



Utvärdering av sociala investeringar

## Utvärdering

Projekt IVAR – Integration Via ARbete.  
Sollefteå kommun.

Slutrapport 2014-03-25

Bengt Månström



payoff

kunskapens väg 6, 831 40 östersund  
telefon 076-13 41 503 | [www.payoff.se](http://www.payoff.se)

## **INNEHÅLLSFÖRTECKNING**

<b>SAMMANFATTNING .....</b>	<b>3</b>
<b>BAKGRUND .....</b>	<b>6</b>
<b>DETTA UPPDRAG .....</b>	<b>6</b>
<b>INLEDNING .....</b>	<b>7</b>
<b>OPERATIONALISERING AV MÅL.....</b>	<b>7</b>
<b>UTVÄRDERINGSUPPLÄGG.....</b>	<b>8</b>
<b>METOD .....</b>	<b>8</b>
<b>PLANERING OCH GENOMFÖRANDE AV IVAR .....</b>	<b>9</b>
<b>PLANERAT UPPLÄGG .....</b>	<b>9</b>
<b>FAKTISKT GENOMFÖRANDE .....</b>	<b>10</b>
REKRYTERING OCH KARTLÄGGNING .....	10
RESTAURANG OCH LOKALVÅRD .....	10
OMVÅRDNADSUTBILDNING .....	11
SKOGSVÅRDSUTBILDNING .....	11
SPRÅKSTUDIER OCH SFI .....	11
<b>NYTT UPPLÄGG.....</b>	<b>13</b>
<b>ABSORBERING.....</b>	<b>13</b>
<b>RESULTAT .....</b>	<b>14</b>
<b>ANALYS OCH SLUTSATSER .....</b>	<b>16</b>
VAD HADE HÄNT DELTAGARNA OM INTE PROJEKT IVAR FUNNITS? .....	16
ALLMÄNT.....	17
FRAMGÅNGSAKTORER .....	17
FÖRBÄTTRINGSOMRÅDEN .....	18
<b>REFERENSER .....</b>	<b>19</b>

# Sammanfattning

Projekt IVAR – Integration Via ARbete – är ett integrationsprojekt som startade i mars 2012, i Sollefteå kommun. I februari 2012 fick payoff AB uppdraget att dels genomföra en bedömning av de samhällsekonomiska effekterna av projektet, dels att genomföra en utvärdering av projektets resultat och genomförande. Projektägarens syfte med att få projektets arbete och resultat belyst är att utvärderingen sedan ska användas vid lärande, implementering och spridning av projektet.

Uppstart av båda uppdragen skedde i mars 2012 och detta är rapporten från utvärderingen av projektets resultat och genomförande. Resultatet av den samhällsekonomiska utvärderingen redovisas i en separat rapport. Vi rekommenderar den intresserade att ta del av bägge utvärderingarna för att få en helhetsbild av projektets genomförande och resultat.

Projekt IVAR startade 2012-02-01 och avslutas 2014-03-31. Projekttiden har alltså totalt omfattat två år och två månader. Verksamhetsmålen har varit:

- (1) att öka individens möjligheter till egenförsörjning eller anställning,
- (2) att på en makrosocial nivå bidra till såväl lösningen av den demografiska utmaningen som till ökad integration,
- (3) att öka mängden och takten i utflödet till arbetsmarknaden, för nyanlända och invandrare, samt
- (4) att öka deltagarnas utvecklingspotential, motivation, självkänsla, anställningsmöjlighet och att bidra till ökande medvetenhet om möjligheterna till egen försörjning.

Projekt IVAR har i stort sett varit framgångsrikt och på ett bra sätt övervunnit de utmaningar som dykt upp under projektets gång. Detta får till stor del tillskrivas projektledningens och styrgruppens flexibilitet och beslutsamhet att inte lägga ned projektet i förtid utan omformulera sig och gå vidare.

Tabell 1 sammanfattar resultaten för deltagarna i IVAR. Tjugofem deltagare har genomgått projektet. En deltagare har kommit ut i ordinarie anställning, fyra har börjat arbeta som vikarier inom vården, två personer har börjat utbilda sig till undersköterska, tre (2+1) andra deltagare har flyttat från kommunen för att gå annan utbildning, ytterligare två deltagare har fått anställning som språkstöd/tolk och slutligen har tio individer fått anställning vid AME. Den sistnämnda anställningen är tidsbegränsad till ett år. Tre deltagare har blivit arbetssökande vid Arbetsförmedlingen.

Vår bedömning är att resultaten med stor sannolikhet är effekter av projektets insatser i de allra flesta fall. Undantag utgörs av den individ som förbereder sig för högre utbildning, samt i viss mån de två som flyttat för att gå omvårdnadsutbildning på annan ort. Den sammanfattande bedömningen måste bli att IVAR lyckats mycket bra, inte minst med tanke på de initiala svårigheterna med att rekrytera deltagare.

**Tabell 1. Resultat för deltagare efter projektinsats.**

Anst. vid AME	Ordinarie anst.	Timanst. vikarie	Flyttat (utb.)	Utb. under-sköterska	Högre utb.	Arbets-sökande	Anst. SFI	S:a.
10	1	4	2	2	1	3	2	25

Projektet har alltså haft vissa problem under resans gång, både med bemanning och med rekrytering av deltagare. Ungefär halvvägs in i projekttiden ansöktes om tillstånd om att ändra upplägget av projektet, vilket beviljades. En stor del av förklaringen till att projektet inte kunde fullföljas som planerat, var det faktum att det inte fanns ett tillräckligt stort underlag av lämpliga individer att rekrytera deltagare ur.

I ansökan till ESF anges siffran 60-80 individer som underlag till deltagare. Dock kom inte alla dessa individer att enbart stå till IVAR's förfogande. Från denna grupp skulle även rekrytering komma att ske till kommunens AME liksom till Arbetsförmedlingen, utbildningar och olika aktiviteter. Underlaget som projektet kunde rekrytera deltagare från var alltså mindre än de planerade 60-80 individerna. Istället kom projektledarens personliga kontaktnät att utgöra en viktig bas för rekrytering av deltagare.

### **Framgångsfaktorer**

- En framgångsfaktor har varit projektledningens personliga kontaktnät inom målgruppen. Det har varit en viktig faktor för rekrytering av deltagare under hela projekttiden.
- Ett annat förhållande som bör ses som en framgångsfaktor, är projektledningens och styrgruppens anpassningsförmåga, att modifiera upplägget av projektet när svårigheterna med att utföra det ursprungliga upplägget blev alltmer uppenbara. Det får ses som en klar styrka, att då ansöka om att få driva projektet vidare med nytt upplägg, istället för att lägga ned verksamheten. En inställning som imponerar och som lett till resultat.
- Språkundervisningen har varit integrerad i projektet vilket med stor sannolikhet kommer att underlätta ett inträde på den reguljära arbetsmarknaden för målgruppen.
- Det största strategiska värdet är att de bärande delarna av projektet kommer att absorberas i AME där stödet kommer att individualiseras; yrkesspråkstöd, studieplanering, datorkunskap, personlig utveckling m.m. kommer att erbjudas alla inom målgruppen. Detta är bra sätt att ta vara på lärande och mervärden.

### **Rekommendationer**

- Att analysera vilka andra aktörer som finns inom samma område och som söker deltagare ur samma målgrupp för sina aktiviteter och att ha en dialog med dessa i föreläget. Det skulle sannolikt ge en mer realistisk bild av rekryteringsunderlaget till ett projekt.

- Att tydligare dokumentera planer och genomförande för jämställdhetsintegrering i projektet.
- Att genomföra en spridningskonferens där projektets lärande och mervärden kan delges andra aktörer.

# Bakgrund

Sollefteå kommuns projekt IVAR – Integration via arbete – växte som idé fram ur kölvattnet av ett tidigare projekt, kallat Safi. Som ett resultat av detta tidigare projekt fanns kunskaper om att personer med kombinationen utländsk bakgrund och låg utbildningsnivå ofta hamnar i utanförskap efter avslutad SFI-utbildning. Dessa personer riskerar därför att hamna i ett långvarigt beroende av försörjningsstöd från kommunens socialtjänst. En idé växte fram, företrädesvis vid kommunens Arbetsmarknadsenhet, om att det borde vara en framgångsrik metod att integrera individer med utländsk bakgrund i det svenska samhället genom att ordna praktikplatser åt dessa personer, och i detta skulle de samtidigt utveckla sina kunskaper i svenska.

Efter ett möte med kommunens socialtjänst formulerades planerna tydligare. Bl.a. fastställdes fyra yrkesvägar som kunde vara lämpliga för deltagarna i projektet. Dessa var: 1. Skogsvård, 2. Omvårdnad, 3. Restaurang och 4. Lokalvård. En projektansökan sändes in till ESF. Ansökan behandlades och utföll positivt. Projekttiden fastställdes till den 1 februari 2012 till den 31 mars 2014.

En av de bärande tankarna med projektet var att deltagarna skulle komma bort från beroende av försörjningsstöd från socialtjänsten. Därför gjordes innehav av försörjningsstöd till en förutsättning för att komma ifråga för att rekryteras som deltagare till projektet. Handläggare vid socialförvaltningen fick därför mer eller mindre per definition en nyckelroll vid rekrytering av deltagare. Där skulle ett första urvalsörfarande ske, utifrån bedömning om lämplighet. Den potentiella populationen för rekrytering till projektet bestod, enl. en bedömning av socialförvaltningen i ett inledningsstadium, av 60-80 individer.<sup>1</sup> En närmare beskrivning av målgruppen lyder: Utlandsfödda som varit utan arbete/sysselsättning i två år, boende i Sollefteå kommun, i åldern 16-64 år.

## Detta uppdrag

En upphandling genomfördes vid början av 2012 för utvärdering av projekt IVAR. Upphandlingen avsåg två uppdrag, dels en utvärdering av de samhällsekonomiska effekterna av projektet och dels en utvärdering med fokus på genomförande och resultat av projektet. Båda uppdragen gick till payoff AB i februari 2012, resultaten redovisas i två separata rapporter. Uppstartsmöte för båda uppdragen hölls med projektorganisationen i mars 2012 på Reveljen i Sollefteå.

---

<sup>1</sup> Ansökan till ESF, s. 2.

# Inledning

Projektägare har varit kommunens kultur/utbildnings/fritidsförvaltning. De formella målen med projektet formuleras i projektansökan på följande sätt:

## Övergripande mål:

1. Att öka individens möjligheter till egenförsörjning eller anställning.
2. Att på en makrosocial nivå kan projektet bidra till såväl lösningen av den demografiska utmaningen som till ökad integration.

## Mål på medellång sikt:

3. Att öka mängden och takten i utflödet till arbetsmarknaden, för nyanlända och invandrare.
4. Att öka deltagarnas utvecklingspotential, (4) Motivation, (5) Självkänsla, (6) Anställningsmöjlighet och (7) att bidra till ökande medvetenhet om möjligheterna till egen försörjning.

Tillkommer gör ESF:s horisontella mål.

5. Mål om jämställdhetsintegrering.
6. Mål om tillgänglighet.

## Planerade åtgärder<sup>2</sup> för att uppnå målen:

Att bekräfta deltagarnas befintliga och nya kunskaper via intyg. (Härigenom kan formella och informella meriter valideras och få ett ökat värde.)

Att öka deltagarnas kunskaper om arbetsmarknaden, inom den valda inriktningen, och öka deras möjligheter till anställning.

Metod: Genom arbetsförberedande, praktiska moduler, kombinerat med (bl.a.) studier i svenska.

## Operationalisering av mål

När det gäller uppgiften att bedöma om målen blivit uppfyllda infinner sig frågan: hur analyseras graden av måluppfyllelse bäst? Målen är inte mätbara i sina nuvarande former. Så frågan är då om - och i så fall hur - de kan göras mätbara? Målen 1, 2 och 4 är mer allmänna eller vaga i sina formuleringar, vilket betyder att en bedömning av måluppfyllelsen för dessa mål sker genom teoretiska bedömningar i stället för mätningar i kvantitativa termer. Mål nr. 3 bör kunna ges en indikator som helt enkelt

---

<sup>2</sup> I projektansökan står dessa under rubriken "Delmål (projekt på kort sikt)", s. 6.

handlar om en kvantitativ ökning av antalet individer inom den aktuella målgruppen, som kommit ut på den reguljära arbetsmarknaden som en följd av projektets insatser. Frågan om uppfyllelse av de horisontella målen om tillgänglighet och jämställdhet (nr. 5 och 6) görs även de genom en teoretisk bedömning, främst baserad på intervju-material, dokumentstudier, mm.

## Utvärderingsupplägg

När det handlar om att utvärdera effekter av en verksamhet sker arbetet i två steg. Steg 1 handlar om att se vilka effekter verksamheterna lett till. Med steg 2 försöker vi belysa om effekterna är resultat av projektets insatser. Vi arbetar alltså här med att söka belysa det s.k. kontrafaktiska tillståndet, m.a.o. besvara frågan: "Vad hade hänt deltagarna om de inte gått i projektet?" Annorlunda uttryckt – är det projektets insatser som lett till effekterna?

För att försöka finna ett svar på den frågan kommer en jämförelse att göras med en annan grupp av personer med invandrarbakgrund som är bosatta i kommunen och som utgör målgrupp för projektet. Denna kontrollgrupp har varit föremål för en liknande insats av en annan aktör.

## Metod

Utvärderingen bygger på material från ett antal intervjuer och fokusgrupper, som har genomförts enligt följande:

- Juni 2012: Två fokusgrupper med deltagare från skogsvårdsgrupp och omvårdnadsgrupp. Totalt tio individer.
- September 2012: Individuella intervjuer med deltagare från skogsgrupp.
- Januari 2014: Två fokusgrupper med deltagare från skogsgrupp och omvårdnadsgrupp. Totalt sju individer.
- Februari 2014: Två fokusgrupper med deltagare från skogsvårdsgrupp och omvårdnad. Totalt sju individer.
- 2012, 2013 och 2014: Intervjuer med projektledare och projektpedagog/administratör.
- Intervjuer med representanter för projektets styrgrupp.



# Planering och genomförande av IVAR

## Planerat upplägg

De planerade utbildningarna var: 1) Omvårdnad 2,) Skogsvård, 3) Restaurang och 4) Lokalvård. Kommunens Individ- och omsorgsförvaltning skulle vara en viktig intern aktör i projekt IVAR, på så sätt att därifrån skulle den huvudsakliga rekryteringen av deltagare ske. Mot bakgrund av att försörjningsstöd var ett villkor för deltagande verkade detta vara en god tanke. Med tanke på att det kommit uppgifter från IOF om att det fanns en grupp på omkring 60-80 individer som kunde vara lämpliga deltagare i projektet verkade också förutsättningarna för samarbete mellan IOF och projektet goda. Liksom förutsättningarna för nyrekrytering rent generellt.

Ett alternativ kunde vara att projektledningen rekryterade deltagare genom direktkontakt med tänkbara personer genom den kännedom projektledningen hade från det tidigare projektet Safia, som bl. a. resulterade i en kartläggning av alla personer med invandrarbakgrund i Sollefteå och deras anställning/sysselsättning. Efter att förslag kommit på tänkbara deltagare från den sociala avdelningen eller att personal från projektet tagit kontakt med tänkbara deltagare, skulle ett möte hållas för att bättre kunna bedöma om personen ifråga varit lämplig som deltagare<sup>3</sup>.

Det fanns planer på att det inom projektet också skulle bedrivas en verksamhet som gick ut på att kartlägga deltagarnas önskemål och behov av utbildningar och liknande. Ambitioner fanns också att motverka kvinnodominans inom aktuella yrkesområden. Som ett viktigt delmoment skulle deltagare få komma ut i praktik, detta för att underlätta att skapa kontakter med arbetsmarknaden och därmed för att öka möjligheterna att få ordinarie anställning efter projektiden. Praktiken skulle komma som en del i den senare delen av utbildningen.

En bärande tanke med projektet var att deltagarna skulle utveckla sina kunskaper i svenska språket, detta som en effekt av att komma ut på arbetsmarknaden och möta svenskar i vardagen. Vilket i sin tur skulle vara en närande jordmån för att underlätta integrationen i samhället. Språkundervisningen inom ramen för projekt IVAR skulle ha ett fokus på det yrkesområde individen valt för sitt deltagande och skulle inte ha någon egentlig koppling till den undervisning som bedrivs av Svenska För Invandrare (SFI).

Möjligheterna till praktik för deltagarna hade sonderats något i förväg. Det fanns ett muntligt löfte från sjukhuset i Sollefteå om att deltagare i omvårdnadskursen skulle få praktik där i slutet av sin utbildning. De deltagare som skulle gå skogsutbildningen var i en form av särställning eftersom de hade en garanti om ett års anställning hos kommunens Arbetsmarknadsenhet (AME) efter avslutad kurs<sup>4</sup>. En förhoppning bakom

<sup>3</sup> Intervju tf. projektledare för IVAR, samt projektpedagog.2012-07-03

<sup>4</sup> Intervju med tf. projektledare och administratör 2012-07-03.

upplägget med kursen i skogsvård var också att skogsföretag skulle kunna rekrytera personal bland de som gått skogskursen, från AME.

## Faktiskt genomförande

Projektet startade i februari 2012. Ganska snart tillstötte problem av skilda slag. En allvarlig motgång bestod i att den person som skulle fungera som både projektledare och studievägledare blev långtidssjukskriven redan i projektets inledningsskede. Rollen som projektledare övertogs av en annan person men kompetensen som studievägledare gick inte att ersätta. Från kommunens sida gavs löfte om att ordinarie studievägledare fanns till förfogande, vilket dock från projektets sida bedömdes som otillräckligt, eftersom en permanent funktion som studievägledare var nödvändig.

Under våren 2012 fick dock AME signaler om att skogsföretagen börjat rekrytera arbetskraft från Ryssland och Polen. Att skogsföretagen rekryterar arbetskraft från Ryssland och Polen innebar då naturligtvis ett betydande problem ur konkurrenssynpunkt eftersom det är arbetskraft som både har erfarenhet av arbetet och låga lönekrav.

En annan motgång dök upp i början av sommaren 2012 då den som var huvudsakligen ansvarig för att ordna praktikplatser också blev sjukskriven, vilket även det alltså i viss mån fungerat som grus i maskineriet när det gällt att skaffa praktikplatser till vårdkursens deltagare.

## Rekrytering och kartläggning

I praktiken kom den planerade samverkan mellan kommunens sociala förvaltning/IOF och projekt IVAR inte att fungera som det var tänkt. Istället har rekryteringen av deltagare i stor utsträckning skett genom projektledarens eget kontaktnät. Det blev alltså inte lika enkelt att rekrytera deltagare till projektet som antogs under planeringsfasen. Efter att de första kullarna av deltagare gått klart projektet visade det sig också bli ännu besvärligare med nyrekrytering, eftersom projektledarens kontaktnät inte längre räckte till för att fylla kurserna med deltagare. Efter en tid förbättrades dock kontakterna med IOF, bl.a. beroende på ett mer aktivt deltagande i projektets styrgrupp från IOF:s sida.

Den verksamhet som skulle handla om kartläggning och planering av intressen och möjligheter etc. fick mer eller mindre läggas på is. Projektets övriga personal (t.f. projektledare och administratör) har funnits till hands för att samtala om olika typer av frågor som varit aktuella för deltagarna, men den centrala delen som rört planering av vidare studier mm. har skjutits på framtiden. Detta har framför allt handlat om de deltagare som gått omvårdnadsutbildningen, eftersom målet för dessa i princip har varit att gå till vidare studier.

## Restaurang och lokalvård

De kurser som kom att starta våren 2012 var kurserna i skogsvård och omvårdnad. De övriga två kurserna – lokalvård och restaurang – kom överhuvudtaget inte igång. Genomförandet av restaurangutbildningen föll på att projektet inte fick tillgång till ett

restaurangkök, som varit utlovat inledningsvis från en av kommunens skolor, nämligen köket vid GB-skolan i Sollefteå. När det var dags för start gick detta alltså inte att köra igång, varför planerna på restaurangutbildningen skrinlades. Utbildningen till lokalvårdare fick för få intresseanmälningar – två deltagare var anmälda men båda hoppade av - och fick därför också den skrinläggas. Istället återstod att lägga fokus på omvårdnads- och skogsvårdsutbildningarna.

### **Omvårdnadsutbildning**

En annan motgång dök upp i början av sommaren 2012 då den som var huvudsakligen ansvarig för att ordna praktikplatser också blev sjukskriven, vilket även det alltså i viss mån fungerat som grus i maskineriet när det gällt att skaffa praktikplatser till vårdkursens deltagare.

Deltagarna i omvårdnadskursen har där ett större beroende av praktik. Det har inte jobbats på att ordna praktikplatser, Jessica har ordnat en plats på sjukhuset. Två andra har fått praktikplatser, en på röda korset, en som börjar en praktik nu den 27/7, servering också, med krav att få språkträna. Detta är enbart tillfälliga platser utifrån egna önskemål. Detta kallas språkpraktik.

När det gäller planerad praktik kopplad till utbildningen fanns ett muntligt avtal med sjukhuset. Där ska de ha handledare, Den praktiken ska vara två veckor till en månad. Möjligheterna är också lite osäkra med tanke på att det nu var tretton deltagare istället för de planerade åtta. Det är dock viktigt att den kommande praktiken inte kolliderar med en orienteringskurs som omvårdnadskursens deltagare ska gå till hösten.

### **Skogsvårdsutbildning**

Den första gruppen deltagare från skogskursen slutade sin utbildning under sommaren 2012. De hade då haft tre veckors praktik under utbildningen. Praktiken är ju det moment som ska skapa kontakt mellan deltagaren och arbetsmarknaden. I det perspektivet kan tyckas att tre veckor är en alltför kort praktikperiod. Ett lugnande svar kan då vara att de som gått skogsutbildningen inte på samma sätt har varit beroende av praktik, eftersom de blivit lovade jobb genom AME efter avslutad utbildning. Tanken med denna garanti var att efter detta år som anställda skulle dessa personer vara berättigade till stöd från A-kassan istället för att vara beroende av försörjningsstöd.<sup>5</sup>

### **Språkstudier och SFI**

En av de ”moduler” som ingått i projektets metod för att nå framgång, har varit att undervisa deltagarna i yrkessvenska, dvs. språkstudier med koppling till den valda inriktningen på yrkesdelen av utbildningen. Den språkundervisning deltagarna i IVAR fått har varit knuten till omvårdnadsyrket, d.v.s. yrkessvenska kopplad till vårdområdet. I projektet utgår man således ifrån att de språkkunskaper som är nödvändiga för den sociala biten av omvårdnadsyrket, dvs. för att kommunicera med vårdtagare, redan finns när en person startar projektet. Den delen finns m.a.o. mer som en förutsättning för deltagande.

---

<sup>5</sup> Intervju med projektledare 2014-02-07.

Projektpedagogen har undervisat i yrkessvenska med deltagarna på båda kurserna.

Den "vanliga" svenskundervisningen har de gått inom SFI på Reveljen i Sollefteå. För skogskurens deltagare har någon svensk-undervisning av SFI-karaktär inte hunnits med utan undervisning har skett med koppling till tekniska och teoretiska områden.

Några deltagare har läst SFI parallellt. Svenskundervisningen ska ske på modersmålet om eleven är analfabet, men dessa resurser har inte funnits i Sollefteå, så istället har undervisningen skett helt på svenska. Riktigt duktiga elever klarar alla steg i SFI:n på ett år men det är undantag.

Kursernas längd är inte fastlagd i förväg, kurslängden påverkas av faktorer som deltagarnas förkunskaper/förutsättningar, kursinnehåll, samt de externa utbildarnas övriga uppdrag. Eftersom stor hänsyn tas till individens behov och förutsättningar kan upp-lägget sägas vara mycket individanpassat. Detta gör också att frånvaron av en fungerande studie- och yrkesvägledningsfunktion känns extra besvärlig.

# Nytt upplägg

Eftersom det fanns stora problem med en så grundläggande förutsättning som nyrekrytering av deltagare, föreslog projektledningen helt enkelt en förändring av projektupplägget, för att anpassa det till förutsättningarna. Ändringarna innebar att projektet skulle bli mer individinriktat. Projektet blev, fr.o.m. årsskiftet 2012/2013, öppet för vem som helst med invandrarbakgrund som var i behov av att förbättra sina kunskaper i svenska språket. Den bärande idén blev således, under projektets sista femton månader, individens behov.

Förebilden till förändringsförslaget var ett tidigare projekt (SAFIA) som drivits inom kommunen. Förslaget på nytt projektupplägg accepterades av styrgruppen och det lämnades in en formell begäran om att få ändra projektupplägget. Ansökan sändes till ESF-rådet hösten 2012. Ansökan bifölls i början av december. Den verksamhet som konkret bedrevs från senhösten 2013 var att en projektanställd person bedrev undervisning i svenska med en grupp på 7-8 personer. Det handlade då om en sorts praktikorienterad, lärarledd språkundervisning varje förmiddag. Undervisningen bedrevs inte efter någon utarbetad kursplan eller vedertagen pedagogisk modell.

Projektledaren bedrev under denna senare del av projektet, en utbildningsaktivitet som är inriktad mot ökad språkförståelse av innehållet i ett utbildningsmaterial. Materialet handlade om utbildning till förarbevis för tung lastbil, men syftet med denna aktivitet var inte att uppnå en formell kompetens på området, den fanns redan för dessa deltagare. Syftet var istället att ta del av materialet på svenska. Det var alltså även här frågan om en praktikorienterad språkundervisning. Detta bedrevs under måndagseftermiddagar för fyra deltagare. I övrigt bestod kursen av mycket självstudier. Om någon av deltagarna behövde ha kontakt med projektledaren vid andra tillfällen fanns alltid möjligheten att komma till AME där undervisningen bedrevs, och ställa frågor eller arbeta i närvaro av projektledaren/kursledaren. Detta upplägg kommer att rulla på projekttiden ut.<sup>6</sup>

## Absorbering

Projektets arbetsmetod kommer att absorberas genom att nuvarande projektledare kommer att arbeta på AME med alla inskrivna med utländsk bakgrund under ett års tid. Projektledaren kommer då att arbeta med utveckling av de nyanlända språkkunskaper med fokus på hur situationen för individen ska lösas efter tiden vid AME. Det nya kommer alltså att vara en kombination av fokus på språkträning och arbete med frågor om individens framtida försörjning, istället för ett ”tack och hej” då året vid AME är över.<sup>7</sup> Sammanfattningsvis kan sägas att de fungerande bitarna av projektet kommer att absorberas av AME, där stödet kommer att individualiseras, yrkes-språkstöd, studieplanering, datorkunskap, personlig utveckling m.m. kommer att erbjudas alla dem som behöver det.

---

<sup>6</sup> Intervju med projektledaren 23/10 2013.

<sup>7</sup> Källa som ovan.

# Resultat

Tretton deltagare började IVAR i mars 2012. Dessa deltagare genomgick kursen i omvårdnad och var klara för praktik till hösten samma år med mål att bli undersköterska. Deltagarnas bakgrund var blandad, både vad gäller ålder och yrkeserfarenheter. De tillfrågades i början vilken utbildning de ville gå. Tolv av dessa tretton personer deltog i fokusgrupper, fördelat på två tillfällen. Helhetsintrycket som det uttrycks av dessa fem deltagare är att projektet varit bra. Projektet har haft tre lärare, en som undervisat i yrkessvenska, en i kost/motion och en som undervisat i mat.

Ungefär samtidigt startade den första skogsgruppen sin utbildning. Av de åtta som ingick i denna grupp har fem intervjuats individuellt. Deltagarna har en väldigt blandad bakgrund och står också på olika nivåer när det gäller utbildning. Men det gemensamma budskapet är att de är mycket nöjda med utbildningen i projekt IVAR och med det bemötande de fått av projektledningen och andra inblandade.

När det gäller skogsutbildningen har två grupper genomgått den, den första bestod av åtta personer och den andra av fyra. Samtliga deltagare i skogsutbildningen har varit män. Där finns underlag för ytterligare en grupp men den skulle i så fall inte hinna gå utbildningen klar inom projektets tidsram. Utbildningen i omvårdnad har genomgått av en grupp, som bestod av tretton deltagare. Dessa tretton var fördelade på nio kvinnor och fyra män. Där finns, enligt projektledningen, inte underlag för att rekrytera en andra grupp<sup>8</sup>. Det fanns personer inom SFI och GRUNDVUX hösten 2013, som skulle kunna bli aktuella som deltagare, men de hann inte bli färdiga som möjliga deltagare innan projekttiden skulle ta slut. Totalt har tjugofem deltagare genomgått projektet. Utbildningen har inte haft någon bestämd längd utan längden på utbildningen har varierat utifrån vilka behov och förutsättningar resp. deltagare har haft.

Deltagarna har ofta fått nytt schema varje vecka, de har gjort ganska många studiebesök. De märker att det inte är så lätt att hitta praktikplatser för dem men de upplever också att projektledningen gör allt för att det ska bli bra. En av deltagarna har gått praktik redan, men ska gå mer sedan. Den praktikperioden upplevdes som mycket positiv inte minst därför att hon då förbättrade sin svenska betydligt. Resultaten, i termer av vilken situation deltagaren befinner sig i vid utbildningens slut, återges i tabell 1.

**Tabell 1. Resultat för deltagare efter projektinsats.**

Anst. vid AME	Ordinarie anst.	Timanst. vikarie	Flyttat (utb.)	Utb. undersköterska	Högre utb.	Arbets-sökande	Anst. tolk	S:a.
10	1	4	2	2	1	3	2	25

Kommentar: Det är otvivelaktigt så att IVAR har uppnått resultat. I sammanställningen i tabell 1 ser vi att en person har kommit ut i ordinarie anställning, fyra har börjat

<sup>8</sup> Intervju med projektledaren 13-20-23.

arbeta som vikarier inom vården, två personer har börjat utbilda sig till undersköterska, tre (2+1) andra deltagare har flyttat vidare för att gå annan utbildning, ytterligare två deltagare har fått anställning som språkstöd/tolk och slutligen har tio individer fått anställning vid AME. Den sistnämnda anställningen är tidsbegränsad till ett år. Tre deltagare blir arbetssökande vid Arbetsförmedlingen.

Det får sägas vara ett gott resultat för ett projekt som dragits med ganska stora problem. Även om situationen kan beskrivas som osäker i ett längre perspektiv för de som blivit anställda vid AME, är de ändå berättigade till A-kassa efter den årslånga anställningen. Planen är också att skapa ett tillfälle för de som då varit anställda ett år, att få träffa företrädare för skogsbolag som då kan rekrytera personal ur denna grupp från AME.

Det verkar alltså som att mål nr. 3 är uppfyllt, dvs. att mängden och takten i utflödet till arbetsmarknaden, för nyanlända och invandrare i kommunen, skulle öka. Tabellen signalerar också samtidigt att en rimlig bedömning för målen 1, 2 och 4 är att även de får betraktas som uppfyllda. Eftersom de variabler som eftersträvas i de målformuleringarna, i stor utsträckning kan förväntas vara effekter av de resultat som redovisas i resultattabellen, d.v.s. (1) att öka individens möjligheter till egenförsörjning eller anställning, (2) att på en makrosocial nivå kan projektet bidra till såväl lösningen av den demografiska utmaningen som till ökad integration och (4) att öka deltagarnas utvecklingspotential, motivation, självkänsla, anställningsmöjlighet och att bidra till ökande medvetenhet om möjligheterna till egen försörjning.

Rent allmänt kan sägas att deltagarna är överlag positiva till att ha fått lära sig om möjligheter till utbildning sig och söka arbete inom vårdområdet. De uttrycker även uppskattning över att ha fått lära sig om branschen i stort: om öppen vård och palliativ vård samt även om arbete som personlig assistent. Det har också upplevts som positivt att fortlöpande kunna ställa frågor om betydelsen av olika saker under kursen. Likaså har det upplevts positivt och intressant att ha fått tagit del av all utrustning och alla hjälpmedel som finns inom området. Dock har deltagarna redan märkt att det inte är så lätt att få komma på praktikplatser.

*”IVAR är mycket bra för man kan alltid få lära sig vad olika saker betyder och fråga här. Vi har varit till GB-skolan och fick se på all utrustning och alla hjälpmedel som finns. Vi ska alla studera till undersköterska.”<sup>9</sup>*

*”Det är inte så lätt att hitta praktik för oss, men de gör allt för oss.”<sup>10</sup>*

En andra grupp i omvårdnad intervjuades i oktober 2014. Dessa går på undervisning i svenska fyra dagar i veckan och ibland går de på någon form av studiebesök, bl.a. till Arbetsförmedlingen och till AME. De uttrycker viss oro över vad som ska hända när projektet tar slut, hoppas att det ska komma att förlängas så de hinner lära sig bättre svenska.

*”Läraren bra att gå i skogen, förklara mycket om människans förhållande till naturen, om djur och blommor, växter. Vilka träd som behöver sparas och så. Man får lära sig förstå biologi, botanik och zoologi också.”<sup>11</sup>*

<sup>9</sup> Fokusgrupp, omvårdnadsgrupp 1, 2012-07-03.

<sup>10</sup> Källa som ovan.

Det är lätt att märka en stolthet hos deltagarna, över att de utvecklas och når olika nivåer i utbildningen: kort för röjsåg, sedan kort för motorsåg A och i vissa fall kort för motorsåg B. De uttalar en tydlig känsla av att trivas i skogen, att de mår bra av att vara ute i naturen och arbeta med kroppen. Och också över att de ska få börja arbeta vid AME. Den andra skogsgruppen bestod av fyra deltagare. Tre av dessa intervjuades hösten 2013. I den gruppen verkar språkkunskaperna vara på en lägre nivå, vilket delvis påverkar utfallet av fokusgruppen. Men det är ändå ingen tvekan om att de är positiva till projekt IVAR. Då är frågan: Är de resultat som återges i tabell 1, effekter av projekt IVAR?

När det handlar om målen för jämställdhetsintegrering och tillgänglighet kan det konstateras att hela projektet handlar om att förbättra tillgängligheten till den svenska arbetsmarknaden och i det svenska samhället, med betoning på Sollefteå kommun, för invandrare. Därför kan sägas att ESF:s mål om integrering är uppfyllt. Däremot tycks det inte ha varit något särskilt fokus mot jämställdhetsintegrering under projektets gång, vilket därmed kan ses som ett förbättringsområde inför kommande projekt. Vid denna bedömning har ESF:s vägledning om hur jämställdhet bör integreras i projektarbete, fungerat som en utgångspunkt.

## Analys och slutsatser

### Vad hade hänt deltagarna om inte projekt IVAR funnits?

Då återstår att genomföra en bedömning av det s.k. kontrafaktiska tillståndet. Till grund för analysen ligger en kombination av metoderna – skuggkontroll och generisk kontroll. Skuggkontroll innebär att en eller flera personer med god insikt i målgruppens förutsättningar intervjuas om den troliga situationen för deltagarna om de inte skulle ha gått i projektet. Generisk kontroll innebär att en jämförelse görs med målgruppen i stort för att försöka se om ev. effekter uppnåtts för individer ur målgruppen som inte deltagit i insatserna i projekt IVAR.

För att börja med den person som fått en ordinarie anställning hos ett skogsbolag, är det tydligt att det är en följd av att personen varit aktiv i projektets skogsutbildning och därigenom uppmärksammats av en extern arbetsgivare. De fyra personer som blivit anställda som vikarier inom vården har också nått detta resultat som en effekt av omsorgsutbildningen. De två som fått anställning som språkstöd, har fått detta vid SFI, och hade sannolikt inte fått detta utan sitt deltagande i projektet.

När det gäller de tio deltagare som fått skogsarbete inom AME har en jämförelse gjorts med deltagare som genomgått en likadan utbildning ungefär samtidigt genom Arbetsförmedlingen. Jämförelsen är alltså att IVAR-gruppens deltagare skulle kunnat gå en skogsutbildning genom Af i det kontrafaktiska fallet. Den senare gruppen uppnådde dock ett mindre bra resultat - av tio deltagare var det en som lyckades uppnå samma resultat som uppnåddes i IVAR:s skogsgrupp, medan de övriga nio endast fick ett intyg på genomgången kurs men utan att ha kunnat tillgodogöra sig innehållet. Detta kan tas som intäkt för att IVAR-gruppen inte skulle uppnått samma eller bättre resultat om de inte deltagit i projektet.

---

<sup>11</sup> Intervju med deltagare i skogsgrupp 1, 2012-07-03.



De två deltagare som börjat en utbildning till undersköterska hade av allt att döma gjort detta även om de inte deltagit i IVAR, men genom deltagandet kom de igång med utbildningen betydligt tidigare än om de inte deltagit i projektet. De två som flyttat för att gå utbildning har också börjat utbilda sig till undersköterskor. Flytten genomfördes för att de ville vara nära släktingar och de hade sannolikt börjat utbildningen även utan deltagande i IVAR men även här handlar det sannolikt om att det nu skett tidigare och med en inspiration i ryggen till följd av projektet. Slutligen är det en person som kompletterar sina betyg för att sedan söka högskolestudier, vilket är en effekt för den personen som inte har något med projekt IVAR att göra, alltså en extern effekt.

Resultatet av bedömningen av det kontrafaktiska tillståndet för deltagarna, blir att projekt IVAR har uppnått goda resultat. Mycket hänger förstås på hur läget ser ut för det tio som nu fått anställning av AME, efter det år som anställningen kommer att vara. Blir några av dem anställda på den reguljära arbetsmarknaden – i så fall hur många? Det är omöjligt att svara på idag, men situationen får ändå bedömas som betydligt ljusare för dem än om de inte skulle genomgått projektet.

### **Allmänt**

En stor del av förklaringen till att projektet inte kunde fullföljas såsom det var planerat, var uppenbarligen det faktum att det inte fanns ett tillräckligt stort underlag av lämpliga individer att rekrytera deltagare ur. I ansökan till ESF anges siffran 60-80 individer som underlaget till deltagare, en siffra som kommit från socialkontoret. Dock antogs felaktigt att detta antal individer skulle komma att stå enbart till IVAR:s förfogande, vilket inte blev fallet. Från denna grupp skulle rekrytering komma att ske även från kommunens AME liksom från Arbetsförmedlingen, till utbildningar och aktiviteter.<sup>12</sup> Underlaget som projektet kunde rekrytera deltagare från var alltså betydligt mindre än de planerade 60-80 individerna och visade sig, efter halva projekttiden, vara för lite för att projektet skulle kunna leva vidare i ursprunglig tappning.<sup>13</sup> Ändå valde styrgruppen att inte ge upp utan anpassade sig till de förhållanden som rådde, för att kunna driva projektet i hamn, vilket får ses som en styrka i ett svårt läge.

### **Framgångsfaktorer**

En framgångsfaktor har varit projektledningens personliga kontaktnät inom målgruppen. Det har varit en avgörande faktor för rekrytering av deltagare under hela projekttiden.

Ett annat förhållande som bör ses som en framgångsfaktor, är projektledningens och styrgruppens anpassningsförmåga, att modifiera upplägget av projektet när svårigheterna med att utföra det ursprungliga upplägget blev alltmer uppenbara. Det får ses som en klar styrka, att då ansöka om att få driva projektet vidare med nytt upplägg, istället för att lägga ned verksamheten. En inställning som imponerar och som lett till resultat.

Språkundervisningen har varit integrerad i projektet vilket med stor sannolikhet kommer att underlätta ett inträde på den reguljära arbetsmarknaden för målgruppen.

---

<sup>12</sup> Intervju med projektledningen 2013-10-23.

<sup>13</sup> Ibid.

Det största strategiska värdet är att de bärande delarna av projektet kommer att absorberas i AME där stödet kommer att individualiseras; yrkesspråkstöd, studieplanering, datorskunskap, personlig utveckling m.m. kommer att erbjudas alla inom målgruppen. Detta är bra sätt att ta vara på lärande och mervärden.

### **Förbättringsområden**

Svårigheterna med rekrytering av deltagare blev efter en tid uppenbara och en orsak var av allt att döma att bedömningen av antalet potentiella deltagare hade varit för optimistisk. Ett antal som i och för sig var en realitet när det gäller antal individer, men kanske hade en dialog med andra aktörer inom området, gett signaler om att alla 60-80 individer inte skulle komma att stå till projektets förfogande. Så en rekommendation blir här att analysera vilka andra aktörer som finns inom samma område och att ha en dialog med dessa i föreläget.

# Referenser

Projektansökan till ESF.

Intervjuer med projektledare.

Intervju med projektpedagog.

Intervjuer/fokusgrupper med projektdeltagare.

Intervjuer med ledamöter i projektets styrgrupp.