

Arbetsmarknadspraktik ur deltagares och professionellas perspektiv

En kvalitativ studie om insatser för deltagare på
Jobbtorg i Nyköping



Tack!

Vi riktar ett stort tack till professionella på Nyköpings kommun för studien ”Insatsers påverkan: En kvalitativ studie av deltagares och professionellas upplevelser av insatser och framtidsutsikter” och för möjligheten för oss på FoU i Sörmland att forska kring den. Vi vill också särskilt tacka alla er deltagare, vägledare och handledare som har bidragit med era erfarenheter och upplevelser om Jobbtorgs satsningars påverkan för deltagares ökade möjligheter.

Om utvärderingsrapporten

FoU i Sörmlands utvärderingsrapporter beskriver en utvärdering av befintlig kunskap till exempel projekt, och delprojekt. Utvärderingsrapporter kvalitetsgranskas av FoU-medarbetare (som inte är författare) med kunskap i ämnet.

Författare

Lina Larsson och Osman Aytar

Datum och ort

2026-09-18

Omslagsbild: Adobe Stock

Sammanfattning

Vi har intervjuat deltagare och professionella om deras upplevelser sex till tio månader efter att deltagares anställning genom Jobbtorg avslutats. Vi ville ta reda på om, och hur, insatserna inom ramen för Jobbtorg i Nyköpings kommun hade förbättrat deltagarnas möjligheter att få jobb, utbildning eller en meningsfull sysselsättning. Vi fokuserade i huvudsak på vilka insatser deltagarna fick från Jobbtorg och hur dessa insatser påverkade deras möjligheter, samt de förbättringsförslag för att öka deltagarnas möjligheter, som kom fram i intervjuerna.

Den grundläggande metodologiska ansatsen har varit kvalitativ för att undersöka ett antal deltagares och professionellas upplevelser och erfarenheter kring insatser och vad insatserna inneburit i deltagarnas liv, vilket ger en möjlighet att genomföra långsiktig uppföljning. Sammanlagt har vi intervjuat 14 personer; deltagare, vägledare och handledare.

Resultatet visar både likheter och skillnader i respektive grupp av deltagare, vägledare och handledare och mellan grupperna. Intervjupersoners upplevelser av insatsernas form och innehåll har givit meningsfulla lärdomar och erfarenheter för vidare förbättrings-, förändrings- och utvecklingsarbeten för de involverade aktörerna.

Vi tematiserade och summerade de förbättringsförslag som har kommit fram i intervjuerna under olika sju teman. I det avslutande avsnittet om diskussion och förbättringsförslag för involverade aktörer kan du läsa mer om följande sju övergripande förbättringsförslag kopplat till intervjupersonernas konkreta upplevelser:

- Att kunna matcha bättre utifrån deltagares och praktikplatsers behov för vidare hållbara anställningar
- Att ge mer plats för mjuka värden hos deltagare för att öppna för nya chanser för deltagare
- Att ha längre period för praktik ledighet av privata skäl eller liknande
- Att koppla in mer privata företag för att kunna ha tillgång till fler praktikplatser än nuvarande
- Att kartlägga deltagares förutsättningar bättre för att praktiken fungerar bättre
- Att vidga målgruppen deltagare för att fler med svårigheter ska kunna få jobb
- Att ha tydligare roller mellan involverade aktörer för ett bättre samarbete mellan dem

Innehåll

Sammanfattning	i
Introduktion	1
Bakgrund och uppdrag	1
Syfte och frågeställningar	2
Metod och material	3
Metodologisk ansats	3
Datainsamling och process	4
Databearbetning och analys	4
Etiska överväganden	5
Metoddiskussion	5
Resultat och analys	5
Insatser för deltagare på Jobbtorg	5
Insatsers påverkan på deltagares ökade möjligheter	8
Förutsättningar att förändra med hjälp av Jobbtorgsanställningar	11
Diskussion och förbättringsförslag för involverade aktörer	12
Referenser	17
Bilagor	18
Bilaga 1: Information till forskningspersoner	18
Bilaga 2: Samtycke till att delta i projektet	20
Bilaga 3	20
A: Intervjuguide för deltagare	20
B: Intervjuguide för professionella	22

Introduktion

I detta kapitel beskrivs bakgrund, uppdrag, syfte och frågeställningar för att ge en sammanfattande bild av studiens innehåll, form och ramar.

Bakgrund och uppdrag

Statens beredning för medicinsk och social utvärdering (SBU, 2022) har genomfört en systematisk forskningsöversikt om att utifrån befintlig forskning utvärdera effekter av olika arbetsmarknadsinsatser för personer som befinner sig långt från arbetsmarknaden. Den visar intressanta resultat inom detta och relaterade områden. Insatser för personer med behov av försörjningsstöd kan studeras från olika perspektiv, exempelvis myndighets- och individperspektiv, professionella- och klientperspektiv. Nedan sammanfattar vi några punkter utifrån SBU:s forskningsöversikt:

- SBU listar i sin översikt flera svenska studier som fokuserar på klientperspektivet (*deltagarperspektivet* i denna studie om Jobbtorg i Nyköping) men det saknas systematiska studier om deras effekter och utfall. Exempelvis är det enligt Ulmestig (2020) svårt att beskriva de kommunala insatserna på ett entydigt vis.
- Gränserna mellan olika typer av insatser är oklara, och en och samma insats kan innebära olika saker i olika kommuner. Bristen på systematiska data och god dokumentation är viktiga förklaringar till kunskapsbristen, enligt Lundin (2018) vilket synliggörs i SBU:s översikt.
- Med tanke på deltagares egna erfarenheter av olika insatser överensstämmer resultaten från de europeiska studierna väl med de svenska studierna i SBU:s (2022) översikt. Ett av resultaten är att det finns en skillnad mellan officiella ambitioner och beskrivningar av insatsernas utformning och effekter, jämfört med deltagares upplevda erfarenheter och skepsis. Som en del av detta resultat om skillnader framkommer också att få ihop livspusslet med familjen är tydligare bland kvinnliga deltagare i arbetsmarknadsinsatser.
- Ett annat sammanfattande resultat med fokus på klientperspektiv är att insatser som ligger i linje med vad berörda individer själva upplever som önskvärda inslag, anses av respondenterna ha större möjligheter att bidra till faktiska förändringar i deras arbetslivsanknytning.
- Ett tredje sammanfattande resultat enligt SBU:s översikt är att villkorade och lågkvalitativa insatser ses mer som en legitimerande funktion för olika berörda aktörer inom politik och förvaltning än som ett bidrag till förbättrad arbetsåtergång och självförsörjning för berörda deltagare.

Motivation och tilltro till den egna förmågan kan också vara ett relevant perspektiv för detta område. Exempelvis har Self-determination Theory (SDT) (Ryan & Deci, 2000) goda möjligheter att identifiera och stärka individens motivation mot självförsörjning. Genom att fokusera på de tre grundläggande psykologiska behoven – autonomi, kompetens och tillhörighet kan SDT bidra till att sätta upp och arbeta mot realistiska mål för självförsörjning. Centralt i denna teori är Intrinsic motivation. Det har fokus på att stödja individens inre drivkrafter, såsom att känna glädje, mening eller intresse i att uppnå självförsörjning. Extrinsic motivation i SDT skiljer mellan olika grader av yttre motivation, från mer kontrollerad (exempelvis press eller belöningar) till mer internaliserad (där yttre mål blir en del av individens egna värderingar). SDT betonar vikten av att stärka autonomi, inte bara använda yttre belöningar eller krav, vilket gör att fokus ligger på att omvandla extrinsic motivation till något mer internaliserat och

hållbart, autonomi. Antonovskys (2005) teoretiska perspektiv om känsla av sammanhang (KASAM) med tanke på begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet kan också bidra till en ökad förståelse för arbetsmarknadsinsatser.

Jobbtorg som är en kommunal verksamhet i Nyköping hjälper kommuninvånare som har eller riskerar att få ekonomiskt bistånd. Genom olika insatser utvecklar, stödjer och vägleder Jobbtorg deltagarna på vägen mot ett yrkesliv. Genom Jobbtorg erbjuds hjälp med en personlig kartläggning av sina kunskaper, förmågor och talanger. Deltagarna kan också få hjälp att hitta, tips på och tillgång till kompetenshöjande insatser som kan förbättra deras möjligheter att få jobb och egen hållbar försörjning. I detta avseende är Jobbtorg både en mötesplats och en arbetsplats med tillgång till datorer och stöd för att till exempel skriva sitt CV. Jobbtorg ger även inspiration och möjligheter till att studera vidare eller gå till andra jobb (Nyköpings kommun, 2024).

Jobbtorg erbjuder också mer direkt arbetsinriktade insatser som arbetsmarknadspraktik i någon av kommunens verksamheter. Det nära samarbetet mellan Jobbtorg, verksamheter, fackliga organisationer, Arbetsförmedlingen och Campus i Nyköping som erbjuder svenska för invandrare (SFI) utgör en viktig grund för deltagarna att få hjälp och stöd. För de deltagare som bedöms vara redo för anställning ska kommunens verksamheter erbjuda jobb, enligt beslut i kommunstyrelsen. Jobbtorg hjälper verksamheterna att matcha sina behov med de deltagare som bedöms kunna ha ett jobb (Nyköpings kommun, 2024). Nyköpings kommun beskriver att det 2024 erbjöd 77 av 518 inskrivna individer på Jobbtorg en sådan anställning (personlig kommunikation, 15 april, 2025).

FoU i Sörmland har fått uppdraget att kvalitativt undersöka ett antal deltagares upplevelser och erfarenheter kring insatser på Jobbtorg i Nyköpings kommun och vad insatserna inneburit i deltagarnas liv. Det ger en möjlighet att genomföra en långsiktig uppföljning. På grund av rådande omständigheter vid datainsamlingsprocessen bestämde vi i samråd med kommunen att vi även skulle inkludera professionella (vägledare på Jobbtorg och handledare på platser för arbetsmarknadspraktik) med relationer till deltagare under deras arbetsmarknadspraktik. Deltagare, vägledare och handledare utgör tre intressentgrupper, vilka även kallas intervjupersoner vid redovisningen av resultat och analys. I resultat- och analysdelen ligger huvudfokus på om Jobbtorg har förbättrat deltagares möjligheter att få jobb, utbildning eller vidare meningsfull sysselsättning.

Syfte och frågeställningar

Syftet med detta projekt är att retrospektivt (6–12 månader efter avslutad insats) undersöka deltagares och professionellas upplevelser av hur/om insatser från Jobbtorg i Nyköpings kommun förbättrat deltagarnas möjligheter att få jobb, utbildning eller vidare meningsfull sysselsättning. Detta syfte undersöks genom följande frågeställningar:

1. Hur beskriver deltagare de insatser som de fått under sin tid på Jobbtorg?
2. Hur beskriver deltagare och professionella att insatserna på Jobbtorg har påverkat deltagares möjligheter till att få jobb, utbildning eller vidare meningsfull sysselsättning?
3. Vilka förbättringsförslag har deltagare och professionella för ökade möjligheter att få jobb, utbildning eller vidare meningsfull sysselsättning?

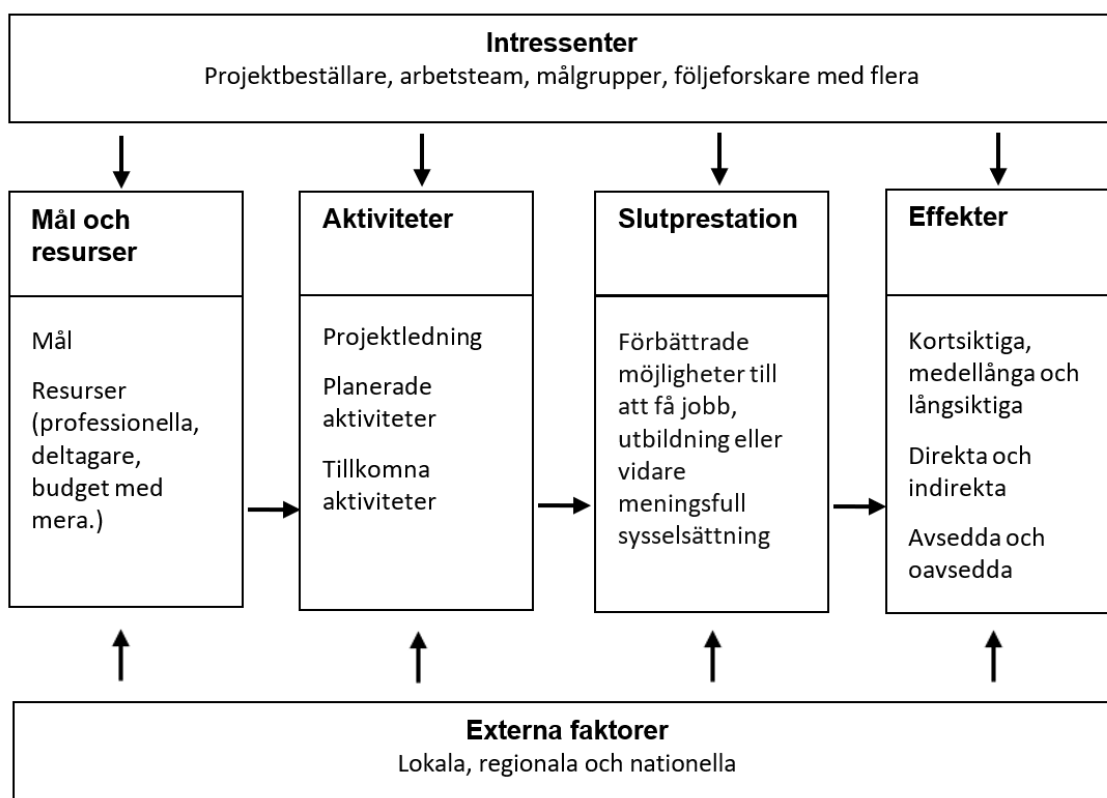
Metod och material

I detta kapitel presenteras metodologisk ansats, datainsamling och process, databearbetning och analys, samt etiska överväganden.

Metodologisk ansats

Den grundläggande metodologiska ansatsen är kvalitativ för att undersöka ett antal deltagares och professionellas upplevelser och erfarenheter kring insatser och vad insatserna inneburit i deltagarnas liv, vilket ger möjlighet att genomföra en långsiktig uppföljning. För att sätta insatser in i en sammanhängande kontext anläggs ett programteoretiskt perspektiv (se *Figur 1*).

Figur 1. En programteoretisk modell för uppdraget om Jobbtorg i Nyköpings kommun



Den programteoretiska modell som beskrivs ovan är en integrerad modell med inspiration mest från Ekonomistyrningsverkets (2012) verksamhetslogik, men även från övriga källor (jfr. Aytar, 2015; Blom & Morén, 2007; Donaldson, 2001; Karlsson Vestman, 2011; Vedung, 1998; Weis, 1998). Ekonomistyrningsverket (2012) använder begreppet "verksamhetslogik" för programteorin och fokuserar mest på offentliga förändringsprojekt och definierar en programteori som "... en teori om hur man kan åstadkomma förändring i samhället genom politiska mål, varför det är viktigt, vilka resurser som behövs, vilka aktiviteter och prestationer som ska levereras, vilka antaganden om målgruppen eller målområdet som gjorts, vilka externa faktorer som kan påverka möjligheten att åstadkomma önskvärd förändring, och vad man behöver göra för att ta reda på att man är på rätt väg" (s. 10). Modellen kan revideras under resans gång för att kunna fungera bättre för utvecklings-, förbättrings- och förändringsarbeten.

Datainsamling och process

Vår ursprungliga plan var att intervjua 14 – 15 deltagare om deras erfarenheter och upplevelser av Jobbtorg och den anställning de haft genom Jobbtorg. Då det var svårt att rekrytera deltagare valde vi att komplettera deltagarintervjuer med intervjuer med professionella såsom vägledare och handledare, vilka även kallas intervjupersoner utöver namnet intressenter som nämns tidigare. Som framgår av *Tabell 1* intervjuade vi sammanlagt 14 personer. De intervjuade deltagarnas nuvarande sysselsättning ser olika ut: två personer går en yrkesutbildning; två personer har anställning, varav den ena är en vidare anställning utifrån tidigare anställning genom jobbtorg och den andra har en helt annan anställning. En person var föräldraledig, en person läste grundkurser på Komvux, en person var arbetslös.

Intervjuerna genomfördes på plats och digitalt beroende på vad de enskilda deltagarna och de professionella ville (om information till intervjupersoner se *Bilaga 1* och om samtyckesblankett se *Bilaga 2*). Intervjuerna var semistrukturerade med tematiska frågor och följdfrågor gällande utsagor i intervjuerna (om intervjuguide för deltagare se *Bilaga 3A* och om intervjuguide för professionella se *Bilaga 3B*). Vi forskningsledare genomförde alla intervjuer. Vi gjorde ljudinspelningar av intervjuerna på plats och spelade in de digitala intervjuerna via Teams.

Tabell 1. Antal intervjuade personer från tre olika intressentgrupper

Intervjupersoner	Hur forskningen genomförts	Antal deltagare i varje intervju	Totalt antal intervjupersoner
Intervjuer med deltagare	Fysiska intervjuer genomförda på Campus Nyköping	1	7
Intervjuer med vägledare på Jobbtorg	Digitala intervjuer genomförda i Teams	2 2	4
Intervjuer med handledare på arbetsplatser	Digitala intervjuer genomförda i Teams	1 2	3

Databearbetning och analys

En administratör på länsgemensamt regionalt stöd transkriberade de sju individuella intervjuerna och en av forskarna transkriberade gruppintervjuerna. Intervjuerna transkriberades ord för ord med konventionell stavning på basnivå, dvs utan fokus på pauser eller fonetik. Vi anonymiserade materialet, och såg till att intervjupersonerna inte längre kunde identifieras utifrån eventuella språkliga uttryckssätt eller beskrivningar av förlopp som kunde kopplas till enskilda deltagare. När vi använder [...] citaten innebär det att citatet i fråga har förkortats eller känslig information har uteslutits.

Tematisering utifrån frågeställningar utgör grunden för dataanalys (Jfr. Aspers, 2011; Bryman, 2012). Eftersom intervjuer med professionella kom till efter att intervjuer med deltagare var klara anpassade vi inledande tematiska frågor till vägledare och handledare utan att teman för inledande tematiska frågor under intervjuer med deltagare ändrades innehållsmässigt. Del-

tagare var i fokus även när det professionella perspektivet från vägledare och handledare kom in i studien. Intervjupersonernas upplevelser om saker de önskade och ville för deltagarnas ökade möjligheter tematiserades under sju förbättringsförslag under avsnittet om diskussion. Förbättringsförslagen innehåller även del citat för att ge närmare känsla av framkomna upplevelser och behov av vidare förbättringar.

Etiska överväganden

Projektets genomförande generellt och intervjuerna i synnerhet planerades i enlighet med forskningsetiska regler (Vetenskapsrådet, 2017) och Dataskyddsförordningen (GDPR). Med tanke på deltagarnas delaktighet erhöles etiskt tillstånd från Etikprövningsmyndigheten (diarienummer: 2025-05418-01 och beslutsdatum: 2025-09-25).

I texten är alla referenser till kön neutraliserat för att göra deltagare och professionella svårare att identifiera i utsagor. Det innebär att vi bytt personliga pronomen; hon och han är i texten hen, och henne och honom är i texten henom.

Metoddiskussion

Som nämndes tidigare var en av utmaningarna för denna studie att kunna nå och intervjua deltagare i linje med planeringen i början. Med tanke på den etiska aspekten *frivilligt deltagande*, ville vi inte insistera flera gånger att deltagare skulle kunna vara med. Därför ändrade vi planerna och inkluderade även ett antal vägledare från Jobbtorg och handledare från platser för arbetsmarknadspraktik.

När alla intervjuer var genomförda med tre intressentgrupper i stället för en grupp kom det fram att denna förändring under processen blev en styrka för att få en bredare bild av deltagares förbättrade möjligheter att få jobb, utbildning eller vidare meningsfull sysselsättning. Det såg vi när vi började samtala med vägledare och handledare efter samtalen med deltagare.

Resultat och analys

I detta avsnitt presenteras resultat. Frågeställningarna har tematiserats efter vilka insatser deltagare fick från Jobbtorg, insatsernas påverkan på deltagares ökade möjligheter samt de förbättringsförslag för deltagares ökade möjligheter som kom fram i intervjuerna.

Insatser för deltagare på Jobbtorg

Vi har i första hand baserat beskrivningen av insatser på svaren på frågor som handlar om deltagares upplevelse av insatser, hur de fått anställningen via Jobbtorg, vilket stöd de fått och hur anställningen fungerat. Men även liknande information från andra delar av intervjuer samt andra intervjupersoner såsom handledare och vägledare finns med i resultaten under detta avsnitt.

Vägen till anställningen

Alla deltagare beskriver inte hur de kom till Jobbtorg, någon svarar att de inte vet och någon svarar inte på frågan. De deltagare som berättar om vägen till anställning och de professionella vi intervjuat beskriver vägen genom Jobbtorg på samma sätt. Deltagare kommer i första hand till Jobbtorg från ekonomiskt bistånd, endast någon berättar om en annan väg till Jobbtorg. Deltagare berättar att deras handläggare på ekonomiskt bistånd hänvisat dem till Jobbtorg och

att de fått en handläggare där. Handläggaren kartlägger önskemål och tar vanligen med dem till en chef som de haft praktik hos och som sedan anställt dem. En deltagare beskriver vad som hände på Jobbtorg: "Min handläggare där frågar mig vad min erfarenhet, jobberfarenhet varit upp till dess. Sen efter två månader, tror jag, hittar hen ett jobb inom kommunen med samma kompetens." Matchningen av deltagare till arbetsplats är en nyckelfaktor. Det handlar både om att ha förutsättningar att lyckas på arbetsplatsen, och att kunna trivas. En deltagare berättar om hur motivationen gör skillnad för henom. "Jag vill bra och försöker jobb och jag älskar, men när jag inte vill det är inte bra".

Några deltagare berättar att de gått branschutbildningar inför den anställning de haft genom Jobbtorg, som en tre veckors utbildning för tolv personer, men generellt verkar deltagarnas upplevelse vara att insatsen inleddes med praktikperioden.

Under anställningen

Enligt flera vägledare har deltagarna olika stor erfarenhet av att arbeta. För några är det första arbetet, för några första arbetet i Sverige, och för några är det första arbetet efter exempelvis ett fängelsestraff. Det innebär att handledare kan möta personer med olika kompetens.

Det finns en tolerans hos handledare för att allt inte fungerar perfekt från början, men några saker behöver fungera efter en tid. En handledare beskriver det som en provanställning, där deltagaren inte kan vara viktig för hur verksamheten fungerar, utan förmågan kan testas och utvecklas utan att verksamheten blir lidande: "Jag tycker mer att man är på provanställning och får inte liksom uppgifter som man måste klara."

Det är ett möjligt dilemma. Handledare har ett stödjande uppdrag, och ska inte ge deltagaren större uppdrag än hen är redo för. Men ett begränsat uppdrag och att verksamheten inte är beroende av deltagarens arbete kan i sin tur kan leda till att deltagaren upplever att den egna närvaron och arbetet inte är viktig för verksamheten. Det kan påverka motivationen att exempelvis komma i tid.

De deltagare som det går bra för tar eget ansvar och blir efter en tid tillräckligt självständiga för att se möjliga arbetsuppgifter. Det handlar också om att förstå hur reglerna för arbetsplatsen ser ut. I detta citat handlar det om att vara pålitlig och vad förtroendet att få en nyckel innebär:

De har lyssnat upp följt vad vi har sagt. Då tycker jag mer att man känner sig, med säkerhet och trygghet, att när man har nyckel, tagg liksom till platsen, då förstår man att det är på arbetstid. Inte när som helst, det är inte att öppna till vem som helst. [...] Hur jobbar vi hos oss?

En annan aspekt som nämns av flera är förståelse för att det är bra att fråga för att förstå hur något fungerar, men att det är viktigt att så småningom ta eget ansvar.

Önskemål på deltagare kan växla mellan olika verksamheter och olika arbetsuppgifter, men gemensamt för dem är att deltagare inte kan vara en belastning för sin arbetsplats. I omsorg om barn krävs psykisk stabilitet för att inte störa verksamheten genom att ställa stora krav på dem som arbetar med barnen:

Vi har inte utrymme att ta hit någon som mår dåligt. Mår man dåligt eller har någon form av psykiska problem eller någonting sånt. Fysiska problem, det är en sak för vi hade en person som satt i rullstol här för några år sedan. Det gick

jättebra, men psykiska problem, stress, sådana som har gått i väggen och så vidare [...] verkligen inte och vi har inte utrymme för att liksom hjälpa en vuxen.

Vissa utmaningar kan handledare hitta former för att bemöta, kommunikationen måste fungera, och när arbetet fungerar kan arbetsplatser hitta sätt att komma förbi utmaningar:

Sen hade vi en som hade svårt med språket, [...] hade också svårt med att lära sig språket. Så det blir lite språkhinder ibland och det har vi försökt eftersom det var lång tid för den här personen hos oss, så det blev så småningom vi fick berätta lite när vi samarbetar med andra att de också tänker på det berättar så här. Ni måste berätta lite mer tydligare. Vissa mer skriva, visa i handen och typ lite så.

Jobbtorg har kontinuerlig kontakt med deltagare och handledare under anställningsperioden. Det upplevs som viktigt att besöka arbetsplatsen för att se och förstå hur det fungerar med handledare, arbetsuppgifter, kollegor och förståelse för arbetsplatsen. De skickar även SMS, och ringer. Stödet från Jobbtorg under anställningen upplevs som positivt av handledare och deltagare. En deltagare uttrycker: "Ja, hen ska skriva hela tiden SMS, eller hen ska ringa till mig, och så hen sa kom om du behöver hjälp då, kom."

Efter anställningen

Efter att deltagarna har haft anställning händer olika saker, om de varit på en arbetsplats som har möjlighet att anställa dem kan de få anställning om de skött sina uppgifter på ett bra sätt. Flera av de personer vi intervjuat har efter sin anställning haft timanställning som de kombinerat med fortsatta studier. Men i vissa fall har arbetsgivaren inte haft möjlighet att anställa, utifrån anställningsstopp, eller ekonomiska begränsningar. En handledare berättar om en deltagare hen försökt men inte kunnat ordna fortsatt anställning för:

Man måste ha någon plan för hur hen ska gå vidare. Det är klart, hade hen varit borta 50 % av tiden och inte gjort ett dugg när hen var här, då hade det inte känts kanske lika jobbigt. Men här var det en människa som ville plugga. Hen ville jobba, utförde allting, hen var i tid och så vidare. Och man får inte släppa sådana. [...] hen var jätteledsen. Ja, det är inte okej att man bara släpper folk på det sättet. Och då blir det ju också någon form av utnyttjande av arbetskraft. När hen gick här och jobba och jobba och jobba och liksom. Det känns inte bra heller när hen gör ett så bra jobb.

En vägledare berättar att det är en utmaning att få deltagare att förstå att det är en tillfällig anställning de har och att anställningen gör dem mer attraktiva på arbetsmarknaden medan de är anställda:

Men de är inte i tanken om att nu ska jag börja söka ett till jobb. Så den där processen är ju någonting som vi behöver jobba på. Hur får vi dem att faktiskt förstå att det nu ni är som allra mest attraktiva på arbetsmarknaden, och inte sista månaden?

Om deltagare inte får någon anställning finns ytterligare stöd att få från Jobbtorget. Deltagare går tillsammans på studiebesök med kollektiva anställningsintervjuer till arbetsgivare som behöver personal som hotell och större matvarubutiker. Jobbtorg stöttar även i ansökan till

utbildning, samt uppdatering av CV. En tidigare deltagare som nu har en tillfällig anställning berättar:

Jag sa, jag har hittat ett jobb, åh vad bra, om du är klar kom tillbaka. Ja, ja, jag tänker det Jobbtorget är jättebra när jag här hela tiden de ska ringa mig också, när jag hittar jobb också. De ska ringa till mig, så hur går det, går det bra? Vad ska du göra?

Stödet från Jobbtorg, med uppföljande samtal upplevs som en trygghet.

Förståelse för villkoren för anställningen

Något som framkommer av intervjuerna är att det finns både deltagare med svenska som modersmål och annat språk som modersmål som inte förstått villkoren för sin anställning. Villkoren ser annorlunda ut än vid exempelvis en provanställning. I stycket kallat "Efter anställningen" ovan beskriver en handledare och en vägledare ur olika perspektiv att det är en utmaning att anställningen inte har en självklar fortsättning. Citatet från handledaren betonar att deltagarens kompetens och arbetsinsats borde leda till en anställning och att handledaren haft svårt att acceptera att det är en anställningsform utan självklar fortsättning. Citatet från vägledaren betonar att det är svårt även för deltagare att förstå att anställningen är tillfällig. En deltagare beskriver upplevelsen av vad som hände efter anställning: "Ingenting, jag fick min sista lön och sen inget mer". Det har även funnits exempel på andra som inte förstått villkoren eller inte haft möjlighet att driva sina frågor i situationen, exempelvis någon vars kontrakt inte färdigställts direkt efter praktikperioden som utlovats vilket innebar att hen arbetade utan lön i några månader; och någon som fått en glad överraskning efter att inte ha förstått att anställningen innebar rätt till semester och semesterersättning.

Språkförståelse påverkar sannolikt både förutsättningarna för att förstå interaktioner på arbetsplatsen och förutsättningarna att förstå villkoren för sin anställning och Jobbtorgs uppdrag.

Insatsers påverkan på deltagares ökade möjligheter

Vi har i första hand baserat beskrivningen av insatser på svaren på frågor som handlar om deltagares och professionellas upplevelse av om insatserna påverkat framtidsmöjligheterna. När intervjupersonerna berättat om detta i samband med andra frågor har vi valt att även väga in det i resultaten i avsnittet nedan.

Språket

För de deltagare som inte har svenska som modersmål är språkutvecklingen en viktig del av anställningen. Ambitionen är att praktik och arbetsplatser ska vara utformade så att deltagarna har arbetsinteraktion med kollegor och människor de möter i service, exempelvis äldre på ett äldreboende. En deltagare berättar i glad ton om de äldre "de vill prata hela tiden, och frågor, prata, den vill kramas [...] man lära sig ett nytt ord". Genom att använda språket blir språket bättre. En intervjuperson berättar att det fungerar bättre än hen förväntat på arbetsplatserna.

De här människorna är ofta i SFI nivå, alltså. Jag kommer inte på någon som, jo, kanske någon var grund. Alltså steget efter SFI, grundläggande svenska, någon var analfabet som inte har klarat SFI. Och det har funkat fantastiskt bra.

En deltagare berättar att hen efter sin anställning klarat av det muntliga i kurs D (tala och förstå), och är fast besluten att klara av skriv- och läsförståelsen för att kunna studera vidare.

En handledare beskriver den kollegiala kommunikationen som en nyckel till framgång under praktik och anställning: "Ja, allt fungerade bra. Hen frågade mycket om saker, vad det hette och så vidare. Hur det gick till."

Språket utvecklas för alla deltagare, men det är inte alltid tillräckligt för att deltagarna ska få arbete efter anställningen. I våra interaktioner har vi sett att deltagare fungerar olika bra vad gäller svenska språket. Det har syns i deltagares namnunderskrifter och i samtalen. Och under intervjuerna har vi fått en bredare förståelse än den som finns i de transkriberade svaren på frågorna. De deltagare som inte har svenska som modersmål har olika bra förståelse för svenska. Några förstår alla frågor och kan svara utförligt på dem medan några har svårt att förstå vissa frågor vi ställer i intervjun. De har då använt olika strategier för att förstå och göra sig förstådda, att ge ett svar utifrån en möjlig fråga, att använda Google translate i samtalet med oss, eller fråga om de kan ringa sina barn och få hjälp att förstå. Genom strategierna skapar de förutsättningar för att lära sig mer svenska.

Men en utmaning är att om deltagare efter sin anställning blir arbetslösa och inte längre använder svenskan kan delar av den förvärvade kompetensen gå förlorad. "Det är inte bra att hela tiden till komma hem" säger en deltagare om detta. En handledare berättar om att det var sorgligt att möta en deltagare vars svenska försämrats betydligt efter en tids arbetslöshet efter anställningen.

Jobbtorgs insatser pågår under ett år, men delar av målgruppen har stora svårigheter med svenskan. Detta hanteras genom att deltagarna arbetar på halvtid i två år samtidigt som de studerar på SFI på halvtid. En intervjuperson berättar att ett år är bra men inte alltid tillräckligt:

Det svenska språket utvecklas enormt mycket och för vissa är det jättestora steg. Men det kanske inte är tillräckliga steg på den reguljära arbetsmarknaden när de sitter i en intervju. Vi kan lovorda och vi kan ge referenser och vi kan hitta lämpliga arbetsgivare som tar chansen att få träffa personer. Men de märker att språket här räcker inte. Där har vi en anledning att ibland två år på en arbetsmarknadsanställning är inte helt fel utifrån språkkunskaperna.

När deltagare arbetar halvtid och studerar på halvtid finns möjligheter att förstärka språkutvecklingen.

Annan framtid/Självförtroende

Något som framkommer i intervjuerna är att deltagare fått ökat självförtroende av att ha haft anställningen. De får även erfarenhet av att arbeta som ger konkreta föreställningar om hur deras arbetsliv skulle kunna se ut.

En deltagare lyfter hur arbetet påverkade hens möjligheter att få jobb genom någon positiv erfarenhet, som i sin tur gett självförtroende och nyfikenhet på fler möjligheter, utifrån insikten om den egna förmågan. "Jag är väldigt tillbakadragen efter att jag jobbat så har jag ju lärt mig att i alla fall när jag är på jobbet så går jag in på rollen jag har och då är jag mindre tillbakadragen". Även handledare lyfter ökat självförtroende som en vinst med anställningen, och hur självförtroende och erfarenhet gör att de arbeten personen ser som möjliga vidgas:

... för att hen var så otroligt ödmjuk och ville göra alla rätt och ville verkligen förstå. Hen hade ju varit här i Sverige ganska länge, men hen kände sig lite osäker, säkert i den svenska kulturen och med språket och så vidare. Så hen utvecklades väldigt mycket när hen var hos oss, och jag tror att hen kanske började tänka i andra banor med jobb och så vidare. Men hen var en otroligt kompetent människa och driven. Hen vill ju verkligen komma framåt.

Arbetet kan också förändra synen på arbete på andra sätt, i två intervjuer talar deltagarna om att skillnaden mellan lön och ekonomiskt bistånd har betytt mycket för motivationen att hitta jobb. En deltagare uttrycker:

Jag vet inte om det blir lättare att få jobb av på grund av det här jobbet, men viljan att söka jobb har definitivt ökat. För innan dess var jag väldigt lat och sökte kanske inte alla jobben jag skrev att jag sökte på Arbetsförmedlingen. Men nu har jag ju känt av att pengarna man tjänar med jobb är mycket bättre än de man tjänar utan jobb, så då vill jag ju söka mer jobb.

En deltagare, som vid intervjutillfället har en anställning och drömmer om att gå en utbildning beskriver anställningen på Jobbtorg som något som förändrat hens liv.

Först jag bara hemma och SFI, mina ögon de öppnar mig Jobbtorg. Så nu jag kan, om jag söka jobb också eller någonting. De ska visa mig hela tiden. Först jag förstår ingenting.

Deltagare uttrycker arbetsstolthet och självförtroendet de fått genom att ha anställning genom Jobbtorg, "Jag kan jobba" och "de älskar mig". Flera deltagare har fått jobb på den arbetsplats där de gjort praktik, och att de vågar ringa till den och eventuellt även liknande arbetsplats för att söka jobb, med en känsla av att de har något att erbjuda.

En vägledare berättar om vägarna arbetet öppnar för de personer med skadligt bruk och beroende och/eller kriminalitet som hen jobbar med, att den första anställningen kan gå över till lönebidragsanställning och att det skapar andra möjligheter:

Det är mer en långvarig anställning, men att de just det här får kanske återta sitt körkort för att de har mer inkomst. De har kunnat flytta och få en egen lägenhet. Alltså att man ordnar sitt självständiga egna liv liksom. Så det är mycket på vägen som måste återtä.

Erfarenheter som syns för arbetsgivare, förändrat CV

En anställning genom jobbtorg är på individnivå en möjlighet att utvecklas och få bättre självförtroende. Det är samtidigt en möjlighet att visa för arbetsgivare att (den tidigare) arbetslösheten inte beror på deltagarens förmåga att arbeta. En vägledare berättar:

När jag pratar med arbetsgivare så förändrar det hela deras bild av en person. Har man fått chansen alltifrån vård till som vi har ute på tekniska divisionen till ja skola. Alla får en erfarenhet som de har med sig och den är jättevärdefull, verkligen, det uttrycker många arbetsgivare. Det blir som ett bevis på att klarar man att man har jobbat ett år inom en arbetsmarknadsanställning. Sen har de flesta arbetsgivare inte koll på vad är skillnaden för de ser att man har

fått ett jobb. Man har jobbat, man har fått bra vitsord, man har en ny referens. Så jag skulle säga att det är att det är A och O.

Deltagarna kommer till Jobbtorg genom ekonomiskt bistånd och Jobbtorg innebär en möjlighet att starta på nytt. Deltagarna har alla haft någon form av hinder som gjort det svårt att försörja sig. Eftersom urvalet av deltagare är att ha fått ekonomiskt bistånd, är det en brokig grupp, med ungdomar som aldrig haft ett jobb, vuxna som har haft arbete men suttit i fängelse och personer med utländsk bakgrund. Deltagare med utländsk bakgrund har olika kompetenser. Det kan vara människor med yrkesbakgrund och eller studier som egentligen är efterfrågade i Nyköping men där svårigheter med språk och brist på kontakter i ett nytt land innebär att kompetensen inte blir synliggjord och värderad. Det finns också deltagare, främst kvinnor, som inte gått i skolan och inte har haft några förutsättningar att bygga den kompetens som tas för givet i en kultur där alla, även kvinnor, förväntas ha gått gymnasiet, och förväntas yrkesarbeta.

Vi har mött deltagare från familjer där mannen före flykten varit familjeförsörjare och kvinnan varit hemmafru. En stor del av anställningarna deltagarna får är i äldreomsorgen. Äldreomsorgens arbetsuppgifter är kvinnligt kodade, och sannolikt kan en kvinna som varit hemmafru ha mer relevanta kompetenser för det arbetet än en man som arbetat utanför hemmet och i sin profession inte haft omvårdande uppgifter. När båda parter i ett sådant par får anställning genom Jobbtorg kan det förändra dynamiken i familjen. För kvinnan kan det vara positivt med arbetet och uppskattningen som syns i form av senare vikariat. Om mannen i paret inte är lika bra på arbetsuppgifterna kanske han inte får lika många timmar efter anställningen. Det är svårt att inte kunna vara familjeförsörjare, att den tidigare yrkeskompetensen inte värderas och att kanske få färre timmar än sin fru.

Förutsättningar att förändra med hjälp av Jobbtorgsanställningar

Sammanfattningsvis är Jobbtorg utformat så det kan förändra förutsättningarna för deltagarna och kanske minska det ekonomiska biståndet i Nyköping. Kommunen har inte förutsättningar att påverka arbetsförmedlingens arbete, eller den arbetslöshet som finns i Sverige och länet. Men Nyköping har genom Jobbtorgsanställningar skapat förutsättningar för att använda kommunens handlingsutrymme till att minska arbetslöshet och antalet personer som har ekonomiskt bistånd. Det finns flera viktiga mål och resurser som kan skapa förändring i samband med jobbtorgsanställningar. Det finns även sådana som kan motverka förändring. Både främjande och hämmande mål och resurser finns på strukturell och individuell nivå. På strukturell nivå handlar de främjande aspekterna om politiska målsättningar med särskilt fokus på arbete för invånare som har ekonomiskt bistånd. Det har möjliggjort Jobbtorgsanställningar och satsningen på tjänster som vägledare för att möjliggöra och följa upp anställningarna. Även uppdrag som handledare och möjliggörandet av bra handlerarskap genom kurser, arbetsplatser som anställer deltagare, samt den politiskt beslutade flexibiliteten som möjliggör för deltagare att arbeta halva tiden och gå på SFI halva tiden är strukturella resurser.

Hämmande aspekter är kommunens fina ambition att de som får fast anställning ska ha undersköterskeutbildning, som gör att den som har svårt med språket riskerar att bli utlasad efter en tids vikariat, samt svårigheten att erbjuda ersättning för handledare som inte är anställda av kommunen.

På individuell nivå finns främjande resurser hos engagerade vägledare och handledare som vill att deltagare ska utvecklas och gå vidare. Deltagares önskan att få ett jobb, deras kompetens och förmåga att se vad som behöver göras på arbetsplatsen samt mod och möjlighet att

utvecklas är också främjande resurser. På individuell nivå finns hinder i form av att individer inte har förutsättningar att ta vara på möjligheten som anställningen innebär, på grund av exempelvis hälsa, svårigheter att pendla utan körkort med små barn, intellektuella svårigheter eller språkliga svårigheter.

De viktigaste aktiviteterna är de som sker i vardagen vid en anställning. Alla arbetsuppgifter som genomförs under en anställning, där deltagare dag efter dag kommer i tid, genomför sina arbetsuppgifter, pratar med kollegor och med de invånare som får service av enheten är viktiga. Detta stöds av vägledare som matchar deltagare med arbetsplats, kommer ut till arbetsplatsen och förklarar och förtydligar eventuella oklarheter, samt handledare som är tydliga kring ramar och ger möjlighet att utvecklas.

Jobbtorganställningen gör skillnad i deltagarnas liv, några får anställning, många får vikariat och en motivation att fortsätta med sina studier i svenska och/eller studier på gymnasienivå eller yrkeshögskola. De deltagare vi har träffat har nu meningsfull och framåtriktad sysselsättning, och utifrån beskrivningar av handledare och vägledare verkar detta gälla för deltagare generellt.

För de deltagare som fått möjlighet att ha anställning genom Jobbtorg har insatsen givit bra effekter för individerna och sannolikt, givet att deltagare fått självförtroende och förändrad syn på framtiden, även positiva effekter för deltagarnas eventuella barns uppväxtvillkor.

Diskussion och förbättringsförslag för involverade aktörer

Syftet med detta projekt har varit att få ta del av deltagares och professionellas upplevelser av om och hur insatser inom ramen för Jobbtorg i Nyköpings kommun förbättrat deras möjligheter att få jobb, utbildning eller vidare meningsfull sysselsättning. Vi genomförde intervjuerna sex till tio månader efter att jobbtorgsanställningarna slutat. Huvudfokus låg på vilka insatser deltagare fick från Jobbtorg, hur insatserna påverkade deltagarnas möjligheter och de förbättringsförslag för att öka deltagarnas möjligheter som kom fram i intervjuerna.

Som framgår av resultatet finns det både likheter och skillnader i respektive grupp av deltagare, vägledare och handledare och mellan grupperna. För vidare förbättrings-, förändrings- och utvecklingsarbeten inom ramen för Jobbtorg innehåller intervjupersonernas upplevelser av insatsers form och innehåll meningsfulla lärdomar och erfarenheter.

Resultatet i förhållande till det programteoretiska perspektivet i metodavsnittet (se *Figur 1*) visar att det finns nära kopplingar mellan mål och resultat, aktiviteter och slutprestation. I detta integrerade perspektiv på insatser blir det möjligt att se framgångsfaktorer, risker med mera ur ett helhetsperspektiv. I ett vidare perspektiv har resultat som kommit fram kopplingar dels till självbestämmandeteorin med tanke på motivation för självförsörjning och de psykologiska behoven som autonomi, kompetens och tillhörighet (Ryna & Deci, 2000), dels till KASAM med tanke på begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet (Antonovsky, 2005).

Nedan presenterar vi några övergripande förbättringsförslag för vidareutveckling av Jobbtorgs och övriga involverade aktörers aktiviteter avseende deltagares ökade möjligheter. Förbättringsförslagen är huvudsakligen baserade på svaren på frågor om andra behov som intervjupersonerna önskat att Jobbtorg skulle ha tillgodosett och om en eventuell ny utformning av Jobbtorg, utifrån intervjupersoners erfarenheter och upplevelser hittills. Men det kom även fram enstaka upplevelser med relevans för förbättringsförslag i samband med

andra frågor. Dessa är också med i förbättringsförslagen under detta avsnitt. Vi har tematiserat och summerat förbättringsförslagen som kom fram i intervjuerna i sju olika teman enligt nedan:

- Att kunna matcha bättre utifrån deltagares och praktikplatsers behov för vidare hållbara anställningar
- Att ge mer plats för mjuka värden hos deltagare för att öppna för nya chanser för deltagare
- Att ha längre period för ledighet under praktik, av privata skäl eller liknande
- Att koppla in mer privata företag för att kunna ha tillgång till fler praktikplatser än nuvarande
- Att kartlägga deltagares förutsättningar bättre så att praktiken fungerar bättre
- Att vidga målgruppen deltagare för att fler med svårigheter ska kunna få jobb
- Att det är tydligare vilka roller de involverade aktörerna har, för ett bättre samarbete mellan dem

Bättre matchning för hållbara anställningar

Att kunna matcha bättre utifrån deltagares och praktikplatsers behov för mer hållbara anställningar

Att matcha rätt med tanke på deltagares kompetens och platsens behov är ett av förbättringsförslagen som kom fram. Men att ha ambitionen att alla får chans är inte alltid lätt, enligt en av intervjupersonerna:

Och vi vill ju gärna matcha rätt. Vi vill ju hitta rätt kandidat för den där företagen. Vi vill ju inte gå och så ger vi en person och så efter en månad så har den ryggskott. Där märker vi att vi vill ju matcha rätt. Vi vill att det ska lyckas. Det har vi ibland svårt på grund av att den här personen har kanske inte fullt ut den erfarenheten eller den kunskapen. Och det. Jag menar att just under en arbetsmarknadsanställning. Vi önskar att vi kunde skraddarsy lite mot vad faktiskt arbetsmarknaden kräver.

I relation till att matcha rätt behövs också möjligheter till att kunna byta plats vid behov. En av utmaningarna är att en deltagare påbörjar sin praktik och sen märker att "Oj, det här var tuffare än vad jag trodde. Min kropp klarar inte det här." Då tittar vägledare på andra arbetsuppgifter eller hur de kan underlätta för personen. Men i vissa fall bär det tufft, exempelvis: "Det kan också få personen att inse att den behöver kontakta vården och göra den här utredningen, vad det nu handlar om, att det blir ett uppvaknande också." Att inte samla många deltagare på samma ställe och att ha en lämplig variation mellan platser anses vara en utmaning för att matcha rätt.

Mer plats för mjuka värden

Att ge mer plats för mjuka värden hos deltagare för att öppna för nya chanser för deltagare

Att ge mer plats för mjuka värdena är ett annat förbättringsförslag som kommit fram. Hårda krav på gymnasiekompetens anses skapa vissa hinder med tanke på att vissa arbetslösa saknar skolgång i sitt hemland och det skulle ta lång tid att få den gymnasiekompetens som krävs. Det blir "ett glapp däremellan" enligt en av intervjupersonerna:

*Det är där glappet jag tänker att man måste korta ner, få bort på något vis.
Att se de här andra värdena i deltagarens erfarenheter av matlagning,
bakning och sådana saker. De mjuka värdena skulle jag nog säga. Om företag
kan ta till sig dem, i stället för att se det här bara med gymnasiekompetens.*

En annan intervjuperson påpekar också detta som ett grundproblem och det är lätt att många av Jobbtorgs deltagare hamnar "ganska lågt" och missar chansen till att få en anställning. Därför blir det viktigt att utveckla mer samarbete med företagen för att öppna för nya chanser för sökande med mer mjuka värden. "Att företagen skräddarsyr utbildningar utifrån deras behov" anses också öka deltagarens möjligheter att anpassa sig till platsen och gå vidare, men det inte lätt för vissa företag med tanke på deras resurser i form av tid och pengar.

Längre period för praktik

Att ha längre period för praktik vid ledighet av privata skäl eller liknande

Det finns olika upplevelser om längden på praktikperioden. Vissa intervjupersoner menar att deltagare kan behöva längre praktikperiod, till exempel med koppling till planerad ledighet av privata skäl, att inte hitta jobb eller utbildning eller liknande. En av intervjupersonerna säger att man vill vara kvar på Jobbtorg och vill hitta ett jobb. En annan intervjuperson anser att praktikperioden är ganska lång och fortsätter: "Och det är därför vi har en ganska lång praktiktid, så att saker och ting faktiskt kan utmynnas där redan, så att vi inte anställer dem direkt."

Involvering av flera privata företag

Att koppla in fler privata företag för att kunna ha tillgång till fler praktikplatser

Ett av förslagen är att kunna ha tillgång till fler praktikplatser än nuvarande. Flera av intervjupersonerna nämner att koppla in privata företag som ett sätt att hitta nya platser. En av intervjupersonerna uttrycker detta som följande:

*Nu vet jag inte detta fullt ut om man bara har jobb på kommunen. Det skulle
kanske vara bra att koppla in privata företag som behöver hjälp. Inte bara
kolla inom kommunen. För att kanske lättare att ett års kontakt kanske leder
till ett permanentkontrakt på så sätt.*

Men det har sina utmaningar att kunna få större tillgång till privata företag. Företagens egna prioriteringar anses vara en av utmaningarna. Att ha ett fungerande samarbete och samverkan kräver också en del fungerande processer och mekanismer med tillräcklig tillgänglig personal. Hög arbetslöshet anses vara en av utmaningarna och en synpunkt är att om arbetslösheten generellt i Sverige vore låg och det skulle leda till att få ut flera i arbete:

Här har vi ett krux att våra personer kanske inte alls står nära, men de är hyfsat nära. Men de är ganska långt ifrån att få just den där positionen eller den där platsen. Den dagen vi har låg arbetslöshet igen, då tror jag att vi kan jobba ännu mer för att faktiskt få ut fler i privata företag ... att företag faktiskt tänker att det här är världens chans att faktiskt få testa en person utan att det är något motkrav. Det är väl min önskan om att fler företag faktiskt vågade testa.

Som ett alternativ till nuvarande praktikplatser anses Campus Nyköping också vara en plats för praktik, särskilt att kunna "hjälpa dem som är yngre som har svårt att få jobb för att komma i gång". En annan intervjuperson önskar att själv kunna hitta en praktikplats: "Något digitalt, kanske eller bara något generellt utåt så att jag hade kunnat hitta dit själv i stället för att vi blir rekommenderad av försörjningsstödet."

Bättre kartläggning av deltagares förutsättningar

Att kartlägga deltagares förutsättningar bättre för att praktiken ska fungera bättre

Det finns en del saker som behöver kartläggas bättre för en bättre fungerande praktik. En av intervjupersoner nämner att om en person i arbetsmarknadspraktik inte har körkort och samtidigt har små barn hemma kan det upplevas lite problematiskt att åka till praktikplatsen, vilket anses vara ett område som kan förbättras. Vissa hälsoproblem, som inte nämnts tidigare exempelvis diskbråck, uppkommer hos deltagare och deltagaren måste sjukskrivas:

Det kan ju varit också att inte vi har fått ta del av den information att personen inte har sagt det till oss, men sen har den kommit ut i anställning och sen har det besvären uppkommit. Eller på nytt. Eller blivit starkare kanske man kan säga.

Svårigheter med språket anses också påverka relationerna på platsen och även relationerna med Jobbtorg. I relation till sådana problem blir kartläggningsgruppens arbete viktigt för att visa hur Jobbtorg kan hjälpa personen i fråga. För Jobbtorg blir det svårt att se deltagarnas problem om de inte själva uppger dem eller berättar i god tid. Sådana problem kan också leda till ytterligare problem: "Vi får ibland avbryta en anställning då. Men vi får ju att informera ekonomiskt bistånd om att den här personen troligtvis kommer söka ganska snart, för det här har uppkommit." En intervjuperson nämner också behov av korta yrkesutbildningar eller satsningar på utbildning, som viktiga förberedelser för kompetens: "... kommunen kan göra korta yrkesutbildningar för att utbilda på plats och sen ha tät samverkan med företagen. Att personerna sen i stort sett blir lovade jobb där efter den här korta utbildningen."

Utvidgning av målgruppen

Att vidga målgruppen deltagare för att fler med svårigheter ska kunna få jobb

När det gäller förbättringsförslaget om att vidga målgruppen deltagare kom det också fram intressanta tankar. Deltagare var nöjda med att ha fått jobb genom Jobbtorg och såg att det ökat deras framtidsmöjligheter. Några intervjupersoner uttrycker att fler med svårigheter att få jobb, än bara de som har ekonomiskt bistånd, ska få möjligheten för att komma vidare i sina liv genom Jobbtorgs insatser. En av dem nämner sina arbetslösa syskon och kompisar som hen hoppas ska kunna få hjälp: "De jobbar inte. De är hemma. Ja, de studerar bara."

Tydligare roller mellan aktörer

Att ha tydligare roller mellan involverade aktörer för ett bättre samarbete mellan dem

Flera intervjuer visar också att för ett bättre samarbete mellan involverade aktörer krävs ännu tydligare rollfördelning mellan aktörer. I intervjuerna kommer det fram att tillgänglighet, krav på varandra och rollfördelning i förhållande till handlingsförmåga kan förbättras både för deltagare och professionella som är inblandade. En av intervjupersonerna uttrycker sin "frustration" som följande: "Det är det enda jag kan säga är att jag inte tycker att man får släppa folk som fungerar bra. Man måste ta vara på dem."

Referenser

- Antonovsky, A. (2005). *Hälsans mysterium*. Natur & Kultur.
- Aspers, P. (2011). *Etnografiska metoder*. Liber.
- Aytar, O. (2015) "Ja, så tänker vi också ..." – Ett programteoretiskt perspektiv på det nationella Lärandeprojektet – Vård på lika villkor. *Socialmedicinsk tidskrift*, 92(2), 116–131.
<https://socialmedicinsk.tidskrift.se/index.php/smt/article/view/1278>
- Blom, B., & Morén, S. (2007). *Insatser och resultat i socialt arbete*. Studentlitteratur.
- Bryman, A. (2012). *Social Research Methods*. Oxford University Press.
- Donaldson, S.I. (2001). Mediator and moderator analysis in program development. I S. Sussman (Ed.), *Handbook of program development for health behavior research and practice* (s. 470-496). Sage.
- Ekonomistyrningsverket. (2012). *Programteori och verksamhetslogik – ett metodstöd för Regeringskansliet*. <https://reglab.se/wp-content/uploads/2017/09/rapport-pilotprojekt-2012-11-30.pdf>
- Karlsson Vestman, O. (2011). *Utvärderandets konst – Att granska FoU-miljöer inom välfärd*. Studentlitteratur.
- Lundin, M. (2018). *Arbetsmarknadspolitik för arbetslösa mottagare av försörjningsstöd*. IFAU - Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering.
<https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2018/r-2018-12-arbetsmarknadspolitik-for-arbetslosa-forsorjningsstodsmottagare.pdf>
- Nyköpings kommun. (2024, oktober). *Jobbtorg – Stöd för arbetssökande*. Hämtad den 16 oktober 2024 från <https://www.nykoping.se/jobb-och-arbetsmarknad/arbetssokande/jobbtorg-stod-for-arbetssokande/>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *The American psychologist*, 55(1), 68–78.
<https://doi.org/10.1037//0003-066x.55.1.68>
- Statens beredning för medicinsk och social utvärdering. (2022). *Effekter av arbetsmarknadsinsatser för personer med varaktigt försörjningsstöd: en systematisk översikt*.
<https://www.sbu.se/351>
- Ulmestig, R. (2020). *Gränser och variationer – en studie om insatser inom kommunal arbetsmarknadspolitik*. IFAU – Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering. <https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2020/r-2020-5-granser-ochvariationer--en-studie-om-insatser-inom-kommunalarbetsmarknadspolitik.pdf>
- Vedung, E. (1998). *Utvärdering i politik och förvaltning*. Studentlitteratur.
- Vetenskapsrådet. (2024). *God forskningssed 2024*. <https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2024-10-02-god-forskningssed-2024.html>
- Weis, C.H. (1998). *Evaluation. Methods for studying programs and policies*. Prentice Hall.

Bilagor

Bilaga 1: Information till forskningspersoner

Vi vill fråga dig om du vill delta i ett forskningsprojekt, *Insatsers påverkan: En kvalitativ studie av deltagares och professionellas upplevelser av insatser och framtidsutsikter*. I det här dokumentet får du information om projektet och om vad det innebär att delta.

Vad är det för ett projekt och varför vill vi att du ska delta?

Studien undersöker deltagares och professionellas upplevelser av Jobbtorg i Nyköping. Du tillfrågas om att delta i studien för att du i din tjänst mött deltagare som haft anställning genom jobbtorg. Studien undersöker om tidigare deltagare och professionella (handledare, chefer och vägledare) tycker att Jobbtorg bidragit till deltagares möjligheter att få jobb, utbildning eller annan meningsfull sysselsättning.

Forskningshuvudman för projektet är Region Sörmland. Med forskningshuvudman menas den organisation som är ansvarig för projektet. Forskningen är godkänd av Etikprövningsmyndigheten, diarienummer för prövningen hos Etikprövningsmyndigheten är Dnr 2025-05418-01

Hur går projektet till?

Professionella intervjuas i första hand i gruppintervjuer, men vid behov kan enstaka enskilda intervjuer genomföras.

Om du vill delta kommer du att intervjuas om din roll i relation till deltagare. Gruppintervjun sker digitalt och kommer ta ungefär en timme (för behov av ytterligare tid avsätter vi 30 minuter extra). Intervjun kommer handla om bemötande, insatsers påverkan för deltagare och stöd under process.

Intervjun är frivillig och du kan när som helst avstå från att svara på frågor eller helt avbryta deltagande.

Möjliga följder och risker med att delta i projektet

Intervjun bedöms inte medföra några särskilda risker.

Vad händer med dina uppgifter?

Ingen information som samlas in från dig kommer att kunna härledas till dig som person. Dina svar kommer att behandlas så att obehöriga inte kan ta del av dem. Data kommer att sparas i 10 år i säker förvaring hos Region Sörmland. Behandlingen av dina personuppgifter är nödvändig för att utföra forskning som är av allmänt intresse (GDPR, Art 6, p. 1e). Ansvarig för dina personuppgifter är Region Sörmland. Enligt EU:s dataskyddsförordning har du rätt att kostnadsfritt få ta del av de uppgifter om dig som hanteras i projektet, och vid behov få eventuella fel rättade. Du kan också begära att uppgifter om dig raderas samt att behandlingen av dina personuppgifter begränsas. Rätten till radering och till begränsning av behandling av personuppgifter gäller dock inte när uppgifterna är nödvändiga för den aktuella forskningen.

Om du vill ta del av uppgifterna ska du kontakta de ansvariga forskarna nedan Lina Larsson eller Osman Aytar

Lina Larsson
lina.a.larsson@regionsormland.se
FOU i Sörmland
Drottninggatan 10, plan 5
632 17 Eskilstuna
076-949 63 64

Osman Aytar
osman.aytar@mdu.se
FOU i Sörmland
Drottninggatan 10, plan 5
632 17 Eskilstuna
016-15 36 14

Dataskyddsombud nås på Anna-Teres.Karlsson@regionsormland.se telefon 0721-44 58 22.

Om du är missnöjd med hur dina personuppgifter behandlas har du rätt att ge in klagomål till Integritetsskyddsmyndigheten, som är tillsynsmyndighet.

Hur får du information om resultatet av projektet?

Resultatet från projektet kommer att sammanställas och presenteras för uppdragsgivaren (Jobbtorg vid Division Social Omsorg i Nyköping) samt spridas inom regionen och kommunerna via FoUis (enhet inom Region Sörmland) interna kanaler. Om det är lämpligt kommer resultatet även att publiceras i vetenskapliga tidskrifter och/eller konferenser. Om du är intresserad av att ta del av resultatet från utvärderingen, kan du kontakta ansvarig forskare (se nedan).

Försäkring och ersättning

Du kommer inte få någon ersättning för att delta i intervjun.

Du som anställd omfattas av kommunens olycksfallsförsäkring under intervjutillfället, eftersom aktiviteterna sker inom ramen för kommunens verksamhet.

Deltagandet är frivilligt

Ditt deltagande är frivilligt och du kan när som helst välja att avbryta deltagandet. Om du väljer att inte delta eller vill avbryta ditt deltagande behöver du inte uppge varför, och det kommer inte påverka din anställning.

Om du vill avbryta ditt deltagande ska du kontakta den ansvariga för projektet (se nedan).

Ansvariga för projektet

Ansvarig för projektet är Lina Larsson och Osman Aytar

Lina Larsson
lina.a.larsson@regionsormland.se
FOU i Sörmland
Drottninggatan 10, plan 5

Osman Aytar
osman.aytar@mdu.se
FOU i Sörmland
Drottninggatan 10, plan 5

Bilaga 2: Samtycke till att delta i projektet

Jag har fått muntlig och/eller skriftlig information om studien och har haft möjlighet att ställa frågor. Jag får behålla den skriftliga informationen.

Jag samtycker till att delta i projektet *Insatsers påverkan: En kvalitativ studie av deltagares och professionellas upplevelser av insatser och framtidsutsikter*

Plats och datum	Underskrift
	Namnförtydligande

Bilaga 3

A: Intervjuguide för deltagare

Intervjupersonerna har fått informationsbrev, men ändå kommer vi att informera intervjupersonerna om följande före varje intervju:

- Forskningens syfte. Kvalitativ undersökning av deltagare som gått vidare till jobb eller studier från Jobbtorg för ett halvår sedan. Fokus är på nyttan med jobbtorg.
- Gällande forskningsetiska regler.
- Intervjupersonernas får möjlighet att ta del av följeforskningens resultat när detta är sammanställt.
- Inga namn kommer att anges i rapporten och inga textavsnitt skall kunna kopplas till enskilda personer.
- Intervjupersonen ges utrymme komma med funderingar och ställa frågor innan respektive intervju genomförs.

Intervjuerna är tematiskt öppna och följande inledande tematiska frågor ska ställas:

1. Kan du berätta lite om dig själv och dina kompetenser,
 - a. Hur gammal är du?
 - b. Har du utbildning som är viktig för framtidsmöjligheter?
 - c. Har du haft jobb som är viktig för framtidsmöjligheter
 - d. Har du särskilda kompetenser och erfarenheter som är viktiga för jobb och/eller utbildning?
2. Vad gör du nu, jobbar, studerar eller något annat?
3. Du slutade på Jobbtorg för ett halvår sen, vill du berätta om när du var på jobbtorg:
 - a. Varför kom du till Jobbtorg?
 - b. Vad hade du för insatser från Jobbtorg?
 - c. Hur länge hade du insatser från jobbtorg?
4. När du tänker på jobbtorg och vad som händer där- tror du att det är lättare att få jobb efter att ha varit på jobbtorg?
5. Hur har Jobbtorg förändrat dina möjligheter för att gå vidare?
 - a. Vad fungerade bra med Jobbtorg?
 - b. Vad fungerade inte bra med Jobbtorg?
 - c. Hade du några andra behov som du önskat att Jobbtorg skulle stöttat?
6. Tänk dig att du får utforma Jobbtorg på nytt utifrån dina erfarenheter och upplevelser hittills. Hur skulle det nya jobbtorget då se ut?
7. Är det nåt vi missat att fråga och du vill nämna nu innan vi avslutar intervjun?

I förhållande till intervjupersonernas svar på tematiskt öppna frågor ovan kan följande uppföljningsfrågor ställas:

Om vi vill bekräfta något uttalande kan vi ställa frågor såsom "Om jag förstått dig rätt menar du ...?"

Om vi vill att hon/han ska utveckla sitt svar kan vi ställa frågor i stil med "Kan du utveckla det du sa om ...?".

Direkta frågor i stil med "Vad tycker du om...?" när intervjupersonen inte svarar direkt och vi vill ha ett svar kan vi vänta med i slutet av intervju för att inte "provocera" personen.

Det kan hända också att vi använder indirekta frågor i stil med "Hur brukar dina kollegor göra avseende...?"

Efter intervjun får varje deltagare vid behov skicka mail eller ringa forskarna om sin respons avseende:

Är det nåt som du missat att nämna vid intervjun?

Är det nåt som du kommit på efter intervjun?

Utredare/Forskare:

Lina Larsson, forskningsledare/utvecklingsledare vid FoU i Sörmland, 076-949 63 64,
lina.larsson@fou.sormland.se

Osman Aytar, docent i socialt arbete/ fil. dr. i sociologi vid Mälardalens universitet,
följeforskare vid FoU i Sörmland, 016-15 36 14, osman.aytar@mdu.se

B: Intervjuguide för professionella

Intervjupersonerna har fått informationsbrev, men ändå kommer vi att informera intervjupersonerna om följande före varje intervju:

- Forskningens syfte. Kvalitativ undersökning om deltagares och professionellas upplevelser av om Jobbtorg bidragit till deltagares möjligheter att få jobb, utbildning eller annan meningsfull sysselsättning. Fokus är på nyttan med jobbtorg.
- Gällande forskningsetiska regler.
- Intervjupersonernas får möjlighet att ta del av följeforskningens resultat när detta är sammanställt.
- Inga namn kommer att anges i rapporten och inga textavsnitt skall kunna kopplas till enskilda personer.
- Intervjupersonen ges utrymme komma med funderingar och ställa frågor innan respektive intervju genomförs.

Intervjuerna är tematiskt öppna och följande inledande tematiska frågor ska ställas:

1. Kan du berätta lite om dig själv och din roll?
2. När du tänker på deltagare du mött, hur har Jobbtorgs insatser och anställningar förändrat deras möjligheter för att gå vidare?
 - a. Vad fungerade bra för deltagarna? (bemötande, stöd och process)
 - b. Vad fungerade mindre bra för deltagarna?
 - c. Hur har samverkan gällande deltagare fungerat?
 - d. Hade deltagare andra behov som skulle behövt stöttning? Om ja, vilken form av stöttning? (ex hälsa).
3. Tänk dig att du får utforma Jobbtorg på nytt i förhållande till insatser för deltagare utifrån dina erfarenheter och upplevelser hittills. Hur skulle det nya jobbtorget då se ut?
4. Är det nåt vi missat att fråga och du vill nämna nu innan vi avslutar intervjun?

I förhållande till intervjupersonernas svar på tematiskt öppna frågor ovan kan följande uppföljningsfrågor ställas:

Om vi vill bekräfta något uttalande kan vi ställa frågor såsom "Om jag förstått dig rätt menar du ...?"

Om vi vill att hon/han ska utveckla sitt svar kan vi ställa frågor i stil med "Kan du utveckla det du sa om ...?".

Direkta frågor i stil med "Vad tycker du om...?" när intervjupersonen inte svarar direkt och vi vill ha ett svar kan vi vänta med i slutet av intervju för att inte "provocera" personen.

Det kan hända också att vi använder indirekta frågor i stil med "Hur brukar dina kollegor göra avseende...?"

Efter intervjun får varje deltagare vid behov skicka mail eller ringa forskarna om sin respons avseende:

Är det nåt som du missat att nämna vid intervjun?

Är det nåt som du kommit på efter intervjun?

Utredare/Forskare:

Lina Larsson, forskningsledare/utvecklingsledare vid FoU i Sörmland, 076-949 63 64,
lina.a.larsson@regionsormland.se

Osman Aytar, docent i socialt arbete/ fil. dr. i sociologi vid Mälardalens universitet,
följeforskare vid FoU i Sörmland, 016-15 36 14, osman.aytar@mdu.se