



Helhetslyftet –

Beskæftigelses Indikator Projektet (BIP) i en svensk
kontext med tredjelandsmedborgare som målgrupp
AMIF 2022/20356811

Sevtap Gurdal

Datum: 2025-09-30

Dokumentnamn: Helhetslyftet – Beskäftigelses Indikator Projektet (BIP) i en svensk kontext med tredjelandsmedborgare som målgrupp

Kontaktperson: Therese Ydrén, Folkhögskoleförvaltningen

Projektnummer AMIF: Helhetslyftet, 20356811 Telefon: 010-167 67 10

E-post: folkhogskoleforvaltningen@vgregion.se

Förord

Denna rapport har tagits fram inom ramen för projektet Helhetslyftet där jag var anställd för att bedriva följeforskning. Rapporten ger en översikt av Helhetslyftets arbete utifrån Beskæftigelses Indikator Projektet (BIP). Syftet vara att undersöka hur BIP fungerar i en svensk kontext med tredjelandsmedborgare som målgrupp. Arbetet har genomförts under projektperioden september 2022-september 2025.

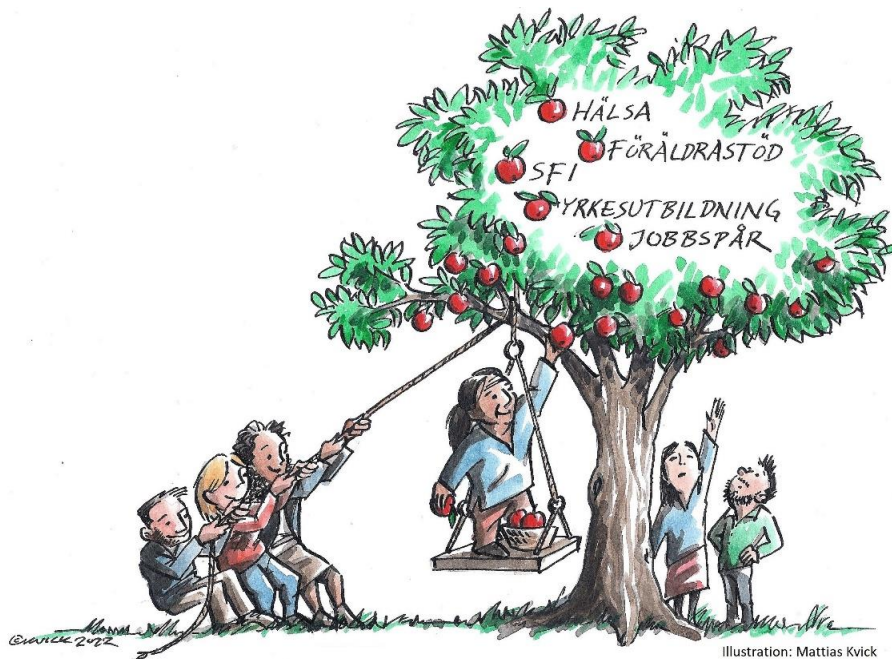
Bakgrunden till rapporten är att det vid projektstart fanns få dokumenterade verksamheter i svensk kontext som arbetat med BIP och tillhörande progressionsverktyg. Med det växande intresset för BIP ville man från projektledningen sprida lärdomar från Helhetslyftets arbete.

Rapporten bygger på intervjuer, observation och enkätstudie och har genomförts i nära samarbete med projektledningen samt de samverkanspartners som funnits i projektet. Jag vill därför rikta ett stort tack till alla som med stort engagemang bidragit till innehållet av denna rapport och kommit med värdefulla inspel under arbetets gång. Samt ett extra tack till de deltagare som låtit mig vara med på deras lektioner och låtit mig intervjua dem. Förhoppningen är att rapporten kan bidra till ökad förståelse och vidare utveckling inom BIP och de progressionsmätningar som görs inom olika verksamheter där man arbetar med människor.

Trollhättan, 30 september 2025

Sevtap Gurdal, följeforskare i Helhetslyftet och lektor i psykologi Högskolan Väst

Illustrationer: Mattias Kvick



Innehåll

Förord.....	2
Innehåll	3
Inledning	4
Syfte och frågeställningar.....	4
Bakgrund.....	5
Helhetslyftet	6
Beskæftigelses Indikator Projektet - BIP	8
Teoretisk bakgrund	11
Samverkan	11
Agens	12
Metod och analys	12
Resultat.....	13
Organisering utifrån BIP.....	13
Förhållningssättets betydelse.....	22
Samverkan genom BIP	25
Utmaningar i projektet.....	30
Avslutande diskussion.....	35
Effekter av BIP samt implementering.....	36
Att ta med till fortsatta arbetet med BIP.....	37
Referenser.....	38

Inledning

Arbetslösheten är en utmaning i många länder i Europa idag och inte minst i Sverige. I september 2025 uppgick arbetslösheten till 8,4 procent vilket är en ökning från 2023 där den var på 7,5 % enligt rapport från 2023 (Arbetskraftsundersökningarna, AKU). En grupp som har det särskilt svårt i att få anställning är tredjelandsmedborgare, det vill säga personer som inte har ett svenskt eller EU-medborgarskap. Till exempel visar en arbetskraftsundersökning från Statistiska Centralbyråns (SCB) att arbetslösheten bland utrikes födda var 16,1 procent år 2022, medan den låg på 4,7 procent bland inrikes födda. Det finns även skillnader på inom gruppen utrikes födda där arbetslösheten för personer födda i Europa, Sydamerika och Nordamerika är relativt låg om den jämförs med personer från Asien och Afrika. På senare år har flyktinginvandringen i Sverige varit främst från Asien och Afrika och ofta kommer dessa personer ut senare i arbetslivet på grund av en lägre utbildningsnivå och att de inte befunnit sig i landet tillräckligt länge. Just kunskaper i svenska språket har visat sig ha betydelse för att komma ut i arbete där rapporten från SCB (2023) visar att 14,3 procent av kvinnorna och 10,8 procent av männen gav bristande språkkunskaper som ett hinder för att få ett lämpligt arbete. Ett annat hinder som rapporterades var diskriminering på grund av utländsk bakgrund där 5,7 procent av kvinnorna respektive 5,3 procent av männen angav detta som ett hinder.

Med denna ingång såg Folkhögskoleförvaltningen en anledning till att bidra till att få arbetsföra i sysselsättning genom att ta tillvara deras kompetens och beslutade sig för att söka medel för ett projekt som riktar sig till tredjelandsmedborgare. En ansökan skickades in tillsammans med kommuner, folkhögskolor och civilsamhället för att hitta bättre metoder och arbetssätt som lämpar sig för denna målgrupp. Hösten 2022 startade således projektet *Helhetslyftet* med bidrag från AMIF (Asyl-, migrations och integrationsfonden) och pågick fram till augusti 2025. En del av projektet syftade till att använda erfarenheter från det danska *Beskæftigelses Indikator Projektet* (BIP) och denna rapport sammanfattar Helhetslyftets arbete utifrån BIP och vilka resultat som projektsamarbetspartners tar med efter projektslut.

Syfte och frågeställningar

Syftet med följeforskningen i Helhetslyftet var att följa och undersöka arbetet med *Beskæftigelses Indikator Projektet* (BIP) med fokus på hur den fungerar i en svensk kontext med målgruppen tredjelandsmedborgare. Även arbetet med progressionsmätningarna utifrån verktyget SKAPA har följts under projekttiden liksom huruvida samverkan och samsyn utvecklats med hjälp av BIP.

Frågeställningarna som rapporten utgår ifrån är:

- Hur upplevde personalen i Helhetslyftet att BIP och progressionsmätningarna har fungerat? Vilka utmaningar har funnits? Vad har fungerat bra?
- Vilka nya samverkansarenor utvecklades genom BIP som förhållningssätt?

Bakgrund

I ett samhälle där lönearbete är en norm är det viktigt att ha ett arbete att gå till, speciellt för individers känsla av delaktighet och hälsa. Dessutom ger arbete en identitetstillhörighet, socialt sammanhang och social status (se mer i Waddell & Burton, 2006) och det gäller även migrerade personer som rapporterar hög psykisk ohälsa. Folkhälsomyndighetens redogörelse från 2019 visar att den självrapporterade psykiska ohälsan generellt rapporteras högre bland utrikes födda och generellt har personer som migrerat till Sverige fått sämre hälsa efter några år i Sverige än vad de hade när de var nyanlända. Det innebär att tiden efter migrationen är viktig och att individer bör komma i sysselsättning så snabbt det är möjligt, vilket bland annat arbetas med i olika insatser som kommuner erbjuder. Vanliga arbetsmarknadsinsatser är till exempel arbetsförberedande insatser (kartläggning och träning), arbetspraktik, jobbsökandeaktivitet, kurser och studie- och yrkesvägledning (Socialstyrelsens, 2017). Personer erbjuds dessa insatser och det är oftast kopplat till försörjningsstöd vilket betyder att det kan vara svårt att tacka nej, vilket Lundälv & Lindqvist (2013) definierar som ”modernt arbetstvång”. Det finns även forskning som visar på hur denna grupp av individer kan missgynnas och behandlas olika beroende på vilken kommun man bor i då det är otydliga lagar (Panican & Ulmestig, 2019). Idag finns flera olika arbetsmarknadsinsatser i Sverige där en del ingår i kommunens ordinarie verksamhet och en del är projektbaserade med medel från olika fonder som söks för bestämd tid. Hur väl dessa fungerar och uppnår de uppsatta målen, dvs. att få fler i arbete är en intressant fråga och hur verksamheter arbetar med att utveckla sina arbets sätt är en annan. Helhetslyftet är en av de projektbaserade arbetsmarknadsinsatser och syftar till att bidra till att tredjelandsmedborgare, som är en särskilt utsatt grupp, får anpassade insatser som ska gynna dem till en snabbare anställning.

Forskning har sedan tidigare visat på att invandrare, särskilt flyktingar, har svårare att ta sig in på arbetsmarknaden i Sverige. Till exempel har Forslund med kollegor (2017) i sin rapport analyserat registerdata från försörjningsstöd, sysselsättning och löneinkomster för att fånga upp integrationsproblem. Resultaten visar att det finns skillnader för etablering på arbetsmarknaden beroende på vilken ursprungsregion individen kommer ifrån och hur konjunkturen i Sverige såg ut vid ankomst till landet. Liknande resultat från Ruist (2018) visar att etableringen ser olika ut för män och kvinnor, där det tar längre tid för kvinnor att få arbete. En förklaring till detta kan vara att kvinnorna kommer till Sverige i en barnafödande ålder, och att det kan ta upp mot 15–20 år i Sverige innan de procentuellt är lika etablerade på arbetsmarknaden som männen.

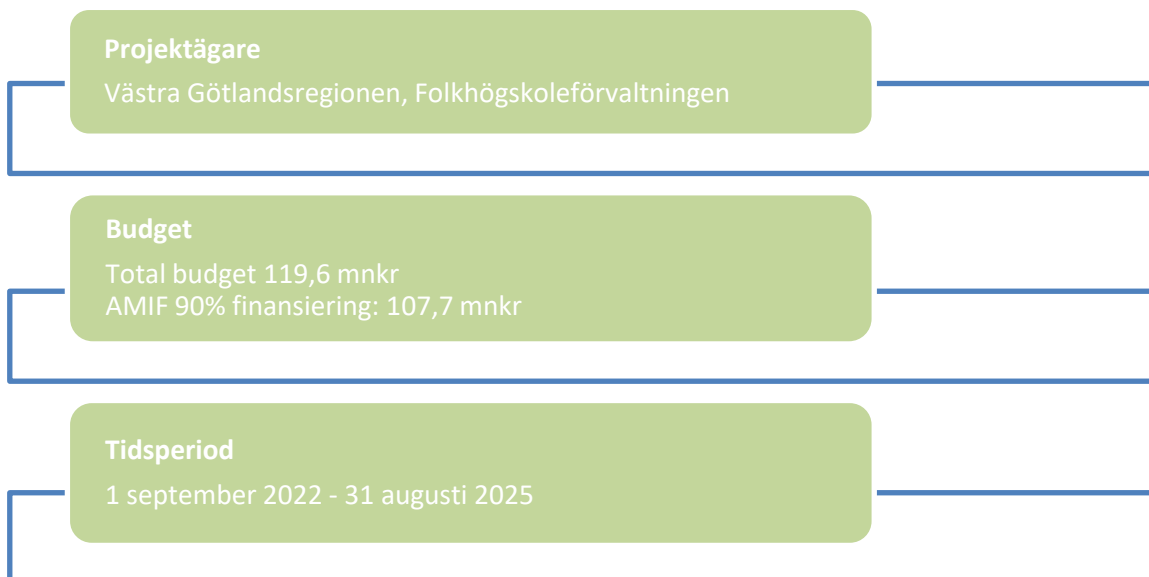
Även Arbetsförmedlingen har följt upp hur etableringen ser ut för personer som inte är födda i Sverige. En av de senaste rapporterna visar att personer som inte är födda i Sverige har svårare att komma in på arbetsmarknaden (Arbetsförmedlingen, 2023). Gruppen långtidsarbetslösa hade ökat från 50 procent till nästan 75 procent mellan 2010–2022. Den ökningen berodde till stor del på att fler födda utanför Europa invandrade till Sverige under denna period, antingen som flykting eller anhöriginvandring. En bidragande förklaring är även det förändrade politiska läget i Sverige och att de som tidigare varit inskrivna hos Försäkringskassan blev överskrivna till Arbetsförmedlingen vilket bidrog till högre siffror i statistiken. Vidare menar Arbetsförmedlingen att de som har svag konkurrensförmåga är ”personer som är födda i ett utomeuropeiskt land, saknar gymnasieutbildning, personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga samt arbetslösa som är 55 år eller äldre” (Arbetsförmedlingen, 2023, s 4).

Den allmänna samhällssituationen med konjunkturläget och efterfrågan på arbetskraft påverkar självfallet också hur lätt eller svårt det är att få ett arbete. En grupp som Arbetsförmedlingen arbetar med är ”långtidsarbetslösa som står särskilt långt ifrån arbetsmarknaden”, denna grupp kännetecknas av personer som varit inskrivna i ”något av ramprogrammen (etableringen, jobbgarantin för ungdomar, och jobb- och utvecklingsgarantin) under fem år eller mer” (ibid, s 5) och i slutet av 2022 fanns det nästan 32 000 personer som räknades in i denna grupp. Gruppen är heterogen och innefattar till exempel en stor andel personer med funktionsnedsättning, hög ålder och personer som inte är födda i Sverige. En närmre analys visar att de personer som inte har eftergymnasial utbildning är högre bland utomeuropiskt födda medan andelen med funktionsnedsättning är högre bland inrikes födda, vilket kan innebära att de har svårt att få arbete på grund av olika anledningar. Även om vi troligtvis inte kommer att få till stånd den snabba integrationsprocess som fanns på 1980-talet är integration en central fråga för politiken. Nya tillvägagångssätt behöver utvecklas och prövas för att påskynda arbetsmarknadsetablering. I projektet Helhetslyftet är målet att hitta nya samverkansformer mellan aktörer (ex kommun, folkhögskola, civilsamhälle) för att få en snabbare väg till arbete för tredjelandsmedborgare. Dessutom syftar projektet till att testa den danska evidensbaserade Beskæftigelses Indikator Projektet (BIP) med hopp om att hitta nya arbetsformer och metoder för att öka övergången till arbete eller utbildning för tredjelandsmedborgare.

Helhetslyftet

Helhetslyftet hade sin uppstartsfas i september 2022 med medel från Asyl- och migrationsfonden (AMIF), och projektägare har varit Västra Götalandsregionen med projektledning förlagd på Folkhögskoleförvaltningen. Syftet med projektet var att tillhandahålla ändamålsenliga utbildningar som är anpassade till målgruppens behov där målgruppen är tredjelandsmedborgare (medborgare i länder utanför EU/EES). De utbildningsinsatser som projektet innefattade utgick 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 har projektet även inkluderat insatser med hälsokommunikation och föräldrastöd för deltagarna i projektet.

Helhetslyftet har även tillhandahållit kompetensstöd till lärarna och annan personal i projektet så att deras möte med deltagaren ska genomsyras av ett förhållningssätt som ska bidra till att deltagaren känner större delaktighet i samhället samt närmar sig arbete. Centrala perspektiv i projektet har varit ”ett respektfullt bemötande, medskapande, jämställdhet och jämlikhet” och medarbetare har i och med detta erbjudits en gemensam kompetensutbildning som bedrivs i samarbete med Kvinnofolkshögskolan, Support Group Network. Dessutom utgått från den danska Beskæftigelses Indikator Projektet, som en evidensbaserad metod för att nå bättre resultat vad gäller att hjälpa individer tillbaka till arbete eller studier.



Projektpartners

Kommuner: Borås, Bollebygd, Falköping, Härryda, Lerum, Lidköping, Mölndal, Partille, Skövde, Strömstad, Vårgårda samt Kungsbacka kommun i Region Halland.

Folkhögskolor: Angered folkhögskola, Billströmska folkhögskolan, Borås folkhögskola, Dalslands folkhögskola, Fristads folkhögskola, Göteborgs folkhögskola, Hjo folkhögskola, Kvinnofolkhögskolan, Mångkulturella folkhögskolan och Nordiska folkhögskolan.

Övriga aktörer: VGR Naturbruksförvaltningen, Kunskapsförbundet Väst (Trollhättan och Vänersborgs kommun), Restad gård utbildning AB, Röda Korset Vänersborg, Sensus studieförbund, Skaraborgs kommunalförbund och Support Group Network.

Projektpartners ansvarade för olika typer av insatser så som; Nästa steg, Kombinationsutbildningar, Förberedande jobbspår kommun, Förberedande jobbspår folkhögskola. För att behålla en sammanhållen projekttid fanns samordnare för de olika insatserna och hade det övergripande ansvaret att informera, delegera och utveckla projektets olika delar. Samordnarna är även de som har närmast kontakt med projektledning och har haft regelbundna möten för att stämma av och följa upp arbetet, projektmål, ändringar etcetera.

Projektmål för Helhetslyftet

Helhetslyftet hade tre projektmål i ansökan;

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.

En av uppföljningarna i projektet har varit att undersöka huruvida deltagare upplevde att de hade ökat sina förutsättningar att komma in på arbetsmarknaden eller inte. Det satta målvärdet var att 60 % av deltagarna skulle svara ja på denna fråga. I strävan med att få deltagare att nå steget närmre arbete har projektet använt sig av den danska Beskæftigelses Indikator Projektet (BIP) som är framtaget av Vaeksthuset och Aahus

universitet.

Beskæftigelses Indikator Projektet - BIP

En av Helhetslyftets kompetensutvecklingsinsatser har varit att utbilda projektmedarbetarna i BIP (Beskæftigelses Indikator Projektet) som på svenska har översatts till ”jobb-/sysselsättningsindikatorprojekt”. BIP har utvecklats av Vaeksthuset, som är en privat stiftelse, i samverkan med Aarhus universitet i Danmark. Genom en forskningsöversikt har de identifierat 11 viktiga indikatorer som är viktiga för anställningsbarhet och bidrar till att individer kommer närmre ett arbete (se <https://vaeksthusets-6.competencecenter.dk/sv/forskning/>). För att pröva hur väl dessa indikatorer fungerar samarbetade Vaeksthuset med tio jobbcenter i Danmark under fyra år (2012-2016). I studien ingick ca 300 handläggare och 4000 arbetslösa individer och sammanlagt inkom 27 000 svar från de mätningar som gjordes, 13 500 från handläggare och lika många från klienter/deltagare. Deltagarna bestod av 16% utrikes födda i land utanför Europa, 71 % hade ingen utbildning och 46 % hade en psykiatrisk diagnos, observera att en och samma person kunde tillhöra flera grupper. Materialet samlades in var tredje månad (Vaeksthuset, 2020) och utgick från indikatorerna som framkom i forskningsöversikten och individen gjorde en självskattning utifrån varje indikator. De 11 indikatorer som har följdes upp var:

Jobsökningsbeteende	Hälsa och hantering av hälsan	Koncentrationsförmåga, Instruktionsförståelse
Kunskap om arbetsmarknaden	Individens tro på att få jobb	Förmåga att skapa kontakt
Målmedvetenhet	Handläggarens tro på att individen får jobb	Stöd från nätverk
Samarbetsförmåga		Hantering av vardagen

Resultaten från studien visar att de fetstilta (sju indikatorer) var de som visade sig ha störst effekt på huruvida individen kom ut i arbete eller inte. Dessa indikatorer är även områden som går att arbeta med och utveckla med hjälp av olika insatser. En insats kan till exempel ha som mål att individen förbättrar sig på en eller fler av indikatorerna så som till exempel bättre hälsa och mer kunskap om arbetsmarknaden. En intressant och viktig aspekt är att resultaten visade på att *handläggarens tro på att individen ska få jobb* var den indikator som hade störst betydelse för huruvida individen kom ut i arbete eller inte. I uppföljningen som Vaeksthuset gjorde framkom att de fall där handläggaren inte trodde att individen kommer få jobb så var det bara 1 % av individerna som hade fått jobb ett år senare. Medan 27 % av individerna vars handläggare som trodde på deras jobb möjligheter hade fått jobb ett år senare. Dessa resultat kan tolkas som att handläggarens bedömning av individens jobbchans kan vara relaterad till individens framtida sysselsättningsituation.

När handläggare arbetar med indikatorerna utgår de från frågorna nedan och träffar deltagarna var tredje månad för att följa upp progressionen.

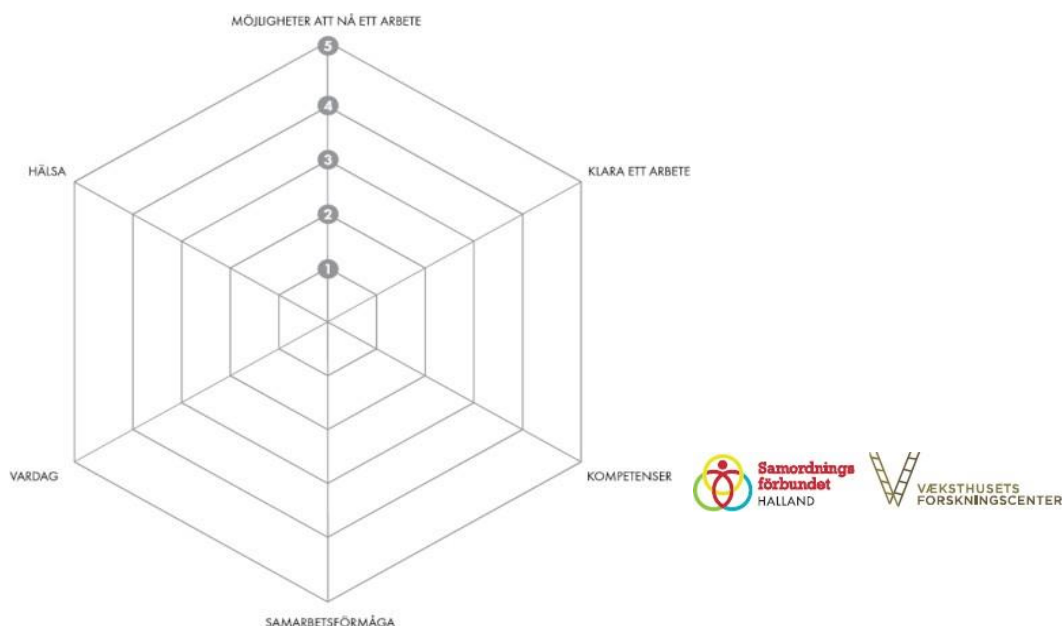
FRÅGOR TILL INDIVIDERNA:

1. Har du en idé om vilket arbete du gärna vill ha?
2. Hur ställer du dig till att ta kontakt med personer du inte känner?
3. Hur duktig är du på att samarbeta med andra?
4. Får du stöd från familj och vänner när du behöver hjälp?
5. Har du energi i vardagen till att fokusera på att få ett jobb?
6. Hur skulle du bedöma din (fysiska och psykiska) hälsa när det gäller att kunna utföra ett arbete?
7. Tror du att dina kompetenser kan användas på en arbetsplats?
8. Tror du att du klarar av ett arbete?
9. Vet du vad du ska göra för att förbättra dina möjligheter att få ett jobb?
10. Hur söker du jobb?
11. Hur hög lön ska du ha för att ta ett jobb, som du blir erbjuden?

Frågorna är tänkta att bidra till en dialog för att skapa en självreflektion hos individen som ska leda till ett målinriktat arbete hos både individ och handläggare. Förutom frågor kopplade till indikatorerna finns även en fråga om förväntad lön vilket ansågs ha påverkan på jobbsökande. Utöver frågor till deltagaren har handläggaren fått liknande frågor om individen, dessa har också besvarats ungefär var tredje månad. Resultaten från Vaeksthuset lyfter även fram att progressionsmätningarna som görs är viktiga för att utveckla organisationen. Genom att använda uppföljningarna och mätningarna kan organisationen använda dem för att kvalitetssäkra och utvärdera effekten av de sysselsättningsåtgärder som erbjuds, det vill säga om de kommer till nytta för individer. I Helhetslyftet har utbildning i BIP erbjudits och de som arbetat vidare med självskattningen har använt sig av verktyget Skattning Av Progression mot Arbete (SKAPA), som utvecklats av Samordningsförbundet Halland.

SKAPA – Skattning Av Progression mot Arbete

Indikatorerna i BIP är avsedda att följas upp var tredje månad och det kan göras på lite olika sätt. I Helhetslyftet har progressionsverktyget SKAPA använts och är utformat som ett spindeldiagram. Det är utvecklat för att handläggare och deltagare lätt ska kunna följa progressionen över tid.



Förutom att individen självskattar sig svarar även handläggaren på frågor efter mötet; 1) Tror du individen kommer att få ett arbete? (inom det närmsta året) 2) I vilken utsträckning agerar individen målmedvetet för att få ett arbete? Dessa frågor ställs eftersom Vaeksthusets studie visat att handläggarens tilltro till individen har störst betydelse för huruvida deltagaren får ett arbete eller inte. Det innebär att BIP består av både ett progressions-mätverktyg och ett förhållningssätt.

Tilltron till individen

Att utgå från arbetssättet i BIP innebär att både ha fokus på individen och handläggaren. Individen ska under en insats utveckla de delar som skattas låga för att få större chans till arbete. Om till exempel hälsa eller kunskap om hur man söker ett jobb är lågt skattade kan individen bli erbjuden en insats som ska stärka dessa delar. BIP innebär även individens och handläggarens tilltro till individens chanser till arbete finns. I BIP har forskarna utgått från Robert Rosenthals studier om förväntningseffekter som utgår från psykologi och kognitionsvetenskap samt interaktionsteorier. De grundas enkelt förklarar i att den förväntning vi har i mötet med varandra påverkar utfallet. Studier har till exempel genomförts i skolan där lärarens förväntan på elevernas lärande påverkade deras resultat, så de elever som läraren förväntade sig mer av också presterade mer. Applicerat på mötet mellan handläggare och individ innebär det att om handläggare förväntar sig progression är sannolikheten till progression större. I BIP har denna förväntningseffekt benämnts som tilltron till individen.

I projektet ”Tilltron till jobbchans” har handläggare tillfrågats om vad tilltro innebär och det visade sig vara svårt att sätta ord på, men det som framkom är att det finns en tilltro som upplevs som beroende tilltro samt oberoende tilltro. Den beroende tilltron handlade om att handläggaren tillsammans med individen bygger upp en tilltro. Handläggarens beroende tilltro kan förändras över tid på den beror på olika faktorer. Det som lyfts fram är till exempel hur mötet med individen ser ut, faktorer som hur motiverad individen verkar vara, vilka utmaningar hen har i livet just nu som kan påverka jobbsökande, och strukturella faktorer som till exempel förändringar på arbetsmarknadsenheten de arbetar på eller lokala arbetsmarknaden. Handläggarna menar att tilltron är en process och inte ett tillstånd. De ser alltså tilltron som formbar och påverkas av både individ och den kontext som individen och handläggaren befinner sig i.

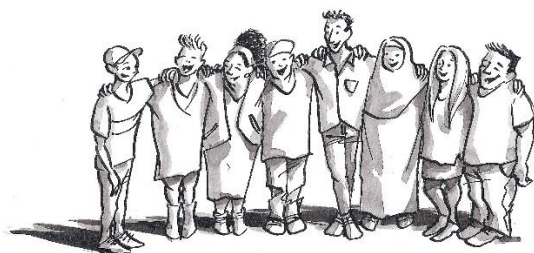
Den oberoende tilltron lyfts fram av flera handläggare som menar att det handlar om ett grundläggande tankesätt som gäller alla individer de möter och att med rätt stöd och rätt insatser kan alla nå sitt mål. Vidare beskrivs den oberoende tilltron som en inställning som handläggaren har i mötet och till individen liksom en människosyn där man arbetar utifrån ett tankesätt och en levnadsregel där alla har en plats att fylla på arbetsmarknaden. Genom att utgå från ett tankesätt om en oberoende tilltro, det vill säga att handläggarens tilltro har störst påverkan till jobbchanser, läggs mycket ansvar på den enskild handläggaren. Studien från Vaeksthuset lyfter fram att det kan påverka handläggaren genom att hen sätter höga krav på sig själva och ser ett stort ansvar i sitt arbete där allt läggs på hens axlar om hur individen ska lyckas eller inte. Att se tilltron som beroende av fler faktorer än handläggare ger därför en bredare förklaring till om deltagare får ett arbete eller inte, dvs sådant som inte endast är kopplat till handläggare utan till exempel konjunkturer i samhället, arbetsgivare.

Teoretisk bakgrund

Samverkan

Samverkan lyfts fram som en viktig aspekt när verksamheter arbetar med samma individ, vilket i sig innebär utmaningar när olika verksamheter rent praktiskt ska samverka kring individen. Inom forskningen finns olika teorier och förklaringsmodeller för hur samverkan kan utvecklas och förbättras. En av dem är Huxhams (2003) beskrivning av samverkan som utgår från olika teman där hon menar att det finns fem viktiga grundtankar som kan kopplas till samverkan; gemensamma mål, makt, tillit, strukturella faktorer och ledarskap.

1. **Gemensamma mål**, kan verka självklart men det är inte alltid så att verksamheter som ska arbeta tillsammans har samstämmiga mål. Det kan även finnas skillnader mellan de organisatoriska och de individuella målen likväl som det kan finnas explicita mål som inte överensstämmer med implicita mål.
2. **Makt**, när samverkan ska ske kan det finnas olika intressen och maktförhållanden. Vem som har mandat till vad blir viktigt och maktutövning kan vara synlig eller osynlig och skiftar mellan olika aktörer. Även om makt ofta tillskrivs vissa roller på chefsnivå där formell makt är tydlig menar Huxham att det även finns de utan formell makt som kan påverka samverkan. Till exempel kan en person som inte anser att målen går i linje med hens tankar välja att lämna ett projekt genom att säga upp sig eller utöva kontroll genom att bestämma tider och plats för möten som gör det svårt för andra att kunna närvara.
3. **Tillit** är avgörande för samverkan och finns sällan från start när olika parter ska samverka och kan ta tid att etablera, särskilt i början av ett projekt. Förväntningar och tidigare erfarenheter kan påverka tilliten mellan deltagarna samt att det krävs kunskap och förståelse för varandra verksamheter för att tillit ska växa fram.
4. **Strukturella faktorer** i verksamheterna är delar som kan skapa svårigheter när samverkan ska ske. Det kan finnas tvetydigheter i vad som ska gälla i arbetet tillsammans och skapa svårigheter för att upprätthålla en fungerande samverkan. Här kan också olika regler och riktlinjer krocka om verksamheter har strukturer som kräver ett specifikt sätt att arbeta på.
5. **Ledarskapet** i samverkansprojekt kan vara komplicerat och kan vara influerat av externa faktorer som politik eller finansiering. Framgångsrikt ledarskap kräver förmåga att balansera samarbete med att hantera dem som inte bidrar till projektet. Dessa områden lyfter fram viktiga aspekter för att samverkan ska fungera mellan olika verksamheter och kan användas för att undersöka vad som behöver utvecklas då till exempel verksamheter samverkan i projekt.



Agens

Agens kan definieras på olika sätt och innefatta andra underbegrepp, men handlar hur en individ medvetet utför en handling för att nå ett specifikt resultat. Om en individ till exempel lyckas få arbete eller närma sig arbete med en viss handling lär den sig att denna handling når ett visst resultat. Det vill säga, personen applicerar tidigare erfarenheter på en ny situation och den medvetna handlingen är följaktligen ett uttryck för agens, även kallat personal agency (Bandura, 2001). Genom att använda tidigare erfarenheter blir personen proaktiv i sitt handlande (Bandura, 2001) och använder dessa för att agera på ett visst sätt och uppnå ett visst resultat (Kuczynski & De Mol, 2015).

Vidare kan agens kopplas till en känsla av egenmakt och den delaktighet personen känner i sin utveckling. När en viss handling ger önskat mål ökar motivationen att ta större ansvar för sitt liv och sätta upp nya mål (Ford, 1992). Agens kan också utgå från de kognitiva delarna hos oss tillsammans med våra handlingar och perceptioner. De kognitiva delarna utgörs av de individuella resurser en person har och kan till exempel handla om hur mogen man är för uppgiften och att kunna bedöma och ta rätt beslut för att nå målet. Relationer lyfts som en annan aspekt av agens. I detta fall kan det handla om deltagare och handledare/lärare. Hur relationen dem emellan ser ut påverkar vilka beslut som tas för framtiden. På vilket sätt har deltagaren möjlighet att uttrycka sina åsikter och vem styr samtalet i relationen? Till sist menar Kuczynski och De Mol (2015) att kulturella normer styr agens på olika sätt. I en insats för deltagare kan det översättas i hur strukturer är uppbyggda i kommunen, organisationen i mötet. Hur delaktig uppmanas man vara i en jobbsökningsfas och vem tar besluten?

Metod och analys

Resultaten i denna rapport baseras på material som genererats under hela projektiden. Enskilda intervjuer och gruppintervjuer har genomförts med fokus på arbetet utifrån BIP där både kommuner och folkhögskolor har deltagit. Vid första tillfället genomfördes 11 intervjuer med 20 informanter (18 kvinnor, 2 män) från olika professioner. I kommunerna har det bland annat varit arbetsmarknadshandläggare, projektsamordnare, yrkescoacher som intervjuats och på folkhögskolorna är det lärare som arbetar med progressionsmätningarna som deltagit. Intervjuerna har tagit mellan 44 min och en timma. Vid uppföljande intervjuer kunde inte alla delta på grund av personliga skäl. Analys av materialet har gjorts med hjälp av innehållsanalys (Cohen m.fl., 2018) och innebär en noga genomlysning av intervjuerna och transkribering av relevanta delar för att få en helhet och lära känna innehållet.

Utöver intervjuerna har deltagande observationer skett där följeforskaren varit med på dialogmöten för att lyssna in och ställa frågor. Vid ett tillfälle har även observation skett under ett samtal utifrån BIP mellan en lärare och deltagare på folkhögskola. Det skriftliga materialet som rapporten grundar sig på är de lägesrapporter som samverkanspartners har skrivit inför rapportering till AMIF var fjärde månad samt att is lutet av projektet skickades en enkät ut till medarbetare samt chefer i projektet där frågor om BIP och progressionsmätning ställdes.

Material som analyserats

Intervjuer med medarbetare

Intervju med deltagare

Deltagande observationer på dialogmöten (tre ggr/år med alla projektpartners).

Deltagande observation BIP-dialog med deltagare på Förberedande jobbspår på folkhögskola

Lägesrapporter

Enkät med öppna svarsalternativ

Material som generats under projekttiden har sammanställts, till exempel anteckningar från möten och lägesrapporter, för att sedan analyseras genom en innehållsanalys. Braun och Clarks (2006, 2022) flerstegsmetod har använts där det första steget är att läsa igenom materialet för att bekanta sig och få en känsla för innehållet. Denna process har varit genomgående under hela projekttiden genom att material producerats allteftersom. Det andra steget var att generera initiala koder på en övergripande nivå för att i kommande steg söka efter teman relaterade till forskningsfrågorna. Teman har sedan delats in i underteman och kontrollerats för att inte överlappa varandra. Syftet var att hitta gemensamma nämnare som framkommer i intervjuerna gällande BIP och progressionsmätningarna och sedan föra samman detta till teman.

Resultat

Resultaten presenteras utifrån de teman som framkom i analyserna och grundar sig på frågeställningar som är kopplade till Helhetslyftets arbete med BIP och progressionsmätningarna det vill säga 1) medarbetarnas tankar om arbetet utifrån BIP (fungerande och utmanande delar) och 2) vilka samverkansarenor som har utvecklats genom BIP som förhållningssätt.

Ett tillägg att ha med i läsningen av resultaten är att medarbetarna i Helhetslyftet har arbetat olika mycket med BIP och SKAPA i sina verksamheter. En del har valt att pröva BIP utifrån att enbart arbeta med förhållningssättet genom att till exempel prata med deltagaren om arbete redan från dag ett, ha integrerade insatser samt skapa en tilltro till varandra. Andra har även haft uppföljande progressionsmätningar genom SKAPA. Resultaten utifrån medarbetarnas erfarenheter presenteras i x antal huvudteman med tillhörande undertema. För att få medarbetarnas röster hörda finns även exempel på citat som kommer från antingen intervjuer eller är skrivna i den sista enkätundersökningen.

Organisering utifrån BIP

Resultaten visar att arbetet utifrån BIP har haft inverkan att verksamheterna har ändrat sin organisering. I analysen framkom fyra delar som ändrats eller bidragit till en utveckling i arbetet för tredjelandsmedborgare och deras väg till arbete eller studier. Dessa tre är *Helheten genom EN handläggare*, *Regelbunden uppföljning*, *Integrerade insatser* och *Utgå från individen*.

<i>Huvudtema utifrån medarbetarnas tankar om arbetet utifrån BIP</i>	<i>Undertema</i>
Organisering utifrån BIP	Helhetsperspektiv genom EN handläggare Regelbunden uppföljning Integrerade insatser Utgå från individen SKAPA-progressionsmätning

Helhetsperspektiv genom EN handläggare

När deltagarna beskriver sitt arbete utifrån BIP nämns organisatoriska delar som innefattar både rutiner och tanken med att ha EN handläggare. Det går i linje med vad danska Væksthuset i sin studie förordade nämligen att se till att deltagaren följs av en och samma handläggare. Det innebär att det är EN person som ansvarar för att ha ett helhetsperspektiv över deltagarens livssituation. På så sätt kan planering av insatser förenklas och att personen kan koordinera olika delar som deltagaren behöver få ihop. Till exempel beskriver en av Helhetslyftets partner så här:

I vår arbetsgrupp har vi delat in deltagarna så att de har EN handläggare/ärendehanterare genom hela projektet i vad vi kallar ärendeforum fördelar vi deltagarna sinsemellan och kallar på första samtal (kartläggningssamtal).

I ovan exempel kan utläsas att man ser vikten av att EN person redan från början etablerar kontakt med deltagaren. Denna person blir sedan ansvarig för att under hela projektet följa deltagaren genom uppföljande samtal till sista avslutningssamtalet. Det går i linje med Væksthusets studie som visar på att byte av handläggare minskar sannolikheten att få jobb med 22 % och att det har tagits i beaktande i Helhetslyftet genom att organisera utifrån denna aspekt. Att en handläggare samordnar eller att det finns ett samordnande team kring en person är känt som en framgångsfaktor sedan tidigare, främst inom vården där man arbetar med personer som står långt ifrån arbetsmarknaden på grund av ohälsa (SOU 2021:93). För tredjelandsmedborgare kan inträdet till arbetsmarknaden ses som utmanande och i en rapport från Jämställdhetsmyndigheten (2023) visar intervjuer med utrikes födda kvinnor att de upplever svårigheter med att nå myndigheter och saknar möten och kommunikation ansikte mot ansikte. De menar även att de bollas mellan olika myndigheter i kommunen och regionen. En helhetssyn och samordning kring individen blir då avgörande för att förbättra resultaten för personer som söker arbete, särskilt de med komplex problematik eller som står långt från arbetsmarknaden.

Regelbunden uppföljning

Enligt Væksthuset studie är uppföljning en viktig del av att deltagare gör progression. Detta lyfts även fram av medarbetarna i Helhetslyftet som poängterar vikten av att regelbundet följa upp deltagarnas väg och utveckling. Regelbundenheten syftar både till att stämna av nuläget samt att kunna planera framåt. Några menar att regelbunden uppföljning genom samtal med deltagaren ger tillfälle att stämna mående och annat som kan ha dykt upp sedan senast och kan påverka progressionen i den insatsen som man är anvisad till. Till exempel skriver menar en medarbetare att:

BIP-samtalen har använts för att stämma av var deltagaren befinner sig och har ofta utmynnat i samtal om behov och mående. Många mår väldigt dåligt.

De regelbundna samtalen bidrar således till att stämma av både formella delar, men också att få en bild av deltagarens livssituation just nu. Det finns exempel på där deltagaren tagit tillfället i akt att ställa frågor och be om praktisk hjälp kring saker som de inte vetat hur de ska gå vidare med.

De medarbetare som använt sig av SKAPA påpekar att de genom de regelbundna samtalen kunnat planera framåt och att det varit viktigt med regelbundenhet för att kunna följa deltagarens progression. Deltagarna har fått skatta sig själva utifrån indikatorerna i SKAPA och på så vis har handläggaren följt utvecklingen var tredje månad. Underlaget från samtalet och skattningen har sedan utgjort en grund för planeringen framåt och enligt en handläggare har *deltagarens behov och önskemål* på detta sätt tagits i beaktande. En annan medarbetare i kommunen beskriver det så här:

Var 3:e månad kallas deltagarna på samtal för uppföljning och progression, vi använder SKAPA-verktyget för att kartlägga och mäta när deltagarna skattar sig själva. I ärendeforum diskuteras även vilka målinriktade aktiviteter som handläggarna bedömer att deltagarna skall anvisas till utifrån tidigare samtal och skattning (detta är en stående punkt). Vid avslutningssamtal ställer vi progressionsmättningsfrågorna och försöker fastställa att deltagaren går vidare till en annan insats efter om inte andra omständigheter förhindrar det.

Även de som inte använt sig av SKAPA har exempel på egna regelbundna uppföljningsmetoder där de i *dialog som verktyg och samtalsform* följt deltagarna och använt sig av. Det finns även exempel från projektet där en samverkanspart har gjort progressionsmätning i grupp där deltagarna först diskuterat med varandra och sedan själva fyllt i SKAPA. Svaren har sedan använts av personalen för att planera framåt.

SKAPA-verktyget har vi framför allt jobbat med i grupp med hjälp av tolkar. Deltagarna har fått diskutera tillsammans och sedan svara på frågorna en och en. Detta har vi gjort var tredje månad.

Kontinuitet är en av de delar som lyfts fram som betydelsefullt i Væksthusets studie där tanken är att deltagare inte ska hamna mellan stolarna utan få sina insatser utan avbrott eller pauser då detta skulle kunna leda till tillbakagång i progressionen. I Helhetslyftet har därför uppföljningen varit viktig och främst hållits på från kommunen arbete där man också är mer van vid detta arbetssätt och har resurser för detta. Folkhögskolornas uppföljning har upplevts som svårare då de inte alltid haft de resurser som krävts personalmässigt och där lärare menar på att de inte kunnat lämna klassundervisningen hur som helst för att genomföra de regelbundna samtalen som BIP kräver.

Integrerade insatser

Integrerade insatser har varit ett koncept som utvecklats under projektets gång. I Væksthusets studie från Danmark menar man att det är viktigt att personer med komplexa behov (till exempel psykisk ohälsa, långvarig arbetslöshet, sociala utmaningar) har störst

chans att komma i arbete när insatser sker parallellt genom att deltagare ingår i flera insatser samtidigt till exempel en insats med hälsa i fokus samtidigt som de har praktik eller går en utbildning. Ett exempel från en kommun är hur de ”*jobbat med flera block integrerat (inte parallellt) tex. arbetsmarknadskunskap integrerat med hälsa*”.

Detta koncept har gått från att vara parallella till att i stället planeras som integrerade i Helhetslyftet. Det innebär att de insatser som har funnits hos en del av samverkanspartners har skett i dialog med inblandade lärare/utbildare. Planering av till exempel en kurs i svenska språket har gjorts i samråd med planering för praktik. Främst kan detta ses i de kombinationsutbildningar som funnits i projektet. Lärare i sfi har tillsammans med lärare i måltidskurser samplanerat så att deltagarna får språkundervisningen i klassrummet, men att denna sedan används i köket. Där det har funnits möjlighet har också båda lärarna varit delaktiga i båda kontexterna för att lyfta språk i både klassrum och praktik. Ord som behövs i kökskontext har varit i fokus i klassrummet för att sedan användas i köket. Exempel från deltagare är att det finns olika sätt att hantera en potatis, *skala, dela, skiva, tärna* och så vidare. Genom att både se, höra och göra har deltagarna kunnat använda olika sinnen i sitt lärande. Synsättet bygger på Malin Dahlströms och Lisa Gannås projektresultat från Yrkesutbildning för invandrare där de menar att när elever läser sfi parallellt med annan kurs sker ingen samordning, men om kurserna i sfi och yrkespraktik samordnas finns vinster att göra både när det gäller progression i språket samt motivation (2018).

I Helhetslyftet finns exempel på hur man på olika sätt försökt att integrera språket. En medarbetare beskriver så här:

Yrkessvenskan utgår till stor del från deltagarnas praktik. De får berätta med egna ord vad de gör på praktiken, hur de trivs med mera. Lektionerna spelas ofta in och skickas för repetition på sms, youtube videor har gjorts utifrån deras yrke eller berättelse.

I projektansökan framgår att Helhetslyftet ska arbeta med att deltagarna ska ”rustas genom att språkutveckling integreras med praktik/yrkesorientering”. Liknande tankar finns i BIP där Væksthusets rapport visar att parallella insatser är framgångsrika för större jobbchanser. Utöver större chans till arbete finns det också en tanke om att ”sfi ska kunna kombineras med andra aktiviteter som arbetslivsorientering, praktik, validering och annan utbildning som gynnar elevens språkutveckling och förutsättningar för etablering i samhället” (Sandwall, 2019, s 31). I samma rapport lyfter Sandwall att det är av vikt att skilja på kombinerade kurser eller integrerade kurser. Hon menar att kombinera kurser handlar om att schematekniskt underlätta för deltagare att gå två kurser samtidigt medan integrera syftar till ”hur kursmål, kunskapskrav och innehåll i olika kurser kan förenas/sammanföras till en helhet för eleven”.

Med denna utgångspunkt har kombinationsutbildningarna i Helhetslyftet utvecklat sitt arbete. Den undervisning som sker i klassrummet har direkt kopplats till praktik och arbetsplats och lärare som tidigare planerat, undervisat och följt upp har börjat samverka kring helheten för deltagarna. Viktigt i ett sådant samarbete är att förutsättningar utifrån tid och kompetensutveckling avsätts. Detta har gjorts under första halvan av projektiden och kommer att följas upp vid projektslut. Vid denna halvtidsrapport kan nämnas att

lägesrapporter vittnar om ett tätare samarbete mellan till exempel enhetschefer och handledare på arbetsplatser samt uppdaterade rutiner kring återkoppling mellan skola och arbetsplats. Vidare finns exempel på två-pedagogsystem inom kombinationsutbildningar och ett tätare samarbete mellan studie- och yrkesvägledare, arbetslaget i språk och arbetslag i yrkesutbildningar.

Utgå från individen

Det sista temat beskriver hur medarbetare i projektet har utgått från individen i planeringen. Genom de uppföljande samtalen som finns i BIP's idé har man tillsammans med deltagarna planerat framåt och haft de återkommande uppföljningssamtalen som grund för detta. En utgångspunkt har varit att inte "besluta för individen och inte ha färdiga lösningar innan". Eller som en annan medarbetare uttrycker det:

3 månaders mellanrum från uppföljningssamtalen är bra för att stämma av med deltagarna hur det har gått med aktiviteterna. Oftast händer det att deltagarna vill träffas, därmed skapade vi en Drop In verksamhet där dom kan komma med deras frågor.

Ovan exempel visar på att förutom de inplanerade samtalen har det ibland funnits behov av att ses oftare och därför skapat ytterligare möjligheter för deltagarna att komma på drop in när de tycker att de behövt extra samtal. En annan samverkanspart har beskrivit hur de erbjudit ett batteri av insatser/aktiviteter som deltagare fått diskutera med dem och besluta vad som kan vara lämpligt att gå. Exempel på citat kring temat är:

Tanken är att de skall styra deras egen planering och handläggarna gör en bedömning samt erbjuder rådgivning under samtalen.

Förutom den rådgivning som skett finns även exempel på hur man under projektets gång ändat i kurser för att få dem mer anpassade till deltagarna.

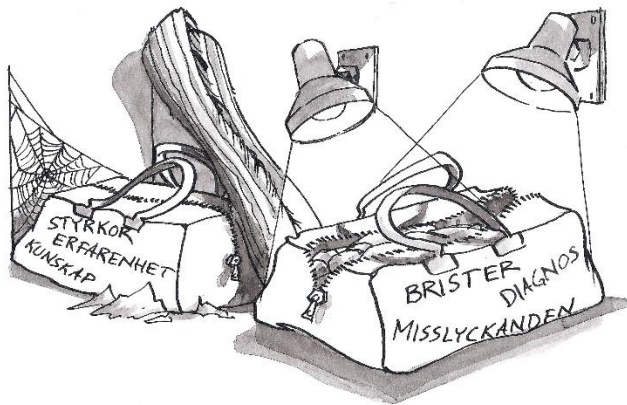
Vi har haft stora möjligheter att individanpassa inom ramen för projektet. Det har dels berott på en flexibel och tillåtande ledning, dels på att vi i arbetsgruppen har varit villiga att pröva olika sätt att få individen närmare arbetsmarknaden. I dialog med den enskilde har vi vänt och vridit på olika alternativ tills vi hittat något som den enskilde känt att den skulle kunna klara av. Genom en kombination av gruppaktiviteter och individuella insatser har vi hjälpt flera individer närmare arbetsmarknaden.

I dialog och samtal har medarbetare skapat sig en bättre kännedom om deltagaren och kunnat erbjuda riktade insatser där de som har velat ha praktik fått lyfta önskemål och sedan ordnat plats med hjälp av företagskoordinator. De som är föräldrar har erbjudits den föräldrautbildning som projektet tagit fram och det finns även exempel på hur dialog skett mellan lärare och deltagare och sedan kommunicerats med ansvarig handläggare på andra verksamheter.

Utifrån de ramar vi har för arbetet med förberedande jobbspår så har vi haft goda möjligheter att individanpassa deltagandet. Detta har gjorts dels genom

individuelle samtal men även i samråd med ansvariga handläggare på SAF och AF.

Detta exempel går även att knyta an till vikten av att en person har helhetsperspektivet över individen och är spindel i nätet för deltagaren. Genom att ha uppföljande samtal och utgå från individen har det som framkommit mellan lärare och deltagare kunnat kommuniceras med tredje part. Genom att utgå från individen och få möjlighet till att individanpassa ökar motivationen till insatsen. I tidigare forskning kan vi se att personer som länge stått utanför arbetsmarknaden känner en avsaknad av motivation eller stöttning och behöver få tillbaka denna (ex Marston & McDonald, 2008). I vissa sammanhang brukar Banduras begrepp self-efficacy användas som syftar till den självförmåga en person har och är sammankopplad med motivation. Om motivationen finns och självförmågan ökar kan individen börja sätta upp mål för sig själv och ta ett steg till förändring i sitt liv. Samma studie visar på att det är viktigt att hitta tillhörighet och att detta kan få genom till exempel en praktikplats som man går till några gånger under veckan.



Helhetslyftets arbete med SKAPA – progressionsmätning

Beskæftigelses Indikator Projektet är, som beskrivits ovan, en beprövad modell för progressionsmätning av vad individer med en komplex bakgrund behöver för att komma i arbete. Komplexiteten hos individen kan t ex vara psykisk eller fysisk ohälsa, sociala utmaningar, missbruk etc. Genom en litteraturstudie kom forskarna fram till elva viktiga indikatorer som bör följas upp med individer då de söker arbete. De elva indikatorer för anställningsbarhet som bör mätas genom självskattning var tredje månad är: jobsökningsbeteende, kunskap om arbetsmarknaden, koncentrationsförmåga och instruktionsförståelse, individens tro på att få jobb, handläggarens tro på att individen får jobb, målmedvetenhet, förmåga att skapa kontakt, samarbetsförmåga, stöd från nätverk, hantering av vardagen och hälsa och hantering av hälsan. I resultaten framkom även att det som visade sig ha störst betydelse för huruvida individen kom i arbete eller inte var handläggarens tilltro till individens jobbchanser.

Tidigt i Helhetslyftet hade medarbetare möjlighet att delta på ett utbildningstillfälle i BIP och SKAPA med efterföljande workshop. Redan under första utbildningstillfället uppkom funderingar kring hur BIP skulle fungera i en svenska kontext, då den skiljer sig från den

danska. Den danska arbetsförmedlingen "Jobcenter" spelar en central roll i Danmarks arbetsmarknadssystem och arbetar med både arbetssökande och arbetsgivare för att matcha kompetenser med lediga jobb. Jobcenter drivs av kommunerna, och varje kommun har sitt eget Jobcenter som anpassar sig efter lokala arbetsmarknadsbehov. Jobcenter är decentraliserat och drivs av kommunerna, vilket innebär att varje Jobcenter anpassar sina tjänster och insatser efter lokala arbetsmarknadsbehov. Detta leder till en mer flexibel och lokalt anpassad service än vad vi har i Sverige där Arbetsförmedlingen är en statlig myndighet som styrs centralt. Även om det finns lokala kontor, styrs verksamheten av nationella riktlinjer, och det finns mindre utrymme för lokala anpassningar jämfört med Danmark.

Förutom de organisatoriska skillnaderna mellan Arbetsförmedling och Jobcenter arbetar Helhetslyftet till 100% med personer som inte har svenska som modersmål, till skillnad från vad Væksthusets forskningscenter gjorde i sin studie där 16% inte hade danska som modersmål. Då målgruppen inom Helhetslyftet är tredjelandsmedborgare, som inte har svenska som sitt första språk, uppstod utmaningar som lyftes fram av medarbetare i Helhetslyftet när progressionsmätningarna skulle genomföras var tredje månad och som bestod av självskattning. I kontakt med Charlotte Viebeke Hansen, från Væksthusets forskningscenter, informerade hon om att de har utvecklat ett annat indikatorsystem som gäller flyktingar och invandrare i Danmark, ett så kallat FIP (Flygtninges og Indvanderers Progression i arbejdsmarkedsparethed). I FIP har dessa sju indikatorer använts (författarens svenska översättning inom parentes):

1. Sociale kompetencer (social kompetens)
2. Personlige kompetencer (personlig kompetens)
3. Faglige kompetencer (professionskompetenser)
4. Selvtillid og målrettethed (självförtroende och beslutsamhet)
5. Helbred (hälsa)
6. Sprog (språk)
7. Jobsøgning og engagemang (jobsökning och engagemang)

Indikatorerna är till viss del lika de elva som används i BIP (t ex jobsökningsbeteende, målmedvetenhet och hälsa), men det har även tillkommit delar som språk och kompetenser av olika slag (social, personlig och profession). När Helhetslyftet fick kännedom om FIP lyftes detta i projektledningen samt i styrgruppen, frågan var om BIP skulle slopas och FIP i stället skulle bli grunden i projektet arbete. Både fördelar och nackdelar med att byta BIP till FIP diskuterades. Då en del kommuner redan arbetat med BIP sedan tidigare sågs det som en fördel att arbeta vidare med BIP samt att valideringen av BIP i svensk kontext inte hade gjorts för tredjelandsmedborgare tidigare. Genom att utgå från ursprunget i BIP kunde Helhetslyftet testa den och utifrån det anpassa och ändra eventuella delar som behövdes för svensk kontext och tredjelandsmedborgare (TLM).

För att få mer kunskap om BIP i relation till TLM deltog följeforskaren tillika processutvärderaren i en digital BIP-träff benämnd som *BIP boost 3: BIP med fokus på språk och kultur*. Denna hölls av en språkutvecklare och en BIP implementeringsstöd/resurs verksamhetsutvecklare. Fokus på denna träff var att utgå från att BIP innehåller 2 delar, nämligen ett förhållningssätt samt progressionsmätning. Viktiga delar i arbetet är handledarens tilltro till att individen kommer i arbete, arbeta

med individens helhet och arbeta med hälsa, vägledning, praktik etc. parallellt, erbjuda kontinuerliga insatser utan avbrott, handledarkontinuitet och hela tiden ha fokus på arbete/studier. Alla dessa delar är även tillämpbara på TLM, men det fanns erfarenheter av att frågorna som följs upp i progressionsmätningarna kunde vara svåra och abstrakta för deltagare där det svenska språket är en utmaning. Förslaget var att gå från det abstrakta frågorna i progressionsmätningarna som genomfördes i BIP till att omformulera till konkreta frågor. Nedan följer några förslag på hur man kan formulera frågorna i mötet med deltagare som fortfarande utvecklar svenska språket.

Från abstrakt till konkret

Abstrakt fråga i BIP	Förslag till mer konkret fråga
<i>Tror du att din kompetens kan användas på en arbetsplats?</i>	Vad är du duktig på att göra på en arbetsplats? Kan du lära dig nya saker på en arbetsplats?
<i>Tror du att du klarar av att arbeta heltid/deltid?</i>	Kan du gå till ett jobb åtta timmar varje dag? Om nej: Hur många timmar kan du gå till ett jobb?
<i>Hur bra är du på att samarbeta med andra?</i>	Har du arbetat tillsammans med andra kollegor? Om ja: Tycker du om att arbeta tillsammans med andra kollegor? Tycker du om att arbeta själv? Berätta om ett tillfälle när du och dina kollegor inte var överens? Vad gjorde du för att lösa problemet?
<i>Vet du vad du ska göra för att förbättra dina möjligheter att få arbete?</i>	Har du läst SFI? Vilken SFI är du färdig med? Vad vill du jobba med? Vilken utbildning måste du ha för att jobba som: _____ Hur planerar du att bli klar med din utbildning?
<i>Kan du i din vardag fokusera på att få ett arbete/praktik eller utbildning?</i>	Vad brukar du tänka på varje dag? Vet du om dina tankar är positiva eller negativa? Vad brukar du göra varje dag? Vill du göra något annat?
<i>Hur skulle du betygsätta din hälsa?</i>	Hur mår din kropp? Brukar du promenera varje dag? Hur sover du på natten? Känner du dig pigg eller trött på dagarna?

Förutom rådet att gå från abstrakt till konkret poängterade språkutvecklaren på seminariet vikten av att inte fastna i indikatorer och mätning då det är sekundärt i BIP. Det som bör vara i fokus är *bemötande* och *förhållningssätt* nämligen att handledaren visar tilltro till individens jobbchanser. Vikten av "Att möta olika känslor hos individerna" lyftes fram och att fundera över "Hur ska vi motivera individen och ändra negativa tankesätt till positiva?" Det finns idag en känsla av "hopplöshet inför den egna situationen och att de ibland känner sig som utnyttjad arbetskraft samt har avsaknad av förtroende för det svenska systemet." Det är viktigt att hitta en bra dialog med deltagaren och om inte progressionsverktyget med dess indikatorer fungerar lägg den åt sidan. Slutsatsen blev att Helhetslyftet utgår från BIP, men att det är viktigt att anpassa frågorna och vara flexibel användandet av frågorna när progressionsmätning görs av indikatorerna.

Utmaningarna i progressionsmätningen och förståelse för begrepp och innebörd har diskuterats mycket och med hjälp av Helhetslyftets illustratör skapades bilder till skalorna för mätningen, se nedan.

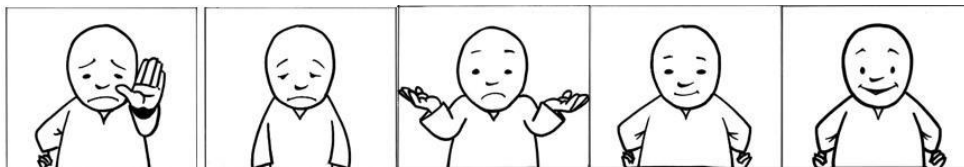


Illustration: Mattias Kwick

Illustrationerna har använts av en del medarbetare och utvärderas för att fastställa om de fungerar eller behöver utvecklas. Trots detta visar resultaten på att samverkansparterna tagit mer fasta på förhållningssättet än progressionsmätningarna.

Resultaten från analyserna gällande medarbetarnas syn på både BIP och SKAPA visar att trots svårigheter med att få frågorna att fungera för målgruppen fanns en del positiva delar som uppstod i arbetet utifrån BIP och SKAPA. En medarbetare menar att:

Det har bidragit med tätare kontakt med deltagarna, övergripande koll på deras progression, man har sina deltagare man ansvarar över som är underlättande ibland och mycket bättre samverkan.

Och även jobbfokuset har varit något som flera tar med sig. BIP har jobbfokus från dag 1 som en stark utgångspunkt för att motivera och skapa en målbild för deltagaren och det lyfts fram som positivt av en medarbetare som uttrycker:

Det har bidragit med ett tydligt jobbfokus direkt från början samtidigt som man får syn på eventuella hälso/sociala utmaningar. Man får en snabb överblick och kan sätta in rätt insatser i ett tidigt stadium.

Liknande uttalande finns i detta citat som även tillägger samverkan och samsyn som viktiga aspekter utifrån BIP:

Det har tillfört en tydligare väg till arbete/studier då arbetsmarknad är en röd tråd i all undervisning och ute på praktik/studiebesök. Även i samverkan där BIP ger en bättre samsyn i det gemensamma arbetet.

Det har funnits en vilja att pröva att arbeta utifrån BIP och SKAPA och i intervjuerna finns utsagor om hur man försökt att lösa de utmaningar som uppdagats under arbetet. Till exempel beskrev några lärare på folkhögskolan hur de tog sig an de abstrakta orden kring indikatorerna i progressionsmätningen. När de upptäckte att det fanns ord som var svåra att förstå och tog extra tid att förklara förekom man detta genom att introducera dessa begrepp i svenskundervisningen. Där hade de tid att vända och vrida på begrepp som till exempel samarbete och vad det kan betyda i olika sammanhang. På detta sätt kunde de sedan hänvisa till orden när de sedan dök upp i progressionsmätningen så att deltagarna kände igen dem. Det fanns även två lärare som i det initiala arbetet med SKAPA valde att avsätta tid tillsammans för progressionsmätningen. Den ena fick ansvara för att hålla i

progressionsmätningen och den andra antecknade det som skedde och sedan bytte de roller. De tog sig även tid till att reflektera över vad som fungerat bra och vad som fungerat mindre bra. Genom detta kunde de försöka hitta utvecklingsområden för att samtalet skulle bli bättre vid nästa tillfälle.

Kommunerna arbetar mer över verksamhetsgränser än vad folkhögskolorna gör och har i sitt arbete med BIP och SKAPA tagit till fasta på att få en helhetssyn på deltagaren genom att utveckla samverkan mellan sina organisationer och Arbetsförmedling. Till exempel har det införts träffar mellan Arbetsförmedlingen och med ansvarig arbetsmarknadssekreterare varannan vecka för att stämma av nuläget för deltagaren och planering framåt

Förhållningssättets betydelse

En stor del av arbetet utifrån BIP har haft utgångspunkt i hur man som handläggare, lärare eller annan personal bemöter deltagare, pratar om deltagare, pratar om jobb och skapar en tillitsfull relation. Då det varit en del utmaningar med att mäta progression, be deltagare att skatta sig själva så har en större del av arbetet i stället flyttats från mätning till förhållningssätt. I detta huvudtema framkom två delar *Tilltron till individen* samt *Bemötande och språkbruk*.

<i>Huvudtema utifrån medarbetarnas tankar om arbetet utifrån BIP</i>	<i>Undertema</i>
Förhållningssättets betydelse	Tilltro till individen Bemötande och språkbruk

Tilltron till individen

Medarbetarna i Helhetslyftet för fram betydelsen av förhållningssättet på olika sätt där till exempel en kommunanställd menar:

Vi har använt BIP som förhållningssätt, dvs tät uppföljning, samma handledare (arbetsmarknadssekreterare/praktiksamordnare), tron på individen. Arbeta eller studier ska genomsyra hela arbetet.

Här finns förhållningssättet med som en grund i arbetet med deltagaren som de sedan bygger vidare på att skapa en tro på individens chanser att få arbete eller komma ut i studier vilket är en viktig aspekt i BIP där man menar att jobbfokus från dag ett ska finnas med i mötet med deltagaren. Vidare finns det medarbetare som lyfter fram förhållningssättet utifrån ett medskapande-tänk där dialogen blir viktig och ska främja att deltagaren känner att det finns en tilltro till hans egen kapacitet att ta beslut och ansvar, vilket detta citat lyfter fram:

Vi använder oss av medskapande. Denna form av dialog och medskapande leder till att individer tar ansvar och egenmakt över sitt liv, planering över sin progression och livs plan. Vårt förhållningssätt under projektet har genomsyrats av en tilltro till deltagarens vilja och förmåga. Det handlar om att hitta rätt insats och hjälp och att utgå från att alla vill.

Uttalandet visar på att det finns en tro på att individen kan vara agent i sitt eget liv och att förhållningssättet måste genomsyras av att individer vill och kan om de bara får rätt förutsättningar. Att tillskriva någon agens innebär att se personens potential till att kunna vara med och påverka och det finns en syn på individen som en handlingskraftig person som är mogen till att ta beslut i frågor som rör hen. Detta synsätt leder i sin tur att motivationen ökar till att ta större ansvar för sitt liv och sätta upp nya mål (Ford, 1992). Relaterat till agens och tilltro finns visar resultaten att man pratat om studier och/eller arbete som målbild och utmanat individerna på deras nivå. En medarbetare beskriver att *”det handlar om att stärka personens makt över sin egen situation”*.

Bemötande och språkbruk

Kopplat till tilltron nämns även bemötande och språkbruk där analyserna visar hur medarbetarna lyfter fram delar som att vara *”aktiva lyssnare”* samt *”ge utrymme för individen att berätta”*. Man menar att genom att låta deltagaren själv berätta om sina tidigare erfarenheter och vad hen har för färdigheter skapas en relation där handledaren/läraren finns till för deltagaren och att hen kan känna att det är *”tillåtet att fråga vad som helst, att det är ok att berätta vad som helst, att det är ok att misslyckas och försöka igen”*. Andra delar som lyft fram i bemötande och språkbruk är att man utgå från en värdegrund med respekt för alla människor och att vara *lyhörd* för den man möter. Vidare finns exempel på hur man tänker på att vara *”tydlig och ha en öppen kommunikation”* som bygger på ett *”professionellt förhållningssätt”*.

Ovanstående exempel kan anses vara självklara men rapporten från Jämställdhetsmyndigheten (2023) där man intervjuat utrikes födda kvinnor vittnar om hur de förlorat tron på sig själva vilket lett till mindre egenmakt och att organisatoriska strukturer bidragit till att det saknas ett förtroende till myndigheter och att det behövs personer som arbetar med denna grupp som inte bara finns där för att informera utan även lyssna och bygga relationer. För att det ska kunna ske behövs en kontinuitet och intresse i att lyssna och ge rätt stöd. Kopplat till bemötande finns medarbetare i Helhetslyftet som beskriver hur de försöker att inte döma en person på förhand och att fokusera på det som fungerar i stället för tvärtom.

För att förhindra känslan av att de är svårt att nå myndighetspersoner har man i en kommun skapat snabba kontaktvägar för att deltagare ska kunna nå dem vid behov. De spontana mötena bli också viktiga där man ger beröm vilket en medarbetare beskriver:

Vi visar att vi tror på dem. Berömmar och uppmuntrar små steg i rätt riktning. Vi ser varje person, vi ser hela personen. All tidigare erfarenhet är kompetens. Vi visar på framsteg, små och stora genom till exempel spontana samtal. Vi ger feedback direkt. Vi tar fram det bästa från dem genom att tro på dem. De får berätta om egna erfarenheter för gruppen. Vi lär av varandra och av varandras erfarenheter.

Det finns även exempel där målgruppen lyfts fram som extra sårbar och att det kräver att vara tillgänglig och lyssna.

A och O är att lyssna, lyssna och lyssna. Individerna vi möter kan uppleva mycket stress och oro och man behöver möta dem där de är just nu och kanske prata om vissa saker och hjälpa med myndighetskontakter etcetera innan de är mentalt redo att fokusera på till exempel praktik.

Då projektet har varit i gång en längre tid har medarbetarna haft möjlighet att lära känna deltagarna och vice versa vilket anses ha varit en bra möjlighet. Men det har även funnits hinder på vägen där bemötande och språket krävt tolk. Erfarenheterna av tolk är mestadels positiva där man menar att tolken ibland varit avgörande för att kunna kommunicera överhuvudtaget. Delar som lyfts fram som negativa med tolk är att de byts ut, det vill säga att det inte är samma tolk som bokas till tillfället andra gången och man menar att tolken är en viktig part i samtalet för att det ska bli ett bra bemötande.

En tolk är med vid ett tillfälle, nästa gång man bokar kommer en annan tolk. Det blir svårt med kontinuiteten. Vid enskilda samtal där det är viktigt att individen får uttrycka sig fritt är det oslagbart med en skicklig tolk som tolkar allt som sägs. Först då får man möta "hela personen".

Det fanns även de som använt sig av både tolk och språkstödjare som jämför det så här:

Vi har jobbat både med tolk och med språkstödjare (de senare anställda av skolan). Språkstödjaren har den fördelen att de känner deltagarna och kan vara en del av teamet och jobba tillsammans med övriga yrkeskategorier.

Liknande exempel finns från samverkanspartners som haft förmånen att ha språkkompetens på plats i form av språk- och kulturstödjare. Dessa har varit mycket värdefulla då de kunnat förtydliga ord samt även sätta dem i kontext som deltagarna kan relatera till. De som vid tillfällena inte haft tolk menar att det är svårt att skapa en bra dialog som krävs för tilltro och relationsskapande och att samtalet blir på "en mycket enkel nivå och man missar ibland viktiga nyanser. Det blir lätt missförstånd". Missförstånd och språksvårigheter kopplas främst till progressionsmätningarna där man upplevt det lönlöst utan tolk då frågorna har varit för svåra att nå fram med likaså syftet med progressionsmätningen.



Samverkan genom BIP

<i>Huvudtema utifrån medarbetarnas tankar om arbetet utifrån BIP</i>	<i>Undertema</i>
Samverkan genom BIP	Samverkan inom och mellan kommuner Samverkan mellan olika verksamhetsformer Samverkan med externa aktörer

Helhetslyftet har möjliggjort för flera kommuner, folkhögskolor och civilsamhällesorganisationer att kunna samlas kring ett gemensamt mål och gemensam målgrupp. Under projektets gång har olika typer av samverkan skett och i resultaten framkommer främst två områden där samverkan utvecklats, *Samverkan inom och mellan kommuner*, *Samverkan mellan olika verksamhetsformer* och *Samverkan med externa aktörer*.

Samverkan inom och mellan kommuner

Resultaten visar exempel på lokala förändringar som skett inom kommunen för att förbättra samverkan där till exempel studie- och yrkesvägledare involveras i ett tidigt stadie för att hjälpa deltagaren att sätta upp mål och planera vägen dit. Detta sker redan i kartläggningssamtalet tillsammans med handläggaren som har helhetsperspektivet men tar hjälp av SYV för att stötta deltagaren på bästa sätt. En annan utveckling av samverkan inom kommunen som nämns av en chef är ”*tät förvaltningsöverskridande samverkan mellan medarbetare och chefer på Vux och AME/Flyktning*” samt intern samverkan inom samma enhet där en chef menar att:

Samverkan inom enheten har blivit bättre utifrån BIP. Projektet har bidragit till bättre samverkan för kommunerna i södra klustret.

Här kan även utläsas att kommuner sinsemellan hittat varandra i projektet och ett

ytterligare exempel är:

Det utvecklats ett delregionalt samarbete mellan kommunerna där de kan vara stöd och dela erfarenheter med varandra. Framåt finns en intention till att stärka samverkan när det gäller deltagare, studiebesök och rekryteringsträffar. Idag har den operativa arbetsgruppen i kommunen träffar varje vecka och kontinuerlig kontakt vid frågor som dyker upp.

Samverkan mellan olika verksamhetsformer

I Helhetslyftet har det funnits möjlighet för kommuner och folkhögskolor att träffas och skapa kontakt med varandra. Det har skett i olika stor utsträckning och till en början fanns ingen nämnvärd samverkan dem emellan. Tanken var att närliggande kommuner skulle hänvisa deltagare till insatser på folkhögskolorna, men det har till stor del uteblivit. Likaså har folkhögskolorna haft svårt med samverkan med Arbetsförmedlingen som tycks vara den part som främst beslutar vilken insats deltagaren får ingå i. Det finns exempel på hur deras regelverk är styrande och försvårar för individen att själv påverka möjligheten till fortbildning eller rekrytering. Trots en trög start visar resultat i slutet av projektet att man ser möjligheter med den pedagogik som folkhögskolorna driver och att den kan vara ett komplement till det som kommunen erbjuder vilket finns exemplifierat av en medarbetare:

Samverkan med folkhögskolorna och den pedagogik som används är ett bra komplement till vuxenutbildning och arbetsmarknadsutbildning.

Samverkan med externa aktörer

Arbetsförmedlingen har spelat en viktig roll under hela projektet. Den har funnits med som en av de viktigaste delarna för att projektet ska fungera och projektpartners har exempel på samverkan som fungerat bra och där till exempel rekrytering av deltagare flutit på. I dessa kommuner har den lokala överenskommelsen bidragit till ett smidigt samarbete. Ett sådant exempel lyfts fram i en av lägesrapporterna där man beskriver hur flera olika personer har varit involverade i en deltagares planering. I till exempel Härryda arbetar SFI-lärare, arbetsgivare, företagskoordinator, arbetsförmedlare, socialsekreterare, integrationssekreterare med deltagaren. För att det ska bli en så bra planering som möjligt för deltagaren krävs en nära och tydlig samverkan hos alla parter. I ett annat exempel visar en kommun, Partille, att de löst detta genom att en handläggare/coach äger ärendet i Helhetslyftet för att kunna följa upp deltagaren kontinuerligt och på så sätt skapa tilltro och trygghet. Här finns dock en sårbarhet i att allt hänger på en person och önskemål finns om en större arbetsgrupp som kan stötta upp om någon blir sjuk.

Bättre samverkan inom och mellan kommuner samt gentemot AF har skapats.

Det finns tyvärr även motsatta exempel där det inte fungerat lika bra. Arbetsförmedlingens arbete och rutiner har i dessa fall påverkat deltagarna utifrån vilka insatser de kan gå beroende på om ersättning ges eller inte och där har inte alltid Helhetslyftet räknats in. Samt att det vid vissa tillfällen funnits krav på att deltagarna ska söka arbete samtidigt som de går kursen. Genomgående visar resultaten från projektet att mycket stress skapas av att Arbetsförmedlingen har oflexibla rutiner och där deltagare inte fått hjälp vid kurslut, hamnat mellan stolarna och fått indragen ersättning på 10 dagar

pga. utebliven aktivitet. Det har även funnits oklarheter angående ersättning för busskort och vilken summa den ligger på. Det fanns en önskan om att Arbetsförmedlingen ska finnas med vid planeringsmöte för deltagarens nästa steg och att ett sådant samtal ligger några veckor före kurslut så att deltagaren inte hamnar mellan stolarna. I ett par kommuner fungerade detta redan bra och förhoppningen är att det sprider sig till fler. Svårigheterna och utmaningen som har funnits beskrivs så här:

Vi har fått en inblick i hur komplicerat det kan vara med olika insatser och aktörers regelverk.

Ett annat fungerande samarbete mellan kommun och arbetsförmedling kan utläsas här:

Styrgruppen (i kommunen) träffas varannan vecka och en gång i månaden träffas den operativa arbetsgruppen och styrgruppen varandra. Varannan vecka träffas Arbetsförmedlingen med ansvarig arbetsmarknadssekreterare och stämmer av eventuella frågor och planeringar. Andra viktiga parter som lyfts fram för samverkan är flyktningmottagningen, ekonomiskt bistånd och vuxenutbildningen.

En kommun nämner i sin lägesrapport att de genom att ses regelbundet i ett så kallat lokalt ärendeforum och styrgruppsmöte fått ökade tillfällen att diskutera ihop kring just rekrytering av deltagare. Dessutom har de skapat en specifik roll (remittent) för att kunna arbeta med att identifiera lämpliga kandidater för projektet.

Andra externa aktörer som nämns av medarbetare och chefer är arbetsgivare där de önskar en ”mer utvecklad dialog (mottagarkompetens) hos anställande företag”. Att rusta individer med kompetens för bristyrken har varit ett mål i projektet, men man har också lyft oron kring att arbetsgivare inte har modet att anställa projektets målgrupp då det upplevs att det saknas kunskap och synsätt i vad tredjelandsmedborgare kan bidra med på arbetsmarknaden. Tidigare forskning visar på att arbetsgivare snarare väljer personer som är födda i landet bland annat på grund av oron över språkbrister (Englund, 2003). I en studie av SNS (Studieförbundet Näringsliv och Samhälle med 800 rekryterare framkom att de fanns en enighet kring att arbetssökande måste ha god språkförståelse avsett vilket yrke det gällde (Erikson & Rooth, 2022). Andra barriärer som lyfts fram i anställning av utrikes födda är skillnader i normer och missförstånd på grund av kulturella skillnader. Detta poängteras av både arbetsgivare, men också utrikesfödda där till exempel kvinnor i en studie visar på en oro över att inte förstå, göra fel och att det är svårt att bli accepterad (Grip, 2010).

Ett sätt att komma över barriärerna verkar vara att arbetsgivare vågar anställa utrikes födda och vilket en enkätstudie från Canada visar. I denna studie framkommer att om en arbetsgivare har anställt en person med annat etniskt ursprung är det större sannolikhet att den gör det igen (Fang et al., 2023). En förklaring till detta kan vara att de tidigare föreställningarna om immigranternas erfarenheter hamnar i bakgrunden när man lägger för stort fokus på språket. Samma studie visade även att icke-privata företag, eller icke-vinstdrivande företag är mer benägna att anställa migranter än de offentliga företagen. Att arbeta med arbetsgivares inställning skulle därför kunna bidra till att de utrikes födda som rustas för att få arbete också har en mottagare som vågar satsa på dem. Detta tas även upp av

en av medarbetarna i Helhetslyftet som menar att ”*det behövs mer kontaktytor till arbete, arbetsgivare, arbetsplatser*”.



Andra samverkanspartners som man saknat är ett närmre samarbete med vården då målgruppen tredjelandsmedborgare kan ha med sig trauman från hemlandet och att dessa behöver hanteras med professionella inom området. Här har en del medarbetare känt att de saknat tillräckligt med kompetens att hantera situationen:

Det som handlar om hälsa och sociala kompetenser är svårare att arbeta med. Här saknar vi yrkeskategorier som kurator till exempel. En elev som har problem med sitt mående, kanske på grund av bakomliggande diagnoser som inte är utredda får stora utmaningar i att lära sig språket och närma sig arbetsmarknaden. Vi som jobbar kring individen känner att vi inte räcker till. Att få med vården i samarbetet hade varit mycket värt men det har visat sig vara väldigt svårt.

Vidare fanns en vilja att samverka mer med civilsamhället i kommande arbete där en medarbetare anser att:

Samverkan med civilsamhället kan utvecklas framöver utifrån utvecklat arbete utanför de kommunala korridorerna.

Samverkan i Helhetslyftet utifrån Huxham

I arbetet med tredjelandsmedborgare finns flertal olika parter involverade, detta har också visat sig i Helhetslyftets arbete. För att detta arbete ska fungera så väl som möjligt krävs därför samverkan mellan inblandade. I denna halvtidsrapport används Huxhams (2003) förklaringsmodell för hur samverkan kan utvecklas och förbättras och utgår från fem grundtankar; gemensamma mål, makt, tillit, strukturella faktorer och ledarskap.

Gemensamma mål finns uttryckt i projektansökan och kan till en början upplevas som självklart. I Helhetslyftet finns uttalade projektmål som ska uppfyllas innan projektslut och dessa tre är 1) ökade kunskaper i svenska språket, 2) ökad anställningsbarhet där individuella förutsättningar matchar arbetsmarknadens behov och 3) utvecklade metoder, arbetssätt och samverkansformer för arbetet med integration. Målen i projektet är uttalade och hela tiden med fokus på projektindikatorerna som ska uppfyllas. De följs upp kvantitativt och kvalitativt för att kunna återrapportera till AMIF. Det som inte diskuteras

lika mycket är hur dessa projektmål ska kunna bidra till det långsiktiga arbetet med tredjelandsmedborgare och deras utveckling i svenska språket och ökad anställningsbarhet. I uppstartsfasen av projektet utarbetades en förändringsteori för projektmålen men hur dessa används är inte helt klarlagt. En idé är att med lite mindre än ett år kvar av projektet se över dessa igen och tillsammans med varje projektpart uppdatera och applicera de övergripande målen på verksamhetsnivå. Denna uppdatering behöver ske på alla nivåer i organisationen då dessa kan se olika ut beroende på vilken roll man har i organisationen. Det kan också vara så att även om VAD i målet är klart för alla kan HUR se olika ut.

Makt är den andra grundtanken i samverkan. En föreställning är att de som har makten över pengarna också är de som har makten över projektet. I Helhetslyftet stämmer detta till stor del då projektet finns tack vare medel från AMIF som följer upp så att projektmål följs. De finns närvarande genom kontroll, men arbetar inte direkt i projektet eller samverkar med parterna som ingår i Helhetslyftet. Projektledare och projektkansli är de som närmast styr och följer upp samverkansparterna genom t ex lägesrapporter som lämnas i var tredje månad. Makt kan även finnas på andra sätt och Huxham lyfter fram maktaspekten i att kunna lämna ett projekt om man inte upplever att man kan eller vill vara delaktig, detta benämner hon som "power of exit". I Helhetslyftet har några samverkansparter valt att lämna utifrån olika anledningar, till exempel att man insett att man inte kan fullfölja de krav som finns eller på grund av orsaker utanför organisationen som t ex svårigheter att rekrytera deltagare. Kopplat till rekrytering har Arbetsförmedlingen haft en stor makt då de på olika sätt både hjälpt och inte hjälpt till. Det finns exempel på kommuner där den lokala överenskommelsen med Arbetsförmedlingen uppdaterades tidigt i projektet medan andra fortfarande inte har fått med Helhetslyftet i sin överenskommelse. Vidare finns kommuner som har ett nära och gott samarbete med "sina" handläggare från Arbetsförmedlingen och där kommunikationen kring deltagare utgår från deltagarens bästa snarare än vad som kan eller inte bör göras. Denna viktiga samverkan bör utforskas mer för att få kunskap om varför det ibland fungerar smidigare och ibland inte, trots att det är samma myndighet, som man arbetar med. Slutligen bör poängteras att vem som har makten kan vara föränderligt och ske på olika nivåer och i olika faser i samverkansprojekt.

Tredje området, *tillit*, är viktig framför allt i början av ett samverkansprojekt. En del kanske redan känner varandra, speciellt om ansökan för projektet har skrivits tillsammans så som i Helhetslyftet, medan vissa inte har någon kunskap alls om varandra. Flera kanske inte heller har valt att arbeta ihop. I Helhetslyftet är det många som ska samverka och dessutom finns olika verksamhetsformer med i samverkan. Kommun, folkhögskola, civilsamhällesorganisationer och icke offentliga organisationer ska arbeta mot gemensamma mål och för detta krävs att tilliten är tillräcklig för att våga ta risken att samarbeta. Klara projektmål och en tillit till sin egen organisation är en bra början för att sedan lära sig mer om samverkanspartnerna. Denna tillit har kunnat byggas på i Helhetslyftet genom samordnare som varit navet i sin organisation och gemensamma träffar för alla. Helhetslyftets kick-off i projektet gav medarbetarna möjlighet att träffas och utbyta erfarenheter, likaså digitala seminarier med gruppdiskussioner samt halvtidskonferens. På chefsnivå har det möjliggjorts att ses på chefsträffarna för att bygga relationer och med förhoppning om ett närmre samarbete.

Huxhams fjärde område för samverkan gäller de *strukturella faktorer* som påverkar samverkan. Tvetydighet är en sådan faktor som gör att personal kan bli osäkra på vem de samverkar med och vilken deras roll är. Komplexitet är en annan faktor, där samma person kan ingå i olika samverkanskonstellationer på olika nivåer. I Helhetslyftet finns samordnare för projektet som även har andra viktiga roller i sin organisation som till exempel att vara rektor. Det bästa är att båda rollerna kan jobba mot samma mål och att det blir tydligt vad rollen är i projektet. Dynamiken i samverkansprojekt är också viktig, då personal och verksamheter förändras, vilket kan påverka projektets agenda och arbetssätt. Huxham betonar att det är viktigt att vårda samverkan för att hantera dessa utmaningar och relationerna blir viktiga.

Det femte och sista området för god samverkan är *ledarskap* och tre punkter lyfts fram som betydelsefulla, struktur, process samt deltagare. Dessa tre kan oftast inte påverkas av dem som arbetar i projektet utan de får anpassa sig till gällande upplägg. Vidare kan struktur och process dessutom ibland vara styrt av de som finansierar samverkansprojektet och då har inte heller den som leder fullt spelrum till att ta beslut utan att förankra. I Helhetslyftet är ledaren projektledare och har sin anställning i projektägarens organisation, dvs Folkhögskoleförvaltningen, och styr samverkan utan att ha någon egentligen del i någon av de andra organisationerna. Här blir därför samordnarna viktiga person som har en närmre kontakt med medarbetarna i kommunen eller på folkhögskolan som ingår i projektet. Det innebär att samverkan mellan projektledare och samordnare behöver vara god. I Helhetslyftet har projektledare och projektkansliet etablerat en god relation med samordnare genom samordnarmöten ett par gånger per termin samt de dialogmöten som förs var tredje månad i samband med lägesrapporterna.

Utmaningar i projektet

Under projekttiden har det funnit olika utmaningar. Till exempel har en utmaning varit att få deltagare till projektet då invandringen i Sverige genomgått flera betydande förändringar, både i volym, karaktär och lagstiftning mellan 2021 och 2025. Antalet asylsökande har minskat samt att Ukraina har blivit det vanligaste födelselandet för asylsökande vilket innebär att de inte tillhörde Helhetslyftets målgrupp tredjelandsmedborgare. Under projektets gång ändrades målgruppen till att även inkludera ukrainare, men målgruppen i sig har på sina håll upplevts som en utmaning då de står långt från arbetsmarknaden och kan behöva längre tid än projekttiden att göra progression. Andra utmaningar kopplade till BIP och SKAPA har varit progressionsmätningarna samt målgruppen.

Progressionsmätningen som en utmaning

I Helhetslyftet finns ett övergripande mål att öka känslan av delaktighet i samhället hos tredjelandsmedborgare, men går detta att mäta? I intervjuerna och enkäten lyfter medarbetarna upp detta som en utmaning, nämligen att progressionsmätningen upplevdes som svår att genomföra när deltagarna hade svårt för svenska språket. Redan vid introduktionen till samtalet om indikatorerna och beskrivning av hur progressionsmätningen skulle gå till uppkom frågor hos deltagarna, men det uppkom även frågor hos tolk som inte alltid visste hur hen skulle översätta. Deltagarna undrade till exempel varför de skulle fylla i och självskatta olika områden och om det skulle bidra till att de fick arbete. Det fanns en ovana i att skatta sig själv och flera av frågorna kändes abstrakta och svåra att förklara. En

medarbetare beskriver mätningarna så här:

Vissa frågor som ställs i skattningsformuläret hade många deltagare svårt att förstå (även med tolk). Efter repetition och förklaring under flera uppföljningssamtal så började många av deltagarna förstå frågeställningarna och svara snabbare.

Citatet visar på svårigheterna till en början, men också att det i vissa fall fanns deltagare som efter uppföljande samtal började förstå innebörden i frågorna som ställdes utifrån SKAPA.

Andra utmaningar kopplat till progressionsmätningen var att det tog tid, ibland tid som inte fanns. Samtalen blev tidskrävande, mer tid än vad handläggare eller lärare egentligen har att avsätta för att hinna med. Speciellt de lärare som använt sig av progressionsmätningarna har upplevt att det tagit mycket tid och att denna tid då tagits från lektionstid samt stress över de deltagare som blivit kvar själva i klassrummet när dialog med en enskild förts i rummet bredvid. Några lärare har vid det initiala arbetet kunnat schemalägga så att de kunnat vara två lärare som kunnat hjälpas åt, men sa också att det inte kommer fungera i längden om det inte avsetts mer tid från ledningen.

Det visade sig också att till en början att majoriteten av deltagarna skattade sig högt i alla indikatorer, men att medarbetarna upplevde en större förståelse hos deltagaren för innebörden vid samtalet nummer två och att skattningen då blev något lägre. Medarbetarna upplevde även till viss del att skattningen kunde tolkas som viktig för att bli erbjuden praktik eller jobb, vilket försvårade samtalet. Ett exempel från en medarbetare är:

Individerna vill prestera bättre än senast och jag tror att flera deltagare har skattat sig högre i stället för att utgå från sin egen utveckling, sina mål och sina förutsättningar.

De som hade störst utmaningar med progressionsmätningarna valde att inte använda själva verktyget utan utgick i stället från att samtala kring indikatorerna men utan att deltagaren behövde självskatta. De hade samtal genom ”att ha individuell planering och personliga progressionssamtal ger bättre förutsättningar att föra en framåtsyftande dialog”. Ett sista exempel kring en utmaning är att veta vad man ska använda resultaten i progressionsmätningarna till. Även om tanken är att den ska kunna vara styrande i verksamhetens uppföljning har inte alla arbetat på det sättet. En medarbetare anser att:

Uppföljning är otydligt, liten eller bristande kontinuitet. Efter avslutade studier, projekt eller program sker liten eller ingen uppföljning. Att hålla det levande. Det har blivit något som vi gör var tredje månad och sedan lägger i en låda.

Dock kan tilläggas att det finns kommuner som varit noga med uppföljning för att utvärdera vilka insatser som verkar ha fungerat och om det finns delar i insatserna som behöver utvecklas.

Då det funnits tveksamheter kring progressionsmätning med hjälp av SKAPA har en del samverkanspartners haft andra uppföljningsmetoder. En del har haft delmål som ett sätt att följa upp medan andra har tyckt att det är viktigt med att synliggöra progressionen som sker i

svenska språket även om den inte går att mäta genom befintliga nivåer som finns inom sfi (ex GERS). Så här uttrycker medarbetare det:

Progression, eller framsteg, ser olika ut för varje individ. Det som är en stor prestation eller progression för en person kan vara en självklarhet för en annan. Därför tycker vi att det har varit svårt att mäta progression med SKAPA verktyget.

Vi har i stället pratat om delmål och följt upp delmål även om dom inte varit helt "avklarade". När mätningen togs bort såg vi att stressen/hetsen kring progression/framsteg blev mindre.

Vi gör test i svenska när de börjar och slutar i Helhetslyftet. Progressionen är främst inom tala och höra. Som lärare så bedömer jag deras muntliga progression vid varje tillfälle vi ses. Jag ser om de har tagit till sig nya ord och uttryck och ny kunskap. Ger direkt feedback. Praktikuppföljningar visar tydliga stegförflyttningar i språk, personlig utveckling samt yrkesmässigt.

Det finns även exempel där samverkanspartners har skapat en egen mall för kartläggning och uppföljning där *frågorna där är riktade mot våra målinriktade aktiviteter och framtid & mål*. Det har underlättat i arbetet med att utvärdera deltagarnas uppfattning om aktiviteter och om de behöver nya målsättningar.

Mätandet finns även med utifrån det som ses och noteras men inte kommer med i progressionsmätningen. I intervjuerna med medarbetarna i Helhetslyftet framkommer hur handläggare och lärare kan se och uppleva att deltagare växt som personer och blivit tryggare i sin roll som medborgare. Exempelvis har de genom digital kompetens fått kunskap i att använda smartphonens appar för att åka buss, eller kontakta hälso- och sjukvård. Genom att kunna ta sig fram i sin kommun med hjälp av kollektivtrafik vittnar medarbetarna om hur deltagarna visar på en glädje i att en kompetent medborgare. Liknande exempel finns när de lärt sig kontakta vården på egen hand vid sjuka barn etcetera. Medarbetarna nämner också hur de senare på terminen hör mer skratt i gruppen och upplever en gemenskap som växt fram bland deltagarna. En mamma i gruppen uttalade sig till exempel om hur hon stolt går upp tidigt på morgonen för att gå till sin praktik och på så sätt blivit en förebild för sina barn.

Flera liknande exempel finns och medarbetarna menar att detta inte går att mäta med kvantitativa mått utan måste beskrivas och lyftas fram på annat sätt. Att ge personer en känsla av att vara kompetent, att vara med att påverka sitt liv kan definieras på olika sätt och ett av dem är agens eller aktörskap. Forskning har visat att agens, eller handlingskraft, spelar en avgörande roll för individer som försöker integreras i ett nytt samhälle. Agens innebär förmågan att agera självständigt och medvetet för att påverka ens livssituation och omgivning (Bandura, 2001). När det gäller integration i ett nytt samhälle kan agens manifesteras på flera sätt. Agens relaterar även till en persons förmåga att hantera motgångar och svårigheter på ett konstruktivt sätt. Individer med hög agens är mer benägna att visa resiliens och anpassningsförmåga när de ställs inför utmaningar i samband med integration, vilket gör dem mer framgångsrika i att övervinna hinder och fortsätta sin integrationsprocess. Vidare kopplas agens till begrepp som empowerment eller en känsla av autonomi hos individen.

Genom att ta kontroll över sitt liv, eller i detta fall sin integrationsprocess, mot ett givet mål och aktiva handlingar ökar känslan av delaktighet och självbestämmande. Individerna blir inte längre en passiv åskådare i sitt liv utan aktör, och får agens. Denna känsla är i förlängningen kopplad till välbefinnande och bättre upplevd hälsa.

Sammanfattningsvis kan agens betraktas som en nyckelfaktor för framgångsrik integration i ett nytt samhälle. Genom att främja självständig problemlösning, resiliens, social interaktion och empowerment kan agens bidra till att individer bygger en starkare koppling till det nya samhället och uppnår en ökad känsla av tillhörighet och välbefinnande. Det får därför inte glömmas bort att det vi mäter inte alltid ger hela sanningen utan en bit av verkligheten som behöver kompletteras med något mer.

Målgruppen som en utmaning

Det är känt sedan tidigare att Helhetslyftets målgrupp, tredjelandsmedborgare, har svårare att komma in på arbetsmarknaden. Det kan bero på utbildningsgrad där statistik visar att bland personer som saknar gymnasieutbildning är arbetslösheten nästan fyra gånger högre än dem som har gymnasieexamen (ekonomifakta.se). Det kan även vara bristande språkkunskaper, men även diskriminering. Medarbetarna i Helhetslyftet beskriver detta på lite olika sätt. De menar att målgruppen har varit en utmaning, speciellt utifrån att mäta progression var tredje månad då denna grupp kan behöva längre tid på sig för att man ska kunna se en progression. Kopplat till detta finns också exempel i att ha tilltro till att individen ska komma ut i jobb inom ett år, den fråga som handläggare eller lärare ska svara på i progressionsmätningen. Så här uttrycker en medarbetare det:

Svårt också att besvara frågan som handläggare och om vi tror att deltagaren får jobb inom ett år. En kort tid för många av våra deltagare med kort eller ingen skolbakgrund.

Andra exempel är att målgruppen kan ha med sig trauman från hemlandet och att progressionsmätning kan bidra till att känna än mer stress, *fungerar ej på flertalet människor som befinner sig i trauma. Bidrar snarare till traumat.* Liknande exempel ger en annan medarbetare som även menar att en del deltagare inte varit motiverade både på grund av ohälsa, men också att man haft hög ålder vilket gjort det svårmotiverat att jobba mot målet arbete som ligger flera år framåt i tiden.

Att personerna inte är traumatiserade, att personerna vill jobba och inte är i pensionsåldern.

Målgruppen beskrivs även som individer som vill göra rätt för sig, en nöjd grupp där man vill vara till lags och att det försvårat progressionsmätning samt att göra upp en plan tillsammans. Det finns en tidigare vana vid att bli hänvisad utan att bli tillfrågad som nu gjorde det svårare för Helhetslyftets medarbetare att inkludera deltagaren i planen framåt och en handläggare beskriver det enligt nedan:

Svårt att göra handlingsplan tillsammans med deltagaren. De vill ofta att vi säger vad som blir bäst. Initialt var språket för svårt.

Till sist finns exempel på myndigheters och arbetsgivare syn på tredjelandsmedborgare som individer objekt där en medarbetare uttrycker ur de upplever att:

många aktörer ser tredjelandsmedborgare som objekt. Kommunikationen är ensidig, mandat, krav, och de har ingen egenmakt över sin situation.

Handläggaren/arbetsplatsen som en utmaning

Att arbeta utifrån BIP har varit utmanande i sig menare flera, men lyfter då främst progressionsmätningen och hur den inte fungerar för målgruppen. Samtidigt menar en del att för att BIP som förhållningssätt ska fungera måste den genomsyra alla som arbetar med samma målgrupp där man kan börja med den samsyn på den egna arbetsplatsen, *mer utbildning i BIP och workshops. Helst för hela arbetsplatsen så att det inte bara är några som jobbar i ett projekt som deltar.*

Andra exempel från hur det kan ha varit utmanande med kollegor som man samverkar med är att det inarbetade tänket med att svenska språket ska komma först ligger djupt hos en del sfi-lärare. Där kan det ha varit svårt att få igenom integrerade insatser och att prata jobb från dag 1. Till exempel beskriver en medarbetare så här:

Svårt att få med vissa SFI-lärare på BIP-tänket. SFI går först, andra insatser gör att eleven presterar sämre på SFI (enligt vissa lärare). Det behövs ett bredare perspektiv på hur man lär sig ett språk och vad som kan komma deltagaren till nytta i framtiden. BIP måste genomsyra hela organisationen om det ska fungera fullt ut.

Vidare finns uttalanden om att det varit en utmaning att hålla BIP aktuell hos alla då det är något som måste jobbas med kontinuerligt. Att inte glömma förhållningssättet och bemötandet då samsyn är av vikt. Det finns även exempel på att medarbetare slutar och nya tillkommer vilket gör att om förhållningssättet ska fortleva behövs kommande utbildning där nya medarbetare får kunskap inom BIP.

På personligt plan nämner en medarbetare att hen stundtals kan känna en press i att vara en "superhandläggare" som ska ha överblick över allt som gäller deltagaren och hans ärenden kopplade till myndigheter och eventuella andra aktörer. Denna press finns även med i en av Væksthusets studier där de intervjuat handläggare om begreppet tilltro och vad det innebär. Där framkommer beskrivningar av hur handläggarna instämmer i att det är viktigt att tro på individen, men också en oro för att de inte ska kunna förmedla detta i mötet. En oro om att vara otillräckliga finns och där författarna till studien menar att tilltron "ska byggas upp och begrundas i nära relation till det som sker i det konkreta samarbetet mellan handläggare och individ. En sådan helhetsorienterad förståelse kan tänkas bidra till att få bort en del av pressen på den enskilda handläggaren, då ansvaret fördelas och i stället vilar på avdelningen eller arbetsmarknadsenheten som helhet. (s 30 i Tilltron till jobbchansen som teoretiskt begrepp och empiriskt fenomen, 2021). Utifrån en sådan oro krävs att den organisation man arbetar i skapar förutsättningar för att kunna arbeta utifrån relationsskapande och tilltro och detta kan behöva få ta tid.



Avslutande diskussion

Beskæftigelses Indikator Projektet har kommit att användas mer och bli erkänt som ett beprövat sätt att arbeta utifrån i svenska sammanhang. Ofta är det kopplat till progressionsmätning med hjälp av till exempel SKAPA. I Helhetslyftet har det funnits utmaningar med progressionsmätningarna utifrån språk, men även att målgruppen till viss del har en långsam progression vilket bidrar till att mätningarna kan upplevas som orättvisa då de mäter några indikatorer men inte ser till helheten. Majoriteten av medarbetarna vittnar om en progression hos deltagare där man ser hur individerna växt som personer, vågar mer, hittat ett sammanhang och känner sig stolta över att kunna våga prata mer svenska och så vidare. Problemet är att det inte mäts eller kanske ens går att mäta. Det finns sedan tidigare en kritik mot att vårt samhälle går mer och mer mot målstyrning, kontroll och dokumentation där verksamheter krävs att visa på effekter av deras arbete, oftast kvantitativa. Jonna Bornemark är en av dem som lyft detta i sina böcker och menar att det blir för mycket fokus på kvalité utifrån det mätbara och att de professioner som arbetar med och för andra människor hamnar i en situation som inte speglar deras verklighet. Det blir så kallade "dubbla verkligheter" där dokumentationen blir viktigare än det som faktiskt sker i praktiken. Hon uppmanar till och med att göra motstånd mot "mätandets dominans" och att chefer bör försöka skydda sina medarbetare från detta och i stället fokusera och värna om kärnverksamheten.

På ett vis skulle Helhetslyftets arbete kunna placeras i denna olydnad där progressionsmätningen har hamnat i bakgrunden och förhållnings sättet i centrum. Det har varit viktigt att jobba med det relationella och skapa en tilltro till varandra för att deltagaren ska nå bästa möjliga utfall även om detta inte alltid är mätbart. Till exempel har detta dockat i väl med folkhögskolornas redan upparbetade sätt i relationen med deltagare. Och kommunerna och vuxenutbildningen menar att detta är ett sätt man jobbar utifrån eller vill jobba mer med och att det blivit än mer tydligt genom Helhetslyftet. Genom att skapa en trygg relation till deltagarna som man mötte bidrog det till att tillsammans föra en dialog om deltagarens framtid. Dialogen betonades även som viktig för att deltagaren skulle få rätt insats och känna motivation för denna.

Även om det fanns motstånd till progressionsmätningen utifrån SKAPA fanns några delar som gav en positiv effekt. Enligt en del medarbetare blev deltagaren tvungna att prata mer och ge sin syn på de olika delarna som indikatorerna fokuserar på (ex hälsa, arbetsförmåga, samarbete). Genom samtalet fick de möjlighet att reflektera över kommande insats, framtida arbete och vad de fysiskt och psykiskt kan klara av utifrån till exempel hälsa och familjesituation. Indikatorerna fick även med flera viktiga aspekter för att få arbete och genom att följa upp dessa var tredje månad fick båda parter en helhetsyn på deltagarens nuläge.

Effekter av BIP samt implementering

I slutet av projektet fick medarbetarna svara på vad de tar med sig av arbetet med BIP och SKAPA där en del inte kommer fortsätta använda sig av arbetssättet medan en del kommer ta med sig förhållningssättet i första hand. Det som lyftes fram var:

Vi på VUX diskuterar om vi skall fortsätta arbeta med BIP metoden då vi tittar på hur vi kan förhålla oss till metoden utifrån existerande arbetssätt som är kopplat till Skolverkets ramar.

Fortsätter att sätta individen i centrum och ha ömsesidig respekt i relationen.

Förhållningssättet kommer genomsyra vårt fortsätta arbete. Att se till hela individen är en självklarhet och att jobba med integrerade insatser precis på rätt utvecklingsnivå där deltagaren befinner sig är avgörande för att individen ska gå framåt.

Vi kommer implementera det vi upplevt och ser att fungerar. Det individuella fokuset, tro på individen och samverkan är tre framgångsfaktorer som redan nu implementerats bett i vår organisation.

Vi kommer att arbeta efter kommunens synsätt om att vi ska vara målsökande, vilket påminner om BIP som förhållningssätt.

Ett medskick för dem som vill arbeta utifrån BIP och dessutom använda sig av progressionsmätningar kan det vara klokt att fundera över vilken målgrupp man arbetar med och om det är förhållningssättet, dvs tilltron till individen som man vill fokusera på och/eller om man ska använda SKAPA. Förutom att målgruppen är viktig att reflektera över behövs även en tanke utifrån vilken verksamhet man befinner sig i. I Helhetslyftet har både kommuner och folkhögskolor arbetat med tilltron till individen samt progressionsmätningar. Resultat som framkom var att medarbetarnas arbetsförhållanden och förutsättningar såg olika ut beroende på om de arbetade på en kommunal verksamhet eller på en folkhögskola. Medarbetare i kommunerna hade till viss del arbetat på liknande sätt för att följa upp deltagare och planera insatser, vilket gjorde det lättare att applicera SKAPA i organisationen. På folkhögskolor har inte arbetet med att följa upp deltagare sett likadant ut vilket medförde merarbete som det inte fanns tid till. Däremot lyftes förhållningssättet med tilltro till individen och att stärka individens självförtroende som något man var van vid och gärna ville arbeta mer med.

Av 747 deltagare och där partner redovisade mot projektindikatorerna BIP anger 500 deltagare att de anser att de närmat sig arbetsmarknaden vilket motsvarar 67%.

Kommunerna har även arbetat mer med det jobbfokus som BIP förespråkar, och såg också nyttan av att ha detta fokus redan från dag ett. Då folkhögskolorna i första hand beskrivs som en utbildningsform med kunskap och bildning i centrum har lärarna inte alltid haft arbete och anställning i åtanke i dialogen med deltagare, men det blev mer tydligt i och med arbetet med BIP vilket kan bidra till mer motivation hos deltagaren om det finns en målbild som handlar om ett framtida jobb.

En aspekt som framkommer i flera lägesrapporter är att en tätare samverkan har utvecklats mellan olika parter. Till exempel skriver en kommun att de upplever att de nu tar ett gemensamt ansvar för deltagaren då den är på praktik delar av veckan och har undervisning andra delen. På så sätt är båda parter insatta i deltagarens nuläge. Vidare har det utvecklats bra struktur för regelbundna uppföljningsmöten mellan kommun, skola och projektsamordnare där varje deltagares progression och fortsatta planering avhandlas. I resultaten kring samverkan finns det exempel på hur denna har utvecklats under projekttid och att man genom BIPs förhållningssätt har organiserat sig till fördel för deltagaren och har regelbundna möten för att planeringen framåt ska utgå från en helhetsbild och att deltagaren inte ska ”falla mellan stolarna” vid projektslut.

Att ta med till fortsatta arbetet med BIP

<p>Frågor att ta med till det fortsatta arbetet med BIP och progressionsmätningen på medarbetarnivå:</p> <ul style="list-style-type: none">• Vad kan ge handläggare/läraren bättre förutsättningar? Till exempel tid, kompetensutveckling.• Viktigt att jobba med kultur och värdegrundsfrågor, exempelvis hur bemöter vi individer?• Hur skapar vi relationer och motiverar vi deltagarna?• Hur utvecklar jag mig själv i mitt arbete?• Kan progression mätas på annat sätt?	<p>Frågor att ta med till det fortsatta arbetet med BIP och progressionsmätningen på organisationsnivå:</p> <ul style="list-style-type: none">• Hur kan hela organisationen arbeta med fokus på arbete från dag ett?• På vilket sätt bör insatserna planeras?• Vilka organisatorisk utveckling behöver komma till stånd för att arbeta utifrån ett helhetsperspektiv på deltagaren?• Vilka insatser kan erbjudas integrerat och där utbildare/lärare kan samverka inför planering?• Hur kan resultaten från progressionsmätningarna användas på lednings- och organisationsnivå?• Vilka bör samverka internt och vilka externa aktörer bör finnas med i samverkan?
---	---

Sammanfattande reflektion

Erfarenheter från Helhetslyftet och BIP Beskäftigelses Indikator Projektet (BIP) har blivit ett alltmer erkänt arbetssätt i Sverige, ofta kopplat till progressionsmätning via verktyg som SKAPA. I Helhetslyftet har dock utmaningar uppstått, särskilt kring språkbarriärer och långsam progression hos deltagarna. Detta har lett till att mätningarna ibland upplevs som orättvisa, då de inte fångar helheten i individens utveckling. Trots detta vittnar majoriteten av medarbetarna om tydlig personlig utveckling hos deltagarna – ökad självförtroende, förbättrad språkanvändning och känsla av sammanhang. Dessa framsteg är svåra att mäta kvantitativt, vilket speglar en bredare kritik mot målstyrning och dokumentationskrav i offentlig sektor, där dokumentation riskerar att bli viktigare än det faktiska arbetet med människor.

I Helhetslyftet har fokus i stället legat på **relationellt arbete och tilltro till individen**, vilket har skapat trygghet och motivation hos deltagarna. Detta arbetssätt har harmonierat väl med folkhögskolornas tradition och har även inspirerat kommunala verksamheter att arbeta mer individnära. Samtidigt har vissa delar av SKAPA visat sig värdefulla, särskilt när de använts som samtalsunderlag för att reflektera kring hälsa, arbetsförmåga och framtid. Genom regelbundna uppföljningar har både deltagare och medarbetare fått en bredare bild av nuläget. Projektet har också bidragit till **förbättrad samverkan** mellan kommuner, skolor och projektsamordnare, med gemensamt ansvar och tätare uppföljning kring varje deltagare.

För den som vill arbeta med BIP och progressionsmätningar är det klokt att först reflektera över **målgruppen** och **verksamhetens förutsättningar**. Det är avgörande om fokus ska ligga på **förhållningssättet – tilltron till individen – eller på progressionsmätning**. I vissa sammanhang kan mätningarna ge värdefulla insikter, men det relationella arbetet och individens egen utveckling måste alltid stå i centrum.

Referenser

Arbetsförmedlingen (2023). *Uppdrag till Arbetsförmedlingen att analysera och redovisa behov hos långtidsarbetslösa som står särskilt långt från arbetsmarknaden*. 2022/0114 1951.

Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1–26.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. Basingstoke: W. H.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.

Braun, V. & Clarke, V. (2022). *Thematic analysis: A practical guide*. Sage

Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2018). *Research Methods in Education* (8 uppl.). Routledge.

Folkhälsomyndigheten (2019). *Hälsa hos personer som är utrikes födda – skillnader i hälsa utifrån födelseland*.

Dahlström, M. & Gannå, L. (2018). *En didaktisk modell för integrering av yrkes- och sfi-undervisning inom YFI-projektet*. Nationellt centrum för svenska som andraspråk, Stockholms universitet.

Fang, T., Zhang, T., & Hartley, J. (2023). Examining Determinants of Employers' Attitudes toward Hiring Immigrant Workers: Evidence from an Employer Survey. *Journal of Immigrant & Refugee Studies*, 1–16. <https://doi.org/10.1080/15562948.2023.2219634>

Ford, M. E. (1992). *Human Motivation: Goals, Emotions, and Personal Agency Beliefs*. Sage Publications.

Forslund, A., Liljeberg, L. & O. Åslund (2017). *Flykting- och anhöriginvandrades etablering på den svenska arbetsmarknaden*. IFAU rapport 2017:14.

Grip, L. (2010). *Likhetens rum - olikhetens praktik: om produktion av integration i fyra svenska kommuner*. (Doktorsavhandling, Karlstad University Studies, Fakulteten för samhälls- och livsvetenskaper). Från <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:288534/FULLTEXT01.pdf>

Jämställdhetsmyndigheten. (2023). *MELLAN TILLIT OCH MISSTRO. Utrikes födda kvinnor om sina behov och hinder i relation till arbetsmarknadsetablering*. Rapport 2023:5.

Marston, G., & McDonald, C. (2008) Feelin Motivated Yet? Long-term unemployed people's perspectives on the implementation of workfare in Australia. *Australian Journal of Social Issues*, 43, p. 255-270.

Huxham, C. (2003). Theorizing collaboration practice, *Public Management Review*, 5:3, 401–423.

Kuczynski, L. & De Mol, J. (2015). Dialectical models of socialization. I W. F. Overton & P. C. M. Molenaar (red.). *Handbook of Child Psychology and Developmental Science, vol 1: Theory and Method* (7 uppl.). Wiley.

Lundälv, J. & Lindqvist, R. (2013). Aktivering till anställningsbarhet eller modernt arbetstvång? En analys av fas 3 i svensk dagspress. *Arbetsmarknad & arbetsliv*, 19(3), 9-23.

Panican, A., & Ulmestig, R. (2019). Vad är nytt? kunskapssammanställning av kommunal arbetsmarknadspolitik. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, Vol.25(3-4), 108-128.

Norlund, A. (2020). Suggestopedi som språkdidaktiskt verktyg i vuxenutbildning - en kritisk textanalys. *Pedagogisk forskning i Sverige*, vol 25 No 2-3, ISSN 1401-6788.

Ruist, J. (2018). *Tid för integration – en ESO-rapport om flyktingars bakgrund och arbetsmarknadsetablering*. Rapport till Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi, 2018:3.

Sandwall, K. (2013). *Att hantera praktiken*. Göteborgs universitet.

Sandwall, K. (2019). *På väg – mot stärkt kvalitet och likvärdighet inom komvux för elever med svenska som andraspråk*. U2019/02278/GV. Utbildningsdepartementet.

SCB. Statistiska centralbyrån. (2023). *Arbetsmarknaden för utrikes födda i Sverige och EU Temarapport 2023:1*.

Stauder, J. (2019). Unemployment, unemployment duration, and health: selection or causation? *The European Journal of Health Economics*, 20(1), 59–73.

Torstensson, S. (2023, 5 juni). Långtidsarbetslöshet. Ekonomifakta.
<https://www.ekonomifakta.se/fakta/arbetsmarknad/arbetsloshet/langtids-arbetslos-het/>

Waddell G., Burton A.K. (2006). Is work good for your health and wellbeing? *Occupational Health Review*, (124) , pp. 30-31.