



2017 juli-2019 juni



SAMORDNINGSFÖRBUNDET  
JÄMTLANDS LÄN

# HAMSAM Åre med föräldrautbildning

Anja Skålén  
ÅRE KOMMUN

## Sammanfattning

Ett givande projekt som har blivit en självklar del i integrationen i Åre och det är inte förrän vi nu har hållit på i 4 år som vi märker en skillnad framförallt i hur många av de nyanlända som vågar söka psykologiskt stöd. Det är först det senaste halvåret som det har skett en förändring. Föräldrautbildningen har även inneburit nätverkande som lett till att SFI nu har undervisning med de föräldralediga.

Det blir mer accepterat att prata föräldraskap och att visa att man inte kan allt är ok.

Vi har samma målsättning att alla ska ut i jobb. Nu förlorar vi inte kontakten med dem när de är föräldralediga vilket gör att startsträckan när de kliver av föräldraledigheten är mindre och att de oftast har tagit kontakt med oss redan 3 månader innan så att de kan börja söka jobb. Det är något som verkligen inte fanns innan projektet då de flesta skolade in sina barn och sen eventuellt blev gravida igen och kom när de var 6 månader kvar till nästa barn och vill att vi ska hjälpa dem att hitta jobb men inget som är tungt och inget som är på heltid och helst nära bostaden. En omöjligkombination om man ser hur arbetsmarknaden ser ut här.

Det har varit lite intressant att skruva på det och det som har varit slående är hur mycket det behövs.

Hur svårt det är att få till grupper det förändrar sig ständigt över tid på grund av det som händer i omvärlden. I början av projektet var det ett gott samarbete med övriga aktörer sen blev det konkurrens om tiden som vi kan använda och det var svårt att få till grupper.

Hur svårt det är med säsongsvariationer. Vi lever i en ort som är väldigt intensiv i perioder beroende på att besöksnäringen är våra största företag. Vilket gör att det blir tydliga säsongsvariationer och de flesta är ute i jobb under perioden från december till och med april vilket gör att man inte hinner med att göra bra mer än tre grupper per år.

Behovet att ständigt vara flexibla och anpassa oss efter den rådande organisationen runt oss.

## Innehåll

Sammanfattning.....	2
Bakgrund .....	4
Samverkan.....	4
Projektets styrgrupp.....	4
Idéen bakom projektet.....	5
Metod.....	5
Aktiviteter.....	6
Mål för projektet; .....	7
Nå 75% med Hälsoskolan av de inom etableringen.....	7
Att alla de som är inom etableringen erbjuds föräldrar utbildning och att 50% tackar ja. ....	8
Att vi ska ha utbildat 6 hälsoinformatörer/ föräldrar utbildare.....	8
Att vi ska ha ett utarbetat material för föräldrar utbildningen.....	9
Dra nytta av HAMSAM och fördjupad SO .....	10
Föräldrargrupperna vad det ger, fånga upp kvinnorna.....	10
Struktur.....	10
Organisation .....	11
Statistik.....	11
Resultat.....	12
Ekonomi.....	13
För att vidareutveckla vårt arbete.....	13

## Bakgrund

När vi planerade och startade upp första HASAM i en tid då mottagandet ökade behovet av insatser var enormt, hälsocentralen hade fullt upp med framförallt asylsökande. Därefter har Sverige mer eller mindre stängt sina gränser de som har haft förutsättningarna att ta ett jobb har gjort det och de andra måste vi fördjupa arbetet runt. Vi har haft ett otroligt arbetskraftsbehov som nu har avmattas.

Vi har försökt vara flexibla och vi utvecklade HAMSAM med föräldrar utbildning för att vi såg behovet att någon samordnade och såg till att det fortsatte. Under åren har vi märkt hur viktigt detta är att det inte får bli för personbundet men samtidigt hänger det mycket på person om man ska kunna fånga upp individer och se till att de kommer.

## Samverkan

*Viktigt att det blir bra och samtidigt så svårt i en värld som ständigt ändras.*

Samverkan med Arbetsförmedlingen och hälsocentralen har varit bra men utmanande hittills och då har inte de lokal kontoret lagts ner ännu.

Det som har varit svårt med Hälsocentralen är att trots att Gittan som chef har gett mandat att driva hälsoskolan och står bakom så har det varit olika sköterskor som ska hålla ihop hälsoskolan lokalt. I det tidigare Hamsam har vi haft en och samma sköterska hela vägen men under den här projektiden har vi haft olika nästan varje gång vilket gör det svårt att få en bra kontinuitet, det har varit samma sköterskor som har hållit i de olika delarna som barnmorska kurator och sjukgymnast tandhälsa och dietist men distriktsjuksköterskan som ska hålla i de allmänna delarna har bytts ut. Nu sista omgången var vi tillbaka med den som vi hade under förra projektet och det är otroligt vad smidigt det blir när man känner varandra så bra. Mycket bra har dock varit att det varit samma spetskompetens som har kommit in i stort sätt så de är nu proffs på vad som efterfrågas och hur de ska bäst presentera sin del. Under förra projektet tog vi oss tid för team möten och uppföljningar men det har varit annat som har prioriterats så att tiden har varit svår att få till det senaste året. Det blir mer splittrat när man ska få in föräldrarutbildningen också då hälsoskolan kräver inte lika mycket planeringstid men fortfarande lika mycket organisation och strukturerings tid.

Samverkan med arbetsförmedlingen (AF), de har skrivit in i etableringsplanen vilka som ska gå men de har tyvärr inte haft tid att själva plocka fram grupper utan jag har fått ge dem en lista på vilka som jag har hittat att dessa bör gå och så har de godkänt listan. När det gäller föräldrar lediga som går Föräldrar utbildningen har vi inte fått in det i planen hos AF då de inte har en plan hos AF. Här har det framförallt varit svårt med tid att kunna samordna föräldrarutbildningen. Hitta deltagare och att de har bytt lokaler. För att det ska kunna genomföras på ett bra sätt har vi fått sänka ambitionen på antal grupper. Det har varit samma barnmorska som är kopplad till familjecentralen som till hälsoskolan.

## Projektets styrgrupp

Då jag som projektledare nu drivit projekt i 6 år så är jag självständig så när tiden har varit knapp så har det blivit lätt för styrgruppen att prioritera bort möten. Jag tror att det mest gått

ut på att Gunilla på samordningsförbundet och Mattias på Åre kommun har stämt av med varandra när man träffas i andra möten som LOKSAM.

## Idéen bakom projektet

Hälsoskolan upplevde vi under förra projektet är en viktig del av integrationen och både vi och hälsocentralen har upplevt det positivt. Det har förutom att vi ger våra nyanlända en möjlighet att bättre förstå vad de själva kan göra för sin hälsa också möjligheten att förstå hur hälsan hänger ihop i det dagliga livet. Flera av våra nyanlända upplever att de inte kan jobba för de har fysiska krämpor som gör att de inte kan röra på sig. Men med hjälp av hälsoskolan och en etablerad kontakt med hälsocentralen förstår det vikten av att söka hjälp och att röra på sig. Vi har de som gick hälsoskolan för 3 år sedan och under ett års tid sa att de inte kunde ta städjobb för de har så ont i ryggen men med hjälp av att vi påminner om vad vi pratat om och återetablerar en kontakt med hälsovården så jobbar man.

Vi ser en risk att en del av våra nyanlända när de blir föräldrar lediga blir isolerade och förlorar kontakten med det svenska samhället och förlorar mycket av sitt svenska språk när de är hemma. Att när de påbörjar (eller börjar om) med familjebildningen stannar hemma under en längre sammanhängande period vilket inte är bra för integrationen. Men med ökade antal oros anmälningar kring våra nyanlända familjer så känns det viktigt att vi ger nycklarna till ett föräldraskap i Sverige men framförallt att våga be om hjälp.

## Metod

Skapandet av grupper, den här delen har förändrats över tid och det som vi äntligen har kommit i balans med där vi hittat hur många vi ska vara och hur vi ska sätta ihop grupperna. Det vi kommit fram till är att den optimala gruppen är ca 6 individer, då känner alla att de måste vara med och bidra ingen kan gömma sig bakom någon annan i gruppen. De lär känna varandra och de hjälper varandra. Vi har under projektets gång haft problem med att hitta individer då de varit i så många andra aktiviteter. Vi har provat homogena språkgrupper som är det bästa för att skapa störst förståelse för ämnet, när vi har mixade etnicitet och fler språk tar det längre tid men det blir mycket bättre i jämlikhetsperspektiv vi kan få in bättre dialoger om kulturell förståelse. När vi blandat grupper från Mellanöstern med Afrika måste man lägga ganska mycket tid på att skapa en tolerans för varandras olikheter och skulle behöva förlänga undervisningstiden. Jag har i samarbete med SO läraren skapat grupper och kallat dem med hjälp av språkstöd. Oftast kan jag ha 14 namn på listan som ska kunna gå men när det kommer på plats så är det kanske 8 vilket gör att man oftast är 6 vid grupptillfällena.

Jag har med hjälp av listan från SO och mail från mina kollegor om det är någon individ som är behov av extra stöd kunnat kalla individer till hälsoskolan. Efter första tillfället så har jag gett listan till arbetsförmedlingen så att de har lagt in i deras plan att de har hälsoskolan två eftermiddagar i veckan under en 8 veckors period.

Hälsoskolan metod;

Vid första tillfället får de en mapp med allt material och vi går igenom upplägg och förklarar vad hälsoskolan är och varför de är här och förklarar att det vi delar av personlig karaktär lämnar inte rummet utan samtycke. Vi tar en 30 min promenad och sen berättar distriktsköterskan om vad hälsa är och hur svensk sjukvård fungerar, kursen är igång. Därefter samlas vi vid 7 tillfällen med 1 timmes information från hälsocentralen därefter 30 min rask

promenad följt av 2 timmar då jag kopplar det vi pratat om på hälsocentralen till vardags livet och arbetslivet och sen avslutar vi med 10 minuters trauma tapping. Vi har jobba med språkstöd och de tillfällen då det inte fungerar med språkstöd har individerna i kursen kunna hjälpa varandra att förstå så det har varit bra att ha grupper med individer som vissa har varit här under en längre tid och kan förklara det ger en ökad förståelse när man själv måste förklara för andra.

När det gäller föräldrautbildningen så har det varit listor från barnavårdscentralen som har kombinerats med våra listor från inflyttarservice för att skapa bra grupper. Man har kallat både föräldrarna och man har gjort hembesök för att knyta kontakt med deltagarna innan man börjat föräldrautbildningen för att man ska förstå vad det är. Det har varit lättare att få med de som redan besöker föräldrar centralen, mycket tid har fått läggas ner på att sammankalla grupper så det har resulterat i att man hinner köra två-tre grupper per år beroende på hur verksamheten ser ut i övrigt.

Man kör efter konceptet Ömsesidig respekt och som språkstöd har vi framförallt använt oss av en syrisk jurist som själv har två barn. Vi har valt att inte utbilda henne ännu då vi först vill veta att hon vill jobba med det här i framtiden. Det är svårt då det blir bara några timmar i veckan. Jenny och Malin har hållit kursen tillsammans med Safinaz och de har upplevt att det varit väldigt bra att vara tre stycken och kunna komplettera varandra. Projektet har betalt för Jennys utbildning i Ömsesidig respekt. Jenny är språksamordnare för förskolan och jobbar deltid på föräldrar centralen. Malin jobbar inom öppenvården med familjestöd.

Den största delen av tiden i projektet för mig som projektledare är det arbetet jag gör för att våra nyanlända ska etablera sig på arbetsmarknaden som tar mest tid, det innefattar mycket kontakt med näringslivet att göra uppföljningar på arbetsplatser att handleda individer inför och under anställning praktik. Att sprida våra goda exempel att med engagemang och hjärta och tilltro gör vi skillnad.

Under hälsoskolan så lär jag känna individerna och vi bygger upp ett ömsesidigt förtroende de vet att de kan lite på mig och att jag alltid försöker hjälpa dem att agera på ett sätt som förbättrar deras chanser på arbetsmarknaden.

## Aktiviteter

Nätverkande, jag deltar på företags träffar för att påminna våra företagare om att jag företräder en viktig resurs på arbetsmarknaden och att jag kan hjälpa dem med matchning handledning och stöd under anställningen. För att öka jämställdheten har jag även stöttat uppstart av ett nytt kvinnligt nätverk. Efter inspiration av ett projekt i Halmstad WOW (women on a wensday) kunna stärka de kvinnliga företagandet och på sikt kunna få in en del av våra nyanlända. Deltar på konferenser har under den här projektperioden deltagit på konferens nere i Bruxell en två dagars konferens om "multistakeholders approach for integration in the labour market." varit på konferens och talat i Stockholm för Integration in the labour market. Varit talare på en konferens i Stockholm för hur ska vi få kvinnor som står långt ifrån arbetsmarknaden i jobb. Varit medverkande och talare på konferens utanför Åbo om integration. Varit i Kenya för att få en större förståelse för var våra Kvot flyktingar kommer ifrån och hur UNHCR arbetar. De har sedan även varit här. Haft en mängd studiebesök hit till Åre. Varit drivande i kommunens representation under VM. Så det här tar tid och måste

ständigt vårdas kontakter men även en källa för påfyllning och att hitta material för att kunna fördjupa sig och hela tiden förbättra.

Individkännedom, för att kunna bibehålla kontakten och stötta individerna i sin utveckling så har vi våra LONA (lokalnaturvårdsatsning) friluftsdagar då vi är ute och gör olika aktiviteter allt från orientering vandringar skidåkning och paddling. Då kan vi bättre skapa oss en uppfattning på hur våra individer fungerar.

Vi har allt om jobb en eftermiddag i veckan där de kan komma till oss och få hjälp att söka jobb prata utbildning meddela att de söker jobb och vad de vill jobba med.

Vi har börjat med Jobbcenter då vi träffas varje vecka för att tillsammans titta på de individer som står längst från arbetsmarknaden och vad vi kan göra för att hjälpa dem att nå arbetsmarknaden.

Jag matchar ut mot arbetsmarknaden och det är klart lättare att matcha de individer som jag lärt känna under hälsoskolan för de individerna vet jag vad de kan passa som och kan sälja in dem till arbetsgivare då jag kan marknadsföra deras styrkor och förklara deras svårigheter så att det inte behöver bli ett problem.

När någon är ute på praktik eller jobb så följer vi upp. Oftast efter två veckor och sen någon gång mitt i och sen strax innan slutet av perioden. Ser till att de får med sig intyg referenser och skriver även själv ner uppföljningssamtal som vi delar med arbetsförmedlingen som inte hinner vara ute på dem.

## Mål för projektet;

Nå 75% med Hälsoskolan av de inom etableringen.

Det har vi fått revidera framförallt för att de är ute och jobbar och att det är svårt att hitta tid i deras etableringsplan med flera andra aktörer. Det har också under 2018 blivit ett minskat underlag av nya individer och den trenden ser ut att hålla i sig så vi måste rusta för framtiden hur kan vi skapa ett ännu mer flexibelt system och hur kan vi implementera hälsoskolan.

Detta har testats på olika sätt bland annat att vi försöker att få till att hälsoskolan ska vara en naturlig del av SFI. Det första försöket gjorde vi under hösten 2018 med förberedelser under våren, det tog mycket tid i anspråk att organisera och få till själva strukturen så istället för två grupper blev det bara en. Tanken som kom upp i våras var att samordna intro kursen på SFI så att man får SO då och att man börjar direkt med mer undervisning för att hålla kvar drivkraften och stimulera inlärningen. Vi hann köra en grupp men sen har intaget nu till SFI varit så lågt att vi inte kunnat köra det upplägget under hösten 2018.

När vi gick från Hamsam sommaren 2017 till nya Hamsam med föräldrautbildning fick mycket tid läggas på föräldrar utbildningen hur ska vi få till den vilka insatser kan vi lägga och utbildningar. Hur kan vi säkerhetsställa att om vi utbildar så får vi behålla kompetensen för den stora utmaningen är att om man kör föräldrar utbildning 2timmar i veckan vem ska kunna göra det parallellt med ett annat arbete.

Vi har svårt att få exakta siffror på hur många som är med i etableringen då en del flyttar hit under en kort period och hur ska vi räkna dem. Det vi känner oss trygga i är att vi har erbjudit alla att delta men att det inte alltid har funnits möjlighet för individen att delta. Vi har frågat om de skulle delta om det låg på kvällstid (vilket hade varit svårt att arrangera då

hälsocentralen är stängd) men de som jobbar säger att de inte orkar först jobba hela dagen för att sen gå på utbildning.

Att alla de som är inom etableringen erbjuds föräldrar utbildning och att 50% tackar ja. Vi har erbjudit alla att gå som vi har lyckats lokalisera men vi har inte hållit oss enbart till de inom etableringen för vi vill att insatsen ska nå de som har störst behov. En del av de som har gått har kommit till Sverige för 5 år sedan men framförallt varit hemma med barn och då inte kunnat etablera sig på arbetsmarknaden. Sen är det också svårt att räkna den här statistiken då i ett föräldrar par kan den ena ingå i etableringen och inte den andra. Med det nya etableringsprogrammet så ingår man inte i etableringen när man är föräldrar ledig vilket gör att det här målet är omöjligt att följa upp.

Det har varit svårt att få dem att tacka ja både på grund av okunskap av vad det ger och vad de innebär. Men det märks att ryktet har börjat sprida sig och fler kommer.

Det är också dyrt att ta sig med kollektivtrafiken. Om man ska åka buss kan det kosta 160kr och har man en dagersättning på 225kr kan det vara svårt att motivera. Så därför är vi mycket nöjda med de resultat vi nått. Vi har ständigt en dialog på vilka är den stora gruppen föräldrar lediga just nu och vilka språk är aktuella. Under våren startade vi med en arabisktalande grupp och flytta hela föräldrar centralen och utbildningen till samma plats i Järpen. Vilket gör den tillgänglig för fler oftast har man kunnat kombinera utbildnings tillfället med andra ärenden till centralorten och det gör besöket mer motiverat och vi märker att fler tycker det är bra man vet vad det är och det behövs inte lika mycket uppsökande verksamhet längre. Nu ska man på prov även köra Ömsesidig respekt i mellanstadiet i Järpen vilket blir mycket intressant att följa.

Att vi ska ha utbildat 6 hälsoinformatörer/ föräldrar utbildare

Vi har verkligen försökt men det kommer vara för lite framtida arbete för att det ska vara lönsamt. Kan inte säga att vi har utbildat 6 hälsoinformatörer på annat sätt att de har fått själva gå kursen först och sen fått vara med som språkstöd på kursen men förutom den syriska kvinnan som varit mer på flera föräldrautbildningar börjar ingen av dem bli redo att hålla kursen självständigt. Under projekttiden kom även Länsstyrelsen med en ny rapport där man kom fram till att det var bäst med en samverkan med utbildade pedagoger som höll i Hälsoinformation och samhällsorientering och språkstöd för att de ska vara optimalt vilket gjorde att vi nöjda oss med att så många som möjligt fick bredda sin kompetens.

Vi har provat använda olika språkstöd för att prova av dem och se vilka som är lämpliga och hur vi sedan kan vidare utbilda dem. Vi har haft både kvinnor och män med olika bakgrund. En kortare samanställning för vilka vi provat som har "utbilda" vi har tagit extra tid i anslutning till kurs tillfällena för att de ska ha möjlighet att ställa frågor och fördjupa sig i kunskapen.

1.Kvinna som varit länge i Sverige och har en hög förståelse för det svenska samhället. Men hon gick vidare till annat jobb och det gick inte att kombinera.

2.Kvinna som har en juristutbildning två egna barn och enträgen verkligen vill göra rätt för sig studerar och är mycket flitig. Henne har vi kvar men hon vet inte vad hon vill i framtiden.

3.Man lärare som varit med på "detta är Sverige" kompetent lärarbakgrund körkort hämtat upp individer för att möjliggöra medverkan. Arbetar för studieförbundet och vi vet inte vad han kommer göra i framtiden för att kunna veta om vi ska utbilda.



4.Man, kunde fram för allt engelska men duktig på det men inga egna barn och svårt att relatera till det svenska samhället inte själv reflekterat över hur det fungerar kommit fram till att han vill jobba i kök.

5.Man, duktig på språket mycket korrekt lärarbakgrund bra på att informera vill fortsätta utbilda sig till att bli språklärare men det tar tid för honom att etablera det svenska språket tillräckligt bra för att vara språklärare.

6.Kvinna, mycket kompetent tolk försiktigt men läser på ordentligt har gått vidare med annan anställning.

7.Vi har haft en kille som jobbat som sjuksköterska i 5 år i sitt hemland som är mycket duktig på språk honom skulle vi gärna vilja vidare utbilda men samtidigt skriker vården efter personal som honom så det är en säkrare långsiktig plan för honom. Det vi tittar på nu är om vi kan nyttja någon av de språkkompetenserna personal som vi har som skulle kunna jobba extra med föräldrar utbildning och man skulle kunna ha den på kvällstid. För vi upplever att det är av ytterst vikt att man har så pass bra svenska så att man kan diskutera nyanserat så att innebörden förstås. Det är komplexa frågor som kräver att det finns möjlighet att reflektera.

Vi har en kvinna som har gått hälsoinformation skola genom Röda korset hon pratar både tigrinja och arabiska så det ser vi fram mot att hon kommer tillbaka och kan bidra mer i vår kommun hon kommer att jobba med hälsoskolan och föräldrar utbildning i höst och vara vägledare åt oss i kommunen det kommer vara en mer långsiktig resurs som vi kommer kunna satsa på att utbilda.

Vi började med en plan på att man provar först att ha en tolk som om denna sen är riktigt bra kan man vidare utbilda denna.

För att stärka upp kompetensen så har vi istället satsat på de som håller i utbildningen och som har kompetent utbildningsbakgrund. Det har blivit tydligt under föräldrautbildningen att det har krävts hög kompetens för de som håller utbildningen och nu har vi en Förskolelärare med kompetens att även utbilda barnskötare och en socionom som jobbar med familjestöd. Det tillsammans med våra nyanlända som tolkar har fungerat mycket bra

Det har varit bra med språkstöden och det har varit bra att man inte bara är en som undervisar. Vi har hållit till i Järpen under 2018-2019 vilket har varit bra att få kopplingen till inflyttarservice tydligare. Anja har tyvärr inte haft möjlighet att prioritera medverkan under träffarna i den utsträckning som hon önskat då det varit svårt att hinna med både det strukturella arbetet för fortsättningar, Hälsoskola och samtidigt jobba ut de individerna som man lärt känna ut i jobb.

#### [Att vi ska ha ett utarbetat material för föräldrar utbildningen](#)

Malin och Jenny har nu ett utarbetat material som de arbetar utifrån. Nu känner de sig trygga antalet lektioner och upplägg. Materialet och innehållet på varje tillfälle bygger mycket på de diskussioner som uppstår. De utgår från ömsesidig respekt och under projekt tiden har kommunen utbildat ytterligare 6 personer som ska kunna hålla i Ömsesidig respekt för att förstärka kompetensen inom kommunen.

## Dra nytta av HAMSAM och fördjupad SO

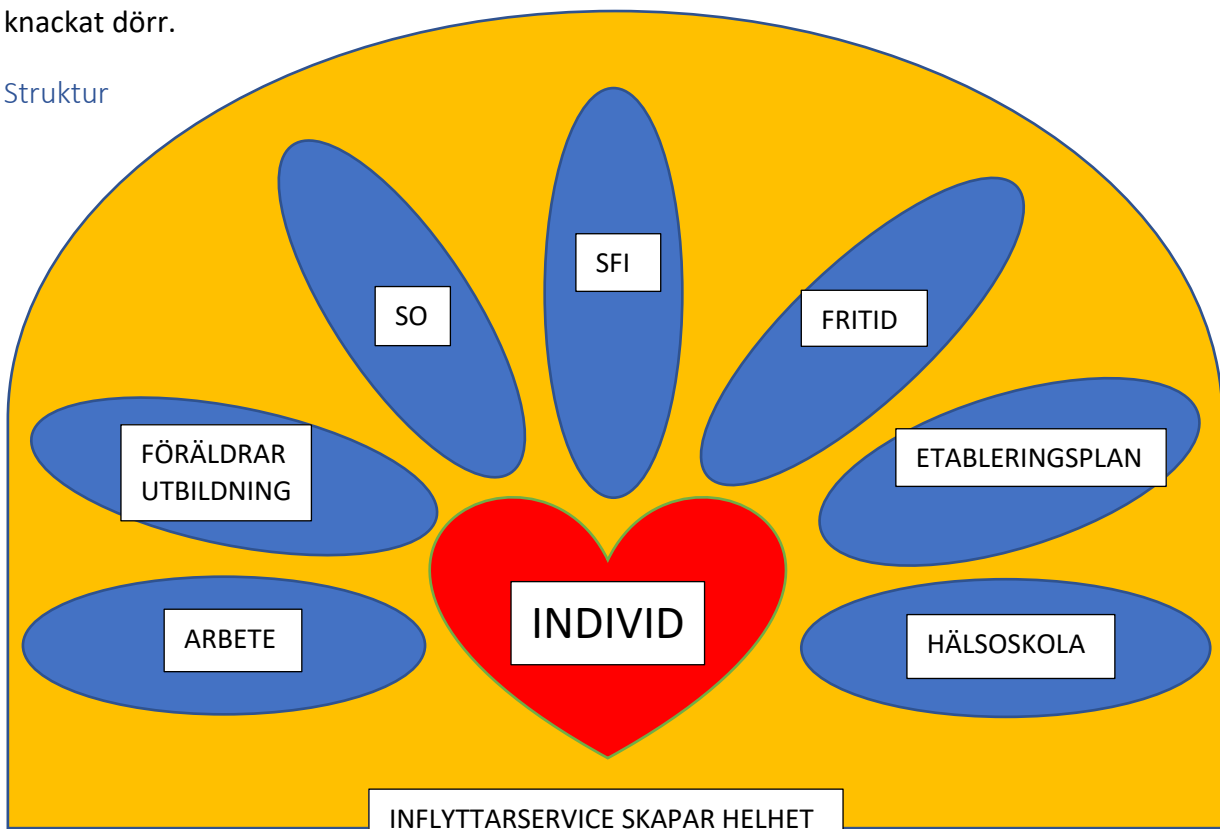
Det har varit en tid av förändring på både SFI och med SO. Jag tror att det optimala vore att köra så som vi provade kombinera SO Hamsam med introduktionskurs på SFI men då intaget är för lågt och vi inte längre har ekonomin att ha introkurser på SFI vi fundera om. Det är också svårt att tänka att man startar upp terminen med Hamsam då i Aug / sep så rekryteras alla som ska jobba säsong på vintern och i januari är de flesta som kan ute i jobb. Optimalt för individen vore att om vi inte har underlag för att köra introkurser att vi körde intensivkurs i maj och en i oktober. Men sista undervisningsgruppen vi hade i maj-juni så ville inte Hermods släppa dem från sin undervisning vilket gjorde individerna osäkra och det blev en liten grupp. Men nu till hösten när projektet är slut finns inte Hermods längre och vi behöver bara anpassa oss till arbetsmarknaden och SFI och SO.

## Föräldrargrupperna vad det ger, fånga upp kvinnorna.

Många av de som har gått föräldrarutbildningen har fått verktyg att hantera sitt föräldraskap. Det är svårt att förhålla sig till Ömsesidig respekt om det är inte det man har fått med sig av sina föräldrar och sin egen barndom.

Det har varit svårt att få deltagare till föräldrar utbildningen. Det har samlats in listor från BVC och vi har försökt att få listor från AF på vilka som har förhinder att delta på AF vilket kan betyda att de är föräldralediga och sen har vi även jobbat utifrån individkännedom på Inflyttarservice. Vi har ringt vi har besökt SFI och informerat anhöriga och vänner och vi har knackat dörr.

## Struktur



När man samordnar de olika insatserna så skapar det en större mening för individerna och man skapar en medförståelse och kan hämta upp det som händer i de olika delarna för att skapa en helhet.

## Organisation

Styrgrupp som knappt har träffats, alla har känts sig trygga i projektmål/ledning

Projektledare medarbetare / allt i allo

Projektkonom, den har bytts ut några gånger och varje ekonom verkar redovisa på sitt sätt vilket innebär att det har varit svårt att få fram underlag för att rekvirera.

## Statistik

2017

Hälsoskolan under hösten 2017 två grupper, ca 15 individer

Värdskapsutbildning nov , 12 individer

Föräldrautbildning en under hösten, ca 12 individer

2018

Hälsoskolan tre grupper under 2018 ca 20 individer

Volontärer på för vm feb 2018, 8 individer, bike festival 2018 7 individer

Fjällmässan med aktivt CV skrivande och förberedelser inför och under mässan och därefter alla som varit delaktiga i HAMSAM.

Förberett och redo att test köra Hälsoskolan med SO paket och intro SFI. Det gjorde att det blev bara en grupp under hösten, för att kunna förbereda.

Föräldrautbildning två st ca 20 individer

KNEYA, studieresa för att kunna skapa en förståelse för hur många av våra nyanlända har levt och därför bli bättre på att hjälpa dem med det förändringsarbete som krävs för att integreras.

2019

1 grupp Hälsoskolan, 7 individer

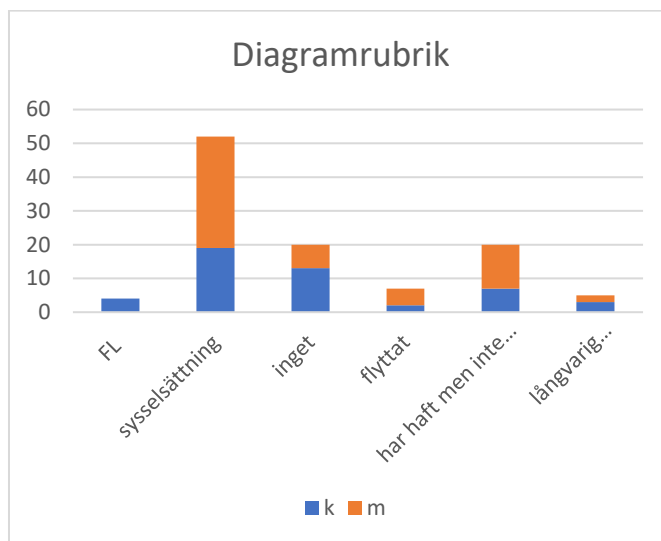
Alpina VM, som ansiktet utåt och en klass från SFI 10 individer som var volontärer.

En föräldrautbildnings grupp 12 individer.

Dvs att under de här två åren har vi arbetat med ca 115 individer.

Det är svårt att se vilka som egentligen har ingått. Vissa individer kommer någon gång och sen är det jobb eller annat som gör att de inte kan full följa. De som verkligen är jobbreda kommer inte första gången då de jobbar. Jag har tycker det har varit svårt med SUS, lika så på föräldrar utbildning. Vi jobbar mad att alla ska komma ut i arbete och beroende på när man mäter får man olika resultat. Som när vi kört Hamsam med de som är riktigt nya så kommer de flesta inte vara redo att gå ut i anställning 6 månader efter att Hälsoskolan slutar. Jag hjälper ju alla jag möter ut i arbete och fördelen för de som har gått hälsoskola är att jag känner dem och då är det lättare att de är högst upp i min prioritering. I Åre har vi också stora säsongsvariationer

vilket gör att det är också väldigt slående när man mäter. Under projektets gång har AF som har de mest tillförlitliga siffror ändrat sitt arbetssätt och därav blir statistiken missvisande. Många hos oss jobbar 75% och de står som arbetslösa. De här siffrorna bygger på de som jag har stöttat och haft kontakt med för att hjälpa ut i sysselsättning. De som är FL , är de som är föräldralediga nu ht 2019. Sysselsättning räknar jag de som jobbar eller studerar så att de kan försörja sig genom sina studier. Inget är de som bara läser SFI här kan de ha etableringsersättning. Har men inte nu sysselsättning är de som har jobbat i sommar eller vinter men nu står till arbetsmarknadens förfogande. Vi jobbar i ett jobbcenter med IFO och AMA och därigenom har vi koll på de som är i långvarigt försörjningsstöd dvs längre än 6 månader de jag har tagit upp i tabellen är de som jag har jobbat och inkluderat i de som inte har någon sysselsättning.



## Resultat

Arbeta fram ett föräldrautbildnings material, det är klart och redo att användas av fler informatörer. Bifogas i rapporten.

Utbilda 6 informatörer, jag har efter erfarenhet av andra rapporter reviderat detta mål till att istället för utbilda skola in i metod, kunskap och synsätt, vi har skolat in 7 individer.

Långsiktig etablering på arbetsmarknaden, vi arbetar ständigt för en långsiktighet på arbetsmarknaden och nu har vi efter att ha arbetat med nyanlända i 8 år äntligen nått så pass långt att ett fåtal vill kliva vidare från sina enkla jobb och utbilda sig eller byta typ av anställning.

Nås av Hälsoskolan, de flesta som har möjlighet tackar ja till utbildningen när det inte konkurrerade med Hermods för då vågade de inte tacka ja för att de kunde riskera att bli av med sin ersättning.

Tacka ja till föräldrar utbildning, den här har varit det tuffaste och svåraste, men de som arbetar på familjecentralen känner sig nu säkra på att det krävs väldigt noggrant arbete för att få dit deltagarna till föräldrar utbildningen det är framförallt svårt för språkstöden att förklara vikten av föräldrar utbildningen när de själva inte riktigt har förstått det och att det krockar kulturellt hur man tar hjälp i sin föräldrar roll. Vad vi vet idag är att den individen som ringer runt bör vara känd för individerna man ska kalla och det ska finnas mandat bakom kallelsen så att kam kan bryta andra aktiviteter för

att vara med och det kan behövas stöttning för att underlätta dialog med förskolan om det finns äldre barn i familjen.

## Ekonomi

Vi har haft struligt med ekonom men då det bara ska vara min lön och språkstödets lön som ska rekvireras har det inte varit några konstigheter utom att det har tagit tid att få fram siffrorna.

## För att vidareutveckla vårt arbete

Jobbcenter, det är en väg vidare från försörjningsstöd. Så istället för en väg in så jobbar vi med en väg vidare. Alla som i Åre kommun uppbär försörjningsstöd kommer att lyftas i gruppen som består av AMA, IFO och inflyttarservice. Där kommer man beroende på vilket behov av insats man ha lyftas vidare. Om man har ett drogberoende så blir det naturligt att man får en insats inom IFO. Om man är behov svenska en praktik eller insats inom AMA så tar de personen vidare eller om man ska ut mot andra enheter så kommer vi från IFS ta det vidare.

Vi jobbar vidare med en gemensam handlingsplan, där vi är i kontakt med ett företag som har startat upp och framgångsrikt drivit starta företag för nyanlända. Nu ska vi gemensamt utarbeta en handlingsplan där individen äger sin planering, där vi kan lägga in saker så som språkcafé gå och handla ringa ett samtal gå och träna. Förutom de saker som ligger i den verksamhet som AF styr över. Styrkan med den här handlingsplanen är att vi alla kan vara inne och lägga till moment i handlingsplanen och alla som individen vill ge behörighet att se handlingsplanen kan individen göra det med.

Det som är svårt att få fram i en rapport är min roll vad jag egentligen gör särskilt nu när så mycket av min tid går åt att vara flexibel och hitta nya lösningar.

Men från ett arbetsperspektiv är det viktigaste med HAMSAM inte bara att individerna har en större möjlighet att påverka sitt eget liv utan nätverkande för mig med hälsocentralen och att lära känna individerna på ett annat plan än vad man gör vid anställningsintervjuer cv skrivande.

En rekryterare som frågade vad vi jobbade med för personlighets tester för att veta hur individen är matchningsbar. 10% CV, 20% personlighets test men det bästa är när man kan se personen i en miljö. Så då känns det som det arbete vi lagt upp för att bättre kunna matcha våra individer ut i sysselsättning där vi lägger mycket tid på olika typer av evenemang.

Det som har gett mycket under 2018 början 2019 är erfarenhetsutbytet i Bryssel. Finland och Studias konferens om hur vi kan jobba för att kvinnor lättare ska nå arbetsmarknaden. Labour market i Stockholm EU konferens.

Kenyaresan gav mycket info om vad de individer som vi jobbar med har varit med om tidigare.

VM har varit nyttigt för att knyta nya kontakter och jobba närmare en hel del av tillverkningsföretagen som är potentiella arbetsgivare för många av våra individer.

Avslutningsvis skulle jag ville tacka för de här åren och med stolthet säga att utan Samordningsförbundet hade vi aldrig varit där vi är idag så tack för att ni har finansierat oss under dessa år.