



RAPPORT 2015:4

# I gränslandet mellan sfi och arbetslivsinriktade insatser

Carolina Klockmo & Anders Sjölander



**KOMMUNFÖRBUNDET VÄSTERNORRLAND**

Järnvägsgatan 2

871 45 Härnösand

Tfn: 0611-55 54 00

E-post: [info@kfvn.se](mailto:info@kfvn.se)

**Carolina Klockmo & Anders Sjölander**

**ISSN:** 1653-2414

**ISBN:** 978-91-85613-90-8

# FÖRORD

---

Under hösten 2014 fick FoU Västernorrland förfrågan från Förvaltningen för arbetsmarknad, vuxenutbildningen och integration (FAVI) om att utvärdera verksamheten Crea kompetens. För att skapa en helhetsbild av verksamheten har såväl modellen som resultat bland deltagarna studerats. Utvärderingen har genomförts i samarbete med Anders Sjölander som är verksam som utredare vid FAVI. Samarbetet har varit mycket givande med många diskussioner vilket bidragit till att skapa den helhetsbild som eftersträvades.

Vi vill rikta ett stort tack till all personal i verksamheten som varit engagerade och hjälpsamma med att svara på våra frågor, låtit sig intervjuas och granskat siffror så att de är korrekta.

Ett stort tack riktas även till de arbetsgivare som hade möjlighet att ställa upp på intervju, ert bidrag var viktigt för att skapa förståelse för arbetsgivarens perspektiv och behov i mottagandet av praktikanter.

Rapportens titel blev ”I gränslandet mellan sfi och arbetsinriktade insatser”, vilket speglar Crea kompetens verksamhet.

Sundsvall 2015-06-15

Carolina Klockmo  
Anders Sjölander

# SAMMANFATTNING

---

Att delta i arbetslivet fyller en viktig funktion för oss människor, inte enbart utifrån att vi får lön, utan det finns även ett antal socialpsykologiska betydelser som de som står utanför arbetsmarknaden riskerar att gå miste om. Detta kan innebära en risk att utveckla ohälsa. Det är därför viktigt att ge människor, som av olika anledningar står utanför arbetsmarknaden, stöd för att etablera sig på arbetsmarknaden. Här kan flera aktörer komma att bli aktuella. I Sundsvalls kommun finns en verksamhet som heter Crea kompetens, vars målgrupp är utlandsfödda som har behov av att komma ut i praktisk verksamhet, dels för att förbättra sina språkkunskaper och dels för att lära sig ett nytt yrke. Syftet med rapporten var att studera Creas modell och resultatet bland deltagare som deltagit i verksamheten. Ytterligare ett syfte var att fånga erfarenheter som är viktiga för det framtida arbetet. För att få svar på dessa frågor har såväl gruppdiskussioner som enskilda intervjuer hållits med personal och arbetsgivare. I rapporten har även kvantitativt material använts i form av data som finns kring deltagarna. Resultatet visade att Crea utvecklat en metodik som syftade till att skapa förutsättningar för deltagaren att utveckla sina kunskaper i det svenska språket, få kunskap om de spelregler och kulturella normer som finns på svensk arbetsmarknad och att ge deltagarna en kortare yrkesutbildning inom något av områdena städ, restaurang, vaktmästeri, vård- och omsorg och handel. Resultatet visade att metodiken kan liknas vid Supported Employment metodiken. I Crea fanns strategier för att stödja den enskildes process som innebar att kartlägga och planera, erbjuda orienteringskurser, ge möjlighet att göra praktik på någon av yrkesplattformarna och stöd i att hitta en lämplig arbetsplats. Det var även möjligt att utreda arbetsförmåga genom arbetsträning. Det var möjligt att anpassa insatserna utifrån deltagarens behov. I Creas metodik var det viktigt att bygga broar mellan olika aktörer där handledarna fyllde en central funktion. De fungerade som stöd för både deltagaren, men även för arbetsgivarna. Resultatet visade att av totalt cirka 195 deltagare så har drygt 130 har avslutat sin insats i maj 2015. Bland deltagarna var det 73 personer som haft någon form av anställning och 12 personer hade studerat. Creas verksamhet är viktig då den vänder sig till en grupp som har stora behov av stöd för att integreras i arbetslivet. Det är dock viktigt med fortsatta diskussioner i synnerhet då Crea verkar ”i gränslandet mellan sfi och arbetsmarknadsinsatser”.

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

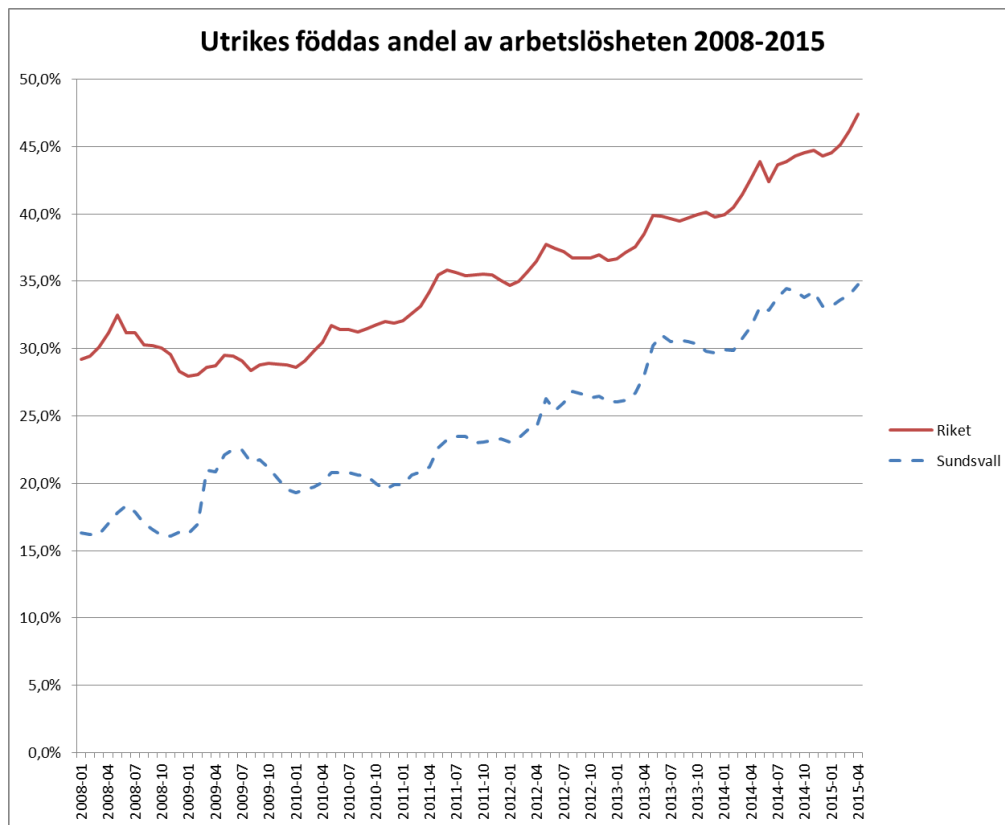
---

<b>Förord</b> .....	<b>2</b>
<b>Inledning</b> .....	<b>5</b>
<b>Syfte och frågeställningar</b> .....	<b>7</b>
<b>Metod och material</b> .....	<b>8</b>
<i>Gruppdiskussion och genomgång</i> .....	8
<i>Intervjuer</i> .....	8
<i>Kvantitativa data</i> .....	9
<b>Områdsöversikt arbetsmarknad och integration</b> .....	<b>10</b>
<i>Arbetslinjen</i> .....	10
<i>Förutsättningar för gynnsam integrering</i> .....	11
<i>Arbetsförmedlingens ansvar</i> .....	12
<i>Etableringsinsatser för nyanlända</i> .....	12
<i>Kommunernas uppdrag</i> .....	14
<i>Sundsvalls kommuns organisering av arbetsmarknadsinsatser, sfi och integrationsinsatser</i> .....	17
<i>Crea kompetens</i> .....	17
<b>Resultat</b> .....	<b>21</b>
<i>Målgrupp &amp; aktualiserande myndighet</i> .....	21
<i>En modell och metodik växer fram</i> .....	22
<i>Strategier för att stödja en process</i> .....	24
<i>Att bygga broar mellan olika aktörer</i> .....	29
<b>Diskussion</b> .....	<b>32</b>
<i>Med inspiration från Supported Employmentmetodik</i> .....	32
<i>Etablera sig eller närma sig arbetsmarknaden?</i> .....	34
<i>En utmaning att bedriva en verksamhet i gränslandet</i> .....	35
<i>Creas plats i organisationen</i> .....	37
<b>Slutsatser</b> .....	<b>38</b>
<b>Referenser</b> .....	<b>39</b>

# INLEDNING

---

Många länder i västvärlden står idag inför problemet med att en växande andel av befolkningen i arbetsför ålder står utanför arbetsmarknaden. I Sverige beräknas ca 15 procent av den arbetsföra befolkningen stå utanför arbetsmarknaden [1]. Det finns ett antal studier som visar att det finns samband mellan arbetslöshet och ohälsa, däremot är det svårt att kartlägga hur sambandet ser ut. Det man kan konstatera är att en sämre ekonomisk situation bidrar negativt då det kan skapa stress, oro och ångest [2]. Marmotkommissionen konstaterade att skillnader i hälsa har sin grund i de olika levnadsförhållanden som vi människor växer upp och lever inom [3]. Kommissionen fann att det finns en social gradient när det gäller hälsa. Den sociala gradienten handlar om socioekonomisk position och utbildningsnivå. Ju lägre en persons sociala position är, desto större är risken att utveckla ohälsa [4]. Den socioekonomiska positionen och utbildningsbakgrund påverkar troligtvis möjligheterna för att etablera sig på arbetsmarknaden. Arbetslivet fyller en viktig funktion då yrkesrollen bidrar till vår självkänsla och identitet. Marie Jahoda beskriver i sin klassiska teori arbetets betydelse utifrån manifesta och latent funktioner. Den manifesta funktionen handlar om materiella villkor såsom lön, arbetsmiljö etc. Den latent funktionen utgår från den socialpsykologiska betydelsen arbetet fyller, såsom att få struktur på sin tid (dygnet, veckan, året), en möjlighet att få vara aktiv, möjlighet till sociala kontakter utanför familjen, identitet och status och möjlighet att sträva mot ett mål tillsammans med andra [5]. Detta är sådant som en person som står utanför arbetslivet riskerar att gå miste om, vilket kan påverka en person negativt. Det kan bl.a. bidra till att man avstår från sociala sammanhang [2]. Detta blir som en negativ spiral där olika delar påverkar livsvillkoren och hälsan negativt. Det finns prioriterade grupper där det finns speciella hälso-problem och en av dessa är utlandsfödda och särskilt utlandsfödda kvinnor [4]. Arbetsförmedlingen konstaterar att den stora utmaningen är att vägen till ett aktivt deltagande på arbetsmarknaden är lång för många med för-gymnasial utbildning. Flera personer i den gruppen kan dessutom vara i behov av utbildnings- och rehabiliteringsinsatser för att kunna få ett stadigvarande jobb [6]. Bland de nyanlända är det relativt många som tillhör den gruppen [7].



Källa: Arbetsförmedlingens månadsstatistik, 16-64 år, egen bearbetning.

I april 2015 hade gruppen utrikes födda en arbetslöshetssiffra på 20,9% i riket och 28,7% i Sundsvall. Motsvarande siffror för totalbefolkningen var 7,7 % respektive 8,5 %. I riket svarar de utrikes födda för 47 procent av arbetslösheten. För sju år sedan var andelen runt 30 procent. I Sundsvall har andelen ökat från 17 procent av de arbetslösa till 35 procent [8].

För att möta den ovan nämnda utmaningen och öka möjligheterna för lågutbildade nyanlända i Sundsvall att komma in på arbetsmarknaden har kommunen startat ett projekt med namnet Crea kompetens. Denna rapport behandlar framväxten av detta projekt.



# SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR

---

Det saknas kunskap inom såväl socialpolitiken som arbetsmarknadspolitiken om vilka arbetsätt, metoder och strategier som har effekt för att stödja inträde på arbetsmarknaden. Det är därför viktigt att studera arbetsättens innehåll och strategier samt att studera resultaten bland de som deltagit i insatsen [9]. I denna rapport står projektet Crea kompetens i fokus.

Syftet var att studera:

- Hur arbetsmodellen Crea kompetens växt fram och hur den ser ut idag
- Resultat bland de deltagare som deltagit i verksamheten.
- Erfarenheter från projekttiden att med sig till en implementering i ordinarie verksamhet.

# METOD OCH MATERIAL

---

Författarna har använt sig av flera datakällor bl.a. en gruppdiskussion, intervjuer med såväl personal som arbetsgivare samt egen statistik från verksamheten. Även dokumentstudier har gjorts, t.ex. av verksamhetsplaner, lagtexter m.m.

I de fortsatta delarna i rapporten kommer Crea kompetens att benämnas Crea.

## Gruppdiskussion och genomgång

Med syftet att få klarhet i flödet i Creas verksamhet samlade författarna några ur personalgruppen för att tillsammans diskutera och skapa en bild över detta. I diskussionen användes post-it lappar där olika aktiviteter och definitioner sattes upp på ett papper. Resultatet sorterades in under målgrupp, insats och avslut. Denna indelning har fungerat som stöd för analysen av intervjuerna och präglar därmed resultatpresentationen.

## Intervjuer

Ett syfte var att fånga den modell som Crea använder sig av, och med anledning av detta genomfördes intervjuer med personal i Creas verksamhet, men även med arbetsgivare som Crea har kontakt med. Ett brev skickades till projektansvarig för projektet med information om utvärderingen och en förfrågan och samtycke till att delta i intervju. I brevet fanns kontaktuppgifter till den som ansvarade för intervjuerna och en del av de tillfrågade informanterna hörde av sig för att boka tid till intervju. En del har kontaktats efter att projektansvarig meddelat att de önskar att bli kontaktad för att boka tid för intervju. Totalt har sex intervjuer genomförts.

En intervjuguide skapades för att få en likartad struktur på alla intervjuer innehållande öppet utforskande frågor utifrån syftet. Flertalet av intervjuerna spelades in i sin helhet för att sedan transkriberas i löpande text. Vissa intervjuer kunde inte, av olika anledningar spelas in, istället fördes noggranna anteckningar under intervjun. Efter intervjun skrev intervjueren ner sina anteckningar medan intervjun låg färsk i minnet.

I analysen av intervjumaterialet valdes kvalitativ innehålls analys med en deduktiv ansats, inspirerad av Elo & Kyngäs [10]. Kvalitativ innehållsanalys är en analysmetod vars tolkningsgrad ligger nära det ursprungliga materialet men kan tydliggöra textens innehåll [11-14]. Den sammanhängande text-

massan lästes utifrån syftet för att erhålla en känsla för helheten. Analysen har gjorts utifrån den modell som framträdde under den gruppdiskussionen. Gruppdiskussionen utmynnade i en matrix som visade olika steg och insatser som finns i Creas modell. I analysen har textmassan lästs flera gånger och materialet har kodats utifrån matrixens delar. Analysen visade vad de olika delarna i matrixen (modellen) innehöll och vilken roll personal och arbetsgivare har samt hur de agerar i de olika delarna i verksamheten. De koder som inte passade in i matrixen har analyserats utifrån en induktiv ansats där författarna arbetat stegvis med innehållet där koder samlats till kategorier.

## **Kvantitativa data**

Projektet registrerar deltagarna i ett excel-dokument. Där registreras bland annat deltagarnas språkbakgrund, ålder, vem som aktualiserat dem för insatsen, aktualiseringsdatum, avslutningsdatum, insatser och vad de gått till efter avslut. Det är dessa data som används i de kvantitativa beskrivningarna av projektet.

Databasen har inte kunnat användas i sin ursprungliga form för databehandling. Den har omstrukturerats av författarna och stämts av med projektledaren. Brister i registreringen kan innebära smärre fel i redovisningen. Det gäller t.ex. att antalet deltagare kan variera beroende på vilken variabel som presenteras.

Bristerna i registreringen handlade om att när exempelvis en deltagare avslutar och går till ett instegsjobb eller nystarts-jobb har det inte framgått om det är en kommunal åtgärdsanställning eller om det är en anställning utanför den kommunala organisationen som inte delfinansieras av kommunen. I det första fallet så är ju deltagaren fortfarande en kommunal arbetsmarknadsinsats. Vi bedömer dock att det inte påverkat analysen i någon större utsträckning.

# OMRÅDSÖVERSIKT ARBETS- MARKNAD OCH INTEGRATION

---

## Arbetslinjen

För att komma till rätta med arbetslösheten, utanförskapet och kostnader som detta medför finns en tydlig politisk riktning – arbetslinjen. Arbetslinjen som princip har en lång tradition i den svenska socialpolitiken, men de politiska tongångarna har skiftat genom tiderna. Fram till 1950-talet handlade arbetslinjen om arbetstvång, för att därefter mer betona individens rätt till arbete. Från 1990 – talet fram till idag har den politiska betoningen återigen förändrats till en mer tydligt riktning med ett krav på individer att arbeta [15, 16]. Detta bidrog till en betoning på aktiva insatser istället för passiva utbetalningar för sjukskrivna vilket innebar ett ökat fokus på arbetslivsinriktad rehabilitering [16], men även ett tydligare fokus på att aktivera personer som är arbetslösa, den s.k. aktiveringspolitiken [17]. Rehabilitering är ett vitt begrepp som kan vara av medicinsk, psykologisk, social eller arbetslivsinriktad art. Syftet är att öka den enskildes förmågor och öka förutsättningar för att leva ett normalt liv. Arbetslivsinriktad rehabilitering syftar till att skapa förutsättningar för den enskilde att förvärvsarbeta genom att exempelvis ge insatser som ökar möjligheterna för detta. Det kan innebära insatser riktad till individen men även att en arbetsplats behöver anpassas [18]. I arbetslivsinriktad rehabilitering är det viktigt att arbeta med hela individen (ett holistiskt synsätt) där det kan vara betydelsefullt att även arbeta med medicinsk, psykologisk och/eller, social rehabilitering för att möjliggöra för den enskilde att få och behålla ett arbete [16]. Detta innebär att alla aktörer som rör sig inom det arbetsmarknadspolitiska fältet, regering, riksdag, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och kommunerna tillsammans arbetar för att uppnå arbetslinjens strävan [15]. Dessa organisationer styrs på olika nivåer där det är staten som styr Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Varje kommun har genom det kommunala självstyret mandat att själv avgöra inriktning och mål med sin verksamhet. De olika organisationerna har olika uppdrag och målsättning med sin verksamhet. När det gäller Arbetsförmedlingen är det riksdagen fattar beslut om mål och inriktning av arbetsmarknadspolitiken. Arbetsmarknadsdepartementet har ansvar för frågor som rör arbetsmarknad – och integrationspolitik. Det är Arbetsmarknadsdepartementet som årligen utfärdar Arbetsförmedlingens regleringsbrev utifrån direktiv som fattats av riksdagen [19].

## Förutsättningar för gynnsam integrering

Sverige var en av de första länderna som började använda en policy om integration istället för immigration. Detta skedde år 1996 genom prop. (1997/98:16) *Sverige, framtiden och mångfalden: från invandrapolitik till integrationspolitik* [20] och under år 2010 reformerades detta genom prop. (2009/10:60) *nyanlända invandrares arbetsmarknadsetablering - egenansvar med professionellt stöd* [21] vilket bl.a. bidrog till Lag (2010:197) om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare. I Sverige finns fyra huvuddrag i integrationspolitiken. Insatserna är orienterade mot att ge möjlighet att etablera sig på arbetsmarknaden, det är dock frivilligt att delta i etableringsinsatserna. Kommunerna har fått ansvar för att organisera etableringsinsatserna. Ett fjärde viktigt element i den svenska integrationspolitiken är möjligheten att söka svenskt medborgarskap [22]. Kriterierna för detta återfinns i lagen (2001:82) om svenskt medborgarskap.

I en forskningsöversikt från 2013 om *utrikesfödda på arbetsmarknaden* [23] konstateras att det finns fyra faktorer som påverkar utrikes föddas ställning på arbetsmarknaden. Det är *humankapital*, vilket innehåller dels formell utbildning särskilt om den genomförts i Sverige och goda språkkunskaper i svenska språket. *Diskriminering* är en annan faktor där forskning visat att utrikes födda är diskriminerad på arbetsmarknaden. En tredje faktor belyser betydelsen av *sociala nätverk och kännedom om normer*, brist på sociala nätverk begränsar tillgången på arbeten. Den fjärde faktorn handlar om *kraven på anställningsbarhet och arbetsmarknadens struktur*, där det under de decennierna har skett en förändring där arbeten inom industrin försvunnit, medan arbeten inom servicesektorn finns kvar. Här är kraven på språkkunskaper viktiga i exempelvis kundkontakter, kommunikation inom vård- och omsorg etc.

Utbildning är en viktig faktor som skapar förutsättningar för att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. De personer som har kort utbildning med sig när de anländer till Sverige är mindre benägna att gå en utbildning i Sverige. Den stora utmaningen är att en stor andel av de nyanlända har en låg utbildningsnivå. Enligt SCB har de som invandrat 2009-2013 en mycket skiftande utbildningsbakgrund. Från Syrien har 39 procent endast förgymnasial utbildning. Motsvarande siffra för Somalia är 58 procent, Eritrea 45 procent och Afghanistan 49 procent, medan för Iran är siffran 8 procent [7].

## Arbetsförmedlingens ansvar

Arbetsförmedlingen styrs via Förordning 2007:1030 med instruktion för Arbetsförmedlingen [24]. Av förordningen framgår att Arbetsförmedlingen ansvarar för arbetsförmedlingens arbetsmarknadspolitiska verksamhet. Arbetsförmedlingens uppdrag är enligt 2 §;

*Arbetsförmedlingen ska verka för att förbättra arbetsmarknadens funktions-sätt genom att*

- 1. effektivt sammanföra dem som söker arbete med dem som söker arbetskraft,*
- 2. prioritera dem som befinner sig långt från arbetsmarknaden, samt*
- 3. bidra till att stadigvarande öka sysselsättningen på lång sikt.*

## Etableringsinsatser för nyanlända

Arbetsförmedlingen har även enligt lagen (2010:197) om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare fått ett särskilt ansvar för vissa nyanlända invandrare. Detta innebär att Arbetsförmedlingen ska stödja dessa personers etablering i såväl arbets- som samhällsliv. Arbetsförmedlingen ska dessutom samordna dessa insatser. Lagen 2010:197 omfattar nyanlända personer i åldern 18- 19 som är utan föräldrar i Sverige och personer i åldrarna 20- 64 år. Den 31 mars 2014 trädde nya regler i kraft, vilket innebär att ett etableringssamtal ska hållas så snart en person fått uppehållstillstånd. Här är det viktigt att kartlägga sådant som kan vara av betydelse för att få ett arbete på arbetsmarknaden. Det är även viktigt att kartlägga personens boende, hälso- och familjesituation, om det exempelvis finns behov av skola, barnomsorg etc. Samtalet ska utmynna i en etableringsplan och den ska upprättas senast en månad efter det att en person blivit mottagen i en kommun. Etableringsplanen ska skrivas tillsammans med personen och innehålla aktiviteter som Svenska för invandrare (sfi), samhällsorientering och arbetsförberedande aktiviteter. Planen får omfatta högst 24 månader. Oftast omfattar de planerade aktiviteterna heltid, men om det finns ohälsa eller funktionshinder kan aktiviteterna omfatta 25 %, 50 % eller 75 % av heltid [25].

Arbetsförmedlingen har även ansvar för bosättningen för de som omfattas av lagen (2010:197) om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare [25]. Här ska Arbetsförmedlingen bistå genom utifrån etableringssamtalet hitta lämplig plats att bosätta sig på utifrån de arbetsmarknadsförutsättningar som finns. Det ska även finnas en överenskommelse om flyktingmottagning mellan den mottagande kommunen och Arbetsförmedlingen. När personen

börjar delta i de planerade aktiviteterna kan han/hon beviljas etableringsersättning. Detta är en ersättning som Arbetsförmedlingen beviljar [25].

Arbetsförmedlingen ska kartlägga personens yrkesbakgrund och stödja den enskilde att hitta ett lämpligt yrkesområde. Det är möjligt att få göra arbetspraktik där den enskilde får pröva ett yrke. Det är även möjligt att få hjälp med att få en yrkeskompetensbedömning. Det är viktigt att den enskilde ges möjlighet att studera yrkessvenska eller förbereder sig för studier. Arbetsförmedlingen erbjuder praktiskt basår där det är möjligt att få arbetsträna med handledning [25].

### **Subventionerade anställningar**

Det finns fem olika former av subventionerade anställningar som riktar sig till personer med funktionsnedsättningar. Dessa är: *lönebidrag*, *offentligt skyddat arbete*, *utvecklingsanställning*, *trygghetsanställning* och *skyddat arbete vid Samhall*. Det finns även tre andra former av subventionerade anställningar som är mer generella. Det är *instegsjobb* vars målgrupp är nyanlända invandrare. Anställningen ska innehålla handledande inslag och ett villkor är att den anställde ska studera sfi. En annan form är *särskilt anställningsstöd inom jobb- och utvecklingsgarantin* och *nystartsjobb/särskilt nystartsjobb* vars målgrupp är personer som varit långtidsarbetslösa [26].

De subventionerade anställningarna har fördubblats under en 10-års period, år 2000 hade ca 70 000 personer denna form av anställningsstöd och år 2011 hade 127 800 personer detta stöd. Den största ökningen har dock skett under de senaste åren. Den största ökningen har skett inom nystartsjobb och trygghetsanställningar [26].

### **Arbetsmarknadspolitiska utbildningar**

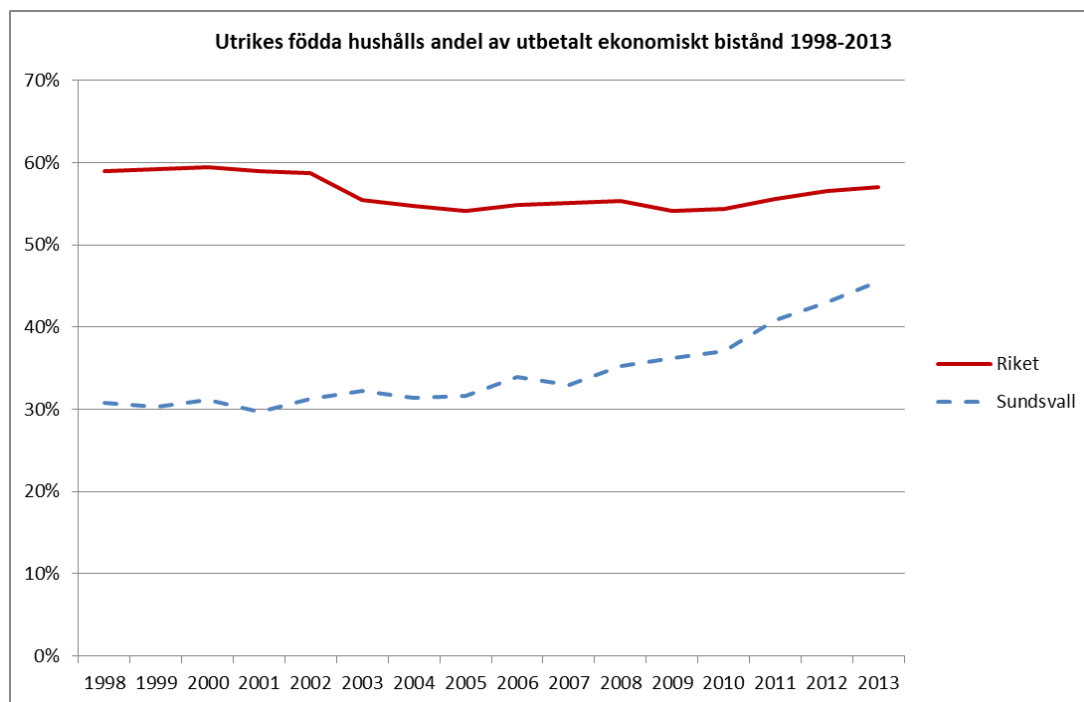
Med syfte att öka antalet personer som genomför en utbildning har det under 2014 blivit möjligt att gå utbildningar vid folkhögskolor. Arbetsförmedlingen har även tillgång till arbetsmarknadspolitiska program där det finns olika former av yrkesutbildningar. Dessa ska svara mot den efterfrågan som finns på arbetsmarknaden som exempelvis inom omvårdnad, lager eller restaurang [26, 27]. Arbetsförmedlingen lyfter fram att en genomförd gymnasieutbildning näst intill är en förutsättning att en person får en varaktig etablering på arbetsmarknaden. De egna verktygen, såsom arbetsmarknadsutbildningar, kan inte ersätta detta. Samtidigt konstaterar de att det åtminstone på kort sikt är omöjligt att alla ska skaffa sig gymnasiekompetens [28].

## Kommunernas uppdrag

Kommunerna har inget formellt arbetsmarknadspolitiskt uppdrag, men i praktiken tar kommunerna ett stort ansvar. Det finns flera förklaringar till detta. En förklaring handlar om att kommunernas ekonomi inte gynnas av hög arbetslöshet, dels i form av minskade skatteintäkter, men även att andelen som lever på försörjningsstöd ökar [19]. Bland arbetslösa finns utlandsfödda, ungdomar, och personer med medicinska eller sociala handikapp. Dessa personer har svårt att skaffa och behålla ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden på egen hand och är i behov av insatser för att etablera sig på arbetsmarknaden. Det finns även personer som inte har rätt till arbetslöshetsförsäkring utan är hänvisad till att söka försörjningsstöd från kommunen [15].

Statistik för försörjningsstöd som Socialstyrelsen presenterade visade att under 2013 var det ca 260 000 vuxna personer som någon gång under året uppbar försörjningsstöd. Den vanligaste orsaken till detta handlade om arbetslöshet (48 procent), dvs. det finns en arbetsförmåga på hel/deltid. I denna beräkning ingår även personer som omfattas av lagen om etableringsinsatser (nyanlända flyktingar) som är i behov av att komplettera sin ersättning. Det andra vanligaste skälet till försörjningsstöd var att vara hindrad att arbeta utifrån sociala skäl (11 procent), dvs. personer där Socialtjänsten bedömer ha nedsatt arbetsförmåga, eller att den inte är klarlagd. Här finns behov av att klargöra arbetsförmågan genom utredning, arbetsträning, social eller medicinsk rehabilitering etc. innan arbete är aktuellt. Den tredje vanligaste orsaken handlade om att vara sjukskriven med läkarintyg (9 procent), där en del hade behov av att komplettera sin ersättning, men det finns även personer som inte blivit beviljad sjukpenning, sjuk- eller aktivitetsersättning. Under 2012 betalades ca 10 miljarder ut i form av försörjningsstöd [29].





Källa: Socialstyrelsens statistikdatabas, egen bearbetning.

Andelen ekonomiskt bistånd som går till hushåll med utrikesfödda var 57 procent i riket år 2013 och har legat på den nivån under flera år. I Sundsvall låg andelen på 46 procent och har ökat under senare år.

### ***Etablering***

Kommunen ansvarar, och får ersättning av staten, för mottagande, bostadsförsörjning, undervisning i svenska (sfi), samhällsorientering och annan vuxenutbildning, skola, barnomsorg och insatser inom det sociala området. Utöver detta är kommunerna också ansvariga för andra kommunala insatser för att underlätta etablering i samhället.

För personer inskrivna inom etableringsreformen har kommunen inget ansvar för att tillhandahålla arbetsmarknadsinsatser. En del kommuner har dock program för att anställa eller för att erbjuda praktikplatser. 43 procent av kommunerna har ett program för att tillhandahålla praktikplatser för nyanlända/invandrare och 21 procent har ett program för att anställa nyanlända/invandrare [30].

Till mottagandet hör praktisk hjälp vid bland annat bosättning. När det gäller barnomsorg, förskoleverksamhet, grundskola och gymnasieskola ska detta vara tillgängligt för att dessa grupper ska få goda förutsättningar till utbildning, arbete och egen försörjning. Det är också en förutsättning för att föräldrarna ska kunna fullfölja aktiviteterna inom etableringsplanen.

För nyanlända som är i behov av rehabilitering och andra insatser av social karaktär har ofta kommunerna också ett ansvar. I Socialtjänstlagen finns bestämmelser både om rättigheter till ekonomiskt och socialt stöd [31] (ss. 20-21). Förutom Arbetsförmedlingen och kommunerna är andra aktörer som Migrationsverket Länsstyrelserna och Försäkringskassan viktiga i integrationsarbetet [25].

### ***Svenska för invandrare (sfi)***

Utbildning i svenska för invandrare är en kvalificerad språkutbildning som syftar till att ge vuxna personer med annat modersmål än svenska grundläggande kunskaper i svenska språket.

Skolverket skriver följande om Sfi:

*Utbildning i svenska för invandrare ska också ge språkliga redskap för kommunikation och ett aktivt deltagande i vardags-, samhälls- och arbetsliv. Utbildningen karaktäriseras av att eleven utvecklar en kommunikativ språkförmåga. Det innebär att kunna kommunicera både muntligt och skriftligt utifrån sina behov. Utgångspunkten för utbildningen ska vara den enskildes behov och förutsättningar [32] s. 7.*

*Utbildning i svenska för invandrare ska rikta sig till elever med olika erfarenheter, livssituation, kunskaper och studiemål. I skollagen betonas också att utgångspunkten för utbildningen är den enskildes behov och förutsättningar. Detta är därmed grunden för utformandet av utbildningen och organisationen runt denna [32] s. 7.*

I Läroplanen för vuxenutbildningen (Lvux12) står det;

*.. en likvärdig utbildning innebär inte att undervisning ska utformas på samma sätt överallt eller att verksamheternas resurser ska fördelas lika mellan eleverna. Hänsyn ska tas till de enskilda elevernas olika förutsättningar, behov och kunskapsnivå. [33] Kapitel 1.*

Sfi är en egen skolform med en rektor som ansvarig för det pedagogiska arbetet och kvalitetsarbetet. Den som är huvudman ska samarbeta med Arbetsförmedlingen och skapa förutsättningar för eleven att lära sig det svenska språket. I sfi får den studerande också ett formellt betyg. Sfi står också under kontroll av statens skolinspektion. Det finns inget i den statliga regleringen som motsäger en mer praktiskt inriktad undervisning, utan det är snarare något som uppmuntras [34].

## **Sundsvalls kommuns organisering av arbetsmarknadsinsatser, sfi och integrationsinsatser**

I Sundsvalls kommun har Förvaltningen för arbetsmarknad, vuxenutbildning och integration (FAVI) ett ansvar för insatser inom de verksamhetsområdena namnet antyder. Förvaltningen sorterar under Nämnden för arbetsmarknad, vuxenutbildning och integration (NAVI). Förvaltningen är uppdelad på två avdelningar: Områdena arbete och integration i en avdelning och Vuxenutbildning i en avdelning. Arbetsmarknadsinsatser och flyktingmottagande sorterar under Avdelningen för arbete och integration och sfi sorterar under Vuxenutbildningen. Inom Avdelningen för arbete och integration finns en integrationsenhet med ansvar för den praktiska flyktingmottagningen, men de har också ett ansvar för en del av kommunens arbetsmarknadsinsatser för nyanlända, t.ex. Crea.

I kommunen har varje förvaltning/nämnd ett eget integrationsansvar inom sina egna verksamhetsområden. I NAVIs reglemente uttrycks det som ett ansvar för integrationsområdet utifrån nämndens ansvarsområden.

### **Crea kompetens**

I Mål och resursplanen för 2013 gav NAVI förvaltningen ett inkluderingsuppdrag med särskilt avsatta resurser. Uppdraget innebar bland annat följande:

*”Den del av integrationsarbetet som handlar om att hjälpa människor med utrikesbakgrund att etablera sig på arbetsmarknaden skall tillhöra arbetsmarknadspolitiken.”*

I Mål och resursplanen för 2014 fastställde NAVI målet med de integrationsinsatser som ges;

*”Inkluderingsuppdraget för NAVI inriktar sig på att integrera nyanlända i Sundsvall. Det är nämndens mening att nyanlända för en lyckad integration och ett självständigt liv behöver insatser för att få bostad, språkkompetens, vidare utbildning och även ibland arbetsmarknadsåtgärder.”*

*”Inkluderingsuppdraget handlar för nämndens del om ett effektivt och värdigt mottagande av nyanlända till Sundsvall. I ett kommunövergripande perspektiv vill nämnden se ett långsiktigt gemensamt agerande över nämnds- och förvaltningsgränser. ”*

Redan under 2013 fanns en skrivelse, som en kvittering av inkluderingsuppdraget, i verksamhetsplanen för FAVI om en satsning på arenautveckling, instegsjobb, språk- och arbetsträning för elevers som studerat mycket länge inom sfi och som inte gör några framsteg. I en bilaga till den första delårsrapporten 2013 rapporteras om en satsning på en ny arena inom integration för språk- och yrkesträning.

Crea nämns första gången i en bilaga till delårsrapport 2 från september 2014;

*”Crea kompetens är en arena som bygger på ett samarbete mellan Arbetsförmedlingen och Sundsvalls kommun där målgruppen i första hand är nyanlända inom etableringen och utrikesfödda som har haft försörjningsstöd under en längre tid”.*

Arbetsförmedlingen visade tidigt intresse för Crea och i projektplanen för verksamheten, som togs fram när samarbetet inleddes, anges att målgruppen är nyanländ inom etableringen och utrikesfödda personer som har försörjningsstöd. Syftet med projektet Crea är att underlätta nyanländas möjligheter till att etablera sig i kommunen som självständiga individer med egen försörjning där de är aktiva deltagare i samhällslivet. Projektet har tre fokusområden; utveckla samarbete med näringslivet och Arbetsförmedlingen för att få större kunskap om vilken kompetens som efterfrågas i arbetslivet samt bygga relationer med andra arbetsgivare. Tanken är att det ska kunna fungera som ett komplement till sfi.

### ***Projektets mål***

Effektmål:

- *Nyanlända/övriga invandrare ska snabbare uppnå tillräcklig språkkompetens för att bli anställningsbara*
- *Nyanlända/övriga invandrare är anställningsbara*
- *Tydliggörande av samarbetet mellan arbetsförmedlingen och kommunen*
- *Att 20 deltagare ska ha fått ett arbete*
- *Att 50 deltagare ska ha fått en yrkeskompetens*

Kvalitativa mål:

- *Att utveckla relationer till arbetsgivare*
- *Att utveckla bättre individuella utbildningsinsatser*
- *Att erkänna och legitimera lärande i icke-traditionella lärmiljöer bör ges samma status som Sfi så länge målen är desamma som kursmålen för Sfi.*

### ***Kombinera yrkessvenska, svenska med arbetsträning***

Yrkessvenska och svenska kombineras med arbetsträning. Enligt informationsmaterial om Crea utgår undervisningen i svenska från den kursplan som finns för svenska som andraspråk. Undervisningen innehåller skriv- och lästräning, träning i det muntliga språket genom muntliga föredrag och dialoger och hörförståelse. Undervisningen innehåller även samhällsorientering och viss förberedelse för arbetslivet.

### ***Personalsammansättning***

- Integrationskonsult
- Handledare
  - Städ
  - Restaurang
  - Vaktmästeri
  - Vård- och omsorg
  - Handel
- Yrkeskoordinator
- Lärare med utbildning i svenska som andraspråk
- Arbetsmarknadscoach/Bokningsansvarig
- Projektledare

### ***Yrkesplattformar med arbetsträning***

Under projekttiden har Crea skapat kontakt med följande arbetsgivare där handledare bedriver praktisk utbildning ute i reell miljö.

- Restaurang (E-Street, Skönsbergs Folkets hus, Nacksta skola, Drakborgen restaurang, First hotel, Bite line, IKEA, Scandic, Restaurang Zmak)
- Lokalvård (First hotel, Star Gym, Skönsbergs Folkets hus, Norrlands miljövård, Rent AV)
- Vård- och omsorg (Landstinget: Vårdhotellet, avd. 14, Skottsundsbackens äldreboende, Tingsta, Hafssundet, Frösunda assistans, Sundsvalls Vårdcentral, tre förskolor)

- Praktiskt arbete (bygg, vaktmästeri) (Skönsbergs Folkets hus, Servicegruppen, Mitt Norden Block, Bergsåkers travbana, Sidsjö fastigheter, IKEA, First hotel)
- Handel och service (ICA Maxi, Coop Forum, IKEA)

### ***Finansiering***

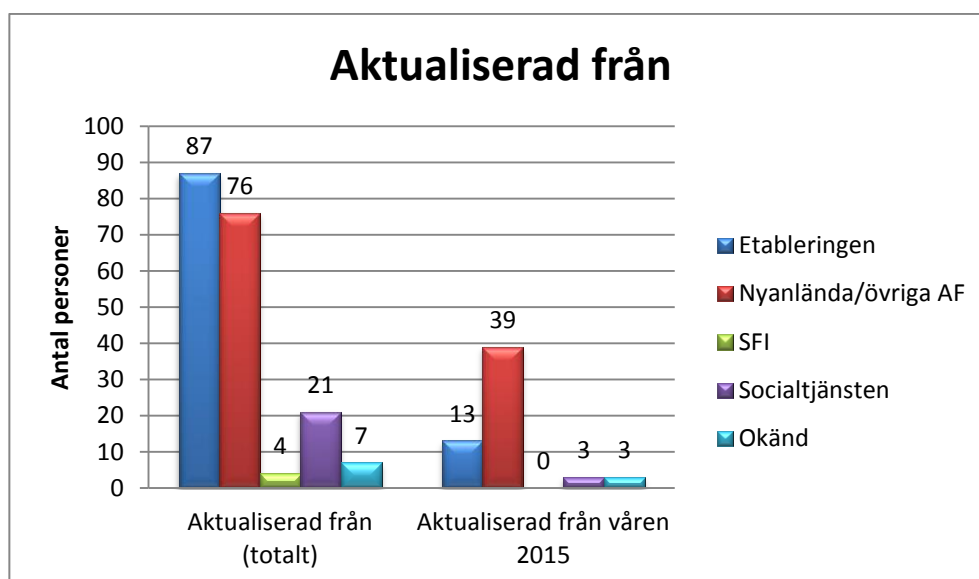
Projektet startade upp i liten skala hösten 2013. Under 2014 finansierades Crea främst av projektmedel från Arbetsförmedlingen, bidrag till anställningar, men också av den statliga flyktingschablonen. En mycket liten del finansierades av kommunala skattemedel från nämndens inkluderingsuppdrag. Under 2015 finansieras Crea med den statliga flyktingschablonen, bidrag från Arbetsförmedlingen till anställningar, bidrag till förstärkt arbetsutbildning samt skattemedel från nämndens inkluderingsuppdrag. Det särskilda avtalet med Arbetsförmedlingen angående projektmedel upphörde vid årsskiftet 2014/15.

Finansieringsmöjligheterna har delvis påverkat vilka målgrupper projektet vänt sig till. Personer i etableringen har etableringsersättning från Arbetsförmedlingen och Arbetsförmedlingen har under 2014 betalat ersättning till kommunen för insatserna i Crea. Den statliga flyktingschablonen ska täcka kommunens kostnader under den nyanländes första två år i kommunen. Det leder till att ju större del av projektet som finansieras av schablonen, desto större andel av deltagarna måste vara nyanlända. Finansiering av insatser för övriga måste huvudsakligen ske med skattemedel.

# RESULTAT

## Målgrupp & aktualiserande myndighet

Det är totalt cirka 195 personer som deltagit i verksamheten under åren 2014 och 2015. Det är något fler kvinnor än män. Målgruppen är personer som är utlandsfödda och som har behov av att komma ut i praktisk verksamhet, dels för att förbättra sina språkkunskaper och dels för att lära sig ett yrke. Personalen menade att bland deltagarna fanns personer som har fysiska och/eller psykiska problem och del bär på svåra trauman. Detta påverkade deras förutsättningar att etablera sig på arbetsmarknaden negativt. Många av deltagarna kan varken läsa eller skriva då de kanske aldrig gått i skola. Enligt personalen hade också en stor del av deltagarna inte klarat av studierna inom sfi. Personalen menade att målgruppens önskan är att få möjlighet att arbeta. För att bli aktuell för Creas verksamhet bör personen läst sfi under minst 6 månader. En deltagare kan vara aktuell i Creas verksamhet under 6 månader, men det är möjligt att få förlänga insatsen. Det kan finnas skäl för en deltagare att få lite mer tid på sig. Det är givetvis möjligt att vara kortare tid i verksamheten.



Resultatet av den statistik som Crea samlat in visade att flertalet av deltagarna hade aktualiserats av Arbetsförmedlingen. Det var få som aktualiserades från Socialtjänsten. Bland alla aktualiserade, 146 personer, så svarade Socialtjänsten för 22 personer och sfi för 4 personer. Övriga aktualiserades av Arbetsförmedlingen, varav 76 från etableringen.

Denna trend har fortsatt under 2015. Bland 59 av de som aktualiserades var det endast tre personer som hade aktualiserats av Socialtjänsten. Övriga personer var aktualiserade av Arbetsförmedlingen, varav 14 personer i etableringen.

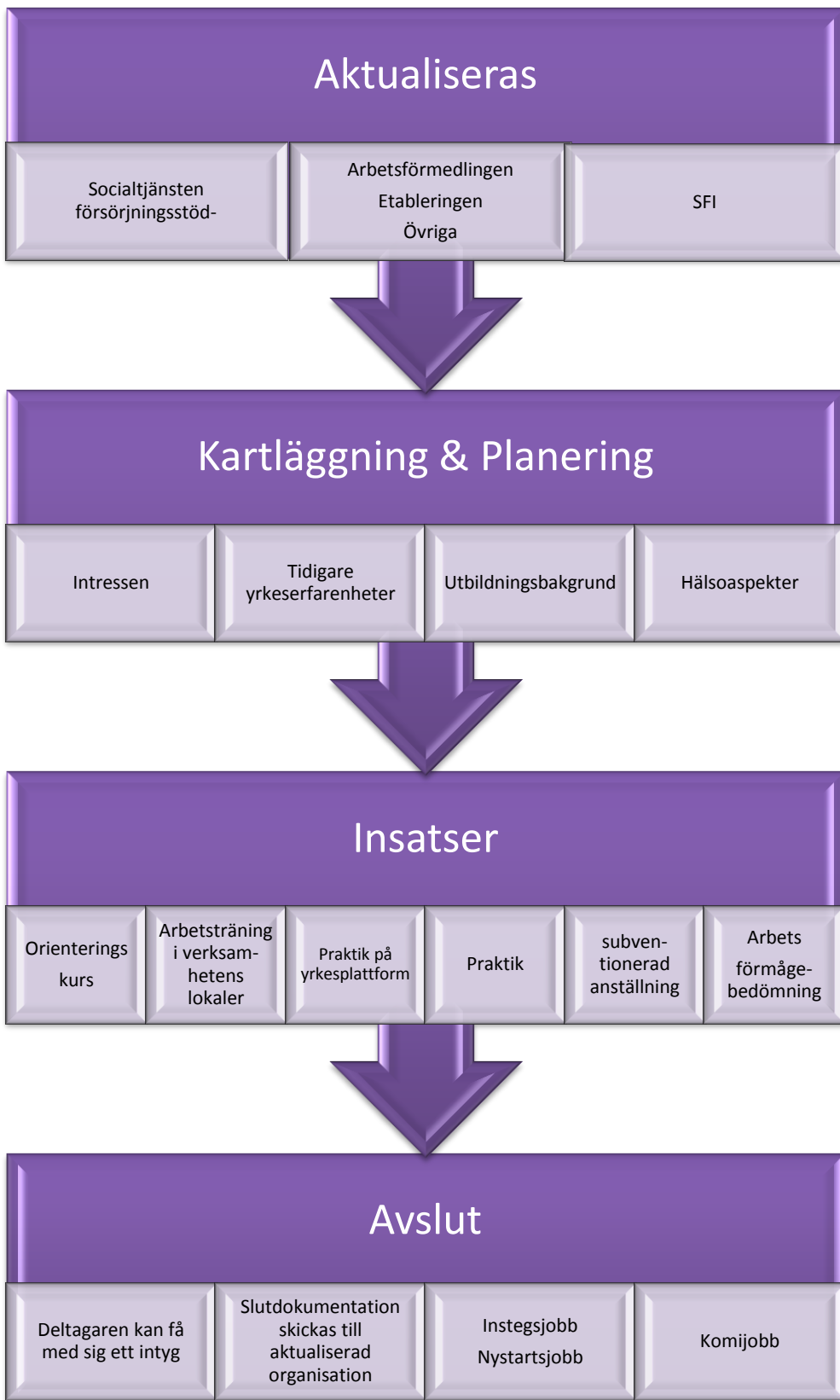
## **En modell och metodik växer fram**

I intervjuerna framkommer att Creas metodik har utvecklats över projekttiden och att det inte funnits någon tydlig beskrivning av projektet från start.

*Vi har haft fria ramar från ledningen och det har aldrig varit något hinder att utveckla verksamheten. Man har bara sett möjligheter.*

Personalen menade att det har inneburit mycket arbete att utforma verksamheten, men att det har varit mycket värdefullt och samtidigt en utmaning att få bygga något nytt. De intervjuade arbetsgivarna uttryckte sig positivt kring verksamheten. Deras drivkraft att delta i projektet var att få göra en viktig insats. I flertalet av de intervjuer och diskussioner som genomförts har det framkommit att verksamheten haft svårt att få riktigt gehör. En orsak till detta kan vara att projektet ständigt utvecklats vilket medfört att det varit svårt att greppa vad det handlar om. På nästa sida visas den modell som Crea presenterade;





## Strategier för att stödja en process

I analysen framträder flera olika strategier som personalen använde sig av för att stödja en deltagares process mot arbete. Personalen hade ett positivt synsätt på deltagarna där de gav intryck av att tro på dem. Personalen vid Crea vill verka för att vara en lärandemiljö där det finns möjlighet för personer att växa.

*Alla kan lära sig, men sträckan är olika lång*

En utgångspunkt i verksamheten var att människor har olika lärostilar och strategier i sitt lärande. Personalen beskrev deltagarna som personer med en låg utbildningsbakgrund där vissa hade gått *väldigt* lite i skolan, eller kanske inte alls. Personalen gav uttryck för att det kunde vara ett orimligt krav att de förväntades lära sig ett språk i en miljö som de inte var bekant med. Det finns andra sätt att lära sig språket och samtidigt få en möjlighet att komma ut på arbetsmarknaden. Det handlar om att kombinera teori och praktik. Det är just denna utgångspunkt som projektet haft. Från början fanns en lärare i svenska som andraspråk knuten till en av yrkesplattformarna, men det har förändrats. I dag är deltagarna ute på yrkesaktiviteter tre dagar i veckan. Handledarna har ansvar för att arbeta med ”yrkessvenska”. Två dagar i veckan (måndagar & onsdagar) är det ”traditionell” språkundervisning som sker i lokalerna i Skönsberg. Undervisningen byggde mycket på bilder och att sätta ord till bilderna, vilket bidrog till att deltagaren kan koppla ordet till något konkret. I lokalerna fanns utbildningsmaterial tillgängligt för att möjliggöra för deltagaren att komma och träna språket på egen hand. Läraren fanns även på plats i lokalerna för att kunna besvara frågor.

Den modell som utformats ska stödja deltagaren att komma närmare arbetsmarknaden genom att deltagaren dels ska utbildas inom ett specifikt yrkesområde både rent praktisk, men även de uttryck som används inom yrket. I modellen ingår även traditionell språkundervisning.

### ***Att kartlägga & planera***

I Creas verksamhet fanns en struktur för hur man arbetade med kartläggning, planering och uppföljning. När en person aktualiserats till Crea träffades någon av handledarna och deltagaren för att tillsammans göra en kartläggning av tidigare yrkeserfarenheter och utbildningsbakgrund samt olika hälsoaspekter. Den aktualiserande myndigheten kunde även komma med en förfrågan om att klargöra arbetsförmågan, då var det integrationskonsulten som blev kontaktperson för deltagaren. Vid kartläggningen fick deltagaren information om de olika yrkesområdena och gavs möjlighet att välja någon av dessa. Därefter arbetade deltagaren och handledaren tillsammans fram en

planering som skickades till den handläggare som har aktualiserat deltagaren till Crea. När deltagaren kommit igång följde handledaren upp deltagaren månadsvis och informerade ansvarig handläggare om deltagarens process.

Det fanns inget krav på att deltagaren exempelvis måste vara utbildad kock för att kunna arbeta inom restaurang. Det var möjligt att få börja exempelvis i serveringen eller i disken för att arbeta sig fram. Det var även möjligt att få hjälp i att orientera sig mot ett önskat yrke och att undersöka möjligheterna för detta.

*Jag hade en kille som ville bli bilmekaniker, för det hade han varit i sitt hemland. Så vi gjorde ett studiebesök på en bilverkstad och efteråt var han inte alls sugen på det. Det var helt annorlunda än vad arbetet i hemlandet hade varit.*

### ***Orienteringskurs inom något av de fem yrkesområdena***

Förutom kunskaper i det svenska språket var det även viktigt med kunskaper inom det yrkesområde som intresserade deltagaren. I intervjuerna framkommer att personalen från Crea hade varit ute och pratat med olika arbetsgivare om vilken kompetens som krävdes för de olika yrkesområdena. De har även använt sig av Nordiskt valideringsforum för att studera på vilket sätt olika branscher har konkretiserat typer av kunskap och kompetenser olika yrkesområden kräver. Det visade sig att personalen tagit utgångspunkt i detta när de utformade de olika orienteringskurserna inom de fem olika yrkesområdena.

*..... jag har försökt att matcha och plocka ut det mest centrala....*

Orienteringskursen var det första moment som deltagaren mötte i verksamheten. De deltagare som var inom äldreomsorg genomförde bl.a. en kurs i demens, de som arbetade inom städ fick utbildning i städredskap, bakterietillväxt etc. Det var viktigt att deltagaren fick med sig teoretiska kunskaper om varför en viss metod används och inte en annan och att de får möjlighet att pröva och utföra arbetsuppgifterna rent praktiskt.

*..... skapa förståelse för hygien, och på vilket sätt våra metoder påverkar bakterietillväxt och mögel....*

I orienteringskursen varvades den teoretiska kunskapen med praktisk introduktion inom det yrkesområdet där deltagaren skulle arbeta. Personalen menade att det var viktigt att deltagaren lärde sig de olika arbetsmomenten innan det var dags att gå ut på praktik i reell miljö. Detta för att inte belasta

arbetsgivaren med att behöva skola in en praktikant i yrket, utan det ska vara klart innan deltagaren går ut.

Under våren 2015 väcktes tankar om en vidareutveckling av orienteringskursen. Det finns ett önskemål om att orienteringskursen genomförs i samarbete med Komvux. Planen är att det ska finnas åtta yrkesinriktningar att välja bland; hotell och turism, restaurang och livsmedel, handel, praktiskt arbete inom bygg och vaktmästeri, vård och omsorg, barn och fritid, lokalvård samt fordon och transport. Inom alla yrkesinriktningar ska det ingå kurser som behandlar; service och bemötande, kommunikation, hygienutbildning, ergonomi, datagrundkurs, kost och hälsa samt körkortsstudier. Dessutom ska det ges möjlighet att studera matematik, svenska, engelska, SO och NO via Komvux. I skrivande stund pågår dialog om hur ett sådant upplägg skulle kunna utformas i praktiken.

### ***Praktik på yrkesplattform***

I intervjuerna betonades betydelsen av att bedriva verksamheten ute i reella miljöer, på riktiga arbetsplatser. Personalen menade att det annars fanns en risk att det blir en skyddad verkstad, där deltagaren fastnar och blir kvar. En annan idé med yrkesplattformar var att rusta deltagarna och bygga på de specifika yrkeskunskaperna, men även att få kunskap om olika koder och regler som finns i det svenska arbetslivet. Deltagaren är i grupp, tillsammans med några andra deltagare ute på en arbetsplats. Till varje grupp fanns en handledare tillgänglig ute på arbetsplatsen. När deltagaren började ute på en av yrkesplattformarna gjordes det i liten skala med ett mindre ansvarsområde. När handledaren upplevde att deltagaren behärskade och klarade av de olika arbetsmomenten utökades ansvarsområdet och härifrån kan det vara möjligt att hitta en annan arbetsgivare för att göra praktik. Ett annat alternativ kan vara att få någon form av anställning. Även om en person går över till en annan arbetsgivare fanns handledaren tillgänglig och gav såväl deltagaren som arbetsgivaren stöd i den fortsatta processen.

*..... Praktiken är till för att visa vad jag kan.....*

### ***Att hitta en arbetsplats***

I Crea fanns en yrkeskoordinator som letade företag som kunde tänkas ta emot deltagare för praktik eller t.o.m. att anställa. Det var viktigt att vara bland olika arbetsgivare för att skapa nya kontakter och behålla andra. Alla tjänster annonseras inte ut, utan det är vanligt att man får ett arbete via sitt kontaktnät. Här var tanken att yrkeskoordinatorn skulle fungera som en dörröppnare för personer som kanske själva saknar denna form av kontaktnät.

.... *Vi är med ute i de rätta miljöerna....*

I intervjuerna framkommer att det var enklare att hitta en praktikplats i små och medelstora företag. Hos större företag blir ofta en HR avdelning involverad, vilket innebär att det tog lång tid med många olika kontakter i organisationen innan en plats kunde hittas. Dock hade verksamheten lyckats knyta kontakt med några enheter inom Sundsvalls kommun och inom Landstinget Västernorrland.

### ***Att utreda arbetsförmåga***

Crea kunde även få i uppdrag av Socialtjänsten och Arbetsförmedlingen att utreda en persons arbetsförmåga. Personalen menade att det kunde vara viktigt att få arbetsförmågan utredd så att deltagaren fick möjlighet till anpassningar i sin arbetssituation. Det kunde även bli aktuellt att stödja en process mot sjukskrivning eller sjukersättning. Integrationskonsulten ansvarade för dessa deltagare. När deltagaren hade valt ett yrkesområde följde integrationskonsulten deltagaren och studerade hur olika arbetsmoment utfördes och om det uppstod svårigheter. Det var viktigt att se vilka funktioner som fanns och om det var möjligt att finna anpassningar för att överbygga hinder. Här var det viktigt att ta fram bra underlag till Arbetsförmedlingen om det är aktuellt med handikappkod. Om det var aktuellt med sjukskrivning eller att ansöka om sjukersättning var det viktigt att det framgick vad som prövats. Här fick deltagaren hjälp med att kontakta exempelvis läkare för att få intyg. Det var mest kvinnor som hade haft denna ”insats”. Det var vanligt att dessa deltagare började sin arbetsträning med att delta fyra timmar om dagen för att på sikt kunna utöka sin tid.

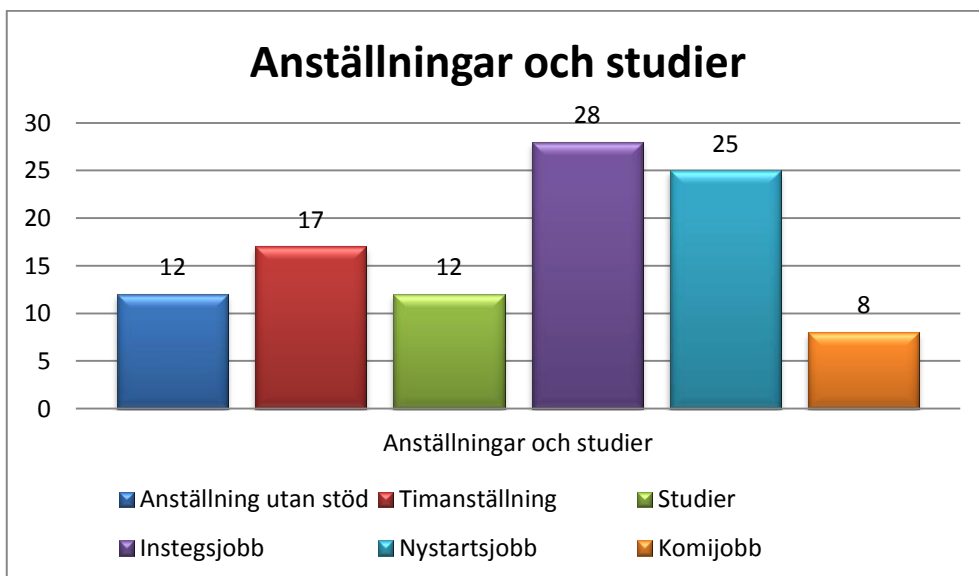
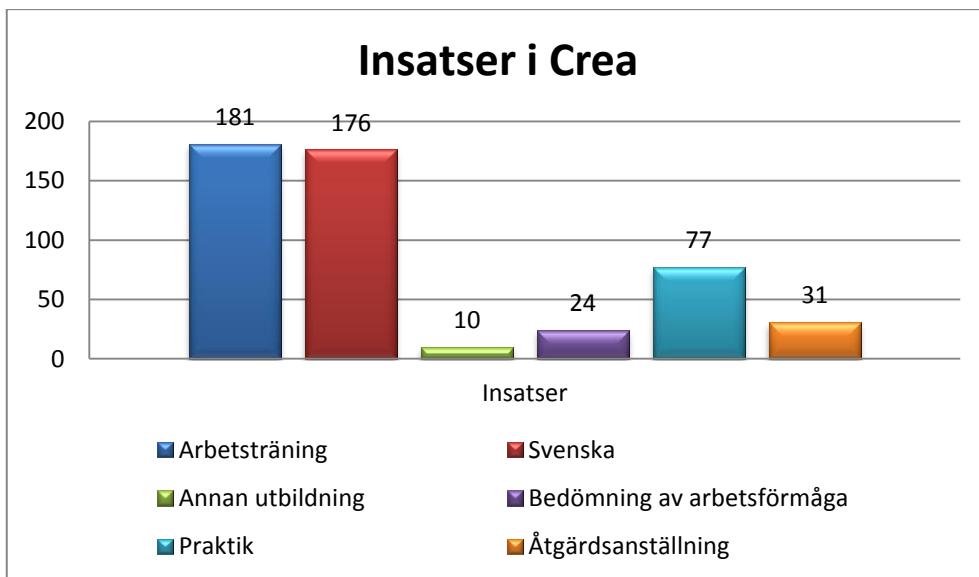
### ***Arbetsträning med möjlighet att anpassa***

Det fanns deltagare som inte hade självförtroende att direkt påbörja praktik hos en arbetsgivare. För dessa personer fanns det andra möjligheter och aktiviteter som syftade till att stärka den enskilde. Det var möjligt att anpassa utbildningspaketet, exempelvis om en deltagare inte klarade av teoretiska delarna av språkundervisningen så fanns en möjlighet att få arbeta mer praktiskt under en tid. Här var det möjligt för handledaren att arbeta nära för att förklara olika arbetsmoment.

.... *En del är ute på plattformarna, men de flesta börjar ”inne” i huset på Skönsberg – behöver börja i ”skyddad” miljö för att öka självförtroendet*

*Flera är i arbetsträning och då är man enbart i Skönsberg.*

I Creas verksamhet fanns en bildpedagog knuten, hon arbetade med grupper dit deltagare som inte alls trodde på sig själva kunde delta. De bar ofta på svåra trauman vilket blev till hinder för att etablera sig på arbetsmarknaden och att skapa sig ett liv i Sverige. I denna gruppverksamhet var det möjligt att få arbeta med målning, men även med brodyr. Detta menade personalen var ett viktigt inslag för de som var i behov av den då de uttryckte att det var viktigt att personer som inte tror på sig själv eller har tappat hoppet *"hittar glädjen och sol i livet igen"*. Att arbeta med händerna kan bidra till att få utlopp för gamla känslor. Det var viktigt att stödja dem i att hitta sin egen styrka så att de orkar gå framåt i livet.



Till och med mitten av maj 2015 hade flera bland deltagarna haft någon form av anställning, främst en subventionerad sådan. Det hade skett dels under inskrivningstiden och dels direkt vid avslutad insats. Det var 12 deltagare som haft anställning utan stöd och 17 personer hade haft en timanställning. Resultatet visade att 12 deltagare haft möjlighet att studera. Resultatet visade även att 61 deltagare gått över till någon form av subventionerad anställning (instegsjobb, nystartsjobb och lönebidrag via Komijobb). Det kan dock finnas någon deltagare som haft flera anställningsformer, där det finns risk att den räknats flera gånger.

### ***Avsluta insatsen***

Av totalt cirka 195 deltagare så har drygt 130 har avslutat sin insats i maj 2015. När insatsen avslutas skriver handledaren en slutdokumentation till den handläggare som aktualiserat deltagaren. Här finns en rekommendation om deltagarens nästa steg. Det kan handla om att få möjlighet till ett instegsjobb, nystartsjobb, Komijobb eller fortsatta insatser vid Crea.

## **Att bygga broar mellan olika aktörer**

Ett viktigt mål med insatserna var att stödja deltagarna till att bli självständiga medborgare i samhället. Här kan en betydelsefull del vara att finna en mer varaktig anställning som skapar möjligheter att komma in i sociala sammanhang. I intervjuerna framkom att ett hinder för deltagarna i arbetsökandet var avsaknad av körkort. I flera bland de yrken som finns på arbetsmarknaden krävs körkort. Det behövs exempelvis om det i arbetsuppgifterna ingår att köra ut mat eller ta sig mellan olika ställen som exempelvis i städfirmor.

### ***Handledarens funktion och arbetsgivarens perspektiv***

Deltagarna kommer från andra delar av världen och var ofta inte bekant med vad en arbetsgivare förväntar sig av en arbetstagare. Därför har det varit viktigt att prata med deltagarna om detta. Handledarna fyllde en central funktion i Crea, deras uppgift var att utbilda deltagarna inom ett yrke och jobba med dessa hos en verklig arbetsgivare. De arbetsgivare som intervjuats var väldigt positiva med kontakten med Creas personal. Det hade bidragit till att de ställt sig positiva till fortsatt samarbete. I intervjuerna framkom att det många gånger var språket och de kulturella okunskaperna som skapade de problem som uppstod. De intervjuade arbetsgivarna upplevde att handledarna hade funnits tillgängliga och varit på plats när det uppstått bekymmer. Detta hade inneburit att de inte behövde lägga tid och kraft på att reda ut detta utan handledaren hade tagit tag i det. I Sverige har vi en kultur som innebär att det är viktigt att hålla tiderna, att vara på arbetet under hela

arbetstiden och att inte låta den privata tiden inverka alltför mycket på arbetstiden. En reflektion som de intervjuade arbetsgivarna gjorde handlade om att det är möjligt att Creas personal ännu mer bör prata om ex sjukanmälan, när den ska göras, betydelsen av att komma i tid till arbetet etc. De intervjuade arbetsgivarna framhåller även språket som en viktig faktor för att kunna få en anställning. I olika yrken på arbetsmarknaden förväntas personalen kunna möta kunder, skriva omvårdnadsdokumentation etc.

En av de intervjuade arbetsgivarna hade anställt flera personer och ville behålla dessa. Detta hade gjort att det kanske inte är möjligt att ta emot deltagare i den omfattningen som förut. Däremot var arbetsgivaren öppen för att ha några utbildningsplatser där det är möjligt att göra riktiga anställningar halvårsvis, men där det tydligt framgår att det är en utbildningsplats.

Det hade dock inte alltid varit en lätt väg för en del arbetsgivare då de fått diskutera deltagandet i projektet utifrån ett arbetsrättsligt perspektiv där de fackliga organisationerna varit vaksamma på de arbetsuppgifter praktikanter utförde. De hade varit rädda för att deltagarna skulle utnyttjas som arbetskraft och därmed ”ta” arbetstillfällena där arbetsgivaren istället skulle anställa personer. Detta bidrog till att arbetsgivaren fick tänka om, men med tiden hade detta löst sig.

*”arbetsplatsens roll ger unika kontakter och en förståelse för det svenska arbetslivet”*

#### ***Att behålla kontakter med arbetsgivarna***

Projektets anställda menade att det var mycket viktigt att ha goda relationer med olika arbetsgivare, i synnerhet då de arbetar ute på de ”verkliga” arenorna. Det var mycket viktigt att hålla kontakten med arbetsgivarna under hela tiden och att finnas tillgänglig om det blir problem. Varje handledare hade bl.a. ansvar för de arbetsgivare som finns inom yrkesområdet och företagskoordinatören fanns också tillgänglig och gjorde arbetsplatsbesök.

*Det är lätt att bränna företag så jag måste tänka på hur jag agerar*

I intervjuerna framkom att personalen ansåg att arbetsgivarna var viktiga för att förmedla vilken typ av språkkunskaper som deltagaren borde utveckla. Detta var en viktig ingrediens för att möjliggöra möjlighet till individuell plan kring språkkunskaperna.

Personalen menade att den typ av verksamhet som Crea bedriver är oerhört beroende på vad som sker på arbetsmarknaden. Om exempelvis ett företag står inför ett varsel kan det vara svårt att få en praktikplats där.



### ***Kontakterna med Arbetsförmedlingen och Sundvalls kommun***

Personalen beskrev att det samarbetet med Arbetsförmedlingen och Socialtjänsten hade fungerat bra. Handläggarna hade kunnat göra lite speciallösningar i syfte att möjliggöra för deltagaren att fortsätta. Det hade varit möjligt för deltagaren att behålla 100 procent av sin ersättning, trots att man arbetstränat under 50 procent.

När det gäller samarbetet med sfi har det beskrivits som mer komplicerat. Flera orsaker till detta har lyfts fram, dels att projektet ständigt varit under utveckling, men även att sfi bytt rektor ett flertal gånger. Detta kan bidragit till att förankringen inom sfi försvårats. Vid samtal med ledning och personal på sfi så framträder en bild där personalen vid sfi var bekymrade över att Arbetsförmedlingen hade aktualiserat studerande för Crea så att de måste avbryta studierna. I samtalen framkom att personalen inom sfi inte delade bilden av att eleverna "kört fast" i språkinläringen innan de aktualiserades för Crea. Detta väckte vårt intresse och vid stickprov av deltagarnas studieresultat vid sfi bekräftades denna bild delvis.

# DISKUSSION

---

Resultatet visade att Crea vände sig till en målgrupp som på olika vis är i behov av insatser för att möjliggöra etablering på arbetsmarknaden. Det finns både teorier och forskning som visat på arbetets betydelse för människors hälsa och att avsaknad av arbete leder till risk för ohälsa [5]. Utifrån ett folkhälsoperspektiv är utlandsfödda kvinnor en prioriterad grupp utifrån att de är en grupp som riskerar utanförskap och ohälsa [4]. Därför är detta en viktig grupp att rikta insatser till i syfte att maximera möjligheterna till etablering i arbetslivet. Det borde leda till ökad hälsa och öka förutsättningarna till inkludering i samhället. Om en person står en bit från arbetsmarknaden kan han eller hon vara i behov av rehabiliterande insatser som syftar till att rusta dem till att klara av att komma ut på arbetsmarknaden. Resultatet visade att en stor del av Creas deltagare är kvinnor, vilket utifrån ett folkhälsoperspektiv är en viktig grupp att prioritera.

I Sverige är det Arbetsmarknadsdepartementet som via Arbetsförmedlingen ansvarar för arbetsmarknadspolitiken. Under senare år har kommunerna tagit på sig viss del av ansvaret och inom många kommuner har det bedrivits olika projekt för att stödja personer ut i arbetslivet. Deltagarna i dessa projekt är ofta personer som är i behov av stödinsatser för att ta sig ut på den reguljära arbetsmarknaden [19]. När det gäller utlandsfödda pekar forskning på att färdigheter i det svenska språket har stor betydelse för möjligheterna att etablera sig på arbetsmarknaden [23]. Detta är även en faktor som Riksrevisionen pekat på i sin granskning av Arbetsförmedlingens insatser [35]. Resultatet visade att Crea har bedrivit en omfattande verksamhet där cirka 195 deltagare varit inskrivna i verksamheten. De har utvecklat en modell som syftar till att stödja och rusta deltagarna dels genom att skapa förutsättningar för språkutveckling i svenska språket och dels genom att erbjuda en kortare yrkesintroduktion och utbildning inom ett visst yrke. Detta för att skapa förutsättningar för inträde på arbetsmarknaden. Ytterligare en viktig insats personalen bidrog med var att utveckla deltagarens kunskaper om normer och regler i svenskt arbetsliv.

## **Med inspiration från Supported Employmentmetodik**

Personalen vid Crea har haft ett stort handlingsutrymme att utforma och utveckla verksamheten utifrån behov bland deltagarna. Detta handlingsutrymme har möjliggjort för verksamheten att testa olika sätt att utforma sina insatser. Detta har varit både positivt och mindre positivt. Resultatet visade att verksamheten utvecklat former för arbetsträning, användandet av yrkesplattformar och anknytning till olika arbetsgivare samt former för språkin-

läring. Personalen beskriver processen som mödosam, men att det har varit både rolig och lärorik.

I den modell som Crea utvecklat fram till idag finns spår som återfinns i Supported Employment (SE)- metodiken. Det kan mycket väl lämpa sig utifrån den målgrupp som Creas verksamhet vänder sig till. Här finns, liksom i SE- metodiken ett tydligt mål med insatsen och det är att skapa förutsättningar för att etablera sig på arbetsmarknaden [36-40]. Creas modell har likheter med SE- metodiken i ”rehabiliteringsmodellen” som beskrivs i boken ”Psykiatrisk rehabilitering” [36]. Rehabiliteringsmodellen bygger bl.a. på resursmodifiering, vilket innebär att använda de resurser som finns inom, men även i den enskildes omgivning. Personalen i Crea menade att det var viktigt att arbeta och agera utifrån deltagarens styrkor och resurser.

I SE- metodiken är det även viktigt med färdighetsträning som syftar till att stärka och rusta individen i en specifik roll (ex. yrkesroll) i en vald miljö (ex. specifik arbetsplats). I Creas verksamhet rustas deltagaren genom att få genomgå en orienteringskurs inom ett specifikt yrkesområde samtidigt som det är möjligt att utveckla sina kunskaper i det svenska språket samt att lära sig de normer och spelregler som finns på den svenska arbetsmarknaden. Språkkunskaper och kunskap om arbetsmarknadens spelregler har såväl forskning [23] som Arbetsförmedlingens egna utvärderingar [41] pekat på som en förutsättning för att etablera sig på arbetsmarknaden. Ytterligare en faktor som är viktig för att etablera sig på arbetsmarknaden är gymnasieutbildning [28]. Resultatet visade att flera bland deltagarna saknade detta, vilket kan försvåra stadigvarande etablering på arbetsmarknaden. Därför kan det vara positivt att orienteringskursen vidareutvecklas till att även möjliggöra att studera basämnen via Komvux. Här kan det bli möjligt att individanpassa utbildningen till den enskilde individen. Här kommer det att göras möjligt för individer som inte klarar av ”normal” skolgång att kunna studera mot ett gymnasiebetyg. Komvux i Sundsvalls kommun har erfarenhet av denna typ av verksamhet sedan tidigare då de erbjuder detta till personer med psykiska funktionshinder.

Resultatet visade att de flesta i Creas verksamhet haft ”arbetsträning” som insats. Flertalet av deltagarna finns även i Creas lokaler för att träna inom ett visst yrke. Detta kan tolkas som att Creas modell utgår från det traditionella sättet att arbeta med rehabiliterande insatser i Sverige som bygger på principen *train- then place*. Det innebär att deltagaren tränar olika förmågor där bedömningar görs av deltagarens arbetsförmåga. Utifrån bedömningen kan det bli aktuellt att få hjälp med att finna ett arbete. Detta innebär att det är den generella arbetsförmågan som bedöms, inte förmågan i en specifik miljö som exempelvis på en specifik arbetsplats. Inom traditionell SE metodik utgår arbetscoachen från en annan strategi, *place- and train* vilket innebär

att arbetscoachen tar sin utgångspunkt utifrån deltagarens val och preferenser och söker upp en passande arbetsgivare där deltagaren kommer ut i arbetslivet direkt. Arbetscoachen finns behjälplig och bygger upp stöd kring den specifika arbetsmiljön där tanken är att deltagaren ska få behålla sin plats [42, 43]. En parameter i att SE-modellerna varit framgångsrika är att de utgår från place- and- train metodiken, vilket bidragit till att deltagaren inte fastnat i ”praktik” [37, 40, 44, 45]. Deltagarna i Creas verksamhet är i behov av såväl yrkesintroduktion som möjligheter att lära sig svenska. Denna komplexitet gör att den modell som Crea utvecklat kan vara rätt väg att gå. För att få svar på den frågan krävs andra former av studier.

I Creas verksamhet, liksom i SE- metodiken utgår arbetet från en kartläggning av deltagarens tidigare yrkes- och utbildningsbakgrund samt om det finns fysiska och/eller psykisk problematik. I SE- metodiken betonas betydelsen av att även kartlägga deltagarens boendesituation, transportmöjligheter, relationer till anhöriga samt deltagarens styrkor och färdigheter som kan vara till nytta inom olika yrken [36, 37, 39, 40]. Även annan forskning inom rehabiliteringsområdet pekar på betydelsen av ett holistiskt synsätt där alla aspekter i livet vägs samman såsom tidigare arbetslivserfarenheter/studier, hälsoaspekter, ekonomi, professionellt- och personligt nätverk och sociala relationer, familjesituation, fritidsaktiviteter/intressen. Det kan vara viktig information som kan användas i den enskildes process [16]. Inom SE- metodiken rekommenderas att arbeta med ca 25 deltagare per arbetscoach. Utifrån att Creas metodik innehåller gruppverksamhet kan det vara möjligt att arbeta med fler. Det är svårt att uttala sig om och det kan vara en del att resonera kring framgent. Viktigt i sammanhanget är att det finns en flexibilitet i verksamheten då personalen arbetar med deltagare i deras process, ibland behöver deltagaren mer stödinsatser och ibland mindre.

## **Etablera sig eller närma sig arbetsmarknaden?**

I projektbeskrivningen av Creas verksamhet beskrevs verksamhetens som en insats som syftar till att öka deltagarnas förutsättningar att få och behålla ett arbete. Resultatet visade att relativt många deltagare hade haft någon form av anställning, i de flesta fall subventionerad eller timanställning, under eller efter deltagande i Crea. I maj 2015 var det 130 deltagare som avslutat insatsen.

Många av dem som varit aktuella för Crea har sannolikt mycket lång väg till en etablering på arbetsmarknaden, vilket kan innebära att det kan vara värdefullt att mäta effekten av insatsen utifrån anställning, utan snarare hur mycket närmare deltagaren kommit arbetsmarknaden. Att kvalificera sig för t.ex. en KomiJobb- anställning kan då ses som ett framsteg. Personalen menade att flera av deltagarna hade olika former av funktionsnedsättningar. Detta innebär att det skulle kunna vara möjligt att arbeta mot fler former av subventionerade anställningar såsom exempelvis lönebidrag. Andra studier har visat att en ökad andel bland deltagare som deltagit i projekt fick arbete efter avslutat arbetsmarknadsinsats, t.ex. en åtgärdsanställning, men att den allra största delen inte fått någon anställning efter avslutad insats [46].

För att uttala sig om en modells effektivitet behövs andra former av studier som exempelvis longitudinella studier eller att pröva metodiken genom randomiserade studier. Ett förenklat mått på etablering är förvärvsfrekvens. Förvärvsfrekvensen för flyktingar och anhöriga är efter 8 år i Sverige för kvinnor är drygt 50 procent och för män drygt 60 procent för att därefter plana ut. För inrikes födda är motsvarande siffror drygt 85 procent respektive 90 procent [7]. Det kan vara intressant att genomföra en studie bland deltagarna i verksamheten eftersom flertalet av deltagare beskrivs som individer med mycket låg utbildningsnivå. Etableringstiden beror till stor del på utbildningsnivå hos de invandrade individerna. Tidigare uppföljningar pekar på att utbildningsnivån är en viktig faktor för en varaktig etablering på arbetsmarknaden [47].

## **En utmaning att bedriva en verksamhet i gränslandet**

Crea bedriver sin verksamhet i gränslandet mellan sfi och arbetsmarknadsinsatser. Utifrån ett organisatoriskt perspektiv är detta en utmaning. Resultatet visade att det bl.a. inte varit lätt att utveckla samverkansformer med olika aktörer. När Crea startade sin verksamhet var planen att skapa andra möjligheter för att lära sig det svenska språket och samtidigt möjliggöra etablering på arbetsmarknaden. Tanken väcktes utifrån ett uppmärksammat behov då det fanns personer som inte klarade av att studera svenska språket i den skolform som sfi erbjuder. Forskning har påvisat att språket är en viktig faktor för att komma in på den svenska arbetsmarknaden [23]. Människor har olika lärostilar vilket innebär att det är viktigt att skapa olika former för inläring. Detta har Crea utvecklat och i kombination med språkinläring erbjuds deltagaren introduktion, utbildning och praktik inom ett yrke. Denna kombination kan dock göra det komplicerat, är det sfi eller är det en arbetsmarknadsinsats? Det kanske är både och, då målet är att både lära sig det svenska språket och att komma ut på arbetsmarknaden i någon form.

I denna utmaning kan det vara värdefullt att utforma rutiner kring aktualisering. Idag skrivs en del sfi- elever ut från sfi när de börjar på Crea, men fortsätter läsa svenska, men då inom Crea. Utifrån skollagens krav att sfi ska kunna kombineras med praktik, arbete etc. Här kan det vara viktigt att föra diskussioner kring organisering. Riksrevisionen har konstaterat att arbetsmarknadsinsatser inte får gå ut över de nyanländas språkutbildning under tiden i sfi [23]. Detta innebär att ytterligare en utmaning är att hitta balansen mellan sfi och praktik hos varje enskild deltagare.

Många personer tjänar sannolikt att få koncentrera sig på sfi och samhällsorientering under den första tiden i Sverige. Men för personer med låg utbildning och där studierna i svenska går mycket långsamt bör det dock finnas alternativ till att läsa sfi på heltid. För många lågutbildade tar sfi slut efter B-kursen på studieväg 1 eller 2. En del fortsätter på C-kursen, men många klarar inte av den. För denna grupp kan Creas verksamhet fylla en viktig funktion.

Crea kan bli en viktig insats utifrån att målgruppen ofta saknar egna sociala kontakter som kan hjälpa dem att hitta en plats på arbetsmarknaden. De har behov av externt stöd. Här fyller personalens insats en viktig funktion då deras kontaktnät kan hjälpa deltagarna att hitta en lämplig arbetsgivare. Ett av de kvalitativa målen som presenterades i projektplanen handlade om att utveckla relationer till arbetsgivare, vilket är en förutsättning för denna typ av verksamhet. Det är också en viktig ingrediens som betonas i SE- metoden [39]. Verksamheten är beroende av arbetsgivare inom såväl privata som den offentliga sektorn. De arbetsgivare som intervjuats lyfte fram handledarna som en bidragande faktor till att de kunnat ta emot deltagare från Crea. Handledarna hade varit tillgängliga vid såväl introduktion som när det uppstått problem på arbetsplatsen. Det är viktigt att skapa goda relationer med arbetsgivarna där en viktig faktor är att ge ett trovärdigt och professionellt intryck [39]. Det är viktigt att arbetsgivaren inte får känslan av att bli lämnad ensam med deltagaren, utan att det finns back-up. Resultatet visade att det kunde uppstå olika former av situationer när arbetsgivaren behövde stöd, framförallt när det gällde att förklara de normer och regler som vi har på den svenska arbetsmarknaden. Lexéns [39] studie visade att de arbetsgivare som hade tagit emot personer, var ofta socialt engagerade. Detta är en reflektion som författarna gjort kring de arbetsgivare som deltog i intervjuer för denna utvärdering. Det kan ha att göra med att personalen noga väljer ut de arbetsgivare de vill samarbeta med. De ville samarbeta med seriösa arbetsgivare och inte med de som enbart ville ha arbetskraft.

## **Creas plats i organisationen**

I intervjuerna lyfte personalen fram fördelarna med en närmare anknytning till arbetsmarknadsenheten. Detta kan kanske vara en framkomlig väg för att skapa en enhetlig struktur för flödena in- och ut ur verksamheten. Det gäller framförallt bedömning, kartläggning och planering av insatserna. Idéer och tankar kring möjligheterna att organisera just dessa delar på Arbetsmarknadstorget, med tillgång till handläggare (inkl. SYV) från alla inblandade organisationer, har lyfts fram. Det kan öka möjligheterna till att det är personernas individuella behov som styr vilka insatser som blir aktuella. Detta är idéer som kräver en vidare diskussion bland berörda parter.

Deltagarna i Crea har också möjlighet att få en åtgärdsanställning. Det är viktigt att det finns tydliga kriterier för anställning, inte minst utifrån likställighetsprincipen i kommunallagen.

# SLUTSATSER

---

Creas verksamhet riktar sig till en målgrupp som är i behov av stödinsatser för att möjliggöra etablering på arbetsmarknaden. Flera har förutom språksvårigheter dessutom olika former av funktionsnedsättningar av olika slag. Det är viktigt att skapa förutsättningar för att möjliggöra deltagande på arbetsmarknaden, i synnerhet då arbetslivet fyller en viktig funktion i människors liv och bidrar till hälsa. Utifrån ett folkhälsoperspektiv är utlandsfödda kvinnor en prioriterad grupp då de riskerar att leva i utanförskap och utveckla ohälsa. Av dessa anledningar kan Creas verksamhet ses som viktig och betydelsefull.

- Crea har utvecklat en metodik som påminner om den som används i SE- metodiken. Många av deltagarna har eller hade haft någon form av anställning, främst subventionerade. Några hade deltagit i studier.
- Arbetsgivarna pekade på handledarnas betydelse och att deras funktion hade bidragit till att de kunnat ta emot deltagare. Handledarna hade fungerat som stöddämpare när det uppstått problem, det kan ha bidragit till att arbetsgivarna inte känt sig så ensamma med deltagaren.
- Inför den framtida utvecklingen kan det finnas ett värde av att tillsammans med andra aktörer definiera målgruppen.
- Det finns ett behov av att utveckla relationen mellan sfi och Crea, här kan det vara viktigt att utreda huruvida språkundervisningen inom Crea ska vara en variant av kommunens sfi.
- Utreda för- och nackdelar med olika organisationsformer, exempelvis olika konsekvenser för att samordning av insatserna sker via Arbetsmarknadstorget.
- Förbättra registreringen av deltagare. Utan kvalitetssäkrad registrering är det svårt att arbeta med uppföljning.
- För en långsiktig planering av verksamheten kan det vara betydelsefullt att de strategiska besluten när det gäller finansiering, inriktning och omfattning av verksamheten fattas politiskt.
- I framtiden kan man fundera på att göra en longitudinell studie alternativt en randomiserad studie. Här bör eventuellt fler mått än anställning bli aktuellt då det kan vara viktigt att även exempelvis belysa olika hälsoaspekter bland deltagarna.



# REFERENSER

---

1. Burstrom, B., et al., *How equitable is vocational rehabilitation in Sweden? A review of evidence on the implementation of a national policy framework*. Disabil Rehabil, 2011. **33**(6): p. 453-66.
2. Eliason, M., P. Lundborg, and J. Vikström, *Massuppsägningar, arbetslöshet och sjuklighet : en rapport om konsekvenserna av 1990-talets friställningar för slutenvårdsutnyttjande och risk för förtida död : en rapport*. Statens offentliga utredningar,. 2010, Stockholm: Fritze. 93 s.
3. Folkhälsoinstitut, S., *Utjämna hälsoskillnaderna inom en generation. Jämlikhet i hälsa genom påverkan av de sociala bestämningsfaktorerna*. 2008.
4. Melinder, K., *Den svenska Marmot-applikationen. Utredningen som försvann men lever vidare*. Socialmedicinsk tidskrift, 2011. **88**(4): p. 307.
5. Aronsson, G., et al., *Arbets- och organisationspsykologi : individ och organisation i samspel*. 1. utg. ed. 2012, Stockholm: Natur & Kultur. 464 s.
6. Arbetsförmedlingen, *Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2014. Prognos för arbetsmarknaden 2014–2016*. 2014: Stockholm.
7. Statistiska centralbyrån, *Tema: Utbildning 2014:6 Utbildningsbakgrund bland utrikes födda [Elektronisk resurs]*. Tema: Utbildning. 2014: Statistiska centralbyrån.
8. Arbetsförmedlingen. *Arbetsförmedlingens månadsstatistik*. 2015 [cited 2015 5 juni]; Available from: <http://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Statistik-prognoser/Manadsstatistik.html>.
9. Ungdomsstyrelsen, *Lärdomar från arbetsmarknadsprojekt för unga : en samlad analys av 61 utvärderingar av ungdomsprojekt finansierade av Europeiska socialfonden 2007-2013*. Skrifter från Temagruppen Unga i arbetslivet ;. 2014, Stockholm: Ungdomsstyrelsen. 55 s.
10. Elo, S. and H. Kyngas, *The qualitative content analysis process*. J Adv Nurs, 2008. **62**(1): p. 107-15.
11. Graneheim, U.H. and B. Lundman, *Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness*. Nurse Educ Today, 2004. **24**(2): p. 105-12.
12. Kvale, S., S. Brinkmann, and S.-E. Torhell, *Den kvalitativa forskningsintervjun*. 2. uppl. ed. 2009, Lund: Studentlitteratur. 370 s.
13. Patton, M.Q., *Qualitative research & evaluation methods*. 3. ed. 2002, London: SAGE. xxiv, 598, 65 s.
14. Sandelowski, M., *Whatever happened to qualitative description?* Res Nurs Health, 2000. **23**(4): p. 334-40.
15. Andersson, J. and J. Boman, *En kartläggning av kommunala arbetsmarknadsåtgärder i Östergötland*. Rapport / Centrum för kommunstrategiska studier, Linköpings universitet,. 2012, Norrköping: Centrum för kommunstrategiska studier, Linköpings universitet. 52 s.

16. Vahlne Westerhäll, L., A. Bergroth, and J. Ekholm, *Rehabiliteringsvetenskap : rehabilitering till arbetslivet i ett flerdisciplinärt perspektiv. 2.*, [omarb.] uppl. ed. 2009, Lund: Studentlitteratur. 248 s.
17. Johansson, H. and Finansdepartementet, *Svensk aktiveringspolitik i nordiskt perspektiv*. Rapport till ESS,. 2006, Stockholm: Finansdepartementet Fritzes offentliga publikationer distributör. 132 s.
18. Rehabiliteringsutredningen, *Fokus på åtgärder : en plan för effektiv rehabilitering i arbetslivet : betänkande*. Statens offentliga utredningar,. 2006, Stockholm: Fritze. 384, [6] s.
19. Andersson, P.-A., *Kommunerna och arbetsmarknadspolitiken. En redogörelse för aktuell lagstiftning och samverkansformer*. 2011: Stockholm.
20. Regeringen, *Regeringens proposition 1997/98:16 : Sverige, framtiden och mångfal den : från invandrapolitik till integrationspolitik*. Regeringens proposition,. 1997, Stockholm,. 124 s.
21. Regeringen, *Regeringens proposition 2009/10:60 : nyanlända invandrades arbetsmarknadsetablering - egenansvar med professionellt stöd*. Regeringens proposition ;. 2009, Stockholm: Regeringen. 215 s.
22. Wiesbrock, A., *The integration of immigrants in Sweden: A Model for the European Union?* International Migration, 2011. **49**(4): p. 48-66.
23. Petersson, S., *Utrikes födda på arbetsmarknaden*. 2013.
24. SFS, *Förordning med instruktion för Arbetsförmedlingen*, in *Svensk författningssamling*. 2007:1030, Swedish government.
25. Arbetsförmedlingen. *Etablering av vissa nyanlända*. [cited 2015 6 maj]; Available from: <http://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Var-verksamhet/Projekt-och-samarbeten/Etablering-av-vissa-nyanlanda.html>.
26. Statskontoret, *Subventionerade anställningar. En kartläggning*. 2011, Statskontoret: Stockholm.
27. Arbetsförmedlingen. *Arbetsförmedlingens Återrapportering 2015. Etablering av vissa nyanlända – statistik kring etableringsuppdraget*. 2015 [cited 2015 6 maj]; Available from: <http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.847849314cfd204197df09/1430725382405/Etablering+av+vissa+nyanl%C3%A4nda+-+statistik+kring+etableringsuppdraget+20150504.pdf>
28. Arbetsförmedlingen, *Etablering av vissa nyanlända - statistik kring etableringsuppdraget*. 2015: Stockholm.
29. Socialstyrelsen, *Statistik över försörjningshinder och ändamål med ekonomiskt bistånd 2013*. 2014, Stockholm: Socialstyrelsen. 60 s.
30. Länsstyrelserna, *Mottagande och etablering av nyanlända 2014. Enkätundersökning riktad till Sveriges samtliga kommuner*. 2014.
31. Statskontoret, *Myndigheternas genomförande av etableringsreformen : delrapport*. Statskontoret,. 2011, Stockholm: Statskontoret. 95 s.

32. Skolverket, *Kursplan utbildning i svenska för invandrare*. 2012, Skolverket: Stockholm.
33. Skolverket, *Förordning (SKOLFS 2012:101) om läroplan för vuxenutbildningen [Elektronisk resurs]*. 2012, Stockholm: Skolverket : Fritze [distributör]. 15 s.
34. Skolverket, *Utbildning i svenska för invandrare*. 2013, Stockholm: Skolverket : Fritze [distributör]. 39 s.
35. Riksrevisionen, *Att tillvarata och utveckla nyanländas kompetens : rätt insats i rätt tid?* Rir,. 2014, Stockholm: Riksrevisionen. 116 s.
36. Anthony, W. and B. Lindqvist, *Psykiatrisk rehabilitering*. [2., rev. och bearb. utg.] ed. 2007, Halmstad: Landstinget Halland. 357 s.
37. Bejerholm, U., et al., *Individual Placement and Support in Sweden-A randomized controlled trial*. Nord J Psychiatry, 2014: p. 1-10.
38. Hillborg, H., *Erfarenheter av rehabiliteringsprocessen mot ett arbetsliv brukarens och de professionellas perspektiv*. 2010, Örebro: School of Health and Medical Science, Örebro University. 107 s.
39. Lexén, A., *Work and psychiatric disabilities : a person, environment, and occupation perspective on Individual Placement and Support*. Lund University, Faculty of Medicine doctoral dissertation series,. 2014, Lund: Lund University. 101 s.
40. Nygren, U., et al., *Individual placement and support - a model to get employed for people with mental illness - the first Swedish report of outcomes*. Scand J Caring Sci, 2011. **25**(3): p. 591-8.
41. Arbetsförmedlingen. *Arbetsförmedlingens återsrapportering 2011. Nyanländas etablering – reformens första år*. 2011 [cited 2015 16 juni]; Available from: <http://www.arbetsformedlingen.se/download/18.4c507a4c135613b5bc180006999/nyanlanda-120222.pdf>.
42. Andersson, M., *Supported Employment. Utvärdering delrapport 2010*, Centrum för arbetslivsforskning: Malmö.
43. Corrigan, P.W. and S.G. McCracken, *Place first, then train: an alternative to the medical model of psychiatric rehabilitation*. Soc Work, 2005. **50**(1): p. 31-9.
44. Bejerholm, U. and C. Areberg, *Factors related to the return to work potential in persons with severe mental illness*. Scand J Occup Ther, 2014. **21**(4): p. 277-86.
45. Nygren, U., et al., *Predictors of vocational outcomes using individual placement and support for people with mental illness*. Work, 2013. **45**(1): p. 31-9.
46. Behrenz, L. and M. Hammarstedt, *Utvärdering av nystartsjobb i Växjö kommun [Elektronisk resurs] : slutrapport*. Working paper series / Linnaeus University Centre for Labour Market and Discrimination Studies ;. 2014, Växjö: Linnaeus University Centre for Labour Market and Discrimination Studies at Linnaeus University. 32 s. (PDF).
47. Statistiska centralbyrån, *Integration - etablering på arbetsmarknaden. Rapport 7 [Elektronisk resurs] : [Integration - establishment on the labour market report no. 7]*. Integration - rapport (Online). 2014: Statistiska centralbyrån.

## **Författarpresentation**

### **Carolina Klockmo**

Fil. Dr Hälsövetenskap

Carolina arbetar vid FoU Västernorrland och är verksam inom områdena arbetsliv & försörjning, beroende/missbruk, psykisk hälsa samt LSS- området samt rehabilitering. Ett intresseområde är psykosociala insatser och på vilket sätt förutsättningar kan skapas för personer som står långt från arbetsmarknaden att ta sig in.

### **Anders Sjölander**

Fil. Dr Ekonomisk historia

Anders arbetar vid Sundsvalls kommun som utredare inom Förvaltningen för arbetsmarknad, vuxenutbildning och integration (Favi).

