



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Datum:
2022-10-03

Diarienummer
22-012-S04

1 (36)

Ansökan om stöd

Connecto, 22-012-S04

Utllysning: PoA1: Kompetensutveckling i region Stockholm., 22-012

Uppgifter om stödsökanden

Organisationsnamn: SAMORDNINGSFÖRBUNDET ÖSTRA SÖDERTÖRN

Organisationsnummer: 222000-2162

Utdelningsadress: , 13681 HANINGE

Kontonummer: 5558-8172

Behörig företrädare med behörighet att signera ansökan om stöd: Anna Lexelius

E-post: anna.lexelius@haninge.se

Telefonnummer: +46730797096

Uppgifter om projektet

Namn på projektet: Connecto

Specifikt mål: A1A

Projektperiod: 2023-03-31 - 2024-12-31

Region: Stockholm

Antal deltagare: 1000, varav 600 kvinnor och 400 män

Ansvarig enhet: Samordningsförbundet Östra Södertörn

Utdelningsadress:

Besöksadress:

Behörig företrädare med behörighet att signera ansökan om utbetalning: Anna Lexelius

E-post: anna.lexelius@haninge.se

Telefonnummer: +46730797096

Kontaktpersoner för projektet

Projekt

Namn: Anna Lexelius

E-post: anna.lexelius@haninge.se

Telefonnummer: +46730797096

Namn: Emmeli Söderholm

E-post: emmeli.soderholm@haninge.se

Telefonnummer: +46702517054

Ekonomi

Namn: Tomas Heghammar
E-post: tomas.heghammar@haninge.se
Telefonnummer: +46706063157

Namn: Kerstin Larsson
E-post: kerstin.larsson@haninge.se
Telefonnummer: +46761442596

Problemformulering

Beskriv det problem som projektet vill lösa.

Att kunna vara delaktig i samhället är en mänsklig rättighet. I lagstiftningen finns flera bestämmelser om att människor ska få möjlighet att komma till tals och medverka vid beslut om och genomförande av olika insatser, till exempel i patientlagen (PL), hälso- och sjukvårdslagen (HSL), socialtjänstlagen (SoL), lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS) och barnkonventionen.

Stockholms län är en ledande tillväxt- och kunskapsregion, men står inför utmaningar kopplade till att klara kompetensförsörjningen. Det finns ett stort behov av att ta tillvara på alla invånares förmågor och att skapa möjlighet till ökat tillträde till arbetsmarknaden. Ett av målen i den regionala utvecklingsplanen, RUFS 2050, handlar om att Stockholmsregionen ska vara en öppen, jämställd, jämlik och inkluderande region. I 2018 års uppföljning av RUFS framkommer dock stora skillnader mellan de olika kommunerna. Skillnaderna yttrar sig i såväl medellivslängd, andel elever med slutfört gymnasiet som tillit till sina grannar. Det indikeras att lokalsamhället upplevs alltmer otrött, vilket i sig upplevs ha en påverkan på livskvaliteten.

För de som har en svag ställning på arbetsmarknaden återfinns de målgrupper som samordningsförbunden arbetar med, utomeuropeiskt födda personer, personer som har låg utbildningsnivå, de som drabbas av psykisk ohälsa, är långtidsarbetslösa eller har en funktionsvariation.

Förvärvsfrekvensen i regionen påvisar betydande skillnader, mellan kvinnor och män samt mellan inrikes- och utrikes födda. Särskilt nämns utrikes födda kvinnor ha väsentligt lägre arbetskraftsdeltagande än både utrikes födda män och inrikes födda kvinnor. En förklaring antas vara att många utomeuropeiskt födda kvinnor kommer från länder med ett lågt arbetskraftsdeltagande för kvinnor (Läget i Stockholmsregionen, 2018-0137).

Det finns behov av kunskapssatsningar inom offentlig sektor för att bidra till utsatta gruppers inträde på arbetsmarknaden och för ett mer hållbart arbetsliv. En del handlar om att arbeta för att ändra attityder och förhållningssätt för att motverka diskriminering på arbetsmarknaden, främja social inkludering och motverka utanförskap. Kunskap om, och respekt för varandras uppdrag och professioner är en framgångsfaktor för god samverkan. Genom att ha kunskap om vad andra aktörer ska och kan göra undviks felaktiga förväntningar på varandra. Ökad kunskap lägger också grunden för ömsesidigt förtroende och tillit till varandra.

Genom en länsgemensam kunskapssatsning riktad till anställda hos samordningsförbundens medlemsparter vill vi bidra till:

- att anställda inom området arbetslivsinriktad rehabilitering ska få fördjupade kunskaper om arbetssätt och metoder som leder till hållbar etablering i arbetslivet, och hur metoderna kan tillämpas i praktiken
- att anställda inom området arbetslivsinriktad rehabilitering ska få ökade kunskaper och respekt för varandras uppdrag och om insikter om hur samverkan som leder till hållbar etablering i arbete eller studier kan utvecklas



- att anställda inom området arbetslivsinriktad rehabilitering får ökade kunskaper i diskriminerande strukturer på arbetsmarknaden och i samhället

En gemensam kunskaps- och kompetenssatsning som sträcker sig över organisations- och myndighetsgränser i samverkan mellan samordningsförbunden inom Stockholms län kan på sikt även genomföras tillsammans med andra samordningsförbund i landet.

BRISTANDE SAMVERKAN, HELHETSPERSPEKTIV- OCH MEDBORGARPERSPEKTIV

Den arbetslivsinriktade rehabiliteringen är idag uppdelat mellan flera myndigheter och verksamheter med olika ansvarsområden och olika regelverk. För de som idag söker samhällets stöd leder uppdelningen av ansvar ofta till olyckliga konsekvenser, t.ex. att stöd uteblir för att man bollas mellan olika aktörer, att det sker onödiga glapp mellan insatser eller att behov av rehabilitering, vägledning, arbetsmarknadsinsatser inte blir uppmärksammat om behovet omfattar flera behovsområden. För att lösa komplexa samhällsutmaningar krävs att olika aktörer tillsammans engagerar sig för förändring, och lär av varandra för att förstå situationen i dess helhet.

Behovet av ett förändrat perspektiv för att öka det offentliga förmåga att möta personer med mer sammansatta behov, eller kring mer komplexa samhällsfrågor, har lyfts fram av en rad utredningar de senaste åren (ex Samordnare för unga som varken arbetar eller studerar SOU 2018:11 och Samsjuklighetsutredningen SOU 2021:93). Det har varit svårt att få till konkreta och bestående förändringar när det gäller samverkan mellan olika myndigheter och de brister som finns med en styrning som saknar helhetsperspektiv och långsiktighet inom och mellan de offentliga aktörerna blir allt tydligare i takt med att komplexiteten och svårigheten i samhällsutmaningarna ökar. Samordningsproblemen kan visa sig genom att myndigheter, sjukvård och kommunal verksamhet dubbelarbetar och/eller brister i mötet med den enskilde på grund av otydliga ansvarsförhållanden eller bristande information. Problemen kan också visa sig genom att uppgifter faller mellan stolarna när flera berörda myndigheter inriktar sig på sina egna kärnuppgifter.

Den underliggande strukturen är ofta den som försvårar samverkan, och den har i regel inte förändrats. Detta är troligtvis en förklaring till den långsamma takten i att utveckla samverkan. Frånvaron av grundläggande helhetsperspektiv och långsiktighet ger upphov till en rad symptom som blir synliga i mötet mellan medborgaren och professionella. Samtidigt kan vi konstatera att efterfrågan på samverkan ökat. Medborgare behöver i högre utsträckning än tidigare stöd från fler aktörer, förändringstakten i omvärlden är hög och utvecklingen inom en rad teknikområden är snabbare än någonsin. De behov som uppstår genom dessa trender är ofta både komplexa och tvärssektoriella och kräver bättre samverkan för att myndigheterna ska kunna möta dem. Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) bedömer att kommuner och regioner som bygger kommunövergripande samverkansstrukturer har större möjlighet att lyckas koordinera effektiva och träffsäkra insatser. Detta gynnar både individen och leder till minskade kostnader för samhället.

Samordningsförbunden har genom sin unika lagstiftning och finansiella förutsättningar stora chanser att visa på möjligheter att styra och leda med ett större helhetsperspektiv och med mer fokus på de vi finns till för. De insatser samordningsförbunden stödjer och finansierar ska anpassas efter lokala behov och verksamheten ska enligt lagstiftningen vara inriktad på att personer uppnår eller förbättrar sin förmåga att utföra förvärvsarbete. Förbunden ska ha individens och samhällets bästa i fokus, vilket innebär att respektive myndighets olika målsättningar inte nödvändigtvis behöver gälla i förbundets verksamhet. Finsam-lagen utgår från att personer som behöver arbetslivsinriktad rehabilitering har kontakt med många aktörer inom olika sektorer. Varje aktör bedriver rehabiliteringsinsatser utifrån sitt specifika uppdrag och ansvar, vilket resulterar i att det övergripande ansvaret för individens rehabilitering riskerar att bli otydligt. Avsikten med Finsam-lagen är därför att parterna i samverkan bättre ska kunna tillgodose enskilda människors behov av rehabiliteringsinsatser så att deras förmåga till eget förvärvsarbete främjas på ett effektivt sätt.

En studie om samverkan mellan parterna i samordningsförbund visar att bristande kunskaper om de andra aktörerna ofta leder till bristande förtroende. Bristande förtroende kan i sin tur ge upphov till



revirtänkande där den egna organisationens mål och intressen tillåts styra aktörernas handlande (Ståhl, Svensson, Petersson, & Ekberg 2009).

Medan alla parter ställer sig bakom syftet med samordningsförbunden så tolkas syftet olika beroende på vilken organisation man representerar. Parterna har olika syn på vad samordningsförbunden ska användas till och hur de förhåller sig till den ordinarie verksamheten.

Arbetsförmedlingens nationella förändringsarbete har försvårat möjligheten att skapa en förståelse kring myndighetens roll i den finansiella samordningen och vilka målgrupper och metoder som vi kommer att kunna samverka kring - nu och på sikt. Reformeringen har också bidragit till oklarheter kring gränsdragningar mellan Arbetsförmedlingens och kommunernas uppdrag (SF Östra Södertörn, Förstudie samordnad och gemensam kunskap 2021).

Traditionellt används tre typer av styrmedel för att lösa samhällsproblem - ekonomiska incitament, lagstiftning och information. Det har visat sig att dessa styrmedel inte räcker för att påverka och förändra komplexa och svårlösta situationer, utan att det också krävs att flera olika parter söker sig framåt tillsammans för att utveckla nya lösningar, rutiner och förhållningssätt. Ett sådant gemensamt utvecklingsarbete måste ofta involvera flera sektorer, aktörer och sakfrågor för att bli verkningsfullt.

BRISTANDE JÄMSTÄLLDHET, JÄMLIKHET, DELAKTIGHET OCH INKLUDERING

Regeringsformen anger att det allmänna ska verka för att alla människor ska kunna uppnå delaktighet i samhället. Möjligheten till delaktighet kännetecknar en demokrati, där människor ska kunna påverka de offentliga verksamheter de använder.

Myndigheter och andra offentliga aktörer spelar en viktig roll i påskyndandet av utvecklingen mot ekonomisk jämställdhet liksom i förverkligandet av jämställdhetspolitiken i stort.

En grundläggande del av samverkan är att myndigheter och vårdgivare ser personer de möter som medaktörer och gör dem delaktiga i planering, genomförande och uppföljning av stöd och insatser. Alla offentliga aktörer bär ett gemensamt och enskilt ansvar för att de mänskliga rättigheterna respekteras, skyddas och realiserar. Det är en förutsättning för att invånaren - eller rättighetsinnehavaren - ska kunna hävda sin integritet, använda sin handlingsförmåga och begära sig värdig på lika villkor som den övriga befolkningen.

När vi kommer i kontakt med frågor om de mänskliga rättigheterna ska vi inte ta för givet att invånaren själv har en förmåga att försvara dem, eller att hen inte möter särskilda hinder eller svårigheter för att använda dem. Därför är det viktigt att arbeta systematiskt och kunskapsbaserat. Eventuella risker eller tillkortakommanden ska undanröjas innan det leder till kränkningar eller värre problem. Ju större handlingsutrymme är, ju högre påverkan kan ett proaktivt arbete med de mänskliga rättigheterna få. Samsyn och samarbete i länet är därför viktiga förutsättningar för att lyfta de mänskliga rättigheternas betydelse och arbetssätt (Länsstyrelsen Stockholm).

Myndigheterna behöver också arbeta aktivt med att upprätta och bibehålla tillitsfulla relationer till de medborgare de finns till för. Stödet behöver utgå från att stärka den enskildes egenmakt och möjlighet att göra egna val som leder till en långsiktigt hållbar samhällsetablering via arbete eller studier.

Samordningsförbundens medverkan i regeringsuppdraget "Ökad upptäckt av våld i nära relationer" har bidragit till att synliggöra att förekomst av våld, tidigare erfarenhet av våld i alla dess former, psykiskt, fysiskt, sexuellt, ekonomiskt, materiellt och försummelse. Våldets påverkan för en persons möjlighet att delta i en arbetslivsinriktad rehabilitering har många gånger inte tidigare uppmärksammats.

I en rapport från MUCF bekräftar unga hbtq-personer att exkluderande normer om sexualitet och könsidentitet eller könsuttryck har påverkat deras val av yrke, studier och deras mående (MUCF 2018)



"Bredda normen"). Därför behöver kunskapen om unga som på olika sätt bryter mot heteronormen stärkas även i arbetslivet och arbetet mot exkluderande normer behöver fortsätta.

OJÄMLIKA MÖJLIGHETER ATT FÅ OCH BEHÅLLA ETT ARBETE

Offentliga aktörer behöver vara en aktiv del i att möjliggöra för arbetsgivare att kunna rekrytera, anställa och behålla ny kompetens från målgrupper som anses stå långt från arbetsmarknaden.

Sverige är på väg in i en lågkonjunktur, som på sikt förväntas bidra till att arbetslösheten ökar. Samtidigt har läget på arbetsmarknaden totalt sett förbättrats efter pandemin och arbetslösheten krymper i Stockholms län. Vi ser dock att antalet personer som varit utan arbete i 24 månader eller mer har ökat i länet under det senaste året och att arbetslöshetsnivån varierar inom Stockholms län, där vissa kommuner har en högre arbetslöshetsnivå än i riket i stort medan andra har en arbetslöshetsnivå under riksgenomsnittet (Arbetsförmedlingen: Arbetsmarknadsläget kvartal 2, 2022).

Av IFAU-rapporten "Etniska hierarkier och diskriminering på arbetsmarknaden" framgår att utrikes föddas integration på arbetsmarknaden är en av de viktigaste frågorna på den politiska agendan i Europa idag. Även om många västeuropeiska länder har haft stor invandring i flera decennier har de oftast inte lyckats integrera utrikes födda på arbetsmarknaden i den utsträckning som vore önskvärt. Konsekvensen är att miljontals utrikes födda och deras barn saknar sysselsättning eller är underbetalda.

För personer som rasifieras som icke-vita är hindren på väg in på arbetsmarknaden tydliga. Ett hinder för att arbeta aktivt med frågan är bristen på kunskap om rasism och om hur normer kring hudfärg begränsar människor i arbetslivet. Ett annat hinder är brister i uppföljningen där förbunden i dag samlar in data och kunskap gällande deltagares kön och ålder. Men vi följer inte upp etnicitet, hudfärg, funktionsnedsättning eller religiös tillhörighet. Det innebär att det i dag finns bristande kunskap om hur insatserna påverkar deltagare olika utifrån olika diskrimineringsgrunder.

Diskriminering förekommer och tar sig många former. Det kan - bland mycket annat - handla om att bli bortvald på osaklig grund i rekryteringsprocesser, att ha ojämlika anställningsvillkor, bristfällig arbetsmiljö, avsaknad av möjligheter till kompetensutveckling och förnekade förmåner. Det kan handla om fördomar och rasism på arbetsplatsen, utestängning från arbetslivet eller inlåsning i okvalificerade och lågbetalda arbeten.

Bland dem som har svårast att få och behålla ett arbete på svensk arbetsmarknad räknas personer med ofullständigt gymnasium och personer med funktionsnedsättning som påverkar arbetsförmågan. Utbildning har blivit en allt viktigare inträdesbiljett på den svenska arbetsmarknaden, och många personer med funktionsnedsättning eller personer som växt upp i ekonomisk utsatthet har haft svårt att klara skolan. Arbetslivet idag ställer också stora krav på kommunikativ och social förmåga, vilket exkluderar personer med nedsatt förmåga inom dessa områden, eller som har bristande kunskaper i det svenska språket.

Myndigheten för delaktighet fastslår i sin brukarundersökning att fyra av tio av de personer med funktionsnedsättning som deltar i deras undersökningspanel har upplevt hinder när de har sökt arbete. Det handlar i första hand om negativa attityder från arbetsgivare och/eller handläggare på Arbetsförmedlingen. Otillgängliga lokaler och ansökningsformulär lyfts också som hinder för delaktighet på arbetsmarknaden MDF Rivkraft 20 - Arbete och sysselsättning.

Flera effektutvärderingar som gjorts de senaste åren, som den danska studien "BIP" och den svenska studien "Effektutvärdering av arbetslivsinriktade insatser för unga med aktivitetsersättning", visar att arbetsfokus i det givna stödet är den största drivande faktorn för att komma ut i arbete. Forskarnas tolkning av resultaten i den svenska studien visade att ett personalintensivt stöd med tydlig och tidig inriktning mot arbete enligt modellen Supported Employment var den bästa metoden att få unga med aktivitetsersättning i arbete.



För att evidensbaserade metoder och arbetssätt ska upprätthållas och genomföras metodtroget krävs en regelbunden kompetensutveckling samt goda organisatoriska förutsättningar. För detta krävs utbildningsinsatser som riktar sig till medarbetare och chefer i linjeorganisationerna. Det behövs för att minska motstånd och att öka förståelsen för de arbetssätt och förhållningssätt som metoderna bygger på. En kartläggning visar att kunskapsbilden varierar kraftigt mellan de olika organisationerna och en gemensam kunskapsatsning skulle kunna bidra till ökad samsyn.

Beskriv de huvudsakliga orsakerna till problemet.

BRISTER I SAMVERKAN OCH HELHETSPERSPEKTIV- OCH MEDBORGARPERSPEKTIV

Samverkan mellan olika offentliga verksamheter brister och helhetsperspektiv och långsiktighet saknas ofta i styrningen av myndigheter, kommuner samt inom hälso- och sjukvården. Flera utredningar har beskrivit denna brist och samtidigt har det varit svårt att få till konkreta och bestående förändringar när det gäller samverkan mellan olika myndigheter. Dessa brister blir allt tydligare i takt med att komplexiteten och svårigheten i våra samhällsutmaningar ökar (t ex ökad långtidsarbetslöshet, kriminalitet och utanförskap).

I juni 2016 tillsatte regeringen Tillitsdelegationen. Målet med delegationens arbete var att styrningen av den offentliga förvaltningen i högre utsträckning ska baseras på tillit. Privat sektor, offentlig sektor, och idéburen sektor behöver finna vägar för att samarbeta bättre och detsamma gäller våra politisk-administrativa nivåer (statlig, kommunal och regional verksamhet). En gemensam förståelse för uppdraget är viktigt. Utan ett helhetsperspektiv på de personer som verksamheterna finns till för blir det särskilt svårt att möta personer med komplexa behov. Fokus bör vara riktat mot hur nytta kan tillföras i mötet med de personer som verksamheterna finns till för (Tillitsdelegationen, 2018).

Det bristande helhetsperspektivet och kortsiktigheten i styrningen kan kopplas till en tydlig mål- och resultatstyrning där årliga budgetar styr verksamheterna och där det inte finns incitament för samverkan mellan olika budgetområden. Som rotorsak till denna utmaning skriver Tillitsdelegationen (SOU 2019:43 sid 35): "Den svenska förvaltningsmodellen har en rad fördelar, men medför också en del utmaningar. En sådan är att det kan vara svårt att organisera horisontella förvaltningspolitiska frågor på ett effektivt sätt. Det kan till exempel handla om att hantera komplexa samhällsutmaningar som ungdomsbrottslighet eller vård av multisjuka äldre, som kräver samverkan mellan flera myndigheter, kommuner, landsting och andra aktörer."

Det är uppenbart att samverkan och samarbete mellan olika huvudmän och integrationen av tjänster behöver styras och stärkas utifrån en systemförståelse och helhetssyn. Det innebär också en utmaning i att föra samman alla de erfarenheter och kunskaper som finns för att samarbeta mellan myndigheterna. Det saknas också kunskap om det stöd som erbjuds personer med samordnade rehabiliteringsbehov, inte bara bland de som själva har behov av samhällsstöd, utan även bland professionella. Det är också angeläget med en fortsatt satsning på konkret myndighetssamverkan och insatser för att möjliggöra en närmare samverkan med hälso- och sjukvården (SF Östra Södertörns förstudie 2021).

BRISTANDE TILLIT

För att ett samhälle ska vara välmående behöver människor känna tillit till både andra människor och till olika samhällsfunktioner. Det är resurskrävande att bygga tillitsfulla relationer med dem som myndigheterna finns till för, men det är nödvändigt för att nå de som annars riskerar att hamna i ett långvarigt utanförskap. Undersökningar av tillit hos befolkningen visar att det finns en utbredd uppfattning om att tilliten är sårbar (Tillitsbarometern, Ersta Sköndal Bräcke Högskola samt Folkhälsomyndighetens Nationella folkhälsoenkät). Personer med förgymnasial respektive personer med gymnasial utbildningsnivå uppger sig också generellt ha lägre tillit till andra jämfört med personer med eftergymnasial utbildningsnivå. Det är även vanligare bland personer födda utanför Sverige att känna låg tillit till andra jämfört med personer födda i Sverige.

Att skapa tillit är ett stort åtagande som kräver inte bara tillräckliga resurser, utan även professionalism, tillförlitlig kunskap om insatser och förhållningssätt och lyhördhet för synpunkter och önskemål från



medborgarna. Den tillit som verksamheterna har förtjänat måste förvaltas omsorgsfullt på alla nivåer ?? av brukare, praktiker och uppdragsgivare. (SF Botkyrka Huddinge Salem, Förstudie Startplats Ung, 2021).

DISKRIMINERANDE STRUKTURER PÅ ARBETSMARKNADEN

Könsskillnader inom arbetsmarknadspolitiska insatser har konstaterats i flera studier, bland annat hos Arbetsförmedlingens rapport om unga med funktionsnedsättning. Här konstateras att män i högre utsträckning och snabbare fick subventionerad anställning medan kvinnor i högre utsträckning fick osubventionerat arbete. Kommissionen för jämställda livsinkomster (2021) drar liknande slutsatser och konstaterar att kvinnor med funktionsnedsättning ges ett mindre adekvat stöd än män med funktionsnedsättning. Det framkommer även att män är överrepresenterade i alla typer av lönestöd och att kvinnor inte får ta del av Arbetsförmedlingens insatser i samma utsträckning som män trots likvärdiga meriter och förutsättningar.

Det finns en stor okunskap om rasism och om hur normer kring hudfärg begränsar människor i arbetslivet. Av Sveriges nationella plan för att motverka rasism framgår att 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 föreställning om en individs grupptillhörighet. Ett strukturellt perspektiv innebär också att individuella fall av diskriminering eller hatbrott inte ska ses som isolerade händelser utan ingår i ett större sammanhang. Det aktuella kunskapsläget indikerar att det finns erfarenheter av rasism i kontakt med svenska myndigheter och andra offentliga verksamheter. Återskapandet av rasistiska praktiker - inom och genom svenska myndigheter och andra offentliga verksamheter - är ett fenomen som är väl belagt. Samtidigt behövs kunskapen inom området stärkas.

Inom hälso-och sjukvården har diskriminerande tendenser uppmärksammats bland annat gällande bemötande och rätten till vård främst gentemot personer med annat modersmål än svenska och transsexuella personer.

KUNSKAP OMSÄTTTS INTE I PRAKTIK

Samordningsförbundet Östra Södertörns förstudie slår fast att det finns en tydlig efterfrågan på kunskaphöjande insatser. Det som framkommer är ett behov av att stärka kunskap som bidrar till att stödja utvecklingen av sammanhållna insatser bland annat genom arbetet i personcentrerade och parallella insatser. Kompetensinsatser för ökad tillgänglighet, en digital inkludering, delaktighet och inflytande samt metoden tjänstedesign är områden som pekas ut. Förstudien noterade skillnader mellan chefers och handläggare upplevelser av omfattningen av utbildning och kompetensutveckling (SF Östra Södertörn 2021).

Medarbetare skattar sina kunskapsnivåer som lägre. Detta trots att det är handläggare och medarbetare som oftast har en daglig kontakt med personer från målgrupperna. Chefer har oftare ett helhetsperspektiv över organisationens samtliga utbildningssatsningar och kompetenshöjande initiativ. Som exempel får personer som arbetar som SIUS-konsulenter hos Arbetsförmedlingen (särskilda stödpersoner för introduktions- och uppföljningsstöd) kunskap och utbildningar om teman som tillgänglighet och funktionsnedsättning. Detta får de eftersom deras arbete framförallt riktar sig till personer med funktionsnedsättning, och dessa utbildningssatsningar känner arbetsförmedlare inom andra verksamhetsområden oftast inte till. Trots att de större effektutvärderingar som visat att metoder och arbetssätt som Supported Employment och Matchning från dag 1, i en svensk kontext, har evidens för att stötta målgrupper som betraktas som att de står särskilt långt från arbetsmarknaden så har den kunskapen inte lett till några policyförändringar.

Supported Employment (SE) har utvecklats i USA och England och har evidens för att förbättra möjligheterna till en anställning med lön för personer med psykisk eller intellektuell



funktionsnedsättning/sjukdom. Metoden har visat sig svår att tillämpa i en svensk kontext, framför allt på grund av hur vårt socialförsäkringssystem är uppbyggt. Metoden krockar med vår praxis att tillämpa stegvis rehabilitering mot arbete, där olika aktörer har olika ansvarsområden och där individen ofta slussas runt i tidsbestämda insatser med olika huvudmän (Gustafsson, Supported employment i en svensk kontext - förutsättningar när personer med funktionsnedsättning når, får och behåller ett arbete, 2014). Metoden tenderar därför att stöpas om och modifieras för att bättre passa in i vårt befintliga system, och mer metodtrogna försök att arbeta enligt SE sker ofta i projektform (Gustafsson- Implementeringen av supported employment på jobbtorg Stockholm, 2021).

En tydlig utmaning med att arbeta enligt Supported Employment i samordningsförbundsfinansierade insatser är att den verksamhet som finansieras genom samordningsförbunden ofta definieras som "förrehabiliterande". Förståelsen av vad som är "förrehabiliterande" hänger ihop med idén om att en persons arbetsförmåga kan rehabiliteras eller tränas enligt en trappa, där personen börjar på en låg grad av arbetsförmåga som sedan ökar i takt med att individen deltar i olika tränande eller rehabiliterande insatser. Till slut att personen redo att gå ut i ett "riktigt arbete".

Inom svensk sjukförsäkrings- och arbetsmarknadspolitik används begreppet rehabilitering. Här betraktas sjukdom och nedsatt arbetsförmåga som ett individuellt tillstånd som går att påverka/förbättra enligt ett linjärt förlopp. Enligt denna logik har den arbetslivsinriktade rehabiliteringen byggts upp efter så kallade stegmodeller, där individen i takt med att hen genomgår olika medicinska och sociala insatser uppnår en högre grad av arbetsförmåga och avancerar från ett läge till ett annat över tid. Enligt samma logik ska individen, genom olika tränande och rehabiliterande insatser, först uppvisa arbetsförmåga för att därefter vara aktuell för en anställning (Johanson, 2010). Denna logik styr i hög grad både arbetsmarknadspolitiken och de insatser som bedrivs, trots att synsättet inte har någon evidens. Logiken krockar också med förståelsen av funktionsnedsättning som ett tillstånd som uppstår i relation till den omgivande miljön, vilket i praktiken innebär att en persons funktionsnedsättning och arbetsförmåga varierar beroende på vilken miljö hen exponeras för snarare än vilken rehabilitering personen erhållit.

Beskriv konsekvenserna av problemet.

KONSEKVENSER AV BRISTANDE SAMVERKAN, HELHETSPERSPEKTIV- OCH MEDBORGARPERSPEKTIV

Tillgängligheten till välfärdstjänster brister. Detta kan ses både utifrån brist på fysisk tillgänglighet, men också på brister inom kunskapsspridning om insatser och myndigheternas uppdrag och funktion. Förstudien visar att många människor upplever en okunskap om vilka insatser som finns och vilken hjälp som går att få. Bristande kunskap om målgruppens behov hämmar samverkan och riskerar leda till längre tid i arbetslöshet för samordningsförbundens målgrupper. Bristen på tillgänglighet förstärks även av den pågående digitaliseringen av myndigheter som i lägre utsträckning erbjuder personligt stöd.

Det saknas ett helhetsansvar för att informera målgruppen om deras rättigheter och hjälpa dem att hamna rätt. Om en behandling inom psykiatri inte fungerar så bryts kontakten och om en person missar ett möte på Arbetsförmedlingen så skrivs hen ut utan uppföljning. Enskilda handläggares bemötande av personer inom gruppen kan påverka känslan av tillit till myndigheter i stort och i både positiv och negativ riktning. Negativa erfarenheter utgör stora hinder för att på egen hand uppsöka stöd på nytt. En konsekvens på organisatorisk nivå är att bristande helhetsperspektiv och bristande fokus på samverkan leder till en ineffektiv förvaltning där individer "faller mellan stolarna" vilket medför stora kostnader. Det medför också en frustration hos välfärdens medarbetare som inte får rätt förutsättningar att arbeta utifrån sin fulla potential beträffande kompetens och engagemang.

För att kunna erbjuda ett adekvat stöd till personer som står långt från arbetsmarknaden behövs kunskap i metoder och arbetssätt som främjar inkludering på arbetsmarknaden, samverkan och delaktighet. Fokus behöver flyttas från den egna verksamheten, de egna strukturerna och regelverken till vad som är bäst utifrån individens behov. Det är av största vikt att den myndighetskontakt som möter en person med samordnade behov inte bara släpper eller hänvisar till någon annan, utan också ser till att rätt stöd kommer till stånd. Detta förutsätter förstås att myndighetspersonal har kunskap om vilket stöd som finns, hos andra



myndigheter och samhällsaktörer, såväl som inom den egna organisationen, så att de kan lotsa rätt. Här vittnar många professionella om att denna kunskap brister (SF Botkyrka Huddinge Salem, Förstudie Startplats Ung 2021).

Ett flertal studier har visat att kvinnor och män inte får ett likvärdigt stöd för sin arbetsmarknadsintegration från arbetsförmedlare, socialtjänst och andra aktörer. I sin rapport "Stärkta möjligheter genom samverkan -insatser för att underlätta för utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden" ges exempel på hur handläggares stereotypa föreställningar tar sig uttryck i att utrikes födda kvinnor tillskrivs egenskaper som "svårjobbade" eller "omotiverade", och att kvinnor får färre möten, bristfälliga kompetenskartläggningar och i högre grad anvisas till insatser med syfte att uppfylla aktivitetskravet än att de ska leda till jobb. Otydlig styrning i kombination med diskriminerande föreställningar om utrikes födda kvinnor hos aktörer som ska ge stöd för inträdet på arbetsmarknaden kan alltså vara bidragande förklaringar till att kvinnor har lägre chans än män att vara sysselsatta fyra år efter invandringen (Jämställdhetsmyndigheten 2022, Stärkta möjligheter genom samverkan -insatser för att underlätta för utrikes födda kvinnors inträde på arbetsmarknaden).

Jämställdhetsmyndigheten betonar att ett fortsatt systematiskt arbete med jämställdhetsintegrering av myndigheternas arbete är centralt för att nå delmålet med ekonomisk jämställdhet. Glappen mellan myndigheterna behöver också fyllas så att deras arbete hakar i varandra och bildar en obruten värdekedja för målgruppen.

Sverige har en av de mest könssegregerade arbetsmarknaderna i världen. Generellt sett har de mansdominerade yrkena en högre medellön än de kvinnodominerade. Även i den samordnade rehabiliteringen ser vi att fler män remitteras till arbetsinriktade insatser och får mer stöd i sitt arbetssökande. Kvinnor remitteras i högre grad till rehabiliterande och vårdande insatser. Samma mönster går att se hos Arbetsförmedlingen. Detta leder till färre möjligheter för kvinnor att nå arbete och egen försörjning. Den ojämna fördelningen mellan kvinnor och män av det obetalda hem- och hushållsarbetet utgör ett stort hinder för kvinnors och flickors möjlighet att utbilda sig och delta på arbetsmarknaden och i samhället på samma villkor som pojkar och män. Ett samhälles välbefinnande ökar då kvinnor och flickor kan bidra på lika villkor som män och pojkar genom sina resurser och kunskaper. Att tillvarata kvinnors förmågor och initiativkraft är en viktig drivkraft för utveckling. Fattigdomen minskar och ekonomisk produktivitet och tillväxt ökar när kvinnor deltar i ekonomin och på arbetsmarknaden, har tillgång till resurser och tillträde till fungerande marknader. Jämställdhet uppnås när kvinnor och män, flickor och pojkar har lika rättigheter, villkor, möjligheter samt makt att själva forma sina liv och bidra till samhällets utveckling. Det handlar om en rättvis fördelning av makt, inflytande och resurser i samhället. Kvinnors och flickors generellt underordnade maktposition i förhållande till män och pojkar måste upphöra.

Frustration såväl på individnivå som organisationsnivå riskerar att bidra till en bristande tillit till styrning och ledning av offentlig sektor och detta i sig medför stora risker för demokratin som urholkas. De ojämlika och ofta diskriminerande strukturerna på arbetsmarknaden och i samhället bidrar till klyftor mellan olika grupper i samhället. Det riskerar att vi får en än tydligare segmentering och en uppdelning i "vi och dom". För de personer som diskrimineras och på grund av ojämlika strukturer inte får tillgång till det stödet som finns riskerar vi att förtroendet för välfärdssamhället minskar. Fler riskerar att hamna i ett utanförskap. En av forskarna som utvärderat projekten SamMA-projektet och Rätt stöd för mig beskriver att hen aldrig tidigare mött en målgrupp som är så isolerad från samhället och dess stödfunktioner. Det finns stora samhällsrisker med att ha målgrupper som står utanför samhällets stöd.

KONSEKVENSER AV EN DISKRIMINERANDE STRUKTURER PÅ ARBETSMARKNADEN

Diskriminering förekommer och tar sig många former. Det kan - bland mycket annat - handla om att bli bortvald på osaklig grund i rekryteringsprocesser, att ha ojämlika anställningsvillkor, bristfällig arbetsmiljö, avsaknad av möjligheter till kompetensutveckling och förnekade förmåner. Det kan handla om fördomar och rasism på arbetsplatsen, utestängning från arbetslivet eller inlåsning i okvalificerade och lågbetalda arbeten. Det aktuella kunskapsläget indikerar att det finns erfarenheter av rasism i kontakt med svenska



myndigheter och andra offentliga verksamheter. Återskapandet av rasistiska praktiker - inom och genom svenska myndigheter och andra offentliga verksamheter - är ett fenomen som är väl belagt.

Bland samordningsförbundens insatser möter vi personer med utländsk bakgrund som varit i Sverige i flera år. De kan ha bristande kunskaper i svenska, kan vara dyslektiker, endast ha grundskoleutbildning från sitt hemland, de kan ha haft ett arbete i sitt hemland men denna typ av arbete finns inte att utföra i Sverige. De kan ha prövats i olika insatser som t ex arbetspraktik eller arbetsträning men ändå inte lyckats bli självförsörjande eller etablerade på arbetsmarknaden. Det kan ta många år innan funktionsnedsättning eller diagnos upptäcks men ofta saknas kontakt med hälso- och sjukvården. Detta kan bero på olika faktorer som t ex okunskap om diagnoser, eller att personens nätverk inte vill söka hjälp från samhället. Tiden är en viktig aspekt, då det ofta tar mycket lång tid att få en etablerad kontakt med hälso- och sjukvården, att bli utredd och få medicinsk behandling och eller samtalsbehandling. Behovet av tolk gör ofta att processen fördröjs. Här ser vi också att det saknas kunskap hos förbundens medlemmar om hur stöd kan ges på bästa sätt till dessa personer.

Beskriv vilka tidigare insatser som gjorts för att hantera eller lösa problemet.

KUR OCH CONSENSIO - TVÅ FÖREGÅNGARE

KUR-projektet och det efterföljande Consensio-projektet var två framgångsrika projekt vars mål var att öka kunskapen om personer med fysisk och psykisk funktionsnedsättning. Båda projekten genomfördes för drygt tio år sedan. Försäkringskassan var projektägare av Consensio och drev projektet tillsammans med bl.a. Arbetsförmedlingen, kommuner och Region Stockholm. Utöver att öka kunskapsnivåerna så främjade de kunskaphöjande insatserna också samverkan då projekten möjliggjorde att medarbetare från olika myndigheter och verksamheter fick träffas och byta kunskaper och erfarenheter samt öka förståelsen om varandras uppdrag. De bedrev även lobbyverksamhet gentemot politiker och högre tjänstemän för att öka kunskapen om människor med funktionsnedsättningar och deras livssituation. Det fanns en hög efterfrågan efter Consensios utbildningar och i det interna utvärderingsarbetet bekräftade drygt 96 procent av deltagarna att deras ökade kunskap om situationen för personer med funktionsnedsättning ledde till ett förändrat arbetssätt (Slutrapport projekt Consensio).

KUR-projektet hade till syfte att stimulera en gemensam kunskapsutveckling om rehabilitering för personer med psykisk sjukdom och psykisk funktionsnedsättning. Projektet vände sig till handläggare vid Försäkringskassan och personal på Arbetsförmedlingar, socialtjänst och psykiatri. Syftet var att skapa en gemensam kunskapsbas som grundades på evidens och beprövad erfarenhet. Satsningen syftade också till att underlätta samarbetet organisationerna emellan genom att förtydliga begrepp och ansvarsområden, utveckla metoder samt skapa samsyn om rehabiliteringens ramar och förutsättningar. (Information om KUR-projektet, Försäkringskassan FK 40351 2011-01-18).

SAMORDNINGSFÖRBUNDEN

Samordningsförbundens medlemmar har en rad olika uppdrag att samverka med varandra (tex det förstärkta samarbetet mellan Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan, SIP mellan kommun och Hälso- och sjukvård, Delegationen för Unga och Nyanlända till Arbete (DUA) mellan Arbetsförmedling och kommun). Samordningsförbunden är dock den enda arena som förenar alla fyra medlemmar. Under 2021 genomförde länets samordningsförbund ett 80-tal kunskapsseminarier och informationsföreläsningar, främst riktade till medarbetare hos förbundens medlemmar. Dessa aktiviteter hade drygt 4 100 deltagare. Innehållet i seminarierna har varit skiftande men stor vikt har lagts vid att öka kunskapen om medlemmarnas uppdrag och roll i samverkan, ökad kunskap om samordningsförbundens målgrupper samt lyfta frågor som rör diskriminering på arbetsmarknaden och arbete för ökad delaktighet och inkludering. Under förra året gjordes gemensamma satsningar bland annat på ökad upptäckt av våld i nära relation och dialogmöten för stärkt demokrati.

Andra exempel på verksamhet som samordningsförbunden finansierar och som bidrar till kompetensutveckling och förbättrad samverkan är insatskatalogen och implementering av kunskaper från det Danska BIP-projektet och kompetensutvecklingsinsatser inom ramen för projektet MIA Vidare. Dessa



verksamheter beskrivs nedan.

Genom att samordningsförbunden går samman i ett regionalt projekt där medlemsorganisationerna finns med så är ambitionen att tillsammans verka för ett helhetsperspektiv och för ett större medborgarperspektiv som håller långsiktigt. Samarbetet med det parallella projektet POA2 möjliggör en spridning av den metodutveckling som sker i projektets praktiska deltagararbete till fler medarbetare än de som är engagerade i POA2.

TJÄNSTEDESIGN

Tjänstedesign har alltmer kommit att användas för att ta reda på vilka behov användare (t.ex. patienter, brukare eller deltagare) har, särskilt när man behöver förstå vilka uttalade eller mer svåråtgångade behov som finns. Tjänstedesign utgår ifrån förståelse för användarens behov och upplevelser men lyfter också fram medarbetarnas och utförarnas perspektiv på utmaningarna. Tjänstedesign syftar också till att utnyttja befintliga resurser på ett bättre sätt. Metodiken kan användas för att öka inflytandet och delaktigheten vid skapande av nya processer eller arbetssätt.

INSATSKATALOGEN

I insatskatalogen går det att söka efter och hitta insatser som ger hjälp till personer som behöver stöd av samhällets välfärd. Katalogen innehåller information om aktiviteter och insatser som hjälper den enskilde med sådant som hälsa, skola eller att hitta arbete. Insatser kan också vara andra typer av hjälp, som råd och stöttning eller sysselsättning. Bakom insatskatalogen står Samordningsförbundet Östra Östergötland. Samtliga samordningsförbund i Stockholms län deltar aktivt i arbetet med att uppdatera och sprida kunskap om katalogen. Den finns för att de personer som behöver hjälp av samhällets välfärd ska kunna få den hjälpen lättare och snabbare.

Insatskatalogen tillkom som ett svar på att medarbetare hos samordningsförbundens medlemmar efterfrågade en samlad information om tillgängliga insatser inom den arbetslivsinriktade rehabiliteringen. Upplevelsen är och var att det finns många insatser och projekt för att främja etablering i arbets- och samhällsliv, men att det är svårt att få en överblick över dessa verksamheter. För professionella upplevdes det vara svårt att hitta insatser och stöd och den hjälp som finns hos andra aktörer. Som ett svar på detta behov skapades en enkel broschyr som sedan utvecklats till en sökmotor på internet.

BIP

Beskæftigelses Indikator Projektet (BIP) är nationellt (Danmark) och internationellt den hittills mest omfattande progressionsmätningssstudie 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. Växthusets forskningscenter i Köpenhamn har publicerat fyra publikationer om BIP som är översatta till svenska. Många av samordningsförbunden runt om i landet har börjat sprida och arbeta utifrån BIP-studiens resultat. BIP-studien ger förbunden stöd i vår strävan att erbjuda parallella insatser utan glapp. Utvecklingen i den riktningen underlättas av att fler har kunskap om BIPs resultat.

LÄNSGEMENSAMMA PROJEKTEN MIA VIDARE, SAMMA OCH RÄTT STÖD FÖR MIG

De läns-gemensamma socialfondsprojekten MIA-Mobilisering inför Arbete och tillämpningsprojektet MIA Vidare som drivits av samordningsförbunden i länet mellan 2015-2022. Projekten har arbetat med metodutveckling och verksamhetsutveckling inom metoder och arbetssätt och mycket framgångsrikt inom de horisontella principerna, särskilt inom jämställdhet och tillgänglighet. Under projektets sista två år började fokus mer riktas åt att synliggöra diskriminering. Dessutom har fyra samordningsförbund deltagit i Socialfondsprojekten SamMA och Rätt stöd för mig som drivs mellan 2018-2022. Delaktighet samt icke-diskriminering har varit fokusområden.

Projekten har ökat medvetenheten om hur bemötande, kultur och normkritik spelar roll för att ge deltagare mer jämlik, tillgänglig och icke-diskriminerande stöd och hur dessa frågor kan hanteras i vardagen och om hur exempelvis strukturell rasism i arbetslivet påverkar möjligheten att få en anställning och hur vi kan



understödja arbetssätt och attityder som bryter osunda normer och bidrar till allas rätt till anständiga arbetsvillkor. Erfarenheterna från dessa tre projekt är dock att kunskaperna och erfarenheterna nästan aldrig når utanför medarbetare och chefer som är direkt involverade i projektarbetet.

Exempel på konkreta aktiviteter i projekten är "HP-fika" - ett mötesforum för diskussioner kring de horisontella principerna och normspaning, som ett verktyg för att skapa jämlikhet och jämställdhet. Vid dessa tillfällen ges medarbetare möjlighet att diskutera de sju diskrimineringsgrunderna och leta efter situationer och handlingar som kan vara diskriminerande. Genom att definiera och sätta ord och handlingar på de normer medarbetare tränats i att känna igen, lyfts situationer som kan uppfattas som diskriminerande och medarbetarna kan på detta sätt utveckla mer inkluderande arbetssätt.

TILLITSDELEGATIONEN

Tillitsdelegationen inrättades 2016 av regeringen och var en delegation med uppdraget att genomföra dels projekt som främjade idé- och verksamhetsutveckling inom kommunal verksamhet, dels projekt som omfattar hela styrkedjan från den nationella nivån till genomförandet i kommuner och regioner. Delegationen analyserade även bl.a. möjligheten att inrätta en obligatorisk introduktionsutbildning för statsanställda. För att lättare kunna analysera insatser och dess koppling till idéerna om tillitsbaserad styrning och ledning, samt för att kunna identifiera insatser i denna riktning togs ett antal övergripande principer fram. Dessa handlar om att sträva efter att som utgångspunkt välja att lita på dem du samarbetar med och ha positiva förväntningar. Att sätta medborgaren och brukarens upplevelse samt kunskap i fokus och försök förstå vad som värdesätts. Att uppmuntra alla i styrkedjan att aktivt och gemensamt ta ansvar för helheten, det vill säga medledarskap, och samverka över gränser. Att ge utrymme för medbestämmande och att säkerställa ett verksamhetsnära, serviceinriktat och kvalificerat professionellt, administrativt och psykosocialt stöd i kärnverksamheten. Sträva efter öppenhet genom att dela information, välkomna olikstämmande och respektera kritik samt sträva efter öppenhet genom att dela information, välkomna olikstämmande och respektera kritik. Sist men inte minst så lyfte även Tillitsdelegationen fram vikten av att premiera kunskapsutveckling, ständigt lärande och en praktik baserad på vetenskap och beprövad erfarenhet.

LÄNSSTYRELSENS UPPDRAG MOT RASISM OCH MÄNS VÅLD MOT KVINNOR

Länsstyrelsen fick i juli 2020 ett regeringsuppdrag att utveckla arbetet mot rasism på arbetsmarknaden inom ramen för den nationella planen mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott. I uppdraget ingår bland annat att öka kunskapen och medvetenheten bland aktörer på arbetsmarknaden om hur begränsande normer verkar kring hudfärg. Samt att bidra med kunskap om afrofobi och begränsande normer kring hudfärg till länsstyrelsernas verksamhet avseende arbetsmarknaden.

Länsstyrelsen utbildar om begränsande normer kopplat till hudfärg och hur normer förhåller sig till hudfärgsbaserad diskriminering och rasism i arbetslivet. De har också tagit fram en vägledning i arbetet mot hudfärgsbaserad diskriminering på arbetsplatsen med information om problemets natur och omfattning på arbetsmarknaden och vad vi alla har att vinna på ökad jämlikhet kopplat till hudfärg. På uppdrag av Länsstyrelsen i Stockholm har Lunds Universitet genomfört en studie som summerar svensk och internationell forskning om mekanismerna som ligger till grund för hur rasism sker i arbetslivet. Dessutom har de genomfört tre studier som visar hur ojämlikhet kopplat till etnicitet och hudfärg skapas och vidmakthålls på den svenska arbetsmarknaden.

Inom förbunden har det gjorts en screening av det nationella, regionala och lokala arbetet som visar att det sällan sker systematisk kartläggning och verksamhetsutveckling kopplat till diskrimineringsgrunden etnicitet och hudfärg varken inom förbundens eller medlemsorganisationernas verksamheter. Det har därför identifierats som ett prioriterat utvecklingsområde inför kommande projektsatsningar.

Arbetet med att systematiskt ställa frågor för att upptäcka våld i nära relationer har bidragit till ett samarbete mellan Länsstyrelsen och förbunden i länet. Syftet är att koppla samman detta utvecklingsarbete till de regionala målsättningarna i strategin för att förebygga och bekämpa våld i Stockholms län 2020-2026.



Länsstyrelsen bidrar med kunskapshöjande insatser samt att skapa gemensamma strukturer för kompetensstöd som inkluderar kollegial fortbildning.

Beskriv projektets målgrupp. Beskriv om och i så fall hur målgruppen har varit involverad i framtagandet av projektidén. Beskriv hur projektansökan ligger i linje med deras behov.

Projektet kommer att erbjuda kunskapshöjande insatser för anställda hos Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, kommuner och hälso- och sjukvården, dvs personer som har en stabil ställning på arbetsmarknaden. Projektets aktiviteter riktar sig till de medarbetare och chefer som är direkt berörda av och engagerade i arbetet inom insatser som finansieras av samordningsförbunden, men också för de som arbetar i linjeverksamheten hos förbundens medlemmar. Samarbetet med det parallella projektet POA2 möjliggör en spridning av den metodutveckling som sker i projektets praktiska deltagararbete.

Det finns strukturella svårigheter att lyckas med samverkan och att ge hela målgruppen stöd utifrån ett helhetsperspektiv. Med anledning av detta ser vi stora behov av att satsa på kompetenshöjande insatser för att öka förståelsen för hur vi kan få till stånd samverkan över organisationsgränser och främja inkluderande och icke-diskriminerande arbetssätt. Insatser som syftar till fördjupad kunskap i evidensbaserade metoder och de horisontella principerna behövs, såväl som insatser för att förbättra kunskap om vilka insatser som finns att tillgå och hur de olika myndigheterna kan samverka kring dessa. För att lyckas med det krävs strukturella och organisatoriska förändringar som enbart kan åtgärdas genom ökad kunskap och ett ledarskap som stödjer en sådan utveckling. Att även involvera cheferna i respektive organisation i arbetet med kompetensutveckling är väsentligt. Forskning visar att chefernas engagemang och närvaro spelar en stor roll, utan deras engagemang blir det svårt att implementera kunskapen som medarbetarna fått under utbildningen. Projektet tar därför fasta på de behov som chefer i de linjeorganisationerna, i förbundens styrgrupper, beredningsgrupper och styrelser har uttryckt.

För att arbetet med mångfald och inkludering ska få en verklig effekt skall den vara en strategisk fråga som ledningen är involverad i. Att involvera medarbetarna med att ta fram motiv, mål och definition är också en viktig del för att skapa ett ökat engagemang i organisationen. Arbetet med organisationskultur, värderingar och den dagliga arbetsmiljön är ett arbete som ständigt behöver underhållas och främjas.

I arbetet med förstudierna i länet (SF Huddinge Botkyrka Salem, SF Stockholm Stad, SF Sundbyberg och SF Östra Södertörn) har information och önskemål inhämtats från medarbetare och chefer inom linjeorganisationerna hos förbundens medlemmar. I förbundens dialoger med styrelser och beredningsgrupper framträder en efterfrågan på kompetenshöjande insatser och insatser som främjar kunskapsöverföring mellan organisationerna. Vi har genomfört informationsmöten, workshops, fokusgruppsintervjuer. Vi har också inhämtat kunskaper och erfarenheter från deltagare ur aktuella målgrupper samt från aktörer aktiva i civilsamhället. Inom ramen för det länsgemensamma MIA Vidare har den regionala styrgruppen och de lokala styrgrupperna sammanställt kunskap och önskemål om fortsatt utvecklingsarbete. Inför att utlysningen skulle öppnas har dialog förts med den regionala ledningen inom Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Information om projektidén har presenterats för regionalt samverkansansvariga, förbundens styrelser, lokala styrgrupper, beredningsgrupper samt återigen för de regionala cheferna inom Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan.

Beskriv projektets aktörer. Beskriv hur dessa aktörer har varit involverade i framtagandet av projektidén. Beskriv hur projektansökan ligger i linje med deras behov.

Det är sju samordningsförbund i länet som står bakom ansökan. Det innebär att det är 20 av 26 kommuner i Stockholms län som ingår som medlemmar i samordningsförbunden tillsammans med Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan, Region Stockholm samt ett stort antal vårdgivare inom hälso- och sjukvården. Samordningsförbundet Östra Södertörn tar även denna gång på sig rollen som projektägare.

Genom att samordningsförbunden går samman i ett regionalt projekt där medlemsorganisationerna finns med så är ambitionen att tillsammans verka för ett helhetsperspektiv och för ett större



medborgarperspektiv som håller långsiktigt. Samarbetet med det parallella projektet POA2 möjliggör en spridning av den metodutveckling som sker i projektets praktiska deltagararbete till fler medarbetare än de som är engagerade i POA2.

Kompetensutvecklingsinsatser ska göras för att förnya, fördjupa och utveckla de anställdas kompetens. Med ökad kompetens stärks anställdas möjligheter att klara av de utvecklingsbehov som Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, hälso- och sjukvården samt kommunala verksamheter står inför. Den nya kompetensen kommer att ge ett nytt innehåll till våra anställdas arbetssituation och ge andra positiva effekter som ökad arbetsglädje och tillfredsställelse med den egna insatsen. Ett konkret exempel på hur projektet kan bidra till bättre insatser från offentliga aktörer är att bli bättre på att föreslå, och finansiera, anpassningar på arbetsplatsen för att möjliggöra för fler att kunna få och behålla ett arbete. Det finns många olika stödformer att tillgå, men dessa är ofta okända av både arbetsgivare och individ. När stöden väl nyttjas upplevs de krångliga, byråkratiska och medför väntetider i rekryterings- och anställningsprocessen. Ett kunskapslyft skulle kunna möjliggöra att fler personer som står långt från arbetsmarknaden börjar arbeta/studera och att redan anställda kan behålla jobbet.

Den gemensamma kompetensutvecklingen kommer alla samarbetspartners till nytta på olika nivåer inom organisationerna. Det kommer att ske en kontinuerlig återkoppling av kompetensutvecklingsinsatserna i samarbetet med det parallella projektet POA2. Utöver samarbeten med civilsamhälle och forskare samt lärosäten skulle vårt samarbete med Länsstyrelsen i Stockholm kunna utvecklas ytterligare inom olika utvecklingsområden som t ex jämställdhet och att motverka rasism på arbetsmarknaden. Vi ser också vinster med att samarbeta med Forum Carpe och befintliga FOU-enheter i länet. Ytterligare en potentiell samverkanspart kan vara Akademiskt primärvårdscenter och Forskning och Innovation inom Region Stockholm.

I den regionala styrgruppen ingår Samordningsförbunden genom dess förbundschefer samt representanter från Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Region Stockholm och ESF. Vi ser även ett värde av att målgruppsperspektivet beaktas och kommer därför vid projektstart bjuda in intresseorganisationer eller deltagarrepresentanter att ingå i styrgruppen.

I de lokala styrgrupperna ingår respektive samordningsförbund samt berörda kommuner, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan samt hälso- och sjukvården på lokal nivå.

För att bevaka den strategiska nivån planerar projektet för en strategisk referensgrupp med myndigheternas regionala företrädare samt regionala aktörer inom kommun och Region Stockholm. Forskare och lärosäten samt intresseorganisationer med deltagarfokus kommer att ingå.

De samordningsförbund (SF) och kommuner som deltar i projekten:

SF ÖSTRA SÖDERTÖRN Kommuner: Haninge, Nynäshamn och Tyresö.

SF BOTKYRKA, HUDDINGE OCH SALEM Kommuner: Botkyrka, Huddinge och Salem.

SF ROSLAGEN Kommuner: Täby, Österåker, Danderyd, Vaxholm, Norrtälje, Vallentuna.

SF SAMSUND Kommun: Sundbyberg, Upplands-Bro, Järfälla.

SF STOCKHOLMS STAD Kommun: Stockholm.

SF SOLLENTUNA, UPPLANDS VÄSBY OCH SIGTUNA Kommuner: Sollentuna, Upplands Väsby, Sigtuna.

SF SÖDERTÄLJE Kommun: Södertälje.

Utifrån slutsatser i genomförda förstudier ser vi att det finns stora vinster med att genomföra kompetensutveckling i nära samarbete med andra offentliga aktörer, med civilsamhället och med olika intresseorganisationer. Vi vet t ex att Riksförbundet Attention och andra intresseorganisationer såsom Autism- och Aspergerförbundet, Verdandi, NSPH, RSMH, WONSA, Sveriges Kvinnolobby och (H)järnkoll med flera har stor kunskap om och vana av att arbeta med kunskapshöjande insatser. Detta skulle också vara ett sätt att praktiskt arbeta för att förbundens målgrupper skulle delta aktivt i planeringen av en framtida satsning på kompetensutveckling och lärande. Även Myndigheten för delaktighet besitter kompetens som är



värdefull för projektet.

Samordningsförbunden ser stort värde i att fortsätta samarbeta med Länsstyrelsen ibland annat kring Regeringsuppdraget om ökad upptäckt av våld, samt med landets övriga samordningsförbund och NNS. Vidare ser vi potential i ökad samverkan med Forum Carpe som är en kommunsamverkan inom funktionshinderområdet i Stockholms län samt med kommunförbundet Storsthlm som vi delar flera uppdragsgivare med.

Som en självklar kunskapskälla i genomförandet av projektet är samordningsförbundens medlemmar, däribland Arbetsförmedlingens analys- och prognosavdelning, Försäkringskassans Analysavdelning, Akademiskt primärvårdscentrum samt Forskning och Innovation inom Region Stockholm och den kunskap som varje kommun besitter.

Vi avser också utbyta erfarenhet och samarbeta kring uppföljning och utvärdering med andra samordningsförbund i landet. Särskilt intressant blir att samarbeta med andra ESF-finansierade projekt med liknande inriktning.

Se bilaga Deltagande aktörer, stödsökande, stödmottagare, medfinansier.

Deltagande aktörer

Stödmottagare (samverkanspartner)

Organisationsnamn:
Organisationsnummer:
Utdelningsadress:
Behörig företrädare:
E-post:
Telefonnummer:

SAMORDNINGSFÖRBUND FÖR REHABILITERING I
SÖDERTÄLJE
222000-1925
ÄNGSGATAN 1 A, 151 34 SÖDERTÄLJE
Micaela Magnusson
micaela.magnusson@sfris.se
0703638530

Organisationsnamn:
Organisationsnummer:
Utdelningsadress:
Behörig företrädare:
E-post:
Telefonnummer:

SAMORDNINGSFÖRBUNDET BOTKYRKA, HUDDINGE
OCH SALEM
222000-3020
GYMNASIETORGET 1, 141 85 HUDDINGE
Elin Asplund
elin.asplund@huddinge.se
0734218508

Organisationsnamn:
Organisationsnummer:
Utdelningsadress:
Behörig företrädare:
E-post:
Telefonnummer:

SAMORDNINGSFÖRBUNDET ROSLAGEN
222000-3079
HACKSTAVÄGEN 22, 184 31 ÅKERSBERGA
Sophia Dahlgren
sophia.dahlgren@osteraker.se
0736252214

Organisationsnamn:
Organisationsnummer:
Utdelningsadress:
Behörig företrädare:
E-post:
Telefonnummer:

SAMORDNINGSFÖRBUNDET SAMSUND
222000-3251
172 92 SUNDBYBERG
Annica Falk
annica.falk@sundbyberg.se
087068037

Organisationsnamn:
Organisationsnummer:

SAMORDNINGSFÖRBUNDET SOLLENTUNA- UPPLANDS
VÄSBY-SIGTUNA
222000-3236



Utdelningsadress: 191 86 SOLLENTUNA
Behörig företrädare: Kipa Poikolainen
E-post: kipa.poikolainen@sollentuna.se
Telefonnummer: 0857922861

Organisationsnamn: SAMORDNINGSFÖRBUNDET STOCKHOLMS STAD
Organisationsnummer: 222000-3178
Utdelningsadress: BOX 7020, 121 07 STOCKHOLM-GLOBEN
Behörig företrädare: Annika Angerfelt
E-post: annika.angerfelt@stockholm.se
Telefonnummer: 0850849180

Deltagande organisationer i kompetensutveckling

Organisationsnamn: SAMORDNINGSFÖRBUND FÖR REHABILITERING I
Organisationsnummer: SÖDERTÄLJE
Utdelningsadress: 222000-1925
Behörig företrädare: ÄNGSGATAN 1 A, 151 34 SÖDERTÄLJE
E-post: Micaela Magnusson
Telefonnummer: micaela.magnusson@sfris.se
Antal individer i kompetensutveckling: 0703638530
200

Organisationsnamn: SAMORDNINGSFÖRBUNDET BOTKYRKA, HUDDINGE
Organisationsnummer: OCH SALEM
Utdelningsadress: 222000-3020
Behörig företrädare: GYMNASIETORGET 1, 141 85 HUDDINGE
E-post: Elin Asplund
Telefonnummer: elin.asplund@huddinge.se
Antal individer i kompetensutveckling: 0734218508
200

Organisationsnamn: SAMORDNINGSFÖRBUNDET ROSLAGEN
Organisationsnummer: 222000-3079
Utdelningsadress: HACKSTAVÄGEN 22, 184 31 ÅKERSBERGA
Behörig företrädare: Sophia Dahlgren
E-post: sophia.dahlgren@osteraker.se
Telefonnummer: 0736252214
Antal individer i kompetensutveckling: 50

Organisationsnamn: SAMORDNINGSFÖRBUNDET SAMSUND
Organisationsnummer: 222000-3251
Utdelningsadress: 172 92 SUNDBYBERG
Behörig företrädare: Annica Falk
E-post: annica.falk@sundbyberg.se
Telefonnummer: 087068037
Antal individer i kompetensutveckling: 50

Organisationsnamn: SAMORDNINGSFÖRBUNDET SOLLENTUNA- UPPLANDS
Organisationsnummer: VÄSBY-SIGTUNA
Utdelningsadress: 222000-3236
Behörig företrädare: 191 86 SOLLENTUNA
E-post: Kipa Poikolainen
Telefonnummer: kipa.poikolainen@sollentuna.se
Antal individer i kompetensutveckling: 0857922861
100

Organisationsnamn: SAMORDNINGSFÖRBUNDET STOCKHOLMS STAD



Organisationsnummer:	222000-3178
Utdelningsadress:	BOX 7020, 121 07 STOCKHOLM-GLOBEN
Behörig företrädare:	Annika Angerfelt
E-post:	annika.angerfelt@stockholm.se
Telefonnummer:	0850849180
Antal individer i kompetensutveckling:	200

Medfinansierare

Organisationsnamn:	SAMORDNINGSFÖRBUND FÖR REHABILITERING I SÖDERTÄLJE
Organisationsnummer:	222000-1925
Utdelningsadress:	ÄNGSGATAN 1 A, 151 34 SÖDERTÄLJE
Behörig företrädare:	Micaela Magnusson
E-post:	micaela.magnusson@sfris.se
Telefonnummer:	0703638530
Typ av aktör:	Deltagarersättning, kontant medel

Organisationsnamn:	SAMORDNINGSFÖRBUNDET BOTKYRKA, HUDDINGE OCH SALEM
Organisationsnummer:	222000-3020
Utdelningsadress:	GYMNASIETORGET 1, 141 85 HUDDINGE
Behörig företrädare:	Elin Asplund
E-post:	elin.asplund@huddinge.se
Telefonnummer:	0734218508
Typ av aktör:	Deltagarersättning, kontant medel

Organisationsnamn:	SAMORDNINGSFÖRBUNDET ROSLAGEN
Organisationsnummer:	222000-3079
Utdelningsadress:	HACKSTAVÄGEN 22, 184 31 ÅKERSBERGA
Behörig företrädare:	Sophia Dahlgren
E-post:	sophia.dahlgren@osteraker.se
Telefonnummer:	0736252214
Typ av aktör:	Deltagarersättning, kontant medel

Organisationsnamn:	SAMORDNINGSFÖRBUNDET SAMSUND
Organisationsnummer:	222000-3251
Utdelningsadress:	172 92 SUNDBYBERG
Behörig företrädare:	Annica Falk
E-post:	annica.falk@sundbyberg.se
Telefonnummer:	087068037
Typ av aktör:	Deltagarersättning, kontant medel

Organisationsnamn:	SAMORDNINGSFÖRBUNDET SOLLENTUNA- UPPLANDS VÄSBY-SIGTUNA
Organisationsnummer:	222000-3236
Utdelningsadress:	191 86 SOLLENTUNA
Behörig företrädare:	Kipa Poikolainen
E-post:	kipa.poikolainen@sollentuna.se
Telefonnummer:	0857922861
Typ av aktör:	Deltagarersättning, kontant medel

Organisationsnamn:	SAMORDNINGSFÖRBUNDET STOCKHOLMS STAD
Organisationsnummer:	222000-3178
Utdelningsadress:	BOX 7020, 121 07 STOCKHOLM-GLOBEN
Behörig företrädare:	Annika Angerfelt
E-post:	annika.angerfelt@stockholm.se
Telefonnummer:	0850849180



Typ av aktör:

Deltagarersättning, kontant medel

Projektmål

Beskriv vad projektet ska uppnå. Sätt projektmål utifrån de problem som ni identifierat i avsnittet **Problemformulering**. Beskriv på vilket sätt projektmålen svarar mot utlysningens förväntade resultat. Projektet ska verka för att tillvarata, utveckla och långsiktigt stärka medarbetares och chefers kompetens, ansvar och engagemang inom samverkansområdet arbetslivsinriktad rehabilitering där inkludering, tillgänglighet, icke-diskriminering och jämställdhet kommer att genomsyra samtliga aktiviteter. Projektet kommer på detta sätt att bidra till att medborgare som har en instabil ställning på arbetsmarknaden får ett stärkt stöd.

Genom en länsgemensamt och långsiktigt hållbar struktur för kompetensutveckling, kunskapsutbyte och samverkan kommer projektet på övergripande nivå bidra till att fler som idag står utanför arbetslivet får möjlighet till enklare och snabbare inträde till arbetsmarknaden. På så vis bidrar samordningsförbundens medlemmar till ett inkluderande och hållbart arbetsliv för alla.

Projektets signalvärde är tydligt gällande den enskildes egenmakt och möjlighet att göra handlingsinriktade val som leder till en inkluderande och långsiktigt hållbar samhällsetablering via studier och arbete. Projektet tar också sin utgångspunkt i att kunskap om, och respekt för varandras uppdrag och professioner är en framgångsfaktor för god samverkan. Genom att ha kunskap om vad de andra parterna ska och kan göra undviks felaktiga förväntningar på varandra. Ökad kunskap lägger också grunden för ömsesidigt förtroende och tillit till varandra.

Vi ser på sikt möjligheter att vårt arbete ger effekter för den nationella politiken vad gäller att hitta och bidra med lösningar på komplexa samhällsproblem såsom nationella mål om sysselsättning, utbildning samt att öka den sociala delaktigheten i landets alla kommuner. Som välfärdsaktör bidrar förbunden genom att skapa en enhetlig struktur för samverkan och kompetensutveckling i regionen för personer i behov av samordnat stöd.

HUR PROJEKTET MÖTER LÄNSGEMENSAMMA MÅL INOM RAMEN FÖR RUF 2050

Projektet fokuserar på att utveckla färdigheter och kunskaper hos medarbetare och organisationer som verkar inom området arbetslivsinriktad rehabilitering som ska leda till att samordningsförbunden medlemmar bättre kan möta behov hos personer som står långt från arbetsmarknaden och därmed lever i ekonomisk utsatthet. En viktig del i projektet avser att bidra till mer jämlika livsvillkor och ett mer likvärdigt bemötande inom samhällsservicen och att den kommer fler till del. Genom att aktivt rusta medarbetare hos samordningsförbundens medlemmar i metoder som stödjer inkludering, delaktighet samt arbetssätt som möjliggör för att fler tar del av samhälls- och arbetsliv lägger vi grund för att alla invånares resurser och erfarenheter tas tillvara och bidrar till regionens utveckling.

Nedan följer de resultatmål som ska nås under projekttiden, på individ-, organisations- och samhällsnivå.

Förväntade resultat på individnivå:

- Medarbetare hos samordningsförbundens medlemmar ska få en ökad kunskap och färdighet i metoder och arbetssätt som bidrar till att fler personer som anses stå långt från arbetsmarknaden kan delta i arbetslivet.
- Medarbetare hos samordningsförbundens medlemmar ska få bättre verktyg för att nå målgrupper som vi inte når idag.

Förväntade resultat på organisationsnivå:

Ett förväntat resultat på organisationsnivå är att skapa en struktur för ett fortsatt gemensamt lärande inom och mellan samordningsförbunden och dess medlemmar. Det innebär att organisationerna besitter den kunskap som krävs för att på ett framgångsrikt sätt erbjuda de personer som står långt från arbetsmarknaden



ett adekvat stöd mot arbete och studier. Projektet ska ha bidragit till att medarbetares kunskaper om evidensbaserade metoder och arbetssätt, och hur dessa kan tillämpas i det dagliga arbetet, har ökat. Det innebär också att ett samordnat stöd mellan aktörer erbjuds där behovet finns.

Projektet avser bidra till att minska skillnaderna mellan hur kvinnor och män, personer med funktionsnedsättning, ickevita och rasifierade minoritetsinvånare och personer med annan etnisk bakgrund än svensk får ta del av arbetslivsinriktade insatser.

Ett förväntat resultat på organisationsnivå är också att fler personer än idag ska kunna erbjudas ett adekvat stöd mot arbete eller studier i ordinarie verksamhet, och att ett samordnat stöd mellan aktörer ska kunna erbjudas i de fall det är aktuellt. Projektets uppgift, tillsammans med ordinarie aktörer, blir att visa exempel på hur detta skulle kunna ske.

- En struktur för ett länsgemensamt lärande inom arbetslivsinriktad rehabilitering har skapats
- Ökad kunskap om hur offentliga aktörer kan samverka på bästa sätt utifrån regelverk och evidens.
- Ökad jämlikhet och icke-diskriminering inom den arbetslivsinriktade rehabiliteringen.

Förväntade resultat på samhällsnivå:

Projektet ska bidra till en länsgemensamma mötesplattformar för lärande och utveckling, för att få en ökad samsyn på problem, behov och åtgärder inom samverkansområdet. Det kommer leda till nya sätt att lösa strukturella utmaningar, lokalt, regionalt och nationellt. Även om effekterna av projektet inte går att mäta under projekttiden tar de sikte på att bidra till ett inkluderande och hållbart arbetsliv för alla samt att underlätta ett enklare inträde till arbetsmarknaden.

Mål: Strategisk påverkan där hela styrkedjan synliggör hinder i samverkan och inkludering på arbetsmarknaden.

Beskriv hur ni planerar att följa upp projektet. Ange de indikatorer ni kommer att använda för att mäta projektmålen.

Samordningsförbunden har ett lagstadgat uppdrag att följa upp och utvärdera finansierad verksamhet. Varje förbund avlägger en årsredovisning där övergripande mål för verksamheten följs upp. I ett länsgemensamt projekt har vi möjlighet att ge en övergripande uppföljning och värdering av de kompetensutvecklingsinsatser som förbunden stödjer och utvecklar.

Ett nära samarbete mellan detta kompetensutvecklingsprojekt och ett POA2-projekt samt andra individinriktade insatser som samordningsförbunden finansierar åstadkommer ett större lärande i länet. Genom att hålla samman kompetensutvecklingsinsatser och genomförandeinsatser så kommer vi lättare, och med bättre förutsättningar, kontinuerligt kunna omvärdera effekten av projektets aktiviteter och kunna fånga signaler om teman och områden där kompetensen behöver stärkas för ett gott genomförande och ett gott stöd till våra målgrupper.

Ett länsgemensamt kompetensutvecklingsprojekt som samlar alla samordningsförbundens medlemmar har goda möjligheter att bidra till verksamhetsutveckling och strukturläring. Vi avser att samarbeta med forskare och lärosäten som följer upp och utvärderar POA2 projektets aktiviteter. Denna kunskap kommer att nyttjas i syfte att stärka kompetens och kunskap. Samarbetet med forskare vi anlitar bidrar med nätverk och förslag om hur kompetensutvecklingsdelarna kan utvecklas successivt under projekttiden.

Samordningsförbunden som står bakom denna ansökan deltar idag i ett arbete med att mäta och analysera nationella indikatorer för finansiell samordning (NNS indikatorer). Genom detta arbete kan såväl deltagare i projekt, medarbetare, remitter, chefer i samverkan och styrelsemedlemmar ge sin syn på arbetet genom standardiserade enkäter. Verktöget kommer att tillämpas även i detta projekt.

INDIKATORER FÖR RESULTATMÅLEN



Individnivå

- Mål: Medarbetare hos samordningsförbundens medlemmar ska få en ökad kunskap och färdighet i metoder och arbets sätt som bidrar till att fler personer som anses stå långt från arbetsmarknaden kan delta i arbetslivet
- Mål: Medarbetare hos samordningsförbundens medlemmar ska få bättre verktyg för att nå målgrupper som vi inte når idag

INDIKATORER

- Upplevd nytta av kompetensinsatsen (enkäter och fokusgrupper)
- Medarbetare bedömer sig ha utökad kunskap om vilka tillgängliga insatser som finns för personer med behov av samordnad arbetslivsinriktad rehabilitering.
- Medarbetare upplever att de blivit bättre på att möta personer som söker stöd och att det sker på ett mer jämställt, tillgängligt och icke-diskriminerande sätt.

Organisationsnivå

- Mål: En struktur för ett läns gemensamt lärande inom arbetslivsinriktad rehabilitering har skapats
- Mål: Ökad kunskap om hur parterna kan samverka på bästa sätt utifrån regelverk och evidens
- Mål: Ökad jämlikhet och icke-diskriminering inom den arbetslivsinriktade rehabiliteringen

INDIKATORER

- Nya läns gemensamma kunskapshöjande aktiviteter, mötesplattformar och kommunikationsformer har skapats.
- Chefer och medarbetare hos samordningsförbundens medlemmar upplever ökad tillgång till evidensbaserad kunskap och praktik.
- Samordningsförbunden och dess medlemmar når målgrupper som inte nås idag inom den samordnade arbetslivsinriktade rehabiliteringen. (Mäts med jämlikhetsdata.)
- Skillnader mellan hur kvinnor och män, personer med funktionsnedsättning, etnisk eller socioekonomisk bakgrund får ta del av arbetslivsinriktade insatser har minskat.
- Upplevd positiv utveckling av samverkan mellan samordningsförbundens medlemmar (NNS Indikatorenkäter för medarbetare, chefer och styrelser)
- Brukarstyrda brukarutvärderingar visar på en ökad nöjdhet i bemötande av och erbjudna insatser för personer med samordnade rehabiliteringsbehov.

Samhällsnivå

Mål: Nya sätt att lösa strukturella utmaningar, lokalt, regionalt och nationellt inom området arbetslivsinriktad rehabilitering.

Mål: Minskad ekonomisk utsatthet för samordningsförbundens målgrupper

INDIKATORER

Struktur för avvikelser används för att synliggöra hinder i samverkan. Dokumentation och analys av strukturella utmaningar har skett. Forskningsresultat har tagits fram och kommunicerats till beslutsfattare.

Erfarenheterna från föregående programperioder visar att det utifrån projektens uppföljning och utvärdering sällan går att uttala sig om resultat och effekter i någon högre utsträckning eftersom data och viktiga förutsättningar saknas. Ett exempel är att effekter sällan kan uppmätas förrän en bra bit efter att projektet är avslutat, men utvärderingarna avslutas ofta samtidigt som projekten. Projektet kommer inte ha en egen kapacitet för att följa upp projektets deltagare under längre tid än projektet pågår. Det finns dock effektmål uppsatta (se förändringsteori under bifogade dokument). De speglar vilka effekter och vilken policypåverkan projektet hoppas kunna uppnå och kommer att verka för utifrån bästa förmåga och kapacitet. Det kommer projektet bland annat genom att:

- Projektets aktiviteter är skalbara och kan tjäna som inspiration för offentliga aktörer
- Projektets aktiviteter som gett resultat har fått nationell spridning.



Beskriv hur projektet ska utvärderas.

Vår övertygelse är att vi behöver satsa mer på verksamhetsnära forskning. Genom att skapa bättre strukturer där forskare och yrkesverksamma kan samarbeta och formulera gemensamma forskningsfrågor utifrån verksamheternas behov, kan den vetenskapliga grunden och beprövade erfarenheten stärkas. Vi avser därför att samarbeta med forskare och lärosäten som följer upp och utvärderar POA2- projektets aktiviteter. I arbetet deltar även Samordningsförbundens egna utvärderare som resurs i arbetet. Inom ramen för detta projekt har vi inte avsatt resurser för att utvärdera kompetensutvecklingsinsatserna, utan fokuserar på samarbete med utvärderingen av det deltagarnära arbetet. Skulle det andra projektet inte beviljas kommer förbunden tillskjuta medel och resurser från det ordinarie lagstadgade uppdrag som förbunden har för att följa upp och utvärdera finansierad verksamhet.

Genom att skapa bättre strukturer där forskare och yrkesverksamma kan samarbeta och formulera gemensamma forskningsfrågor utifrån verksamheternas behov, kan den vetenskapliga grunden och beprövade erfarenheten stärkas. Tillitsdelegationen och andra forskare och utredningar lyfter fram fördelar med att öka samverkan mellan lärosäten och verksamma inom offentlig sektor. För samordningsförbundens del är det nödvändigt att utveckla och stärka uppföljning och utvärdering av resultat i insatser och projekt så att vi får en större kunskap om vilka effekter vårt arbete har och om insatserna lägger grund för för bättre samverkan och skapar en hållbar etablering på arbetsmarknaden. Det behövs för att mer effektivt och samordnat kunna bidra till att lösa stora samhällsutmaningar och i dialogen med politiska uppdragsgivare. Genom att anlita forskare och lärosäten med konkreta forskningsfrågor och för att få en bättre bild av kunskapsläget inom olika temaområden så har vi bättre möjligheter att stärka kompetensen inom offentlig sektor.

Utifrån lärdomar från Arbetsförmedlingens projekt Jämställd etablering kommer detta projekt också att arbeta med utgångspunkt i en datadriven uppföljning och verksamhetsutveckling i nära samarbete med parallellprojektet POA2. I det fall POA2-projektet inte beviljas kommer liknande samarbete kunna ske med de insatser och projekt som samordningsförbunden redan finansierar.

Utvärdering och uppföljning av projektet ska användas i strukturerpåverkande syfte, i dialog med beslutsfattare och politiska uppdragsgivare. Projektets resultat kommer att följa successivt och analyseras i hela projektets styrkedja (med medarbetare i insatserna och i styrgrupper, beredningsgrupper och i förbundens styrelse). Syftet med detta är att underlaget löpande ska bidra till verksamhetsutveckling inom projekten men också hos de deltagande parterna.

Beskriv vilka som är mottagare av projektets tänkta resultat.

Förbunden har förutsättningar att sprida resultat brett - lokalt, regionalt och nationellt.

Som tidigare nämnts är strukturen för långsiktigt hållbar samverkan avsedd att utveckla samordningsförbundsfinansierad verksamhet men kan också bidra till ökad måluppfyllelse inom de uppdrag samordningsförbundens medlemmar har för att i högre utsträckning nå, och samverka kring, personer som anses stå särskilt långt ifrån arbetsmarknaden.

Att genomföra detta kompetensutvecklingsprojekt tillsammans i länet bidrar till en mer enhetlig syn på samverkan, målgruppernas behov och utgör en gemensam plattform för möten över organisationsgränserna. Samordningsförbundens lokala arenor och samarbetet med det parallella projektet POA2 möjliggör en spridning av den verksamhet som utvecklas i projektet.

Samtliga av förbundens medlemmar har uttryckt behov av ökad kompetens som anges i problemanalysen. På uppdrag av förbunden och deras medlemmar har en arbetsgrupp sedan formulerat ansökan. Information om projektiden har presenterats för regionalt samverkansansvariga, regionalt ansvariga chefer, förbundens styrelser, lokala styrgrupper, beredningsgrupper samt ett antal nätverk inom funktionshinderområdet, civilsamhällesorganisationer och kommunförbund.



Mottagare av resultat från projektet är framförallt medverkande samordningsförbund och deras medlemmar. Målsättningen är att kunskap om hur kompetensutveckling bäst sker i samverkan och kring vilka metoder och arbetssätt som har bäst resultat ska spridas inom hela styrkedjan. Det sker både genom projektet och hos förbundens medlemmar genom det systerprojekt som planeras inom område POA2. Verksamma arbetssätt och metoder kommer även att spridas som en möjlighet till inspiration för andra samordningsförbund och offentliga aktörer. Samordningsförbundens fortsatta uppdrag att arbeta för såväl insatser på individ- som strukturnivå innebär att en implementering av projektets resultat kan säkras i form av fortsatt samarbete mellan samordningsförbunden i länet. Vi ser också att samordningsförbundens medlemmar (Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, kommuner och Region Stockholm) kan ha nytta av projektets erfarenheter och resultat i den kompetensutveckling som erbjuds medarbetare.

Som tidigare nämns kommer förbunden verka för en dialog på nationell politisk nivå i syfte att på sikt faktiskt åstadkomma nödvändiga förändringar inom välfärdsystemet. Projektets resultat kommer därför att spridas till politiska uppdragsgivare på såväl nationell som regional och lokal nivå. Resultaten sprids även till nyckelpersoner och funktioner inom offentlig sektor - det kan handla om ledningsgrupper hos Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, ESF, MUCF, Myndigheten för delaktighet, SKR. Nationella rådet som är den organisation som på nationell nivå ska ge stöd till Samordningsförbunden kommer att delges resultaten samt även NNS - Nationella nätverket för samordningsförbunden i Sverige.

Målet med att ge och presentera resultaten på politisk och strategisk nivå är att åstadkomma dialog, samtal och utveckling framåt vad gäller stödet till samordningsförbundens målgrupper och de övriga målnivåer som projektet avser att åstadkomma, se målbeskrivning ovan.

Metod och tillvägagångssätt

Beskriv de metoder eller tillvägagångssätt som projektet kommer att använda för att lösa det problem som ni identifierat i avsnittet Problemformulering, samt möta de projektmål som ni formulerat i avsnittet Projektmål.

Detta projekt kommer att genomföras i nära samarbete med parallellprojektet POA2 för att nyttja den kunskap och verksamhetsutveckling som socialfondsprojekten innebär och på så vis åstadkomma ett större lärande i länet. Det ger större chanser till samsyn och samarbete samt resulterar sannolikt i färre interna stuprör som minskar effektiviteten i arbetet. Genom att hålla samman kompetensutvecklingsinsatser och genomförandeinsatser så kommer vi lättare, och med bättre förutsättningar, kunna fånga signaler om teman och områden där kompetensen behöver stärkas för ett gott genomförande och ett gott stöd till våra målgrupper. Det kan t ex handla om frågor såsom bemötande, arbetssätt och metoder.

Projektet kommer fokusera på kontinuerlig kompetensutveckling i personcentrerade metoder (Supported Employment, Supported Education, Case Management), parallella insatser och vilka framgångsfaktorer som ligger bakom stegförflyttning och inträde på arbetsmarknaden, inklusive arbetsgivarverkan.

Vi ser också behov av ökad kunskap om stöd för tjänstedesign som metod för ökat inflytande och hur de horisontella principerna införlivas i det dagliga arbetet. I detta arbete ser vi på regional nivå över samordningsförbundens gemensamma strukturer för kunskapsseminarier, frukostmöten genom att synkronisera och planerar insatser som kan göras gemenensamt i länet och vad som bör göras lokalt. Vi tar vår utgångspunkt från de erfarenheter som samordningsförbunden bär med sig i form av stöd till kompetensutveckling och processtöd samt tidigare kompetensutvecklingsprojekt som t ex Consensio och KUR, där Försäkringskassan varit projektägare.

Ett förtydligande av organisationens skyldigheter, en prioritering av samverkan och ett ökat fokus på medborgarnas behov kan ses som förutsättningar för att personal ska ha möjligheter att stödja unga med skör motivation att nå och behålla ett arbete på den öppna arbetsmarknaden. Trots att mål och krav på samverkan finns formulerade i den lagstiftning och de förordningar som ytterst styr och reglerar



verksamheterna, har samverkan inte full legitimitet och prioritet i ordinarie verksamheter. Målen uttrycks inte i ledning, styrning och uppföljning av verksamheterna.

Vi konstaterar därför att det behövs mötesutrymmen där medarbetare kan diskutera, lära av varandra, byta perspektiv och ifrågasätta invanda mönster och antaganden tillsammans. Det är också avgörande att vi möjliggör arbetssätt och metoder för att inhämta deltagarnas åsikter och upplevelser för möjlighet till påverkan och att skapa samhörighet och delaktighet. Projektet kommer att använda deltagaraktiva metoder för att leda och driva mot gemensamma mål. Att ha ett lösningsfokuserat arbetssätt som kännetecknas av ett framtidsperspektiv, där personers och organisationernas resurser och kvaliteter utgör grunden är en bra grund för utveckling och förändring. Genom att stödja medarbetare till att utveckla färdigheter inom samverkan, bemötande och delaktighet stärkt förutsättningarna för att fler ska kunna delta i arbetslivet.

Denna satsning är bland annat inspirerad av Tillitsdelegationens uppdrag om att verka för att utveckla styrningen av offentlig sektor så att den bättre tar tillvara medarbetares kompetens och kunskap, samt att initiera aktiviteter som främjar verksamhetsutveckling och lärande som på sikt leder till större effektivitet och mer kvalitet i välfärdstjänsterna. Ett starkt lärande är nödvändigt för att vi ska komma tillrätta med de stora samhällsutmaningar som anges i problemanalysen.

Beskriv de huvudsakliga aktiviteter som projektet ska genomföra och hur dessa förväntas bidra till att uppfylla projektets angivna mål.

För att möta upp medarbetarnas och chefernas skilda behov och möjlighet till deltagande i projektet, kommer olika typer av kompetensutvecklingsinsatser erbjudas, t. ex. föreläsningar, seminarier, workshops och handledning att ges tvärprofessionellt i digitala såväl som fysiska forum. De kompetensutvecklingsinsatser som erbjuds ska motsvara behoven i verksamheten, vilket innebär att utbudet av utbildningar, kurser, föreläsningar och handledning behöver vara brett och varierat, på både grund-, fortsättnings- och fördjupningsnivå. Andra former av kompetensutveckling är minst lika viktigt för utvecklingen i arbetet, t.ex. studiebesök, nätverksträffar och inte minst reflektion tillsammans med andra. Både fysiska och digitala träffar och sammanhang kommer att erbjudas.

AKTIVITETER INOM PROJEKTET

- Regelbunden kompetensutveckling och handledning i metoder, arbetssätt och bemötande med fokus på låga trösklar och inträde på arbetsmarknaden. Metoder som ses som centrala är Supported Employment och Case Management och arbetssätt hämtat från Jämställd etablering och BIP i en svensk kontext.
- Regelbunden kompetensutveckling och handledning i metoder, arbetssätt och bemötande med fokus på stöd till studier och utbildning såsom t ex Supported Education.
- Metoder och diskussioner kring hur goda relationer till arbetsgivare bäst skapas och underhålls.
- Gemensamt lärande för att utveckla samverkansfärdigheter och ha ett lösningsfokuserat arbetssätt.
- Ökad kunskap om uppsökande verksamhet i syfte att nå de personer vi inte når idag med offentliga stödinsatser.
- Utbildning och handledning i frågor som rör inkludering, delaktighet, likabehandling och jämlikhet. Det kan t.ex. handla om stöd i att använda tjänstedesign i sin verksamhet eller, kollegial handledning i frågor som rör de horisontella principerna. Exempel på konkreta utvecklingsområden är stöd för att öka upptäckt av våld i nära relation och att bemöta och motverka rasism i arbetslivet.

För att koppla samman dessa kompetensutvecklingsinsatser med ordinarie verksamhet är det av vikt att inom och mellan organisationerna tillvarata var och ens kunskaper och erfarenheter, och synliggöra och tillgängliggöra de anställdas samlade kompetenser. För att alla ska kunna utvecklas är det viktigt att erfarenheter och kunskaper värderas och används på arbetsplatserna, samt att olikheter ses som en tillgång för hela arbetsgruppen. Detta kan ske genom inventering av intressen, utbildning och meriter. Det är också viktigt att ta tillvara andra gruppers kunskap och erfarenheter genom olika samarbeten.

Projektet ska lägga särskilt fokus på att tillgängliggöra aktiviteter och resultat så att samtliga medarbetare



inom målgruppen är inkluderade och kan tillgodogöra sig innehållet i kompetensutvecklingsinsatserna.

KUNSKAP OM METODER OCH ARBETSSÄTT MED LÅGA TRÖSKLAR OCH ARBETSFOKUS

Grunden för den kompetensutveckling som ska ske inom ramen för projektet ska vila på kunskapsutveckling, ständigt lärande och en praktik baserad på vetenskap och beprövad erfarenhet.

En röd tråd i kompetensutvecklingsinsatserna kommer vara tron på varje människas förmåga att arbeta. Grundtanken är att alla människor kan arbeta på den öppna arbetsmarknaden om de bara hittar rätt arbete och rätt arbetsplats. Tanken är inte att "stöpa om" en person genom omfattande arbetsträning och successiv utslussning, utan att söka efter ett arbete som tar vara på klientens motivation och intressen.

För att evidensbaserade metoder och arbetssätt ska upprätthållas och genomföras metodtroget krävs en regelbunden kompetensutveckling samt goda organisatoriska förutsättningar. För detta krävs utbildningsinsatser både till medarbetare som arbetar direkt i metoderna men även för medarbetare och chefer i linjeorganisationerna. Projektet planerar därför att använda resultat från POA2 för att fördjupa kunskaperna och genomföra en gemensam satsning på en datadriven verksamhetsutveckling i nära samarbete med linjeorganisationerna. Detta projekt kommer att genomföras i nära samarbete med parallellprojektet POA2 för att nyttja de resultat och det lärande som socialfondsprojekten innebär och på så vis åstadkomma ett större lärande i länet. Det ger större chanser till samsyn och samarbete samt resulterar sannolikt i färre interna stuprör som minskar effektiviteten i arbetet. Genom att hålla samman kompetensutvecklingsinsatser och genomförandeinsatser så kommer vi lättare, och med bättre förutsättningar, kunna fånga signaler om teman och områden där kompetensen behöver stärkas för ett gott genomförande och ett gott stöd till våra målgrupper. Det kan t ex handla om frågor såsom bemötande, arbetssätt och metoder.

Projektet har för avsikt att sprida kunskap och förståelse för metoderna Supported Employment, Supported Education och Case Management samt hur de förhåller sig till danska BIP.

Supported Employment (SE) är en av världens mest spridda metoder för att hjälpa individer med en funktionsnedsättning att få ett arbete på den öppna arbetsmarknaden. Med åren har metoden utvecklats och inspirerats av såväl forskning som av nya politiska strömningar. Den har också börjat användas för andra målgrupper. Utvecklingen av metoden har lett till att det nu finns olika modeller av Supported Employment. Modellerna har dock en gemensam grund i hur man ser på människan och på hur arbetsrehabilitering ska bedrivas. Det bygger på delaktighet och social inkludering, individens självbestämmanderätt över sina stödbehov, att funktionshinder ses som miljörelativt, att arbetsrollen ses som högt värderad och att stödet ska inriktas på en anställning på den öppna arbetsmarknaden. Supported Education (SEd) är en metod som är utvecklad för att stödja personer som har funktionsnedsättning, och som vill studera, att klara av sina studier. Metoden bygger på samma grundantaganden som SE. Stödet gäller olika former av utbildning såsom teoretiskt eller praktiskt baserade studier som sker på grundskola, gymnasium/högskola eller universitet. Syftet är att personer som har någon form av hinder i skolan skall ges samma förutsättningar och möjligheter som alla andra.

Case Management (CM) erbjuder en samordnande funktion med ansvar för utredning och planering och för att adekvata insatser genomförs. Case managerns roll i behandlingen och rehabiliteringen skiljer sig och intensiteten i kontakten och graden av samordning kan se olika ut för olika modeller. I Sverige är insatsen personligt ombud den form av Case Management som används mest. Utgångspunkten för case managern är att arbeta på uppdrag av individen mot de mål som individen själv har formulerat. Avgörande är att case managern lyckas bygga upp en nära, personlig relation som bygger på förtroende och tillit. Tillsammans gör deltagaren och case managern en planering för hur deltagaren ska närma sig sina mål och hur stödet från case managern ska se ut.

Danska Beskæftigelses Indikator Projektet (jobb-/sysselsättningsindikatorprojektet (BIP) är den hittills mest omfattande vetenskapliga progressionsmätningsstudien som har undersökt vad som faktiskt gör att individer



med komplexa problem (begränsat deltagande på arbetsmarknaden, psykisk/fysisk ohälsa, sociala utmaningar, missbruk etc) kommer ut i arbete. Projektet har undersökt sambandet mellan utvalda indikatorer för anställningsbarhet och sannolikheten för att utsatta individer får jobb. Genom att känna till detta samband stärks förmågan att hjälpa denna grupp framåt mot arbetsmarknaden. I forskningsprojektet har elva indikatorer för anställningsbarhet utvecklats baserat på både nationella och internationella studier. I en svensk kontext har verktyget SKAPA tagits fram av samordningsförbunden och tillämpas nu på flera platser.

KUNSKAP OM SAMVERKAN, HELHETSPERSPEKTIV OCH MEDBORGARPERSPEKTIV SAMT EN ÖKAD KÄNNEDOM OM AKTÖRERNAS UPPDRAG

Samverkan kan ses som ett organisatoriskt sätt att lösa utmanande uppgifter som den egna enheten inte klarar på egen hand. Samverkan kan också beskrivas som en form av systematiserande samarbete. För att samverkan ska fungera behövs styrning, struktur och samsyn. Projektets kompetenshöjande insatser kommer ta sin utgångspunkt i att:

- bygga upp och upprätthålla en god kompetens kring samverkan inom organisationen
- identifiera vad som underlättar och försvårar samverkan.
- verka för ökad kunskap om och respekt för varandras uppdrag och professionella kompetenser.
- fokus på helhetssyn och att den enskilde individens behov för att börja arbeta/studera ska vara utgångspunkten för alla insatser som erbjuds.

Gemensamma kompetenshöjande aktiviteter och tillskapandet av mötesplatser över sektors- och professionsgränser möjliggöra för aktörer med skilda perspektiv och roller att bygga en gemensam förståelse. Därigenom skapas ett handlingsutrymme för förändring som går utöver de medverkande aktörernas egna påverkansmöjligheter. Vi ser behov av att medarbetare gemensamt ges möjlighet att reflektera över "skaven", när lagar och förordningar går isär genom att exempelvis diskutera case med olika problemställningar.

Vi ser också att kunskap om, och respekt för varandras uppdrag och professioner är en framgångsfaktor för god samverkan. Genom att ha kunskap om vad de andra parterna ska och kan göra undviker man felaktiga förväntningar på varandra, kan ta tillvara de kompetenser som finns inom olika professioner, och samtidigt berika de olika perspektiven i arbetet. Ökad kunskap lägger också grunden för ömsesidigt förtroende och tillit till varandra.

Det kan i sammanhanget även vara till nytta att reflektera över begreppen samverkan, samarbete och samordning som är snarlika begrepp, men har olika definitioner enligt Socialstyrelsens termbank. Samverkan är något som sker inom och mellan olika enheter, myndigheter och samhällsaktörer. Det kan till exempel handla om aktivt utbyte av information eller att planera gemensamma aktiviteter. Samarbete är ett gemensamt bedrivet arbete som gäller en avgränsad uppgift. Det kan handla om att olika yrkesgrupper hjälps åt med insatser för att möta behov hos personer med en funktionsnedsättning. Samordning innebär att koordinera resurser och arbetsinsatser för att få högre kvalitet och större effektivitet i vården och omsorgen om äldre. Projektet avser att adressera samtliga tre nivåer för att underlätta relationen mellan samordningsförbundens medlemmar.

KUNSKAP OM DELAKTIGHET OCH METODER FÖR DELTAGARINVOLVERING

För medborgaren är det viktigast att stödet från det offentliga anpassas så långt som möjligt och att det motsvarar medborgarens behov, förutsättningar och förväntningar, utifrån lagens ramar. Sedan en lång tid tillbaka har målet med att styra de statliga myndigheterna varit att fokusera mer på vad medborgaren behöver. Det finns också en rad framgångsrika exempel på hur ett tydligt fokus på medborgaren skapar nytta, men trots detta finns det också tydliga tecken på att de statliga myndigheternas fokus på medborgaren brister i flera avseenden. Flera tidigare utredningar har visat att offentliga verksamheter inte i tillräckligt hög utsträckning lyckas ta tillvara medborgarnas erfarenheter (SOU 2019:43).

Det saknas kunskap om hur vi implementerar delaktighetsarbete i det vardagliga arbetet på förbunden och hos medlemsorganisationerna. Kunskap, metoder och systematiskt arbete för att inkludera deltagare i



beslutsfattande processer saknas. Vi kommer därför genomföra en fördjupad kartläggning och analys av möjliga modeller för att uppnå ett ökat målgruppsinflytande på övergripande och strukturell nivå. Vår utgångspunkt är att en ökad känsla av delaktighet kommer att ha en positiv effekt på deltagares möjlighet till ökad återhämtning. Här är samarbetet med systerprojektet inom POA2 och andra insatser finansierade av Samordningsförbunden viktiga.

TJÄNSTEDESIGN

För att möta framtidens utmaningar behövs nya sätt att tänka och en djupare förståelse för vad som skapar värde för de vi finns till för. Tjänstedesign tar sin utgångspunkt i användarens perspektiv, oavsett om man utvecklar produkter, tjänster eller policy, vilket leder till att det vi utvecklar verkligen skapar värde för de vi finns till för, att vi vågar ifrågasätta vår verksamhet och att vi kan sluta göra saker som inte efterfrågas eller uppskattas. Metoden lyfter också fram medarbetarnas och utförarnas perspektiv på utmaningarna. Projektet ser här värde i att utgå från det arbete som Sveriges kommuner och Regioner (SKR) gjort inom ramen för Innovationsguiden.

SHIERS DELAKTIGHETSMODELL

Shiers delaktighetstrappa är ett verktyg som underlättar för organisationer och verksamheter att utveckla sitt delaktighetsarbete. Modellen kan användas för att mäta hur långt en verksamhet kommit i fråga om deltagare/brukare/patienters delaktighet och vad som behöver utvecklas. Trappan som utvecklades av Harry Shier har sitt ursprung i barnrättsfrågor och ska framförallt stödja organisationer att uppfylla FN-konventionen om barns rättigheter men går även i linje med de grundläggande mänskliga rättigheterna och övriga konventioner som konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Modellen går därför att applicera på delaktighetsarbete generellt.

KUNSKAP SOM FRÄMJAR JÄMSTÄLLDHET, TILLGÄNGLIGHET OCH ICKE-DISKRIMINERING

I arbetet med att stödja arbetet med de horisontella principerna kommer vi utgå från bl.a. erfarenheter från projektet MIA Vidare och Matchning från dag 1.

Metoden Matchning från dag 1 arbetar utifrån ledorden: "för att resultaten ska bli lika behöver insatserna vara olika". Alla delar i metodarbetet är utformat utifrån ett jämställdhetsperspektiv för att utfallet ska bli jämställt. I matchningsarbetet tar MD1-teamet stor hänsyn till informella kunskaper och egenskaper, vilket ökar möjligheten att matchas även för personer som saknar tidigare erfarenhet av förvärvsarbete. En viktig faktor för att säkra ett jämställt utfall är att teamen kontinuerligt följer de egna arbetet utifrån statistik som är uppdelat på kvinnor och män.

MIA Vidare har arbetat aktivt med att utbilda och stödja arbetssätt som bryter osunda normer och bidrar till allas rätt till goda arbetsvillkor. Det handlar bland annat om att erbjuda utbildning i jämställdhet och strukturell rasism i arbetslivet och att öka medvetenheten om hur bemötande, kultur och normkritik spelar roll för våra deltagare i vardagen för att på så sätt främja jämlikhet, tillgänglighet och icke-diskriminering.

"Vidga normen i praktiken" är ett projekt som har drivits av Länsstyrelsen i Stockholms län med finansiering från Europeiska socialfonden. I Stockholms län tillhör 30 procent av invånarna någon synlig minoritet. Det betyder att de är personer som kroppsligen bryter mot normen för hur en svensk person ser ut. Sammansättningen i befolkningen reflekteras inte i länets organisationer. Genom Vidga normen i praktiken har man velat synliggöra och motverka arbetsmarknadens diskriminering av svenskar som inte är vita och främja en jämlik regional tillväxt i Stockholmsregionen. Under tiden som projektet "Vidga normen" har pågått har förbunden arrangerat flera kunskapsseminarium där Vidga normen har bidragit med ett kompetensutvecklande innehåll. Förbunden vill nu bygga vidare för att uppnå ännu mer fördjupade kunskaper inom området och omsätta teori i praktik. Inom förbunden har man gjort en screening av det nationella, regionala och lokala arbetet som visar att det sällan sker systematisk kartläggning och verksamhetsutveckling kopplat till diskrimineringsgrunden etnicitet och hudfärg varken inom förbundens eller medlemsorganisationernas verksamheter. Det har därför identifierats som ett prioriterat utvecklingsområde inför kommande projektsatsningar.



Beskriv de aktiviteter som behöver genomföras i projektets inledande fas för att starta upp och rigga projektet.

Från och med slutet av mars 2023 påbörjar vi aktiviteter som syftar till att kunna gå i gång med genomförande aktiviteter så snart som möjligt under vårterminen 2023.

De aktiviteter som vi gör i projektets inledande fas görs i nära samarbete med de aktiviteter som genomförs i genomförandeprojektet (POA2):

- Rigga hela projektorganisationen och säkerställa att vi har alla funktioner på plats. Eventuella kompletterande rekryteringar görs. Vi kommer att bygga en projektorganisation där vi har kompetensutvecklingsprojektet (POA1) och genomförandeprojektet (POA2) inom en och samma organisation. Därför kommer nedan nämnda aktiviteter göras i tätt samarbete. Målbilden är att de två projekten ska "gå hand i hand" och ge mervärde utifrån respektive projekts målformuleringar.
- Jobba fram en samsyn kring mål, syfte och värdegrund samt vår gemensamma kultur. Det innebär förberedelser för medarbetare och chefer i hela styrkedjan. Förändringsteorin ska kommuniceras i dialog inom projektorganisationen och målbilden är att "hela styrkedjan" stödjer upplägget. Viktigt också att vi har en tydlig gemensam bild om hur vi kommunicerar såväl internt som externt. Vi behöver dela språk och förstå varandra över organisationsgränser. Därför kommer arbete att läggas på detta initialt.
- Förbereda kommunikationsaktiviteter såsom hemsida, nyhetsbrev, workshops, olika uppstartskonferenser (detta är nära kopplat till första punkten om att tydliggöra mål, syfte, kultur och värdegrund).
- Bjuda in till och organisera projektets referensgrupper - såväl målgruppsorganisationer som strategisk styrgrupp (dessa utesluter inte varandra i den senare kan/bör även deltagarrepresentanter ingå).
- Ta fram en tydlig tids- och aktivitetsplan som förankras i hela projektets styrkedja och organisation. tider för utbildningsinsatser sker i samarbete med POA2, sätta datum för styrgruppsmöten och gemensamma inledande workshops och uppstartsträffar. Fira uppstarten med kick-off (tillsammans med POA2).
- Informera om projektets ekonomiska- och administrativa delar med tidsrapportering, redovisning och budgetarbete etc.
- Rigga rutiner för administration och ekonomirutinerna, exempelvis deltagar- och personalportal.
- Förbereda arbetet med strategisk påverkan. Initiera samarbete med forskare. Starta upp en strategisk referensgrupp samt referensgrupp för målgruppsorganisationer. Informera och tydliggöra uppdraget för projektmedarbetare och projektets styrgrupp, förbundens medlemmar.
- Inventera den kunskap som finns hos samordningsförbunden och dess medlemmar och möjliga föreläsare/utbildare.
- Göra en LOU/konkurrensutsättning för upphandling av kompletterande utbildning i metoderna SE, SEd, CM, BIP, Matchning från dag 1, tjänstedesign och lösningsfokus samt utbildning i icke-diskriminering, tillgänglighet och jämställdhet samt föreläsare från civilsamhället eller brukarorganisationer.
- Gå ut med förfrågan till lärosäte om samarbete. Göra en LOU/konkurrensutsättning kopplat till forskare se ex från tidigare SamMA-projektet och Rätt stöd för mig!
- Få till flödet och samarbetet mellan projektets regionala och lokala delar (jobba med delprojektledare och projektstöd, organisera lokal projekten och lokala styrgrupper samt det regionala projektstödet/projektledningen och den regionala styrgruppen samt de regionala referensgrupperna).



- Göra olika informationsinsatser för projektet i syfte att säkerställa inflöde av deltagare till kompetensutvecklingsinsatserna.

Beskriv deltagarnas planerade väg genom projektet.

Deltagare i kompetensutvecklingsinsatser nås via samordningsförbunden och dess medlemmar. Chefer hos förbundens medlemmar spelar en viktig roll i att sprida information och inbjudningar.

Samordningsförbunden har också sedan tidigare väl utarbetade kanaler för att nå en bredd av medarbetare och aktörer som kan vara målgrupp för insatserna.

Kompetensinsatserna ska erbjudas utifrån att medarbetare kan ha olika förkunskap och erfarenhet av metoder, arbetssätt och sakområden. Aktiviteterna kommer också att variera i omfattning som gör det möjligt att antingen delta i mer fördjupande och tidskrävande kompetensutvecklingsinsatser, eller i kortare informationstillfällen som föreläsningar och seminarier.

De längre utbildningsaktiviteterna kan omfatta upp till fem dagars heldagsutbildning. Men den största nyttan för att nå framgång är att skapa förutsättningar för återkommande plattformar för reflektion, eget lärande och en ständig efterfrågan och påminnelse om vikten av att integrera de horisontella principerna i vardagsarbetet. Metod för att ständigt ta del av deltagarnas upplevda nytta gör att vi kan utveckla projektet iterativt.

Beskriv hur ni säkerställer att projektet kommer att nå planerat antal deltagare och vilka åtgärder som kommer vidtas om svårigheter uppstår kopplat till detta.

Förbunden har uppskattat deltagarantalet relativt lågt då det omfattar unika individer. Under 2021 genomförde länets samordningsförbund ett 80-tal kunskapsseminarier och informationsföreläsningar, främst riktade till medarbetare hos förbundens medlemmar. Dessa aktiviteter hade drygt 4 100 deltagare (troligtvis inte unika deltagare).

Vi ser att dessa erfarenheter utgör en god grund för att säkerställa deltagande i de kompetensutvecklingsinsatser som projektet erbjuder. Insatserna kommer också att planeras i nära dialog med chefer och beslutsfattare hos samordningsförbundens medlemmar som därmed kan möjliggöra för medarbetare att avsätta tid för att delta i projektet.

Om ni avser att arbeta transnationellt i projektet, beskriv hur det arbetet ska genomföras.

Kapacitet och kompetens

Beskriv hur ni säkerställer att det finns personal i projektet vid projektstart och vilka åtgärder som kommer vidtas om det uppstår svårigheter kopplat till detta.

Vi påbörjar rekryteringen till projektet så snart som vi får beslut om medel från ESF. Vi kommer att ta nytta av den samverkansstruktur som samordningsförbunden möjliggör och rekrytera medarbetare från samtliga medlemsorganisationer. Genom en nära dialog mellan lokala och regionala styrgrupper pågår en löpande dialog om hur vi gemensamt kan lösa eventuella problem och utmaningar gemensamt.

Beskriv vilka kompetenser som krävs för att arbeta med vald metod och tillvägagångssätt.

Samordningsförbundet Östra Södertörn som projektägare och utförare av detta projekt har lång erfarenhet av att administrera och genomföra projekt. I MIA-projekten, Grenverket Södertörn, agerade Samordningsförbundet Östra Södertörn projektägare för flera samordningsförbund. Strukturen för MIA-projektets organisering kommer i stora delar att ligga till grund även för detta genomförande. Samordningsförbundet har lång erfarenhet av att organisera samverkansstrukturer vilket kommer att underlätta utveckling och implementering av det nya projektet. På förbundet finns bred kompetens inom såväl ekonomi som utredning och projektledning. Nuvarande förbundschef har gedigen erfarenhet från tidigare ESF-projekt och var också projektledare för Försäkringskassans effektutvärdering. Förbundschefen



för Östra Södertörn har sedan 2019 varit ordförande i MIA Vidares regionala styrgrupp.

Tidigare genomförda ESF-projekt har efter granskning från såväl revisorer, ESV samt ESF fått fina vitsord och intygande om god ordning. Resurser till projektledningen rekryteras utifrån önskvärd kompetens och tidigare erfarenheter av samverkan, tillgänglighets- och jämställdhetsarbete. Vi kommer att arbeta med en inkluderande rekrytering.

Samordningsförbundens medlemmar (Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, kommuner och Region Stockholm) samt projektets tilltänkta samarbetspartners bedöms kunna tillhandahålla stora delar av den kompetens och kunskap som behövs för att genomföra projektet aktiviteter. Kompletterande sakkunskap kring evidensbaserade metoder (SE, SEd, CM, BIP, Matchning från dag 1, tjänstedesign och lösningsfokus) och arbetssätt för ökad tillgänglighet, icke-diskriminering och jämställdhet behöver upphandlas.

Vår bedömning är att kompetens för att planera och genomföra aktiviteterna finns inom samordningsförbunden. Kompletterande sakkunskap upphandlas av externa aktörer.

Ekonomi - Finansiering

Kostnad per deltagare - direkta kostnader: 9615

Kostnad per deltagare - totala kostnader: 14038

Beskriv hur kostnaden per deltagare är motiverad utifrån presenterad problemformulering, projektmål samt metod och tillvägagångssätt.

Vi har möjlighet att hålla kostnaden per deltagare låg då vi dels kommer att samarbeta med POA2 projektets metod- och verksamhetsutveckling samt expertis i form av forskare. De föreläsningar och den externa kompetens som kommer att tillföras projektet kommer till största del komma från specialistmyndigheterna som Länsstyrelsen, Myndigheten för delaktighet, Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor. Projektets upplägg är i huvudsak fokuserad på en strategi för lärande genom dialoger och erfarenhetsutbyte mellan och inom projektets deltagande aktörer.

Kostnaderna kommer framförallt att påverkas av satsningens tidsomfång och omfattning.

Beskriv eventuella åtgärder om projektet får svårigheter att nå planerad medfinansiering.

Vi ser inga svårigheter med att nå planerad medfinansiering och detta beroende på att vi som Samordningsförbund kommer finansiera egen personal och personal från våra medlemsmyndigheter i projektet, denna finansiering kommer vi att använda som vår medfinansiering. Och medfinansieringen har inte varit några problem i våra ESF-projekt, och nu när medfinansieringsgraden för projektet har sänkts, så ser vi inga problem alls.

Har annan finansiering i form av offentligt stöd/EU-stöd, utöver det som redovisas i ansökan, mottagits eller kommer att mottas för detta projekts ansökta kostnader? Om Ja, vänligen specificera nedan?

Nej

Ekonomi - Övrigt

Har stödmottagarna (stödsökande och eventuella samverkansparterna) i detta projekt, vilken/vilka bedriver ekonomisk verksamhet, mottagit statsstöd i enlighet med artiklarna 107-109 i EUF-fördraget eller stöd av mindre betydelse under innevarande och de två närmast förekommande beskattningsåren?
Har stödmottagarna (stödsökande och eventuella samverkansparterna) i detta projekt, vilken/vilka bedriver ekonomisk verksamhet, mottagit statsstöd i enlighet med artiklarna 107-109 i EUF-fördraget eller stöd av mindre betydelse under innevarande och de två närmast förekommande beskattningsåren?

Nej



Beskriv kortfattat era rutiner kring redovisning och rapportering av ert projekt.

Projektets intäkter och kostnader kommer att särredovisas i huvudboken. Vi kommer att använda projektportalens digitala verktyg för att verifiera projektkostnader. En ekonomisk vägledning för delprojektens medarbetare är framtagna för tidigare projekt. Projektets ekonom sammanställer samtliga underlag. Projektchefen ansvarar för att sammanställa lägesrapport. Ansökan om stöd undertecknas av projektägaren.

Vår erfarenhet är att en regelbunden, månadsvis rapportering, av kostnader är att föredra. De skriftliga redovisningarna kompletteras med regelbundna avstämningar med Svenska ESF-rådets handläggare.

Beskriv vilken extern personal som krävs för genomföra projektet.

Till kompetensutvecklingsprojektet kommer de externa tjänster som är aktuella framförallt vara kopplade till utbildningsinsatser. Det kan röra sig om forskare från lärosäten, externa föreläsare, utbildare och moderatorer.

I huvudsak kommer vi att anlita expertis och kompetens från specialistmyndigheter som t ex Länsstyrelsen, MUCF - Myndighet för ungdoms- och civilsamhällsfrågor, MFD - Myndigheten för delaktighet, Jämställdhetsmyndigheten med flera. Vi kommer också att anlita expertis från intresseorganisationer och civilsamhället när det är aktuellt.

Beskriv hur ni kommer att konkurrensutsätta externa kostnader.

Samordningsförbundet är en offentlig myndighet och tillämpar därmed Lagen om Offentlig upphandling. Upphandlingspolicy bifogas till ansökan.

I upphandlingskriterierna skall krav på kunskap och erfarenhet av arbete med horisontella principer alltid inkluderas.

Beskriv er ekonomiska förmåga.

Samordningsförbundet Östra Södertörn har god likviditet och har erfarenhet av att äga och driva större projekt (MIA Vidare-projektet 80 mkr och SamMA-projektet 24 mkr samtidigt).

Beskriv vilken typ av intäkter som projektet kommer att generera.**Har moms inkluderats i de faktiska kostnaderna i budget?**

(gäller ej projekt med 40%-modellen)

Ej aktuellt

Förankring

Beskriv hur projektansökan är förankrad hos stödsökande och hos övriga aktörer som medverkar i projektansökan.

Projektet har förankrats hos projektägaren, delprojektägarna och de lokala cheferna och medarbetarna hos samordningsförbundens medlemmar. Arbetet påbörjades redan under 2021, främst genom förstudier, samt genom de dialoger om implementering som skett inom ramen för de pågående ESF-projekten.

Under avslutningsfasen i det länsgemensamma projektet MIA Vidare (som avslutas i september 2022) identifierade den regionala styrgruppen för projektet ett behov av att fortsätta att gemensamt utveckla samverkan mellan samordningsförbunden och medlemsorganisationerna i länet och att fortsatt förstärka stödet till Finsams målgrupper i hela Stockholms län. I den regionala styrgruppen för MIA Vidare deltar Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan på regional nivå, Region Stockholm, ESF samt förbundschefer för



samtliga samordningsförbund i länet. Under 2022 avslutas även Rätt stöd för mig! och SamMA-projektet. Även i dialoger inom dessa projekt har en dialog om behov av fortsatt och förstärkt stöd till målgrupperna och behov av fortsatt långsiktig utveckling av samverkan har lyfts från medarbetare och chefer inom styrgrupper och i dialog med ESF. Utifrån detta togs en första projektidé fram.

Under våren 2022 har förbundscheferna fördjupat problemanalysen för ett möjligt kommande projekt och utifrån detta sammanställdes ett underlag som ligger till grund för projektets problembeskrivning. Projektidén har sedan utvecklats vidare och stämts av i de lokala beredningsgrupperna och styrgrupperna hos Samordningsförbunden, i samordningsförbundens styrelser samt hos Arbetsförmedlingen och Försäkringskassans regionledning. I MIA Vidares regionala styrgrupp har projektidén löpande presenterats och diskuterats vid olika mötestillfällen och workshops.

Deltagarrepresentanter har bjudits in till workshops och seminarier för att vi ska kunna ta tillvara deras erfarenheter ytterligare. Deltagare och deras anhöriga har också lyssnats in i de tidigare projektens utvärderingar, i bland annat enkäter och fokusgruppsintervjuer och inte minst i den forskning som gjorts inom ramen för Rätt stöd för mig! och SamMA-projektet. Utöver detta har vi informerat om projektupplägget för Försäkringskassans regionala samverkansansvariga, SKR samt Forum Carpe. Dialog har också förts med olika intresseorganisationer såsom Riksförbundet Attention, Sveriges kvinnoorganisationer och Wonsa. Om projektet beviljas medel från ESF kommer vi att gå vidare i dessa dialoger och erbjuda möjligheter att delta i arbetet bland annat genom deltagande i strategisk referensgrupp och i styrgrupper.

Under 2021 genomfördes flera förstudier, finansierade av ESF som förberedelser för detta projekt. Kunskaperna och insikterna från dessa är i stor del applicerbar på övriga förbund. (Spaning 2022: Hur skapa hållbara lösningar för Samordningsförbundens målgrupper? och Samordnad och gemensam kunskap för minskad utsatthet, SF Östra Södertörn, Startplats Ung, SF HBS, Parallella Spår, SF Stockholms stad). Förstudierna har använt såväl kvantitativa som kvalitativa metoder. Östra Södertörn och HBS har även använt metoden tjänstedesign för att säkerställa att det är "brukarnas"/deltagarnas perspektiv som ligger till grund för de metoder och arbetssätt som föreslås.

Tjänstedesign som metod tar alltid utgångspunkt i användarens perspektiv, vilket leder till att vi skapar värde för de vi finns till för. I arbetet med förstudierna lyssnade vi in tankar och idéer från samordningsförbundens medlemsorganisationer och vi utgick från myndigheternas nationella statistik för att få en relevant omvärldsanalys och kunskap.

Beskriv hur projektets styrgrupp kommer att sättas samman. Beskriv hur styrgruppens aktörer är relevanta för att tillvarata projektets intressen och resultat.

Ett projekt i den här storleken har fördelen av att vara förankrad hos samtliga av samordningsförbundens medlemmar. Projektet strävar efter strategisk påverkan som bidrar till att de som är i behov av samordnad rehabilitering kan ta del av det utan ojämlika förutsättningar för stödet. Den strategiska påverkan siktar också på att utveckla och upprätthålla långsiktiga strukturer för samverkan. Samtliga medlemmar inom samordningsförbunden har en viktig roll och funktion när det gäller de problem som projektet vill lösa och de mål och effekter som förväntas uppnå: att minska ekonomisk utsatthet, öka etableringen och återinträdet på arbetsmarknaden för de personer som riskerar att drabbas av fattigdom, står utanför arbetsmarknaden på grund av arbetslöshet och de som ännu inte etablerat sig på arbetsmarknaden.

Vi föreslår en projektorganisation som i hela styrkedjan tar till vara resultat och synliggör hinder i samverkan i syfte att kunna finna gemensamma lösningar. För att leda och styra projektet i denna riktning har vi som avsikt att organisera dels en strategisk referensgrupp (med viktiga nyckelfunktioner och organisationer) dels en operativ övergripande styrgrupp och lokala styrgrupper.

STRATEGISK REFERENSGRUPP

Avsikten är att vår strategiska referensgrupp består av chefer från Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan



och Region Stockholm samt representanter från kommunerna via Storsthlm. Vi ser även stora fördelar med att ESF sitter med i denna referensgrupp på högre strategisk nivå - gärna med regiondirektör om möjligt. Utöver detta ingår representanter från lärosäten och intresseorganisationer. De sistnämnda engagerar vi när vi vet om vi beviljas medel från ESF, övriga engageras under hösten 2022.

Referensgruppens roll är dels att vara mottagare av projektets resultat och dels att ta del av den avvikelserapportering och insikter utifrån kompetensutvecklingsaktiviteterna. Utifrån det vi ser i resultat och avvikelser blir det sedan referensgruppens roll att föra en dialog om hur vi gemensamt över organisationsgränser kan verka för förbättrade förutsättningar för samverkan och jämlikt stöd till Finsams målgrupper. Eftersom myndigheterna verkar på nationell nivå så hoppas vi att resultaten tas tillvara lokalt, regionalt och nationellt. Genom att arbeta löpande med avvikelshantering och att "hissa" de insikter vi ser i projektet på strategisk nivå hoppas vi att arbetet bidrar att fler personer i Stockholms län och även i bredare sammanhang kan komma ut i arbete och delta i samhällslivet samt att sjukfrånvaron på sikt blir mindre. Forskare och intresseorganisationer bidrar med kunskaper och erfarenheter som är av vikt för myndigheter, kommuner och hälso- och sjukvården.

Den strategiska referensgruppens engagemang för projektet kännetecknas av att, vid behov, kunna fatta strategiska beslut samt att återföra kunskapen till den egna organisationen. Den strategiska referensgruppen kommer att ses ungefär vid ett tillfälle per termin eller vid behov.

OPERATIV REGIONAL STYRGRUPP

Avsikten är att vår operativa styrgrupp på den regionala nivån består av förbundscheferna hos deltagande samordningsförbund samt samverkanssamordnare/ansvariga inom Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen samt tjänstepersoner från Hälso- och sjukvårdsförvaltningen inom Region Stockholm. Vi ser med fördel att projektets operativa regionala styrgrupp även har representation från projektdeltagare och/eller intresseorganisationer som bevakar brukarperspektivet.

Den operativa styrgruppen stöttar projektledningen i genomförandet av projektets aktiviteter. Styrgruppen avser både genomförandeprojektet (POA2) och kompetensutvecklingsprojektet (POA1) Engagemanget i den operativa styrgruppen kännetecknas av fokus på konkreta lösningar. Förbundscheferna i förbunden kommer även att delta i de lokala styrgrupperna vilket möjliggör en fortlöpande dialog mellan den lokala och regionala nivån. Detta ökar förutsättningarna för samsyn i projektet och att vi snabbt identifierar eventuella problem och lösningar. Den operativa styrgruppen kommer att träffas regelbundet ca 3-4 tillfällen per termin och löpande vid behov.

- Förbundschef och projektägare Samordningsförbundet Östra Södertörn
- Förbundschef Samordningsförbundet Huddinge Botkyrka Salem
- Förbundschef Samordningsförbundet Södertälje
- Förbundschef Samordningsförbundet Stockholms stad
- Förbundschef Samordningsförbundet Roslagen
- Förbundschef Samordningsförbundet Samsund
- Förbundschef Samordningsförbundet Sollentuna Upplands Väsby Sigtuna
- Samverkanssamordnare Stockholm Gotland Arbetsförmedlingen
- Samverkansansvarig Stockholms län Sydost Försäkringskassan
- Nyckelperson i samverkansfrågor på hälso- och sjukvårdsförvaltningen inom Region Stockholm

LOKALA STYRGRUPPER

På den lokala nivån organiseras styrgrupper som har syftet att stödja genomförandet av projektet på lokal nivå. Vilka aktörer som sitter med och deltar i de lokala styrgrupperna bestäms av varje delprojekt men utgångspunkten är att samordningsförbundens medlemmar deltar för att kunna arbeta utifrån projektets ambition och målsättning. Möjliga aktörer som deltar är enhetschefer från Försäkringskassan, sektionschefer eller enhetschefer från Arbetsförmedlingen, enhetschefer från kommunala social- och arbetsmarknadsförvaltningar, utbildningsförvaltningar, kultur- och fritidsförvaltningar. Representanter från



primärvård, öppenvårdsmottagningar inom vuxen- och barn- och ungdomspsykiatri. Vi ser med fördel att projektens lokala styrgrupper även har representation från projektdeltagare och/eller intresseorganisationer som bevakar brukarperspektiv. I de lokala styrgrupperna deltar även förbundschefer. Delprojektledare planerar och organiserar styrgruppsmöten i dialog med styrgruppens ordförande (som ofta är förbundschefer) samt rapporterar till de lokala styrgrupperna. De lokala styrgrupperna träffas ca 3-4 tillfällen per termin eller vid behov.

Sammanfattning

På svenska

På svensk arbetsmarknad har vi ojämlika möjligheter att kunna få och behålla ett arbete. Problemet kvarstår oavsett konjunktur och lämnar stora grupper lämnas utanför arbetsmarknaden. Offentliga aktörer behöver vara en aktiv och innovativ samarbetspartner för att möjliggöra för arbetsgivare att kunna rekrytera, anställa och behålla ny kompetens från målgrupper som anses stå långt från arbetsmarknaden. Det behövs omfattande kunskapssatsningar för att bidra till utsatta gruppers position på arbetsmarknaden och för ett mer hållbart arbetsliv. Vi behöver också arbeta för att ändra attityder och förhållningssätt för att motverka diskriminering på arbetsmarknaden, främja social inkludering och motverka utanförskap.

Projektet ska verka för kunskapshöjande insatser för personer som har en stabil ställning på arbetsmarknaden, det vill säga samordningsförbundens medlemmar och dess anställda. Det bidrar till att medborgare som har en instabil ställning på arbetsmarknaden får ett stärkt stöd. Genom en långsiktigt hållbar struktur för gemensam kompetensutveckling, kunskapsutbyte och samverkan kring målgruppen kommer projektet bidra till ett mer systematiskt arbete med jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering. Det är viktigt att signalvärdet är tydligt gällande den enskildes egenmakt och möjlighet att göra handlingsinriktade val som leder till en långsiktigt hållbar samhällsetablering via studier och arbete.

Vi ser på sikt möjligheter att vårt arbete ger effekter för den nationella politiken vad gäller att hitta och bidra med lösningar på komplexa samhällsproblem såsom nationella mål om sysselsättning, utbildning samt att öka den sociala delaktigheten i landets alla kommuner. Som välfärdsaktör bidrar förbunden genom att skapa en enhetlig struktur för samverkan i regionen för personer i behov av samordnat stöd.

Kunskap om, och respekt för varandras uppdrag och professioner är en framgångsfaktor för god samverkan. Genom att ha kunskap om vad de andra parterna ska och kan göra undviks felaktiga förväntningar på varandra. Ökad kunskap lägger också grunden för ömsesidigt förtroende och tillit till varandra.

Genom en länsgemensam kunskapssatsning riktad till personal hos samordningsförbundens medlemsparter vill vi bidra till

- Att anställda inom området arbetslivsinriktad rehabilitering ska få fördjupade kunskaper om arbetssätt och metoder som leder till hållbar etablering i arbetslivet, och hur metoderna kan tillämpas i praktiken
- Att anställda inom området arbetslivsinriktad rehabilitering ska få ökade kunskaper och respekt för varandras uppdrag och om hur samverkan som leder till hållbar etablering i arbete eller studier kan utvecklas
- Att anställda inom området arbetslivsinriktad rehabilitering får ökade kunskaper i diskriminerande strukturer på arbetsmarknaden och i samhället

Genom projektet vill vi också utveckla länsgemensamma mötesplattformar för lärande och utveckling, för att få en ökad samsyn på problem, behov och åtgärder inom samverkansområdet.

Projektet bedrivs i nära samarbete med Samordningsförbundens POA2 projekt i syfte att tillsammans åstadkomma ett större, länsgemensamt lärande om vilka metoder och arbetssätt som är verkningsfulla och hur de kan tillämpas i ordinarie verksamhet. Genom att hålla samman kompetensutvecklingsinsatser och genomförandeinsatser så kommer vi lättare, och med bättre förutsättningar, kunna fånga signaler om



teman och områden där kompetensen behöver stärkas för ett gott genomförande och ett gott stöd till våra målgrupper. Det i sin tur resulterar sannolikt i färre interna stuprör som minskar effektiviteten i arbetet.

Projektet blir också en möjlighet för att göra länsgemensamma uppföljningar och utvärderingar. Vi avser att samarbeta med forskare och lärosäten som följer upp och utvärderar projektens genomförandeinsatser, samt arbeta med att testa och utveckla datadriven uppföljning för att motverka diskriminering.

En tydlig utgångspunkt för projektet kommer att vara ett genomförande i nära samarbete med de som direkt berörs; deltagare, anhöriga, projektmedarbetare och arbetsgivare. Inom projektet kommer tjänstedesignmetoder att användas för att öka inflytandet i samtliga av projektets aktiviteter.

Projektet kommer under förutsättning att det beviljas, bedrivas under perioden mars 2023 till december 2024.

På engelska

The Swedish labour market does not offer equal opportunities in terms of being able to get and keep a job, resulting in leaving large groups behind. The problem remains regardless of the changing state of the market and overall economic outlook of the country. Therefore, there is a need to make the most out of everyone's potential and make it possible for new entries to the labour market.

The regional development plan for the Stockholm region, RUF 2050, expresses the collective interest of the region, where an open and equal labour market and inclusion in employment are presented as target goals. However, in a follow-up of RUF 2050 made in 2018, large differences in living conditions were identified between the different municipalities in the Stockholm County.

One central problem addressed in this application is the division of responsibilities and tasks between different public actors involved in vocational rehabilitation. Thus, to address the needs of people far from the labour market, a more holistic approach and joined coordination is needed.

Furthermore, to enable wider recruitment practices and stable employment conditions for the long-term unemployed, public actors need to establish an active and innovative relationship with employers. As part of these relationships there is a need to take active steps to influence attitudes and behaviours to combat discrimination and to promote social inclusion to access employment.

This project will provide mutual skill development efforts for staff at the Swedish Social Insurance Agency (Försäkringskassan), the Swedish Employment Service (Arbetsförmedlingen), as well as the employees of health services and municipalities within Stockholm County. The project is run jointly by seven coordinating Agencies (Samordningsförbund).

By providing a country-wide project and setting long-term conditions for mutual skill enhancement and knowledge-sharing, the project will contribute to an enhanced collaboration between actors within vocational rehabilitation as well as a more systematic approach in working with equality, availability, and non-discrimination.

The project will focus on providing skill development within the following areas:

- Evidence-based methods in vocational rehabilitation.
- Enhanced knowledge and awareness raising concerning the role of different public actors within vocational rehabilitation.
- How to collaborate to enable unemployed to strengthen their position on the labour market or within studies.
- Increase knowledge related to discrimination on the Swedish labour market.

To achieve this mutual skill development, the project will bring together different public actors in a joint process of sharing expertise and experiences through courses, lectures, meeting platforms, coaching efforts etc. The project will address issues such as joint values and shared attitudes towards problems, needs and



actions.

The project aims to closely collaborate with POA2 to achieve a more holistic approach.

The project will, should the requested funding be approved, run during the period of March 31 to December 31 2024.

Ekonomi - Budget

Kostnader	5 192 157 kr
Budgeterad medfinansiering från projektet	46 %
Krav på medfinansiering från projekt	46 %

ESF-stöd

Kostnader socialfond	
Personal	7 880 105 kr
leder, planerar och samordnar aktiviteter.	2 900 737 kr
Planerar och genomför aktiviteter för projektets målgrupp, chefer o medarb. Säkerställer akt in	2 153 053 kr
Planerar och genomför aktiviteter för projektets målgrupp, chefer o medarb. Säkerställer akt in	1 076 527 kr
Sprider projektets resultat och bidrar till att skapa en tydlighet i vad projektet vill förmedla	477 687 kr
Ansvarar för budget, likviditetsprognoser, redovisning och rapportering	538 263 kr
Sammanställa enkäter, inbjudningar, anmälningar, utskick	733 838 kr
Externa tjänster	935 000 kr
Köp av tjänst vt 2023 Föreläsning	50 000 kr
Köp av tjänst ht 2023 Föreläsning	50 000 kr
Köp av tjänst vt 2024 Föreläsning	50 000 kr
Köp av tjänst ht 2024 Föreläsning	50 000 kr
Köp av tjänst miniföreläsningar	60 000 kr
Handledning 15 grupper / 9 tillfällen	675 000 kr
Resor och logi	0 kr
Utrustning och materiel och deltagarlokaler	800 000 kr
Lokaler för föreläsningar och handledning	600 000 kr
Trycksaker , material mm	200 000 kr
Intäkter	0 kr
Klumpsumma	0 kr

Kostnader regionalfond

Kostnader regionalfond	
Personal	0 kr
Externa tjänster	0 kr
Lokal och administration	0 kr
Resor och logi	0 kr
Utrustning och materiel och deltagarlokaler	0 kr

Ersättning / lön till deltagare

Arbetslösa deltagare	
Deltagarersättning	0 kr

Anställda deltagare	
---------------------	--



Privat anställda deltagare	0 kr
Offentligt anställda deltagare	0 kr

Offentlig medfinansiering

Offentligt bidrag i annat än pengar	
Personal	0 kr
Externa tjänster	0 kr
Utrustning och materiel och deltagarlokalerna	0 kr
Resor och logi	0 kr

Övrig offentlig ersättning

Projektägare - andel av kostnader	631 850 kr
-----------------------------------	------------

	631 850 kr
Samverkanspart - andel av kostnader	3 791 098 kr

631 850 kr

631 850 kr

631 850 kr

631 850 kr

631 849 kr

	631 849 kr
Kontant medfinansiering	0 kr

Privat medfinansiering

Privata bidrag i annat än pengar	
Personal	0 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Utrustning, materiel och deltagarlokalerna	0 kr

Övrig Privat medfinansiering

Projektägare - andel av kostnader	0 kr
Samverkanspart - andel av kostnader	0 kr
Kontant medfinansiering	0 kr

