska bedrivas har följts fram till dagsläget. Beträffande utvärderingskriteriet följer projektet den process- och resultatutvärdering som beskrivs i ansökan. Den formativa processutvärderingen sker genom tydlig och strukturerad kartläggning, uppföljning samt kontinuerlig feedback och återkoppling till projektledarna. Resultatutvärderingen, för att mäta projektets mål och syfte, sker via intervjuer med ett urval av de deltagare som avslutat sin medverkan i projektet. Resultatutvärderingen sker vid totalt 3 tillfällen där det första tillfället i

dagsläget har genomförts. För beskrivning av den kostnadseffektivitetsutvärdering som även ska ske följer nedan en budgetuppföljning.

Budgetaktiviteter	Budget 2008/2009	Utfall 091231	%
Aktiviteter riktade till målgruppen	1 555 151	1 556 943	100%
Löner projektledare, coacher	1 440 045	1 471 307	102%
Lokaler	106 912	84 292	79%
Resor	8 194	1 344	16%
Projektadministration	48 083	36 442	76%
Löner; projektekonom	48 038	36 442	76%
Uppföljning / utvärdering	60 000	60 000	100%
Externa tjänster	60 000	60 000	100%
Information / marknadsföring	0	0	
Spridning av resultat för strategisk påverkan	0	0	
Indirekta utgifter	30 120	30 177	100%
	1 693 354	1 683 562	99%
Offentlig medfinansiering; AF	1 693 358	1 670 714	99%
Kontant medfinansiering från projektägaren	65 120	69 464	107%
Offentlig medfinansiering; Kommunen	727 642	578 596	80%
Stödberättigade utgifter	1 628 234	1 614 098	99%
Total projektkostnad	4 114 354	3 932 872	96%

Utredarens kommentarer enligt projektets status i dagsläget:

Process- och resultatutvärderingen sker helt i enlighet med projektplanen. Gällande kostnadseffektivitetsutvärderingen kan man avläsa i tabellen ovan att projektet håller sig inom ramarna för projekterad budget. I dagsläget saknas en mer utförlig redovisning av de samhällsekonomiska konsekvenserna av projektet men man kan ändå anta att resultatet i projektet på sikt kan komma att ha konsekvenser för samhällsekonomin. För en person som står mycket långt från arbetsmarknaden måste alla steg närmre någon form av sysselsättning ses som positiv ur ett samhällsperspektiv.

2.2.3 Programkriterier

Projekttagarna menade att projektet skulle uppfylla samtliga fyra programkriterier; lärande miljöer, innovativ verksamhet, främja samverkan och strategisk påverkan. Lärande miljöer syftar till att arbeta i grupp och ta del av varandra erfarenheter. Projektledarna menar att detta skulle göras både på deltagarnivå samt på utförarnivå av arbetsförmedling då andra aktörer kan lära om projektet och applicera liknande metoder om de har samma problem. Innovativ verksamhet definieras som att arbeta lösningsinriktat och konstruera individanpassade lösningar. Främjandet av jämställdhet sammankopplades med lärande miljöer och projektledarna menade att de skulle samverka mycket

kring individerna enligt projektets mål. Strategisk påverkan sammankopplas med målet att ta tillvara på kompetensen i målgruppen och belysa goda exempel samt även applicera lärdomar från projektet på ordinarie verksamhet i framtiden.

Utredarens kommentarer enligt projektets status i dagsläget:

Enligt vad som framkommit genom kommunikation med projektledarna samt dessas lägesrapporter kan ses att projektet arbetar enligt ovanstående programkriterier. Utredaren vill dock understryka vikten av att dokumentera lärdomarna som dras genom projektet så att ordinarie verksamhet får tillgång till denna. Dokumentation och vidareföring av lärdomarna kan ske antingen genom skriftligt material i form av utskick till ordinarie handläggare eller utbildningar med desamma. För att kunna verifiera att denna aktivitet genomförs krävs konkreta tecken på att lärdomarna förs vidare.

2.2.4 Projektorganisation

Projektorganisationen beskrivs bestå av två anställda från arbetsförmedlingen som friställs från ordinarie verksamhet till projektet samt en styrgrupp bestående av representanter från Arbetsförmedlingen, somaliska föreningar, Örebro kommun och det privata näringslivet.

Utredarens kommentarer enligt projektets status i dagsläget:

Efter långvariga problem med styrgruppens låga intresse och prioritering av styrgruppsmötena valde projektledarna att avskaffa styrgruppen för att i stället starta en ny styrgrupp bestående av deltagare på lägre nivå än förra styrgruppen. Att bevara en styrgrupp som saknar intresse för frågan är naturligtvis inte främjande för projektet och projektledarna får genom ombildandet av styrgruppen testa en ny sammanställning. Den nya styrgruppen är färdigsammansatt och har i skrivande stund genomfört sitt första styrgruppsmöte som avlöpte väl. Medlemmarna i den nya styrgruppen arbetar närmre projektets målgrupp och har således ett större intresse av frågan. De ser sannolikt ett större behov av att det drivs projekt som Lyftkraft och förhoppningsvis blir den nya styrgruppen framledes mer givande för projektorganisationen än den tidigare.

2.3 Mål och resultat

De initiala målen som projektledarna uppgav i ansökan till EFS beskrev att 90 deltagare skulle passera projektet under dess löptid på tre år. Av dessa skulle 60 procent av deltagarna gå vidare till antingen arbete, utbildningen eller starta egen verksamhet.¹ I summeringen vid halvtid i projektet kan projektledarna nu med säkerhet dra slutsatsen att dessa mål inte kommer kunna fyllas under kvarvarande tid. Projektledarna menar att följande faktorer har påverkat varför de inte kommer kunna nå målet;

- Konjunkturläget i landet vilket försämrades kraftigt efter projektet startades
- Deltagarnas kunskaper som i realiteten var betydligt sämre än förväntat

¹ Ansökan till EFS 080507

- Många deltagare som varit extra krävande och behövt förlängas upprepade gånger

Projektledarna uppger att konjunkturläget drabbat samtliga som vill in på arbetsmarknaden men i synnerhet deltagarna i projektet som redan initialt stått längst från arbetsmarknaden. I konkurrenssituationer med andra arbetssökande står sig projektets deltagare svaga. Projektledarna menar därtill att det varit mycket svårt att ens få fram praktikplatser till deltagarna varpå flera fått förlängas i projektet medan projektledarna samarbetar med potentiella arbetsgivare om praktikplatser. På så sätt har det nödvändiga förlängandet av deltagare hindrat nya deltagare att antas i projektet vilket håller nere deltagarstatistiken.

Deltagarnas kunskaper i svenska språket har varit kraftig varierande och projektledarna har antagit flera deltagare som varit extra krävande med betydligt större problematik som uppmärksammats under projektets gång. Detta har bidragit till att projektledarna fått mer arbete än beräknat per deltagare vilket precis som ovanstående påverkat antagningsstatistiken.

Som exempel på deltagarnas situation följer nedan en illustration av de senaste tolv rekryterade deltagarna, fördelat på sju kvinnor och fem män. Som kan utläsas i tabellen finns fyra deltagare som har mycket knapp eller ingen alls skolbakgrund. Fyra stycken ligger även enbart på B-nivå i svenskt språk medan projektledarna inledningsvis satte D-nivå som lägsta gräns för deltagande.

Börjat projekt Lyftkraft efter 2009-08-24					
Kvinnor					
	Utb i Somalia	Språk/SFI	Kontakt annan mynd. Till Sverige		
42 år	Ingen	B	Ja	2003	
41 år	7 år	D	Nej	1993	
39 år	1 år	C	Nej	2004	
39 år	8 år	B	Ja	2003	
39 år	6 år	D	Ja	1997	
36 år	8 år	B	Ja	2004	
25 år	Ingen	C	Ja	2000	
Män					
44 år	12 år	C	Ja	2003	
44 år	8 år	D	Ja	2000	
43 år	6 år	B	Ja	2004	
29 år	2 år	C	Ja	2003	
27 år	8 år	C	Ja	2003	
Vår utgångspunkt vid projektstart var när det gäller språket GODKÄND D-NIVÅ !!					
3 av dessa har D-nivå.					
4 har 2 år eller mindre utb. i Somalia					

3. SAMMANFATTNING

Projekt lyftkrafts mål kan delas in i så kallade hårda och mjuka mål. I de hårda målen ingår rent statistiskt mätbara värden som antal deltagare som passerat projektet och summan av deltagare som gått vidare med tänkt resultat. I mjuka mål kan projektledarnas mål om ökat självförtroende, personlig utveckling och dylikt hos deltagarna klassas in.

Denna korta sammanfattning av projektets läge jämfört med det inledande syfte och de målen som projektledarna ansökte om finansiering för visar att projektledarna är på god väg med projektet beträffande de mjuka målen. De har stött på yttre faktorer såsom lågkonjunktur och oväntade, individuella svårigheter hos deltagarna vilket har medfört motgångar men genom kreativitet, samverkan och ett tillvaratagande av befintliga resurser har de nått framgångar för de deltagare som intervjuats i denna processkartläggning och -uppföljning.

Beträffande de statistiska målen ligger projektet sämre till. Enligt ovan diskuterade lågkonjunktur och deltagarnas oväntat sämre kunskaper har lett till att projektledarna fått ägna mer tid både till att samverka och diskutera med potentiella arbetsgivare samt direktkontakt med enskilda deltagare. Den tid som borde gått till att anta och hantera nya deltagare har i stället fått läggas på de deltagare som tidigare rekryterats vilket försämrat resultatet i antagningsstatistik.

Framöver är det viktigt att beakta kontinuerlig översikt av målen och kontrollera att arbetet utförs i linje med måluppfyllelsen för att bibehålla den goda måluppfyllelsen i form av mjuka mål samt nå så gott resultat som möjligt beträffande de hårda målen.