

STEG till arbetslivet

Extern utvärdering av projekt STEG



Helen Uliczka Hallin
Eva Skog Stocks

Apel AB

2022-03-20



Innehåll

Sammanfattning.....	3
Inledning.....	5
Om projektet.....	5
Om utvärderingsuppdraget	6
Metod.....	6
Resultat från utvärderingens studier.....	7
Projektteam och projektmedarbetare.....	7
Reflektioner från en workshop	23
Arbetsgivarna - enkätstudie	24
Handledarnas bild av STEG.....	25
Deltagare - enkätstudie	34
Arbetsförmedlingen.....	37
EDCS	38
Validering Väst.....	40
Coronapandemin	42
Att integrera de horisontella principerna	43
Centrala utvärderingsfrågor.....	43
Projektets kvantitativa resultat	44
Slutsatser och rekommendationer från utvärderingen	45
Slutord.....	48

Sammanfattning

ESF-projektet STEG har drivits i samverkan mellan Skövde, Töreboda, Mariestad (projektägare) och Gullspångs kommuner, samt Arbetsförmedlingen, under perioden april 2019 - mars 2022. Projektets målgrupp har utgjorts av individer som stått långt från arbetsmarknaden. Det har huvudsakligen deltagit utrikesfödda, men också svenskfödda, exempelvis med en funktionsnedsättning.

Apel har genomfört en lärande utvärdering där utvärderarna följt projektets interna arbete och aktiviteter genom intervjuer och deltagande på möten. Utvärderingen har presenterat ett par enkäter, varav enkäten till deltagare har varit mest omfattande.

Strategin i STEG har varit att ge deltagare, som själva valt att vara med i projektet, en 20-veckors utbildning medan de samtidigt har haft en extratjänst. Utbildningarna har varit inom Vård och omsorg samt Förskola och skola. Ett kort tag hade man även kök/storkök men personalbehovet var inte stort nog för att motivera satsningen. Deltagarna har kommit från kommunernas AME eller från Arbetsförmedlingen som varit en väsentlig samverkanspart.

STEG sorterar under ESFs PO2, arbetsmarknadsprojekt, men ska hellre ses som ett kompetensförsörjningsprojekt. Framförallt offentlig sektor ska genom STEG se en möjlighet att bredda sin rekrytering i ett läge då det finns ont om arbetssökande med formell utbildning, exempelvis till undersköterska. Projektet har försökt introducera en yrkestitel med ett lägre krav på formell kompetens, nämligen serviceassistent. En serviceassistent kan avlasta annan personal så att dessas arbetsuppgifter kan renodlas utifrån deras kompetens. Detta enligt konceptet "använd kompetensen rätt". Förfarandet kallas arbetsdelning. Genom att få in serviceassistenter på arbetsplatsen ska man kunna hålla samma budget eftersom dessa har lägre lön än personal med högre utbildning. De senare kan vara färre än idag om man tar in serviceassistenter på de "enkla jobben".

Enligt utvärderingen har projektet skötts utomordentligt med en kompetent projektledare, tillika projektteam, inklusive lärare på utbildningarna. Engagemanget har varit högt och teamet har upplevt förändringar hos deltagarna, inte enbart i högre kompetens utan även i form av bättre självkänsla och språk.

STEG har haft processtöd av EDCS som stöttat med att ge kunskap om de horisontella principerna så att dessa alltid varit närvarande i arbetet. Ett mål för EDCS har varit att alla ska se deltagarna som "framtida kollegor", inte som "extra händer och fötter". Vi tycker oss märka att synsättet slagit rot hos både team och arbetsgivare.

Validering Väst har varit att processtöd när det gällt att utforma yrkesrollen serviceassistent och att bidra med KUB-modellen. KUB står för Kartläggning, Utveckling och Bekräftelse. De har erbjudit handledarstöd för extratjänst i utbildning vilket innebär att handledare på arbetsplatserna fått utbildning i KUB-modellen samt erbjudits fortsatt metodstöd efter utbildningen. Handledarutbildningarna var mycket uppskattade. KUB-utbildningen har gett praktiska tips och verktyg har varit ett gott stöd. Flera handledare berättar att de använder materialet och även har spridit det vidare till sina kollegor.

Pandemin har satt stopp för EDCS och Validering Väst när det gällde utbildningar ute på arbetsplatserna. Vi tror att resultaten skulle ha blivit ännu bättre om de kunnat ske på plats. Även deltagarnas utbildning blev digital, vilket inte var att föredra. Ett positivt mervärde var dock att de lärde sig mer om att hantera datorer och att verka i en digital miljö.

Deltagarna har i en enkät som de fått ut efter utbildningen varit mycket nöjda med STEG. Cirka 80 % ansåg att STEG ökat deras möjligheter att få ett långsiktigt arbetsliv. Projektet har avsevärt ökat incitamentet för dem att studera vidare. När vi bad dem sätta stjärnor på projektet fick STEG 4,6 av fem möjliga, vilket naturligtvis är ett utmärkt betyg.



Utvärderingens slutsats är att STEG har utvecklat en modell som fungerar. Projektet har visat på en framkomlig väg när det gäller den allt viktigare kompetensförsörjningen. Genom att ge tid för utbildning och att tillämpa arbetsdelning kan man till stor del avhjälpa kompetensbristen. Vi har under våra studier sett att det finns ett ökat intresse av att anställa från målgruppen, särskilt inom Vård och omsorg. I Töreboda anställer man redan serviceassistenter/vårdbiträden och i Skövde pågår en utredning på uppdrag av Vård- och omsorgsförvaltningen om hur man kan ta fram nya yrkeskategorier. Serviceassistenttjänsten kan då bli en arbetsmarknadsåtgärd om man kan omforma den till en ordinarie tjänst. Detta är ett resultat av STEG.

Att utbilda arbetsplatserna i mottagande och handledarskap är en förutsättning för en ökad acceptans och en minskad diskriminering av målgruppen i arbetslivet. Många arbetsmarknadsprojekt har fokuserat helt på deltagarnas utveckling, men inte försökt påverka arbetsplatserna till att vara goda mottagare. Synsättet att målgruppen är framtida kollegor, som kan utvecklas och bli fullgoda medarbetare, behöver få ta mer plats. Andra projekt måste ta med detta i sin planering och ta efter olika modeller för att utbilda och påverka hos arbetsgivare. Man ska enligt EDCS fråga sig varför arbetsmarknaden står långt ifrån deltagarna, inte enbart varför deltagarna står långt ifrån arbetsmarknaden.

Utvärderingens rekommendation är att sprida STEG-modellen i landet, samt att förfina och utveckla den vidare i nya projekt och inom verksamheterna. Arbetsgivare behöver tänka på att organisera sina verksamheter så att tjänster med enklare arbetsuppgifter finns att tillgå. Det är viktigt att de verkligen identifierar de egna behoven och tänker nytt. När STEG-modellen kan verka fullt ut, utan begränsningar från pandemin, kommer den sannolikt att ge ännu bättre resultat. Att implementera modellen kommer sannolikt att innebära minskade kostnader för kommuner som gör detta. Dessutom får de kompetensförsörjningsbehoven tillgodosedda.

STEGs slutkonferens kan ses på [Slutkonferens projekt STEG - YouTube](#)

Inledning

Denna rapport redovisar den externa utvärderingen av ESF-projektet STEG som drivits i samverkan mellan Skövde, Töreboda, Mariestad och Gullspångs kommuner, samt Arbetsförmedlingen, under perioden april 2019 - mars 2022. Projektägare har varit Mariestads kommun.

Om projektet

De ingående kommunerna och Arbetsförmedlingen har tidigare drivit arbetsmarknadsprojekt tillsammans. Det fanns därmed en god kunskap om hur problemen ser ut när det gäller att individer hamnar i långtidsarbetslöshet. Bakgrunden till STEG var att man såg att det fanns ett stort antal enskilda insatser för personer som står långt utanför arbetsmarknaden. Det fanns dock ingen långsiktig samordnad insats över tid, där personer under en längre period kunde få en stegförflyttning utifrån sina förutsättningar och förmåga.

Grundtanken med projektet var att utveckla ett arbets sätt med en rekryteringstrappa med åtta steg där slutmålet var en anställning för deltagaren, och då i första hand inom kommunala välfärdsyrken. Projektet skulle möjliggöra anställningar genom arbetsdelning och framtagande av kompletterande tjänster (Serviceassistenter). För att ge bättre förutsättningar för detta, och för att ge individen möjligheter att få en starkare förankring på arbetsmarknaden, ville man genom projektet STEG genomföra en helt ny utbildningsform vid namn *Utbildningspraktik*. Denna innebar att man under tiden i praktik fick en serviceassistentutbildning utifrån sin individuella förmåga och sina tidigare erfarenheter.

Projekt mål

De resultatmål och effekter som togs upp i STEG:s förändringsteori var huvudsakligen:

Deltagare

- Fem serviceassistent-utbildningar/utbildningspraktik inom vård och omsorg ska genomföras
- Fem serviceassistent-utbildningar/utbildningspraktik inom förskola/skola ska genomföras
- Två serviceassistent-utbildningar/utbildningspraktik inom kök/storkök ska genomföras
- 230 individer i 4 kommuner ska delta i utbildning
- 60 % av deltagarna ska gå vidare till studier eller arbete (95 % har fått extratjänster)

Metodutveckling

- En hållbar modell som medverkar till att matcha utbudet av arbetskraft med behovet av arbetskraft inom välfärdssektor ska ha utvecklats.
- Modell för deltagarnas utbildning /utbildningspraktik ska ha utvecklats.
- Modell för arbetsplatsernas mottagarkompetens ska ha utvecklats.

- Vårdssektorns behov av arbetskraft har förenats med långtidsarbetslösas behov av anställning genom nya arbetssätt
- Projekten ska leda till nya metoder och/eller samarbetsformer mellan berörda aktörer och sektorer prövats eller utvecklats

Om utvärderingsuppdraget

Syftet med den externa utvärderingen har varit att undersöka hur projektet arbetat för att nå sina projekt mål, samt undersöka vilka de förmodade effekterna kan bli. STEG har verkat för förändringar både på organisationsnivå och individnivå, och utvärderingen har genomfört egna undersökningar för att se hur det praktiska projektarbetet har fungerat, vad som skulle kunna göras annorlunda och vad som varit riktigt lyckat.

Metod

Utvärderingen har samlat in material och lärdomar främst genom intervjuer, enkäter och olika möten. Vi har även medverkat vid ett antal av projektets aktiviteter som processdagar samt styrgruppsmöten. Dessutom har relevanta dokument studerats. Kontakten med projektledningen har varit tät och informell. Nedan följer en redovisning av utvärderingens arbetsgång.

Enkätundersökningar

Deltagare

Enkätundersökningar har genomförts med STEG:s deltagare. Enkäten, som har varit en och samma, har skickats ut vid fyra olika tillfällen under projekttiden till de olika deltagargrupper som varit aktuella just då. Enkäterna har besvarats via deltagarnas mobiltelefoner. Vid de tre sista omgångarna har yrkeslärarna från vuxenutbildningen hjälpt till med det praktiska och låtit deltagarna besvara enkäten på plats för att på så sätt öka svarsfrekvensen.

Chefer hos arbetsgivarna

Ansvariga chefer vid de arbetsplatser som tillhandahållit praktikplatser och anställt STEG-deltagare med hjälp av extratjänster, fick besvara en enkät ganska tidigt i projektet.

Intervjuer

Operativ "projektpersonal"

En intervjuserie genomfördes med de projektkollegor som arbetat operativt för STEG. Detta var till exempel yrkeslärare vid vuxenutbildningen, handläggare vid kommunernas arbetsmarknadsenheter, representanter från Arbetsförmedlingen, processtöden EDCS (som arbetat för de horisontella principerna) samt Validering Väst (som stått för bland annat KUB-modellen).

Handledare hos arbetsgivarna

Mot slutet av projektiden genomfördes en intervjuiserie med arbetsgivarnas handledare som deltagit i STEG:s handledarutbildningar samt handledt deltagare ute i de praktiska verksamheterna inom vård och omsorg, skola och förskola samt kök och storkök.

Projektets nyckelpersoner

Vi genomförde intervjuer med projektledningen, projektupphovspersonerna, Arbetsförmedlingen, Validering Väst och EDCS vid minst ett par olika tillfällen.

Deltagande vid aktiviteter

Utvärderarna har medverkat vid några av projektets aktiviteter. Pandemin har dock medfört att det totalt sett inte varit så många fysiska aktiviteter som önskvärt; de flesta har hållits digitalt.

Några utvalda aktiviteter där utvärderarna har medverkat är:

- Dialogmöte om strukturella problem som deltagarna möter, 23 april 2020
- Möte och genomgång av KUB-modellen, 24 april 2020
- Processmöte 5 oktober 2020
- Processdag 7 april 2021
- Processdag 8 november 2021
- Ett antal styrgruppsmöten

Återkoppling

Återkoppling till projektledning och styrgrupp har skett skriftligt och muntligt. Delrapporten "Resultat av utvärderingens intervjustudie med projekt STEG:s interna aktörer" presenterades i februari 2021. Utvärderingens rapporter har avsiktligt hållit en informell ton med syfte att de ska vara lättillgängliga och enkla att läsa. Ett exempel är att många av intervjuvaren återges i citatform för att läsaren själv ska skapa sig en bild samt egna reflektioner.

Resultat från utvärderingens studier

Nedan redovisar vi resultat från de intervjuerier och enkäter vi genomfört under utvärderingsuppdraget.

Projektteam och projektmedarbetare

Som en del av utvärderingen genomfördes en intervjuiserie med projektets interna aktörer under hösten 2020. Syftet var dels att förse projektledningen med de projektinternas bild av hur projektet gick samt vad som eventuellt skulle kunna göras annorlunda, och dels inhämta tankar och förslag för att driva STEG:s arbete vidare efter projektavslut.

Totalt intervjuades 14 personer med följande roller:

- 5 processledare vid Arbetsmarknadsenheterna (AME)

- 4 lärare från kommunernas Vuxenutbildning, i ämnena Skola/förskola, Vård/omsorg samt Kök/storkök
- 1 person från EDCS, som utgör processtöd för de horisontella principerna
- 1 person från Validering Väst, som utgör processtöd för handledarutbildning och KUB-modellen
- 3 personer från projektledningen .

Redovisning av intervjuresultat

Nedan följer resultatet av en del av intervjufrågorna med en fråga per rubrik. Frågor med olika svarsalternativ redovisas i diagramform. Av de 14 intervjuade har inte samtliga besvarat alla frågor. Exempelvis har inte projektledningen svarat på frågor som handlar om hur projektet drivs. Ibland har någon avstått från att svara eftersom de inte känt till ämnet för frågan. De kvantitativa svar som inkommit är redovisade.

Frågan *Tycker du att projektet är organiserat och drivs på ett ändamålsenligt sätt?* ställdes till alla respondenter utom projektledaren. Svaren med flervalsalternativ fördelades enligt diagrammet nedan:



Alla är alltså ganska nöjda eller mycket nöjda med hur projektet drivs. En bidragande anledning till nöjdheten är troligen projektets själva syfte och verksamhet. Många framhåller hur bra de tycker att projektet fyller samhällets behov; hur viktigt det är.

Vi är inne i olika projekt och ser olika saker men detta är ovanligt bra. Intressant projekt, viljan att jobba utifrån de horisontella principerna är så stor. Blir ett kollekt lärande. Gruppen som helhet tar vara på det de lärt sig och tar det vidare. Ganska stor förändring på projektteamet nu. De stöttar varandra i sina diskussioner.

När vi bad dem förklara svaret ytterligare var det tydligt att de flesta var mycket nöjda med projektledaren och hennes sätt att driva projektet. Några citat lyder:

Projektledaren lägger ned fruktansvärt mycket tid och gör ett mycket bra jobb! Horisontella principerna jobbar hon också bra med tillsammans med EDCS. Det administrativa sköts också föredömligt.

Utöver detta är det främst tre punkter som utkristalliseras beträffande vad nöjdheten beror på:

- Arbetsförmedlingens engagemang
- Den goda samverkan mellan projektets aktörer
- Korta beslutsvägar och snabba svar

Att samarbetet med Arbetsförmedlingen fungerar bra, när de har en nyckelroll i ett projekt, är av största vikt. Hur väl det fungerar kan, på gott och ont, vara personberoende. Men när personen från Arbetsförmedlingen är en sådan engagerad medarbetare som i STEG:s fall, är det verkligen "på gott".

AF:s välvilliga inställning är en framgångsfaktor. AF har avsatt extra medel - extratjänster - för STEG.

Arbetsförmedlingen är med och engagerad på ett mycket bra sätt.

Den samverkansprocess som byggts upp för STEGs räkning framhålls som väl fungerande och bestående av kollegor från olika organisationer som hjälper och stöttar varandra. Det verkar råda en lösningsfokuserad kultur i arbetsgrupperna.

Samverkan inom gruppen för MTG är mycket bra. Särskilt i början hade jag mycket bra samverkan med min motsvarighet i Skövde - nu behöver vi inte varandra lika mycket men det är en trygghet att veta att hon finns där om vi behöver bolla något.

Vi har en stor tillit bland kollegorna. Vi har utbildat ihop oss. Jag är ju inte chef över de andra i projektteamet - så det måste funka med tillit och engagemang.

Det tog ett litet tag i starten, och många möten, att hitta formerna. Men inget ont som inte har något gott med sig. De många mötena för att få ihop arbetsgrupper etcetera, gjorde att alla lärde känna varandra väl. Detta var extra välbehövligt när sedan coronapandemin klev in och förändrade allas liv.

Analysfasen var mycket värdefull för det var då vi krattade manegen. Vi hade många möten - kanske lite väl många just då - men detta gjorde oss mycket starka när vi sedan satte igång genomförandefasen. Vi har team som verkligen fungerar! Vi hade stor nytta av att vi lärt känna varandra så bra när sedan coronapandemin kom i våras. Det blev så mycket lättare med digitala möten och att tillsammans lösa våra nya problem.

Något annat som påverkat projektets möjligheter är kommunernas organisation samt ledarskapet inom respektive verksamhet som STEG samverkar med. Här råder förhållanden som STEG inte kan styra över, men som kan påverka projektet stort. Ett exempel är

kommunikationen från respektive ledare och ut i verksamheten. På vissa håll fungerar detta mycket bra, men på andra håll kan det råda både tidsbrist och/eller brist på engagemang och intresse. I dessa fall är risken stor att berörda handledare och andra "på golvet" inte får rätt eller tillräcklig information.

Ett annat exempel är kommunernas stuprörsorganisationer. Bristen på samverkan mellan kommunernas olika verksamheter skapar onödigt dubbelarbete och ger missade möjligheter, för att nämna några av nackdelarna. Detta påverkar möjligheterna att anställa personer ur STEG:s målgrupp, att samverka kring möjliga praktikplatser, att diskutera extratjänster, att ta vara på varje individs potential och förmåga etc.

Det läggs enormt med resurser att rusta personer. Resurser saknas inte. Det som saknas är SAMORDNING mellan resurserna inom en kommun. Det gäller att använda kommunens resurser smartare. Det som brister är kunskapen om varandra verksamheter inom kommunen. (Stuprörsproblematiken)

Så mycket stuprör att det inte går att samordna om man inte gör något åt det. Skövdemodellen ger mer kommunikation mellan verksamheterna. Det finns ett helhetstänk där. Man måste ändra strukturer.

Ledningens roll och stöttande insatser

Att det rått stor samstämmighet kring att projektledaren har gjort ett bra jobb har redan nämnts ovan. Det som framkommer kan sammanfattas i följande punkter:

Projektledaren:

- ✓ ger projektkollegorna bra stöd
- ✓ är strukturerad
- ✓ är serviceinriktad och ger snabba svar på frågor. Kan hon inte svara direkt tar hon reda på hur saken ligger till och återkommer inom kort.
- ✓ är starkt engagerad i projektet och dess frågeställningar

I STEG är det korta beslutsvägar och det är det som fungerar bra. Man behöver inte vänta på besked. Det finns tillräckligt med folk i organisationen.

Tillgängligheten hos projektledare är mycket bra. Om hon inte kan svara direkt tar hon alltid reda på svaret och återkommer snabbt.

Den kritik och det missnöje som på vissa håll framkommit handlade om brister i den egna organisationen, det vill säga sådant som projektledningen inte har haft mandat att styra över. Det ska noteras att det endast är i några fall som missnöje förekommer; i många av de medverkande verksamheterna fungerar det egna ledarskapet helt tillfredsställande.

De brister som har nämnts den egna organisationen är:

- Tidsbrist – ledare och chefer har inte tid och möjlighet att engagera sig eller att sätta sig in i vad medverkan i STEG-projektet egentligen kräver

- Ointresse – ledare och chefer är inte intresserade av projektet eller de frågor som drivs
- Kommunikationsmissar – information från STEG:s representanter når inte hela vägen fram inom organisationen.

Slutsatsen blir att projektledningen har fungerat mycket bra. De bekymmer, eller grus i maskineriet, som framkommit beror på andra verksamheters organisation eller politiska beslut som har legat utom projektledningens kontroll.

Vad som fungerar särskilt bra inom STEG

Vi bad respondenterna att nämna några saker som fungerar bra inom STEG. Det var mycket positivt som kom fram. Många framhåller den goda samverkan mellan olika aktörer i projektet. Det är mellan exempelvis mellan Arbetsmarknadsenheternas handläggare, projektledning, Arbetsförmedlingen, lärarna och de olika arbetsgivarna.

Samverkan är bra – teamet funkar bra med bra träffar. Vi har en god dialog i projektgruppen, med många bra uppföljningsmöten.

Som utvärderare kände vi verkligen av entusiasmen under intervjuerna:

Vi jobbar verkligen FÖR deltagarna. Vi gör det bästa för deltagarna - hela tiden!

Inte bara projektkollegorna verkar nöjda. Även deltagarna verkar positivt inställda till STEG. Det är naturligtvis mycket glädjande och viktigt, då den som trivs och mår bra har lättare att både lära och känna framtidshopp.

Vi har hög närvaro och positiva elever!

Deltagarna är glada och positiva - de är nöjda över att få vara en del av projekt STEG.

En av lärarna beskriver sin grupp såhär:

Det är en trevlig grupp, och det känns meningsfullt. Jag trivs med dem. De utvecklas. Vi har en kvinna som knappt kan prata svenska och ingen utbildning, men hon har utvecklats mycket. Hon vågar mer och har fått ett bättre självförtroende. Det märks på hela henne!

Själva utbildningarna får också positiva kommentarer:

Bra med utbildningen, bra lärare. Projektet verkar ha ett bra samspel med utbildningsanordnaren.

Även upplägget att varva teori och praktik är uppskattat. Och det engelska begreppet "learning by doing" kan här komma väl till pass.

De får läsa samtidigt som du är på praktiken. Du kan ta med saker till klassen och fråga, eller ta med saker från klassen till praktiken och fråga där. Det blir en mer effektiv utbildning då man får se, höra och utföra det.

Själva projektet och dess upplägg togs upp på flera håll när vi frågade efter vad som fungerade bra. Många av de intervjuade framhöll att projektidén och de fortsatta tankarna för framtiden var mycket bra.

Det verkar finnas en ambition till en bred förankring. En spridning från AME-medarbetare som ska jobba ut mot alla; mot rektorer, vuxenutbildningen, yrkeslärare med flera. Det är bra. Att förankra på riktigt. Det finns en långsiktighet. Ett tänk bortom projektet.

EDCS och Validering Väst gör bra insatser. Själva modellen med kombinationen av de TVÅ perspektiven: Arbetslaget och Normkritiskt tänkande, Det är en framgångsfaktor.

Jag tror att utbildningen fungerar bra som det är tänkt. Man har tagit fram deltagarnas roller med Validering Väst och jag har gjort teori av det. De har valt rätt arbetsuppgifter.

De intervjuade är också nöjda med hur det hela fungerar i praktiken.

Projektet är flexibelt. Vi har fått anpassa för vad som fungerar för Gullspång.

Projektet är tydligt och vi strävar alla mot samma mål.

Det är korta beslutsvägar och engagerade människor.

Vi träffar dem som arbetar ute i organisationerna - AME, lärare, skolor, äldreboenden etcetera. Vi åker runt och träffas på plats vilket är viktigt; att inte bara sitta på kontoret och skicka ut mejl.

Slutligen får upplägget med extratjänster positiva omnämningar.

Bra med extratjänsterna. Inte bara till formen utan också att det blir en förlängning. Vi har ju inte bara 20 veckor utan ytterligare 32 veckor med extratjänst.

Görs rätt saker inom STEG

Vi ställde vidare följande frågor till de intervjuade:

- Görs rätt saker inom STEG för att nå projektets syften?
- Är det något mer eller annat som borde göras?

Svaren blev att det mesta som görs är rätt och bra utfört. Flera exempel lyftes fram (även omnämnda på andra ställen i rapporten). Ett exempel som bör framhållas extra formuleras fint i följande citat från en av lärarna vid Vuxenutbildningen:

Ja! Särskilt bra att det har blivit en tydlighet efter Validering Västs arbete. I början fungerade det bra med handledare inom skolan - men nu ännu bättre då alla förstår mer vad som kan förväntas av dem. Yrkesrollen serviceassistent blir

tydligare - alla vet nu vilka krav som kan ställas - såväl handledare som deltagare vet det. Denna tydlighet har vuxit fram under projektets gång och är mycket bra!

Bland det viktigaste är att de som sedan väljer att gå vidare, till nästa steg, har bestämt sig att de verkligen vill göra det. Det blir därmed inga avhopp, vilket spar både pengar och möda. STEG är ett sätt att ta reda på vad man vill och vad som fungerar.

Språkträning i svenska behövs

Det som ofta brister, och som är den viktigaste nyckeln in till svensk arbetsmarknad generellt, är deltagarnas kunskaper i svenska språket. Det är i många yrken helt nödvändigt att kunna förstå och ta till sig olika instruktioner och löpande information. I välfärdsyrkena då man kommer i kontakt med brukare som vårdtagare och elever är det viktigt att kunna kommunicera med dessa. Både att förstå och att göra sig förstådd. Att kunna kommunicera med kollegor är nödvändigt för såväl säkerhet som jobbets utförande, samt att det naturligtvis är socialt trevligt och påverkar arbetsmiljön för alla inblandade. Även om den anställda enbart till en början ska jobba med praktiska ting, som att bädda sängar eller sortera material, finns ett behov att kunna tillräckligt med svenska. Därför framkommer även inom STEG önskemål om att deltagarna ska få stöd i att utveckla sin svenska.

Vi (STEG) borde tillgodose deltagarnas behov av språkträning i utbildningssituationen. Dels utveckla svenska språket som en del av utbildningen, dels se till att alla verkligen förstår och kan ta till sig utbildningens innehåll! Som det är nu så förstår deltagarna inte vad som sägs alla gånger - dvs lär sig inte det de skulle kunna (borde) lära sig.

Det går att lyssna på boken för dem som inte kan läsa. Enstaka kan läsa.

Kortare och effektivare utbildningsväg önskas

Deltagarna lär sig mycket om branschen och om innehållet i olika arbetsuppgifter som hör till. Dock leder inte utbildningen till någon examen, vilket alla känner till, men det borde kanske ändå vara så att deltagaren skulle kunna tillgodoräkna sig en del av det de lärt sig. Den som till exempel vill vidareutbilda sig till undersköterska efter STEG har redan fått ett försprång jämfört med den yngre elev som kommer direkt från skolan och aldrig varit ute i arbetslivet. Det handlar om att effektivisera processen för individen. Detta förutsätter förstås ett gediget samarbete mellan STEG-utbildningen och ordinarie utbildningsaktör, men tål att tänkas på inför framtiden.

Hade dock önskat en kortare utbildningsväg efter STEG, till exempel att kunna bli USK (Undersköterska) på 1 år istället för 1,5 år. Deltagarna bör få tillgodoräkna sig lite av det de lärt sig inom STEG, eller att delar från USK-utbildningen skulle ingå i STEG.

Samarbete och kontakt med arbetsgivarna

Vi frågade hur kontakterna och samarbetet med kommunens arbetsgivare fungerade. Vad möter man i projektet för intresse från dem? Särskilt AME-handläggarna är positiva när det gäller denna fråga. De hade ofta redan ett bra upparbetat samarbete med arbetsgivaren innan STEG:

STEG har fört enhetschefer och AME närmare varandra. Vi hjälper människor tillsammans!

Samarbetet och kontakterna med arbetsgivarna fungerar mycket bra! Klockrent!

Samverkan med arbetsgivarna är något som byggts upp under ett antal år innan STEG startades, så det funkar mycket bra. Vi möter ett intresse på åtminstone ledningsnivå. De tycker att detta är helt rätt. Men det som behövs utvecklas är att få in dessa arbeten på reguljär nivå. De behöver få in det i sin egen budget.

Som så ofta är det bra med rätt kontakter och rätt ingångar. Finns det inte från början är det bra om det kan lösas:

Intresset vi möter har varit lite skiftande beroende av bransch. Skola och förskola är mycket positiva. Från äldreomsorgen har dock intresset varit svalt. I början fick vi inga praktikplatser alls där - och detta var till och med före pandemin. Men nu har vi fått mycket platser även där - och det beror nog på att vi fick hjälp av projektledningen. De har kontakter på "rätt nivå", för det är hierarkiskt här. Utan ingångar på högre nivå hade det inte gått.

Arbetsgivarnas förståelse för syftet med STEG

På frågan *Tycker du att arbetsgivarna på djupet förstått tanke och syfte med STEG – eller skulle mer information och dialog behövas?* blev svaren skiftande och kan sammanfattas i följande tre punkter:

- Ja, de har absolut förstått
- Nja, till viss del – inte riktigt
- Om de vet så förmedlas det inte vidare i organisationen

Arbetsgivarna är många till antalet och utgörs av främst skolor, förskolor, storkök och olika vård- och omsorgsinrättningar inom de fyra deltagande kommunerna. Självklart skiftar både engagemang och insikt beroende på arbetsplats och beroende på vilken kontaktperson den intervjuade har haft utbyte med. Många av arbetsgivarna verkar vara mycket positiva och flera har förstått syftet med STEG. Så här lyder några av de mest positiva svaren:

Ja det tycker jag. Vi har en bra dialog med dem. De har förstått och förmedlat. De är glada att få deltagarna till sig och ställer upp gång på gång. Ibland säger de ifrån om de inte kan ta hand om individen på arbetsplatsen. Det är bra att de inte tar in bara för extra händer utan verkligen vill visa yrket för deltagaren. Det är viktigt att man läser klart sfi under extratjänsten så man klarar att läsa till undersköterska sen.

Arbetsgivarna har förstått att det handlar om mer än att bara erbjuda praktik; de skapar delaktighet och vill göra så att deltagaren känner sig som en kollega som gör nytta. Deltagarna inkluderas till exempel i sociala aktiviteter, fika och APT (arbetsplatsträffar).

De har förstått ganska bra vad syftet med STEG-rollen är. De skulle nog vilja anställa om kommunen haft pengar.

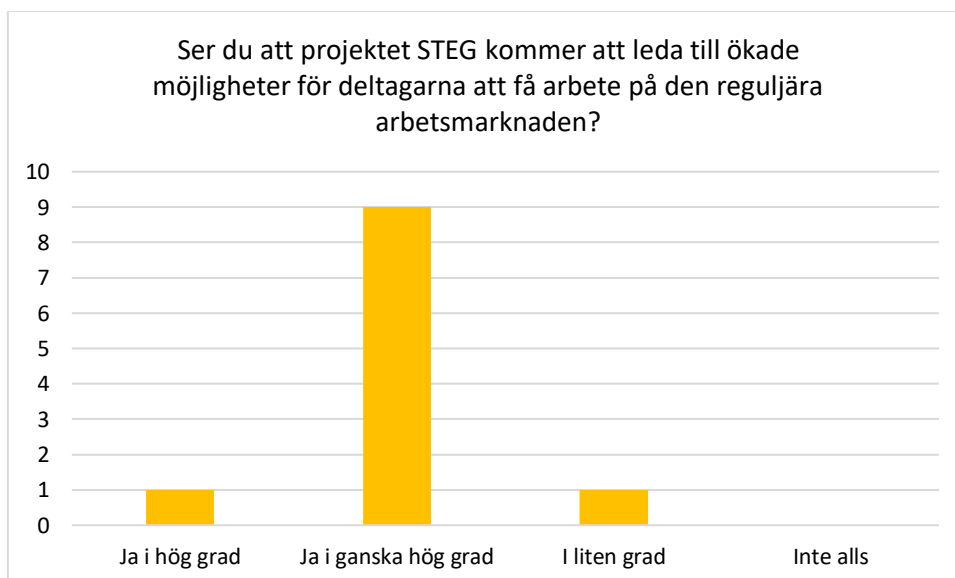
På vissa håll verkar dock den djupare förståelsen vara aningens mera tveksam. Exempel på svar som tyder på detta:

Nej inte riktigt. De ser det ofta som ett extra tillskott på arbetskraft just nu. Inte, som de borde, en strategi för kompetensförsörjning för framtiden.

Det är nog så att den dagen man ser att det inte finns folk att tillgå - då blir man intresserad, men vad som behövs är att redan nu jobba med det ute på enheterna, Jobba med AKR = Använd Kompetensen Rätt.

Deltagarnas framtida möjligheter på den reguljära arbetsmarknaden

Det råder en samstämmighet kring att STEG på sikt borde leda till ökade möjligheter för deltagarna. I diagrammet nedan syns att en person anser att projektet i *hög grad* kommer att leda till anställning. Den absoluta majoriteten ser att projektet bör leda till ökade möjligheter i *ganska hög grad*. Anledningen är att STEG är just ett steg på vägen. Individerna blir inte omedelbart anställda efter STEG. Endera behöver de en vidare utbildning, eller så behöver extratjänsternas innehåll permanentas och formas till riktiga sökbara tjänster.



Deltagarna bör alltså få ökade möjligheter på sikt, men inte direkt efter STEG. De som har en extratjänst under 32 veckor får en känsla för branschen. Det ger både kontakter och meriter. Det ger också en möjlighet att avgöra om man tror att branschen passar en; om man vill fortsätta att satsa på till exempel en vidare utbildning vilket ofta krävs för anställning. Något som också

påtalas är avsaknaden av de enkla jobben, dvs anställningar som inte kräver så stor erfarenhet eller lång utbildning. Det är arbetsgivarna som själva måste omorganisera bland tjänsterna.

Inte direkt - men indirekt för framtiden. Serviceassistenttjänster finns ju inte, det krävs att vara undersköterska eller barnskötare för att få en tjänst. Men STEG lägger grunden för detta.

Serviceassistenttjänster finns bara som arbetsmarknadstjänster, dvs statligt finansierade. Målsättningen är att dessa blir reguljära tjänster på kommunen.

Ja detta ger deltagarna möjligheter åtminstone på sikt. Det som behöver jobbas med är arbetsgivarnas delaktighet i att skapa de enkla jobben; att identifiera vilka funktioner och kompetenser som egentligen behövs för att utföra det övergripande uppdraget (verksamhetens uppdrag alltså). Det behöver bli en större personalmix på enheterna. Just nu finns inte tid hos, eller i alla fall prioriteras inte, enhetscheferna att jobba med detta.

Några påtalar också brister i ekonomin inom kommunal verksamhet just nu. Men i förlängningen finns ju även möjligheter i privata arbetsgivare inom vissa av STEG:s branscher.

De skulle anställas där de nu har en extratjänst om bara ekonomin fanns. Det måste också finnas en tjänst som de faktiskt kan söka.

Åter får nämnas att svenska språket är en stor brist hos många. Det måste stärkas och jobbas vidare med.

Resultaten av svaren på denna intervjufråga kan sammanfattas enligt:

- Språket måste vara på plats
- Ökade möjligheter till jobb på sikt, men inte direkt efter STEG.
- Om ekonomin finns att anställa
- Serviceassistenttjänster finns ännu inte men STEG lägger grunden
- Arbetsgivarna måste skapa de enkla jobben

Passar deltagarna för STEG?

Deltagare som inte har förutsättningar, eller kanske slutar mitt i utbildningen av brist på intresse, tar upp platser som andra kunde ha fått. Det måste finnas ett eget engagemang anser STEG:s projektledning. En deltagare ska inte *anvisas* en plats, utan aktivt ansöka själv. Deltagarna som genomgått STEG har alltså själva sökt till STEG och den aktuella tjänsten. Vi frågade oss om det ändå kunde bli fel någonstans i kedjan. Av detta skäl ställde vi frågan om de intervjuade uppfattade att det var "rätt" deltagare på utbildningarna. Har STEG-rollen passat deltagarnas förutsättningar och eventuella önskemål?

Lärarna tyckte i flera fall att det var ganska bra matchat. Det stora hindret var, som vi nämnt ovan, svenskan. Fanns inte den på plats gick det inte bra. Inom kök och storkök hade det hänt att

deltagarna var på en mycket låg språklig nivå – vilket gjorde att läraren kände sig tveksam till att vissa av deltagarna alls skulle vara med på utbildningen.

För denna målgrupp krävs helt andra insatser beträffande tänket 'Vad händer sen?'. Många står mycket långt ifrån en arbetsmarknad, någon kan till exempel inte ens skriva sitt namn. Beträffande bristerna i språket så fanns hos vissa deltagare en vilja att lära sig, men hos andra inte. Det som var positivt var att det var stor uppslutning i gruppen - hög närvaro. De flesta var positiva och de hade roligt på lektionerna. Dessa engagerade elever kunde absolut tänka sig en yrkesframtid i ett kök.

Inom vård och omsorg och skola/förskola såg det ljusare ut. Lärarna menade att de flesta deltagare hade mycket erfarenhet från tidigare som gick att applicera på det de lärde sig inom utbildningen. En del hade varit lärare och det var naturligtvis en stor fördel.



De som går skola/förskola vill i framtiden arbeta i skola och med barn. Många av dem är utbildade lärare från sina hemländer. Svenska språket så oerhört viktigt. De deltagare som är i min grupp nu är mycket starkare i svenska jämfört med de som gick i våras. Urvalsprocessen såg möjligen annorlunda ut förra omgången. AF:s urvalsprocess är en nyckel till ett lyckat projekt. Jag upplever att den blivit noggrannare/tuffare nu och det medför att det blir rätt personer som kommer, med rätt förutsättningar och matchande egna önskemål.

Det kunde finnas hinder som var lite svårare att identifiera än svag svenska. En lärare nämnde att om deltagarnas hälsa inte var god kunde det göra det omöjligt för dem att verkligen klara av ett jobb. En deltagare hade haft bekymmer med hälsan och det finns inte utrymme för människor med vissa funktionsnedsättningar i tunga jobb inom vården. Att någon har fysiska eller psykiska problem kan vara sådant som inte dyker upp på AF. Det märks kanske inte förrän deltagaren ska ut på en arbetsplats. En annan sak, vilket troligen är ett vanligt hinder för vissa jobb, är att deltagare inte kunde ta sig till arbetsplatsen eftersom de inte hade körkort och bil. En deltagare hade hamnat på ett äldreboende utanför stan och hade inget körkort. En del kvinnor kan inte cykla, de har aldrig ägt en cykel.

Processledarna höll i princip med lärarna om att alla som anvisats inte hade förutsättningar i dagsläget att klara utbildningen. Det handlade mestadels om svag svenska, men kunde vara en kombination av olika faktorer.

Inte alla. När jag träffat dem har jag fått sälla bort en del. De får ingen ärlig chans om de till och med skulle behöva en tolk för att prata med mig. Bättre då att de är på sfi längre och kommer och söker sedan. Då får de ett mål också. Vi talar om varför de inte kommer med och säger att de är välkomna tillbaka.

Att få en extratjänst kan vara attraktivt för deltagaren, som vill ha en högre inkomst. Det händer då att de vill delta i STEG-utbildningen utan att ha förutsättningarna för att klara eller vilja ha ett fortsatt arbetsliv inom yrket.

Det är inte alltid rätt individer på utbildningarna. Ibland är det ekonomin som fått styra - en extratjänst ger ju en inkomst. Oftast upptäcks detta i god tid så att inte deltagaren hinner börja (t ex om den egentligen inte alls vill jobba inom skola) men inte alltid.

Två saker som styr om en individ är lämplig som deltagare är tidigare utbildning och drivkraften att vilja lära och utvecklas. De med tidigare utbildning har studievana och kan lättare ta till sig en utbildning på svenska genom att de vet hur "man studerar". De kan vara kunnigare om datoranvändning och kan själva söka efter översättningar om de inte förstår.

Har de en utbildning i grunden lär de sig ofta snabbare. De kommer kanske inte in i projektet om de inte gjort något alls. De måste ha intresse.

Det som inte ska underskattas är den starka vilja att få en utbildning och ett jobb som många nyanlända har. De som saknar utbildning har ofta aldrig kunnat välja att gå i skolan, men drömt om det hela livet. Dessas utveckling kan gå mycket snabbt när de väl får chansen.

De utvecklas. Jag har en kvinna som knappt kan prata svenska och ingen utbildning men hon har utvecklats mycket. Vågar mer, bättre självförtroende. Märks på hela henne.

De som har en hög utbildning kanske inte vill satsa på detta utan siktar på att få tillbaka sitt gamla yrke. Å andra sidan kan de högutbildade också se en poäng i att komma ut alls.

En person med akademisk utbildning kanske inte är så intresserad av att jobba som serviceassistent i framtiden - men det kan vara en väg in i branschen/området i det nya landet.

En del kanske inte passar på grund av sin attityd och hur de tidigare lärt sig att det ska fungera. Detta blir naturligtvis ett slöseri med platserna på utbildningarna och måste bli något man är mer uppmärksam på. Helst ska de inte komma in i urvalsprocessen alls - men man får också ta med i beräkningen att människor kan ändra sig.

Ibland kan det handla om att personerna inte passar för yrket - t.ex. att vissa män kan vara alldeles för auktoritära för att passa i den svenska skolan. Men dessa sällas oftast bort då det är enhetscheferna som intervjuar och väljer ut vilka som kan få praktikplats.

I citatet ovan nämner man att vissa män är auktoritära och att de därför inte passar att arbeta med barn. Det kan också upplevas lite främmande och nästan pinsamt för män att arbeta med barn. Vi har dock erfarenheter från andra projekt där åtminstone yngre killar helt lagt bort den attityden. Negativa inställningar gör naturligtvis urvalsprocessen väldigt svår, men människor kan förändras mycket om de får de rätta möjligheterna för att börja tänka på ett annat sätt.

Sammanfattningsvis är svenskan den viktigaste parametern i denna ekvation, men mycket annat spelar också roll. Svenskan är det som är påtagligt. Om den brister kan den uppvägas något med hög motivation eller studievana. Fysisk kondition, hälsa, ålder – och nu också digital mognad – är också saker som spelar in för om deltagaren är "rätt" för STEG. Förändringsbenägenhet kan vara en annan viktig faktor – som man inte kan upptäcka förrän den har inträffat.

Det som avgör om en deltagare är "rätt", eller om STEG är rätt för deltagaren, är ofta en blandning av deltagarens ekonomi, bakgrund, utbildning, ork, ålder mm.

STEG förändrar deltagarna

Vi frågade om de intervjuade som träffade deltagare såg en förändring hos dessa under utbildningen. Det gjorde alla och dessutom mestadels i hög grad. Man pratade inte bara om den kunskap deltagarna fick genom utbildningen utan även om mer subtila saker som ökad självkänsla och att deltagarna kom ut ur sina skal och fick ett nätverk i gruppen.



De flesta nämner ett ökat självförtroende som en stor och viktig förändring. Särskilt tydligt är det hos kvinnor som ofta är mer isolerade och har färre kontakter i samhället än männen. Många av dem är mer osäkra än männen på om de ska klara av utbildningen och det blir ett lyft för dem när de upptäcker att de kan.

STEG gör stort avtryck! Majoriteten av deltagarna är kvinnor - och STEG medför att de öppnar sig mer för samhället. Det ger en personlig utveckling som ger en ökad vilja till ytterligare egen utveckling. STEG-rollen ger en tydlighet för individen. Det är som att de säger: ""AHA - nu fattar jag vad och varför!"

Deltagare har fått ökat självförtroende och självkänsla. "Jag KAN!" Det är mycket bra.

Många av deltagarna hade varit hemma annars. Nu stiger de som människor - de kan t ex säga till sina barn: "Nu ska jag iväg och gå till skolan och min

utbildning/praktik". Det ger en självkänsla och ger också ökad respekt inom den egna familjen.

Att studera kunde inspirera deltagarna till vidare studier när de såg att de klarade av det. Deras svenska förbättrades också markant under studietiden.

STEG ökar viljan att studera - projektet är studiefrämjande! Deltagarna får upp ögonen för studier.

Att deltagarna har fått möjlighet att öva på svenska språket. Ofta märker jag en stor skillnad på hur de kan uttrycka sig.

Att komma ut och träffa nya människor, knyta kontakter och prata med de andra i gruppen och på arbetsplatsen, ger deltagarna en ny säkerhet. Lärarna kan dela upp gruppen på olika sätt, så att de exempelvis befinner sig på samma nivå eller att de tvingas prata svenska med varandra.

De knyter nya kontakter i gruppen. De har lite koll på varandra. Får större kontaktnät och kanske med människor de inte skulle tänkt sig annars. Det händer saker i gruppen. Visst kan de sitta i enspråkiga grupper men det underlättar också eftersom de lär varandra. Jag delar upp dem under grupparbeten och då upptäcker man varandra.

Förra året hade vi bara kvinnor och det var en stor förändring på dem. De pratade mycket och de vågade mycket mer. Man blir mer säker, vågar säga åsikter. Bara positivt.

Ofta vet deltagarna inte mycket om arbetslivet i Sverige och det är mycket som vi betraktar som normalt som är helt nytt för dem. Att gå på fikarast är inget självklart, att komma i tid inte heller. För oss som är födda i Sverige är det väldigt konstigt att inte rätta oss efter klockan, för en del av dem är det lika konstigt att göra det.

De har lärt sig om det svenska arbetslivet som t ex: fikarum, hålla schemat

Deltagarna får också en allmänbildning om det osynliga i vårt samhälle - det där som är så svårt att ta på: T ex hur man hälsar, när det passar sig och inte, vad man inte behöver tolka in om någon inte hälsar och andra svenska. normer.

Sammanfattningsvis märks det många positiva förändringar hos deltagarna. Att komma ut i nya sammanhang gör dem som varit tysta och försiktiga, modigare. De agerar mer utåttriktat och socialt och tar för sig mer. Det viktigaste för att STEG ska leda till något för dem är att de ser att de klarar av studier och att de kan hantera olika situationer. För en individ är det förstås det bästa sättet att närma sig jobb eller studier, att befinna sig i en utbildning eller att vara på en arbetsplats och känna att de klarar av situationen. Här gör STEG en viktig insats. Att arbeta med inkluderande arbetssätt samt att utbilda handledare och arbetsplatser i att ta emot individer på rätt sätt är, enligt vad vi tror, avgörande pusselbitar för att projektet ska lyckas.

Förändringar för de intervjuade

Flera av de intervjuade hade inte förändrat särskilt mycket i sitt arbete, lärarna var fortfarande lärare i samma ämnen och de som arbetar på och processledarna från AME gjorde liknande saker innan. Det som förbättrats var de kvalitativa bitarna, man jobbade likadant med nådde lite längre i sitt arbetssätt eller fick själv en större medvetenhet.

Vi har andra arbetsuppgifter nu; arbetsinnehållet har utökats och vi har större ansvar. Men HUR vi jobbar har nog inte ändrats.

Kontakterna med arbetsgivarna förbättrades och man blev bättre på att "tala för varan" och sälja in STEG och projektdeltagarna som betydelsefulla för arbetsplatsen och kompetensförsörjningen, inte bara att man skulle ta emot någon som behövde språkträna och kunde hjälpa till lite.

Vi har fått bättre kontakt med enhetscheferna; en bättre dialog med personalen på enheterna. Vi har fått en bättre insyn i verksamheterna och detta främjar vår samverkan.

Jag har blivit en bättre entreprenör nu. Jag har lärt mig att "tjata på rätt sätt" - när jag pratar med arbetsgivare. Jag övertygar/övertalar/marknadsför STEG och nyttan med att anlita deltagarna och se dem som en resurs.

Jag jobbar lika med alla. Skillnaden med steg är att den från Steg är anställd. Annars är det samma regler och krav. Gäller att ha en bra och öppen dialog om det finns begränsningar. Fungerar det inte tar vi reda på varför. Det kan vara att någon måste vila fem minuter efter två timmar och sen orkar igen. Vet man inte det och ser att personen sitter ner så tror man att de sitter hela tiden. Kan vara att anhörig som gått bort osv.

En lärare närmade sig det svåra problemet att deltagarna inte kände sig inkluderade i det svenska samhället.

Kanske inte mitt sätt att arbeta har ändrats - men jag har blivit ännu mer engagerad i målgruppen nyanlända i Sverige. Jag har utvecklat en djupare förståelse för svårigheterna att komma in i det svenska samhället. Deltagarna känner sig inte inkluderade och jag förstår varför. Jag vill bidra till integration ännu mer nu.

Processledarna vid AME

De fem intervjuade processledarna för STEG arbetar som handläggare eller arbetsmarknadscoacher vid Arbetsmarknadsenheterna (AME) i Skövde, Gullspång, Mariestad och Töreboda. Deras intervjusvar är inbakade i redogörelserna per fråga ovan. Vad som kan sägas vara gemensamt för deras bild av projekt STEG är följande:

De är alla mycket engagerade och verkar driva arbetet inom STEG med stor entusiasm. De sitter som spindeln i nätet mellan deltagare, praktikplatser och projektledning. Dialogen är bra inom arbetsgruppen och samverkan med Arbetsförmedlingen framhålls med eftertryck. De talar om bra samverkan med övriga berörda projektaktörer och en fin teamkänsla. Gruppen hjälps åt och de löser problemen tillsammans.

Arbetet som processledarna gör inom STEG är snarlikt processledarnas vardagliga arbete. Många kontaktvägar var redan upparbetade och jobbet med att stötta individer till arbete är sedan tidigare deras kärnverksamhet. En förändring mot tidigare är att samverkan med till exempel arbetsgivare har blivit ännu bättre i och med STEG. Flera påpekar hur mycket arbetsgivarna anstränger sig och tar ett stort ansvar för att ta emot deltagarna, med tanke på hur mycket extra tid som krävs för detta. Jobbet är givande när många av arbetsgivarna som i början var skeptiska, nu har blivit allt mer övertygade om nyttan med STEG. Några processledare berättar om hur de gärna lobbar för arbetsdelning i framtiden.

Vad som ibland nämndes som något motigt är trögheten i en politiskt styrd organisation, vissa lokala beslut som försvårar arbetet med målgruppen, byråkrati kring projektfinansieringen och inte minst Coronapandemin som medfört en hel del merarbete.

Lärarna vid Vuxenutbildningen

Även de intervjuade lärarna inom STEG hade ofta samma syn på olika frågor. Mest överens var de beträffande det goda samarbetet med andra samt stödet från projektledningen. Lärarna samverkar inom STEG med såväl projektledning som AME:s processledare och representanter för praktikplatserna. Flera berättade att de andra i arbetsgruppen var lösningsorienterade och att arbetsgruppen fungerade bra!

Lika överens var de om deltagarnas entusiasm. Deltagarna är glada och positiva. Lärarna tycker att det är kul att jobba med grupperna och säger att deltagarna verkar nöjda över att få vara en del av projekt STEG. Lärarna tycker att det känns meningsfullt och att deltagarna utvecklas.

Jag hoppas att STEG får fortsätta efter projektavslut. STEG är så viktigt för de deltagare som är med. Bra med STEG är också möjligheten att få upptäcka vad man INTE passar för eller vill jobba med; att det finns en möjlighet att kliva av och välja något annat som passar bättre. STEG innebär en jätteviktig utbildning och projektet uppnår verkligen sitt syfte!

Själva projektet och dess idé ses också positivt på. Lärarna anser att STEG verkligen stärker deltagarna och att det är ett bra upplägg. De gillar också att det är bra snurr på projektverksamheten men önskar att de hade mer tid avsatt inom sina tjänster för att delta på projektets möten.

Även bland lärarna påpekas att ett stort bekymmer är den svaga svenskan hos många av eleverna. De anser att det största hindret för målgruppen är språket. Ofta kan de inte tillgodogöra sig vad som lärs ut. Om språket var bättre på plats skulle deltagarna ha större möjligheter både att ta till sig utbildningen och att kunna få en tjänst och bli självförsörjande i framtiden.

Projektledningens synpunkter

Här tar vi med några citat från de tre som samarbetade inom projektets ledning:

Detta är en utveckling av en modell där vi tränar oss fram. Ett roligt projekt. Hade vi inte haft de här kollegerna hade det inte fungerat. Det är en framgångsfaktor att alla är engagerade. Vi gjorde en utbildning utifrån normkritik, genus mm. med EDCS. Mycket bra för oss så vi tänker lika. Det ger tillit i projektet att vi har en gemensam syn.

Det som är kvar att jobba med är att ta fram rätt typ av tjänster för framtiden. Vi behöver bli ännu tydligare med att det (STEG) handlar om kompetensförsörjning för framtiden! Vi måste tydligare besvara frågan VARFÖR vi gör detta. VARFÖR vi talar om extratjänster och utbildar arbetslösa individer. Tydligare påvisa hur alla, individer som samhälle, vinner på detta framöver. Att det är nödvändigt för att klara välfärdssektorn i framtiden; att dels få tillräckligt med personer som kan göra jobben samtidigt som vi minskar på kostnader för ex försörjningsstöd och AME-utgifter så vi får RÅD att faktiskt anställa dessa personer i framtiden. Skapa en positiv spiral.

Detta projekt har varit lättast att driva av de jag varit inblandad i. Det är viktigt vad man har för folk i styrgruppen. Styrgruppen ska lita på projektledningen, och inte vara inne och peta i detaljer. Viktigt också att ha med politiker i styrgruppen - det är ju de som bestämmer vad som ska göras sedan. Annars riskerar projektresultatet att dö ut efter projekttiden. En styrgrupp ska vara intresserad av ekonomin och av projektresultatet. Det är också viktigt att inte någon blir kommenderad att vara projektledare - det måste vara någon som varit med från början och/eller brinner för projektet/frågan.

Reflektioner från en workshop

Under en processdag som STEG anordnade under hösten 2021 genomförde utvärderingen en mindre workshop. Vi bad projektmedarbetarna att välja en händelse i STEG som gjort intryck på dem och skriva ner den. Därefter fick de läsa upp sin berättelse. Här nedan redovisar vi några av dessa berättelser.

Vid ett provtillfälle fick deltagarna skriva om de olika funktionerna som tangenterna på datorns tangentbord har. Först fick de skriva på svenska, svaren blev korta, otydliga och felaktiga. Vid andra tillfället fick de skriva på sitt modersmål. Då blev svaren korrekta och mer utförliga. Jag såg tydligt att det bara var språket som hindrar dem att visa sina kunskaper. När de inte kan uttrycka sig behöver det inte betyda att de inte kan.

En deltagare sammanfattade utbildningen med att säga att 'Vi har blivit som en familj, Stegfamiljen'. När man ser ett litet ljus tändas i ögonen på en deltagare som säger 'Jag förstår'. Den kraft som många gånger ligger dold. Men jag har

haft förmånen att öppna många dörrar – dela det som finns innanför. Att få del av historier som jag aldrig hade fått lyssna på om det inte varit för STEG.

Jag har tidigare aldrig varit involverad i projekt. Det har gjort intryck på mig att så många människor jobbar och vill att så många som möjligt ska få en chans. Engagemang och glädje!

Att en deltagare har fått tillsvidareanställning. Att deltagare har vuxit in och blivit en viktig del i de olika verksamheterna. Flera verksamheter har nu svårt att föreställa sig en framtid utan deltagarna på arbetsplatsen.

Trots avsaknad av tydlighet och mål från politiken, avsaknad av ett övergripande ansvarstagande från ledningen, strukturella utmaningar och hinder, finns i vår organisation medarbetare som i sitt dagliga arbete gör en otrolig skillnad för andra människor. Den goda viljan är starkare än avsaknaden av strukturer.

Ur detta axplock och de övriga berättelserna kan vi utläsa att det har funnits ett stort hjärta i STEG. Alla i projektet har verkligen kämpat för att deltagarna skulle komma vidare ur sin arbetslöshet. De blir glada och rörda när de lyckas med detta. Det visar att STEG inte bara är ett jobb för projektmedarbetarna, det är en seger när de ser att det sker en utveckling hos deltagarna.

Arbetsgivarna - enkätstudie

I oktober 2020 redovisade vi för styrgruppen en enkät vi skickat till arbetsgivare. Det inkom 27 svar, vilket var en nästan 80-procentig svarsfrekvens. Ett bra resultat var att arbetsgivarna till 90 % sade Ja till att rekommendera andra arbetsgivare att ta emot deltagare från STEG.

De flesta såg mervärden med att ta emot deltagare. På vår fråga om vilka mervärden man såg för arbetsplatsen svarade man främst att serviceassistenterna bidrog med att underlätta arbetet för den ordinarie personalen och att de bidrog till att skapa kunskap om andra kulturer.

Ytterligare en person som delar vårt arbetsbehov. Finns flera värden med att olika människor ger en tillgång i vår mångfald.

Fantastiskt stöd för både den serviceassistent som kommer och för personalen som får en extra arbetskamrat. Sist men inte minst en person som stöttar upp i samband med måltider för den boende.

Många mervärden, framförallt inställningen och att alla ser värdet av det vår serviceassistent gör. Att sopa bort fördomar. Han är en del i arbetsgruppen och har en fin relation till våra boende. Han har berikat verksamheten och haft många viktiga uppdrag. Hör många säga "hur ska vi klara oss utan honom" Då han stöttar över hela huset har det även blivit en hjälp för att öppna mellan avdelningar och samarbeta med varandra.

Arbetsplatsen har inte haft praktikanter eller extratjänst på detta sätt tidigare, det har varit lärorikt och skapat förutsättningar att ta emot fler i framtiden.

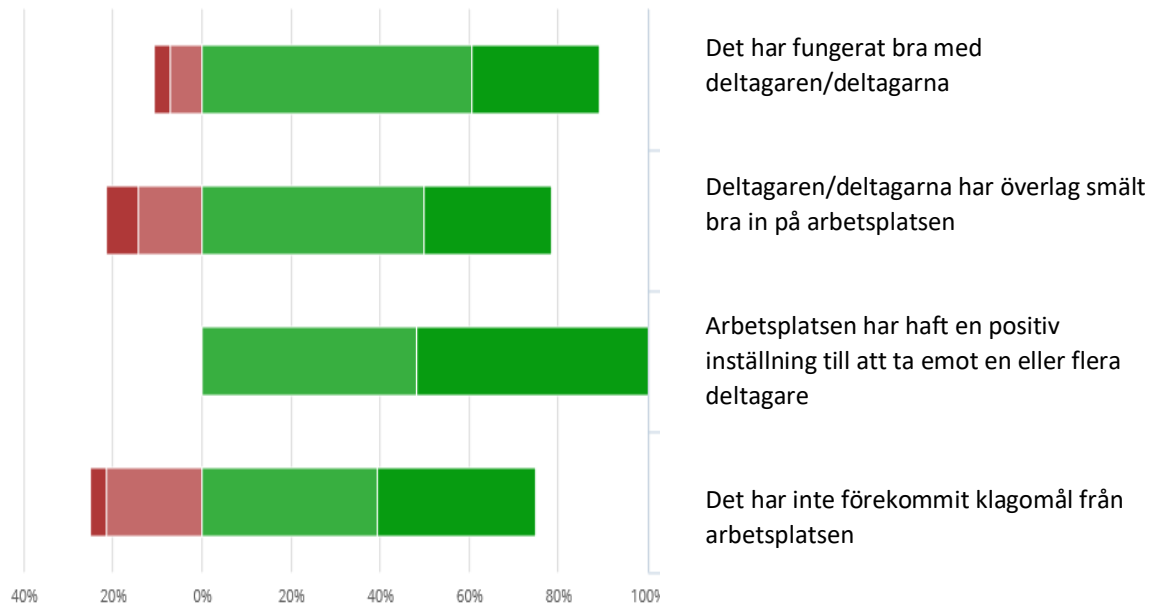
Det är bra för arbetsplatsen (både barn och personal) att få träffa människor med andra bakgrunder och erfarenheter. Det arbetet de utför är väldigt viktigt och ger pedagoger möjlighet att göra det arbete de ska.

Våra serviceassistenter kan avlasta pedagogerna många praktiska göromål så att pedagogerna får mer tid att ägna åt barnen. Det blir en vuxen till att stötta upp i olika situationer och rutiner. Vi får bättre insyn i andra kulturer.

Eftersom vi har deltagare från andra länder är det berikande för vår arbetsplats där det inte finns personal med annat modersmål.

Enligt figuren nedan, där de gröna områdena i staplarna till höger indikerar positiva svar, det vill säga att den svarande håller med om påståendet, tycker de flesta att det gått bra att ta emot deltagare. De mörkröda områdena längst till vänster är negativa svar och som vi ser är dessa ganska få. Vårt allmänna intryck från enkäten är att det mesta fungerade bra ute på arbetsplatserna. Det kan givetvis bli ännu bättre. Eftersom enkäten gjordes så tidigt i projektet vet vi inte om det blev bättre redan under projekttiden.

Klicka i hur mycket du håller med om följande påståenden:



Handledarnas bild av STEG

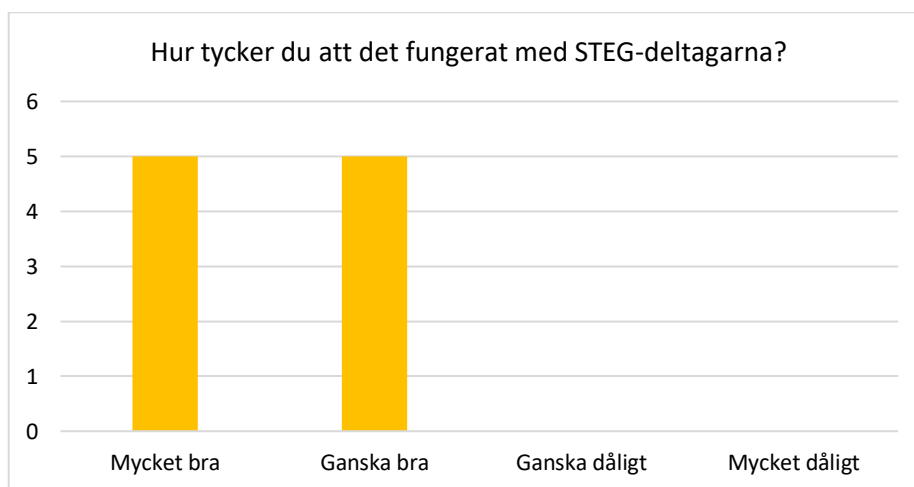
Runt årsskiftet 2021-2022 intervjuades ett tiotal handledare som tagit emot deltagare inom projekt STEG. De intervjuade utgjordes mestadels av handledare som hade bedrivit den dagliga

handledningen på plats ute i verksamheterna, men även några som haft ansvar för handledningen men ändå haft annan personal som skött den praktiska handledningen. Den senare kategorin har ofta haft daglig kontakt med deltagarna och lärt känna dem väl, men alltså inte själva jobbat så mycket i den direkta verksamheten.

De flesta intervjuade handledare tillhörde sektorn vård och omsorg. En handledare tillhörde skola och en verkade i köket på ett boende.

På frågan om vilket antal STEG-deltagare de hade handlett var det för vissa lite svårt att svara. De har haft andra praktikanter ur samma målgrupp och minns inte alltid vilka som kommit från just STEG och vilka som kommit från annat håll. En handledare hade endast handlett en deltagare från STEG medan drygt hälften av dem angav att de handlett 2-4 deltagare. De övriga angav att de handlett mer än 4 deltagare.

Vi ställde en vid och öppen fråga kring hur de tycker att det fungerat med STEG-deltagarna. Här är det tydligt att det blir uteslutande positiva svar, se diagrammet nedan. Ingen alls tyckte att det fungerat dåligt. Där det "bara" fungerat "ganska bra", hade det ofta att göra med att deltagarens svenska-nivå var för låg, att deltagaren egentligen inte ville jobba i aktuell verksamhet eller att det förelåg privata bekymmer hos deltagaren. De flesta handledare hade en mycket positiv egen inställning till att vara handledare. De ansåg att insatsen var viktig för såväl individ som för arbetsplats. Det var uppenbart att dessa handledare hade det "lilla extra" engagemanget.



Det positiva som handledarna framhåller är deltagarnas inställning och intresse av att lära sig mer. Några har blivit intresserade av att läsa vidare till undersköterska och några har blivit erbjudna att stanna kvar som exempelvis timanställda.

De känner sig delaktiga hos oss – de är en av oss.

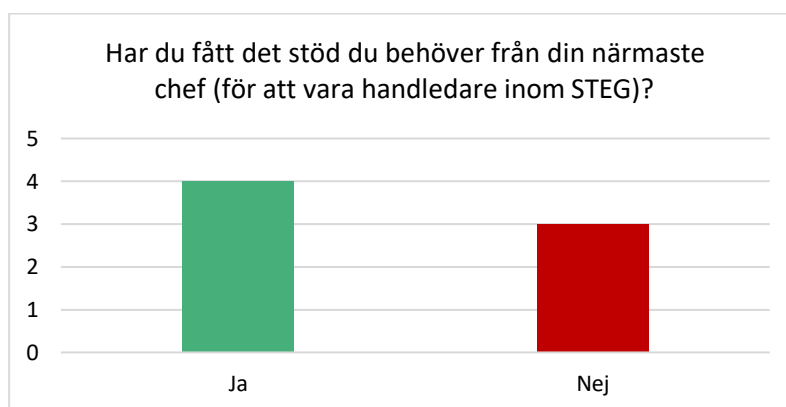
Det är så positivt att se deras utveckling. Och då blir de så glada själva också.

Flera av deltagarna är också riktigt duktiga med till exempel de boende. De lyckas få fin kontakt trots att svenska språket ibland brister.

Vad som kan vara svårt är att få tiden att räcka till, då många deltagare behöver flera repetitioner och att genomgångarna måste göras långsamt. Ibland kan de artigt svara att de har förstått fast det sedan märks att det inte alls är så.Handledaren behöver vara vaksam och lyhörd och ideligen fånga upp sådant som inte gått fram. Det förekommer också att vissa deltagare är lite blyga och därför inte vågar fråga när de inte förstår.

Stöd från chefen

Det är en stor risk att handledaruppdraget läggs på ett redan fullt arbetsschema. Vi frågade ifall handledarna fått tillräckligt med stöd från sin närmaste chef, till exempel tillräckligt med tid, avlastning från andra arbetsuppgifter eller tillräcklig introduktion. Här spretade svaren lite, då vissa var nöjda medan andra tyckte att mer kunde göras.



De som efterfrågade mer stöd påtalade tidsbrist och brist på avlastning. Några efterfrågade mer information från sin chef. Det hade till exempel inte alltid framgått vad syftet med handledningen var, när deltagaren skulle komma eller hur handledaren skulle jobba rent praktiskt. På annat håll tyckte handledarna att de klarade sig bra själva men att chefen inte alls var delaktig.

Chefen har ingen susning om vad vi gör. Bara lämnat över deltagaren till oss men vet inte vad vi gör i praktiken. När det sedan går bra tar hen åt sig äran.

Men som synes i diagrammet är majoriteten ändå nöjd.

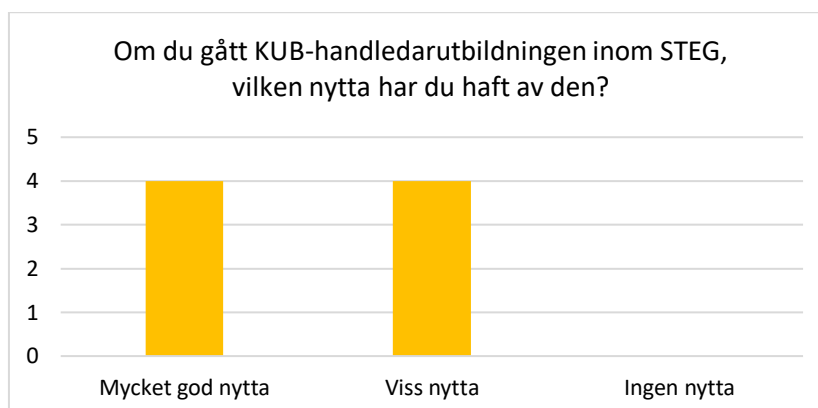
Nu har vi en underbar chef. Jag ska silvertejpa fast henne på stolen så hon blir kvar!

Handledarutbildning

Handledarna har erbjudits utbildning i den KUB-modell som Validering Väst står bakom. KUB står för Kartläggning - Utveckling - Bekräftelse och är ett strukturerat och anpassat sätt att handleda en deltagare så att hen uppnår uppställda krav på självständighet i förhållande till fastställda arbetsuppgifter.

Samtliga intervjuade handläggare hade utbildats i KUB-modellen under en heldag och en av handledarna hade dessutom medverkat vid utbildningens anpassning till just STEG-projektet. Vi

frågade vilken nytta de haft av KUB-modellen och hälften svarade att de haft mycket god nytta av den, och hälften angav att de haft viss nytta, se diagram.



Flera handledare framhöll vilken god hjälp de fått av det arbetsredskap som KUB-modellen innebär. Det handlar dels om materialet i form av kort med bilder att visa upp och använda sig av, till exempel hur man kan förklara begrepp och innebörd gällande kommunikation, ansvarstagande, problemlösning, arbete för hållbar miljö etc. Dessa kort och bilder var uppskattade. Annat som handledarna uppskattade var alla råd och tips om hur man kan dela in instruktioner i mindre delar, hur man behöver repetera inlärningsmomenten för den som inte behärskar svenska språket så bra, samt vikten av att välja vilka ord som används.

Några handledarröster om KUB-utbildningen:

Vi har fått bra arbetsredskap i KUB-modellen. Bra att ha och visa bilderna till exempel. Vi använder den ganska mycket!

Vi har förstått och fått stöd i att lägga oss på lite lägre start-nivå jämfört med vår ordinarie handledarutbildning

Det var mycket bra att vi fick med material så vi kan sprida det vidare till våra kollegor!

Vi har blivit medvetna om att vi måste dela upp instruktionerna i mindre moment. När vi förklarar och visar får det inte bli för mycket på en gång.

Man måste vara tydlig, tala långsamt och tänka på vilka ord man använder. "Skitbra" är till exempel inget bra ord [då det är förvirrande att kombinera positivt och negativt i samma ord]. Det blir extra svårt nu med visir på också ...

Jag planerar bättre nu. Och jag har också blivit bättre på bemötandet!

De flesta handledare var alltså mycket nöjda med själva utbildningen. De som ändå tyckte att de endast haft "viss nytta" av utbildningen ansåg att de redan jobbade ganska bra med att handleda praktikanter och deltagare; att de egentligen inte blivit så påverkade av utbildningen. Men även

bland dem framhölls att det var bra med vissa tips och vissa påminnelser om hur man bör tänka och agera. De synpunkter som framkom på utbildningen handlade om att den borde legat tidigare i projektet och att den kunde varit lite längre. Några önskade också bättre uppföljning och återkoppling då de känt sig lite utelämnade och ensamma när de fått hand om en STEG-deltagare och skulle använda modellen i praktiken. En metoduppföljning från Validering Väst har erbjudits alla, men detta har alltså inte ansetts tillräckligt.

Utbildningen borde ha varit innan första deltagaren kommer!

Återkoppling efteråt hade behövts; en uppföljning från de ansvariga. Vi blir lite lämnade ensamma och isolerade när utbildningen är klar och deltagaren väl kommit.

Handledarna har också inom STEG-projektet fått möjlighet att delta i utbildningen "Verksamhetsutveckling som vänder perspektiv" som hållits av projektparten EDCS. Här har syftet varit att diskutera och ytterligare få upp ögonen för de horisontella principerna icke-diskriminering, jämställdhet och tillgänglighet. Av de intervjuade handledarna var det endast tre handledare mindes att de varit med på utbildningen. Detta trots att nog flera av dem faktiskt varit det. Att de inte minns den tror vi beror på primärt två saker. Det ena är att den var avsedd att genomföras på plats i verksamheterna och bygger på diskussion och reflektion i grupp, vilket lämpar sig mycket dåligt för det digitala formatet. Här har alltså pandemin haft en tydlig negativ inverkan. Den andra anledningen tror vi vara att namnet på utbildningen är för intetsägande, och detta kan medföra att man inte riktigt minns den även om man faktiskt varit med.

Av dem som mindes angav två att de haft "mycket stor nytta" och en person "viss nytta" av utbildningen. Vi tror dock att det är fler som haft nytta och glädje av innehållet, då detta är frågor som diskuteras i olika forum och man minns generellt inte alltid varifrån man fått olika tankar och förhållningssätt.

Här följer några kommentarer kring "Verksamhetsutveckling som vänder perspektiv":

Bra tips och "pepp" att jobba vidare med dessa frågor. Det förstärkte det jag redan visste och gjorde men det blev ändå lite "Aha - så kan man också göra"

Jag är mer nyfiken och mer lyhörd nu!

Det är bra att diskutera med andra. Det ger fler perspektiv. Men det beror så mycket på vilka man får i sin grupp. Upplägget var i alla fall bra!

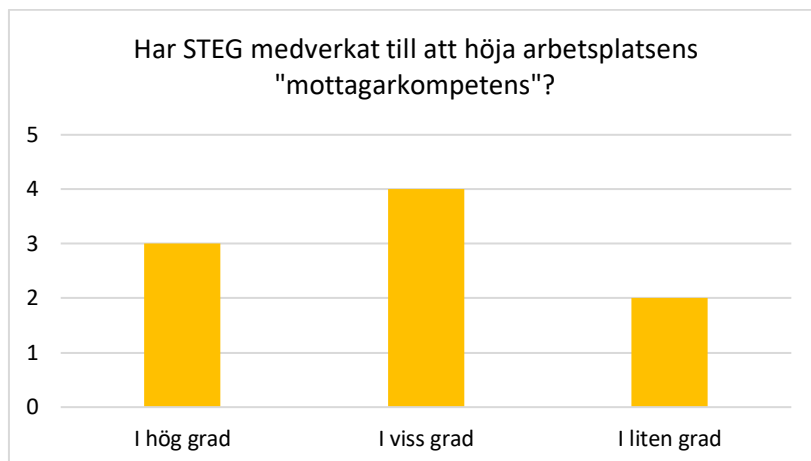
Vi har nu på arbetsplatsen landat i en bättre förståelse. Vi har större tålamod med deltagarna; att det får och måste få ta tid att lära sig till exempel.

Generellt önskade handledarna mer utbildning och bättre stöd och återkoppling från projektledning och andra ansvariga.

Utbildningarna bör gå oftare och fler av oss bör vara med på dem!

Mottagarkompetens

Vidare frågade vi hur handledarna ansåg att projekt STEG bidragit till att höja arbetsplatsernas mottagarkompetens, det vill säga förmågan att ta emot någon som tidigare stått långt ifrån arbetsmarknaden. Här spretar svaren lite mer, se diagram.



Den största anledningen till att det inte är större mängd positiva svar är helt enkelt att många redan innan STEG ansåg sig rätt bra på att ta emot praktikanter ur olika målgrupper. Men flera handledare berättar att de på olika sätt blivit bättre på mottagandet via STEG. De har lärt sig att de behöver hjälpa till med mer än att bara instruera arbetsuppgifter:

När det kommer en undersköterska för sin praktik är det en annan sak, då handlar det enbart om jobbet. Men här är det hela människan som får stöd, till exempel hjälp att fylla i blanketter och annat som egentligen tillhör hens privatliv.

Vi har lärt oss att inte ställa för höga krav på deltagaren i början.

Vi var rätt duktiga redan innan, men KUB har ändå påverkat oss.

Genom att vi ser vinsten även för oss, att vi får fler kollegor som kan avlasta oss, har vi blivit mer positiva. Det har gjort att vi anstränger oss ännu mer och tar emot deltagarna med öppna armar. Nu är vi beroende av dem när vi vant oss vid dem. Det finns en stor tacksamhet hos oss när vi ser vinsten framåt!

Vi har blivit ännu bättre på att planera arbetet i förväg kring hur vi ska agera när vi tar emot någon ny.

Samtalsklimatet

Nästa fråga gällde kollegorna på arbetsplatsen. Vi undrade om handledarna märkt om till exempel arbetsplatsens samtalsklimat förändrats eller hur arbetskamraterna påverkats på något sätt av STEG. Här vittnar flera om att arbetsmiljön blivit lite mildare och tonen blivit mjukare. I början kunde en del klagomål höras, framför allt om den utökade arbetsbelastningen som en ny och långsam kollega innebär, men när de sedan förstår vitsen med det hela blir förståelsen större och därmed även engagemanget och den positiva inställningen.

Deltagarna har betytt mycket för vår verksamhet. Till exempel en deltagare som kommit nära en hjärnskadad man på ett sätt som ingen annan personal gjort!

Det har varit svårt att få tid att handleda. Det har varit extra stressigt på grund av personalbrist under pandemin och då har det varit ännu svårare att få loss tid.

Ja, man tänker efter mer nu. Anstränger sig mer, till exempel säkerställer att det känns ok för deltagaren att säga att hen inte förstår. Det är mjukare nu med en större förståelse för andra.

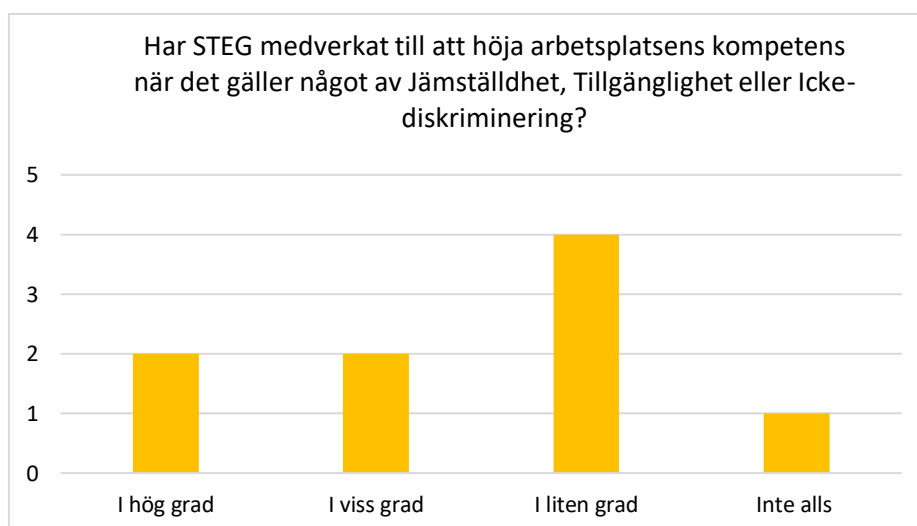
Alla tar hänsyn – inkluderar personen på fikarasterna, anpassar språket och hur vi pratar så att alla kan förstå.

De är nöjda att de fått ett huvud till. Men det är inte enbart positivt. En del "stånk" har det varit från kollegor om att det tar för mycket extra tid etc.

I början var de [kollegorna] lite tveksamma, det tyckte att det var jobbigt, men det var nog mest beroende på dåligt ledarskap. Och dålig information. Killen som kom är en i gänget nu. Men nya kollegor på riktigt kan de bara bli om de utbildar sig till undersköterskor ...

Horisontella principer

Alla projekt finansierade av Socialfonden ska verka för att de horisontella principerna jämställdhet, icke-diskriminering och tillgänglighet efterlevs och att kunskapen och förmågan därom höjs. Vi undrade hur handledarna såg på STEG:s inverkan på dessa områden. Här blev svaren något nedslående då mer än hälften ansåg att STEG påverkat dem endast i liten eller ingen grad, se diagrammet nedan.



Svaren kan också tolkas så att många arbetsplatser idag är hyfsat bra på i alla fall delar av dessa områden. Det har jobbats med dessa frågor nu i ett par decennier och även om inte allt är

perfekt så anser sig många redan vara ganska kunniga på området nu. Dessutom har STEG tyvärr inte på grund av pandemin lyckats med sina tänka kompetensinsatser då dessa inte riktigt har fungerat som tänkt i digital version.

Vi är redan bra på dessa frågor och STEG har inte påverkat oss här.

Nej vi har bara fått hit praktikanterna - men vi har sedan löst allt själva.

Det är dock flera som faktiskt tycker att STEG hjälpt dem att bli bättre på de horisontella principerna. Då är det främst icke-diskriminering som avses, men även jämställdhet i viss mån. Några citat lyder:

STEG har hjälpt oss att bli bättre på detta för nu är det ok att prata om det! Vi är alla samma och det är individen i fokus, vad just den kan tillföra.

Positivt är att några tjejer har hos oss fått förtroende för män som kollegor och medmänniskor. De har tidigare blivit illa behandlade av män, men har på vår arbetsplats i vårt arbetsklimat fått förtroendet tillbaka!

Vi var kunniga redan innan, men STEG har gjort oss ännu bättre och vi har blivit påminda om vissa saker.

Närmare anställning

Våra sista frågor till handledarna handlade om ifall STEG:s deltagare utvecklats och därmed kommit närmare en anställning på den reguljära arbetsmarknaden. Här svarar alla utom en tveklöst "JA" på frågan! Vi undrade också om de kunde se en koppling till den handledarutbildning de fått. Några såg en direkt koppling

Han har lärt sig massor. Han kunde ingenting och vi har lärt honom mycket. Handledarutbildningen har absolut bidragit till detta.

Ja, för jag har nu blivit bättre på att handleda så att personen kan utvecklas och växa!

Vår första deltagare ska nu sluta och börja läsa svenska på halvtid och jobba som timvikarie på halvtid. Detta har hen ordnat på egna meriter!

Ja en har ju blivit anställd nu!

Den som var mera tveksam lät ändå lite hoppfull:

Inte som undersköterska i alla fall. De är för långt ifrån. Men den tredje deltagaren ser jag faktiskt lite potential i. Hen kan nog tänka sig att jobba här framöver ...

Övriga kommentarer

Slutligen fick handledarna fritt kommentera projekt STEG. Några citat följer:

Människor kommer närmare varandra i och med STEG.

Alla deltagare vill inte vara här. En vill till exempel hellre vara målare.

Det är bra att de kommer ut och inte sitter hemma. Som jag ser det är största vinsten att de kommer ut!

Det har gått bra men vi måste vara noga med att berätta hur arbetslivet fungerar. Att tider ska hållas och att man till exempel inte kan gå och klippa sig mitt på dagen. Man måste hålla tiden.

Jag tycker att STEG är ett bra sätt att jobba på. Hoppas det får fortsätta!

Det här är bra! Jag är positiv till dylika satsningar. Win-win för båda parter!

Det är trevligt att jobba med deltagarna. STEG är en jättebra grej. Jag vill gärna jobba mer med detta. Det är jättebra att de får testa på jobbet innan de eventuellt sätter sig i skolbänken för en yrkesutbildning.

Reflektioner och slutsatser från handledarintervjuerna

Att intervjua handledarna har varit mycket värdefullt för utvärderingen. Tyvärr gick det på grund av pandemin inte att göras på plats utan fick ske via telefon eller digitalt. Det hade naturligtvis varit bra att få träffa dem på plats, men en telefonintervju kan också ge en bra inblick och våra telefonintervjuer varit mycket givande för helhetsbilden. Vi sammanfattar de viktigaste slutsatserna samt reflektionerna kring handledarnas bild nedan i punktform.

- Handledarna ser generellt ett stort värde i projekt STEG:s syfte och upplägg. De ser hur viktigt detta är både för individerna och för arbetsplatsernas kompetensförsörjning framöver. De känner att de bidrar och gör nytta!
- De flesta handledare har ett stort eget engagemang! Detta påverkar projektresultatet positivt. Hur skapar vi detta engagemang hos fler framöver?
- Flera handledare efterlyser en bättre helhetssyn. Det är synd att inte bättre ta vara på deras engagemang. De vill till exempel förstå vad deltagaren gör de andra dagarna när hen går i skolan och därmed få möjlighet att koppla samman handledningen med vad som lärs ut teoretiskt av yrkesläraren, så att skola och praktik bättre kan samverka. Många vill också känna sig delaktiga i projektgemenskapen och få mera återkoppling och dialog kring sina insatser. Flera har efterfrågat att tillhöra ett projektsammanhang och inte vara så ensamma och utelämnade.
- Deltagarnas brister i svenska språket är den stora svårigheten, både för dem själva och för arbetsplatserna och handledningen.
- Urvalet av deltagare är en återkommande fråga under intervjuerna. Ofta fungerar det bra, men ibland kommer det deltagare som egentligen inte alls är intresserade av yrket i fråga. Här måste matchningen vara god.
- Handledarutbildningarna är mycket uppskattade. KUB-utbildningen som ger praktiska tips och verktyg har varit ett gott stöd. Flera handledare berättar att de använder materialet och även har spridit det vidare till sina kollegor. Några handledare anger dock

att de redan är ganska bra på att ta emot deltagare; att utbildningarna inte påverkat dem så mycket. Men mellan raderna förstår vi att de ändå har uppskattat utbildningen i och med att de blivit påmind om saker och kanske ändå fått en del matnyttiga tips.

Slutsatsen blir att handledarna på det stora hela är nöjda och positivt inställda till STEG-projektets syfte och verksamhet, men att det för ett framtida koncept finns en hel del att förbättra och skruva på.

STEG är jättebra och jag hoppas att det fortsätter! Det är så trevligt att jobba med deltagarna och jag vill gärna jobba mer med detta!

Deltagare - enkätstudie

I oktober 2020 redovisade vi för styrgruppen en enkät skickad till deltagare via sms. Den första deltagarenkäten gav tyvärr låg svarsfrekvens vilket gjorde att vi beslutade att deltagarna hädanefter i stället skulle få enkäten under sista lektionstillfället, då läraren hade möjlighet att uppmana dem att besvara den.

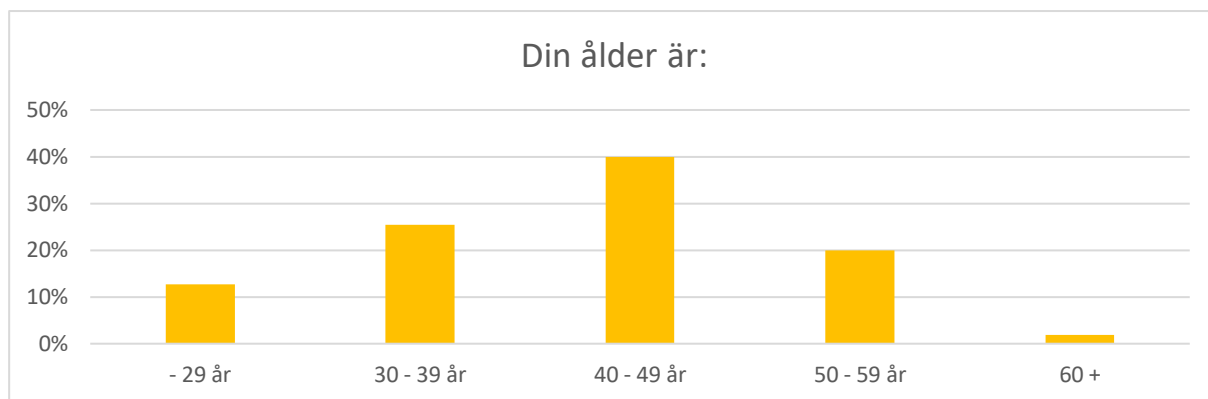
Vi har fått in 112 svar, varav 92 har fullföljt ända till slutet, på deltagarenkäten, vilket är 74 procents svarsfrekvens. Detta är en bra svarsfrekvens om vi tar med i beräkningen att en del inte vågar klicka på en länk i ett sms eller inte kan tillräckligt bra svenska för att förstå vad det handlar om. Nedan redovisar vi några figurer och andra resultat från enkäten.

Det var ca 75 % kvinnor som svarade. Nästan 70 % av de svarande deltagarna var födda utanför Europa, oftast i Asien. Två tredjedelar angav att de gått Vård- och omsorgsutbildningen. Ett par som angett Kök/storkök har nog i själva verket också gått Vård- och omsorgsutbildningen. De kan exempelvis ha sysslat mycket med mat på sin arbetsplats och gjort en förväxling. Köksutbildningen lades ju ner på ett tidigt stadium och vi är inte säkra på att någon alls därifrån har svarat.

Födelseregion	%
Asien	47
Afrika	23
Sverige	18
Övriga Europa	11
Norden (utom Sverige)	1

Vilken STEG-utbildning har du gått?	%
Vård och omsorg	63
Förskola och skola	33
Kök/storkök	4

Åldersspannet var stort men det fanns en förskjutning åt yngre åldrar, 80 % var yngre än 50 år. Dock var högsta andelen 40-49 år.



På påståenden om utbildningen svarade de allra flesta mycket positivt. Se tabellen nedan.

Påstående	Medelvärde av max 4
Utbildningen i STEG passade mitt intresse mycket bra	3,2
Utbildningen i STEG var mycket bra	3,4
Utbildarna var kunniga	3,4
Utbildarna i STEG lyssnade på mina tidigare kunskaper och erfarenheter	3,4

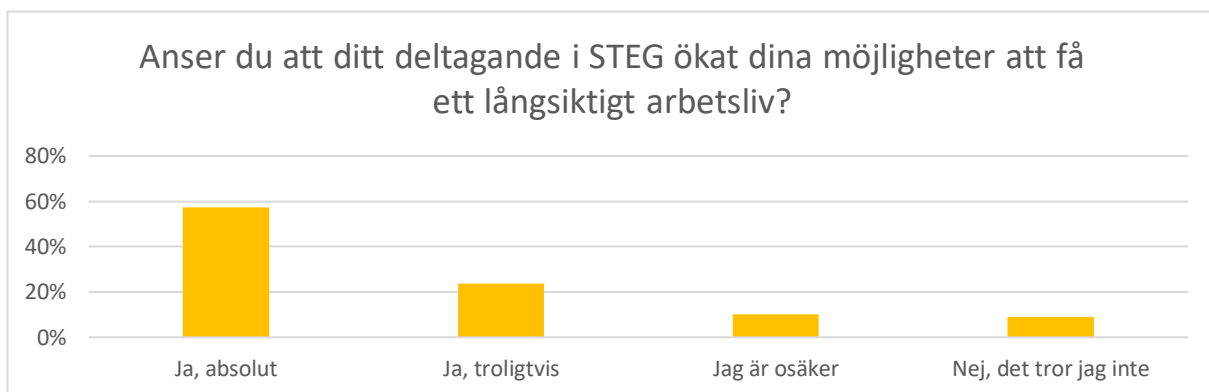
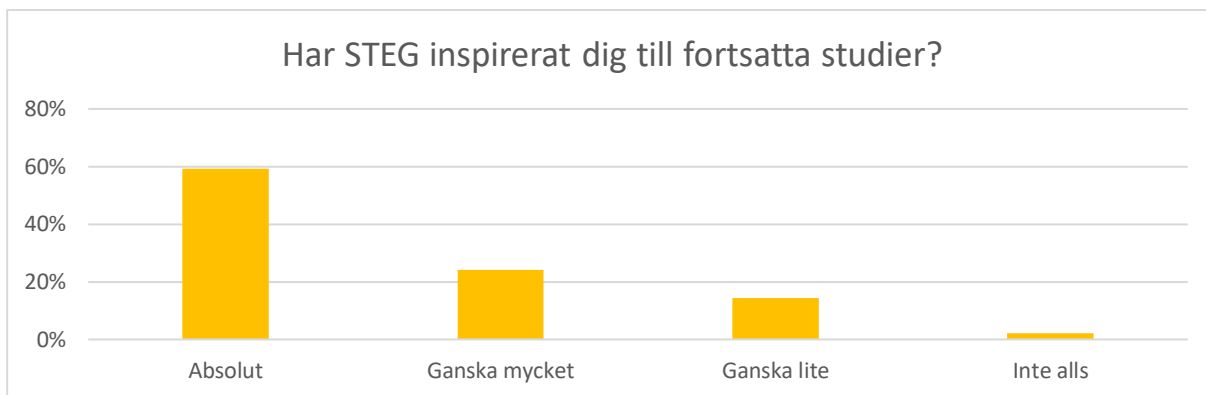
Detsamma gällde påståendena om arbetsplatsen. Man kan lägga märke till i tabellen att de differentierat sina svar. Det sista påståendet om att det varit roligt att jobba på arbetsplatsen har fått högst medelvärde.

Påstående	Medelvärde av max 4
Lärandet på arbetsplatsen var mycket bra	3,3
Handledningen på arbetsplatsen var mycket bra	3,2
Jag trivdes mycket bra med arbetsuppgifterna	3,4
Jag tycker det är roligt att jobba på arbetsplatsen	3,5

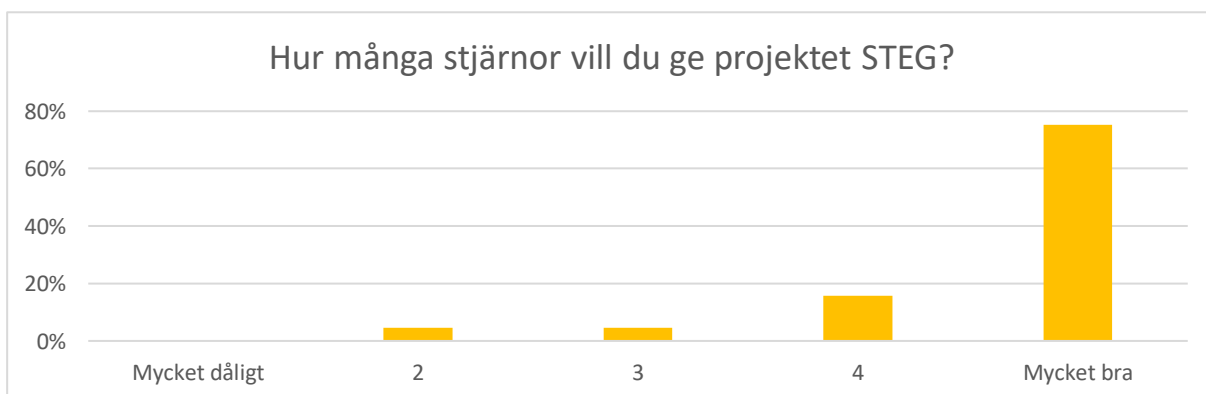
Tio deltagare (6 %) hade upplevt någon form av diskriminering. Vi har inte gjort någon djupare analys av detta men vi kan poängtera att projektet har haft en hög ambition när det gällt att stoppa diskriminering. Dock har pandemin försenat utbildningsinsatser på arbetsplatserna.

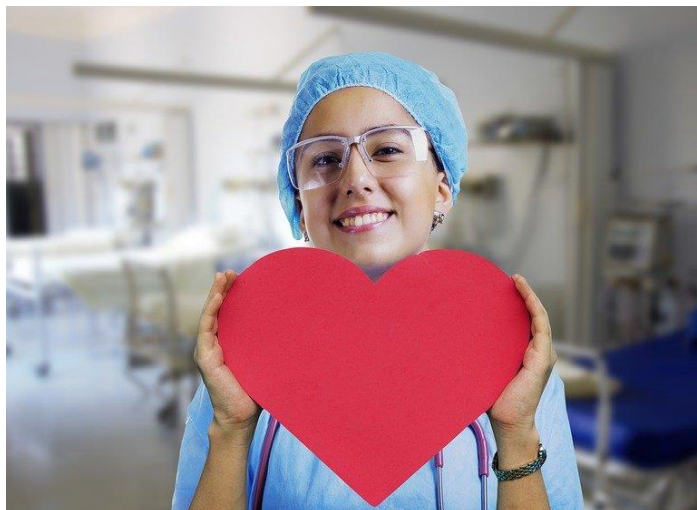
Diskrimineringsgrund	Antal
Ja, på grund av min etniska tillhörighet	3
Annat än svarsalternativen	3
Ja, på grund religion eller annan trosuppfattning	2
Ja, på grund av mitt kön	1
Ja, på grund av min funktionsnedsättning	1

De allra flesta tyckte att utbildningen var väl anpassad till deras nivå. Några enstaka tyckte att de redan kunde mycket. Majoriteten, över 80 %, var inspirerade till fortsatta studier efter utbildningen. Det var också 80 % som trodde att STEG ökat deras möjligheter att komma ut i arbetslivet.



Svaren tyder på att deltagarna är övervägande positiva till STEG. På vår fråga hur många stjärnor man skulle ge projektet av fem möjliga blev medelvärdet 4,6 (det syntes markeringsbara stjärnor i frågan). Detta är förstås med beröm godkänt. Fritextsvaren på sista frågan där de kunde ge egna kommentarer tydde också på en stor nöjdhet.





Arbetsförmedlingen

Samarbetet med Arbetsförmedlingen har från flera håll framhållits som en betydelsefull framgångsfaktor. Engagemanget från den kontaktperson från AF som samverkat med STEG har varit stort och uppskattat. De intervjuade inom projektorganisationen vittnar om en lösningsorienterad person som ser möjligheter istället för hinder, och som själv hjälper till att knyta upp de eventuella knutar som uppstår.

Framgångsfaktorer för projektet är viljan + samverkan + Cecilia på Arbetsförmedlingen. Det är så bra att hon vill lösa saker - det är så viktigt! Jag upplever att det är väldigt personberoende. Jag har erfarenhet av andra personer på Arbetsförmedlingen och då har samarbetet inte fungerat alls utan varit katastrofalt.

Kontaktpersonen själv var lika nöjd med projektet och nämnde att man hade skruvat och anpassat så att allt skulle fungera optimalt. I AF:s del ingick att informera arbetssökande om STEG och vad de kunde förvänta sig om de valde att delta i projektet. Varje deltagare måste uppfylla vissa villkor, vilket samtliga av det 50-tal deltagare som AF förmedlade också gjorde.

Framtiden för ett fortsatt åtagande från AF inom de fyra kommunerna är dock oviss. Det krävs att det finns chefer som prioriterar detta. AFs uppdrag är inte helt utlinjerat i dagsläget och det förändras också över tid. Arbetsmarknadsstöden kan se olika ut och vissa tider prioriteras en viss målgrupp, senare en annan. Kontaktpersonen menar att AF nog alltid kommer att samverka med AME i kommunerna, men kanske inte i exakt de här fyra. I och med omstruktureringen finns det mindre svängrum även om man fortfarande kan agera. De arbetslösa som behöver stöd försvinner inte.

Väldigt många av de arbetslösa hamnar i de utsatta grupperna nu, det är mer digitalisering, och de behöver mer stöd. Det krävs ett omfattande arbete kring varje individ men detta går inte längre att göra inom vår organisation. Detta kommer

eventuellt att bli en frustration. Vi kommer inte ha möjlighet att jobba individuellt trots att de behöver fördjupat stöd. Vi räcker inte till.

STEG har varit en stor tillgång som tack vare den långa tiden och det aktiva deltagandet som deltagarna måste prestera i och med att de har ett jobb, har gett resultat. Både deltagare och arbetsgivare har investerat mycket resurser. Detta måste tas tillvara menar kontaktpersonen.

Det har varit en fantastisk insats när man kunnat jobba ett helt år med personer som haft stöd. Det ger möjlighet att se bredden på en individ. Synd att det slutar. Nästa steg är att arbetsgivarna ser målgruppen som en kompetens, inte bara säger hej då. Inte att resan tar slut. Deltagaren ska kunna erbjudas något, jobb eller kanske gå en utbildning.

På vår fråga om STEG har gett mer kunskap och intresse att anställa personer som idag står utanför arbetsmarknaden svarade kontaktpersonen att det kommit in feedback som tyder på det. Deltagarna har bidragit reellt till verksamheterna. Jämfört med kortare praktiker är STEG-modellen att föredra. Arbetsgivarna kan se praktikanter som tillfälliga, mer av belastning än en nytta. I STEG blev deltagaren en medarbetare.

Projektet har fått arbetsgivarna att tänka till. När personen lämnar tänker de 'Oj, vem ska nu göra detta', Inställningen blir att 'Detta är en framtida kollega'. Det spelar roll att deltagarna går en utbildning samtidigt, det de lär sig är arbetsplatsrelaterat och kunskap som man måste ha, hygien etc. Det blir mer som en provanställning i sak.

Enligt AF vet arbetsgivarna om att de har personalbrist. Om de kommer till AF med en order frågar AF dem vilken kompetens de vill ha. Finns inte kompetensen att tillgå frågar man de kan ta in någon annan och de kanske kan arbetsdela, ta ett vårdbiträde och renodla arbetsuppgifter uppåt. Det verkar alltså vara en förändring på gång och STEG har påverkat i rätt riktning.

EDCS

EDCS, som är processtöd med grund i horisontella principerna, har fått en framträdande roll i STEG genom att projektledaren aktivt sett till att de är med i mycket som rör projektet. De har varit med i det mesta, inte enbart i att utbilda handledare ute på arbetsplatserna som var deras grunduppgift från början. I många andra projekt har EDCS kommit in som föreläsare och hållit enstaka workshops, men i STEG har de blivit en del av projektet. De sa under vår första intervju att detta är på grund av att projektledaren drivit på när det gäller att ta in dem som stöd i projektgenomförandet. EDCS roll är nu att ifrågasätta normer och att införa en normkritisk syn i hela projektet.

Generellt sett i projekt vet man inte att det finns en sådan förändringspotential i dessa frågor. Det är inte bara att säga "Bra, men det får inte förändra något", utan det behövs verkligen en förändring. Vår roll ska vara att påverka de andra medarbetarna i STEG så att de gör rätt, och där har vi fått goda chanser att påverka dem. Det är ju de som pratar med arbetsgivarna. Det krävs extra tid till tankar för att man ska börja ifrågasätta normerna.

EDCS blev snart en stark samarbetspart i STEG och arbetade både med att förändra synsätt hos medarbetarna inom projektet och med utbildningar i jämställdhet och antidiskriminering riktade till deltagarna. Det sistnämnda var en del i utbildningsblocket samhällsinformation. EDCS säger att både vuxenutbildningen och arbetsmarknadskonsulenterna tyckte att det var bra att de hållit detta inom utbildningen.

EDCS menar att flera medarbetare i projektet har flyttat fokus och gått från att bara se STEG som integrationsprojekt till att också se det som ett kompetensförsörjningsprojekt. Medarbetarna har förändrat sin syn på deltagarna till att dessa ska vara i en utvecklingsprocess, inte enbart få en extratjänst eller komma närmare ett jobb, utan verkligen uppnå en personlig förändring som kan leda till en karriärresa.

*Medarbetarna vill deltagarna väldigt väl men de har behövt byta synsätt.
Projektledaren har drivit att synen måste förändras.*

Medarbetarna har därmed gjort en förflyttning från att informera arbetsgivarna om att "ni får fler händer och fötter" till att "detta är era framtida kolleger". De ser helheten och hur arbetsgivarna ska göra för att deltagaren ska lyckas. Arbetsgivarens roll fokuseras då på ett nytt sätt.

Det viktigaste är att påverka projektteam, deltagare och arbetsgivare. Att få arbetsgivarna att se mångfald som en tillgång är inte helt lätt.

Enligt EDCS måste man problematisera begreppet "egen försörjning". När man talar om rätten till arbete (en mänsklig rättighet i FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna) tänker man ofta olika för kvinnor och män. Män anses ha större rätt till arbete men det handlar om att man har *samma* rättigheter allihop. Det är inte bara att "fösa in" kvinnor i något som de inte är intresserade av, det krävs att de är med på noterna. Kvinnor är inte längre från arbetsmarknaden än män. Som Kicki Borhammar från EDCS uttryckte det på STEGs slutkonferens:

Man ska inte enbart säga att människor står långt ifrån arbetsmarknaden, man måste också vända på det och fråga 'Varför står arbetsmarknaden så långt ifrån människorna?'

När det gäller projektets funktion tycker EDCS att allt de sett fungerat bra. Avstämningar med olika kommuner verkar ha fungerat bra. Träffarna i teamet har också varit bra. Det är bra med AF som förstått projektets syfte och hur det bör fungera för deltagarna. Utbildningen är bra och det är bra lärare. Projektet verkar haft ett bra samspel med utbildningsanordnaren.

EDCS har tyckt sig märka att det finns en vilja till utveckling och förändring, samt en god kommunikation, inom STEG. Projektledaren har tagit arbetet successivt framåt och gjort saker när tiden för dem varit mogen, till exempel fokusförflyttningen bort från synsättet om händer och fötter och att fler kom i egen försörjning, till det mer utvecklingsinriktade.

Projektledaren har gjort det smidigt. Alla i arbetsgrupperna kan känna sig delaktiga och det är jättebra. De vill ju att det ska gå bra för deltagarna. Det är de

som ordnar praktikplatserna, de ser ju saker. Ska bli spännande att få info från dem och se hur de informerar dem. Inte bara kommer med "händer och fötter".

Tyvär hade EDCS på grund av pandemin inte kunnat utbilda på plats ute hos arbetsgivare. De har genomfört digitala workshoppar men de tycker inte alls att det samma sak som att vara ute på arbetsplatsen. Workshoparna bygger mycket på reflektion och diskussioner mellan de som går utbildningen. Detta har inte fungerat så bra digitalt. Vissa av handledarna berättar ändå att de fått god hjälp av det som de lärt via EDCS:s utbildningar, medan några knappt minns att de varit med. Diskussioner i grupp är mycket beroende på vilka som är med i gruppen – och workshopledaren behöver vara närvarande i rummet för att fånga upp olika inspel. Dessutom är detta ibland lite svåra frågor att diskutera, vilket gör det än svårare digitalt. Själva upplägget på workshoppen har dock varit uppskattat, men har alltså inte haft samma effekt digitalt.

Den viktigaste rollen som EDCS har haft i projektet är att dels stötta och vara bollplank till projektledningen i allehanda frågor, och främst det som rör de horisontella principerna, samt att få alla inblandade projektmedarbetare och arbetsgivare att tänka att vi ska se STEG:s deltagare som framtida kollegor. Detta har EDCS verkligen lyckats med!

Validering Väst

Validering Västs uppgift i stort har varit att skapa förutsättningar för validering. De har erbjudit handledarstöd för extratjänst i utbildning vilket innebär att handledare får utbildning i KUB-modellen. Handledare ute på arbetsplatserna erbjuds en heldagsutbildning i KUB-modellen samt erbjuds fortsatt metodstöd efter utbildningen. KUB står för Kartläggning, Utveckling och Bekräftelse.

Validering Väst har haft processledning i STEG och utvecklat STEG-rollerna tillsammans med arbetsgrupperna. Det har handlat om arbetsuppgifterna, självständighet att utföra dem, samt att koppla generella arbetslivskompetenser till arbetsuppgifterna. Även ta fram Moment för lärande, dvs att deltagarna ska möta det som sker i jobbet för att få en uppfattning om vad det kan innebära för dem att utbilda sig vidare.

En intressant sak är att Validering Väst "upptäckte" projektet och ville vara med för att de tyckte det var bra.

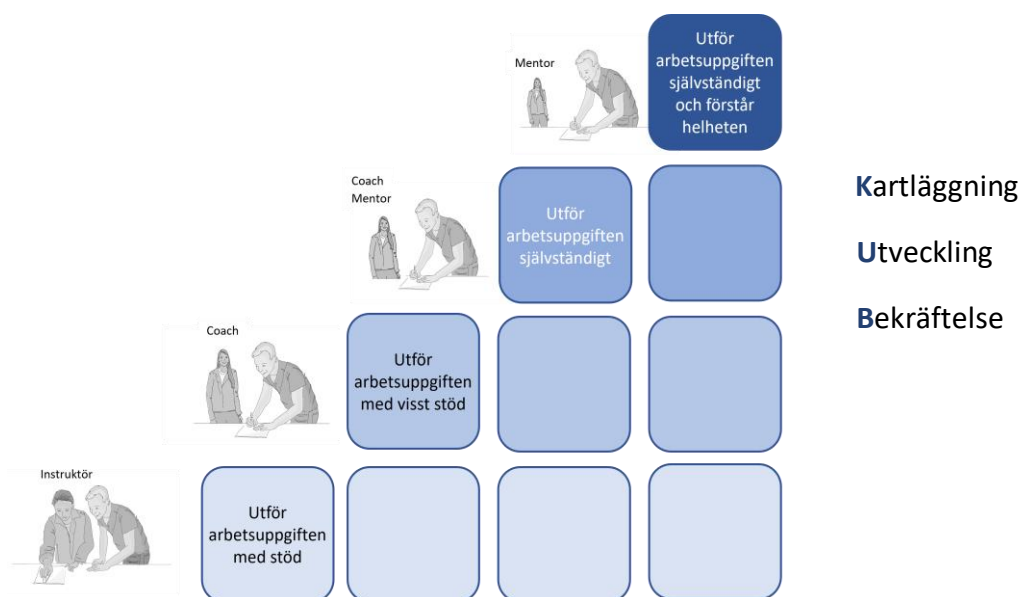
STEG är ett mycket bra projekt. Vår kollega tittar på projekt och såg detta som intressant och vi mötte ett intresse från projektet. Det fanns en vilja att testa och utveckla, precis som man ska göra i projekt.

Validering Väst berömmar projektet som öppet, man har vågat testa och utveckla, precis som man ska göra i projekt, säger de. De tycker att rätt saker görs och för dem blev det lätt att vara med, de fick en bra kommunikation och bra stöd från projektledaren i det de skulle göra. De ser också en ambition till en bred förankring av projektet i kommunerna. Det finns en spridning från AME som jobbar ut mot alla rektorer, vuxenutbildningen, yrkeslärare m.fl. De ser detta som att det finns en långsiktighet och ett tänk bortom projektet.

Genom att möta STEG och EDCS har Validering Väst själva utvecklat ny metodik. EDCS drev att karriärvägen vidare för deltagaren och risk för inlåsning var viktiga att titta på (att betona

”framtida kollegor”, inte extra händer och fötter) och dessa diskussioner ledde till att Validering Väst tog fram Moment för lärande. Detta innebär att deltagaren ska se alla arbetsuppgifter och få en bredare syn på vad yrket innebär för dem själva, om de utbildar sig till det. De ska vara med på arbetsplatsträffar, se läroplan osv. så att de får en djupare bild. Det är handledarens roll att presentera sin bransch och de ska själva plocka fram vad som ska lyftas. Nu har man med detta i mallarna.

Arbetsdelning är bra men utan fastlåsning. Inte bara tänka att man ska stanna i kvar i rollen. Man kan stanna där, men man ska få veta vad man kan göra för att gå vidare.



KUB-modellen

Mot slutet av projekttiden intervjuar vi Validering Väst och har ett uppsamlade samtal kring deras bild av projektet och sin egen insats. KUB-utbildningarna har varit uppskattade men det var meningen att de skulle vara fysiska träffar. Nu fick allt hållas digitalt. Anna Lindeblad på Validering Väst var till en början mycket skeptisk till detta, men det hela fortlöpte ändå mycket bra. De fick gott stöd av projektadministrationen att hålla i det tekniska den första gången och därefter gick det allt bättre. Innehållsmässigt verkar det ha fungerat hyfsat med tanke på att handledarna varit så pass nöjda och ingen har nämnt något negativt!

Vi diskuterade sedan uppföljningen efter KUB-utbildningen. Många av de intervjuade handledarna efterfrågade bättre uppföljning och återkoppling. Validering Väst hade vad de kallade Metodträffar men där var uppslutningen dålig. Detta är intressant då handledarna just efterfrågade uppföljning. Att uppslutningen blev dålig kan förstås bero på flera saker, men en fundering är om inte dessa borde ha flaggats för redan under den första utbildningsträffen. Det kan också vara så att själva ordet ”Metoduppföljning” inte låter så lockande. Exempelvis hade det kunnat heta ”Uppföljning och stöd i din handledarroll” eller dylikt. Självklart kan det också

vara tidsbrist och annat som har påverkat den dåliga uppslutningen. (Intervjuerna med handledarna var redan avklarade så vi hade inte möjlighet att få svar dessa frågor.) Slutsatsen blir ändå att i framtiden vara mer noggrann och tydlig med hur en uppföljning och återkoppling ska gå till och presenteras.

Utöver att ha processlett, utvecklat och anpassat KUB-utbildningen till STEG-projektet, samt hållit i själva utbildningarna, har Validering Väst också regelbundna möten med projektledningen. Här har de kunnat agera bollplank och diskutera framtida möjligheter för en utveckling av STEG.

STEG har förändrats under projektiden och den största påverkansfaktorn, utöver pandemin, torde vara införandet av extratjänsterna. Kortsiktigt var detta mycket bra då deltagarna fick möjlighet att vara ute på arbetsplatserna en längre tid, men möjligen ställde detta ändå till det lite för projektsyftet. Nu blev det "gratis" för arbetsgivarna och några riktiga anställningar blev det aldrig. Extratjänsterna täckte arbetsgivarnas behov. Detta medför att STEG i sin nuvarande skepnad inte riktigt fungerar för att ge en anställning, utan det är endast ett steg på vägen mot en möjlig egen satsning på en utbildning. Tyvärr är det inte många som är beredda att ta det stora steget att ta CSN-lån och sätta sig på skolbänken, utan många hamnar tillbaka hos Arbetsförmedlingen.

På Validering Väst funderar man också på om inte utbildningen som deltagaren får inom STEG borde gett något betyg eller poäng eller annat som praktiskt kan användas som just ett steg på vägen mot en formell utbildning.

De anser vidare att man bör vara ännu mer noggrann när man tittar på rollerna som deltagarna har inom STEG, så att det blir mer intressant att faktiskt anställa några av deltagarna efteråt.

På Validering Väst är man nöjd med samarbetet med STEG:

Det har varit ett roligt projekt med fin stämning och ett lustfyllt arbete. Samt fritänkande människor! Hoppas verkligen att det blir en fortsättning och att de då skruvar lite på innehållet!

Coronapandemin

Coronapandemin har givetvis påverkat projektet på många sätt. Saker har blivit tidsödande eller fått ställas in. En hel utbildning ställdes in hösten 2020. Distansundervisningen har medfört att man får sämre kontakt med deltagarna och det blir svårare att ge dem det individuella stödet de behöver. Projektmedarbetare berättar runt årsskiftet 2020/2021:

Coronapandemin gör att vi missar möten med individer. T ex kan vi inte träffa deltagaren när de går teorikursen då de inte är på plats. Att komma nära en person behövs för att kunna peppa den.

Ja, vi får inte genomföra fysiska möten vilket omöjliggör en bra kontakt med deltagaren. Nu under "2:a vågens smitta" är ju alla hemma igen. Jag får fråga läraren hur det går för individerna.

Att deltagarna många gånger bara har mobiler, inte datorer gör att de får sämre möjligheter att klara undervisningen.

Ja det har inneburit distansundervisning. Deltagarna har fått uppgifter via mejl eller Teams. Det har varit en utmaning. Många deltagare har inte behärskat Teams-appen. De använder dessutom sina telefoner, då de ofta ej har tillgång till datorer, vilket gjort det ännu svårare. Jag försökte få loss datorer eller läsplattor från kommunen - men det gick inte. Till slut lyckades vi faktiskt ha ett teams-möte med alla deltagare (jag har dem indelade i grupper om 10 st) samtidigt. Det var fantastiskt och en stor framgång att vi fick det att fungera för alla.

Någon säger dock att det positiva med pandemin är att deltagarna får större digital mognad. Det idealiska vore förstås att man kunde uppmuntra dem till att skaffa en dator och att man kan ge dem viss hjälp med att använda den. Med tanke på att deras ekonomi ofta är mycket begränsad kanske detta dock är orealistiskt.

I backspegeln kan vi konstatera att mycket inte blivit riktigt som tänkt men att det blivit bra efter omständigheterna. Det största förändringarna blev nog alla distansutbildningar och distansmöten. Lärarna har inte haft möjlighet att träffa sina elever på samma sätt. Dessutom kom satsningen på kök/storkök helt av sig, då det dels inte gick att hitta praktikplatser, dels var det många som blev utan jobb i branschen; det fanns helt enkelt ingen efterfrågan på arbetskraft.

Att integrera de horisontella principerna

De horisontella principerna icke-diskriminering, tillgänglighet och jämställdhet har varit närvarande och beaktats i alla delar. Störst fokus på dessa tre har varit på icke-diskriminering och jämställdhet då detta är projektpartners EDCS viktigaste kompetensområde. EDCS har haft som uppgift att se till dessa frågor och stötta projektledningen så att de horisontella principerna funnits med i alla beslut i stort och smått.

Centrala utvärderingsfrågor

Det fanns en del centrala utvärderingsfrågor som var formulerade av projektledningen inför utvärderingsupphandlingen. De var kopplade till projektets mål och har legat till grund för utvärderingens undersökningar och analyser. Vi har besvarat dem i olika sammanhang ovan men kommer här att beröra dem kortfattat.

Individnivå

- Har projektet lett till ökade möjligheter för deltagarna att erhålla ett arbete på reguljära arbetsmarknaden?
- Upplever deltagarna i projektet att de stärkt sin position på arbetsmarknaden?
- Har projektdeltagandet stimulerat till vidare studier?
- Upplever deltagarna att deras kompetens tillvaratas?

Vi uppfattar det som att deltagarna stärkt sin position genom att de har haft ett arbete som behövts hos arbetsgivaren. De har därmed fått en värdefull erfarenhet i sitt CV och möjligen en chans att bli anställda efter STEG eller efter vidare studier. I enkäten uppger de flesta att de fått

ett ökat intresse för att studera och jobba inom sektorn. De anser också att de blivit väl bemötta och att de fått använda sin tidigare kompetens.

Organisationsnivå

- Har projektet lett till att hitta en modell för inkluderande arbetsplatser?
- Hur lyckas kommunen som arbetsgivare att ta fram kompletterande tjänster som matchar serviceassistentutbildningarna på respektive område?
- Hur förhåller sig involverade arbetsplatser till arbetsdelning?

I och med utbildningarna i KUB-modellen samt verksamhet som vänder perspektiv, har arbetsplatserna blivit bättre på att ta emot personer som stått utanför arbetslivet en tid. Metodiken och modellen har prövats och intervjuer med handledare och deltagarenkäter visar på att många upplever arbetsplatserna som tämligen inkluderande. I hur hög grad detta beror just på projekt STEG, och hur inkluderande de var innan projektet, har dock inte undersökts, men det mesta tyder på att STEG har bidragit till att göra deltagande arbetsplatser lite bättre. Beträffande synen på arbetsdelning och planer på att faktiskt införa kompletterande tjänster inom till exempel omsorg och skola så skiljer det sig både mellan kommuner, olika verksamheter samt olika arbetsplatser.

Projektnivå

- Har projektet gett mer kunskap och intresse för att anställa personer som är arbetssökande och/eller har funktionsvariation som påverkar arbetsförmågan?
- Har projektet lett till större personalmix, dvs finns serviceassistent med som yrkesgrupp?

Vi har under våra studier sett att det finns ett ökat intresse av att anställa från målgruppen. Arbetsgivarna får allt större problem med att hitta personal. Vårdsektorn kommer inte att få tillräckligt med undersköterskor så de är helt enkelt tvungna att göra en förändring. STEG har visat på en framkomlig väg. Genom att ge tid för utbildning och att tillämpa arbetsdelning kan man till stor del avhjälpa kompetensbristen. I Töreboda anställer man redan serviceassistenter och i Skövde pågår en utredning på uppdrag av Vård- och omsorgsförvaltningen om hur man kan ta fram nya yrkeskategorier. Serviceassistenttjänsten kan då bli en arbetsmarknadsåtgärd om man kan omforma den till en ordinarie tjänst.

Projektets kvantitativa resultat

Den externa utvärderingen mäter inte de kvantitativa resultat som projektet får in när det gäller antalet deltagare och hur de klarar sig. Här gör vi därför endast en kort resumé av dessa utifrån projektets egen slutrapport.

STEGs övergripande mål var att 230 individer i fyra kommuner ska delta i serviceassistentutbildning/utbildningspraktik, som leder till att 60 % av deltagarna går vidare till studier eller arbete. Övriga ska beredas möjlighet att få stöd under en längre tid. Resultatet blev 231, varav 190 kvinnor och 41 män.

Resultatet blev 231, varav 190 kvinnor och 41 män. Efter 20 veckors utbildning, hade 41% en extratjänst, 29 % nystartsjobb, 6% var i arbete utan stöd, 4 % studerade, 3 % befann sig i program, 9 % var arbetslösa och 8 % hade andra omständigheter.

Efter 20 veckors utbildning, hade 41 % av deltagarna en extratjänst, 29 % nystartsjobb, 6 % var i arbete utan stöd, 4 % studerade, 3 % befann sig i program, 9 % var arbetslösa och 8 % hade andra omständigheter.

Slutsatser och rekommendationer från utvärderingen

Utvärderingens övergripande slutsats är att STEG har varit ett lyckat och framgångsrikt projekt. Det har trots de svårigheter som pandemin medfört lyckats mycket bra med att anpassa de flesta insatser och genomföra dem väl. En viktig framgångsfaktor har varit den engagerade, lösningsfokuserade och prestigelösa projektledningen samt det stora engagemanget hos alla de som medverkat inom STEG.

Under analys- och planeringsfasen genomfördes ett stort antal arbetsmöten med berörda parter. Det var många som skulle komma samman och samarbeta. Det intensiva arbetet under denna period lade grunden för vad som skulle komma. Detta skapade en välbehövlig styrka, särskilt inför pandemin, som ingen kunde ha planerat för. Projektkollegorna, processtöden, lärarna från vuxenutbildningen och AME-handläggarna, har varit intresserade och engagerade och det har under hela resan funnits en positiv anda. De har tillsammans löst diverse svårigheter och har samtidigt haft roligt. Det har funnits en stor arbetsglädje som vi som utvärderare också har observerat under våra olika intervjuer.

Projektledaren har varit erfaren och trygg i sin roll. Det har märkts. Runt om sig har hon haft bidragande och stöttande personer. Flera, så som de som initierade projektet, har funnits med både före och under projekttiden, vilket skapat stabilitet och kontinuitet. Det har funnits en god grundkunskap och en gemensam bild av vad STEG syftade till och varför.

En framgångsfaktor har varit det goda samarbetet med Arbetsförmedlingen. Även här har det funnits en kontinuitet och från Arbetsförmedlingen en välvilja att göra det bästa för projektet. Vi kan reflektera över det väsentliga i att ha en driven, samarbetsvillig, problemlösande person som samarbetspart. Finns det bara en person från en myndighet som tar hela ansvaret för arbetet från denna samverkanspart, är det oerhört viktigt att det är en person som klarar uppdraget med bravur, som kan skapa relationer och förstår deltagarnas förutsättningar. Ett problem är förstås AFs neddragningar och osäkra och föränderliga uppdrag. Enligt en enkätstudie SKS genomförd¹ finns det stora brister i AFs lokala närvaro. Kommuner får ofta göra det som ligger på AF. Många arbetslösa får inte det stöd från AF som de borde få. Särskilt gäller det utrikesfödda språksvaga, funktionsnedsatta och unga utan färdig gymnasieutbildning.

¹ Se [Kommunala perspektiv på arbetsmarknadspolitiken 2021 | Arbetsma \(skr.se\)](#)

En hel del reflektioner kring projekt STEG, dess verksamhet och framtida avtryck, har framkommit under utvärderingen. Det är reflektioner i både stort och smått. Nedan presenterar vi de väsentligaste.

De handledare som tar emot STEG-deltagarna ute hos arbetsgivarna är ofta mycket engagerade personer. Vi har märkt att de har det "lilla extra". Flera av dem vittnar att de till och med använder sin fritid för att utföra vissa sysslor som egentligen hör till handledningsarbetet. Naturligtvis blir resultatet mycket bra när handledaren besitter detta extra engagemang. Men hur skapar vi detta engagemang hos flera personer i framtiden? Någon tycker att handledarna själva ska söka dessa uppdrag för att engagemang ska vara på rätt nivå. Det låter trevligt, men hur gör vi om det inte finns tillräckligt med sökande i framtiden? Här bör arbetsgivarna, de kommunala verksamheterna, verka för att fler blir intresserade av att bli handledare eller kanske en form av faddrar i förlängningen. Det kan handla om utbildning, informationsinsatser och andra aktiviteter för att skapa engagemang. Det kan också handla om morötter i form av lika förmåner. Denna diskussion bör fortsätta efter avslutat projekt. Handledarutbildningen borde också ha varit obligatorisk för alla. Nu var den frivillig och då fick inte alla deltagare samma enhetliga upplägg av sin handledning.

Validering Väst kunde med fördel ha varit med redan under analysfasen. På så sätt hade handledarutbildningarna kunnat bli klara innan genomförandefasen påbörjats och utbildningarna genomförts innan de första deltagarna kom på plats. Nu blev det så att utbildningen kom först en tid; handledarna hade behövt detta stöd och det enhetliga arbetssättet från start. Detta var dock inget att säga om, det Var Validering Väst som upptäckte STEG, inte tvärtom.

Extratjänsterna är intressanta att diskutera. De ska försvinna men vi vet inte vad som kan komma i deras ställe framöver. Å ena sidan har extratjänsterna varit mycket bra då deltagarna fått möjlighet till betydligt längre "praktikperiod" ute på arbetsplatserna, nu blev de ju anställda där. Å andra sidan har extratjänsterna löst delar av arbetsgivarnas egentliga rekryteringsbehov. Tanken att arbetsgivarna skulle verka för en arbetsdelning och framtagande av nya enklare tjänster, för att i framtiden på egen hand anställa till dessa, har kommit i skymundan. De akuta behoven av fler reguljärt anställda har maskerats. De dök först upp när extratjänsterna tog slut och ingen skulle göra deras arbetsuppgifter. Då märktes det att deltagarna gjort verklig nytta, inte enbart varit på arbetsplatsen.

Kortfattade slutsatser från utvärderingen

Utvärderingens slutsatser utifrån de studier vi gjort är i punktform följande:

- ✓ STEG har fungerat mycket bra och har letts på ett ändamålsenligt och klokt sätt. Man har varit flexibel och problemlösande när detta har behövts. De som arbetat i projektet har oftast haft lång erfarenhet av att arbeta med liknande frågor. Att arbeta fram en samhörighet och en samsyn i början av projektet har lönat sig under resans gång. Man har sett behovet av god samverkan och den har fungerat utmärkt överlag. Det har funnits ett stort hjärta i projektet samt en stor välvilja och engagemang från alla håll. Detta har starkt bidragit projektets resultat.

- ✓ Synsättet att STEG är ett långsiktigt *kompetensförsörjningsprojekt* vann mark under projekttiden. Man talade inte längre enbart om "extra händer och fötter" utan om framtida kollegor. Att detta synsätt fortlever och sprids är mycket viktigt.
- ✓ Att påverka arbetsplatsernas mottagarkompetens är minst lika viktigt som att påverka deltagarna. Vi ser det som en stor fördel att EDCS och Validering Väst varit involverade i projektet och bidragit till lärande och utveckling. Att ha med processtöd som verkligen kan arbetet med horisontella principer och handledarskap bör bli vägledande för andra projekt.
- ✓ Arbetsförmedlingens insats har varit oumbärlig. Sättet att arbeta, att inte anvisa individer urskillningslöst, utan att alla ska uppfylla vissa villkor samt ha en vilja att delta, är att rekommendera. Samverkan har varit mycket bra, delvis för att det varit rätt person på rätt plats.
- ✓ Deltagarna har gjort viktiga framsteg såväl på arbetsplatserna som på det personliga planet. De har fått en ökad tro på sig själva, de har fått en vilja att studera vidare och de upplever att de har bättre möjligheter att få ett jobb än före deltagandet i STEG. På ett år har de till en förhållandevis låg kostnad gjort en avsevärd förflyttning. Man ska komma ihåg att projekt kostar mer att driva än ordinarie verksamhet, att implementera STEGs metoder inom denna kan vara mycket lönsamt för kommunerna.
- ✓ Svenska språket är en nyckel till arbetslivet och bör utvecklas parallellt med olika andra insatser. Att prata svenska på en arbetsplats, och samtidigt få en utbildning i det som sker på arbetsplatsen, är kanske den allra bästa metod som finns när det gäller språkinläring och integration. Andra arbetsmarknadsinsatser för utrikesfödda bör använda detta som metod.
- ✓ Arbetsgivarna behöver tänka på att organisera sina verksamheter så att tjänster med enklare arbetsuppgifter finns att tillgå. Det är viktigt att de verkligen identifierar de egna behoven och tänker nytt. Många kommuner har haft som regel att inte anställa annat än utbildade undersköterskor inom omsorgen. Detta blir omöjligt när det saknas undersköterskor. Genom att tänka om utifrån konceptet Använd kompetensen rätt² kan man lösa problemet. Det krävs att styrande, oavsett om de är tjänstemän eller politiker, prioriterar kompetensförsörjningen inom offentlig verksamhet och driver på för effektiva medel.
- ✓ Stuprörsorganisationer utgör hinder för både individer och verksamheter. Detta har vi sett i många projekt. Samverkan mellan kommunala verksamheter sparar mycket resurser. När varje förvaltning stirrar sig blind på sin egen budget hamnar människor i behov av stödinsatser ofrånkomligen mellan stolarna. Detta kan i sin tur leda till att de

² Använd kompetensen rätt | SKR

hamnar utanför samhället. Inte minst såg vi effekten av god samverkan inom ESF-projektet Ung Arena³ som bedrevs i nio kommuner, bland annat de fyra som drivit STEG.

- ✓ De utrikesfödda deltagarna i STEG verkar inte ha fått del av tillräckliga stödfunktioner och insatser för att lära sig språket och få en utbildning eller ett jobb. Tyvärr verkar detta vara mer regel än undantag. Inte ens unga utrikesfödda får det stöd de behöver för att finna sig tillrätta i Sverige, de saknar ofta kunskaper om sådant som samhällsfunktioner, sina egna rättigheter, yrkesval och vart de kan vända sig för att få hjälp i olika frågor⁴. STEG utgör här en stor förbättring.
- ✓ Extratjänsterna har varit bra i och med att deltagarna fått ett jobb i ett helt år. Det har gett dem större möjligheter att lära sig arbetsuppgifterna och bidra på arbetsplatsen, än var korta praktiktider leder till. Det finns en större stolthet i att ha ett jobb än att ha en praktikplats. Nu kommer extratjänsterna inte att finnas kvar men vi skulle rekommendera liknande långa tider, och att det är ett jobb, inte en praktik, för kommande arbetsmarknadsinsatser.

Slutord

Utvärderingen ser att STEG utvecklat den önskade hållbara modellen och de resultat vi fått in är huvudsakligen goda, trots coronapandemin. Vi vet att det planeras fler projekt i STEGs fotspår och detta kan vi givetvis rekommendera. Det behövs trappsteg för individer som hamnat långt från arbetsmarknaden och det behövs absolut mer genomtänkta och fungerande metoder för kompetensförsörjning från kommuner, regioner och staten, via sina myndigheter. Det är väsentligt att ta tillvara lärdomarna från STEG och utveckla dem.

Vi avslutar med ett citat från en deltagare som svarade på frågan om vad som var särskilt bra med STEG. Det säger egentligen allt om hur viktigt det är för människor att komma ut i ett jobb.

Att hitta arbetsplats och har något att göra och träffa nya folk.

³ [Ung-Arena-slutrapport.pdf \(samordningsförbundetskaraborg.se\)](#)

⁴ [Slutrapport-utvardering-av-Min-Framtid.pdf](#)