

2020 - 2022



Lokal följeutvärderingsrapport

Fortsatt Samverkan Leder till Arbete

Marianne Westring Nordh



Kommunförbundet
Kalmar län

FORTSATT
Samverkan
LEDER TILL ARBETE



Innehåll

Bakgrund.....	3
Utmaningar	4
Metoder kopplade till det lokala följeutvärderaruppdraget	5
Horisontella principer - Temadagar	6
Jämställdhet	6
Utvärderingen av dagen	6
Uppföljning	6
Tillgänglighet.....	7
Kommentarer från utvärderingen av dagen	8
Uppföljning	8
Ickediskriminering	8
Kommentarer från utvärderingen	9
Kommentar från utvärderingen	10
Kommentarer från utvärderingen	11
Uppföljning	11
Delaktighet.....	11
Kommentarer från utvärderingen	13
Uppföljning	13
Kompetensutveckling - Utbildningar.....	15
Projektledarutbildning.....	15
MI.....	15
7Tjugo	15
Uppföljning	15
Lösningfokus.....	16
Vägledare enligt Delaktighetsmodellen	16
Kommentarer från utvärderingen	16
Uppföljning	16
Butikskunskap och kundservice	17
Kommentarer från utvärderingen	17
Uppföljning	17
Arbetsförmågebedömning	17
Kommentarer från utvärderingen	17
Uppföljning	18
Målgruppsinriktningar i starten av FSLA.....	18
Deltagarnas perspektiv på vad som finns och vad som behövs	19

Självskattning/ progressionsmätning	22
Personalperspektiv	22
Resultat från självskattning personal.....	23
Nätverk och deras betydelse	24
Vad har projektet bidragit till	25
Sökandelots	25
Organisationsstruktur för fortsatt samordning och samverkan	25
Projektet har gjort skillnad	26
Ytterligare effekter	27
Tankar i arbetet framåt	27
Socioekonomisk analys.....	27
BIP.....	27
Stöd lokal projektledare	27
Fokusgrupper	28
Arbetsgivarkontakter	28
Metoder för arbete med unga.....	28
Metoder för Språkutveckling	28
Referenser	29

Bakgrund

Projektet Fortsatt Samarbete Leder till Arbete (FSLA) är som namnet säger ett fortsättningsprojekt och omfattar nio av Kalmar läns 12 kommuner. Dessa är Borgholm, Emmaboda, Hultsfred, Mönsterås, Mörbylånga, Nybro, Torsås, Vimmerby och Västervik.

Det övergripande syftet har varit att öka förutsättningarna för de som står långt ifrån arbetsmarknaden att komma till en långsiktig sysselsättning, arbete eller studier. Ett andra syfte har varit att utveckla vidare och implementera det som blev framgångsfaktorer i föregående projekt Samverkan leder till arbete (SLA).

Vid tillfället för ansökan och den avstämningsrapport som lämnades till ESF efter analys- och planeringsfasen räknade kommuner med att ha 446 deltagare i projektet, 50% kvinnor och 50% män. Kommunförbundet Kalmar län har varit projektägare och samordnat de lokala ledningsgrupperna i kommunerna, samt övriga deltagande aktörer.

Fortsatt Samverkan Leder till Arbete (FSLA) har varit ett projekt som har fokuserat på att arbeta med de målgrupper av individer som står långt ifrån arbetsmarknaden och som av olika anledningar har svårigheter med att komma i långsiktig sysselsättning. Åldersgruppen har varit från 18 till 64 år.

Primär målgrupp (446 deltagare)

- Kvinnor och män (18–64 år)
- Unga (18–24 år)
- Nyanlända
- Långtidsarbetslösa
- Har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga
- Har varit sjukskrivna och är i behov av stöd för återgång till arbete

Syftet med projektet kopplat till deltagarna har varit:

- Stärkta förutsättningar för deltagarna i projektet att komma i långsiktig sysselsättning eller studier
- Förbättrad psykisk & fysisk hälsa

Sekundär målgrupp, de medverkande aktörernas personalgrupper, där projektets syfte har varit att

- Höja kompetensnivån
- Finna/skapa effektiva metoder & verktyg i AME-organisationerna
- Öka samverkan
- Minskade samhällskostnader

Utmaningar

När det gäller utmaningar under projektgenomförandet är det särskilt två aspekter som behöver lyftas upp och det är pandemin samt Arbetsförmedlingens omorganisation. Dessa är inte unika för FSLA, men har likväl påverkat utvecklingen av projektet. Ytterligare utmaning i projektet var att ingen ny koordinator anställdes samt att vikarierande projektledare slutade i förtid.

• Pandemin

När det gäller pandemin handlar det dels om det individnära arbetet, men framför allt om att möjligheterna till praktik var mycket begränsade i några av kommunerna under en längre tid av projektet. Detta drabbade främst de ”nya” kommunerna i projektet. Kommuner som fanns med under SLA hade upparbetade arbetsgivarkontakter sedan tidigare och de fanns kvar aktivt under pandemin.

”Pandemin har självklart påverkat. Vi kom inte i gång som vi tänkt med grupper till exempel. Det var helt stängt gällande praktik under första delen av vår tid i projektet på grund av pandemin.”

”... merparten var ju ändå ute på praktik när det blev så ... där måste jag säga att jag hade nog ingen som blev hemskickad på grund av pandemin ... vi petade ju ut ändå några stycken trots pandemin”

• Arbetsförmedlingen

Utmaningarna kring Arbetsförmedlingen (Af) beskrivs ur några olika perspektiv. Grundläggande är dock att Af uppfattas som en frånvarande part i arbetet kring deltagarna i allmänhet, men i projektet i synnerhet. Detta innebär dels att det beskrivs ha varit svårt att få de deltagare till projektet som var avsikten. I nästa led beskrivs utmaningar med förändrade förutsättningar för och tillgång till beslut om anställningsstöd.

”Arbetsförmedlingens reformering har inte varit till godo för oss i kommunerna. Potentiella deltagare har hanterats av andra aktörer som i många fall saknat rätt resurser”

”Flertalet av deltagarna i projektet står betydligt längre från arbetsmarknaden vilket gör måluppfyllelsen svårare att nå”

”Anställningsstöden har förändrats mot de förutsättningar som fanns när vi gick in i projektet”

”Svårt med kontakter med AF centralt vid ex anställningar”

Det ska samtidigt tilläggas att det i första hand varit på strategisk nivå som samarbetet med Arbetsförmedlingen beskrivs som bristfälligt. På lokal nivå beskrivs upparbetade personkontakter som fortfarande finns kvar ha motverkat de utmaningar som funnits.

”AF har saknats i den regionala samverkan. Lokalt har vi kontakt och vi har kontinuerliga möten”.

Avsaknad av koordinator (från mars till augusti 2021) **och vikarierande projektledare** (från maj till oktober 2021) påverkade möjligheten för de lokala projektledarna att få det stöd som de hade kunnat behövt, då tiden inföll med uppstarten av genomförandefasen av projektet.

Metoder kopplade till det lokala följeutvärderaruppdraget

I och med att vi varit två utvärderare kopplade till detta projekt har uppdragen delats enligt följande. Tranquist utvärdering har haft ansvar för det övergripande perspektivet med inriktning på struktur, ledning och deltagarstatistik. Han har även följt utvecklingen av de två valideringsmetoder som prövats och de av strategisk ledningsgrupp beslutade arbetsgrupperna.

I det lokala följeutvärderingsuppdraget har uppdraget varit att ha ett deltagare- och personalperspektiv, inspirera och följa upp arbetet kring de horisontella perspektiven, genomföra fokusgrupper och finnas som närvarande ”bollplank” till projektledningen.

I arbetet att genomföra detta har i första hand kvalitativa metoder kommit till användning. Dessa har i första hand bestått i att genomföra fokusgrupper tillsammans med deltagare och personal var för sig, och då även ge återkoppling till desamma. Vid besök ute i AM(I)E verksamheterna har observationer, intervjuer med lokala projektledare och spontana samtal bidragit till utökad information. Dessa har förts vidare i dialog med projektledning.

Självskattningsmaterial har formats med inspiration från Skolverket och skickats ut vid två tillfällen med ett års mellanrum till personal ute på AMIE enheterna. Dessa har återkopplats och förts i dialog till respektive personalgrupp i digitala eller fysiska möten efter skattningstillfällena. Då enbart på gruppnivå.

Temadagar har planerats och genomförts kopplat till de horisontella principerna samt delaktighet.

Utbildning till Vägledare enligt Delaktighetsmodellen (DMO) har erbjudits till alla medverkande kommuner.

Slutligen har uppdraget inneburit att finnas med som ”bollplank” till projektledare och koordinators under projekttidens gång.

Horisontella principer - Temadagar

I samband med avslutandet av projektet Samverkan Leder till Arbeta (SLA) uppmärksammades att det behövdes läggas mer specifikt fokus på de horisontella principerna och aktivt koppla dem till de medverkande arbetsmarknads- och integrationsenheters verksamheter. På vilket sätt knyter de an sitt lokala arbete till de horisontella principerna och vad kan utvecklas kring de samma?

Under hösten 2021 och våren 2022 genomfördes temadagar kopplat till respektive horisontell princip och därutöver en temadag kring delaktighet och vad detta innebär. Dessa temadagar genomfördes med föreläsningar kombinerat med gruppövningar och därefter workshops där respektive kommun fick gå igenom hur de arbetade med dessa frågor i nuläget och vad de skulle kunna förändra och förbättra i den egna verksamheten.

Jämställdhet (45 personer)

Temadag jämställdhet genomfördes tillsammans med **Helen Nilsson**, Länsstyrelsen i Kalmar län. Inför temadagen hade alla som anmält sig blivit ombudade att läsa igenom material från Länsstyrelsen om jämställdhet.

Det var god uppslutning från medverkande kommuner och dagen genomfördes fysiskt. Dagen uppskattades extra då det under lång tid varit restriktioner på grund av pandemin som gjorde att man inte kunnat träffas fysiskt. Förmiddagen bestod av föreläsning varvat med gruppuppgifter där kommunernas medverkande blandades. Svaren visade på hur vi tänker kring kön och visade tydligt på vilka attribut som deltagarna kopplade till respektive kön och hur dessa kan påverka hur vi även kopplar kön till olika arbetsuppgifter. Under eftermiddagen satt man kommunvis och pratade kring frågeställningar om hur det ser ut på deras respektive arbetsplatser idag och vad de kan förändra och förbättra framåt.

Utvärderingen av dagen visade att upplägget hade uppskattats. Det som påpekades var att det hade varit bra om föreläsaren hade varit kvar under eftermiddagens kommunvisa workshops. Detta för att få hjälp i att bryta invanda tankebanor.

”Bra med täta workshop och mycket kul att det blandades olika kommuner i grupperna. Det ger automatiskt andra utbyten och kanske en bredare syn på ämnet för att det blir en ny röst i gruppen. Jättebra med workshopen – hur det går att arbeta vidare i vår egen kommun.”

”Hade varit bra om föreläsaren hade varit kvar och kanske kunde komma med reflektioner på våra åtgärder för att hjälpa oss att komma längre och bli mer konkreta.”

Uppföljning

Jämställdhetsperspektivet ute i kommunerna har förbättrats under projektets gång. Det finns en större medvetenhet och förståelse för att verksamheten behöver rikta sig till både män och kvinnor oberoende av arbetsuppgifter. Tidigare och till viss del fortfarande är män i de ”hårda” verksamheterna som snickerier och verkstad, medan kvinnorna i första hand finns i secondhand, kök eller handarbetsdelen. Det som har kommit till eller diskuteras under projektets gång är att ha någon form av ”pröva på” - cirkulation mellan arbetsuppgifterna för alla oavsett kön. Man har skapat gemensamma fora där dagens aktiviteter tas upp och det ges möjlighet för deltagarna att välja var man vill prova på under dagen.

Tillgänglighet (55 personer)

Även denna temadag var planerad som en heldags fysisk träff. Tyvärr slog pandemin till igen, med nya restriktioner som innebar att dagen i all hast behövde genomföras digitalt. Detta innebar en heldag i digital uppkoppling. I utvärderingen av dagen var detta en sak som påpekades. Det var svårt att sitta en hel dag framför datorn och vara aktiv.

Under dagen genomfördes fyra föreläsningar med fokus på hur tillgänglighet behöver uppmärksammas ur både språklig, fysiska och neuropsykiatriska perspektiv. Två av föreläsarna hade egna erfarenheter utifrån sina funktionsnedsättningar, som de delade med sig utav, en föreläsare var forskare på området språk kopplat till tillgänglighet.

Moa Brännström från Länsstyrelsen inledde dagen med att gå igenom antidiskrimineringslagen, med särskilt fokus på personer med funktionsnedsättningar. Till att börja med redogjorde hon för skillnaden mellan begreppet funktionsnedsättning som är kopplat till individen och begreppet funktionshinder som uppstår i relation till omgivningen. Funktionshinderpolitik handlar om att förebygga och ta bort dessa hinder så att jämlikhet och delaktighet på lika villkor kan uppstå. I detta har Länsstyrelsen i samverkan med Myndigheten för delaktighet och Sveriges kommuner och regioner SKR i uppdrag att stödja kommunerna fram till 2023 i deras funktionshinderspolitiska strategier och planer.

”Om rättigheterna ska säkerställas, om det nationella målet ska nås och personer med funktionsnedsättning ska kunna delta i samhället på lika villkor måste funktionshinderperspektivet genomsyra all kommunal och regional verksamhet tvärsektorielt”

Hon avslutade med att gå igenom inriktningen av funktionshinderpolitiken där universell utformning, tillgänglighet, individuellt stöd och ickediskriminering är delar i detta arbete.

Språk och kommunikation är enligt forskaren **Jonas Stier** centrala i mötet med de individer som vi träffar. Här berördes flera områden kopplade till språkets betydelse. Enligt föreläsaren är syftet med kommunikation bland annat att överleva, informationsbyte, lärande, egna uttrycksbehov, identitetsskapande, förstå världen med mera. Föreläsaren ställde frågan om ”språk, tanke och kultur kunde vara olika portar till verkligheten?” Kulturperspektiv beskrevs som ”mönster som många delar”. Avslutningsvis menade föreläsaren att det behöver finnas både intersektionellt, normkritiskt och interkulturellt synsätt, samt ett gemensamt eller uttalat synsätt på vad man menar med tillgänglighet och delaktighet för att kunna nå fram till varandra.

Det som många ser som enklare att åtgärda är den fysiska tillgängligheten. Här handlar det om att se till att personer med funktionsnedsättningar av olika slag kan komma till på lika villkor som personer utan dessa funktionsnedsättningar. Föreläsaren **Lars-Göran Wadén** beskrev hur hans liv som rullstolsburen påverkas om inte samhällsutvecklare har ett utgångsläge om universell utformning. Tanken bakom universell utformning beskrev han så här:

”Erfarenheterna och kunskaperna hos användarna med störst behov sätts i centrum vid innovation och utveckling, så att mer inkluderande lösningar kan utformas.”

När det gäller att skapa större/bättre tillgänglighet för dem med neuropsykiatrisk problematik blir det lite knepigare. Finns många olika funktionsnedsättningar inom området. Men det som **Malin Lucchesi Jingåker** lyfte som viktigast var att formulera sig klart och tydligt. Inte använda för krångliga ord eller långa meningar. Detta kan göra att budskapet försvinner för den med någon eller flera av dessa former av funktionsnedsättningar. Något som alla myndigheter och

kommuner borde gå igenom är sina hemsidor. Där finns det enligt föreläsaren mycket att göra för att skapa större tillgänglighet.

Kommentarer från utvärderingen av dagen

Bra gästföreläsare. Det är alltid intressant att höra vad någon har varit med om, hur livet påverkas av samhället. Funderingar kommer direkt i gång, vad kan jag som individ och kommunanställt göra?

Insiktsfull och bra information. Mycket bra att det är individer som själva upplever detta i vardagen och även arbetar med det. Ger ökad förståelse.

Inför kommande temadagar finns det önskningsom fortsatta fördjupningar kring hur digitaliseringen i samhället påverkar olika medborgares tillgänglighet, här uttalat personer med olika funktionsvariationer. Då fler och fler av AM(I)E verksamheterna upplever att denna målgrupp ökar, finns det även önskningsom förslag på metoder för att bättre kunna bemöta och coacha personer med olika funktionsvariationer.

Jag skulle vilja veta/diskutera mer om hur det digitala samhället påverkar individer med funktionsvariation men också andra som inte kan/vill anpassa sig till det digitala samhället vi lever i. Hur tillgängliga är vi egentligen?

Tycket att det är mycket intressant med funktionsvariation hur det ska bemötas, kunna komma ut till arbetslivet, kunna hjälpa och pusha.

Uppföljning

Här kan vi se att projektet verkligen har bidragit till att lokalerna på AM(I)E har blivit betydligt mer tillgängliga för både deltagare, personal och allmänhet. Den gemensamt stora förändringen är kopplad till verksamheternas secondhandbutiker. Här får vi utöver denna temadag tacka för butiksutbildningens kunskapsuppfyllning och inspiration. Detta tillsammans har bidragit till att man rent fysiskt kan röra sig mycket friare och materialet som finns till försäljning har rent visuellt blivit mer tillgängligt. Utöver denna förändring har några av verksamheterna förändrat i de befintliga lokalerna för övrig verksamhet så att de har blivit öppnare för alla.

Det område som behöver upprepas och visa på hur det rent praktiskt kan arbetas med är framför allt kommunikation både skriftlig och muntlig med personer som har någon form av MPF symptom. Detta gäller även för de medverkande aktörernas hemsidor. Dessa behöver uppdateras så att de blir tillgängliga för alla, exempelvis genom att skapa sidor med lätt svenska.

Ickediskriminering (40 personer)

Till denna temadag som också fick genomföras digitalt hade vi tagit lärdom från tidigare tillfälle och delade upp föreläsningarna på två halvdagar efter varandra. Första dagen inleddes av **Robert Johansson** från inKultura. Hans föreläsning rörde sig runt begreppet arbetsmarknadsintegration och vad detta kan innebära. Är det frågan om en kvantitativ eller kvalitativ integration? Han pekade på det större antalet arbetslösa för de som är utrikesfödda och menade att denna högre siffra berodde på:

- *Att arbetsmarknaden har förändrats (exempelvis högre krav på kvalifikationer)*
- *Diskriminering (åtminstone en delförklaring)*
- *Språkets betydelse (utan tvekan en viktig faktor)*
- *Kulturella normer och värderingar (kulturfärdigheter)*

Andra hinder kan vara utbildningsbakgrund och hälsoskäl. Det kommunerna kan göra för att förbättra för utlandsfödda medborgare är förslagsvis att anordna utbildningsinsatser, samverka mellan verksamheter, skapa kontaktytor mellan inrikes- och utrikesfödda, underlätta för civilsamhälle och frivilligorganisationer, se över arbetsmoment och arbetsuppgifter, ordna praktikplatser och ha handledarskap tillgängligt. Detta enligt inKulturans föreläsare.

Kommentarer från utvärderingen kopplad till Robert Johanssons föreläsning;

Vi får inte glömma den kvalitativa integrationen, upplever deltagaren själv delaktighet och samhörighet - behöver inte höra samman med att man fått/inte fått anställning. Viktigt att ställa frågan, och vad gör vi annars för integrationen? Bra med konkret lista från Robert vad kommuner kan göra, t.ex. är vi idag dåliga på samverkan med civilsamhället. Faktumet att hudfärg är något man alltid bär med sig, inte går att bortse ifrån. Flera faktorer kan samverka.

Utrikesfödda saknar nätverk, vi får hjälpa till med nätverk. Vi behöver också bli bättre på att engagera hela samhället

Kitimbwa Sabuni från Länsstyrelsen i Stockholm dagens andra föreläsare hade fokus på rasism i arbetslivet. Här lutar han sig mot regeringens definition av rasism.

- *När regeringen i denna plan använder begreppet rasism avses uppfattningar om att människor på grund av föreställningar om ras, nationellt, kulturellt eller etniskt ursprung, religion, hudfärg eller annat liknande förhållande är väsensskilda från varandra och att de därmed kan eller bör behandlas på olika sätt.*
- *Ett viktigt perspektiv är att det finns strukturell rasism. Regeringen använder begreppet strukturell rasism i betydelsen att rasistiska handlingar inte alltid baseras på en individs politiska övertygelse utan kan ske omedvetet. Det innebär att rasism, i olika former, finns som en del av samhällets strukturer.*
- *Det får till följd att människor får olika tillgång till rättigheter och möjligheter, makt och inflytande på grund av andras medvetna eller omedvetna föreställningar om en individs grupptillhörighet (Regeringen 2016).*

Sabuni hade sex påståenden som han lyfte och bad deltagarna på temadagen att reflektera kring och ärligt känna in vilket som stämde för dem. Dessa sex punkter var;

1. *Jag kan bete mig opassande utan att oroa mig för att folk ska tänka att människor med min hudfärg överlag har dålig moral.*
2. *Jag talar sällan (eller funderar sällan på att tala) med barnen i mitt liv om hur de kan uppfattas av andra på grund av deras hudfärg.*
3. *Jag kan vara ganska säker på att om jag ber att få tala med chefen så kommer jag att få att ha att göra med en person med min hudfärg.*
4. *Om en polis eller butikskontrollant stoppar mig så kan jag vara säker på att jag inte blivit utvald på grund av min hudfärg.*
5. *Områden där det bor människor med min hudfärg anses allmänt som "bra" områden.*

6. *Om jag råkar ut för en negativ erfarenhet frågar jag mig sällan om det har med min hudfärg att göra.*

Härefter kopplade Sabuni sin föreläsning till arbetsmarknaden och om hur hudfärg spelar roll i arbetslivet. Här menade han att en person född i Afrika eller med minst en förälder född där och med universitetsstudier fick en genomsnittlig disponibel inkomst som motsvarar en person ur övriga befolkningen med max treårig eftergymnasieutbildning. Övriga befolkningen har högre lön och fem gånger så stor chans (sannolikhet) att bli chef än svenskfödda afrosvenskar med motsvarande utbildning.

Avslutningsvis gick Sabuni igenom de olika diskrimineringsformerna där dynamisk diskriminering var en av dem. Denna innebär att diskriminering ackumuleras sekventiellt över en livstid och ackumuleras över flera generationer. Han berättade vidare om mikroaggressioner vilka kan ta sig olika uttryck genom handlingar, yttranden och förhållningssätt, från den som har beteendet gentemot den som utsätts. Beteendet är ofta omedvetet, men kan ta sig medvetna uttryck. Han hänvisade även till en studie där Martin Wolgast & Sima Nourali Wolgats (2021) fann belägg för betydande motstånd mot aktivt arbete mot diskriminering kopplat till etnicitet och hudfärg hos vita.

Kommentar från utvärderingen kopplad till Kitimbwa Sabuni's föreläsning;

7. *Frågorna vi skulle fundera över var en ögonöppnare. Den som är mer utsatt funderar mer på de här frågorna.*
8. *De 6 påståendena som Kitimbwa radade upp för oss gör att det blir så tydligt vilken homogen privilegierad grupp vi är i vår arbetsgrupp och att frågan om rasism inte är något vi i vår grupp märker av, inte i vår arbetsmiljö i alla fall och för att vi inte heller diskuterar den. Vi lyfter, att det i en så homogen grupp som vi är på vår arbetsplats kan tycka, att det är svårt att diskutera kring rasism då vi själva inte upplever det.*

Den andra dagens föreläsningar inleddes av människorättsjuristen och styrelseledamoten i det oberoende institutet för mänskliga rättigheter Annika Jyrwall Åkerberg. Hon startade upp sin föreläsning med att prata om "International Convention on the Elimination of all Forms of Racial Discrimination", där artikel 1 lägger grunden för hela konventionen.

I denna konvention avses med uttrycket rasdiskriminering varje skillnad, undantag, inskränkning eller företräde på grund av ras, hudfärg, härkomst eller nationellt eller etniskt ursprung som har till syfte eller verkan att ointetgöra eller inskränka erkännande, ätnjutande eller utövande på lika villkor av mänskliga rättigheter och grundläggande friheter på politiska, ekonomiska, sociala, kulturella eller andra områden av det offentliga livet.

Vidare gick hon igenom de svenska diskrimineringslagarna och grunderna för dessa. Hon förtydligade även de olika former av diskriminering.

- Direkt diskriminering
- Indirekt diskriminering
- Bristande tillgänglighet
- Trakasserier
- Sexuella trakasserier
- Instruktioner att diskriminera

Dagen avslutades med Camilla Gisslow från TransForming och hennes föreläsning utgick ifrån ett HBTQ perspektiv. Hon gick igenom vad som kännetecknar olika könsidentiteter. Därefter beryste hon vad som är viktigt i mötet med människor, i detta fall människor som inte identifierar sig utifrån den heterogena könsnormen. I detta resonemang tog hon upp rädslan för att inte bli acceptera och inkluderad, rädsla för diskriminering, att det är jobbigt att svara på omgivningens nyfikna frågor. Vidare tog hon upp rädslan för att bli autad (att "tvingas" komma ut), inte passa in och rädslan för att förlora relationer, jobb med mera. För att dessa rädslor ska undvikas menade hon att det behöver byggas trygga och inkluderande verksamheter. De är bärare av kunskap och bra bemötande, som reducerar risken för kränkningar och utsatthet.

Kommentarer från utvärderingen av denna dag

Jag var bara med eftermiddagen den 16 febr men då var det väldigt bra, bra kombo med de två föreläsarna även om det hade varit bra med en hel föreläsning och diskrimineringslagen - det fanns mer att lyfta när tiden var slut:) Hon hade behövt dra lite mer konkreta exempel där gränsdragningarna är svåra.

Camilla Gisslow intressant och givande att få ta del av hennes personliga erfarenheter. Mycket lyssnarvänlig.

I kommentarsfältet om vad som kan vara bra att tänka på framåt lämnades tankar om att det skulle vara bra att följa upp vad som händer ute i kommunerna efter temadagarna. Blir det några förändringar eller fortsätter allt som tidigare? Det fanns också önskingar om mer metodologiska tips på hur man kan jobba med de horisontella principerna på hemmaplan. Det upplevdes svårare att få i gång dialog i grupparbeten när det är digitala temadagar.

Följ upp om/vad kommunerna gjort utifrån det som tagits upp de här dagarna. Det är lätt att vara engagerad i utbildning, men sen kommer vardagens arbetsuppgifter som ska lösas.

Mer koppling till metoder som man kan använda sig av

Blir svårt att få i gång bra diskussion som ger effekt framöver under kort tid och då man inte känner varandra

Uppföljning

När det gäller ickediskriminering var det många som fick aha-upplevelser när det gäller fördomar och rasism. En del av medverkande kommuner följde upp detta tema på hemmaplan då det de facto är så att merparten arbetar med deltagare som är utlandsfödda. Ickediskriminering är inte ett ämne som lyfts i vardagen på det sätt som det kanske skulle behövas. Så precis som med tillgänglighetsfrågan är detta ett tema som kan behöva repeteras och fördjupas framöver.

Delaktighet (30 personer)

Begreppet delaktighet har varit något som lyfts i fokusgrupper både med deltagare och personal på AM(I)E verksamheterna i de medverkande kommunerna. Många har haft undringar om vad delaktighet egentligen innebär och hur man ska tolka begreppet. Detta bidrog till att FSLA anordnade en temadag på detta ämne. Till dagen bjöd vi in forskare som på kompletterande sätt har tittat på vad delaktighet innebär.

Filosofie doktor **Linda Weidenstedt** var först ut och pratade om sin forskning kring frågorna

- Vad är delaktighet?
- Vad är makt?
- Vad är empowerment?

Delaktighet innebär enligt Weidenstedt både respekt och makt genom att bli tagen på allvar som aktör. Ju mindre respekt desto mindre makt. För att ha makt behöver individen kunna handla av fri vilja. Hon gick vidare i att förklara begreppet empowerment där hon menar att det inte finns någon bra översättning av begreppet. Det närmaste vi kan komma är att det handlar om självstyrelse och autonomi.

”Att överföra makt till någon är en balansakt som kräver mycket reflektion, fingertoppskänsla och social kompetens. Den andres perspektiv är viktigare än mitt.”

Hennes slutsatser var att vi kommer med vår ryggsäck fylld med sociala förutsättningar och att dessa skiljer sig åt. I arbetet med andra människor är det viktigt att ta reda på vad som finns i den andres ryggsäck och att ta reda på om och på vilket sätt de skulle vilja ha mer makt eller vilja vara mer delaktiga och deltagande. Maktöverföring och deltagande ska ske på deras villkor.

Kommundoktorand **Erika Högstedt** berättade från sitt avhandlingsarbete kring frågor om hur delaktighet kan påverka hållbarhet på arbetsförmågan. Hon genomför denna forskning i Östergötland och i några kommuner i Kalmar län. Målgruppen för studierna är personer med ADHD och/eller AST och där hon vill få deras syn på sin arbetsförmåga och vad de anser bidrar till en bra och hållbar arbetssituation för deras del. I de intervjuer som hon genomfört har hon inte träffat någon som anser sig ha en hållbar arbetssituation. För att få en hållbar arbetssituation handlar det enligt respondenterna om i vilken utsträckning de själva kan vara med och påverka sin arbetssituation.

Hon hänvisar till FN:s stadgar där delaktighet är en mänsklig rättighet och där delaktighet enligt WHO är ett engagemang i sin livssituation och att det är en förutsättning för hälsa.

Anna Olheden, utvecklingsledare Region Kalmar län och **Daniel Abrahamsson**, utvecklingsledare Kommunförbundet Kalmar län, presenterade och berättade om Kalmar läns modell för invånarmedverkan. Denna medverkan ska bidra till att förbättra stöd, vård och omsorg inom länets socialtjänst och sjukvård.

Invånare, brukare, patient, närstående eller personal, alla har viktiga kunskaper och erfarenheter. Det är därför viktigt att träffas och göra saker bättre tillsammans.

Man har byggt upp en så kallad ”intressebank/resursbank” som består av personer med egen erfarenhet som innevånare, brukare, patient eller närstående. De kan vara delaktiga på olika nivåer och i detta sammanhang är det främst i utvecklingsaktiviteter och i ledning och styrning. Föreläsarna pekar på att förutsättningarna för en bra insats är att det är ett tydligt uppdrag, att man får stöd i samband med deltagande. Det är också viktigt att man får den möjlighet till kompetensutveckling som kan behövas. Deltagare erbjuds arvode och reseersättning och det görs en återkoppling. Man har samarbete och temadialoger med Funktionsrätt och man har remissrutin kopplad till Läns gemensam ledning som består av länets social- och omsorgschefer, verksamhetsansvariga från Region Kalmar län och två brukarrepresentanter.

Från 2016 och fram till idag finns cirka 150 personer i intressebanken och det är genomförts ungefär 470 insatser av medverkan. De grupper som är svårast att nå är ungdomar och personer med olika kulturell bakgrund.

Dagen avslutades med att **Roger Hansson** från Human Resources Index Institute som berättade om STAMINA modellen, som har utvecklats i ett mångårigt forsknings- och utvecklingssamarbete mellan forskare vid Uppsala universitet och metodutvecklare vid Human Resources Index Institute. Detta för att göra arbetsmiljöarbetet och verksamhetsutvecklingen enkelt och tidseffektivt. Modellen är till för att hjälpa chefer och arbetsgrupper att utveckla sin verksamhet av egen kraft utan att behöva blanda in utomstående resurser eller experter. Den bygger på att den egna arbetsgruppen har tre återkommande träffar där man några dagar tidigare har kartlagt hur var och en uppfattar arbetsituationen just nu.

Träffen är inriktad på att genomföra det gruppen ser som angelägnast och att vid nästa träff följa upp att det blivit gjort. STAMINA betyder uthållighet och det är uthålligheten som visat sig ge resultat.

Träffarna som omfattar mellan 30–60 minuter går ut på att gemensamt överlägga det som kommit upp genom att resonera tillsammans, komma överens och genomföra. ”Trestegsloopen” som är arbetssättet bidrar till delaktighet genom individuell reflektion, tänka tillsammans i liten grupp och sammanfattning i stor grupp.

Hansson gick sedan igenom hur man praktiskt kan arbeta genom att gå igenom gruppens fritextsvar som byggde på STAMINA blankett som hade skickats ut inför temadagen. I dessa svar kunde man utläsa att ”yttre omständigheter, omvärld” är det område som flest upplevde som utmanande i arbetet på AM(I)E enheterna. Reflektioner som lämnades var bland annat; stressigt utmanande, föränderlig, långsamt tempo i processerna. De områden som hade övervägande gröna markeringar var ”kompetens och lärande”, ”tidsanvändning och arbetssätt” och ”genomförande och uppföljning”. Här menade man bland annat att det var utvecklande möten med människor, varierande arbetsuppgifter, att skapa förutsättningar för människor att utvecklas och att man utvecklas själv.

Avslutningsvis gav han alla medverkande kommuner möjligheten att få prova modellen gratis under en period.

Kommentarer från utvärderingen av dagen

Samtliga föreläsare var väldigt bra och deras olika ”fält” kompletterade varandra på ett bra sätt.

Känns bra att få en teoridragning av de som forskar i ämnet. Viktigt med stark vetenskaplig förankring.

...det var även intressant att få höra om intressebanken.

Uppföljning

När det gäller delaktighet är detta något som det varit fokus på redan från SLA projektet och med fortsättning under FSLA. Flera av de modeller som det funnits möjlighet att kompetensutveckla sig inom bygger på deltagarnas medverkan och delaktighet. Fokusgrupperna har bidragit till insamling av vad som är viktigt att tänka på både utifrån deltagarnas perspektiv likaväl som ur personalperspektiv.

Vad tänker de medverkande att AM(I)E kan bidra med för att de som deltagare ska komma närmare arbetsmarknaden och vad ser personalen att de behöver för kunskap för att kunna ge rätt form av stöd?

Då det funnits många tankar och funderingar kring vad medverkan och delaktighet är och ska bestå av i detta sammanhang såg vi att ett teoretisk och vetenskapligt förankrad temadag var att föredra under denna dag.

Ute i verksamheterna har delaktigheten ökat för deltagarna på så sätt att man har fler gemensamma möten och att det som tidigare nämnts finns större möjligheter för deltagarna att själv avgöra vilken aktivitet de ska vara i under dagen. För personalen har det bidragit till en ökad kunskap om den maktposition som de befinner sig i, i relation till deltagarna, och att de då fått möjlighet till att utöka sina redskap för att ge det stöd som deltagarna är i behov utav.

Kompetensutveckling - Utbildningar

Mål med utbildningarna i projektet/en har i första hand varit att skapa olika vägar för att öka delaktighet och möjlighet till påverkan för den primära målgruppen, samt att bidra till kommunöver- skridande samarbete och kunskapsutveckling. Under projektets gång har det getts möjlighet för personal, och i vissa delar för deltagare, att vidareutveckla sig i metoder som öppnar upp för delaktighet och stöd, som bidrar till att deltagarna ges möjligheter att komma närmare studier och/eller arbete. Siffrorna inom parentes är antalet medverkande vid respektive utbildning.

De utbildningar som erbjudits och genomförts är

- Projektledarutbildning (14)
- MI – motiverande samtal (20)
- 7Tjugo (14)
- Kommunikation – vilken betydelse har denna? (genomfördes halvdag tillsammans med personal och deltagare, kommunövergripande) (31)
- SE – supported employment (10)
- Lågaffektivt bemötande (36)
- Lösningfokus (11)
- Vägledare enligt Delaktighetsmodellen (10)
- Butiksutbildning (18)
- Arbetsförmågebedömning (16)

Projektledarutbildning

Alla lokala projektledare erbjöds och gick en projektledarutbildning i starten av projektet. Detta för att ge dem bättre förutsättningar att genomföra sitt uppdrag på hemmaplan.

MI

Motiverande samtal (MI – **Motivational Interviewing**) är en kommunikationsmetod som hjälper individen att formulera en egen förståelse för sina problem och egna argument för förändring. Metoden ska stärka individens motivation, så att den önskade förändringen verkligen blir av.

7Tjugo

7TJUGO® är en kombination av en grundutbildning i empowermentpedagogik och ett omfattande metodmaterial att använda i arbetet med människor från tonåren och uppåt i åldern. Det finns ingen övre gräns. Fokus ligger på personlig utveckling och förändringsprocesser. Utbildningen genomförs under 4 dagar (2+2).

I detta projekt har utbildningen genomförts i samarbete med Samordningsförbundet som är en av medaktörerna i FSLA. De har i sin tur handlat upp utbildningen hos Swedish Empowerment Center.

Uppföljning

Detta är en modell som några av de medverkande kommunerna har haft sedan tidigare. Deras goda erfarenheter av 7Tjugo medverkade till att utbildningsinsatser genomfördes i detta projekt. I dag har alla medverkande kommuner någon eller några som är utbildade i modellen och flertalet är redan börjat arbeta aktivt med densamma. Denna modell likväl som Delaktighetsmodellen bygger på att stödja deltagarna till att ta makten över sin egen vardag och sitt liv. Se möjligheter i stället för hinder.

Lösningfokus

Lösningfokus är ett evidensbaserat arbetssätt, en samarbetsmodell, där fokus ligger på människors resurser, förmågor, tidigare framgångar och önskade framtid. I samtal, samarbete och dialoger uppmärksammar man det som redan fungerar, ansträngningar som människor gör för att det ska bli bättre och hur man märker att det blir bättre. Det är detaljerna i den önskade framtiden som man fokuserar på och lägger vikt vid i samtalen.

Metoden är uppfunnen - beskriven av Steve de Shazer, Insoo Kim Berg och deras medarbetare på Brief Family Therapy Center, Milwaukee, USA.

Vägledare enligt Delaktighetsmodellen

Mönsterås, Västervik och Torsås har utbildat Vägledare enligt Delaktighetsmodellen (DMO). I Mönsterås och Torsås har utbildningen genomförts tillsammans med kollegor från Daglig verksamhet inom LSS-området. Tyvärr kunde inte personal från AM(I)E i Torsås slutföra utbildningen. I Mönsterås kommun har utbildningen medverkat till ett möjligt *förvaltningsöverskridande arbete*. I Västervik finns samma möjlighet då det sedan tidigare finns utbildade vägledare enligt DMO inom kommunens LSS-verksamheter.

Delaktighetsslingorna bidrar till att deltagarna på AM(I)E verksamheterna får möjlighet att medverka i frågor som är viktiga för verksamheten och ska bidra till att den utvecklas så att deltagarna får ännu bättre förutsättningar att komma ut i arbete, studier eller finna lösningar till egenförsörjning på annat sätt.



Kommentarer från utvärderingen

Tydlig och i ett bra tempo med exempel från andra verksamheter, jättebra information!

... man behöver påminnas hur viktigt det är att man får alla att vara delaktiga.

Uppföljning

De kommuner som utbildat vägledare enligt Delaktighetsmodellen hade ambitionen att genomföra delaktighetsslingor kontinuerligt varje år. Detta har tyvärr påverkats av pandemin som omöjliggjorde fysiska träffar under längre tid. För att säkerställa att delaktighetsslingor genomförs kontinuerligt har cheferna informerats om att de behöver skrivas in i kommande års verksamhetsplaner. De har erbjudits stöd i form av repetition och/eller handledning.

Butikskunskap och kundservice

Utbildningen genomfördes vid tre heldagstillfällen i tre av projektets kommuner, men samtliga medverkande kommuner var inbjudna. Av de nio medverkande kommunerna var det sju som var med på utbildningen. Övriga två kommuner har ingen secondhandbutik i sin verksamhet.

Utbildningen var genomgripande och tog upp vikten av både en visuell som personlig försäljning. Detta fördjupade man sig i genom att ge en bild av hur varor kan/bör exponeras i rummet. För att få till detta visade föreläsaren nyttan av att göra en kundströmsanalys, för att se hur kunderna rör sig i rummet. Det är viktigt att fundera över vilka kunderna är och vad de förväntar sig när de kommer till secondhandbutiken. Både den verbala som det ickeverbala kroppsspråket är viktigt. Bra överblick, rent och fräscht samt personal som möter med ögonkontakt och hälsar välkommen skapar en god stämning och kan bidra till högre försäljning.

Kommentarer från utvärderingen

Både praktiskt hur utveckla butiken, samt hur jobba med att få med deltagare på tåget.

Bra att få grunder i hur vi bör tänka med butiken. Toppen att träffa de andra kommunerna och höra hur de jobbar.

Uppföljning

Denna utbildning har gett mycket positivt gensvar och i hög grad bidragit till större fysisk tillgänglighet på AM(I)E verksamheternas secondhand butiker. Detta innebär att personer som är i behov av hjälpmedel som exempelvis rullator eller är rullstolsburna i större utsträckning än tidigare fått tillgång till verksamhetens lokaler. Deltagare har fått större medvetenhet i hur saker kan exponeras i butikerna på ett tydligare sätt, och därmed göra innehållet mer överskådligt och tillgängligt för kunderna.

Arbetsförmågebedömning

Kursen i arbetsförmågebedömning gick över två heldagar digitalt. Kursen omfattade en introduktion i Worker Role Interview (WRI), Assessment of Work Performance (AWP), Assessment of Work Characteristics (AWC) och Work Environment Impact Scale (WEIS).

Kommentarer från utvärderingen

Mitt jobb kommer bli bättre när det gäller kvalitet, matchning och struktur. Jättebra metod som är användbar i den verksamheten jag arbetar i.

Instrumenten är intressanta. Bra material. Bra att få kolla på filmer och testa instrumenten själva med skattningssystemet.

Bra diskussioner och lärarna var väldigt duktiga

Onödigt och ointressant att låta alla 50 presentera sig för alla...

... för mycket utrymme för frågor/reflektioner/diskussioner under själva genomgångarna

Uppföljning

Här är ingen uppföljning genomförd utöver återkoppling kring hur utbildningsdagarna upplevdes, då utbildningen kom i ett sent skede i projektet. Men med tanke på de positiva kommentarer som givits och då det eventuellt kommer att bli ett uppföljningstillfälle på grund av halvdags bortfall i och med lång tid för presentation av de medverkande, ser förutsättningarna goda ut.

Målgruppsinriktningar i starten av FSLA

Målgrupperna för projektet har som tidigare påpekats varit bred. Det har inneburit att kommunernas arbetsmarknads- och integrationsenheter har kunnat välja att arbeta med en eller flera målgrupper utifrån de behov som funnits i respektive kommun. Kommunerna har även kunnat lägga fokus på olika insatser och metoder som behövt utvecklas för att bättre kunna stödja deltagarna i att komma ut i studier eller på arbetsmarknaden. Fördelningen från projektets start såg ut enligt nedan.

- **Extern samverkan**
 - *Mörbylånga* - Tillvarata och utveckla uppbyggt kontaktnät med näringsliv och myndigheter. Arbeta med att stärka upp den egna verksamhetens kompetens och metoder för att kunna rusta deltagare som står långt från arbetsmarknaden.
 - *Västervik* - Har ambition att fortsatt bredda kontaktnätet såväl internt som externt. Implementera arbetet med sökandelots. Sökandelots omfattar de som behöver extra stöd under sin tid på AMIE.
- **Intern samverkan**
 - *Nybro* - Språk- och arbetsmarknadskunskap. Svensklärare knuten till AME och de arbetsmarknadsinsatser som görs för enskilda individer
 - *Emmaboda* - Implementering av framarbetad samverkansmodell kopplad till IFO. Bred målgrupp med fokus på långtidsarbetslösa
- **Språk**
 - *Vimmerby* - Metodutveckling i den egna verksamheten för att stärka det fortsatta arbetet med fokus på långtidsarbetslösa språksvaga individer. Stärka den externa samverkan med exempelvis AF, näringsliv och utbildningsanordnare
 - *Borgholm* - Arbetar med målgruppen som har utmaningar med språk och som står långt från arbetsmarknaden. Prövar valideringsmetod KGA inom ramen för det lokala projektet.
- **Ungdomar**
 - *Hultsfred* - Utveckla samverkansformer med andra aktörer riktade till målgrupperna. Arbetar med flera målgrupper – däribland specifikt fokus på att minska ungdomsarbetslösheten i kommunen.
 - *Mönsterås* - Inriktar sig på att arbeta med målgruppen unga med försörjningsstöd. Samarbetar nära med socialtjänsten (IFO). NGL (Nya gymnasielagen)
- **Validering**
 - *Torsås* - Implementerar OCN i den egna verksamheten. Lotsar/rustar deltagare vidare mot studier eller arbete med utgångspunkt i valideringsmetoden OCN och de egna arbetsmarknadsverksamheterna. Verkar för bibehållen och förstärkt extern och intern samverkan gällande arbetsmarknad.

Under projektets gång har insatser kopplade till personer med låg språknivå svenska tillkommit i flera av de medverkande kommunerna. Där det från start var ett större fokus på ungdomar vidgades målgruppen under projektets gång så att det kom att omfatta fler grupper.

Deltagarna har givetvis drabbats av att det har varit en pandemi med olika stränghet gällande restriktioner. Personalen ute på arbetsmarknadsenheterna har försökt hålla i gång verksamheter och stödfunktioner så gott som det har varit möjligt. De nya kommunerna in i projektet har haft det lite svårare än de som fanns med under Samverkan Leder till Arbete. Vid flera tillfällen har de planerat för gemensamma gruppträffar som de i sista minuten har fått ställa in på grund av nämnda restriktioner. Tidigare medverkande kommuner hade upparbetade relationer och verksamheter som de på ett lättare sätt kunde lägga över i olika digitala forum.

De aktiviteter som respektive medverkande kommun har arbetat med under pandemitiden är individuella möten och gruppmöten digitalt, gemensamma aktiviteter av olika slag och samtalspromenader i det fria. Några av arbetsmarknadsenheternas återbruk har haft öppet för redan inskrivna deltagare. Secondhandbutikerna hittade vägar att visa sina saker digitalt och hade öppet begränsat för att lämna ut saker som bokats. Detta har inneburit att de som redan var inskrivna på arbetsmarknadsenheterna hade fortsatta aktiviteter och samtalskontakter, däremot skrevs det i de flesta fall inte in några nya deltagare under pandemin.

Deltagarnas perspektiv på vad som finns och vad som behövs

Under våren 2022 har det funnits möjligheter till mer fysiska möten igen och detta har uppskattats av alla. Bland annat genomfördes en dag med kommunikation som fokus tillsammans med personal från AM(I)E enheterna och deltagare under förmiddagen och fokusgrupp på eftermiddagen med deltagare. Här prövade vi ett nytt grepp med kommunöverskridande medverkan. En av dagarna genomfördes i norra delen av länet där Västervik, Hultsfred, Vimmerby fanns med och resterande medverkande kommuner träffades med samma innehåll i södra delen av länet. Detta visade sig vara en framgångsrik och uppskattad metod. Vi hade bett att lokala projektledarna skulle ta med någon som hade bra språkkunskaper både i inhemska språket och svenska för eventuell tolkning. Detta blev framgångsrikt på så sätt att vi fick mycket mer och tydligare information från deltagarna. Det uppskattades av deltagarna att de fick träffa deltagare från andra kommuner som befann sig i samma situation som de själva. Det som de utlandsfödda underströk som viktigt var att de fick träffa svenskar som var i samma situation som de själva kopplat till arbetsmarknaden.

Fokusgrupp är en form av gruppintervju/samtal som innebär att en grupp träffas och delar med sig av sina tankar och erfarenheter kring ett bestämt tema. Genom att prata med varandra väcks tankar som annars kanske inte hade kommit fram. Olika infallsvinklar bidrar till vidgade och utvecklade reflektioner och att fördjupningsområden lyfts fram. Under projektet FSLA har frågor som *”Vad är bra på AMIE? Vad kan bli bättre/utvecklas på AMIE? Vad saknar ni på AMIE?”* Material som kommit fram under fokusgrupperna återkopplas till projektledning, strategisk ledningsgrupp och lokala projektledare i syfte att projektet och verksamheterna (AMIE) skall kunna göra lämpliga justeringar kopplat till aktiviteter och insatser för deltagare och personal.

Vad deltagarna beskriver är bra på AME är att de får hjälp med att komma närmare arbetsmarknaden genom bra aktiviteter och studiebesök på olika arbetsplatser. De anser att de får en lärorik information om hur arbetsmarknaden fungerar och arbetsmiljö. De uttrycker att de lär sig språket snabbare och på enklare sätt, vilket gör att det kan integreras på ett bättre sätt. De uppskattar de interkulturella utbyten som sker.

”Gott med interkulturella utbyten”

”Jag integreras och lär mig språket på ett snabbare och enklare sätt – exempelvis genom praktik eller verksamhetsarbete”

”Jag kan nog göra något annat än det jag gjort tidigare”

För de med mer sociala behov framkommer att AM(I)E verksamheterna bidrar till att de får bättre dagliga rutiner och detta inkluderar kosthållning. Utöver att få träna på normer och rutiner framhåller deltagarna vikten av att få träffa andra och lära sig respektera var och en utifrån dennes förutsättningar och att se att man kan lära av varandra.

”Respekt för varandra”

”Bra och schyssta arbetskompisar”

”En plats för utbyte av tankar och idéer”

”Diskuterar tillsammans och får lära oss många saker, fixa med möbler osv”

”Bra rutiner och mat”

”Normer, får lära sig om tid, jämlikhetsideal och planeringsarbete”

”Socialt, skönt att träffa andra deltagare som man kan relatera till”

Det deltagarna också uttrycker är att handledarna på AM(I)E finns tillgängliga när så behövs och att de håller genomförandesamtal tillsammans med respektive individ.

”Handledare är lätta att nå och finns nära för samtal”

”Går bra att fråga om mycket”

”Att det finns som stöd och möjlighet att få hjälp med studier och/ eller för att komma in på arbetsmarknaden. Genom praktik eller aktivitet. Komma ut och pröva på. Inte behöva sitta hemma”

Ur ett hälsoperspektiv uttrycker de utöver att de får bättre dagliga rutiner och kosthållning att möjligheten till fysisk och psykisk träning är viktiga inslag i AM(I)E verksamheterna. Utifrån deltagarnas egen ekonomiska situation har de inte möjlighet att köpa exempelvis gymkort. De har inte haft kunskaper om eller tillgång till alternativa metoder för att stärka sin psykiska hälsa som exempelvis Mindfulness, yoga eller NADA, vilket de i olika omfattning nu har fått tillgång till.

”Rehabilitering, en chans att komma åter efter frånvaro”

”Få chansen att växa som människa”

”Bra med möjlighet att träna på gymmet och Mindfulness”

”Jag har fått ett liv igen”

”NADA”

NADA är en återhämtnings- och empowermentmetod som används som en kompletterande metod som ökar utbytet av den totala behandlingen. NADA används i personlig utveckling, terapi, kris- och traumabehandling, stress, läkemedelsreduktion, psykiatriska symtom och missbruk som stöd för det etablerade erbjudandet.

NADA är en standardiserad öron-akupunkturmetod, som består av fem punkter i varje öra i kombination med lugn i 45 minuter. Metoden har utvecklats för gruppbehandling. Sedan 1974 har NADA visat sig vara effektivt vid ångest, stress, sömnproblem, konfliktförebyggande, aggression, koncentration, drogbehov, abstinens och depressiva symtom ([NADA – Nada-Danmark](#)).

På frågan om vad de saknar på AME och som de skulle vilja göra svara de; att de gärna skulle vilja komma ut på fler studiebesök för att lära sig mer om den svenska arbetsmarknaden. De vill även att prova-på praktiken kortas ner från några dagar till några veckor. Här påpekar de

behovet av att anpassa praktiken till individens kunskaper och behov mer än det görs idag. Finns också en önskan om att extern praktik i större omfattning än idag leder till fast tjänst. Idag känner de sig i vissa delar utnyttjade.

"Fokusera mer på studier, yrken och svenska"

"Bra om man kan arbeta och studera hälften var, 50/50 praktisera/studera eller jobba/studera"

"Kortare yrkesutbildning – t.ex städare, svetsare"

"Studie- och arbetsbesök på företag där det är möjligt att lämna in ett PB eller CV. Både personliga besök och i grupp"

"Komunicera tydligt till deltagaren att en anställning löper ut och att då är personen arbetslös. A-kassa mm"

"Korta ner praktikperioderna ... Gärna praktik inom områden mer anpassade för individerna ..."

"Fokus på kortare praktikperioder som leder till arbete"

"Nystartsjobb utnyttjas av företagare"

De vill se mer tydliga bedömningskriterier för när man är färdig för att komma ut på praktik och att de genomförandeplaner som görs efterlevs och följs upp. De lyfter önskan om att oftare få träffas på samma sätt som under denna kommunövergripande fokusgruppsdag, med ett tematiskt innehåll och dialog kring hur AM(I)E verksamheterna kan tillgodose deras behov. De understryker behovet av blandade grupper för att de som är utlandsfödda ska lära sig svenskan bättre. De uttrycker även en önskan om att arbetsgrupperna på AM(I)E gör något kul tillsammans som avslut på en grupp. Det finns olika förutsättningar för arbetet på länets arbetsmarknadsenheter.

"Intyg/bevis på vad man har gjort och vad man kan"

"Tid för att söka jobb"

"Förståelse för att det tar tid att skapa relationer på arbetsplatser för nyanlända. Viktigt att ge det tid."

"Tydliga bedömningskriterier för att komma ut på praktik"

"Fler aktiviteter, gruppövningar som idag och gärna tillsammans"

"Att arbetsgrupperna gör något kul tillsammans som avslut på en grupp. Resa, utflykt nöjesresa typ"

"Mer verkstad utifrån vad som planeras resoneras om, kunskap om yrken mm"

Mer fokuserad ledning – är inne och gör många olika saker så det blir lite spretigt och inte ordentligt fokus på ett ställe. "Smålandskaffe". Blir sämre kvalitet utan fokus"

"Inte lägga allt ansvar på den enskilde utan ha ett delat ansvar"

Vad kan bli bättre på AME?

Här återkommer deltagarna till att de önskar få var mer delaktiga och mer jämlika med personalen. Några understryker behovet av att bli lyssnad till och inte bli avbruten eller uppleva sig bli nonchalerad. Detta menar de kan bli bättre genom tydligare arbetsplanering både internt och kopplat till arbetsgivare där deltagaren ska praktisera.

"Ha en tydligare arbetsplanering kopplad till arbetsgivaren där personen ska praktisera"

"Mer uppföljningsamtal under praktiken"

"Bli lyssnad på, ej avbruten eller nonchalerad – få utrymme att förklara sig och bli hörd och respekterad"

"Att få vara med och bestämma över sin tid och framtidsplanering på AME"

"Datorkunskap – digitalisering, olika system. Behövs för att kunna jobba idag. Det saknas någon som håller i det ... behövs lättillgängliga datorer"

"Det finns för få uppgifter – det skulle behövas mer alternativ"

"Studiebesök inom hälsa, tryggt arbete"

”Möjlighet till att ta körkort eller träna till det”

De utlandsfödda som finns på arbetsmarknadsenheterna uttrycker behovet av att de arbetsgrupper av olika slag som bildas ska vara tvärkulturella för att de på så sätt ska lära sig svenska bättre.

”Grupperna ska vara på lätt svenska med blandat ursprung hos deltagarna, inget språkstöd när deltagarna har byfsat funktionell svenska”

Självskattning/ progressionsmätning

Beskäftigelses Indikator Projektet (BIP) är nationellt (Danmark) och internationellt den hittills mest omfattande progressionsmätningstudie som har undersökt vad som faktiskt gör att individer med komplexa behov kommer i arbete. BIP har undersökt sambandet mellan utvalda indikatorer för anställningsbarhet och sannolikheten att få ett jobb.

I analys och planeringsfasen beslutades det om att de medverkande kommunerna skulle genomföra progressionsmätningar tillsammans med deltagare som involverades i projektet. Personal fick en utbildningsdag där metoden gick igenom. Tyvärr har inte så många BIP:ar genomförts, så några större slutsatser går inte att dras. Fler i personalgrupperna tyckte att det var en svår metod att använda. Speciellt gentemot de som var utlandsfödda och inte behärskade det svenska språket så bra. Reflektioner från personalen var att de ofta skattade sig väldigt högt, vilket inte överensstämde med personalens bild. Även om det inte går att dra så långtgående slutsatser av det material som kommit in så kan det ändå vara av intresse att se några saker som uppmärksammats.

Kvinnor	Män
33 genomförda	20 genomförda
Varav 9 har haft uppföljning. 3 av dessa vid två tillfällen	Varav 4 uppföljningar
Låga värden i tron på att klara ett jobb	Höga värden i tron på att klara ett jobb
Skattar sin psykiska hälsa lägre än den fysiska	Skattar sin fysiska hälsa lägre än den psykiska

Gemensamma låga värderingar i materialet var tankar om vilket arbete man skulle vilja ha, vad som behöver förbättras för att man ska få ett jobb och energin att ha fokus på att hitta ett jobb.

Höga värden som var gemensamma var deras tankar om att de hade god förmåga till att samarbeta.

Personalperspektiv

De lokala projektledarna har haft en viktig roll i arbetet ute på de lokala AM(I)E enheterna. Genom dessa har det funnits personer som direkt har kunnat kontaktas och förmedla den information som projektet har bidragit med. Olika arbetsgrupper har startats upp för att tillsammans

arbeta vidare med viktiga områden som gemensamt tagits fram. Dessa kommer presenteras närmare i Joakim Tranqvists övergripande utvärdering.

Det som framkommit i djupintervjuer med de lokala projektledare är att de upplever att tiden som deras deltagare finns på AM(I)E enheterna har kortats. Tidigare kunde deltagare hamna i en negativ spiral som i princip kunde innebära att de inte kom vidare ut i arbete. Flera nämner tidigare tidsperioder på mellan fem upp till tio år. Projektet/projekten har enligt lokala projektledarna bidragit till en mer planerad och uppstyrd verksamhet. Detta mycket tack vare de temadagar och utbildningstillfällen som erbjudits. Som någon uttrycker det så har de blivit mer professionella i sin yrkesutövning och arbetet därmed mer kvalitetssäkrat.

Resultat från självskattning personal

För att få en inblick i hur övrig personal har uppfattat sig själva i relation till de deltagare som de möter i arbetet på AM(I)E genomfördes ett självskattningsmaterial som lokal utvärderare utformade med inspiration från ett självskattningsmaterial från Skolverket. Skattningsskalan som de hade att förhålla sig till var fyrskalig från ”stämmer inte alls med min uppfattning, stämmer delvis inte .., stämmer delvis ... och stämmer helt med min uppfattning”.

Över lag skattade personalen på de två översta nivåerna i de olika påståendena. Siffrorna inom parantes återger svar på de två övre nivåerna. Några exempel på sådana påståenden är; ”Jag och deltagare arbetar mot samma mål kopplat till deltagaren” (14/17), ”Jag möter alla deltagare fördomsfritt” (7/25), ”Jag ser och uppskattar det unika hos varje deltagare och visar genom mitt agerande att olikheter är en tillgång i gruppen och för arbetslivet” (9/23).

Några av de påståenden där det var större spridning över hela skattningsskalan var; ”Jag och deltagarna vistas ofta i gemensamma lokaler vid sidan av planerade aktiviteter” (5/2/9/16), ”Deltagarna ges ofta förtroende att påverka verksamheten” (2/6/16/8), ”Vi har likabehandlingsplan eller liknande som vi arbetar efter” (3/3/9/17).

Just när det gäller policykrav eller olika planer som gäller för arbetsplatsen och förhållanden kopplade till deltagares möjlighet till delaktighet är det en stor osäkerhet i vad som finns eller inte. Här har cheferna fått i uppdrag att tydliggöra vad som finns och var man kan hitta dessa planer och/eller policys.

Det som personal har uppskattat med projektet är framför allt den kompetenspåfyllning som de erbjudits. Denna kompetenshöjning ser de ger effekter i arbetet gentemot deltagarna på så sätt att deltagarna får mer adekvat stöd och därmed snabbare kommer ut i någon form av sysselsättning.

De temadagar, utbildningstillfällen och nätverksträffar som genomförts har bidragit till att man har fått ta del av andra enheters arbete och även fått dela med sig av egna erfarenheter som andra kunnat dra nytta av. Man menar att detta sammantaget har bidragit till en större samverkan och ett medvetandegörande på flera plan, som exempelvis bemötande av deltagare, behov av olika metoder och fördjupade kunskaper kring de horisontella principerna.

Medvetengöra de horisontella principerna. Att vi på tematräffarna fått möjlighet att identifiera verksamhetens mål, påbörja på plats för att sen fortsätta hemma.

Ökad kompetens för personalen, samt stärkt nätverk och erfarenhetsutbyte med andra kommuner. Utrymme att testa nya metoder och göra vårt interna "flöde" smidigare. Alla förbättringar leder även till fler och bättre insatser för deltagarna, bättre förutsättningar att stötta dem ut på arbetsmarknaden.

Ökad samverkan, utarbetade metoder, mer tid för den som behöver våra insatser

Sammantaget beskrivs ett stort fokus på utbildning och nätverk. Parallellt har det skett flertalet mindre utvecklingar i kommunerna, framför allt med fokus på insatser för språk och hälsa, som sedan kan tas över i kommunerna. Projektet beskrivs på detta sätt har kunnat stärka pågående utvecklingar, det vill säga; vara ett stöd i utvecklingen av lokala insatser som startas upp. Projektet uppfattas särskilt ha bidragit med utbildningar och nätverk, vilket i sin tur ger skjuts i utvecklingen på lokal nivå.

Nätverk och deras betydelse

De nätverk som har varit utarbetade från start i båda projekten har varit med lokala projektledare och strategisk ledningsgrupp samt AME-chefsnätverket. Under FSLA har det tillkommit ett nätverk för och med personal från AM(I)E verksamheternas återbruk.

Det alla lokala projektledare understryker är hur projektet har bidragit till att skapa kontinuerliga nätverk för erfarenhetsutbyte och planering. Här kan nämnas att den struktur som har arbetats fram under projekten SLA och FSLA nu ligger som underlag för en för framtiden genomförbar projekt- och samverkansstruktur för arbetsmarknadsfrågor i Kalmar län. I en rapport från Tranquist som lämnades våren 2022 framgår denna struktur som förslag på samverkansform mellan Kommunförbundet Kalmar län, Regionen i Kalmar län och Samordningsförbundet i Kalmar län. Här finns en tydlig uppdelning i vem som har ansvar för vad.

De kontinuerliga möten som varit med de lokala projektledarna har bidragit till att de lärt känna varandra. De som kom in nya i projektet FSLA har blivit väl mottagna och snabbt smält in i gruppen. Projektledarna har fått en större förståelse för varandras arbeten och arbetssituationer. Deras samverkan har bidragit till att de gått utanför de egna kommungränserna och till varandra för att bland annat hämta stöd eller för att berätta om tjänster/arbetstillfällen som funnits tillgängliga på respektive ort. Detta är något som de menar aldrig förekom tidigare.

Nätverkandet och projektet har medverkat till att det är en jämnare kompetensnivå på kommunernas AM(I)E enheter än vad som var tidigare. Det innebär att man som medborgare får ett mer likvärdigt stöd oberoende av var man bor i länet vid längre tids arbetslöshet.

Samarbetet internt och externt har utvecklats under projektens gång. Externt har det blivit tydligare vad de olika arbetsuppgifterna har varit och vilka krav som kan ställas. Varje aktör pratar mer utifrån vad man kan bidra med, i stället för som förr skjuta ifrån sig och lägga över ansvaret på annan part. Internt har samarbetet utvecklats mellan olika områden på arbetsmarknadsenheten, så att man på detta sätt nyttjar varandra i deltagarens steg mot arbete och/eller studier. Det interna samarbetet i kommunen har också ökat över förvaltningsgränser. Här är det då framför allt socialtjänsten (försörjningsstöd) och omsorgerna om personer med funktionsnedsättningar (daglig verksamhet eller AM(I)E) som åsyftas.

I kommunerna är nätverkandet med lokala arbetsgivare en avgörande faktor. Detta för att skapa möjlighet att presentera AM(I)E verksamheterna och deltagare som finns där som möjliga medarbetare. Detta är ett område som det behöver arbetas vidare på då de mindre kommunerna upplever svårigheter att få dessa arbetsgivarkontakter. Några kommuner har utarbetade relationer och kontaktytor med både privata och offentliga arbetsgivare, medan andra har problem med att skapa dessa kontakter. För de senare har pandemin satt ytterligare käppar i hjulet. Sämre

kontakter med arbetsgivare kan även bero på tidigare misstag, som framkommit under intervjuer med lokala projektledare. Det kan exempelvis vara att man placerat ut personer som inte varit mogna för just den arbetsplatsen och/eller att det har saknats handledarstöd.

Digitala löpande nätverksträffar tillkom som en reaktion på restriktioner pandemin medförde och kom att leva kvar som ett komplement till de fysiska träffarna. Mötena har inte haft samma närvaro som de fysiska men har varit ett gott verktyg för att lösa upp mindre knutar i det dagliga arbetet samt har stärkt förtroendet mellan kommunerna.

Under våren 2022 inleddes arbetet med att forma ett nätverk för kommunernas återbruk. Träffar har genomförts vid fyra tillfällen. Ett gemensamt studiebesök har genomförts i Eskilstuna vid deras återbruksverksamhet Etuna. Det inledande arbetet har mötts med positiv respons. Fortsatta nätverksträffar planeras att lyftas med i samband med implementering av samverkansstrukturer från FSLA. Träffarna som genomförts och kommer genomföras innebär att man träffas hos varandra vid ett tillfälle i taget.

Finns en tydlig signal från deltagarna att de vill ha nätverksträffar. Bubblig, ramlade fram erfarenhetsutbyten bara vi kom in i lokalen. Många ställde frågor, flikade in, lyft reflektioner utifrån den egna verksamheten.

Vad har projektet bidragit till

Sökandelots

Materialet från den tidigare handboken har bearbetats och getts ut i broschyrformat. Metoden har prövats i ytterligare kommuner om än inte lika fullt ut som i Västervik. Här är metoden implementerad i ordinarie verksamhet. Under projektets gång har ytterligare en person anställts som sökandelots vilket innebär att det är två personer med detta uppdrag i Västervik.

En reflektion från lokal följeutvärderare är att det behövs en specifik anställning som har sökandelotsuppdraget för att det ska fungera fullt ut. Detta är kommunicerat med medverkande kommuner.

Organisationsstruktur för fortsatt samordning och samverkan

Vid sidan av de kompetenshöjande insatserna (eller möjligen överlappande) beskrivs det nätverks- och samverkansarbete samt erfarenhetsutbyte som skapats mellan personal på olika nivåer i kommunerna som avgörande för den utveckling som skett i arbetsmarknadsinsatserna. Projektet beskrivs som en viktig del i vidareutvecklingen av det nätverks-/samverkansarbete som påbörjades genom SLA. Dessa nätverk har varit AME-chefsnätverket, Strategisk ledningsgrupp och nätverket för de lokala projektledarna.

Resultaten av det arbete som bedrivits beskrivs bland annat i form av att kontaktvägarna kortats, det har skapat trygghet i nätverken och blivit en bas för fortsatt planering och samverkan. Exempel på hur detta beskrivs är följande:

Den samverkansstruktur som byggts under SLA har förstärkts och vi har ständig dialog mellan kommunerna i projektet

Bra samverkan med de delaktiga kommunerna. Erfarenhetsutbyte har underlättats och vi har gjort studiebesök hos varandra. Upplever att vi haft korta vägar att delge och hjälpa varandra när det uppstått frågor

I samtal med de lokala projektledare är det framför allt aspekten samverkan som lyfts fram som ett mervärde från FSLA. De uttrycker bland annat följande:

Samverkan mellan kommunerna har ökat med tiden

Att ringa och fråga, konsultera, erfarenhetsutbyte. Vi håller varandra uppdaterade om vad som händer

Det blir lättare att ha en samsyn hur vi jobbar vidare med AFs reformering ur ett regionalt perspektiv

Denna organisations- och samverkansstruktur har Tranquist tydliggjort i sin rapport 2021 och där visat på ett förslag till ansvars- och samverkansstruktur med framför allt Samordningsförbundet i Kalmar län och Region Kalmar län som samverkanspartner.

På Kommunförbundet i Kalmar län bör finnas en samordnare med ett långsiktigt uppdrag att hålla samman kommunernas erfarenhetsutbyte kring arbetsmarknadsfrågor. En sådan funktion har stor potential att skapa nytta för kommunerna i Kalmar län. Den regionala stödstrukturen bör i första hand driva ett aktint nätverksarbete, där kommunerna kan träffas och utbyta erfarenheter kring gemensamma utmaningar. Detta innebär t ex ett fortsatt arbete med att samordna det befintliga AME-nätverket för chefer.

Denna samverkansstruktur är på gång och har diskuterats i Kommunförbundets styrelse och med representanter från Samordningsförbundet i Kalmar län och Region Kalmar län under våren och hösten 2022.

Projektet har gjort skillnad

Detta gäller för både deltagare och personal i de medverkande kommunerna. För deltagarnas del är det framför allt genom:

- Större genomströmning ut i praktik, arbete och/eller studier
- De har fått träffas över kommungränserna
- Skapat förståelse för att de inte är ”ensamma i sin situation”
- Synliggjort behov av deras delaktighet i beslut kring sin utveckling
- Ökad självkänsla
- Medverkan i olika forum för hälsoinriktade aktiviteter som skapats på AM(I)E enheterna

Varje torsdagar kör vi friskvårdsövningar där både deltagare, personal på MHLAB, integrationsenheten mfl deltar. Det har haft positiv inverkan på verksamheten i sin helhet upplever vi. Inte bara utifrån ett fysiskt eller psykiskt perspektiv utan även socialt genom att man får träffa deltagare och kollegor i en gemenskap direkt på morgonen.

Vidare har projektet gjort skillnad inom nedanstående områden för personalens del:

- Kompetensutveckling genom utbildning i metoder och erfarenhetsutbyte
- Medvetandegörande kring de horisontella principerna
- Bemötande mot deltagare har utvecklats

- Ökad kunskap om delaktighetens betydelse
- Ökat externt och internt samarbete

Ytterligare effekter

Andra effekter som lyfts fram är hur den verksamhet som kommit i gång på AM(I)E verksamheterna och som bidragit till en större genomströmning för deltagarna har bidragit till lägre samhällskostnader. Ett framräknat exempel från en medverkande kommun visar på de ekonomiska besparingar som gjorts kopplat till försörjningsstöd. Det visar på att de tio personer som då var aktuella, i samverkande insatser från handläggare på AM(I)E och handläggare på socialtjänsten, gett kommunen en besparing på cirka 577 000 kronor per år. Besparingen bygger på dessa personers kända kostnader för kommunen i form av försörjningsstöd som försvinner när de går in i egen försörjning.

Den lokala projektledaren i denna kommun påpekar även att några av deltagarna har barn som i förlängningen gynnas av att familjen blir självförsörjande. Detta är viktigt ur ett framtidsperspektiv då forskning visar att barn som växer upp i familjer som får ekonomiskt bistånd själva har svårare att etablera sig på arbetsmarknaden som vuxna och löper tre gånger så hög risk för att behöva bistånd för sin försörjning. Det finns även ett tydligt samband mellan ekonomisk utsatthet och svagare skolprestation samt risk för missbruk och kriminalitet i vuxenlivet. En ständig oro över pengar kan även påverka kvaliteten på föräldraskapet, något som skulle kunna förklara det starka samband som finns mellan ekonomisk utsatthet och alla former av misshandel och vård av barn, liksom omhändertagande av barn (Socialstyrelsen artikel nr 2015-1-46).

Tankar i arbetet framåt

Socioekonomisk analys

Det som har framkommit under projektet är vikten av att hitta en bra modell för att synliggöra de socioekonomiska vinsterna av de insatser som görs på kommunernas AM(I)E enheter. Ofta i samverkan med andra myndigheter och organisationer. I dagens läge, med den ekonomiska redovisning som görs i kommunerna, ses AM(I)E insatserna enbart som en kostnad och kan därmed vara svårt att försvara vid ekonomiska nedskärningar. Förutom den vinst som vi har visat på utifrån sänkta kostnader för försörjningsstöd kan det med största säkerhet även finnas vinster kopplade till AF, FK och egen förbättrad hälsa hos deltagaren. Den förbättrade hälsan kan i sin tur medverka till lägre kostnader inom hälso- och sjukvården.

BIP

Detta är en genomarbetad progressionsmättningsmetod som det finns tankar om att arbeta vidare med i kommande samverkansarbeten och projekt. Med tanke på det motstånd som har funnits i att genomföra metoden så är det viktigt att repetera och fördjupa hur metoden ska användas. Tanken är ju att det framför allt ska vara ett verktyg för att deltagarna själva ska kunna se sin utveckling under den tid som de finns på AM(I)E verksamheterna.

Stöd lokal projektledare

I samband med slutintervjuer med de lokala projektledarna så har det framkommit att det fortfarande finns några som har haft det svårt att få med sina kollegor i arbetet. I dessa fall är det så att det blir den lokala projektledaren som ses som den som ska arbeta med/är projektet. Tanken är i stället att ett projekt ska omfatta alla kollegor på enheten i olika omfattning. Detta är ett sätt att i

högre grad säkerställa att framgångsrika metoder implementeras i den ordinarie verksamheten. I kommande projekt är det därför viktigt att uppmärksamma om någon får detta problem och då ge stöd från projektledning att skapa förståelse för helhetstänket.

Fokusgrupper

Fokusgrupper har visat sig vara ett framgångsrikt sätt att få syn på deltagarnas egna tankar om vad de kan behöva för stöd och hur detta stöd ska ges. På samma sätt har fokusgrupper med personal bidragit till att belysa inom vilka områden som det kan finnas behov av kompetensutveckling. Bland annat för att möta upp de nya målgrupper som nu finns på AM(I)E verksamheterna. Tips för framtiden är att arbeta med kommunöverskridande fokusgrupper. Detta visade sig vara en riktig hit när vi genomförde det i FSLA projektet.

Arbetsgivarkontakter

Detta är ett område som vi hade hoppats på större framgångar i under FSLA. Tyvärr har detta inte kunnat infrias av flera olika skäl. Det är ett område som man behöver lägga mer fokus på i kommande arbeten och projekt. Viktigt att komma ihåg är då att försöka hitta minsta gemensamma utgångspunkt i stället för som nu komma fram till att ”vi är så olika” så det är svårt att göra något gemensamt. Tänk utanför ramarna och dela erfarenheter som ni kan ha nytta utav.

Metoder för arbete med unga

De kommuner som har haft fokus på målgruppen unga har visat på behov av att hitta specifika metoder för att nå fram till dessa. Många av dem har varit eller är så kallade ”hemmasittare”, där kontakt har försökts upprättas från flera parter under längre tid. En av de lokala projektledarna har pekat på att ungdomarna är så trötta på myndighetskontakter och att deras reaktion på exempelvis BIP blir; aldrig, ta bort den där jävla skiten”.

Metoder för Språkutveckling

Arbetsgruppen som har arbetat med språkutveckling har gjort ett bra grundarbete med att orientera sig i olika arbeten som är gjorda på området. Det som behöver vidareutvecklas nu är hur man ska arbeta rent praktiskt för att hjälpa personer med låg språknivå. Detta gäller både utlandsfödda som inhemska deltagare.

Referenser

Martin Wolgast & Sima Nourali Wolgats (2021). *Vita privilegier och diskriminering. Processer som vidmakthåller rasifierade ojämlikheter på arbetsmarknaden*. Länsstyrelsen Stockholm: Lunds universitet, Institutionen för psykologi.

Regeringen (2016) "*Nationell plan mot rasism, liksom former av fientlighet och hatbrott*". Stockholm: Regeringskansliet.

Socialstyrelsen (2015) *Beaktande av barnperspektiv vid handläggning av ekonomiskt bistånd En fallstudie av tre socialförvaltningar*. Stockholm: <https://www.socialstyrelsen.se/.../artikelkatalog/ovrigt/2015-1-46.pdf> · PDF-fil

Tranquist, Joakim (2021). *Studie om organisering av regional samverkan på arbetsmarknadsområdet i Kalmar län*. Lomma: Tranquist Utvärdering AB.



Kommunförbundet
Kalmar län

