

Slutrapport

# Fortsatt Samverkan Leder till Arbete

2020-2022



Kommunförbundet  
Kalmar län

FORTSATT

*Samverkan*

LEDER TILL ARBETE



Författare: Matilda Svensson, Lennart Saxberg och Marianne Westring Nordh  
Datum: Januari 2023  
Projektnr: 2020/00152  
Projektamn: Fortsatt Samverkan Leder till Arbete



Kommunförbundet  
Kalmar län

FORTSATT  
*Samverkan*  
LEDER TILL ARBETE



## Innehåll

<b>Projektrapport</b> .....	<b>4</b>
Vad har vi jobbat med? .....	4
<b>Projektidé och förväntade resultat</b> .....	<b>5</b>
Projektets mål .....	5
Antal män och kvinnor som deltagit i projektet från primär målgrupp .....	7
<b>Projektets resultat, mål och indikatorer</b> .....	<b>7</b>
Resultat på individnivå .....	9
Resultat på organisationsnivå .....	10
<b>Samverkansstruktur och projektstruktur</b> .....	<b>12</b>
Strategisk ledningsgrupp .....	12
Projektledning .....	12
Lokala projektledare .....	13
Genomförd kartläggning samverkanstruktur .....	13
<b>Metoder</b> .....	<b>13</b>
Arbetsgrupper .....	14
Sökandelots .....	14
Matchning .....	15
Fokusgrupper – kommunövergripande .....	15
Tematräffar och utbildningar för kunskapshöjning .....	15
Valideringsverktyg .....	16
Delaktighetsmodellen .....	16
Självskattning .....	17
Lokal budget .....	17
<b>Uppföljning och utvärdering</b> .....	<b>18</b>
<b>Kommunikation, spridning och påverkningsarbete</b> .....	<b>18</b>
<b>Utmaningar - Det vi inte kunde förutse</b> .....	<b>19</b>
Pandemin .....	19
Arbetsförmedlingen .....	19
<b>Medskick i arbetet framåt</b> .....	<b>19</b>
Arbete med deltagare .....	19
Struktur på lokal nivå .....	19
Arbetsgivararbetet .....	20
Fortsatt samverkan .....	20
<b>Bilagor</b> .....	<b>20</b>

# Projektrapport

## Sammanfattning

**Genom Fortsatt samverkan leder till arbete (FSLA) har vi under projekttiden 15 augusti 2020 – 31 december 2022 samordnat insatser för de nio deltagande kommunernas arbetsmarknadsenheter. Det övergripande syftet har varit att öka förutsättningarna för de som står långt ifrån arbetsmarknaden att komma till en långsiktig sysselsättning, arbete eller studier. Projektet syftar också till att skapa en strategisk samverkan mellan deltagande aktörer. Utgångspunkten för projektet grundar sig till stor del i resultatet och de framgångsfaktorer som framkommit i det tidigare projektet 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 och hållbar sysselsättning. Projektet har jobbat för att ha individen i centrum och på så sätt har vi arbetat för att öka målgruppernas egen aktivitet och motivering med särskilt fokus på att stärka målgruppens hälsa och underlätta personlig utveckling. Åldersgruppen har varit från 18 till 64 år. Projektet har arbetat med 422 deltagare.

Projektets uppbyggnad har bestått i att Kommunförbundet ansvarat för projektledning, lokal följeutvärdering, ekonomi och administration. Respektive kommun (nio av länets tolv) har haft en lokal projektledare anställd som har lett det lokala arbetet med deltagare samt hållit ihop arbetet på hemplan. Kommunerna har fått bestämma målgrupp samt inriktning på det lokala arbetet. Samverkansaktörer har varit Företagarna, Försäkringskassan, Region Kalmar län och Samordningsförbundet. Arbetsförmedlingen har deltagit i strategisk ledningsgrupp.

När det gäller framgångsfaktorer i FSLA så beskrivs detta utifrån tre olika perspektiv. Det ena är insatser för deltagare som bidragit till att de fortare kommit vidare i sysselsättning. Det andra handlar om strukturer för dialog och erfarenhetsutbyte mellan medverkande kommuner. Det tredje perspektivet handlar om kompensutveckling av personal och deltagare.

## Vad har vi jobbat med?

Projektet har bestått av olika delar. Det aktiva arbetet med deltagarna har skett lokalt i respektive kommun och insatserna som byggts upp och genomförts har utgått från projektets delmålsområden; hälsospår, studiespår och yrkesspår. Det har varit en bredd med insatser med allt från hälsofrämjande insatser som cykelskola, simlektioner, yoga till jobbsökaraktiviteter av olika slag. Dessa insatser har utformats utifrån ett Individuellt perspektiv och handlat om att stötta individen med flexibla och individuellt utformade insatser. Det lokala arbetet har haft sin utgångspunkt i en lokalt upprättad projektplan.

Samverkan har varit en viktig del av projektet. Det handlar om både lokal samverkan och regional samverkan och arbetet har kopplats till delmålsområdena; styrning, aktörer och extern samverkan. Den lokala samverkan har byggts upp utifrån respektive kommuns behov. Här handlar det främst om kontakter med arbetsgivare men också förvaltningsövergripande kontakter såsom med studie och yrkesvägledare, KAA -handläggare (kommunala aktivitetsansvaret) och IFO-personal (individ och familjeomsorg). Den regionala samverkan har främst bestått av de olika nätverk som byggts upp inom ramen för projektet. Här har fokus varit på att föra arbetet med projektet framåt, erfarenhetsutbyte samt implementering.

En bredd med utbildningsinsatser har erbjudits inom projektet både till deltagare och till personal. Målet med utbildningarna i projektet 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 kommunöverskridande 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. Deltagare har fått ta del av kommunikationsutbildningar, arbetsförberedande utbildningar men också riktade utbildningar och föreläsningar inom olika områden. Personalens utbildningar har främst handlat om att kompetensutveckla i olika metoder och verktyg.

## Projektidé och förväntade resultat

Fortsatt Samverkan Leder till Arbete (FSLA) har varit ett projekt som har fokuserat på att arbeta med de målgrupper 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 (mål 446 deltagare)

Kvinnor och män (18–64 år)

Unga (18–24 år)

Nyanlända

Långtidsarbetslösa

Har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga eller är/ har varit sjukskrivna och är i behov av stöd för återgång till arbete.

Sekundär målgrupp har varit de medverkande aktörernas personalgrupper och aktiviteter som då har genomförts för att höja kompetens och skapa möjlighet att hitta framgångsrika metoder, samt ett givande erfarenhetsutbyte.

Syftet med projektet har varit:

Stärkta förutsättningar för deltagarna i projektet att komma i långsiktig sysselsättning

Förbättrad psykisk & fysisk hälsa - för deltagarna

Skapa effektivare metoder & verktyg i AME-organisationerna genom samverkan och samordning mellan kommunerna

Minskade samhällskostnader - för arbetsmarknadsstöd och sjukvård, som i sin tur skulle leda till att regionen ges bättre utvecklingsmöjligheter.

Kommunförbundet Kalmar län har varit projektägare och samordnat strategisk ledningsgrupp, lokala projektledare i kommunerna, samt övriga deltagande aktörer.

### Projektets mål

Målen för projektet har varit uppdelat på regional- och individnivå:

*Mål på regional nivå:*

Effektiv och hållbar regional samverkan bland aktörer med verksamhet riktad till personer utanför arbetsmarknaden med målet att korta deras väg till långsiktig sysselsättning.

*Mål på individnivå:*

Att minst 60% av deltagarna i projektet ska gå till jobb eller studier, i enlighet med individuella

förutsättningar och i linje med den regionala arbetsmarknadens möjligheter, och/eller vara förberedda att ta nästa steg mot egen försörjning.

Projektet har också arbetat efter delmålsområden:

*Delmål:*

**STYRNING:** Säkerställd mål- och resultatstyrning av projektet och regional samverkan

**AKTÖRER:** Kompetensutveckling bland aktörerna i projektet

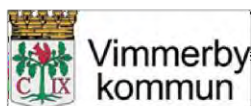
**HÄLSOSPÅR:** Stärkta förutsättningar för deltagarna att få en god psykisk och fysisk hälsa

**STUDIESPÅR:** Stärkta förutsättningar för deltagarna att kunna göra relevanta studieval samt genomgå relevant utbildning

**YRKESSPÅR:** Stärkta förutsättningar för deltagare i projektet att komma i arbete.

**EXTERN SAMVERKAN:** Strategisk samverkan mellan projektet och relevanta externa arbetsmarknadsaktörer

Nedanstående bild visar vilka de samverkande aktörerna i projektet Samverkan leder till arbete varit. Arbetsförmedlingen har deltagit på strategisk nivå och varit med i strategisk ledningsgrupp.



## Antal män och kvinnor som deltagit i projektet från primär målgrupp

Ambitionen i den ursprungliga projektansökan var att FSLA skulle nå 525 deltagare, varav 263 kvinnor (50 procent) och 262 män (50 procent). I avstämningsrapporten, som lämnades in till ESF efter avslutad analysfas, reviderades volymmålet för projektet till 446 deltagare, varav 223 kvinnor och 223 män. Enligt projektets deltagarstatistik finns vid projektets slut 437 unika deltagare med registrerat startdatum i projektet, varav 228 kvinnor (52 procent) och 209 män (47 procent).

I målsättningarna för projektet anges att projektet ska bidra till att minst 60 procent av deltagarna i projektet ska gå till jobb eller studier, i enlighet med individuella förutsättningar och i linje med den regionala arbetsmarknadens möjligheter, och/eller vara förberedda att ta nästa steg mot egen försörjning. Tranqvist lyfter i sin utvärdering en del kritik kopplat till detta mål då målformuleringen är vag och gör det svårt att mäta. Indikatorerna är också olika till sin karaktär vilket försvårar mätningen. Detta är något som diskuterats under projektets gång och som vi tagit lärdomar av.

## Projektets resultat, mål och indikatorer

Projektet har arbetat med en bred bas och utgått från aktörerna och deltagarnas behov lokalt. Fokus har varit att hitta metoder och verktyg som fungerar för att få deltagare att må bättre och komma ut i sysselsättning samt att hitta hållbara strukturer för samverkan.

I arbetet med projektet har vi haft flera övergripande mål samt delmål att arbeta mot. Det har varit ett projekt med många aktörer och en stor variation i efterfrågade insatser. Projektets styrdokument har varit projektplan och genomförandeplan som reviderats efter hand under projektets gång utifrån strategiska ledningsgruppens önskemål. Ett av projektmålen har handlat om att bidra till en strategisk och hållbar regional samverkan mellan aktörer som riktar sig till individer långt från arbetsmarknaden. Projektet har varit utformat för att möta behov av såväl kunskapshöjande insatser för medarbetare och chefer i kommunerna som insatser för att stärka samverkan mellan de olika kommunerna samt mellan kommunerna och relevanta externa aktörer. Kommunerna i regionen har olika näringar och kompetensbehoven skiljer sig åt. Deltagande kommuner har kunnat anpassa projektet utifrån sina egna behov, vilket varit en framgångsfaktor för att skapa värde för alla kommuner. De har kunnat efterfråga olika innehåll i de kunskapshöjande insatserna samt välja vilka av projektets verktyg som har varit relevanta för dem.

Exempelvis har vi inom ramen för projektet arbetat med valideringsmetoden OCN och KGA som metod för att möjliggöra att deltagarnas befintliga eller tillägnade kunskaper dokumenteras på ett sätt de kan ha nytta i sin stegförflyttning. Metoden för sökandelots har också varit framgångsrik och många deltagare har kommit ut i arbete tack vare detta arbete.

Arbetet i strategiska ledningsgruppen och bland lokala projektledare har varit framgångsrikt. Återkommande träffar har bidragit till att man lärt känna varandra, kunnat dela på kunskaper och erfarenheter vilket har bidragit till gemensam utveckling av arbetsmarknadsfrågorna i länet. Detta har också bidragit till en stärkt likvärdighet mellan kommunerna genom de olika kompetenssatsningar som projektet inneburit. Vidare har utbyte med deltagare mellan kommunerna resulterat i ett stärkt deltagarinflytande när de förmedlat önskemål till verksamheterna baserat i vad de resonerat med andra deltagare om. Nyttan av större gemensamma projekt är att man samlar resurser, kompetens och kan arbeta för utveckling och samverkan på flera organisatoriska plan. När projektet avslutas 31 december 2022 har arbetsmarknadsenheter och AME-chefer i stort sett i samtliga kommuner signalerat att de även fortsättningsvis vill att Kommunförbundet samordnar de nätverk som byggts upp under projektiden. Detta för att de

kunskaper och erfarenheter som tagits fram i projektet ska fortsätta främja utvecklingen av verksamheterna och att arbetet med målgrupperna ska bli bättre och mer likvärdigt. Resurser och kompetens för fortsatt samordning finns på Kommunförbundet.

De samverkansytor som arbetats fram i projektet beskrivs som viktiga och har resulterat i ett stort engagemang både hos chefer och medarbetare.

#### *Samverkan*

- Samordnare i kommunerna som håller ihop arbetet i länet
- Gemensamma nätverk
- Gemensam strategisk förmåga
- Projektens design med gemensam projektledning och lokala projektledare i varje kommun
- Lokala anpassningar utifrån lokala behov
- Skapat förutsättningar för utbyten över kommungränserna i specifika frågor identifierade av kommunerna.

#### *Insatser*

- Nära och långsiktigt arbete med deltagarna- se till hela individen
- Erfarenhets-, metod- och kunskapsutbyte
- Gemensam kompetensutveckling
- Tematräffar för kunskapsutbyte

Det har funnits ett ifrågasättande att man inte så tydligt kunnat påvisa vad som varit projektens resultat och vad som är ordinarie verksamhet. Detta i sig kan ses som en styrka och att projektets aktiviteter legat väl i linje med lokala behov. Det innebär även att vissa delar i projektet har börjat implementerats och ses som en del i ordinarie verksamhet.

I länet finns en vilja att fortsätta samverka och utveckla inom arbetsmarknadsområdet. Förutom den permanenta struktur som nu implementerats hos Kommunförbundet har 11 av länets 12 kommuner, tillsammans med Kommunförbundet tagit fram underlag och ringat in nuvarande och kommande utmaningar som grund för en ny projektansökan till ett nytt projekt med finansiering från ESF. Projektstart blir februari 2023. Inriktningen kommer att vara Samverkan, Inkludering & Anställningsbarhet (SIA) där Kommunförbundet kommer att vara projektägare och samordna regionala aktörer som Region Kalmar län, Samordningsförbundet, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, kommunernas arbetsmarknadsenheter, skolan och socialtjänst, samt ett antal ideella aktörer.



## Resultat på individnivå

På individnivå har projektet syftat till att stärka förutsättningarna för individer som står långt från arbetsmarknaden att komma i långsiktig sysselsättning. Projektet har även syftat till att stärka individernas fysiska och psykiska hälsa.

Projektet har gjort skillnad och för deltagarnas del är det framför allt genom:

- Större genomströmning ut i praktik, arbete och/eller studier,
- Träffar över kommungränserna,
- Förståelse för att de inte är "ensamma i sin situation",
- Synliggörandet av behovet av deras delaktighet i beslut kring sin utveckling,
- Ökad självkänsla och
- Medverkan i olika forum för hälsoinriktade aktiviteter som skapats på AME enheterna

Lokala projektledare och övriga medarbetare i kommunerna har använt sig av metoder, verktyg och arbetssätt som syftar till att möta behov och rusta deltagare på flera olika sätt. Vissa av projektets insatser har haft en direkt koppling till deltagarnas studie- och arbetsliv, medan andra har syftat till att öka deras förutsättningar att börja arbeta eller studera genom att stärka självkänsla och motivation.

Ambitionen i den ursprungliga projektansökan var att FSLA skulle nå 525 deltagare, varav 263 kvinnor (50 procent) och 262 män (50 procent). I avstämningsrapporten reviderades volymmålet för projektet till 446 deltagare, varav 223 kvinnor och 223 män.

Enligt projektets deltagarstatistik finns vid projektets slut 437 unika deltagare med registrerat startdatum i projektet, varav 228 kvinnor (52 procent) och 209 män (47 procent). När utfallet byts ner på kommunnivå framgår att det finns skillnader mellan kommunerna. Mönsterås haft flest deltagare (88 deltagare) följt av Västervik (82 deltagare) och Hulfsfred (65 deltagare). Å andra sidan har Vimmerby haft lägst antal deltagare (13 deltagare), tillsammans med Borgholm (16 deltagare). Även könsfördelningen bland deltagare skiljer mellan kommunerna. I detta avseende har kvinnor varit överrepresenterade i Vimmerby (77%), Emmaboda (71%) och Nybro (69%), medan män har varit överrepresenterade i Borgholm (88%) och Mönsterås (65%).

Pandemin har försvårat det individnära arbetet med deltagarna samt gjort att möjligheterna till praktik varit mycket begränsade under en längre tid av projektet. Det har under projektiden utvecklats olika lösningar för att kunna arbeta med deltagare, men kapaciteten att ta emot deltagare och arbetsplatsnära arbete i form av t ex praktikplatser har varit lidande av de restriktioner som följde på pandemin. Det är en viktig aspekt att ta med då det påverkat både deltagarantal och arbetet med deltagarna.

När projektets resultat summeras kan det konstateras att det i oktober fanns 404 deltagare som avslutats från FSLA, varav 219 kvinnor (53 procent) och 195 män (47 procent). Av de avslutade deltagarna var totalt 49 procent i arbete (40 procent) eller studier (9 procent) vid avslut i projektet. Ytterligare 12 procent var i praktik vid avslut från FSLA. Resultaten är tämligen likvärdiga mellan kommunerna. Borgholm, som haft relativt få deltagare (15 avslutade), utmärker sig med en hög andel deltagare (73 procent) som gått i arbete vid avslut. Vimmerby, som också haft få deltagare (13 avslutade) har högre andel deltagare som gått till studier (38 procent) än övriga. Västervik är den kommun som avslutat högst andel deltagare till "Praktik" (39 procent)

och i Nybro har deltagare i högre grad än i övriga kommuner avslutats till "Annat", något som särskilt gäller deltagande kvinnor (61 procent). När det gäller könsfördelningen konstateras att resultaten till arbete och studier är likvärdiga för män (50 procent) och kvinnor (48 procent). En högre andel män (44 procent) än kvinnor (37 procent) har gått till arbete, medan kvinnor (11 procent) i något högre grad än män (6 procent) har gått till studier. Dessutom återfinns kvinnor (21 procent) i något högre grad än män (14 procent) i kategorin "Söker arbete". Tranqvist skriver att det som kan analyseras i utvärderingen är andel deltagare som gått till arbete och/eller studier vid avslut i projektet. Detta resultat för FSLA uppgår till 49 procent av de avslutade deltagarna. Om detta resultat jämförs med andra projekt under Socialfondens mål 2:3 uppgår där den totala andelen deltagare som avslutats till arbete till 22 procent och till utbildning till 12 procent, d v s till totalt 34 procent.

Tranqvist har i sin utvärderingsrapport redovisat statistik för deltagare som deltagit i projektet. Se rapporten för mer utförliga uppgifter (bifogad).

Projektet har arbetat med delaktighet bland deltagarna för att säkerställa relevanta insatser som möter deltagarnas behov. Fokusgrupperna har varit ett viktigt verktyg för att kunna ge riktade utbildningsinsatser till primära och sekundära målgrupperna utifrån deras behov. Delaktigheten bland deltagare är en framgångsfaktor i projektet, både för att säkerställa relevanta insatser och för att deltagarna ska känna sig involverade och motiverade. Projektet har visat på goda resultat, både när det gäller antalet deltagare som fått insatser samt att få dem att komma vidare mot arbete eller studier. Med gemensamma metoder såsom exempelvis sökandelots, matchning, validering, fokusgrupper, kompetensutveckling m.m. arbetat med målgrupperna.

Vi ser att projektet även gjort skillnad inom flera områden för personalen. Främst är det dessa delar som lyfts upp:

- 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

De kompetenshöjande aktiviteterna för personal uppfattas som centralt i projektet och att detta bidragit till att stärka förutsättningarna för arbetsmarknadsarbetet i kommunerna. Detta beskrivs i förlängningen har bidragit till att utveckla ett mer ändamålsenligt arbete för målgrupperna i kommunerna. Sammantaget beskrivs ett stort fokus på utbildning och nätverkande. Parallellt har det skett utveckling inom flera områden i kommunerna, framför allt med fokus på insatser för språk, tillgänglighet och hälsa. Dessa områden har implementerats i kommunerna.

## Resultat på organisationsnivå

På organisationsnivå har fokus i projektet främst varit kring samverkan, aktörer och styrning. Dessa delar hänger samman och bidrar till att skapa mervärde på flera sätt. Exempelvis genom att projektet har fungerat som en länsövergripande struktur för att driva samverkan kring och utveckling av arbetsmarknadsarbetet i Kommunerna framåt.

Regionala projekt med flera medverkande aktörer är en utmaning då det omfattar mycket arbete i uppstarten. Nyttan av större gemensamma projekt är att man samlar resurser, kompetens och kan arbeta för utveckling och samverkan på flera organisatoriska plan. Tranqvist skriver i sin utvärderingsrapport att det finns en positiv syn på projektstrukturen där det uppfattas som en avgörande framgångsfaktor att Kommunförbundet Kalmar län har tagit ett sammanhållande

ansvar för genomförande av projektet. Den bild som förmedlas är att det över tid under arbetet med projekten har byggts upp en kompetens och kapacitet på Kommunförbundet Kalmar län kring genomförande av EU-finansierad verksamhet, specifikt kring Socialfonden. Den uppfattning som förmedlas är att också kommunerna på egen hand inte haft förmåga att ansöka om, genomföra och administrera en motsvarande projektinsats. Samtidigt är det en viktig del i projektstrukturen att arbetet utgått från lokalt arbete i kommunerna. Det faktum att insatserna utgått från personal i kommunerna lyfts fram som centralt och det har funnits en stor frihet för det lokala utvecklingsarbetet i kommunerna. Samtidigt återkommer de positiva uppfattningarna om gemensamma strukturer för erfarenhetsutbyte och lärande mellan kommunerna som skapats genom projektet. Att kommunerna kommit samman i ett gemensamt projekt under en regional samordning via Kommunförbundet Kalmar län ses som positivt av aktörerna.

Projektets arbete har bidragit till att vidareutveckla det nätverks- och samverkansarbete som funnits i länet. Resultaten av det arbete som bedrivits beskrivs bland annat i termer av att kontaktvägarna mellan kommunerna i länet har kortats, vilket i sin tur underlättat utveckling av arbetet i den egna kommunen. Det samverkansarbete samt erfarenhetsutbyte som inom projektet har skapats mellan personal på olika nivåer i kommunerna lyfts fram som avgörande för den utveckling som skett i arbetsmarknadsinsatserna hos de medverkande parterna. Projektets arbete med samverkan mellan aktörerna de olika aktörerna på arbetsmarknadsområdet i beskrivs genomgående ha stärkt förutsättningarna för ett ändamålsenligt arbete med olika målgrupper i Kalmar län.

Projektet har också inneburit en resursförstärkning till kommunernas arbetsmarknadsarbete, där det lokala utvecklingsarbetet kunnat ske under flexibla förutsättningar. I detta avseende har projektet medfört ett tillskott till kommunernas ofta begränsade budgetar för arbetsmarknadsinsatser, möjligheter till metodutveckling samt strukturer för kompetensutveckling och erfarenhetsutbyte i samverkan med andra kommuner.

## Samverkansstruktur och projektstruktur

Arbetet med projekten SLA och FSLA har följt en specifik projektdesign som bland annat inneburit att kommunerna i länet har knutits närmare varandra och en god samverkan har etablerats mellan anslutna kommuner. Konkret visar detta sig genom olika nätverk och insatser där Kommunförbundet är samordnande.

Projektet har arbetat utifrån följande modell med deltagarna som huvudfokus.



### Strategisk ledningsgrupp

Projektet har letts av den strategiska ledningsgruppen som träffats tre till fyra gånger per år. I gruppen har aktörer haft en plats vardera. Den strategiska ledningsgruppen bestod av personer med befogenheter och kunskaper för de nödvändiga besluten rörande projektet. Rollen för den strategiska ledningsgruppen har varit att säkerställa genomförande enligt plan och förankring av projektet hos aktörerna, löpande justering av aktiviteter enligt behov och utvärderingar, utföra de direktiv som ESF har som krav på projektet samt att ansvara för att implementera projektets resultat.

### Projektledning

Projektledningen har bestått av projektledare, koordinator samt lokal följeutvärderare med stöd av administratör och ekonom. Under projektets gång har tjänsterna bytts ut till viss del. Ordinarie projektledare har varit föräldraledig under projektets första år där en vikarierande projektledare anställdes. Dock avslutade denna sin tjänst i förtid och tjänsten var vakant under ett halvår. Närmsta chef gick in som tillförordnad projektledare under denna period. Koordinatören slutade i februari 2021. Denna tjänst var vakant till augusti 2021.

Detta har påverkat både processen och resultatet. Vi ser att redan tidigare uppbyggd struktur genom tidigare projekt har underlättat arbetet både lokalt och regionalt genom den turbulens som uppstod med vakanta tjänster. Den genomarbetade projektdesignen har också inneburit att sårbarheten varit låg.

## Lokala projektledare

Alla deltagande kommuner har haft en lokal projektledare anställd. Tjänstgöringsgraden har varierat från 25 % till 100 %. Lokala projektledare ansvarade för projektets lokala måluppfyllelse, deltagaraktiviteter och metodutveckling.

Lokala projektledares uppgift var att utveckla samverkan inom arbetsmarknadsenhetens verksamheter, med myndigheter, arbetsgivare och andra aktörer. Detta för att på bästa sätt kunna fånga upp individer som är behov av stöd.

Lokala projektledare har i de flesta fall arbetat både på grupp- och individnivå, både fysiskt och digitalt.

Lokala projektledare har träffats regelbundet under projektets gång. Under och efter Covid 19 har de lokala projektledarna tillsammans med projektledning träffats digitalt i genomsnitt varannan vecka. Även fysiska träffar har ägt rum när möjlighet getts. Detta har bidragit till uppdatering, erfarenhetsutbyte och ökad kompetens.

Som framgångsfaktorer för att nå goda resultat lyfter lokala projektledare vikten av ett helhetsperspektiv på individernas förutsättningar och behov. Det handlar till exempel om att arbeta med motivationshöjande insatser.

## Genomförd kartläggning samverkanstruktur

Ett mål i arbetet med FSLA är att implementera de delar som främjar länets arbete med arbetsmarknadsfrågor och samverkan. Med anledningen av detta beställdes under 2021 en kartläggning. Denna finansierades av Region Kalmar län och Kommunförbundet Kalmar län. Även Samordningsförbundet Kalmar län och Länsstyrelsen Kalmar län medverkade i det förberedande arbetet. Kartläggningen visade på att de delar som Regionen och Samordningsförbundet står för är viktiga och av bestående karaktär i länet. Flera av de områden som Kommunförbundet arbetat med i projektform beskrevs som centrala för det fortsatta arbetet inom arbetsmarknadsområdet. För att inkludera alla kommuner i det fortsatta arbetet med samverkan gav kartläggningen förslag till tre uppdrag som Kommunförbundet ansvarar för.

Våren 2022 utformade Kommunförbundet ett förslag till modell utifrån kartläggningen och presenterade denna vid Förbundsdagen i Oskarshamn 4 maj 2022.

## Metoder

Ett led i att bygga en samverkansstruktur i Kalmar län har varit att bygga en likvärdig kompetensbas ute på arbetsmarknadsenheterna. Det unika med varje lokal arbetsmarknadsenhet kvarstår men genom att ha ett gemensamt språk, gemensamma metoder och erfarenhetsutbyte främjar det en likvärdighet i insatser och bemötande av deltagarna.

## Arbetsgrupper

För att uppnå målen i projektet beslutade Strategisk ledningsgrupp i FSLA att tillsätta regionala arbetsgrupper som arbetat aktivt med specifika frågor. Arbetsgrupperna fanns också till för att:

Öka möjligheterna till implementering inom arbetsgruppens område

Skapa samverkansplattformar inom vissa frågor som kvarstår efter projektet

De beslutade arbetsgrupperna var:

- Samverkan Arbetsförmedlingen
- Samverkan näringsliv
- Arbete med "personer som faller mellan stolarna"
- Metodutveckling: Sökandelots
- Metodutveckling: bristfälligt språk
- Metodutveckling: Socioekonomisk analys

I inledningsskedet så anlätades en extern processledare med syfte att skapa en förståelse för arbetsgruppernas "varför och hur". Arbetsgrupperna skulle bidra till att skapa en gemensam bild av processen framåt. En gemensam workshop ägde rum och ramar för uppdragen i respektive arbetsgrupp arbetades fram. Tanken var att dessa arbetsgrupper skulle vara självbärande och att de ska återrapportera sitt arbete till strategisk ledningsgrupp.

Resultaten av arbetsgruppernas arbete är blandade. Arbetsgruppen *samverkan Arbetsförmedlingen* landade i att AME- cheferna (Arbetsmarknadsenheternas chefer) tog in frågan i ordinarie samverkansform. *Samverkan näringsliv* lades ner efter att de kommit fram till att kommunernas förutsättningar var så olika och att det inom ramen för arbetsgruppen skulle kräva allt för stora insatser. "*Personer som faller mellan stolarna*" delegerades till Samordningsförbundet då de arbetar mer specifikt med individer som inte kommit in i befintliga insatser på ett funktionellt sätt. *Sökandelots* tydliggjorde arbetsmetoden och producerade en informationsbroschyr för att intresserade lättare ska kunna ta till sig metoden (se bilaga). *Bristfälligt språk* gick in med en regional samordnande funktion i arbetsgruppen och då har personerna som medverkat från kommunerna kunnat fokusera på att leverera innehåll och arbeta med de uppgifter som kopplats till gruppen. Samordnaren har löpande dokumenterat och paketerat resultaten för det fortsatta arbetet. Arbetsgruppen gick igenom cirka 100 olika projekt och valde att göra studiebesök hos ett av dem och tog hem inspiration från 10 - 12 stycken. Studiebesöket inriktade sig på att ta hem vilka strukturåtgärder som kan resultera i att personer med otillräckligt språk får ett stärkt språk. *Socioekonomisk analys* studerade olika metoder men kom inte fram till något slutgiltigt förslag. Lokala varianter togs fram. Inom ramen för AME-chefsnätverket finns en samsyn om att det behövs en gemensam variant.

Reflektioner från projektledning och utvärderare är att strukturen med arbetsgrupper är ett bra sätt att arbeta men att det krävs en regional samordnande funktion som håller ihop och driver på arbetet.

## Sökandelots

Sökandelots är en metod som utvecklats från Arbetsförmedlingens SIUS-metodik för att nå personer som inte har en funktionsnedsättningskod. Totalt har sökandelotsen arbetat med 29 individer där 13 gått vidare i arbete, 2 till studier och 6 har pågående praktik i arbetslivet. 8 av dessa har också fått rätt till rätt ersättning. Det finns ett intresse och behov från flera kommuner att implementera metoden. Den har testats av i mindre insatser av flera av

kommunerna men det är bara Västervik kommun som implementerat metoden. Under projekt-tiden har ytterligare en person anställts vilket innebär att de varit två personer som arbetat med detta uppdrag i Västervik och kommer fortsätta vara så efter projektet avslutats. Under projekttiden har materialet från den tidigare handboken bearbetats och getts ut i broschyrformat. Tanken är att broschyren ska skapa förståelse för metoden och lättare kunna spridas till andra intressenter.

Corvid 19 har haft stor påverkan på antalet deltagare som matchats ut då det varit nedstängda verksamheter och svårigheter för arbetsgivare att ta emot.

## Matchning

En metod som använts och utvecklats är matchning av lokal kompetens ut mot det lokala näringslivet. Lokala projektledare har jobbat för att förbättra kontaktnätet med främst privata, men även offentliga arbetsgivare. Matchning används företrädesvis när deltagare är redo för att gå ut på arbetsmarknaden. Utmaningen har enligt lokala projektledare handlat om att företagen saknar förutsättningar, främst i form av tid, för att samarbeta med arbetsmarknadsenheterna och handleda deltagare i praktik eller arbete.

Även här har Corvid19 påverkat antalet deltagare som har kunnat matchats ut.

## Fokusgrupper – kommunövergripande

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. På grund av tidigare restriktioner kopplade till Corvid 19 fick vi tänka i nya banor. Fokusgrupper för deltagare fungerade inte digitalt så under våren 2022 när det fanns möjlighet att träffas fysiskt igen 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 deltagarnas modersmål 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. Se vidare lokal följe-utvärderingsrapport.

## Tematräffar och utbildningar för kunskapshöjning

Horisontella principerna var något som behövde fördjupas utifrån tidigare projekt. Separata temadagar har genomförts för vardera princip. Butiksutbildning, projektledarutbildning, 7/tjugo, MI, supported employment, lösningsfokus och bedömning av arbetsförmåga är kompetens-utveckling som har efterfrågats och genomförts. Delar av dessa utbildningar har genomförts i samverkan med Samordningsförbundet i Kalmar län.

De utbildningar som erbjudits och genomförts för personal är:

- Projektledarutbildning
- MI – motiverande samtal
- 7Tjugo
- Kommunikation – vilken betydelse har denna? (genomfördes halvdag tillsammans med personal och deltagare, kommunövergripande)
- SE – supported employment

- Lågaffektivt bemötande
- Lösningfokus
- Vägledare enligt Delaktighetsmodellen
- Butiksutbildning
- Arbetsförmågebedömning

En fördjupning kring arbetet med detta kan man läsa om i lokala följeutvärderarens rapport.

## Valideringsverktyg

En specifik del av projektet har avsett att de medverkande kommunerna har erbjudits att testa valideringsverktyget OCN (Open College Network). Syftet har varit att öka anställningsbarheten för projektets primära målgrupp och genom detta arbetssätt har ambitionen varit att möjliggöra implementering och sprida verktyget i länet. Arbetet med OCN inom projektet har utgått från en delprojektledare och det operativa arbetet har omfattat fyra kommuner; Emmaboda, Mönsterås, Torsås och Västervik. Projektet har också haft en specifik delprojektledare för OCN som kunnat vara behjälplig att stötta kommunerna i arbetet med verktyget.

Totalt har 84 deltagare, varav 44 kvinnor och 40 män registrerats i valideringsverktyget OCN. Detta har sedan resulterat i att 44 deltagare fått ett kompetensintyg via OCN. En särskild del av arbetet med delprojektet kring OCN var att utbilda bedömare och interna kvalitetssäkrare i de kommuner som valt att ingå i denna del av projektet. Utgångspunkt tas i att OCN utgår från att validering görs av bedömare tillsammans med deltagaren. Arbetet ska sedan kvalitetssäkras av särskilt utbildade interna kvalitetssäkrare, som tillsammans med externa kvalitetssäkrare och paneler med sakområdesexperter från branschen säkerställer att valideringen speglar kompetenser i förhållande till olika yrken.

I projektet har det utbildats 10 OCN-bedömare, fördelat på de fyra kommunerna. Vidare har det i tre av kommunerna utbildats en intern kvalitetssäkrare för metoden.

Metoden har visats sig vara omfattande, omständlig och dyr. I de fall deltagarna har genomgått en validering och fått ett kompetensbevis har metoden varit uppskattad. Det har varit svårt för kommunerna att hitta en struktur och att prioritera arbetet med OCN vilket gjort att bara Emmaboda kommun valt att implementera metoden och köpa in verktyget efter projektets avslut.

Kompetensgarantier för arbetsmarknaden (KGA) är ett annat valideringsverktyg som testats av i Borgholm under projektiden. Metoden har arbetats fram av Landskrona kommun i ESF-projektet *Enkla jobb* och har ett fokus på vilka informella kompetenser som behövs för att komma ut på arbetsmarknaden.

Man har arbetat fram ett material som utgår från åtta basala kompetenser. Borgholms kommun har implementerat verktyget under projektiden och det finns ett intresse från flera andra kommuner att testa av metoden. Flera studiebesök har genomförts i Borgholm för att ta del av metoden.

## Delaktighetsmodellen

Då delaktighet har varit ett ämne som återkommit som viktig del i arbetet med målgrupperna erbjud projektet medverkande kommuner möjlighet att utbilda personal till vägledare i Delaktighetsmodellen.



Delaktighetsmodellen (DMO) är framarbetad av FOU välfärd Skåne i samarbete med brukare och personal inom funktionshinderområdet. Delaktighetsmodellen är spridd i hela landet och godkänd som metod av Socialstyrelsen.

Delaktighetsmodellen är en dialogform för möten mellan personer med olika inflytande över gemensamma frågor. DMO syftar till att öka deltagarnas/brukarnas delaktighet och möjliggöra direkt inflytande i vardagliga förhållanden. Arbetet med DMO påverkar gemenskap och tillhörighet positivt, både mellan deltagarna och deltagare personal emellan. DMO bygger på tio grundpelare där den första är att deltagarna/brukarna deltar helt frivilligt efter anpassad information. Dialogen utgår från ett tema som är av intresse för deltagaren/brukaren. Slingan erbjuder jämlika möten mellan deltagare och personal. Chefen har ansvar för implementering och vidmakthållande. Slingan leds av utbildade vägledare. Vägledarna är inte personal till deltagarna. Gruppsamtalen följer en viss ordning, en så kallad slinga (se figuren nedan).



De så kallade stafettfrågorna är slingans röda tråd. En slinga är ett sammanhållet samtal. Delaktighetsslingorna är ett återkommande inslag i verksamheten.

I projektet har det getts möjlighet att utbilda vägledare i delaktighetsmodellen. Mål med insatsen i projektet har i första hand varit att öka delaktighet och möjlighet till påverkan bland primära målgruppen samt att bidra till kommunöverskridande samarbete och kunskapsutveckling. Båda dessa mål ser vi som delvis uppfyllda.

Genom att utbilda vägledare i fler kommuners arbetsmarknadsenheter kan målet med kommunöverskridande samverkan förstärkas ytterligare. Även det förvaltningsövergripande samarbetet kan stärkas i flera av de medverkande kommunerna då de redan har utbildade vägledare inom LSS och kommunernas socialpsykiatriska verksamhet.

## Självskattning

I projektet har en självskattning av personal genomförts med syfte att synliggöra förhållningsätt och förbättringsområden. Denna självskattning har genomförts i alla medverkande kommuner vid två tillfällen med ett års mellanrum. Återkoppling har gjorts vid båda tillfällena av lokal följe-utvärderare.

## Lokal budget

Kommunerna lyfte ett behov av en lokal budget för att kunna tillgodose lokala behov. Beslut om detta togs i Strategisk ledningsgrupp. Belopp fördelades enligt hur stor tjänstgöringsgrad respektive lokal projektledare hade i projektet. Lokala projektledare uppmanades att delge insatser till varandra för att samordning skulle kunna ske. Insatser som genomfördes skulle i första hand komma deltagarna till del.

Resultatet av användandet av de lokala budgeterna ser olika ut. En del har använt medlen till hälsoorienterade insatser som kommit deltagarna till del på ett bra sätt. Föreläsningar har ägt rum med tema lågaffektivt bemötande, interkulturell kommunikation och hälsospår. Projektledningen ser stora variationer i vilken grad medlen har använts.

## Uppföljning och utvärdering

Projektet har haft tillgång till två utvärderare. Tranquist utvärdering har haft ansvar för det övergripande perspektivet med inriktning på struktur och ledning. 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.

Resultat från respektive utvärdering bifogas.

## Kommunikation, spridning och påverkningsarbete

Inom ramen för projektet har flera olika kanaler använts för att kommunicera och sprida projektets resultat. Regionalt har vi erbjudit olika kontaktytor och samlat information som sedan skickats ut till aktörerna för spridning. Nyhetsbrev och informationsfilmer har producerats och publicerats på kommunförbundet i Kalmar läns hemsida. Syfte med dessa har varit att ge löpande information om projektets utveckling, ta del av lyckade exempel både i länet och nationellt samt synliggöra goda resultat. Alla kommunerna har tagit fram minst en film var som visar på vad de arbetat med under projektet, deltagarberättelser eller metodutveckling. Alla filmerna finns att ta del av på kommunförbundets hemsida [kfl.se](http://kfl.se).

Inom ramen för projektet har flera broschyrer tagits fram för att underlätta spridningsarbetet. En beskrivning av sökandelotsmetoden finns framtagna samt en broschyr som är en populärversion av slutrapporten. Även dessa finns att ta del av i digital form på [kfl.se](http://kfl.se). Lokal följeutvärderare har också tagit fram ett utbildningsmaterial kring att genomföra fokusgrupper lokalt i varje kommun (bilaga).

Under projektet har det erbjudits olika forum för både deltagare och personal att kompetensutvecklas samt få del av erfarenhetsutbyten. Syfte med återkommande möten med strategisk ledningsgrupp, verkstadsledare och oktoberkonferenser har varit att samla projektets aktörer och löpande återkoppla projektets status och resultat. Det lokala spridningsarbetet och påverkningsarbetet har skett av de lokala projektledarna samt deras chefer i respektive kommun.

I kommunförbundets styrelse som består av politikerrepresentanter från kommunernas kommunstyrelser har kontinuerligt fått information om projektet.

Insatser har också gjorts för att sprida projektet i media. Flera artiklar har gjorts lokalt och visar på det lokala arbetet med deltagare. Vi har också varit med och pratat projektresultat i P4 Kalmar samt deltagit i ESFs spridningskonferens.

## Utmaningar - Det vi inte kunde förutse

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 rekryteringen av koordinator fördröjdes 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.

### 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.

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.

## Medskick i arbetet framåt

### Arbete med deltagare

Ett sätt att få med många kommuner i det gemensamma arbetet har varit att ha en bred målgrupp. Detta har också inneburit att vi kunnat hitta gemensamma behovsområden inom den breda målgruppen. Exempelvis gäller detta de personerna med otillräcklig svenska för att ta sig in på arbetsmarknaden. Kommunerna har samarbetat och utbytt erfarenheter, tagit fram exempel kring lyckade metoder men det är fortfarande ett utvecklingsområde och en stor utmaning för våra kommuner. En annan målgrupp som vi behöver kraftsamla kring är unga och här ser vi att vi behöver involvera skola och socialtjänst i större utsträckning.

### Struktur på lokal nivå

Arbetet med de lokala planerna är ett bra sätt att strukturera och tydliggöra arbetet lokalt. Sett till uppföljning finns det en utvecklingspotential i att använda de lokala planerna.

Värt att ta med i framtida lokala planer är:

- Implementeringsarbete
- Arbetssättet i relation till de horisontella principerna
- Ansvarsfördelning
- Uppföljning

För att inte den lokala projektledaren ska bli en ensam ö är det viktigt att denne inkluderas i ordinarie verksamhet och det är viktigt att de andra medarbetarna blir inkluderade i projektet. Under projektets gång har några av Kommunerna upplevt problem med detta men hos majoriteten har det ändå fungerat. Utbildning i projektledning har stärkt de lokala projektledarna i deras roller. Det är viktigt att beakta detta i det fortsatta arbetet.

### **Arbetsgivararbetet**

Det finns ett stort behov av att involvera arbetsgivare mer i det lokala arbetet. Vi har i nuvarande projekt stött på en hel del svårigheter. Dels på ett regionalt plan, dels i vissa fall lokalt. Regionalt är det svårt att nå fram till de lokala arbetsgivarna. På det lokala planet är det väldigt personberoende. Vi ser att det finns en utvecklingspotential inom detta område och samverkan med Arbetsförmedlingen är en väg framåt.

### **Fortsatt samverkan**

Den del av projektstyrningen som skulle kunna utvecklas handlar om att skapa en ökad tydlighet och stringens kring projektets förutsättningar. I de erfarenheter som lyfts fram efterfrågas en mer uttalad målbild på såväl övergripande som lokal nivå. I projektet har stor frihet funnits för kommunerna att utforma insatser på lokal nivå utifrån egna behov, men det har samtidigt skett på bekostnad av en tydlighet kring vilka avgränsade insatser som ska bedrivas inom ramen för projektet och för vilka individer/målgrupper. Det är en lärdom vi tar med oss i fortsatta arbetet.

Under projekttiden har det byggts upp framgångsrika nätverk som för arbetet inom arbetsmarknadsområdet framåt i regionen. Exempelvis AME-chefsnätverket, Återbruksnätverk, SYV-nätverk, handledarnätverk. Det är avgörande att det finns en sammanhållande part för att dessa inte ska falla samman. Det är viktigt att vi bibehåller dem i det fortsatta arbetet.

## **Bilagor**

- Bilaga 1- Utvärdering av FSLA, Tranqvist utvärdering
- Bilaga 2- Rapport lokal följeutvärderare, Marianne Westring-Nordh
- Bilaga 3- Sökandelots- steg för steg
- Bilaga 4- populärversion slutrapport folder
- Bilaga 5- Vad är en fokusgrupp- utbildningsmaterial
- Bilaga 6- Självskattningsmaterial

***Vi vill tacka alla deltagare och alla aktörer  
för tre fantastiska år!***





Kommunförbundet  
Kalmar län

