



# Helhetslyftet – Slutrapport **SGN**

AMIF 2022/20356811

Datum: 2025-06-30

Dokumentnamn: Helhetslyftet – Slutrapport Support Group Network (SGN)

Kontaktperson: Nigar Ibrahim och Claudio Mc Conell

Projektnummer: AMIF: Helhetslyftet, 20356811

Telefon: 0793046428

Email: bilal.almobarak@supportgroup.se

## Sammanfattning

Support Group Network har effektivt och aktivt jobbat med projektet Helhetslyftet i två delar; den ena handlade om att kompetensutveckla personal som regelbundet träffar målgruppen tredjelandsmedborgare (TLM) och den andra handlade om att stötta själva målgruppen TLM att komma närmare egenförsörjning via arbete, praktik eller studier som leder till jobb. Under projektet har samverkan inlett med många interna partners som SGN aldrig jobbat med förut, men samtidigt stärktes samverkan med gamla aktörer. Tack vare Helhetslyftet har vi stöttat fler än 200 individer som bor runt om i Västra Götaland med yrkesförberedande kurser, starta-egget-konsultationer och rådgivningar, att skriva CV och att skapa LinkedIn profiler, koppling till arbetsgivare och nätverkandet. Vi har dessutom ordnat två stora jobbmässor som var välbesökta och lockat fler än 300 personer att delta i och träffa många anställande företag och organisationer.

## Innehåll

Sammanfattning.....	2
Innehåll.....	2
Inledning.....	4
Projektmål för Helhetslyftet .....	4
Beskrivning av insatsen .....	5
Resultat .....	7
Beskäftigelses Indikator Projektet - BIP .....	10
SKAPA – Skattning Av Progression mot Arbete .....	10
Dokument och bilagor .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Referenser.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>



## Inledning

Helhetslyftet, var ett projekt som pågick mellan september 2022 till och med augusti 2025. Projektet var finansierat genom medel från Asyl, migration och integrationsfonden (AMIF) och projektägare var Styrelsen för folkhögskolorna i Västra Götalandsregionen med projektledning förlagd på Folkhögskoleförvaltningen. Syftet med projektet var att tillhandahålla ändamålsenliga utbildningar som var anpassade till målgruppens behov där målgruppen var tredjelandsmedborgare (medborgare i länder utanför EU/EES). De utbildningsinsatser som projektet innefattade skulle utgå från tanken om att kombinera yrkesstudier med studier i svenska och/eller andra förberedande insatser inför arbetslivet. Vidare var målet med Helhetslyftet att minska arbetslösheten och öka känslan av delaktighet i samhället hos tredjelandsmedborgare. Då det finns ett samband mellan hälsa, livssituation och möjlighet att ta till sig utbildning hade projektet även inkluderat insatser med hälsokommunikation och föräldrastöd för deltagarna i projektet.

Projektet genomfördes med partners från region, kommun och civilsamhälle i 17 kommuner i Västra Götaland och Halland. Projektpartners ansvarade för olika slags insatser för deltagarna, så som Nästa steg, Kombinationsutbildningar, Förberedande jobbspår kommun och Förberedande jobbspår folkhögskola. För att behålla en sammanhållen projekttid fanns utöver projektledningen även samordnare för de olika insatserna som har koordinerat de olika delarna i projektet. Denna slutrapport syftar till att beskriva det arbete som Support Group Network genomförde i Helhetslyftet, redovisa projektresultat samt lyfta fram utmaningar och vilka delar som kommer att tas med i det fortsatta arbetet.

## Projektmål för Helhetslyftet

Helhetslyftet hade tre framskrivna projekt mål för deltagarna samt för verksamheterna;

- 1) ökade kunskaper i svenska språket
- 2) ökad anställningsbarhet där individuella förutsättningar matchar arbetsmarknadens behov
- 3) utvecklade metoder, arbetssätt och samverkansformer för arbetet med integration.

I vår organisation Support Group Network har vi främst arbetat med projekt mål 2 och 3 och beskriver vårt arbete med dessa mål i denna slutrapport för Helhetslyftet. I projektet tog projektpartners fram en

förändringsteori med mål uppdelat på organisation, ledning och medarbetare samt deltagare. Dessa har sedan följts upp utifrån ett systematiskt kvalitets- och utvecklingsarbete där inrapportering skett genom kontinuerlig dokumentation, vilket i sin tur utgjort underlag i de diskussioner som genomförts på dialogmötena. Dialogmötena har skett mellan projektpartners och projektledning och syftat till att skapa reflekterande lärtillfällen. Systematiken och återkommande diskussioner har bidragit till att områdena nedan har kunnat utvärderas, utvecklas och bidragit till förbättrade arbetssätt.

#### Organisation

- Upparbetade samarbeten mellan organisationer i projektet.
- Metoder kring samarbete, samverkan och samordning.
- Insatserna är anpassade efter deltagarens behov och förutsättningar samt samhällets kompetensförsörjningsbehov.
- Metodutveckling av kombinationsutbildningar.
- Metodutveckling av BIP samt SKAPA-verktyg för deltagare.

#### Ledning och medarbetare

- Ledning och medarbetare har ett långsiktigt perspektiv på kedjan av stöd och insatser för deltagarens väg mot arbete.

#### Deltagare

- Fler än 60 % av deltagarna anger att insatsen inom Helhetslyftet har varit till hjälp för deras integration.
- Fler än 60 % av deltagarna har ökat sina förutsättningar att komma in på arbetsmarknaden enligt BIP.
- Runt 80 % av språkdeltagarna har förbättrat sina kunskaper i svenska enligt GERS eller SFI.

## Beskrivning av SGN:s insatser

Support Group Network (SGN) är en migrantledd organisation som stödjer människor med flykting- och migrationsbakgrund att stå upp för sina intressen i samhället.

Vårt centrala mål är egenkraft, vilket inkluderar ett politiskt, socialt, professionellt och kulturellt deltagande av våra deltagare i det sociala livet och arbetsmarknaden i Sverige.

Vårt tillvägagångssätt syftar till att säkerställa att nyanlända med flyktingbakgrund i Sverige utvecklar förmågan att själva forma sin

sociala miljö och sina liv. Vi vill göra det möjligt för dem att leva ett självständigt och självbestämt liv.

Det var våra kvalitéer som organisation som ledde till att vi fick en inbjudan från Folkhögskoleförvaltningen i Västra Götaland att delta i projektet.

Genom att stödja och följa individer och grupper att utforma delaktighetsstrukturer strävar vi att arbeta mot större kollektiv styrka och handlingsförmåga. Empowerment-metoden i SGNs fall handlar om att rusta individer med migrantbakgrund att använda sina personliga och sociala resurser och förmågor för att ta kontroll över sina egna förhållanden, omständigheter och ambitioner. Tanken är att många av oss besitter den kraft och självständighet som krävs för att påverka våra livs utfall. Vi uppmuntrar människor och grupper av människor att delta i aktiviteter och sammanhang för att få kontroll över sina liv. Främjande av delaktighet och samhällsbyggande är en del av strategin för vår egenmaktprocess. Med våra erbjudanden och projekt vill vi stödja våra deltagare på denna väg. Genom ömsesidigt stöd bör diskriminerande levnadsvillkor övervinnas. Resultatet av dessa processer är att känslan av maktlöshet minskar och självförtroendet stärks.

- *Vad ville ni uppnå eller bidra med?*

Vi från SGN ville att varje deltagare blir stärkt att ha egenmakt och därmed kunna förändra sin egen livs- och arbetssituation.

Det gjorde vi genom varierade verktyg och metoder som utbildningar i form av kurser, workshop, dialogövningar, fallstudie från verkligheten, skapa nätverk, rollspel och grupparbete med syfte att målgruppen skall vara subjekt i alla processer.

Vi har bidragit till:

- Kontakt med potentiella arbetsgivare
- Praktksamordning
- Kompetensutveckling av partners
- Förmedling av jobb
- Skapande av nätverk

- *Hur ser er organisation ut?*

SGN är en ideell förening som skapades av flyktingar år 2016 och har sedan dess samarbetat med olika aktörer i lokalsamhället för att förbättra integration- och inkluderingsprocessen med målgrupperna asylsökande och nyanlända. Vi har en styrelse som utser en verksamhetschef, som i sin tur utser och följer upp personal som jobbar i olika projekt.

- *Vilken rollfördelning hade ni och vilka ansvarsområden?*

- Inom projektet jobbade två heltidsanställda kompetensutvecklare, Nigar Ibrahim och Claudio Mc Conell och en samordnande deltidstjänst, Bilal Almobarak. I slutfasen av projektet fick vi fördela tjänsterna på nytt för att nå ut till fler och då kunde vi ha två nya kollegor som jobbade deltid med fokus på anhöriga invandrare.
- *Hur arbetade ni med er insats i Helhetslyftet?*  
Från början arbetade vi med insatser riktade mot kompetenshöjning av personalen (personal i Folkhögskolor, kommuner och civilsamhälles organisationer) som jobbar med målgruppen tredjelandsmedborgare.  
Vi har genom föreläsningar, workshop, inspirationsevent, rådgivning och konsultationer samt mässor genomfört dessa kompetenshöjningar.
- *Vilka nya arbetssätt eller modeller var tänkta att testa?*  
Halvvägs in i projektet fick vi också uppdraget att rekrytera deltagare TLM:are till projektet (registrering, statistik). I det uppdraget har vi också hjälpt till att rekrytera deltagare till VGR:s anslutna Folkhögskolor och vuxenutbildning.

## **BIP och SKAPA**

1. Vi har deltagit på workshops och läst på om hur BIP och SKAPA har använts i Danmark och här i Sverige. BIP har ett antal indikatorer för att öka anställningsbarhet hos TLM. Bland de indikatorer som vi har jobbat mest med är att skapa insikten hos individer att vara målmedveten, hantera vardagen och samtidigt ta hand om hälsan. Vidare att stärka jobbsökningsbeteende, öka kunskap om arbetsmarknaden, stärka individens tro på att få jobb genom förmåga att skapa kontakt och vara med i olika nätverk.
2. Med hjälp av SKAPA har vi i samtalet med TLM koncentrerat insatsen till de områden som är av betydelse för att individen ska nå arbete eller studier och förmå ändra sin livssituation. Våra samtal med individer och i grupper resulterade allt som oftast i konkreta handlingsplaner som vi kallar för arbetsplaner som skall utföras av TLM individuellt och följas upp av oss som kompetensutvecklare.

## **Resultat**

Vi har sedan vi fick nya direktiv från projektledningen registrerat och stöttat över 170 individer i projektet.

Värt att notera är att enligt besöksstatistik från YesBox för 2024 har vi tagit emot sammanlagt 416 besök. Viktigt att nämna är att bakom varje konsultation eller rådgivning sker minst ett besök och oftast 3 - 4 samtal med varje enskild individ. 2025 registrerades 231 unika besök till Nigar och 57 besök till Claudio - tillsammans 288 besök för konsultation.

Vi har genomfört minst ett 40-tal träffar med hela kurser och deltagare på plats hos olika Folkhögskolor runt om i Västra Götalandsregionen och där på plats har vi träffat många deltagare och genomfört konsultationer och efterarbete med deltagarnas CV. Vi bifogar en presentation över uppnådda mål från hösten 2024. Vi har lyckats stötta ett tiotal företagare att starta och utveckla sina affärsverksamheter. Bland dessa finns egenföretagare som också har kunnat anställa fler personer. Ett tiotal individer har gått till praktik, arbetsträning och arbete genom anställning. Några andra individer har gått vidare till yrkesutbildningar.

Vi har genomfört direkta insatser för målgruppen TLM. Vi har haft enskilda inspiration samtal, studiebesök till varierade arbetsplatser, träffat arbetsgivare, matchat med potentiella arbetsgivare, genomfört prova på aktiviteter, arrangerad praktik och arbetsträning, samt kompetensmässor. Vi har också genomfört Starta-egget-kurs, konsultation och rådgivning inom entreprenörskap, och skapat sociala- och entreprenörsnätverk som drivs av TLM kvinnor.

- *Hur uppnådde ni de mål som ni tänkt?*  
Det har vi gjort genom bemötande och dialog som verktyg med målgruppen, samt genom att stärka de positiva egenskaperna hos individer och bygga på dessa och ha individen som subjekt genom hela processen. På så sätt har individer vi mött stärkts med nya färdigheter. Genom samarbete med andra partner utifrån vad deltagarna besitter.
- *Hur har er organisation eller ert arbete förändrats för att uppnå dessa mål?*  
Vår organisation har skiftat än mer fokus på samverkan med arbetsgivare och näringslivet i olika kommuner. Vår organisation har också skiftat än mer fokus på individers behov och kapacitet att

närma sig arbetsmarknad. Arbetsmarknaden är i ständig förändring och det skapar ett ofrånkomligt krav att också vår organisation måste förändras utifrån rådande situation. Vi har varit flexibla att ta emot besök eller själva åka på besök och genomföra aktiviteter på plats med målgruppen.

Insikter i våra nyvunna metoder har skapat yrkesförberedande utbildningar såsom sykurser, matlagningskurser, och testbädd för affärsidéer gällande catering, design och skönhetsvård, och möjlighet till kooperativ och ekonomiska föreningar. Vi har utvecklat vidare konceptet med yrkesförberedande kurser. Deltagarna har inte behövt erfarenhet kring språk eller utbildning utan detta har byggts på intresse. Efter avslutad yrkesförberedande kurs har deltagarna fått ett diplom, tillgång till nätverk, referens, språkerfarenheter, meriter till CV:n med mera.

- *Har det skett andra förändringar i ert arbete?*
  - o Samverkan mellan arbetsgivare och etablerade företagare, civilsamhällsorganisationer, högskolor, entreprenörsnätverk, aktörer hos YesBox, myndigheter,
  - o Rutiner, veckomöten och projektmöten samt månadsrapporteringar och uppföljningar.
  - o Nya insatser, genomförandet av två jobbmässor under projektiden och att delta i andras jobbmässor. Vid en jobbmässa 6 mars 2024 var 23 företagare och utbildningsaktörer representerade och sammanlagt 260 besökare. Vid en jobbmässa den 7 april 2025, hade vi 18 företagare och utbildningsaktörer på plats och 211 besökare. Sju personer blev sedan kallade till jobbintervju. Vi skapade också ett nätverk av deltagande företagare.
  - o I samband med internationella kvinnodagen den 8 mars 2025, hade vi 23 kvinnor som utställare och 107 besökare.
  - o Nya tankesätt, olika individanpassade aktiviteter då målgruppen är varierande.
  - o Vi har oskrivna avtal med individer, att själv utföra arbetet och vi stöttar individen med handledning att driva sin process.
  
- *Hur var budgeten i relation till det arbete som ni ville utföra?*

Vi hade 2,2 tjänster varav en samordnare på 20% och två kompetensutvecklare på 100% var. Det hade behövt en större

budget för att kunna rekrytera och registrera 200 deltagare i och med att registreringen ombads sent i sista året av projektet. Vi kunde med befintliga resurs rekrytera upp till 87% av antal deltagare som vi skulle nå till. Dock hade vi under projektets gång stöttat ytterligare dryg 50 personer som inte kunde registreras på grund av att ofullständiga personuppgifter som lämnades.

### Beskæftigelses Indikator Projektet - BIP

- *Vilka har arbetat med BIP i er organisation?*  
Vi två kompetensutvecklare, Nigar Ibrahim och Claudio Mc Conell
- *Om ni har arbetat utifrån BIP:s förhållningssätt, på vilket sätt har ni använt er av BIP?*  
Individen är Subjekt, individ i centrum och bärare av sin egen förändring genom dialog och samarbete med individen.
- *Vad har fungerat bra? Varför?*  
Tydlig ansvarsdelning i genomförandet och uppföljning av individuella handlingsplaner mellan individen (TLM:are) och oss som kompetensutvecklare. Vi ser som framgångsrikt att vi börjar med styrkorna hos individerna. Vi är alltid tillgängliga och det är en styrka hos oss. Vi möter individer i deras behov, dagtid, kvällar, helger.

### SKAPA – Skattning Av Progression mot Arbete

Se ovan

Med hjälp av SKAPA har vi i samtalet med TLM individ och oss som kompetensutvecklare koncentrerat insatser till de områden som är av betydelse för att individen ska gå till arbete eller studier, e.g. ändra sin livssituation. Våra samtal med individer och i grupper resulterade allt som oftast i konkreta handlingsplaner som vi kallar för "arbetsplaner" som skall utföras av TLM:are individer och följas upp av oss som kompetensutvecklare.

- *Vad har fungerat bra?*  
Den individuella överenskommelsen. De individuellt ställda planerna har varit konkreta, med delmål som är konkreta att nå och följa upp för varje individ. Vi arbetar flexibelt och anpassar oss till TLM. Kombination av våra erfarenheter. Vi har fokuserat på kvalitet och TLM har kommit till oss på deras villkor.

- *Vad har inte fungerat bra?*

Målgruppens erfarenheter, kunskaper och perspektiv kunde ha tagits mer tillvara i utvecklingen av arbetssätt hos projektmedarbetarna.

SGN som partner i projektet kunde ha hållit i fler kompetensutvecklingsinsatser för all projektpersonal som arbetar direkt med målgruppen. SGNs erfarenheter och koncept som går i linje med BIP och SKAPA bygger på målgruppens perspektiv och erfarenheter.

Vidare, har projektet förbisett arbetsgivarnas betydelse. I högre utsträckning kunde arbetsgivarna och företagarna bjudits in till dialogen och senare fått delta aktivt i projektet. SGN har lyckats etablera avtal mellan Folkhögskolor och arbetsgivare. Vidare, har SGN tillfört arbetsgivarperspektivet in i projektet och tillmålgruppen.

## Samverkan

- *Vilka har ni samverkat med och varför?*

Vi har samarbetat med alla aktörer på YesBox i Göteborg. Dels delar vi arbetsplatsen och deras uppdrag tangerar vårt arbete med målgruppen. Vi har samarbetat med ett antal Folkhögskolor, Röda Korset och Rädda Barnen samt organisationer och föreningar i Västra Götaland på grund av gemensamma insatser till målgruppen. Bland Folkhögskolor vill vi särskild lyfta samarbetet med Angereds Folkhögskola, Mångkulturella Folkhögskolan och Dalslands Folkhögskola. Med de två första genomförde vi en mängd kurser och samarbetet utmynnade också i en fördjupad samverkan kring hållbarhetsfrågor och inspiration till nya kurser och samverkansformer utanför skolans ramar med lokalsamhällen i Nordöstra Göteborg.

- *Vilka hade ni redan samverkan med och vilka har tillkommit?*

Utöver de redan nämna har företag tillkommit så som Volvo Cars, Ambea AB, DANA körskola, Adeptus, SFI skolor, Studieförbund Opportunity Day,

Jobbfestival, Frihamnsdagarna, Göteborgs Universitet, Högskolan Väst. Några av dessa har vi börjat vårt samarbete utifrån Helhetslyftets projekt.

*- Hur har ni arbetat med gemensamma mål för att uppfylla projektets mål?*

Vi har genomfört studiebesök, genomfört gemensamma utbildningar och kurser riktade till målgruppen, genomfört jobbmässor ihop, gemensamma konsultationer och inspirationskvällar och hantverksutställningar (8 mars 2025).

*- Har ni förändrat delar på organisationsnivå för att samverkan ska fungera?*

Vi har informerat all personal om projektet så att de kan hänvisa de berörda till kollegorna som jobbar med denna verksamhet. Vi har dessutom involverat både praktikanter och volontärer i olika insatser och aktiviteter. Det har resulterat att vi också har varit mentorer för praktikanter som är TLM.

*- Vem har haft yttersta ansvaret för att samverkan ska fungera?*

Både projektpersonal som är kompetensutvecklare och ledningen.

*- Finns det aktörer som ni skulle önskat samverka med mer och varför? T ex arbetsförmedlingen.*

Samarbetet med Arbetsförmedlingen hade kunnat vara bättre, både bredare och längre över tid. Samverkan med AF kan verkligen variera mellan olika orter.

*- Vilka delar av den samverkan som har funnits inom projektet kommer att leva vidare efter projektet? Kommer den samverkan att formaliseras genom tex avtal (ex lokal överenskommelse) eller liknande (ex yrkesråd)?*

Det som kommer att fortsätta är samarbetet med andra aktörer på YesBox. Vi har sedan tidigare ett aktivt Kvinnonätverk som har blivit bestående tack vare insatser från Helhetslyftet. Kvinnonätverket fyller ett behov särskilt bland utrikesfödda kvinnor. En mängd rapporter belyser särskilt utrikesfödda kvinnor prekära situation och därav kommer kvinnonätverket också att fortsätta att fortleva.

## Berättelse från deltagare

Achini - University West

*"It was a great pleasure meeting you today, and your advice on Job applications was really helpful."*

Rodas

*"I wanted to take a moment to thank you once again for all the encouragement and advice you gave me while I was at the camp. Your words truly made a difference on how I should see things and I am incredibly grateful for your support. [...] I recently received my residence permit and moved to Stockholm, which is a huge step forward for me! Right now I am studying SFI D."*

-----

Exempel på Företagare som erhållit stöd direkt stöd från SGN:

- M Mohamedtaher *Profix KM*
- S Kano *Maja flytt och städ EF*
- M Makvandi *Skönhetssalong*
- M Popova *EF Bakelse och Tårta*
- L Kamal *TRUTH Juice and Health Bar*
- Hefny *ZINAB Hälsocoach*
- D Saied *EF Nails & Beauty*

4 företag är registrerad i Helhetslyftet. Alla individer har deltagit i våra Starta-Eget utbildning

-----

## Erfarenheter och implementering

En ny insikt är att vi har förmått våra TLM:are vågat ta makten över sitt liv.

Metodmässigt

**Commented [SG1]:** Jmf med lägesrapport Vart ska vi? Lärdomar och implemetering

Att ta med arbetsgivare och företagare i processen jämte TLM. Förändringsprocessen börjar först med ledningen för de berörda aktörer som möter TLM, så som skolor, myndigheter.

Framgången är att vi har jobbat och skapat en tillitsbaserad metod. TLM litar på att vi möter upp dem utifrån deras förväntan.

En lärdom är att näringslivet är en viktig aktör i arbete med arbetsmarknadsfrågor.

Vår styrka är att vi kan ta policydokument och styrdokument och göra verkstad av dem. Vi är operativa och träffar målgruppen där de är.

Vi har arbetat på samtliga systemnivåer; genomförande operativ, utveckling, planering och analys. Därtill kan vi lägga till att vårt arbete har också berört områdesutvecklingsfrågor och attitydförändringsarbete.

Primärt kommer vi att ha fortsatt kontakt med målgruppen, samverka och skapa nya samarbeten. Vi håller kvar våra nätverk och utvecklar nya. Rutinmässigt tar vi med oss de icke kompletta registreringar som inte kunnat registrerats på grund av saknade eller icke kompletta personuppgifter från individer.