



Välkommen till Framtiden

SLUTRAPPORT

2019-03-20

Sammanfattning

Syftet med projektet *Välkommen till Framtiden* har varit att genom samverkan och kombinerad praktik och skola korta tiden för nyanlända att etablera sig samt få ett arbete och en bra framtid i Sverige. Genom att varva studier i svenska språket med praktik under handledning i något av våra bolag har vi bidragit till att färre nyanlända hamnat i långvarigt försörjningsstöd och därigenom också höja livskvalitén för deltagarna. Slutligen bidrar det också till att öka den sociala och ekonomiska hållbarheten i våra bostadsområden.

Efter att ha deltagit i *Välkommen till Framtiden* blir nyanlända bättre rustade för att kunna ta en anställning hos Framtiden och eller hos någon av våra leverantörer vilket bidrar till att lösa flera utmaningar på samma gång. Det gynnar deltagarna själva som får en snabbare etablering i Sverige och mer makt och inflytande över sin vardag. Vidare gynnar det både Framtiden och våra leverantörer där det råder brist på arbetskraft inom vissa yrkesgrupper.

Desto snabbare nyanlända kommer in i arbetslivet med egenförsörjning desto snabbare ökar deras självkänsla och livskvalité. Detta bidrar till ett ökat välmående i samhället vilket i sin tur minskar samhällets sociala kostnader.

Två grupper har slutfört projektet sedan start och vid rapportens publicering pågår en tredje omgång. Första gruppen bestod av 48 deltagare och startade oktober 2016. Två år efter start gjordes en uppföljning som visade att 84% av deltagarna var i arbete eller utbildning. Andra gruppen startade i juni 2017 och bestod av 44 deltagare. Drygt ett år efter start gjordes en preliminär mätning och uppföljning som visade att 70% av deltagarna var i arbete eller utbildning. Siffrorna förväntas höjas till mätningen som skall göras två år efter gruppstart.

Flera deltagare som inte har kommit ut i arbete eller utbildning i de två grupperna har fått rehab och extra språkträning som matchningar eftersom de haft behov av andra insatser innan de är redo för en anställning.

Ursprungliga målet för *Välkommen till Framtiden* var att starta en omgång med 50 deltagare varje halvår under tre års tid. Att hålla det tempot i omgångarna har inte varit genomförbart och längre pauser mellan omgångarna har varit nödvändiga. Det har delvis berott på att Arbetsförmedlingen haft svårt att klara uttagningarna i ett så högt tempo och delvis på att belastningen för bolagen blev större än förväntat.

I jämförelse med siffror från Regeringen avseende nyanländas etableringstid kan vi konstatera att *Välkommen till Framtidens* resultat är lyckat. Regeringen har påvisat att 34% av de nyanlända var i arbete eller studier två år och 90 dagar efter etableringsstart och att 49% av de nyanlända var i arbete eller studier fem år efter mottagande i kommunerna.

Med goda resultat och framgångsfaktorer är det tydligt att *Välkommen till Framtiden* har gjort och gör skillnad. Därför beslutade koncernens styrelse¹ hösten 2018 att *Välkommen till Framtiden* skall avslutas som projekt och från och med 2019 permanentas och ingå i koncernens linjeverksamhet.

¹ Styrelsehandling nr 10, 2018-08-30, Övergripande mål och Inriktningsdokument för Förvaltnings AB Framtiden och dess dotterbolag 2019

Innehåll

SAMMANFATTNING	1
BAKGRUND	5
SYFTE	6
MÅLGRUPP	7
MÅL	7
METOD	8
Ansvar och Roller	8
Förvaltnings AB Framtiden	8
Förvaltningen för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning	9
Arbetsförmedlingen Etablering	9
Projektorganisation	10
Styrgruppen	10
Operativa ledningsgruppen	10
Entreprenörgruppen	11
Deltagarkonferenser	11
Bolagsgruppen (tillsatt hösten 2018)	11
Planeringsledare	11
Bolagsansvariga (samordnare)	12
Handledare	12
PROCESSBESKRIVNING	13
Uttagning	13
Introduktion	14
Arbetsträning	14
Anställning eller vidareutbildning	15
PROCESSUTVECKLING	16
Omgång 1 till 2	16
Omgång 2 till 3	16
MODELLER I BOLAGEN	17
Bostadsbolaget	17
Poseidon	17
Familjebostäder	18
Halvtid i omgång 3	19
EKONOMI 2018	19

RESULTAT	20
Omgång 1	21
Omgång 2	22
Omgång 3	22
Svenska-kunskaper	23
Övriga resultat	24
SAMHÄLLSNYTTA	25
UPPMÄRKSAMHET OCH MEDVERKAN	26
Delegationen för Unga & Nyanlända till arbete	26
Nordisk Samverkan	27
EU-projektet FORA	28
Fastigos Hedersomnämning 2017	29
Fastighetsbranschens Utbildningsnämnd	29
Nationaldagen	30
Jämlikhetskonferensen 2017	30
Integration i boendemiljön 2017	31
Arbetsmarknadsutskottet på besök	31
OMNÄMNANDE I MEDIA	32
RINGAR PÅ VATTNET	33
STUDIEMATERIAL	33
SPIN-OFF "VI ÄR FRAMTIDEN"	34
FORSKNING	35
SLUTSATSER	35
UTMANINGAR	36
NÄSTA STEG	37

Bakgrund

I samband med de stora flyktingströmmarna hösten 2015 kom det rapporter om att det kunde ta mellan 7 – 11 år för nyanlända att komma ut i ett första jobb i sitt nya hemland. För nyanlända med kort skolbakgrund skulle det uppskattningsvis ta ännu längre tid.

Så som bostadsmarknaden ser ut antogs det att många av de nyanlända som kom till Göteborg bor i de bostäder som förvaltas av bolag i Framtidenkoncernen och enligt jämlikhetsrapporter ökar segregationen successivt mellan dessa områden och övriga Göteborg.

I början av 2016 fördes det med anledning av ovan en dialog inom Förvaltnings AB Framtiden (Framtiden) kring på vilka sätt vi skulle kunna bidra till att korta tiden för nyanländas etablering. Våren 2016 togs initiativet ihop med Förvaltningen för Arbetsmarknad och Vuxenutbildningen om att tillsammans skapa en gemensam plattform för att anta de utmaningar som staden stod inför. På ena sidan stod bolagen i Framtiden med stora kommande pensionsavgångar och få personer som sökte sig till utbildningar inom fastighetsbranschen. På andra sidan stod många arbetslösa nyanlända med höga trösklar för att komma in på arbetsmarknaden. Detta blev början till projektet *Välkommen till Framtiden*.

När upplägget för projektet började ta form kontaktades också Arbetsförmedlingen Etablering, som varit den tredje samverkanspartnern i projektet och startar varje omgång med kartläggning och gör ett första urval av lämpliga deltagare till projektet.

Syfte

Syftet med *Välkommen till Framtiden* har varit att underlätta för nyanlända att komma in på arbetsmarknaden genom en kombination av intensiva språkstudier, individuell handledning och praktik i något av koncernens bostadsbolag. Genom samverkan med andra parter och kombinerad praktik och skola såg vi en möjlighet att bidra till att korta tiden för nyanlända att etablera sig, få ett arbete, ökad livskvalité och en bra framtid i Sverige. Slutligen bidrar det också till att öka den sociala och ekonomiska hållbarheten i våra bostadsområden.

Genom att skapa arbetstillfällen hos Framtiden och våra leverantörer fanns möjlighet att erhålla flera lösningar på samma gång. Det gynnar de nyanlända själva, som får mer makt över sin vardag och kan bidra till att öka den sociala och ekonomiska hållbarheten i sina egna bostadsområden. Vidare gynnas Framtiden såväl som våra leverantörer som båda står inför stora pensionsavgångar i vissa yrkesgrupper och svårigheter att hitta kvalificerad personal, vilket har lett till arbetskraftsbrist i vissa yrken.

Genom att göra praktik blir deltagarna inkluderade på arbetsplatser där de får sina första kontakter i arbetslivet, får träna språket, ingå i en gemenskap och känna sig behövda. De talar svenska och lär sig språket i praktiken, fyller på sitt CV och får bolagens medarbetare som referenser.

Desto snabbare deltagarna kommer i sysselsättning med egenförsörjning, desto snabbare ökar deras självkänsla och livskvalité såväl för de själva och som för deras närmast anhöriga. Detta bidrar till ett ökat välmående i samhället som i en förlängning kan minska samhällets sociala kostnader.

Varför är det viktigt att just Vi gör detta?

- Som Sveriges största allmännyttan vill vi vara förebilder och draglok i den här typen av satsningar och visa att det går att göra skillnad.
- Som stor bostadskoncern har vi styrka och kan gå från ord till handling på ett kraftfullt sätt.
- Genom samverkan med andra aktörer i staden blir vi mer effektiva och når en högre effekt än om vi agerar ensamma.
- Majoriteten av de nyanlända i Göteborg bor i bostadsområden där koncernen äger och förvaltar en stor del av bostadsbeståndet.
- Genom att satsa på sysselsättning och etablering för nyanlända gynnas inte bara deltagarna själva utan också deras anhöriga, grannar och andra boende i områdena och slutligen hela Framtidenkoncernen.
- Satsningen har ett hela staden-perspektiv, bidrar till ett mer jämlikt Göteborg och förenar affärsnytta med bransch- och samhällsnytta.

Målgrupp

Målgruppen för *Välkommen till Framtiden* är nyanlända med kort skolbakgrund (mindre än 8 år i grundskola). Att just den här målgruppen blev fokus för projektet beror på att det är den största gruppen nyanlända och de som har svårast att komma in i det svenska samhället.

Många nyanlända läser reguljär SFI i många år och kommer aldrig så långt att de kan påbörja någon form av yrkesutbildning, då det som regel krävs en viss nivå svenska för att bli antagen på någon utbildning. Utan utbildning och/eller arbetslivserfarenhet i Sverige är det mycket svårt att få och framför allt behålla ett arbete.

Mål

- 50 deltagare per halvår (= 300 deltagare på tre år)
- 100% av deltagarna skall vara i hållbart arbete eller utbildning två år efter start. Med hållbart arbete eller utbildning avses:
 - yrkesinriktad utbildning
 - subventionerad eller ej subventionerad anställning

Metod

Ansvar och Roller

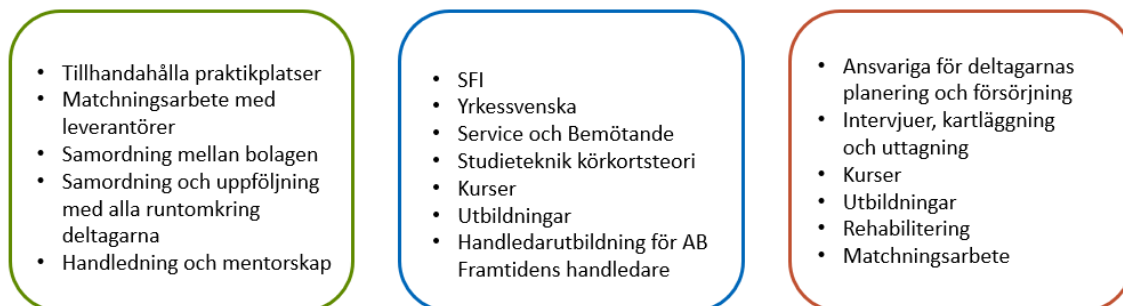
Välkommen till Framtiden har varit ett samverkansprojekt mellan Förvaltnings AB Framtiden, Förvaltningen för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning (ArbVux) samt Arbetsförmedlingen Etablering.

På bilden nedan framgår kortfattat respektive parts huvudsakliga ansvarsområden i projektet.

Organisation:



Ansvarsområden:



Förvaltnings AB Framtiden

Poseidon, Bostadsbolaget och Familjebostäder tillhandahåller praktikplatser för deltagarna när de skall ut på praktik.

Medarbetarna som tar emot deltagarna har då erbjudits att gå en handledarutbildning som Arbetsmarknad och Vuxenutbildning har anordnat. Handledarna ska ha genomfört utbildningen innan de tar emot en deltagare eller snarast möjligt från det att de har tagit emot en deltagare.

Förvaltningen för Arbetsmarknad och Vuxenutbildning

Arbetsmarknad och Vuxenutbildning planerar, avtalar och anordnar utbildningar i anpassad SFI, yrkessvenska, service och bemötande samt studieteknik i körkortsteori på Folkuniversitetet. Utbildningar tillhandahålls för deltagarna när och om det blir aktuellt i den individuella etableringsplanen, för att deltagare ska kunna bli anställningsbara. Förvaltningen följer utbildningen och tar initiativ till eventuella individuella anpassningar i undervisningen för deltagarna.

Förvaltningen anordnar också handledarutbildningar för Framtidens handledare.

Arbetsförmedlingen Etablering

Varje deltagaromgång börjar med att Arbetsförmedlingen Etablering gör en kartläggning och väljer ut 70 intresserade personer som får information om vad de olika yrkeskategorierna som finns på Framtiden innebär. Efter intervjuer med de utvalda går 50 personer vidare och får påbörja sin process i *Välkommen till Framtiden*.

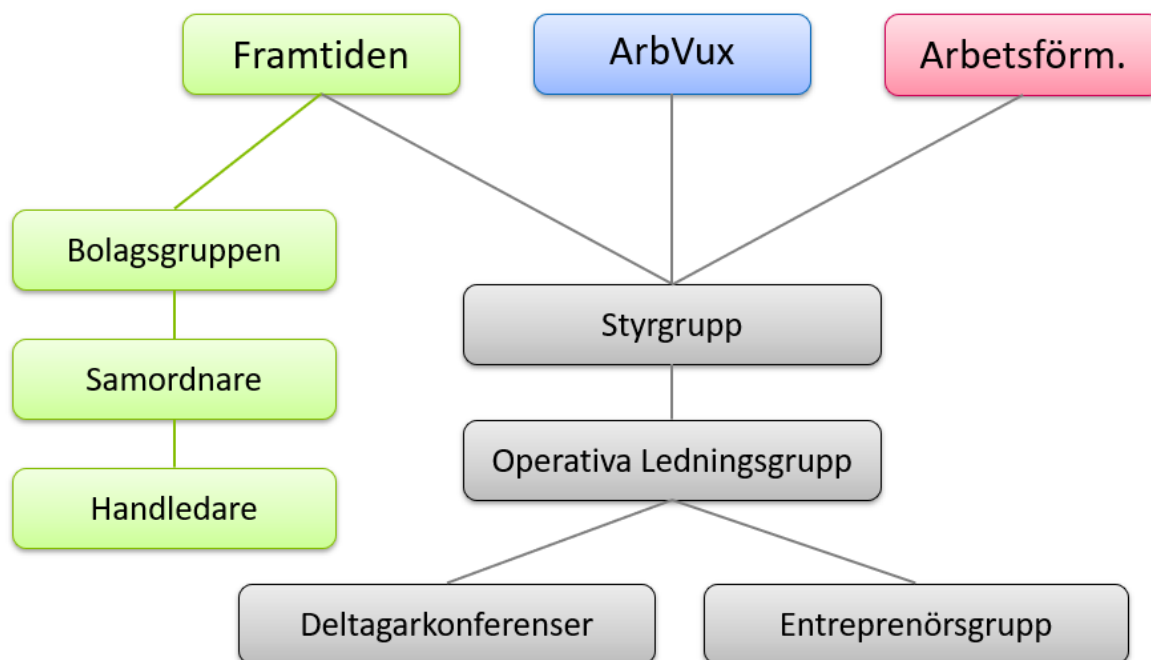
Ansvariga handläggare på Arbetsförmedlingen Etablering har ansvar för alla deltagares individuella etableringsplaner. Utöver deltagarnas ansvariga handläggare tillhandahåller Arbetsförmedlingen flera olika personalresurser såsom arbetsförmedlare med arbetsgivarfokus, företagsrådgivare och olika specialister inom rehabilitering. Dessa resurser används bland annat för kontakter med underentreprenörer till Framtiden och andra företag som kan vara av intresse för projektet.

Arbetsförmedlingen tillhandahåller även utbildningar för deltagarna när och om det blir aktuellt i den individuella etableringsplanen, för att deltagare ska kunna bli anställningsbara.

Deltagande i processens olika aktiviteter bygger på att Arbetsförmedlingen fattat beslut om praktik, arbetsträning, lönestöd med mera.

Projektorganisation

Under projektets tid har olika arbetsgrupper och roller skapats för att tydliggöra vilka som skall ha ansvar för de olika momenten i arbetet.



Styrgruppen

Styrgruppen består av två sektionschefer på Arbetsförmedlingen, planeringsledare på Framtiden samt två planeringsledare på Arbetsmarknad och Vuxenutbildning. Gruppen skapar ramar för ledningsgruppen att arbeta inom och har i uppgift att lösa dilemman som ledningsgruppen inte kan lösa. De fattar beslut om inriktning, starter, antal deltagare, urvalskriterier och vilka avtal utifrån de organisationer och utbildningsanordnare som ska användas.

Styrgruppens beslut förs vidare till Operativa ledningsgruppen.

Sammanställande: Arbetsförmedlingen

Operativa ledningsgruppen

Operativa ledningsgruppen består av planeringsledare på Framtiden, samordnare och facket från koncernens bolag, planeringsledare Arbetsmarknad och Vuxenutbildning, utbildningsanordnare, arbetsförmedlare och företagsrådgivare på Arbetsförmedlingen samt Arbetsförmedlingen Rehab. Gruppen träffas en gång i månaden och styr den dagliga processen. Gruppen hanterar frågor kring uppföljning av deltagarnas individuella etableringsplaner och utveckling av modellen.

Ledningsgruppen rapporterar till Styrgruppen om förslag till förändringar eller extra insatser för att deltagare ska kunna nå en möjlig anställning.

Sammanställande: Framtiden

Entreprenörgruppen

Gruppen består av planeringsledare på Framtiden, Arbetsmarknad och Vuxenutbildning samt arbetsförmedlare/företagsrådgivare på Arbetsförmedlingen. Gruppen träffar entreprenörer som visar engagemang och intresse för att anställa deltagare efter slutförd ATH-tid (praktik) i *Välkommen till Framtiden*.

Det bokas ett flertal möten där gruppen säkerställer att entreprenören har en seriös agenda och kan erbjuda en tillsvidareanställning för deltagare som passar in i företagets kravprofil, samt har kollektivavtal. Samlad information om deltagarnas prestationer och arbetsbakgrunder beaktas och matchas ihop med entreprenörers kravprofiler. Gruppen tar ihop med entreprenörer fram en gemensam plan för deltagarna där utbildning, kortare praktik och tidsbestämd subventionerad anställning kan ingå. Handedare, samordnare samt planeringsledare är referenser för de deltagare som fullföljer processen och visar på engagemang samt motivation.

Sammanställande: Framtiden

Deltagarkonferenser

Gruppen består av utbildningsanordnare, samordnare från koncernens bolag, planeringsledare Arbetsmarknad och Vuxenutbildning, arbetsförmedlare och företagsrådgivare på Arbetsförmedlingen samt Arbetsförmedlingen Rehab. En gång i månaden träffas alla för att få en samlad bild av deltagarnas framsteg och utveckling på skolan och på praktiken. Syftet med träffarna är att gemensamt fånga upp och planera kring varje deltagares individuella etableringsplan och göra deltagare aktuella för Arbetsförmedlingen Rehabilitering om dessa insatser behövs.

På konferenserna samtalar det kring varje deltagare individuellt och olika matchningsmöjligheter ses över, för att sedan presentera de olika möjligheterna för deltagarna.

Sammanställande: Utbildningsanordnare

Bolagsgruppen (tillsatt hösten 2018)

Bolagsgruppen består av planeringsledare och samordnare i dotterbolagen och träffas ca 1-2 gånger per månad för att arbeta närmare varandra. Gruppen skapar gemensamma verktyg, arbetssätt och material att arbeta efter samt har erfarenhetsbyten.

Sammanställande: Framtiden

Planeringsledare

Ansvarig för *Välkommen till Framtiden* och samordningen av arbetet i koncernen. Sammanställande till Operativa Ledningsgruppen, Entreprenörgruppen och Bolagsgruppen.

Bolagsansvariga (samordnare)

Varje bolag som tillhandahåller praktikplatser har minst en samordnare. De ansvarar för att hålla ihop trådar och för att skapa bästa möjliga samverkan för alla inblandade. Samordnarens roll är att vara en länk mellan deltagarna, handledarna och övriga kontaktpersoner inom ramen för *Välkommen till Framtiden*.

Under praktikens gång har samordnare regelbundna avstämningar och uppföljningar med deltagare och handledare utifrån programmets syfte och är ett socialt och praktiskt stöd för dessa.

Handledare

Handledare ansvarar för att deltagare skall få en bra introduktion på arbetsmarknaden.

Handledarens roll är att förklara, beskriva och lära ut sina arbetsuppgifter, tala mycket och tydlig svenska och att vara ett stöd i språkinläringen för att främja utvecklingen av språket.

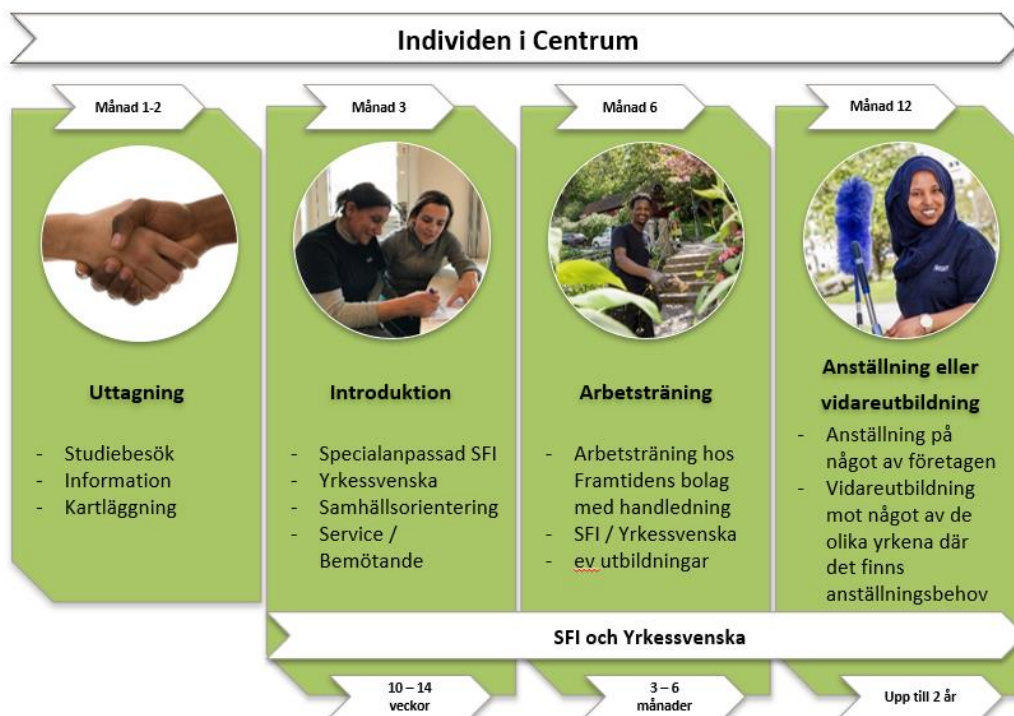
Handledare börjar med att gå en handledarutbildning. De som visat ett intresse för att handleda innan de har gått en utbildning går på utbildningen så snart det är praktiskt möjligt. Utbildningen ska ge handledaren större förståelse för personer som har varit på flykt och kunskap i att handleda.

Handledarutbildningens Innehåll:

- Grunden i handledarskap
- Bemötande
- Ansvarsfördelning
- Förhållningssätt och värdegrund
- Hur möter jag någon som flytt
- Kommunikation och coachande förhållningssätt
- Ledarskap som handledare
- Vilka stöd finns
- Kunskap om målgruppen etableringsarbetssökande

Processbeskrivning

Välkommen till Framtiden består av fyra olika steg som beskrivs nedan. Processen är på 40 timmar i veckan och pågår i upp till 9 månader beroende på den individuella etableringsplanen ihop med utbildnings- och anställningsmöjligheter. Alla steg i processen utgår från individen i centrum.



Uttagning

Arbetsförmedlingen bjuder in kandidater från sitt system till samtal där de får information om *Välkommen till Framtiden*. De inbjudna kandidaterna får frågan om de vill delta i *Välkommen till Framtiden* och en kartläggning görs av bland annat deras arbetsbakgrund. Visar kandidaterna intresse får de komma ut på ett studiebesök på något av koncernens dotterbolag och därefter skickas en inbjudan till ett uppstartsmöte på Framtiden.

Alla samverkanspartners samt tolkar från Arbetsförmedlingen är med på mötet. Genomgång av *Välkommen till Framtiden* görs ihop med filmer som har skapats med tidigare deltagare. Kort efter uppstartsmötet startar introduktionen.

Koncernens samordnare ser över antalet frivilliga handledare på bolagen och anmäler nya intresserade till en handledarutbildning i de fall de inte har gått utbildning tidigare. Samordnare gör ett utskick till bolagens medarbetare om beräknad praktikstart och bokar in en handledarträff som skall äga rum innan starten.

Introduktion

Introduktionen pågår i tre månader och på schemat ingår

- SFI
- Yrkessvenska
- Service och Bemötande
- Samhällsorientering

Alla deltagare går i samma skola för närmare och enklare uppföljning. Deltagarna är nivåindelade i tre klasser för bättre inläring och stöd och de som har svårare med språkinläringen erbjuds modersmålsstöd.

Bolagens samordnare besöker skolan regelbundet för att skapa relationer och berättar om hur starten på praktiken kommer att se ut inom kort. Information delas ut om arbetstider, vikten av att passa tider, vilken adress de skall till, vilka handledare de skall få, samt ett studiebesök bokas in på arbetsplatsen ca en vecka innan praktikstart.

Under denna period har samordnarna handledarträffar i sina bolag och informerar om praktikstart, förändringar som har skett, vilka individuella deltagarmatchningar som har gjorts och när studiebesök kommer ske på arbetsplatsen innan start.

Arbetsförmedlingen matchar ut deltagarna till bolagen med förbestämda kriterier om antal per bolag samt vilka yrkesgrupper som finns tillgängliga på bolagen.

Arbetsträning

Under denna period skall deltagarna praktisera hos något av de förvaltande bolagen som tar emot deltagare. Detta är Bostadsbolaget, Poseidon och Familjebostäder där praktiken i huvudsak sker hos miljövärdar, fastighetsvärdar och lokalvärdare (endast Bostadsbolaget).

Beroende på individuell språkutveckling, utbildnings- och anställningsmöjligheter pågår praktiken i upp till 6 månader. För att kombinera den muntliga och skriftliga språkutvecklingen så är praktiken förlagd till tre dagar i veckan och till skolan två dagar i veckan.

Handledarna gör upplägg för varje vecka och går successivt från att visa och lära ut sina arbetsuppgifter till att uppmuntra självständighet och eget initiativtagande under praktikens gång. Svenska talas kontinuerligt för att öka de muntliga språkkunskaperna och många handledare hjälper till med läxor, vägleder och ökar förståelsen för våra svenska system och blir därmed ofta en första kontakt och vän i arbetsmarknaden.

Samordnarna åker ut på kontinuerliga besök på arbetsplatserna för uppföljning av avstämning med deltagare och handledare. Rapporteringar om närvaro och olika svårigheter eller frågeställningar hanteras av bolagens samordnare, som har täta dialoger med skolan och Arbetsförmedlingen.

6-8 veckor efter praktikstart bokar samordnare in en handledarträff i sina bolag för erfarenhetsbyte handledare emellan. Här delges information i samlad grupp och om hur framtida jobbmatchningar kan se ut.

Planeringsledare på Framtiden anordnar ett samkväm för aktuella handledare på *Emigranternas Hus*, där medverkande tas ut på en tänkvärd resa genom vår svenska historia om den tid då en fjärdedel av Sveriges invånare emigrerade till Amerika. Hit bjuds det in en gästtalare och vistelsen avslutas med gemensam lunch. Detta för att uppmärksamma och tacka alla medarbetare i *Välkommen till Framtiden* för deras engagemang och den viktiga insats de gör för alla deltagare.

Eftersom det förekommer att deltagare tappar motivationen, tilliten och tålamodet längs vägen har handledare och samordnare många motivationssamtal och upplyser om hur vi parallellt arbetar intensivt för att de ska få ett första arbete om de fullföljer processen.

Under processens gång ser skolan, bolagens samordnare och Arbetsförmedlingen till att deltagarna får information om och förstår vad a-kassa och facket innebär, så de har möjlighet att anmäla sig till det vid en anställning.

Intervjutillfällen bokas så arbetsgivare och deltagare får chansen att träffas och ta nästa steg ihop.

Om deltagare väljer ett utbildningskrävande yrke och kan tillgodogöra sig utbildningen med den språknivån de är på tillhandahåller Arbetsmarknad och Vuxenutbildning samt Arbetsförmedlingen utbildningar och gör en anmälan.

Anställning eller vidareutbildning

När deltagare har varit på intervju hos en entreprenör så tar företaget beslut om de skall gå vidare till nästa steg. I de flesta fall kan denna period inledas med en kortare praktik för att parterna skall få chansen att "känna" på varandra. Om allt fungerar bra skrivs anställningsavtal mellan deltagare och arbetsgivare. Har deltagare behov av att fortsatt studera i skolan 1-2 dagar per vecka och entreprenören kan tillmötesgå det skrivs anställningen på 60% - 80%, till dess att lägst SFI C är uppnått.

I de fall språkförbristningar och avsaknad av kompetens gör det svårt för deltagare att vara helt självgående till en början kan anställningarna startas med subvention från Arbetsförmedlingen.

Uppföljningar sker kontinuerligt med arbetsgivare och ytterligare insatser kan ske för individens fortsatta anställning.

Om deltagare har valt att gå en utbildning så följs detta upp och i slutet på utbildningen presenteras deltagare och entreprenör för varandra.

Processutveckling

Två omgångar med deltagare av *Välkommen till Framtiden* har genomförts och en tredje pågår i skrivande stund. Varje omgång har utvärderats under och efter genomförd process, vilket har lett till vissa förändringar genom projektets gång.

Omgång 1 till 2

Inför omgång 2 fick Arbetsförmedlingen mer tid för kartläggning, information och motivationsarbete. Detta gav bättre matchningar med färre semianalfabeter och mer motiverade deltagare.

Två skolklasser gjorde lärandet och strukturen svårare. Därför infördes det extra resurser och tre skolklasser i omgång 2 som gav bättre nivåindelning och resultat i klasserna.

Modersmålsstöd tillkom på skolan.

I första omgången upptäcktes att deltagarnas muntliga språkutveckling gick bra men att det skriftliga halkade efter och att matchningarna blev svåra när det saknades en gemensam bild. Därför bestämdes det om ett införande av deltagarkonferenser en gång per månad för tätare uppföljning.

Arbetsförmedlingen Rehabilitering var med från start och deltar på deltagarkonferenserna, vilket har resulterat i snabbare och tidigare insatser för deltagare som behöver den hjälpen.

Omgång 2 till 3

Från omgång 2 till omgång 3 skedde ytterligare förändringar.

Erfarenheten från tidigare omgångar visade att semianalfabeter inte hinner få upp sina språkkunskaper under processtiden. Då de behöver andra och möjligtvis längre språkinsatser höjdes intagningsnivån något inför omgång 3.

På möten med entreprenörer framkom det ofta att körkort är en avgörande faktor för anställning. Då många deltagare har svårt att klara av körkortsteorin på grund av språkförbristningar infördes studieteknik för körkortsteori på skolan

Flera entreprenörer har visat intresse för anställningar om de får göra en inskolning med deltagare i en inledande kortare praktik. Samtidigt har deltagare tidigare visat att motivationen tryter när praktiken känns för lång. Detta ledde till att praktiktiden justerades till 3-6 månader (istället för 6 mån) inför omgång 3 och baseras helt på deltagares prestationer och eventuella entreprenörers kravprofiler.

Modeller i bolagen

När *Välkommen till Framtiden* startade fanns inga kända goda exempel att ta efter. Inför uppstarten fick Framtidens bolag därför fria händer att skapa sina egna modeller, inom ramen för den process som beskrivs ovan, som skulle utvärderas en tid framöver. Efter erfarenhetsutbyten och utvärdering av för- och nackdelar med bolagens olika modeller är målet att bolagen på längre sikt skall närma sig en enhetlig modell att arbeta efter. Bolagsansvariga har olika tjänstebenenämningar på sina bolag som nämns i modellbeskrivningarna, men nämns som samordnare i resterande rapport.

Bostadsbolaget

Omgång 1 – 15 deltagare

Bolaget anställde initialt 2 instegskoordinatorer med vardera 100% tjänst, som började arbeta samtidigt som deltagarnas praktikstart. Varje deltagare hade en handledare knuten till sig och det fanns områden där 3-4 deltagare var placerade på en arbetsplats. Koordinatorerna var ute på arbetsplatsbesök varannan vecka och hade regelbundna samtal med deltagare samt handledare, samt var på regelbundna besök på skolan för att få bättre kontakt med lärarna och träffa deltagarna i grupp.

Omgång 2 – 16 deltagare

Bolaget fortsatte med 2 instegskoordinatorer med vardera 100% tjänst. Varje deltagare hade 1-3 handledare. Fler arbetsgrupper inkluderades så att arbetsgrupperna kunde ha max en deltagare hos sig, utom ett undantagsfall då de var två deltagare på en arbetsplats. Koordinatorer var ute på arbetsplatsbesök varannan vecka och hade regelbundna samtal med deltagare samt handledare, samt var på regelbundna besök på skolan för att få bättre kontakt med lärarna och träffa deltagarna i grupp.

Omgång 3 – 18 deltagare

Bolaget har en instegskoordinator på 60-100% beroende på belastning och olika faser i processen. Varje deltagare har 2-4 handledare, utom två undantag då en handledare är kopplad till en deltagare. Max en deltagare har placerats på varje arbetsplats, utom ett undantagsfall då de är två deltagare på en arbetsplats. Koordinator är ute på arbetsplatsbesök varannan vecka och har regelbundna samtal med deltagare samt handledare. Besök har även gjorts ihop med en arbetsförmedlare.

Poseidon

Omgång 1 – 14 deltagare

Affärsutvecklare anställdes inför projektets start och hade 40% av sin tjänst för detta arbete. Varje deltagare hade 1-2 handledare knuten till sig och det placerades 2 deltagare per arbetsplats. Affärsutvecklare var ute på arbetsplatsbesök minst 1 ggr/v ihop med en arbetsförmedlare och förde regelbundna samtal med deltagare samt handledare. Kartläggning av samtliga deltagare samt matchning mot arbete gjordes av affärsutvecklare samt en arbetsförmedlare.

Omgång 2 – 15 deltagare

Affärsutvecklare lade 20% av sin tjänst i projektet. Varje deltagare hade 1-2 handledare knuten till sig och 2-3 deltagare placerades per arbetsplats. Affärsutvecklare var ute på arbetsplatsbesök och hade regelbundna samtal med deltagare samt handledare och var på regelbundna besök på skolan för att få bättre kontakt med lärarna och träffa deltagarna i grupp. Mycket kontakt med arbetsförmedlare.

Omgång 3 – 16 deltagare

Affärsutvecklare och Utemiljö- och Kretsloppsstrateg gör 10-15% respektive 10% av sina tjänster i *Välkommen till Framtiden*. Varje deltagare har 1-2 handledare knuten till sig och det placerades 2-4 deltagare per arbetsplats. Samordnare var på arbetsplatsbesök med en arbetsförmedlare vid ett tillfälle, har regelbundna samtal med deltagare samt handledare, samt är på skolan varannan vecka för att få bättre kontakt med lärarna och träffa deltagarna i grupp. OCN-metoden i utemiljö, validering, etablerades i bolaget. Validering med metoden visar lärandet inom arbetslivet såsom att kunna följa regler och riktlinjer men också yrkesspecifika kunskaper, färdigheter och kompetenser.

Familjebostäder

Omgång 1 – 8 deltagare

Bolaget hade ingen samordnare i första omgången utan anställde 2 handledare på vardera 100%. Handledarna placerades i varsitt område och fick 4 deltagare var att handleda i grupp. Ena gruppen arbetade något isolerat och avskilt från ordinarie verksamhet vilket ledde till att det talades mer hemspråk än svenska i gruppen. Med denna erfarenhet togs det beslut om att deltagarna skulle handledas av ordinarie medarbetare i omgång 2. Koordinatorer på Bostadsbolaget besökte arbetsplatserna vid några tillfällen och hade samtal med deltagare som stöd.

Omgång 2 – 12 deltagare

Bolaget hade ingen samordnare i denna omgång och modellen gick över till att ordinarie medarbetare i bolaget övertog handledarskapet. Handledarna hade 1-2 deltagare knutna till sig och det placerades 1-2 deltagare per arbetsplats. Koordinatorer från Bostadsbolaget hjälpte till mer med samtal och uppföljning av deltagare.

Omgång 3 – 15 deltagare

Boutvecklare gör 10-20% av sin tjänst i *Välkommen till Framtiden*. Uppdelning mellan handledare och deltagare varierar. I vissa områden har 2 handledare upp till 4 deltagare knutna till sig, på några ställen är det en deltagare per handledare och i ett område har ett helt arbetslag gemensamt tagit emot en deltagare. Boutvecklare har gjort arbetsplatsbesök och haft regelbundna samtal med deltagare samt handledare. Besök har även gjorts ihop med en arbetsförmedlare.

Halvtid i omgång 3

Som framgår av ovan har de tre bolagen där deltagarna gör sin praktik valt delvis olika modeller och upplägg vilka också har utvecklats och förändrats över tid.

Nedan visar en översikt i hur antal deltagare och handledare har varierat när drygt halva tiden av praktiken har passerat.

Bolag	Handledare		Praktik	
	Utbildade	Aktiva	Deltagare startade	Deltagare kvar 7/12
Bostadsbolaget	51	40	18	17
Poseidon	46	16	16	11
Familjebostäder	22	11	15	12

Ekonomi 2018

Av de kostnader som Framtiden har haft för projektet består merparten av personalkostnader för planeringsledare och samordnare. Koncernen erhåller bidrag från Arbetsförmedlingen i form av ATH-ersättning som består av en summa som utbetalas när en deltagare är på praktik.

	2018	Kommentar
Bidrag och andra ersättningar	1 125 000 kr	ATH ersättning
Personalkostnader (inkl soc kostn)	-1 650 000 kr	Planeringsledare, Samordnare
Handledarersättning	-300 000 kr	3 dgr/v, 25v, 50kr/dag, 1,6 soc avg
Personalomkostnader	-44 902 kr	Resor, konferens, utbildning
Nationaldagen	-197 340 kr	Slottsskogen
Övriga kostnader	-33 181 kr	Trycksaker, validering, Korpen
Bostadsbolaget	-12 087 kr	Personalomkostnader
Familjebostäder	-75 000 kr	Arbetskläder á 5000 kr
Summa	-1 187 510 kr	exkl moms

Resultat

Processen med introduktion och praktik tar ca 9 månader. I många fall får deltagarna påbörja sina anställningar hos entreprenörer med subvention för att kunna lära sig sina nya arbetsuppgifter, komma in i arbetsgruppen och för att förbättra språket innan de skall bli helt självständiga. Mätning görs ur Arbetsmarknad och Vuxenutbildningens samt Arbetsförmedlingens datasystem, för att därefter samköras för att ge en helhetsbild i resultatet. Preliminära mätningar görs ca 1,5 år efter processens start och slutgiltig mätning görs 2 år efter start.

På Regeringens hemsida² kan man läsa att:

- 34% av nyanlända var i arbete eller studier 90 dagar efter avslutad etableringsplan, som är på två år (2017)
- 48,5% av nyanlända var i arbete fem år efter de mottogs i kommunerna (2017)

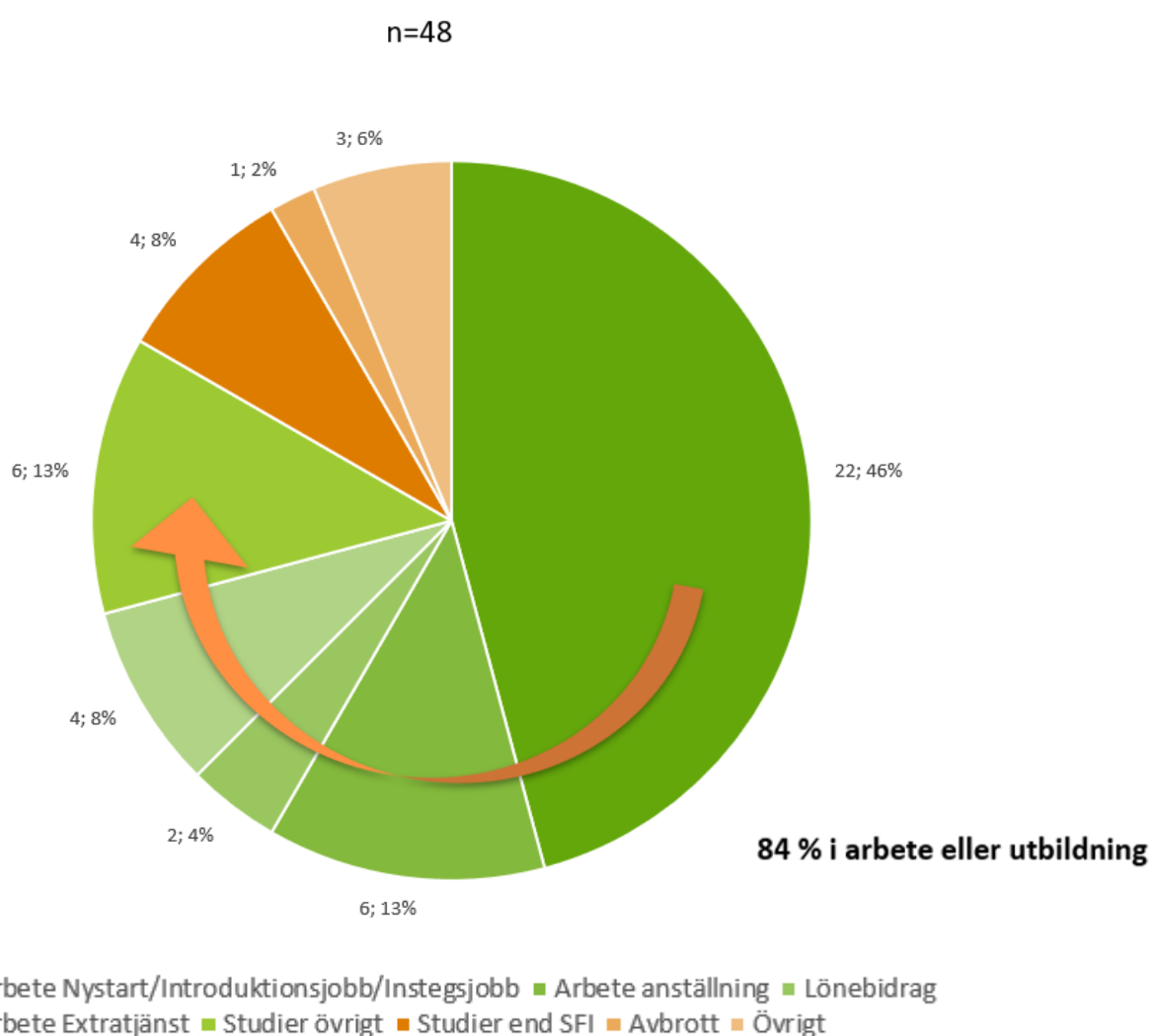
Siffrorna avser nyanlända generellt och ett antagande kan göras att det då kan vara färre andel nyanlända med kort skolbakgrund som är i arbete under samma mätning.

² <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2018/01/nyanlandas-etablering-gar-snabbare/>

Omgång 1

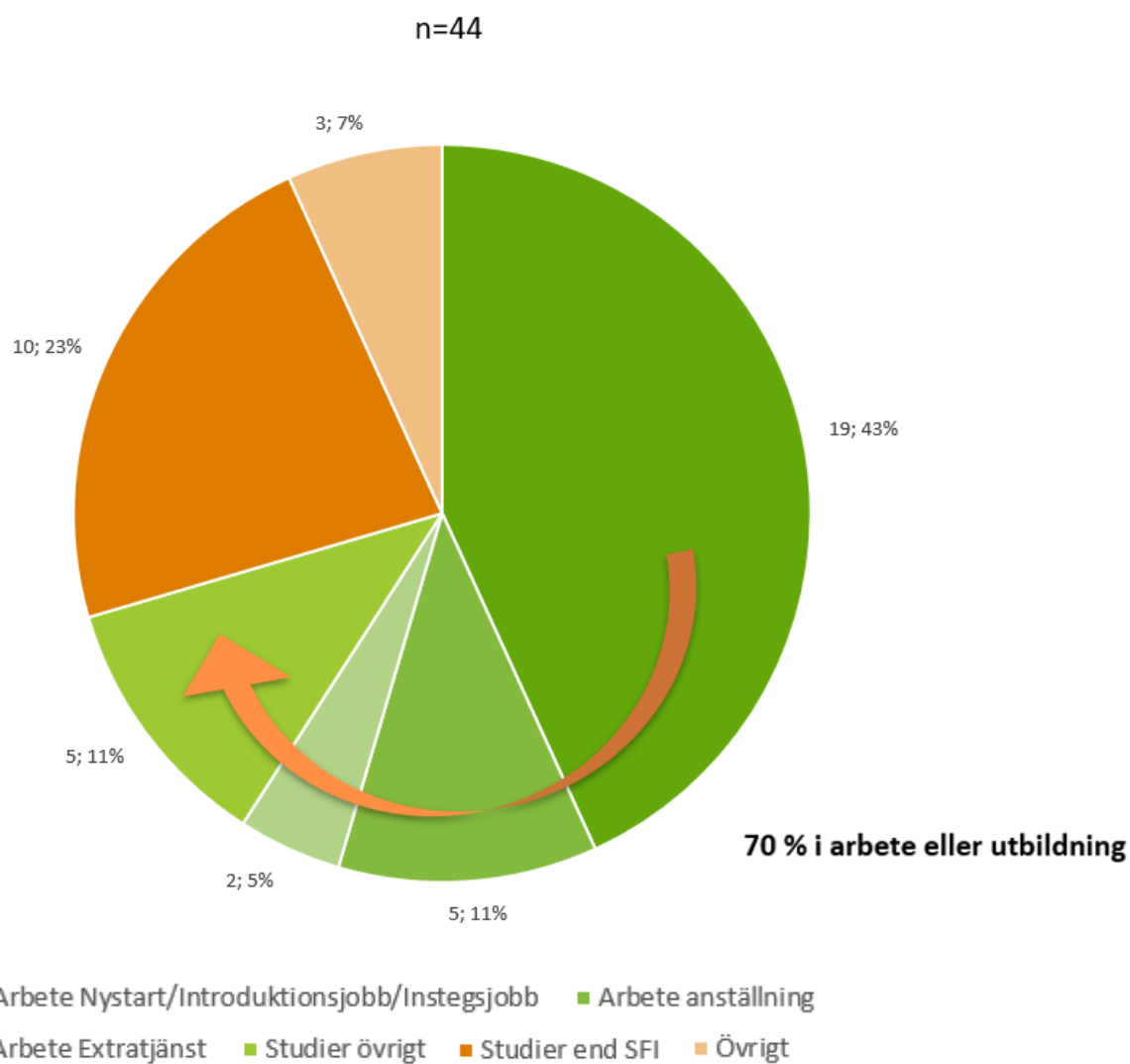
Välkommen till Framtidens första omgång startade i oktober 2016. 48 deltagare påbörjade introduktionen och 37 deltagare började på praktiken. Två år efter start (okt 2018) gjordes en uppföljning som visade att 84% av deltagarna var i arbete eller utbildning.

Cirkeldiagrammens gröna fält visar den andel av deltagarna som efter avslutad omgång har gått vidare i arbete eller utbildning. De orangea fälten visar den andel deltagare som inte gått vidare och som till exempel har flyttat från Göteborg, är föräldralediga, är semianalfabeter och behöver mer språkinsatser eller som har haft behov av andra insatser som tex rehabilitering.



Omgång 2

Den andra omgången startade i juni 2017. 44 deltagare påbörjade introduktionen och 43 deltagare började på praktiken. Drygt ett år efter start (okt 2018) gjordes en uppföljning som visade att 70% av deltagarna hade gått vidare i arbete eller utbildning. Slutlig mätning och uppföljning planeras genomföras i juni 2019.



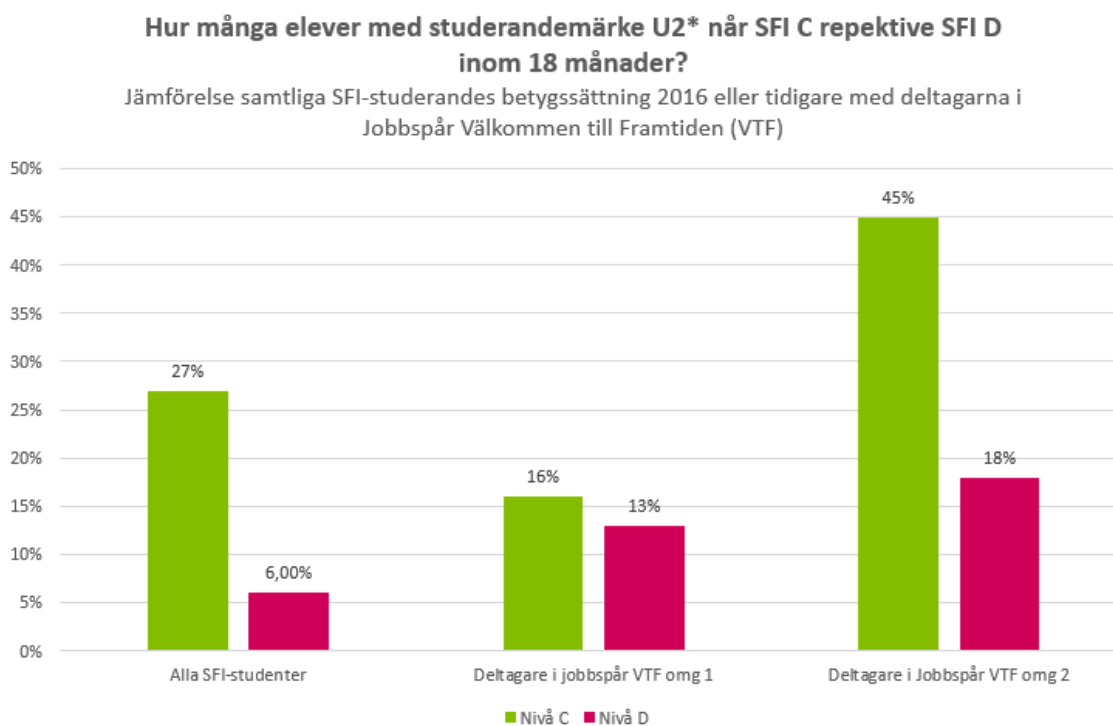
Omgång 3

Den tredje omgången av *Välkommen till Framtiden* startade i juni 2018 och pågår vid rapportens publicering. 53 deltagare påbörjade introduktionen och 51 deltagare började på praktiken.

Svenska-kunskaper

Tabellen nedan visar andelen deltagare i *Välkommen till Framtiden* som har uppnått SFI C och SFI D inom 18 månader. Skillnaderna i språkutveckling har varit stora mellan omgång 1 och 2. Detta eftersom skolan gjorde många förändringar inför omgång 2 såsom tillsättning av extra resurser, tre nivåindelade klasser, modersmålsstöd samt täta uppföljningar genom deltagarkonferenser och tidiga rehabiliteringsinsatser.

De vänstra staplarna innefattar alla SFI-studenter i riket, från analfabeter till akademiker. Då antalet deltagare i *Välkommen till Framtiden* är betydligt färre så kan det ge missvisande resultat i jämförelse med Alla SFI-studenter, samtidigt som högra staplarna ger indikationer på goda resultat med tanke på att där endast är deltagare med kort skolbakgrund.



*Studemärke U2 = Spår 2 = upp till 8 års grundskola

Övriga resultat

Tabellen nedan visar antalet deltagare sedan projektets start och andelen kvinnor och män i varje omgång. Kravet om att minst 50% av deltagarna skulle vara kvinnor var svårt att uppfylla vilket beror på att färre kvinnor än män söker sig till fastighetsbranschen. Några deltagare har fått avbryta sin medverkan i projektet då de har flyttat till annan kommun eller gått på föräldraledighet. Flera av de deltagare som inte har gått vidare till arbete eller utbildning har tack vare uppmärksamma arbetskamrater och/eller lärare gått vidare till någon form av rehabilitering eller extra SFI.

	Omgång 1	Omgång 2	Omgång 3
1. Antal deltagare som gör programstart	48	44	53
- varav kvinnor	10	14	9
- varav män	38	30	44
2. Antal deltagare som gör praktikstart	37	43	51
- varav kvinnor	6	10	9
- varav män	31	33	44
3. Antal deltagare som går vidare till ett arbete (subventionerad/ej subventionerad)	34	26	
- varav kvinnor	5	7	
- varav män	29	19	
4. Antal deltagare som går vidare till en yrkesinriktad utbildning	6	5	
- varav kvinnor	2	0	
- varav män	4	5	
5. Resterande	8	13	
- varav kvinnor	3	4	
- varav män	5	9	
6. Antal handledare			
- Aktiva			
- Utbildade			142

Samhällsnytta

Att mäta, följa upp och utvärdera den samhälleliga nyttan av ett sysselsättningsprojekt som *Välkommen till Framtiden* är en utmaning. Nationalekonomerna Ingvar Nilsson och Anders Wadeskog har under 35 års tid studerat marginaliseringens ekonomi och belyst värdet av förebyggande insatser och rehabilitering. För att kunna göra ett antagande i vårt arbete har vi använt oss av Nilsson och Wadeskogs forskningsrapporter.

Om det skulle ta i snitt 9 år för en nyanländ att komma ut i arbete, så skulle det innebära 7 år av försörjningsstöd efter tiden inom etableringsprogrammet (2 år). Om ingen insats sker under etableringstiden, riskerar 80% av de med kort skolbakgrund att bli i långvarigt behov av försörjningsstöd.

Enligt Nilsson och Wadeskog³ sparar samhället ca 400 000 kr per år och person när en individ kommer i arbete jämfört mot att uppbära försörjningsstöd. Om 80% av 50 deltagare (= 40 deltagare) skulle hamna i långvarigt försörjningsstöd skulle det innebära att det på 7 år skulle generera i 112 mkr i kostnader för sociala insatser för samhället.

Enligt ovanstående teori skulle samhället genom insatsen spara ca 112 mkr på 40 deltagare. Läger man till skatteintäkter för varje arbetande deltagare skulle denna summa bli betydligt högre.

³ Rapport från 2012, Utanförskapets ekonomiska sociotoper (okomplicerad marginalisering)

Uppmärksamhet och medverkan

Sedan starten 2016 har projektet *Välkommen till Framtiden* fått mycket uppmärksamhet och projektansvariga har fått förfrågningar om medverkan i olika sammanhang både för att berätta om projektet men också i egenskap av sakkunnig inom områdena integration, sysselsättning, nyanlända och etablering. Nedan nämns några exempel där projektet har omnämnts eller deltagande har skett.

Delegationen för Unga & Nyanlända till arbete (DUA) har i uppdrag från regeringen att

- Främja statlig och kommunal samverkan
- Främja utvecklandet av nya samverkansformer
- Verka för att arbetsmarknadspolitiska insatser mot arbetslöshet inom målgruppen för större genomslag på lokal nivå
- Samla och sprida goda exempel på samverkansformer
- Identifiera hinder, problem och brister i samverkan mellan stat och kommun

Delegationen består av representanter från Myndigheter, Sveriges Kommuner och Landsting, Kommunal och LSU - Sveriges ungdomsorganisationer.

Välkommen till Framtiden är ett av få arbeten som har fått stor uppmärksamhet och utrymme i DUA's arbete och folder.



DELEGATIONEN FÖR UNGA & NYANLÄNDA TILL ARBETE



Nordisk Samverkan

Nordiska Ministerrådet har finansierat en kartläggning av nordiska erfarenheter och projekt från Norge, Danmark och Sverige har medverkat i arbetet. *Välkommen till Framtiden* är med och benämns som *Göteborgs-modellen* i kartläggningen.

I kartläggningen beskrivs konkreta erfarenheter där man har lyckats förkorta eller förenkla vägen för nyanlända att komma ut i arbete. Dokumentet avslutas med rekommendationer på hur sammansättningen i en lyckad modell bör se ut. Vid jämförelse av *Välkommen till Framtiden*'s upplägg mot rekommendationerna från Nordiska Ministerrådet visar på 100% samstämmighet.

Rekommendationer till Nordiska Ministerrådet	VtF
Rikta insatser mot bristyrken	✓
Minst 3 parter i samverkan: Myndighet, Kommunal vuxenutbildning och arbetsgivare/bolag	✓
Bindande samarbete över en längre period	✓
Regelbunden uppföljning mellan alla parter	✓
Säkerställa deltagares inkomstkälla genom hela processen	✓
Dela utbildning/processen i delmål	✓
Ha språk som en integrerad del i processen	✓
Modersmålsstöd för de med svagt hemspråk	✓
Ett personligt stöd genom en mentor på arbetsplatsen	✓
Rätt handledare med handledarutbildning	✓

EU-projektet FORA

Syftet med projektet var att ta fram politiska rekommendationer för beslutsfattare på lokal, nationell och europeisk nivå, kring mottagande och integration av nyanlända i samhället. Projektdeltagare var grupper från Sverige, Serbien, Kroatien samt Grekland och bestod av migranter, etablerade medborgare och nyckelpersoner inom integrationsarbete. Framtiden fick förfrågan om medverkan och en representant från koncernen deltog i arbetet. Projektet finansierades av programmet Europe for Citizens.



Med stöd från



Fastigos Hedersomnämning 2017

Framtidenkoncernen tilldelades 2017 Fastigos hedersomnämning för integrationsprojektet *Välkommen till Framtiden.*



Fastighetsbranschens Utbildningsnämnd

Fastighetsbranschens utbildningsnämnd har gjort tre filmatiserade moduler som ett utbildningsstöd för att handleda nya svenskar ute på arbetsplatser. En handledare från koncernen deltog i en av modulerna.



Nationaldagen

På Sveriges nationaldag 2017 kunde man se och besöka *Välkommen till Framtiden's* vernissage i Slottsskogen. Syftet var att skapa en inbjudande plats för picknick och mingel, där många nyfikna besökare kunde samtala med koncernens medarbetare och deltagare om projektet.

Eventet blev lyckat och 2018 togs ytterligare steg, där alla samverkanspartners och två entreprenörer var med i Slottsskogen för att bemöta besökarnas frågor och nyfikenhet.



Jämlikhetskonferensen 2017

Göteborgs Stad satsar långsiktigt och uthålligt på att skapa en mer jämlik stad. På den konferens som hölls i december 2017 presenterades ny statistik om utvecklingen av Göteborgs skillnader i livsvillkor - Jämlikhetsrapporten 2017.

Välkommen till Framtiden var med på scenen och berättade om projektet och hur det arbetas aktivt för att bidra till ett mer Jämlikt Göteborg.



Integration i boendemiljön 2017

Integration Västsverige anordnade en konferens i november 2017 där personal från olika bostadsbolag i Göteborg var inbjudna. Integration sker på många platser, en av dem är boendemiljön.

Välkommen till Framtiden var på scenen och berättade om projektet och det arbete som görs i koncernen.



Arbetsmarknadsutskottet på besök

I november 2018 besökte delar av riksdagens arbetsmarknadsutskott Rannebergen för att ta del av *Välkommen till Framtiden*.

Representanter från Framtiden, Bostadsbolaget, Arbetsmarknad och Vuxenutbildning var på plats och presenterade hur arbetet individanpassas i de gemensamma insatserna i staden, där kombinationen av språk, kompetenshöjande åtgärder och arbetslivserfarenhet är stora framgångsfaktorer för deltagarnas ökade självkänsla och vägen till ett första jobb.



Omnämmande i media

Ann-Sofie Hermansson's blogg - apr 2017

<https://soffangbg.wordpress.com/2017/04/22/handledarna-har-nyckeln/>

Fastigo / Hederspris - maj 2017

<https://fastigo.se/blog/2017/07/framtiden-prisas-integrationsprojekt/#.XHer94hKhaR>

P4 reportage - jun 2017

<https://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=104&artikel=6711066>

Trivas - jun 2017

https://framtidensit.sharepoint.com/portals/bostadsbolaget/nyheter/PublishingImages/Sidor/Trivas-nr-2-p%C3%A5-g%C3%A5ng/Trivas_2_2017_low.pdf

GP - jul 2017

<https://www.gp.se/nyheter/sverige/bara-vinnare-i-framtidens-jobbprojekt-1.4416387>

ETC Göteborg - nov 2017

<https://goteborg.etc.se/nyheter/satsningen-pa-praktikjobb-ger-framtidshopp>

Modexa - dec 2017

<https://www.modexa.se/om-oss/nyhetsrum/#/news/framgangsrik-satsning-paa-social-haallbarhet-283390>

Delete - jan 2018

<http://delete.se/magazine/artiklar/valkommen-till-framtiden>

Värdsnyheter - feb 2018

https://www.familjebostader.se/wp-content/uploads/VN-nummer-1_18.pdf

DUA - jun 2018

<https://www.dua.se/lokala-exempel/i-goteborg-gor-jobbspas-nytta-alla>

Ann-Sofie Hermansson's blogg - jul 2018

<https://soffangbg.wordpress.com/2018/07/10/perfect-match-ger-stark-integration/>

Green Landscaping - sep 2018

<https://www.greenlandscaping.se/avsiktsforklaring-tecknad-med-valkommen-till-framtiden/>

Vårt Göteborg - feb 2019

<https://vartgoteborg.se/lyckat-jobbspas-for-nyanlanda/>

Ringar på vattnet

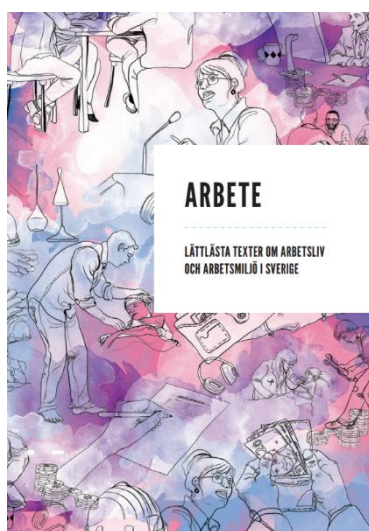
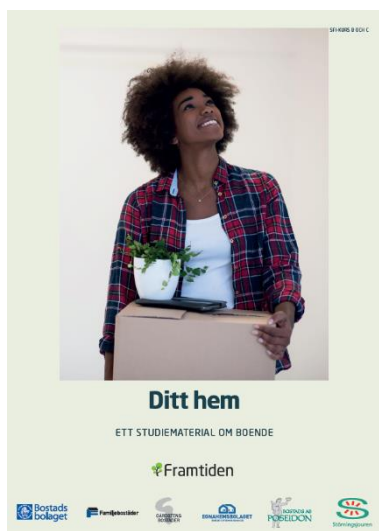
Få kan inte göra allt, men när många gör liknande insatser blir det stora skillnader tillsammans. *Välkommen till Framtiden* har blivit en lyckosam och fungerande modell, som andra gärna får ta del av och implementera. Representanter från *Välkommen till Framtiden* hjälper gärna till och stöttar i utformandet som anpassas till den egna verksamheten. I Göteborg har nedan tre spår utformats efter grundmodellen och 2019 startade Renova med sitt arbete där 17 deltagare skall lyckas med C-körkort innan programmets slut.

- Funktionshinderomsorg – en stadsdel.
- Måltid / Lokalvård – två stadsdelar.
- Servicenäringar – en stadsdel.
- Återvinning – Renova

Studiematerial

Framtidenkoncernen har bidragit med en del studiematerial till Folkuniversitetet som lärare och deltagare kan använda.

- *Ditt hem – Ett studiematerial om Boende*, framtaget av Framtidenkoncernen.
- *Arbete – Lättlästa texter om arbetsliv och arbetsmiljö i Sverige*, som fackliga representanter från bland annat koncernen har varit med och tagit fram.
- *SFI – Sportsvenska för invandrare*, en lättsam inlärning för sportintresserade.



Spin-off ”Vi är Framtiden”

Vi vet sedan tidigare att idrott fungerar preventivt mot att hamna i utanförskap och att den bryter barriärer mellan människor oavsett kön, etnicitet och religion. Därför har Framtiden tagit initiativet till ett mångkulturellt Korpenlag i fotboll - *Vi är Framtiden* - som är kopplat till det koncerngemensamma projektet *Välkommen till Framtiden*.

Då många deltagare samt coach har berättat att initiativet har gett spelarna mervärde på fritiden, gemenskap samt fler kontakter i närområdet och motståndarlag så har beslut tagits att *Vi är Framtiden* fortsätter spela 2019 ihop med att deltagare från omgång 3 bjuds in.



”Syftet med laget är att skapa en miljö där alla känner sig inkluderade, där våra deltagare skall finna en gemenskap, knyta kontakter, ha roligt tillsammans samt få en meningsfull fritid.”

Josef Mudey. Coach.

Forskning

Hanna Hellgren är doktorand på Förvaltningshögskolan, Göteborgs Universitet, och skriver sin avhandling om samverkan för att stödja arbetsmarknadsintegration för utrikesfödda.

Hanna är en del av forskningsprogrammet Organizing Integration som är ett multidisciplinärt forskningsprogram, som studerar hur initiativ tänkta att stödja utlandsföddas arbetsmarknadsintegration fungerar i praktiken. Målet är att skapa ny kunskap för att kunna etablera mer hållbara processer och praktiker för integration av utlandsfödda på arbetsmarknaden. Hanna fokuserar på olika former av samverkan där hon studerar hur samverkan organiseras i praktiken med syfte att stödja arbetsmarknadsintegration för utrikesfödda.

Sedan hösten 2018 följer Hanna Hellgren *Välkommen till Framtiden* som en del av sin studie och tanken är att följa olika delar av arbetet över ca 2 års tid. Återkommande återkopplingar ges längs vägen till arbetsgruppen.

För mer information om Organizing integration: <https://organizingintegration.org/> eller kontakta Hanna: hanna.hellgren@spa.gu.se

Slutsatser

Med goda resultat och framgångsfaktorer är det tydligt att *Välkommen till Framtiden* har gjort och gör skillnad. Därför beslutade koncernens styrelse hösten 2018 att *Välkommen till Framtiden* skall avslutas som projekt och från och med 2019 permanentas och ingå i koncernens linjeverksamhet. Uppföljningar och förändringsarbeten blir enklare och mer effektiva när det är få och samma partners som arbetar ihop under en längre tid och när det är få ansvariga under hela processen. Att ha tydliga ramar men flexibel projektform har gett gruppen stora möjligheter att kunna göra ändringar och justeringar under processens gång. Deltagarkonferenser en gång i månaden ger en övergripande översikt om deltagarnas processer och ger gruppen en större möjlighet till snabbare extrainsatser i form av kurser, mentorskap och rehabilitering. Då många individer kan gå lång tid utan att bli sedda och hamnar "mellan stolarna" när de skulle behövt någon form av rehabilitering, så är matchningen till rehab något som projektansvariga är mest stolta över. Även om resan fram till en anställning kan bli längre, så har personen ifråga fått tidig hjälp och kan komma tillbaka i olika jobsatsningar när rehabiliteringen är klar.

En grundförutsättning för att processen skall fungera i sin helhet är att deltagarna har en tryggad försörjning igenom hela projekttiden, i detta fall etableringsersättning.

Språkutvecklingen hos deltagarna blir bättre med extra resurser i skolan som genererar i bättre nivåindelningar i klasserna samt modersmålsstöd för de som behöver det. I kombination med språkträningen på praktiken har projektet kunnat se goda resultat och kan konstatera att det är ett vinnande koncept. I slutändan gynnar det deltagarna och arbetet med matchningarna till entreprenörer.

En avgörande förutsättning för att projektet skall fungera är att det finns frivilliga medarbetare som vill vara handledare åt deltagarna. Vid rapportens publicering har 142 medarbetare i koncernen gått handledarutbildning och på många arbetsplatser är de flera handledare, och även hela arbetslag, som tar emot en deltagare. En god förutsättning är när flera handledare på en arbetsplats tar emot en deltagare som avlastning för varandra då det dagliga arbetet fortgår även när man har en deltagare att handleda, men också för deltagaren så denna får ett bredare och mer socialt nätverk på arbetsplatsen. Detta blir tydligt när handledare vid tex sjukdom eller annan anledning är frånvarande från arbetsplatsen.

När ett inkluderande och stöttande team välkomnar en deltagare blir dennas inblick i gruppens arbete tydligare och större. Deltagaren blir sedd, saknad vid frånvaro och får bekräftelse på arbetsplatsen, vilket leder till att de får känna sig behövda, får ett mervärde och känner gemenskap. De talar svenska och lär sig språket i praktiken, får ökad självkänsla, fyller på sitt CV och får bolagens medarbetare som referenser. I slutändan mynnar de ut i en egenförsörjning.

När medarbetare går på handledarutbildning får de ökad förståelse och kompetens för personer med annan bakgrund och andra livserfarenheter. Handledare har även berättat att förståelsen för ens egna arbete blir nyttigt och av annan karaktär när det skall förklaras och förtydligas på olika sätt för deltagare med språkförbristningar, som annars kan ha som vana att arbeta ”som man alltid har gjort”.

Samordnaren har en avgörande roll i uppföljningarna med deltagarna men också som ett viktigt stöd för handledarna. Vid större tjänstegrad i arbetet har samordnaren större möjligheter till kontinuerlig kontakt och uppföljning med handledare, deltagare samt skolpersonal och kan snabbt uppmärksamma om det behöver ske extra insatser eller göras förändringar för vissa individer längs vägen.

Deltagare med kort skolbakgrund har generellt långa arbetslivserfarenheter med sig då de oftast har börjat arbeta i tidig ålder. När matchningarna till *Välkommen till Framtiden* har fungerat väl har majoriteten av deltagarna visat på stor motivation, drivkraft och hög arbetsvilja på praktikplatserna, vilket många handledare vittnar om och uppskattar när de skall lära ut sina yrkeskunskaper.

Utmaningar

Då ett grundsyfte i projektet var att deltagarna i bästa mån inte skall hamna i försörjningsstöd, så är det viktigt att de startar i *Välkommen till Framtiden* i ett tidigt skede på sin etableringsplan för att kunna fullfölja hela processen i projektet. Detta medför att många deltagare inte har gått någon längre tid på SFI eller andra språkutbildningar innan start, vilket gör att språkförbristningarna kan vara stora och många gånger en utmaning att hantera.

Majoriteten av deltagarna har tillfälligt uppehållstillstånd som i flera fall kan generera i en inre stress. Då de är medvetna om att deras bostadssituation och uppehållstillstånd kan förändras genom att man har ett stadigt arbete, så kan det bidra till att deltagare tappar motivation och tålamod för den

tiden det tar när man skall lära sig ett nytt språk, svenska system, arbetsmarknaden mm. Här har handledare och samordnare ett gediget arbete med mycket motivationssamtal och att skapa trygghet kring projektets syfte.

Arbetsförmedlingen har identifierat en utmaning då arbetslösa ibland kan säga att de har arbetat eller vill arbeta i ett visst yrke då de tror att det kan vara den snabbaste vägen till ett jobb. Detta ger Arbetsförmedlingen en utmaning i uttagningarna till projektet när de ska identifiera rätt antal personer som skall starta i en omgång, samtidigt som det under projektiden ibland kan identifieras individer som bör ha fått andra insatser än *Välkommen till Framtiden*.

Många företag är i behov av personal men det har visat sig vara svårt att hitta seriösa och bra företag som förstår målgruppen och som vill satsa långsiktigt på sina rekryteringar.

Då många deltagare har arbetslivserfarenheter från sina hemländer men saknar betyg så är behovet av validering nödvändig. Dock har den svenska valideringsmodellen sina brister som blir en språklig validering istället för en kunskapsvalidering. Detta har lett till att majoriteten av de deltagare som har skickats på någon form av validering eller kartläggning inte har lyckats genomföra den och har skickats tillbaka efter 1-2 dagar av en 3-4 veckors process.

I början av projektet ställde Framtiden som krav att minst 50% av deltagarna skulle vara kvinnor. Men då fler män än kvinnor är intresserade av branschen så är det svårt för Arbetsförmedlingen att tillmötesgå detta.

En viktig framgångsfaktor i *Välkommen till Framtiden* har varit engagemanget hos de medarbetare som tagit rollen som handledare för deltagarna. Rollen som handledare i *Välkommen till Framtiden* kräver mer tid än för andra grupper som handleds i vår organisation främst på grund av att gruppen är språksvag. Detta kan göra det svårt att behålla engagerade handledare över tid och återkommande till varje ny omgång.

Då handledarna ofta kan stöta på frågor, utmaningar samt kan behöva handledning i sina roller när de handleder en språksvag grupp så spelar samordnarna på bolagen en viktig roll som avlastning och stödfunktion för medarbetarna. När samordnarrollens innehåll och omfattning ser olika ut i bolagen blir det en utmaning internt att få arbetet att flyta på.

Nästa steg

Med goda resultat och framgångsfaktorer är det tydligt att *Välkommen till Framtiden* har gjort och gör skillnad. Därför beslutade koncernens styrelse hösten 2018 att *Välkommen till Framtiden* skall avslutas som projekt och från och med 2019 permanentas och ingå i koncernens linjeverksamhet. Beslut skall tas om hur en gemensam modell skall se ut för hela koncernen och därefter ska en verksamhetsplan tas fram för det framtida arbetet.