



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Datum:
2022-10-03

Diarienummer
22-014-S05

1 (59)

Ansökan om stöd

Lumena, 22-014-S05

Utlysning: POA2: Underlätta inträde till arbetsmarknaden i region Stockholm, 22-014

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: Lumena

Specifikt mål: A2A

Projektperiod: 2023-03-31 - 2026-03-31

Region: Stockholm

Antal deltagare: 2000, varav 1000 kvinnor och 1000 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.hegghammar@haninge.se
Telefonnummer: +46706063157

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

Problemformulering

Beskriv det problem som projektet vill lösa.

Projektet ska verka för att minska ekonomisk utsatthet och öka möjligheterna till etablering och återinträde på arbetsmarknaden för kvinnor och män som anses stå särskilt långt från arbetsmarknaden. Projektet kommer att erbjuda insatser för personer som riskerar att drabbas av fattigdom eller social uteslängning och personer som står utanför arbetsmarknaden på grund av arbetslöshet. Vi erbjuder också insatser för personer som inte etablerat sig på arbetsmarknaden. Det ska ske genom att förbundens medlemmar finner en långsiktigt hållbar struktur för samverkan kring målgruppen. Samverkan ska utgå från metoder och arbetssätt som har evidens för att leda till arbete och studier och ett inkluderande och systematiskt arbete med jämställdhet, jämlikhet, tillgänglighet och icke-diskriminering.

Frånvaron av grundläggande helhetsperspektiv och långsiktighet ger upphov till en rad symptom som blir synliga i mötet mellan medborgare och medarbetare i de offentliga verksamheterna. Samtidigt som medvetenheten om problemet med samverkan har ökat så har efterfrågan på samverkan ökat. Medborgare behöver i högre utsträckning än tidigare stöd från fler aktörer.

Samordningsförbunden har genom sin unika lagstiftning och medelstilldelning stora chanser att visa på möjligheter att styra och leda med ett större helhetsperspektiv och med mer fokus på de vi finns till för. Genom att Samordningsförbunden går samman i ett regionalt projekt där medlemsorganisationerna finns med så är ambitionen att tillsammans med projektets forskare hitta, och att kunna visa på, lösningar både för ett större helhetsperspektiv och för ett större medborgarperspektiv som håller långsiktigt och bidrar till att vi använder våra gemensamma resurser mer effektivt. Projektidén tar sikte på att bidra till att påverka de strukturella förutsättningar som gör det svårt att arbeta med ett helhetsperspektiv.

Strukturen för långsiktigt hållbar samverkan är avsedd att utveckla samordningsförbundsfinansierad verksamhet men kan också bidra till ökad måluppfyllelse inom de uppdrag samordningsförbundens parter har för att i högre utsträckning nå, och samverka kring, personer som anses stå särskilt långt ifrån arbetsmarknaden. Syftet är att målgrupper som idag inte tar del av de insatser som finns tillgängliga och/eller befinner sig i gråzonen mellan välfärdsaktörerna ska närma sig arbete och studier men också att kunna besvara följande frågeställningar:

- Vad kan samordningsförbundens framtida roll vara?
- Vad kan aktörer inom ordinarie verksamhet hämta hem för att bredda och tillgängliggöra ordinarie verksamhet för att kunna utföra sina egna uppdrag för de som står särskilt långt från arbetsmarknaden med större träffsäkerhet?
- Hur kan vi utvecklas för att bli bättre samverkanspartners gentemot varandra för att gynna målgrupperna?
- Hur kan samordningsförbunden bidra till den regionala utvecklingsstrategin formulerad i RUF 2050 och måluppfyllelse för omställning till ett hållbart samhälle i Agenda 2030?

Med projektidén vill vi göra det möjligt för fler personer att delta i arbetsliv och samhällsliv. Vi tar sikte på



att utmana de diskriminerande strukturer som medför att många personer hindras att komma ut i jobb. Vi vill möjliggöra ett enklare inträde till arbetsmarknaden och en mer hållbar etablering i arbete eller studier för samordningsförbundens målgrupper.

Vår avsikt är att bidra till:

- Minskad arbetslöshet och sjukfrånvaro hos samordningsförbundens målgrupper (personer som har en särskilt utsatt ställning på arbetsmarknaden).
- Minskad diskriminering inom arbetslivsinriktad rehabilitering och på arbetsmarknaden.
- Nya sätt att lösa strukturella utmaningar, lokalt, regionalt och nationellt.

Beskriv de huvudsakliga orsakerna till problemet.

På svensk arbetsmarknad har vi ojämlika möjligheter att kunna få och behålla ett arbete. Problemet kvarstår oavsett konjunktur. Bland dem som har svårast att få och behålla ett arbete räknas personer med kort utbildning, personer med funktionsnedsättning som påverkar arbetsförmågan, äldre och utrikesfödda. (Arbetsförmedlingen 2022). Stödet till dessa målgrupper finns men når långt ifrån alla och är ofta för komplicerat och komplext utformat för att komma individen till gagn.

DEN DIFFERENTIERADE ARBETSMARKNADSPOLITIKEN

Sedan 1990-talskrisen har vi en differentierad arbetsmarknadspolitik: en nationell för de arbetslösa med försörjning från arbetslöshetskassorna eller andra nationella system och en lokal för att aktivera de arbetslösa som lever på ekonomiskt bistånd. Samverkan mellan Arbetsförmedlingen och kommunerna förhandlas lokalt, vilket ger lokala variationer och skilda samverkansarrangemang. Samverkan försvåras av att aktörerna har olika utgångspunkter med att samverka. Arbetsförmedlingen utgår från nationella arbetsmarknadspolitiska mål för att få människor i arbete, medan kommunerna främst styrs av målet att färre ska uppbära ekonomiskt bistånd. Detta ger upphov till konkurrerande logiker inom lokal aktivering. Svårigheten är inte bara att en statlig myndighet ska anpassa sig till 290 kommuner utan de två organisationerna har delvis olika syn på det kommunala ansvaret inom arbetsmarknadspolitiken. Samtidigt är Arbetsförmedlingen beroende av kommunerna, som erbjuder olika aktiviteter som den förnämnda organisationen inte kan erbjuda för arbetslösa med stort behov av stöd.

Idén om att arbetslösa ska vara aktiva och inte få ersättningar utan en motprestation är stark, om individen inte kan styrka sjukdom med läkarintyg. När samverkan sker är också den vanligaste stötestenen att avgöra vem som står till arbetsmarknadens förfogande. En svårighet med att kategorisera arbetslösa utifrån hur nära de står arbetsmarknaden är att arbetsmarknadsläget och de prioriteringar som Arbetsförmedlingen gör förändras. Diskussioner om "enkla jobb", matchningsproblem, utanförskap, integration och utanförskapsområden står högt på den politiska agendan men slutar ändå ofta i politisk konsensus om att, men inte hur, fler människor behöver etableras på arbetsmarknaden. Samverkan kan vara fruktbart för att stödja individers etablering på arbetsmarknaden eller för att anpassa utbudet så att ingen "faller mellan stolarna". Men samverkan leder också under nuvarande förhållanden till ett upprätthållande av en aktiveringspolitik med otydligt innehåll och därigenom okända effekter på arbetslöshet (Ulmestig & Panican 2021).

REFORMERINGEN AV ARBETSFÖRMEDLINGEN

Arbetsförmedlingen har genomgått stora förändringar de senaste åren, då myndigheten arbetat med att förbereda reformeringen som aviserades i januariavtalet 2019. Till följd av lägre förvaltningsanslag under 2019 minskade myndigheten antalet medarbetare och kontor kraftigt. En omfattande omorganisation innebar omfördelning av personal från lokala arbetsförmedlingskontor till service på distans. Coronapandemins utbrott våren 2020 innebar ett kraftigt ökat inflöde av nya arbetssökande till Arbetsförmedlingen. För att klara av situationen omfördelades personalresurser till verksamhetskritiska delar och arbetsuppgifter som inskrivning och planeringssamtal prioriterades.

Omfördelningen av resurser och det stora inflödet av nya arbetssökande ledde till att särskilt



resurskrävande arbete, däribland arbetslivsinriktad rehabilitering, inte kunde utföras i planerad omfattning. Samtidigt som förändringar genomfördes gällande personal och kontor tidigarelades digitaliseringsarbetet och en utökning av service på distans. Enligt nuvarande strategi för kundarbetet ska arbetssökande och arbetsgivare möta myndigheten digitalt i så hög utsträckning som möjligt och som är motiverat. Utvecklingen går också mot att den arbetssökande inte längre träffar en enskild handläggare på lokalkontor utan möter flera olika handläggare som hanterar respektive ärende. Arbetsförmedlingen konstaterar i rapporten Unga med funktionsnedsättning på arbetsmarknaden (2021) att andelen unga med funktionsnedsättning som nyinskrivs på Arbetsförmedlingen har minskat, samtidigt som utmaningarna på arbetsmarknaden ökat i samband med pandemin. Myndigheten menar att det är osannolikt att andelen unga med funktionsnedsättning fått arbete i högre utsträckning än tidigare, och pekar i stället på myndighetens egen reformering som trolig orsak till det sjunkande antalet nyinskrivna med funktionsnedsättning. Minskningen av arbetsförmedlare och professioner inom den arbetslivsinriktade rehabiliteringen samt omfördelningen av personalresurser innebär färre medarbetare med kompetens inom arbetslivsinriktad rehabilitering och generellt färre medarbetare som kunde kan träffa arbetssökande med dessa behov. Uppdraget att matcha arbetssökande mot lämpliga arbeten ska ske genom fristående aktörer. Arbetet med att upphandla fristående aktörer för stöd och matchning är ännu i sin linda. Arbetsförmedlingen konstaterar i rapporten "Matchningsinsatser för personer som nyligen anlänt till Sverige" att en utmaning med att upphandla insatser är att utforma en ersättningsmodell som skapar incitament för leverantörer att lägga mer resurser på deltagare som har störst behov av stöd.

VISSA GRUPPER OSYNLIGGÖRS INOM ARBETSMARKNADSPOLITIKEN

Arbetslösheten bland ungdomar är konstant tre till fyra gånger högre än bland vuxna. Även under perioder då arbetslösheten för vuxna befinner sig på en låg nivå, har ungdomsarbetslösheten utvecklats ogynnsamt. Under de senaste två decennierna har Sverige haft den högsta ungdomsarbetslösheten bland de skandinaviska länderna. Unga med utländsk bakgrund och ensamkommande barn utan stark studiebakgrund i sitt hemland, ungdomar med nedsatt arbetsförmåga, unga utan gymnasiekompetens och unga som växer upp i utanförskapsområden är särskild utsatta för arbetslöshet.

Olika grupper osynlighet inom arbetsmarknadspolitiken, såsom kvinnor med flyktningbakgrund och ungdomar som varken studerar eller arbetar, har presenterats som ett problem (Olofsson & Wadensjö 2009). Gränssättningen mellan kommunerna och Arbetsförmedlingen får en direkt betydelse för den lokala arbetsmarknadspolitikens förmåga att verka för arbetslösa med höga trösklar för att etablera sig på arbetsmarknaden. Uppsökande eller förebyggande arbete finns inte i någon av organisationernas uppsättning av arbetsmetoder. De arbetslösa som sitter hemma och försörjs av andra såsom partnern eller föräldrar riskerar att bli en osynlig grupp för både Arbetsförmedlingen och de kommunala arbetsmarknadsenheterna, då de är organiserade att arbeta med de som söker om kontakt. De båda organisationerna väljer alltså att ha likvärdiga gränser mot de arbetslösa. Arbetsförmedlingen prioriterar inte dessa då de inte står tillräckligt nära arbetsmarknaden och kommunerna prioriterar dem inte om de inte har försörjningsstöd, eller eventuellt en stödkontakt genom den kommunala socialpsykiatrien eller missbruksvården. De blir osynliga då organisationernas gränser inte möjliggör stöd för dem som inte försörjs av offentliga ersättningar inom den lokala arbetsmarknadspolitiken.

Att varken kommunerna eller Arbetsförmedlingen har en skyldighet att erbjuda stöd till någon arbetslös, och att den arbetslöse därigenom inte har någon rätt till insatser inom arbetsmarknadspolitiken ger dem en svag ställning. Det kan handla om arbetslösa som exempelvis är unga utan arbetslivserfarenhet, har låg utbildning, dåliga språkkunskaper eller har dålig somatisk och psykiatrisk hälsa. Många är fattiga och har dåliga kunskaper om myndigheter och rättigheter. Tilly (2000) menar att ojämlikhet i samhället uppstår och vidmakthålls genom organisering. Vad vi ser är inte bara en praktik som är ojämlik mellan den arbetsmarknadspolitik som erbjuds olika arbetslösa utan även en praktik som upprätthåller ojämlikheten. Det är svårt att se att arbetsmarknadspolitik som riktas till mer etablerade kategorier i samhället hade styrts på detta sätt, med stora kommunala variationer, låg rättssäkerhet, låg möjlighet till delaktighet för de arbetslösa och med ineffektiv användning av resurser.



SAMORDNINGSFÖRBUNDENS ROLL I ARBETSMARKNADSPOLITIKEN - NÅR INTE HELA MÅLGRUPPEN

Ett försök att fånga upp de som faller mellan stolarna inom arbetsmarknadspolitiska insatser var att införa Lagen om finansiell samordning av rehabiliteringsinsatser (2003:1210). Lagen gör det möjligt för Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, kommuner och regioner att samverka finansiellt genom att bilda samordningsförbund. Förbunden har en budget som finansieras av parterna tillsammans och utifrån denna bedrivs olika former av lokala insatser. Det fanns en identifierad risk att individer med en komplex problematik hamnade i en gråzon mellan myndigheter när problematiken inte rymdes inom en myndighets ansvarsområde. Lagstiftningens primära syfte och funktion är att verka för samordning av myndigheters resurser för att minska gapen mellan myndigheternas uppdrag och tillförsäkra att enskilda inte hamnar "mellan stolarna". Målgruppen pekas ut som individer med behov av samordnade insatser från flera myndigheter och aktörer för att kunna uppnå egen försörjning. Förbunden ska ha individens och samhällets bästa i fokus, vilket innebär att respektive myndighets olika målsättningar inte nödvändigtvis behöver gälla i förbundets verksamhet. Vidare utgår FINSAM-lagen från att individer 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, C., Svensson, T., Petersson, G., & Ekberg, K. 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.

Beroende på att samordningsförbundens insatser riktar sig till en målgrupp som med relativt komplex problematik så behöver ofta samordningsförbundens åtgärder ha ett långsiktigt perspektiv på individernas rehabilitering och etablering på arbetsmarknaden. Det står i kontrast till de mer kortsiktiga målen för medverkande parter, som till exempel att hålla budget, perspektiv krockar.

När parterna tolkar syftet med samordningsförbunden så gör de det utifrån sina egna organisatoriska mål, och engagemanget för insatser hos samordningsförbunden blir begränsade till de projekt där representanterna kan identifiera ett specifikt användningsområde för deras egen organisation. Det är vanligt att representanterna uttrycker en självkritik angående sitt egenintresse och är väl medvetna om att synsättet kan leda till negativa konsekvenser för samarbetet. Representanterna framför ofta att de medel som avsätts för samordningsförbundens verksamhet inte i första hand är avsedda för att tillfredsställa behoven hos de enskilda parterna utan bör användas på det sätt som bäst gagnar samordningsförbundens målgrupper. Att ingå i ett samordningsförbund kan fungera som ett sätt att hitta nya gemensamma arbetssätt som sträcker sig längre än organisationernas enskilda verksamhet och som kanske till och med kan testa ramarna för befintligt regelverk och utveckla verksamheterna. En granskning visar dock att det finns en utbredd uppfattning om att de statliga myndigheternas vilja och förmåga att bidra med medarbetare i samverkan har minskat. Det kan vara svårt att bemanna de insatser som styrelsen har beslutat att finansiera, vilket minskar möjligheten att genomföra de planerade insatserna.

Samordningsförbundens legitimitet och effektivitet bedöms vara hotad om inte alla parter medverkar till samordningen på ett likvärdigt sätt. (Inspektionen för Socialförsäkringen, 2019). FINSAM-lagen syftar till att personer ska komma ut i arbete eller studier. Det råder dock ofta en osäkerhet hos parterna kring i hur hög utsträckning förbunden kan arbeta med evidensbaserade insatser som Supported Employment och olika former av parallellt stöd "hela vägen" ut till en anställning på arbetsmarknaden. Konsekvensen blir att parterna ibland säger nej till sådana insatser, eller ställer som krav att vissa målgrupper ska exkluderas då man tycker att de i för hög uträkning går in i aktörernas ordinarie uppdrag. En vanlig uppfattning är att förbundets insatser i stället ska syfta till att förbereda personer för att kunna delta i ordinarie verksamhet. Problemet är att det då blir samma målgrupper som exkluderas i ordinarie verksamhet, vilket beskrivits ovan, som också exkluderas i samordningsförbundsfinansierade insatser, trots att det finns medel, mål och möjlighet att bidra med ett mer omfattande och mer resursintensivt stöd för just dessa målgrupper.

Arbetsförmedlingen beskriver i sitt remissyttrande till Ds 2021:27 "Vissa lagförslag med anledning av en



reformerad arbetsmarknadspolitisk verksamhet" sin syn på hur promemorian påverkar Arbetsförmedlingens uppdrag som part i samordningsförbunden. Finsam-lagstiftningen bygger på att Arbetsförmedlingen bidrar aktivt på lokal och regional nivå med personalresurser. Det reformerade systemet medför vissa begränsningar i vad myndigheten kan utföra i egen regi i förhållande till leverantörer, vilket riskerar att tillämpning av lagen inte fungerar som det är tänkt. Myndigheten anser därför att lagstiftningen behöver ses över, så att möjligheten att samverka med kommuner och andra samarbetspartners kvarstår. Detsamma gäller uppdraget i Arbetsförmedlingens instruktion att samverka genom samordningsförbund.

I en av samordningsförbundens förstudier undersöktes orsaker till att välfärden har svårt att nå personer med behov av samordnat stöd. Förstudien visade att det är särskilt viktigt att satsa på insatser i geografiska områden där skolresultaten är låga och där ungdomsarbetslösheten är som störst. Kreativ uppsökande verksamhet behövs när det gäller unga i socioekonomiskt utsatta områden. Insatser för personer med funktionsnedsättningar behöver öka och att det finns ett behov av särskilt riktade insatser för utrikesfödda kvinnor. Vi ser också att vi behöver arbeta mer aktivt i samverkan för att nå personer som är sjukskrivna med som saknar sjukpenninggrundande inkomst samt personer med långvarigt ekonomiskt bistånd från kommunerna.

Under de snart 20 år som passerat sedan lagstiftningen kom till har myndigheterna genomgått förändringar i uppdrag och lagstiftning. Man kan förutsätta att målgruppen förändrats genom demografiska förändringar, en befolkningsökning, en högre andel utrikesfödda och förändrade villkor på arbetsmarknaden. De grupper som förmodas vara i stort behov av stöd kommer inte till våra finansierade insatser i lika hög utsträckning som andra. Endast 11 % av den i förarbetena till Finsam-lagen uppskattade målgruppen får ta del av samordnat stöd genom samordningsförbundsfinansierade insatser. Kvinnor och personer födda utanför Europa är underrepresenterade. De samordningsförbundsfinansierade insatserna behöver nå fler och deltagarna bör återspegla samhället i stort och nå de som har störst behov av stöd utifrån lagstiftningens intentioner. Andelen synliga (icke-vita eller rasifierade) minoritetsinvånare är numera uppmot 30 % av befolkningen i Stor-Stockholm, Stor-Göteborg och Stor-Malmö. Inom ESF-projektet Rätt stöd för mig! som drivits av Samordningsförbundet Stockholms stad har en inkluderingskartläggning gjorts. Den visar att den representativa deltagaren i projektet är en vit ung man och att synliga ickevita eller rasifierade minoritetsinvånare och unga från socioekonomiskt utsatta områden är underrepresenterade i insatserna.

SVERIGES FÖRÄNDRADE ARBETSMARKNAD

Sverige har ett tilltagande matchningsproblem, såväl kompetens- som utbildningsmatchning brister på arbetsmarknaden. Dagens generaliserade yrkesroller, ofta med en otydlig och diffus arbetsbeskrivning, stänger ute grupper av arbetssökande. Formella kompetenskrav är ett sätt att försöka höja statusen inom bland annat vård- och omsorgsykten, samtidigt som bristen på personal är så stor att personer utan formell kompetens fortfarande anställs för att täcka bemanningsbehovet. Även Stockholms län, som är en ledande tillväxt- och kunskapsregion, står inför utmaningar kopplade till att klara kompetensförsörjningen. Det finns ett stort behov av att tillvarata 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. Arbetslösheten krymper i Stockholms län men vi ser samtidigt stora grupper som inte får fäste på den reguljära arbetsmarknaden. Antalet personer som varit utan arbete i 24 månader eller mer har ökat i länet under det senaste året. I 2018 års uppföljning av RUFS framkommer även stora skillnader mellan de olika kommunerna vad gäller medellivslängd, andel elever med slutfört gymnasium och nivåer av tillit till sina grannar.

BRISTANDE HELHETS- 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. Samordningsproblemen kan visa sig genom att myndigheternas verksamheter överlappar varandra vilket medför dubbelarbete och otydliga ansvarsförhållanden på organisatorisk nivå. För individen kan det innebära att hen slussas mellan olika offentliga aktörer utan att få ett verksamt stöd. Problemen kan också visa sig genom att olika uppgifter faller hamnar i ett



organisatoriskt mellanrum när berörda myndigheter enbart inriktar sig på sina egna kärnuppgifter och de enskilda uppdrag som ska redovisas till politisk uppdragsgivare.

Tillitsdelegations syfte (2016) var att verka för 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. 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. 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 bland annat att den svenska förvaltningsmodellen medför en del utmaningar, en sådan är att det kan vara svårt att organisera horisontella förvaltningspolitiska frågor på ett effektivt sätt (SOU 2019:43).

DISKRIMINERANDE STRUKTURER PÅ ARBETSMARKNADEN

De sju diskrimineringsgrunderna är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet och hudfärg, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Det är olagligt att orättvist behandla någon av dessa skäl. Trots det, förekommer diskriminering i samhället och i arbetslivet. Den vanligast anmälda diskrimineringsgrunden är etnisk diskriminering, följt av funktionsnedsättning, ålder och kön.

DISKRIMINERING PÅ GRUND AV KÖN

Könsskillnader inom arbetsmarknadspolitiska insatser har konstaterats i flera studier. Kommissionen för jämställda livsinkomster (2021) drar liknande slutsatser och konstaterar att kvinnor med funktionsnedsättning ges ett mindre adekvat stöd än män med funktionsnedsättning. Man lyfter bland annat 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. Jämställdhetsmyndigheten följer och analyserar utvecklingen inom hela jämställdhetsområdet. Ett av de sex delmålen i den svenska jämställdhetspolitiken är att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer brukar pekats ut som det tydligaste uttrycket för bristande jämställdhet mellan kvinnor och män. Här finns dock ett stort mörkertal. Den officiella statistiken fångar många gånger inte upp alla våldets uttrycksformer, som psykiskt våld, digitalt våld, materiellt våld eller ekonomiskt våld. Samordningsförbunden i Stockholms län deltar i NNS regeringsuppdrag om Ökad upptäckt av våld. Arbetet innebär att medarbetare i de personcentrerade insatserna ställer frågor om våld. I en sammanställning som gjorts inom ramen för projektet MIA Vidare ser vi att en stor andel av de projektdeltagare som har fått frågor om våld anger att de har varit eller är utsatta för våld. Enligt en studie som IFAU har gjort framkommer att våldet får stora konsekvenser för offrets hälsa och arbetsliv. Offer för våldsbrott förlorar oftare arbetet, har lägre inkomster och blir sjukskrivna i högre utsträckning än andra. De våldsutsatta har också högre sannolikhet att dö i förtid (IFAU, 2017).

DISKRIMINERING PÅ GRUND AV HUDFÄRG OCH ETNICITET

Av IFAU-rapporten "Etniska hierarkier och diskriminering på arbetsmarknaden" framgår att utrikesföddas integration på arbetsmarknaden är en av de viktigaste frågorna på den politiska agendan i Europa idag. 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. I juli 2020 gav regeringen ett uppdrag till Länsstyrelsen i Stockholm att undersöka rasismen på arbetsmarknaden. I Sverige finns en tydlig diskriminering mot den afrosvenska befolkningen som bland annat tjänar mindre än vita svenskar med samma utbildningsnivå. I SCB:s statistik syns stora skillnader i arbetslöshet mellan inrikesfödda och utrikesfödda. Statistiken utrikesfödd/inrikesfödd visar inte på heterogeniteten av målgrupperna enligt den antirasistiska akademien och Länsstyrelsens senaste satsning för att motverka rasism på arbetsmarknaden. Även personer som har



bott i Sverige under en lång tid borde förstås som personer med utländskbakgrund och inte "utrikesfödda" eller "invandare". Inom hälso- och sjukvården har diskriminerande tendenser uppmärksamats bland annat gällande bemötande och rätten till vård främst gentemot personer med annat modersmål än svenska och transsexuella personer.

DISKRIMINERING PÅ GRUND AV FUNKTIONSNEDSÄTTNING

16 procent av Sveriges befolkning uppger att de har en funktionsnedsättning. Av de som uppger att de har en nedsatt arbetsförmåga på grund av funktionsnedsättning är 17 procent arbetslösa och söker jobb aktivt enligt SCB. Siffran ligger högre än den generella arbetslösheten hos befolkningen på ca 8 procent. 31 Personer med funktionsnedsättning är en heterogen målgrupp där bland andra personer med olika funktionsnedsättningar och diagnoser ingår.

KUNSKAP OMSÄTTS INTE I PRAKTIK

Synen på vad en funktionsnedsättning innebär har skriftat över tid. Funktionshinder beskrivs idag som "den begränsning en person med funktionsnedsättning upplever i relation till omgivningen". Ett funktionshinder uppstår därmed i mötet mellan människa och miljö. Det kan handla om allt från höga trösklar till attityder. Det är alltså miljön och omgivningen som är funktionshindrande (Diskrimineringsombudsmannen, 2021). 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 man byggt upp den arbetslivsinriktade rehabiliteringen 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 om att en persons funktionsnedsättning och arbetsförmåga varierar beroende på vilken miljö hen exponeras för snarare än vilken rehabilitering personen erhållit. Supported Employment (SE) har utvecklats i USA och England och har evidens för att förbättra möjligheterna till en anställning för personer med psykisk eller intellektuell funktionsnedsättning. 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. Metoden tenderar därför att stöpas om och modifieras för att bättre passa in i vårt befintliga system (Gustafsson 2014 och 2021). SE och IPS har bevisad effekt för personer med psykisk och kognitiv funktionsnedsättning. Stora satsningar har gjorts för att arbeta enligt dessa metoder i kommunal regi men stödet tillhandahålls inte likvärdigt. Forskning visar att metoderna anpassas för att passa ordinarie verksamhet vid implementering, vilket gör att viktiga grundbultar faller bort eller prioriteras ned. Trots att det gjorts större effektutvärderingar som visat att metoder som SE och Matchning från dag 1 har evidens för att stötta de målgrupper som står långt från arbetsmarknaden så har den kunskapen inte lett till några policyförändringar. 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. Tills personen är redo att gå ut i ett "riktigt arbete".

BRISTANDE UTBILDNING

Utbildning har blivit en allt viktigare inträdesbiljett på den svenska arbetsmarknaden, och många personer med funktionsnedsättning, unga som kommit till Sverige och påbörjat sina studier under senare delen av grundskolan, eller personer som växt upp i ekonomisk utsatthet har haft svårt att klara skolan (Arbetsförmedlingen 2021, MUCF Ung idag 2021). En kort utbildning är en av de största orsakerna till arbetslöshet. Bland dem med förgymnasial utbildning var arbetslösheten 28,4 procent år 2021, vilket är mer än 8 gånger högre än för dem med minst 3 års eftergymnasial utbildning (Akademikernas A-kassa, 2022).



Generellt sett är det fler män än kvinnor som har låg utbildningsnivå och bland den äldre målgruppen är det fler som har låg utbildningsbakgrund jämfört med yngre (Kolada). Folkhälsan i Sverige är överlag god, men den ojämlika hälsan kvarstår i flera avseenden och utvecklingen går i vissa fall även åt fel håll. Några viktiga iakttagelser som Folkhälsomyndigheten lyfter är att personer med förgymnasial utbildningsnivå skattar sin hälsa sämre jämfört med dem med eftergymnasial utbildningsnivå. Den psykiska ohälsan bland barn och unga ökar. Långvarig skolfrånvaro kan vara ett tecken på psykisk ohälsa. Samtidigt ökar frånvaron i sig risken för psykiska svårigheter senare i livet med allt vad det innebär av lidande för individen och kostnader för samhället. Att gå ut skolan med fullständigt slutbetyg är en av de viktigaste skyddsfaktorerna mot psykisk ohälsa som vi känner till. Det finns forskning som visar goda resultat av interventioner för att främja skolnärvaro, dock berörs sällan samverkan med andra samhällsaktörer utanför skolan, exempelvis socialtjänst och vård. Den framhålls ofta som central för att främja ungas skolgång och psykiska hälsa, och mer forskning skulle därför behövas för att bidra till utvecklingen av sådan samverkan (Uppdrag psykisk hälsa Stockholms län 2019). Vissa grupper är överrepresenterade i statistiken över unga som varken arbetar eller studerar. Det är exempelvis personer med fysiska och/eller kognitiva funktionsnedsättningar, personer som har en utländsk bakgrund och personer med psykisk ohälsa.

Beskriv konsekvenserna av problemet.

KONSEKVENSER AV EN FÖRÄNDRAD ARBETSMARKNAD

För att klara kompetensförsörjningsutmaningarna på svensk arbetsmarknad behöver mer göras för att både säkerställa möjligheter till utbildning och livslångt lärande, men också för att utveckla nya anställningsmöjligheter som möter behoven hos både arbetsgivare och den arbetskraft som finns tillgänglig. Som tidigare nämnts förändras arbetsmarknaden, vilket ställer högre krav på arbetskraftens kompetensutveckling. Ökade inslag av framför allt automatisering och digitalisering, på i stort sett hela arbetsmarknaden, ställer nya och mer omfattande krav på avancerad digital kompetens. Innan pandemin rådde det kompetensbrist inom flera yrken och yrkesområden. En liknande situation observeras nu och ett stort antal arbetsgivare uppger att de inte kan anställa arbetskraft till flertalet tjänster eftersom arbetstagarna som söker inte uppfyller kvalifikationskraven. Det finns flera förklaringar till en fortsatt stor efterfrågan på utbildad arbetskraft. Befolkningsutvecklingen och förändringen av den demografiska sammansättningen är en förklaring, där Sveriges befolkning blir äldre samtidigt som personer i arbetsför ålder krymper. Digitalisering och teknisk utveckling av samhället medför strukturella förändringar på arbetsmarknaden, där vissa arbetsuppgifter automatiseras samtidigt som nya arbetsuppgifter tillkommer. Det i sin tur medför ökade utbildnings- och kompetenskrav inom flera yrkesområden då tidigare arbetsuppgifter försvinner eller förändras och nya uppstår.

Under det senaste decenniet har långtidsarbetslösheten bland personer med högst förgymnasial utbildningsnivå ökat kraftigt. Ökningen är särskilt markant bland kvinnor med förgymnasial utbildningsnivå. Bland grupperna av födelseländer har långtidsarbetslösheten under hela perioden varit högst bland personer födda utanför Europa och lägst bland personer födda i Sverige (Folkhälsomyndigheten 2022). Samtidigt som dessa förändringar sker förväntas det fortsätta att utbildas för få personer inom många utbildnings- och yrkesområden, vilket leder till ökad snedfördelning mellan utbud och efterfrågan av arbetskraft. Då arbeten på den reguljära arbetsmarknaden är otillgängliga flyttas fokus istället mot att matcha personer som står utanför arbetsmarknaden till så kallade "enklare jobb". Termen är ofta liktydig med arbetsuppgifter som inte ställer krav på en specifik utbildningsbakgrund. Inte sällan ställer de enklare jobben fortfarande stora krav på exempelvis social kompetens och förmågan att självständigt planera och organisera sitt arbete - färdigheter som är svåra att uppfylla för personer med vissa funktionsnedsättningar. Enligt riksförbundet Attentions medlemsundersökning från 2021 hade flera av de svarande en hög utbildning, men hade ändå svårt att kunna få och behålla ett arbete (Attention 2021).

För personer med läs- och skrivsvårigheter, med annat modersmål eller med funktionsnedsättningar som påverkar förmågan att självständigt planera och strukturera sitt arbete behövs bland annat ett (initialt) resurskrävande stöd på arbetsplatsen, hjälp i att tolka oskrivna regler på arbetsplatsen, arbetsuppgifter som är kontinuerliga över tid och en planering av arbetet som inte innebär snabba och stora förändringar. Detta är samtidigt krav som det moderna arbetslivet ställer på de flesta arbetstagare. För att åstadkomma



bättre matchningar av personer som står utanför arbetsmarknaden behövs en bredd och variation av arbetsutbud som både möter behovet av arbetskraft och den enskildes behov. Fokus i matchningen behöver flyttas från "enkla jobb" till "begriplig arbetsvardag". Anpassningar i arbetsmiljön kan innebära vinster för både arbetsgivare och arbetstagare men kan vara både dyra och svåra att få till stånd. Samhällets aktörer behöver 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.

För att åstadkomma strukturella förändringar på arbetsmarknaden behöver offentliga aktörer vara drivande i att skapa och medverka på arenor där arbetsgivare och potentiella nya medarbetare som står utanför arbetsmarknaden kan mötas, och i att skapa förutsättningar för att synliggöra kunskaper och förmågor hos personer som saknar en eller flera formella kompetenskrav och för att gemensamt åstadkomma lösningar för en mer tillgänglig, jämlik och jämställd arbetsmarknad. Offentliga aktörer behöver ta hjälp av arbetsgivare för att utforma ett individuellt stöd som är attraktivt och efterfrågat, och arbetsgivare behöver kunskapen som offentliga aktörer besitter om olika funktionssätt för att bättre kunna ta omhand en mångfald av nya och gamla medarbetare.

De individer som står närmast arbetsmarknaden lämnar arbetslöshet relativt snart efter inskrivningen, vilket innebär att andelen av de inskrivna med en relativt svag position på arbetsmarknaden ökar med tiden. Bland arbetslösa med längst tid utan arbete tillhör närmare 90 procent grupper som har en svag ställning på arbetsmarknaden, oavsett konjunkturläge. Dessutom försvårar arbetslöshetstiden i sig för de arbetssökande att få ett arbete - exempelvis genom att arbetsrelaterade kunskaper (humankapital) avtar med arbetslöshetstiden och/eller genom att långa tider av arbetslöshet ofta kan uppfattas som negativt av potentiella arbetsgivare (signaleffekt). (Arbetsförmedlingen: Perspektiv på långtidsarbetslösheten, 2022).

KONSEKVENSER AV BRISTANDE 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 samt att samverkan med civila aktörer kan motverka det. Bristen på tillgänglighet förstärks även av den pågående digitaliseringen av myndigheter som i lägre utsträckning erbjuder personligt stöd.

Genom brukarstyrd brukarrevisioner har målgruppens upplevelse av kontakter med offentliga aktörer samlats in. Det som bland annat har framkommit:

- Myndigheter upplevs som en motpart - ett tvingande ont inte en hjälpande hand
- Byråkratin känns som viktigare än det som man behöver hjälp med
- Känslan att det är någon annans ansvar - ansvaret faller mellan stolarna
- Brist på tid och resurser
- Bristande bemötande
- Samordning mellan myndigheter är dålig
- Ingen överblick över vad som händer efter avslutad kontakt
- Kraven för höga eller inte anpassade till min situation

Det som efterfrågas är följande:

- Bra bemötande och vänlighet
- Samordningen mellan myndigheter måste bli bättre
- Delaktighet för den enskilde, på riktigt
- Skapa allianser, ge förtroende
- Tydliggöra att berörda myndigheter har samhällets ansvar för att ge rätt stöd och insatser och inte tvärtom att den enskilde är till för myndigheterna
- Återta tilliten till både individen och till myndigheterna. Minska byråkratin, ge handläggare redskap att arbeta mer flexibelt



Personer som står långt från arbetsmarknaden och som är i arbetslöshet under lång tid riskerar att cementeras i ett utanförskap. Det kan vara förödande inte bara för individen, hela familjer drabbas. Att växa upp med föräldrar som saknar jobb påverkar barnens möjligheter att få ett stabilt boende och en trygg livsmiljö. Ekonomisk utsatthet i familjen påverkar både skolresultat och hälsa, såväl i unga år som senare i livet. När samhället inte lyckas råda bot på långtidsarbetslösheten är det ett slöseri för både den enskilde människan och ekonomin. Kommunernas kostnader för arbetsmarknadspolitiska insatser och ekonomiskt bistånd uppgår för målgruppen till omkring 11 miljarder kronor.

En konsekvens på organisatorisk nivå är att bristande helhetsperspektiv och bristande fokus på samverkan leder till en ineffektiv förvaltning där individer bOLLAS runt mellan aktörer 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. Dessa aspekter tog Tillitsdelegationen sikte på och ett fortsatt arbete pågår i framför allt kommuner och regioner för att kunna arbeta mer utifrån tillitsbaserad styrning och ledning.

Det finns flera studier som visar att det finns ett digitalt utanförskap i samhället i stort. Vissa grupper, däribland personer med funktionsnedsättning, är överrepresenterade bland sällananvändare av internet och andra som har svårigheter att ta sig fram digitalt. I rapporten "Svenskarna med funktionsnedsättning och internet (2019)" konstateras att det finns en digital klyfta mellan personer med respektive utan funktionsnedsättning, och att den etableras redan i unga år. Ett exempel är att andelen som saknar Bank-ID är väsentligt högre bland personer med funktionsnedsättning än bland övriga. Det är också en lägre andel bland dem med funktionsnedsättning som känner sig delaktiga i det digitala samhället, samtidigt som en större andel regelbundet tar hjälp av någon annan för att utföra ärenden digitalt.

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 projektet 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 ARBETSMARKNAD

-Diskriminering på grund av hudfärg och etnicitet

En konsekvens är att miljontals utrikesfödda och deras barn saknar sysselsättning eller är underbetalda. Precis som i många andra OECD-länder är en stor andel av Sveriges befolkning utrikesfödd. Trots att svenskars attityder mot utrikesfödda personer är mindre negativa än i många av Sveriges europeiska grannländer, så löper utrikesfödda betydligt större risk att bli arbetslösa, och har avsevärt lägre löner än inrikesfödda. 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 inlåsnings 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. Samtidigt behövs kunskapen inom området stärkas. I samordningsförbundens insatser ser vi personer med utländsk bakgrund som varit i Sverige i flera år. De kan ha bristande kunskaper i svenska (och därför behöva tolk vid myndighetsmöten), 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 man på bästa sätt ger stöd till dessa personer.

-Diskriminering på grund av kön

Agenda 2030 är en handlingsplan med mål för omställning till ett hållbart samhälle för människorna, planeten och välbefindandet. Agenda 2030:s delmål 5 tar sikte på att uppnå jämställdhet och alla kvinnors och flickors egenmakt: Jämställdhet är ett mål i sig liksom en förutsättning för hållbar och fredlig utveckling. 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.

Alla former av våld mot kvinnor och flickor drabbar såväl individen som samhället i stort och utgör ett hinder för jämställdhet och utveckling. Sociala normer och sedvänjor som sanktionerar ojämställdhet och våld mot kvinnor och flickor måste förändras. 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 välbefindande 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.

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. Kvinnor jobbar till exempel oftare inom offentlig sektor, de jobbar oftare deltid och har längre ledigheter i samband med att de blir föräldrar. Trots att kvinnor i genomsnitt har längre utbildning än männen tjänar de i genomsnitt mindre och är mer sällan chefer. Det finns fortfarande löneskillnader mellan kvinnor och män (IFAU).

Precis som i andra länder med ett högt kvinnligt arbetskraftsdeltagande är kvinnor i Sverige mer sjukskrivna än män. Mönstret har funnits de senaste 30 åren. Skillnaden har ökat och är större idag än i början av 1980-talet. Kvinnor är sjukskrivna i nästan dubbelt så hög utsträckning som män. Skillnaderna i sjukfrånvaro får inte bara konsekvenser för livsinkomster och framtida pension, de riskerar också att få konsekvenser för hälsan (Riksrevisionen 2019).

IFAU:s forskning visar att föräldraskapet spelar stor roll. Kvinnor och män tjänar ungefär lika mycket, är chefer i ungefär lika stor utsträckning och ungefär lika ofta sjukfrånvarande från arbetet fram till det första barnets födelse, sedan händer något. Kvinnorna tappar i inkomst och lön, blir mer sällan chefer jämfört med män och är oftare sjukfrånvarande från arbetet. Hos par i 40-årsåldern uppskattas ungefär tre fjärdedelar av inkomstskillnaderna mellan män och kvinnor kunna förklaras av att de bildat familj. Och medan pappornas chans att bli chefer fortsätter att stiga, avstannar den andel kvinnor som blir chefer vid 30-årsåldern. Färre mammor har välavlönade jobb med höga krav på närvaro. Kvinnor tjänar också mindre på att byta jobb.

Män arbetar oftare heltid eller mer än heltid. Kvinnor arbetar oftare deltid. Kvinnor har 81 % av männens lön och 67 % av männens pension. Män och kvinnor tar olika ansvar för arbetet hemma och i yrkeslivet. Kvinnor tar ut ca 75% av föräldrapenning och närståendepenning. Kvinnor utför mer av det obetalda hemarbetet (kvinnor lägger i snitt en timme mer per dygn på obetalt arbete) och de uppgifter på



arbetsplatser som inte leder till löneökning eller karriär. Exempelvis så frågar chefer av båda kön i högre utsträckning kvinnor att skriva protokoll, även om kompetensen är densamma (Vesterlund Uni of Pittsburg). Män får mer sällan enskild vårdnad om barn och bygger inte i samma utsträckning relationer genom omvårdande. Samtidigt blir män oftare ensamma efter separation och ensamhet är en faktor som spelar in i att män begår mer självmord än kvinnor.

Utrikes födda kvinnor har en särskilt svag förankring på arbetsmarknaden, både i förhållande till inrikes födda kvinnor och i förhållande till utrikes födda män. Under 2019 stod nästan var tredje kvinna född utanför Europa utanför arbetskraften. En av de viktigaste faktorerna för att bryta segregationen är att fler kommer i arbete och kan försörja sig själva. Regeringen beslutade i maj 2022 att ge en särskild utredare i uppdrag att ta fram förslag på åtgärder som syftar till att påskynda utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden.

Jämställdhetsmyndigheten har haft regeringens uppdrag att ta fram förslag på insatser för att stärka utrikes födda kvinnors möjligheter på arbetsmarknaden. Där finns både "glapp" och "tapp" som kan behöva åtgärdas. Glapp innebär att myndigheternas överlämningar inte fungerar. Det kan antingen handla om att lämna över ett ärende från en myndighet till en annan, eller att lämna över mellan olika avdelningar på en myndighet. Tapp sker när personer skrivs ut ur systemen och inte kommer tillbaka. Till exempel sker tappen när en utrikes född kvinna avbryter etableringsprogrammet på grund av föräldraledighet och inte kommer tillbaka, eller när hon fått uppehållstillstånd och av något skäl inte skriver in sig hos Arbetsförmedlingen. Genom att arbeta ännu bättre tillsammans kan myndigheterna dock täppa till glappen och minska tappen. Att öka sysselsättningen hos gruppen utrikes födda kvinnor är en prioriterad jämställdhetsfråga. För att det ska vara möjligt behöver det finnas en så stor förståelse som möjligt för situationen som varje enskild kvinna befinner sig i. Kvinnans kontakter med olika myndigheter behöver undersökas fastslår Jämställdhetsmyndigheten (Jämställdhetsmyndigheten 2022).

Statistiken visar att utrikes födda unga kvinnor som grupp har svårare att etablera sig på arbetsmarknaden jämfört med utrikes födda unga män, detta trots att utrikes födda unga kvinnor i högre grad än utrikes födda unga män har fullföljt en gymnasieutbildning. MUCF fick under 2020 regeringens uppdrag att utreda vilka hinder och möjligheter som finns för utrikes födda kvinnor i arbetslivet. Analysen visade på fyra framträdande hinder; arbetslivets krav på utbildning, språkkunskap och arbetslivserfarenhet, föräldraskap och ett stort omsorgsansvar, diskriminering och hedersrelaterad utsatthet.

-Diskriminering på grund av funktionsnedsättning

Andelen sysselsatta är lägre bland personer med funktionsnedsättning än i övriga befolkningen. Det är en lägre andel bland personer med funktionsnedsättning än i övriga befolkningen som har eftergymnasial utbildning (SCB 2021).

Bland unga med en funktionsnedsättning är andelen som varken arbetar eller studerar nästan dubbelt så stor jämfört med övriga unga i åldern 16-24 år (Arbetsförmedlingen 2020).

Forskning visar dock att personer med funktionsnedsättning och deras ställning på arbetsmarknaden måste tolkas ur ett intersektionellt perspektiv där kön, etnicitet, ålder och typ av funktionsnedsättning spelar stor roll för hur etablerade olika grupper är på arbetsmarknaden. Tidigare studier visar att personer med psykisk funktionsnedsättning är överrepresenterade bland personer i långtidsarbetslöshet och som beviljas aktivitetsersättning. Resultaten gäller särskilt för kvinnor.

-Konsekvenser av att stödet till målgrupper och arbetsgivare brister

I samordningsförbundens avvikelseberättelser om pågående projekt ser vi att det för Finsams målgrupper kan vara svårt att komma i kontakt med Arbetsförmedlingen och att det ofta är långa ledtider vad gäller beslut om anställningsstöd och praktik- samt arbetsträningsplatser. Detta drabbar både de personer som vi finns till för men också arbetsgivare som är beredda att ta emot och anställa. Detta skapar i värsta fall frustration och bristande tillit.

Ett problem i utformningen av den arbetslivsinriktade rehabiliteringen är att arbetsgivare sällan varit med och tagit fram de arbetssätt och metoder som erbjuds. När arbetsgivare tillfrågas är det ofta för att lyfta



fram goda exempel där samarbetet fungerat bra. För att bättre förstå arbetsgivares drivkrafter behöver arbetsgivare involveras mer i matchningsprocessen. Arbetsgivare behöver också kunna påverka de stödformer som erbjuds i högre utsträckning.

En av de få studier med arbetsgivare som genomförts i Sverige på senare år är Lena Strindlunds intervjustudie "Vägen till arbetsgivarna" från 2016. Arbetsgivarna i studien har flera synpunkter kring hur samarbetet mellan arbetsgivare och myndigheter organiseras utifrån tidigare erfarenheter kring både funktionsnedsatta men även för andra utsatta grupper. De olika erfarenheterna lyfter fram vikten av att erbjuda ett strukturerat arbetsgivarorienterat upplägg för att öka tilliten till myndighetsaktören och viljan att samverka och därigenom öka anställningsbarheten.

En reflektion från arbetsgivarna i studien rör upplägget av kontakten där man framför önskemål om att samarbetet präglades av en tydlig struktur med långsiktighet och kontinuitet som ledord. Många arbetsgivare framför att mängden och oregelbundenheten i förfrågningar om olika arbetsplatsorienterade insatser är frustrerande. Dessa arbetsgivare efterfrågar en struktur på samarbetet för att begränsa både antalet aktörer och antalet handläggare som kommer med förfrågningar för att kunna anpassa upplägget till den egna verksamhetens behov.

Andra arbetsgivare efterfrågar ett större engagemang från myndigheterna i olika sammanhang där man samarbetat. Många arbetsgivare är kritiska till myndigheternas agerande gentemot dem och tolkar den otillräckliga kontakten och uppvaktandet som att arbetsgivarna inte har en så betydelsefull roll.

Många arbetsgivare har erfarenhet av att det saknas en plan med tydliga mål för insatsen och vad arbetstagaren får göra respektive inte får göra, och vad eventuella anpassningar och stöd består av. En tydlig plan där allas ansvar och roller förtydligas ökar förutsättningarna för ett framgångsrikt samarbete och därmed ökar möjligheterna till anställning.

Arbetsgivarna i studien trycker slutligen på vikten av att myndigheterna som är involverade i samarbetet kan erbjuda personligt stöd till både arbetsgivare och arbetstagare. De betonar att det är viktigt att det finns en kontaktperson som är ansvarig för varje arbetstagare som har en arbetsplatsorienterad insats. Önskemålen är att kontaktpersonen är tillgänglig och vid behov ska kunna ge stöd både till arbetstagaren och arbetsgivaren. I de fall det inte har fungerat innebär det att förtroendet för myndigheten skadas vilket i sin tur påverkar inställningen till att öppna upp dörren för nya arbetssökande från samma målgrupp. Risken är stor att dörren stängs, särskilt om arbetsgivarna kan hitta sin arbetskraft på andra håll.

Inom ESF-projektet Rätt stöd för mig genomfördes djupintervjuer med åtta arbetsgivare som själva anställt personer utanför arbetsmarknaden, med eller utan stöd/lönesubventioner. Bland motiverande faktorer för att välja att anställa personer som står utanför arbetsmarknaden nämndes bland annat egen erfarenhet eller erfarenhet som anhörig, eller att själv behövt stöd för att komma in på arbetsmarknaden, viljan att göra skillnad för individer eller för samhället i stort, eller att anställa personer utanför arbetsmarknaden var en bra affär för företaget - antingen som en del i företagets CSR/Hållbarhetsprofil, för att man fick tillgång till lojal och trogen personal eller för att stöd och subventioner innebar att arbetsuppgifterna blev utförda till en billigare timpenning.

Men många arbetsgivare valde att inte ta hjälp från kommunen eller Arbetsförmedlingen i sökandet efter ny kompetens. I stället gick man genom det egna eller anställdas nätverk. Anledningen till att man valde bort offentliga aktörer var:

-Byråkrati och krångel: Alla arbetsgivare som deltagit i studien uttrycker på olika sätt en frustration i mötet med offentliga aktörer, och då främst i mötet med Arbetsförmedlingen. Regler och turer kring lönesubventioner, pappersarbete, kontaktvägar och väntetider är saker som ofta kommit upp i intervjuerna. Ofta beskrivs också mötet med offentliga aktörer som krångligt och fyrkantigt. Man har erfarenhet av att möta enskilda handläggare eller coacher som gör ett fantastiskt arbete, men man upplever att dessa personer är i minoritet och ofta jobbar i systemets gråzoner för att hitta lösningar.

-Avsaknad av stöd: Flera arbetsgivare beskriver att de lagt mycket tid på att försöka förstå vem de ska kontakta i vilken fråga, och att det ofta visar sig att de frågor de har kring en anställd eller person som arbetstränar berör flera olika myndigheter eller aktörer. Då får arbetsgivaren ringa runt, ofta utan att kunna få svar på sina frågor trots att man lyckats ta reda på vilken aktör man ska kontakta. En arbetsgivare som anställt personer med lönestöd beskriver att det som tagit längst tid för hen att försöka ta reda på är



vilka typer av stöd som personen är berättigad till - ett arbete som hen fått göra själv. Många arbetsgivare beskrev att de såg konsekvenserna av ett krångligt system hos sina anställda med lönestöd och hos personer som arbetstränar. Dessa erfarenheter påverkar arbetsgivarnas tilltro till systemet och hur det fungerar i praktiken. Personer som står utanför arbetsmarknaden har ofta kontakt med flera aktörer, eller skulle vara i behov av kontakt med flera olika aktörer. När samordningen runt personen brister drabbar det inte bara individen, utan också den arbetsgivare som är intresserad av att anställa personen eller ta emot hen i en arbetsträning. Flera arbetsgivare berättar anekdoter om hur de lagt tid och energi på att försöka förstå systemet och vad som gäller för den aktuella individen - tid som de uttrycker att de egentligen inte har.

-Okunskap om arbetsplatsen och arbetsgivarens förutsättningar: Flera arbetsgivare i studien efterlyser en kontakt som har kunskap om företaget, om arbetsuppgifterna och om förutsättningarna på den aktuella arbetsplatsen. Man upplever att personer som arbetar med att stötta individer ut på arbetsmarknaden har individens möjligheter till jobb i fokus, men att man saknar kunskap om arbetsplatsen, och om arbetsgivarens förutsättningar och möjligheter att kunna ta emot personen i en anställning. Man efterlyser en kontinuerlig dialog och ett stöd som inte försvinner när deltagaren avslutas. Genom att lära känna arbetsgivaren och dess behov, och genom att vara flexibel i mötet med arbetsgivaren, tror flera företag att matchningsprocessen skulle förenklas och generera större vinst för både arbetsgivare, individ och samhälle. Flera arbetsgivare säger att denna person bör vara lokalt förankrad och arbeta i eller nära kommunen, och gärna ha kontakt med flera företag i närområdet.

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

Projektet tar sin utgångspunkt från tidigare kunskap och satsningar, här kommer viktiga exempel på vad som tidigare gjorts för att lösa problemet.

REGERINGSUPPDRAG OCH STATLIGA UTREDNINGAR

Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor (MUCF) har haft i uppdrag att tillsammans med andra aktörer utveckla ett nationellt samordnat stöd till unga som varken arbetar eller studerar. Inom ramen för uppdraget har myndigheten tagit fram konkreta förslag och bedömningar varav ett av förslagen är ökade insatser finansierade av samordningsförbunden.

Unga som varken arbetar eller studerar är ofta i behov av tvärssektoriella insatser från exempelvis skola, hälso- och sjukvård och socialtjänst. I många fall finns en komplex och sammansatt problematik hos unga som ställer krav på samverkan och samordning av de offentliga aktörernas insatser. MUCF bedömer att kommuner och regioner som bygger kommunövergripande samverkansstrukturer för målgruppen har större möjlighet att lyckas koordinera effektiva och träffsäkra insatser. Detta gynnar både individen och leder till minskade kostnader för samhället.

Myndigheten bedömer att de nationella och lokala offentliga aktörerna bör arbeta mer tillsammans med civilsamhället för att stödja civilsamhällesaktörer i både förebyggande insatser och/eller direkta stödåtgärder för unga som varken arbetar eller studerar. Genom att främja och stödja utvecklandet av arbetsmetoder och meningsfulla aktiviteter för unga i områden med socioekonomiska utmaningar kan offentliga aktörer tillsammans med civilsamhället nå de individer som behöver mest stöd.

Vi har tidigare refererat till regeringens Tillitsdelegation (2016). I arbetet att lösa frågor om helhetsperspektiv och medborgarperspektiv är utredningen vägledande kring hur styrning, ledning, kultur och arbetsätt kan formas för att öka tilliten i de samverkande organisationernas styrkedjor. Detta material blir väsentligt under projektets uppstart och genomförande.

ESF-projekt

Genom arbetet i tidigare socialfondsfinansierade projekt har samordningsförbunden i länet stärkt sin kunskap om diskriminerande strukturer i arbets- och samhällsliv. Vi har haft stort fokus på att arbeta med horisontella principer. Vi har fått möjlighet att fördjupa oss i kunskap från Myndigheten för delaktighet, Länsstyrelsen och andra kunniga och experter inom dessa områden. Förbunden och de tidigare projekten har framförallt haft fokus på jämställdhet mellan kvinnor och män, och tillgänglighet för personer med



funktionsnedsättning. Genom projektens olika utbildnings- och inspirationstillfällen ser vi att projektmedarbetare har stärkt sitt intresse, engagemang och sin kunskap inom dessa områden. I mötet med medarbetare i linjeorganisationer och i styrgrupper ser vi behov av att stärka medvetenheten om dessa områden. Vi ser också behov av att stärka och fördjupa vår kunskap ytterligare. Det är väsentligt för att vi i grunden ska kunna utveckla arbetssätt och metoder som inte vilar på diskriminerande grunder. Förbunden i länet har stor erfarenhet både av att driva projekt mot riktade målgrupper, som unga och nyanlända, och projekt som fångar upp hela den breda målgruppen från 16-65 år. Mycket av den kunskap som genererats genom projekten, även de som riktas till specifika målgrupper, har bäring på kunskapen om vad som är ett välfungerande stöd och strukturer för målgruppen i stort. Genom de projekt som har bedrivits med medel från socialfonden har samordningsförbunden fått möjligheten att utbilda projektmedarbetare i evidensbaserade metoder se t ex Supported Employment, Case Management och Supported Education. Projektens medarbetare har också genom särskilda satsningar fått möjlighet att lära mer om de så kallade horisontella principerna: jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering. Kunskapen har ofta stannat inom projektorganisationen vilket ibland har medfört "krockar" i mötet med handläggare och chefer i ordinarie verksamheter som inte haft samma förståelse för ett metodtroget arbetssätt och/eller värdet av att arbeta utifrån kunskap om horisontella principer. Detta har medfört negativa konsekvenser i stödet till projektdeltagare.

Förstudien som gjordes av Samordningsförbundet Östra Södertörn visar att samordnade kunskapssatsningar behövs för att öka inkluderingen på arbetsmarknaden och i samhällslivet. Områden som har lyfts fram är metodkunskap i personcentrerade insatser, delaktighet, jämställdhet, icke-diskriminering och tillgänglighet (dvs. horisontella principer) och digital inkludering. Vi ser också behov av en ökad kunskap om vilket stöd som arbetsgivare behöver inför och under anställning av personer som finner sig långt ifrån arbetsmarknaden.

Genom kunskapshöjande insatser för personer som har en stabil ställning på arbetsmarknaden, det vill säga samordningsförbundets medlemmar och dess anställda, bidrar förbundet till att medborgare som har en instabil ställning får stärkt stöd. Kunskapssatsningar behöver genomföras både för projektmedarbetare och för medarbetare och chefer i linjeorganisationerna.

Det länsgemensamma socialfondsprojekten MIA-Mobilisering inför Arbete och tillämpningsprojektet MIA Vidare har drivits av samordningsförbunden i länet mellan år 2015-2022. Projekten har arbetat med metodutveckling och verksamhetsutveckling inom metoder och arbetssätt och mycket framgångsrikt med 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 år 2019-2022. Projekten har gett ett personcentrerat stöd till unga vuxna och har i metodarbetet framförallt utgått från Supported Employment och Case Management. Arbetet för ökad delaktighet och mot diskriminering har varit en röd tråd i projekten. Inom ramarna för de bägge projekten har samordningsförbunden testat ett nära samarbete med forskare kopplade till universitet och lärosäten. Arbetet har medfört kunskapsökning och lärande.

Följeforskningen av Rätt stöd för mig! och SamMA-projektet visade att en gemensam nämnare för att varit att de unga själva uttrycker någon form av motivation att närma sig arbete eller studier. Samtidigt beskrivs deltagarnas "sköra motivation" som en utmaning för personalen att hantera och det är just motivationen, hoppet och tron på arbete eller studier som behöver värnas och byggas. I personalens berättelser framkommer att många befunnit sig i "hemmasittande" under många år och bär med sig erfarenheter av misslyckande i skola, tidigare arbeten och i sociala relationer och att dessa misslyckanden har påverkat självkänsla och självförtroende.

Mot den bakgrunden betonas hur viktigt det är att medarbetare kan se och ge uttryck för en tro på den deltagarens förmåga, trots de begränsningar som finns. Förutom tro på individens förmåga så betonas också vikten av att se de svårigheter och begränsningar deltagaren har och att stödja och hjälpa utifrån deltagarens behov. Exempelvis kan vissa behöva ett mer aktivt stöd, med hembesök, påringningar och påminnelser etcetera, för att som personal också signalera att "jag finns, jag tror på dig och du är välkommen". Ett genomgående tema som personalen framhöll som viktigt var att hjälpinsatserna måste få vara tidsmässigt flexibla, utifrån deltagarnas behov. Många beskriver hur det i ordinarie verksamhet ställs krav på genomströmning under vissa bestämda tidsperioder, vilket passar denna målgrupp illa. Ordinarie



insatser beskrivs även som "standardiserade" och med ett fokus på snabba resultat. Personalen beskriver hur dessa korta insatser kan leda till upplevelser av misslyckanden och minskad motivation hos deltagarna. Förutom att eftersträva tydlighet om insatser och ett tidigt stöd, understryker personalen behovet av att samordna de insatser som erbjuds från flera stöd- och vårdgivare. I deltagarnas berättelser framkom stress och oro att inte leva upp till myndigheters förväntningar och krav, inte minst utifrån bristande kunskaper om hur vård- och insatssystemet ser ut och villkor för att beviljas stöd. Det kan handla om att personal hjälper till att "översätta" de krav och möjligheter som finns från olika myndigheter, men även att personal deltar i möten och ökar deltagarnas legitimitet när de exempelvis beskriver sin arbetsförmåga. Att självständigt rapportera aktivitet på "rätt sätt" uppgavs som stressande, samtidigt som att kontakta myndigheter och få hjälp med detta beskrevs som omöjligt av deltagarna. Många av deltagarna beskriver också tidigare erfarenheter av att bli "missförstådda" eller "inte bli trodda" av representanter från Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och/eller psykiatriens öppenvård.

När personalen talar om arbetet i ordinarie verksamheter beskrivs det hur personal ibland har bristande kunskaper om målgruppens behov och förutsättningar. Det beskrivs som viktigt att de som arbetar med målgruppen hos olika myndigheter har relevant kunskap för att kunna stötta deltagaren på bästa sätt och göra deltagaren delaktig. Det handlar dels om kunskaper kring målgruppens förutsättningar och behov, dels kunskaper om det utbud av insatser som finns i den egna och andras organisationer. Bristande kunskaper riskerar att individer i denna målgrupp inte blir förstådda och sedda utifrån sina förutsättningar och behov. Okunskap kan å ena sidan medföra att deltagare ställs inför orimliga krav som är mycket svåra att leva upp till och å andra sidan en inställning eller attityd hos personal att arbete eller studier inte är möjligt för många av individerna i målgruppen. Okunskap kan leda till ett bemötande som snarare riskerar att försämra deltagarens motivation och tro på sin egen förmåga. När det gäller unga ser förbunden ett fortsatt behov av att utveckla en nära samverkan med de aktörer som kan vara involverade i samband med övergången till arbetslivet.

Tidigare projektsatsningar av intresse i sammanhanget är ESF-projektet Samstart där Arbetsförmedlingen varit projektägare. I Samstart har man arbetat med tidig skolsamverkan i multikompetenta team med funktioner som exempelvis SYV, APL-samordnare, specialpedagoger, arbetsförmedlare, SIUS-konsulenter och socialsekreterare. I den större ESF-satsningen Respondere har Samordningsförbundet Göteborg drivit delprojektet "Från Skola till Arbetsliv" som samarbetat med skolans elevhälsoteam och kunnat erbjuda elever ett alternativt stöd ut mot arbete eller vidare studier. Stödet har fortsatt även efter att deltagarna fått en anställning utifrån Supported Employment-metodiken.

Förstudier ESF

Under 2021 genomförde Samordningsförbunden i Stockholms län flera förstudier, finansierade av ESF som förberedelser för detta projekt. Kunskaperna och insikterna från dessa är i stor del applicerbara på övriga förbund och vi har haft stor användning av materialet när vi arbetat fram våra två projektförslag för ESF:s programperiod 2021-2027. De olika förstudierna har använt såväl kvantitativa som kvalitativa metoder och i arbetet har medarbetare och chefer från förbundens medlemmar inkluderats på olika sätt. Förstudierna omfattar olika teman men alltid med fokus på samverkan och samordnat stöd till samordningsförbundens målgrupper. Det är viktigt att vi tar vara på tidigare kunskap och erfarenheter. Genom projektet ser vi möjligheter att hålla i, fortsätta utveckla, och sprida välfungerande insatser och stöd.

De förstudier som genomfördes var följande:

- Spaning 2022: Hur skapa hållbara lösningar för Samordningsförbundens målgrupper? och
- Samordnad och gemensam kunskap för minskad utsatthet, Samordningsförbundet Östra Södertörn.
- Startplats Ung, Samordningsförbundet HBS
- Parallella Spår, Samordningsförbundet Stockholms stad
- Samwin, Samordningsförbundet Sundbyberg.

De förstudier som det refererats till tidigare i problemformuleringen är de som gjorts av Samordningsförbundet Östra Södertörn.

Förstudien Startplats Ung genomfördes under 2021 av Samordningsförbundet HBS tillsammans med Huddinge



kommun med finansiering från ESF. Förstudien avsåg att adressera utmaningar kopplade till att en del unga vuxna har svårt att vara i kontakt med skola och myndigheter trots att de har behov av stöd och/eller inte slutfört utbildning. Genom metoden tjänstedesign fångade förstudien de ungas egna upplevelser och erfarenheter av hur myndigheter, i synnerhet kommunen, kan nå ut med information, skapa tillitsfulla relationer och erbjuda rätt stöd i rätt tid. Förstudien föreslår följande sex utvecklingsområden för att fler unga som varken arbetar eller studerar ska få det stöd de behöver, må bättre och öka sina möjligheter till etablering i samhällsliv och arbetsmarknad:

- En utsträckt hand och hjälp med att formulera behov och se vilka lösningar som finns. Särskilt viktigt är det att nå ut till dem som befinner sig i ökad risk för långvarig arbetslöshet. Det ska vara lätt att få en kontakt och även återuppta eller förnya kontakt efter avbrott.
- Personligt anpassad kommunikation och låga trösklar in till stödsatser som gör det smidigt att få hjälp med sina behov. När en tillitsfull relation byggs upp till en annan människa ökar också möjligheterna till förändring.
- Ett tydligt erbjudande och en tydlighet i vad myndigheten erbjuder, men även vilket ansvar den unge förväntas ta. Den unge behöver förstå varför man får respektive inte får ta del av en insats och att man förstår syftet dessa. Här behöver myndigheten ha goda strategier för att synliggöra och konkretisera den långsiktiga planeringen samt visa på vinsterna av insatserna på vägen dit.
- Helhetsperspektiv och kontinuitet där insatser är situationsanpassade och kan pågå parallellt. Det behöver finnas en förståelse för att varje enskild insats inte är lösningen på hela problemet. En långsiktig men flexibel planering tydliggör förväntan på resultat och skapar förståelse för varför man förväntas göra vissa saker.
- Lotsande stöd och sammanhållen planering där myndighetsföreträdare besitter kunskap och verktyg för att kunna lotsa unga vidare om behovet av stöd finns på annat håll. Det är viktigt att en initial kontakt kan knyta vidare till andra nödvändiga och hjälpanande insatser.
- Möjliggöra för unga att vara i aktivitet och befinna sig i ett sammanhang vilket främjar såväl hälsa och välbefinnande som möjlighet att närma sig arbetsmarknaden. Det handlar om att befinna sig i ett sammanhang och undvika passivitet. En viktig aspekt är att kunna erbjuda den unge aktivitet utan väntetider. Det krävs då en diversitet i insatsutbudet för att kunna passa alla och det kan vara värt att lyfta in föreningsliv och civilsamhället som viktiga aktörer i ungas liv.

Förstudien Samwin genomfördes av Samordningsförbundet Samsund. Förstudien har resulterat i ökad kunskap om arbetsgivares drivkrafter och förutsättningar att rekrytera, anställa och behålla personer från förbundens målgrupper. Den har också visat vilka metoder som är framgångsrika för att motivera och engagera individer i att snabbare nå egen försörjning samt vilka stödstrukturer som behövs finnas för att individen ska ges förutsättningar för att långsiktigt lyckas och behålla en anställning över tid.

Förstudien Parallella spår genomfördes av Samordningsförbundet Stockholm stad under 2021. Syftet med förstudien var att förbättra måluppfyllelsen för förbundets insatser och minska glappen mellan avslutad samordningsförbundsfinansierad insats till insatser inom Arbetsförmedlingen och Jobbtorg. Förstudien har undersökt och ger förslag på hur förbunden kan ta tillvara och sprida kunskapen från BIP-studien, erbjuda grön rehabilitering som hälsofrämjande aktivitet, samarbeta med arbetsintegrerande sociala företag, erbjuda tidigt samarbete mellan Arbetsförmedlingen och Jobbtorg kring varje deltagare så att aktiviteter och insatser erbjuds parallellt utan glapp mellan Arbetsförmedlingen, Jobbtorg och samordningsförbundet.

SAMORDNINGSFÖRBUNDSFINANSIERADE PROJEKT

KLARA-projektet drevs under perioden april 2018 till december 2019 med Arbetsförmedlingen som projektägare och med medfinansiering från Samordningsförbundet Botkyrka Huddinge Salem. I projektet ingick funktionerna arbetsförmedlare/studiecoacher och studie- och yrkesvägledare. De användes sig av ett arbetssätt som utgick från SEd för att ge stöd till deltagarna. Projektets syfte har varit att stötta och motivera personer med låg utbildningsnivå att påbörja och slutföra studier och därmed bidra till att dessa personer ska öka sina chanser till anställning på den reguljära arbetsmarknaden. Knappt



Ca 90 % av deltagarna påbörjade studier under projekttiden.

Gemensamt för nästan alla deltagare i projektet var att man hade erfarenheter från en misslyckad skolgång. Uppskattningsvis 80% av deltagarna har antingen en dokumenterad funktionsnedsättning eller psykisk ohälsa som inneburit att de har, eller har haft kontakt med vården. Många av deltagarna hade saknat det stöd och den anpassning de skulle ha haft behov av under tidigare skolgång.

Flera av de äldre deltagarna i projektet, som är utrikesfödda, och som hade kommit till Sverige som vuxna, hade mest behov av praktisk hjälp med ansökan till studier och CSN, hjälp att tolka brev från myndigheter och hjälp i kontakten med myndigheter.

Samordningsförbundet Centrala Östergötland har tillsammans med en rad andra samordningsförbund i landet identifierat bristen av ett nära samarbete mellan samordningsförbunden och lärosäten och universitet. Även Tillitsdelegationen pekar tydligt på att det finns bristande kunskapsunderlag inom välfärdssektorn och att fler initiativ och samarbeten med lärosäten behövs. Samordningsförbundet Centrala Östergötland har bland annat med anledning av detta initierat ett samarbete för att bygga en plattform för "Välfärd i samverkan", där samverkan strategiskt byggs mellan samordningsförbunden, dess parter och lärosäten och forskare.

Samordningsförbundet Centrala Östergötland har under flera år testat och utvärderat rollen arbetsgivarkoordinator i samverkan mellan kommunen och Arbetsförmedlingen lokalt. Initialt var alla anställda arbetsgivarkoordinatorer utlånade från Arbetsförmedlingen, och kunde jobba operativt med att fatta beslut om lönestöd och andra insatser i Arbetsförmedlingens verktygslåda - något som skapade kortare väntetider och var mycket uppskattat bland arbetsgivare. I och med Arbetsförmedlingens reformering drogs dock dessa tjänster tillbaka och rollen formulerades om.

I rapporten "Vägen till arbetsgivarna" genomfördes intervjuer med arbetsgivare om deras incitament till att rekrytera personer utanför arbetsmarknaden. Där framkommer att viljan att rekrytera personer med funktionsnedsättning i hög grad styrs av det egna kompetensförsörjningsbehovet.

Arbetsgivare med behov av ordinarie arbetskraft till sin kärnverksamhet utmärks av att de aktivt rekryterar personal via en konkurrensutsatt ansökningsprocess. Rekryteringen präglas av att de har utrymme för anställning i sin budget. Vid sådan rekrytering har arbetsgivaren oftast ett specifikt behov av arbetskraft med en kravprofil på efterfrågad kompetens och egenskaper hos arbetstagaren, och de söker efter bästa möjliga arbetskraft. Fokus ligger på arbetsgivarens behov och en förutsättning för att en arbetstagare är aktuell för anställning är att dessa behov tillmötesgås. Kravet är ofta att arbetstagaren ska kunna starta upp och fungera fullt ut från dag ett. Arbetsgivaren har ofta höga krav på utförande och arbetet består av uppgifter som måste utföras på en viss tid och ett visst sätt. Dessa arbetsgivare hittar sin arbetskraft utan hjälp av myndigheterna, utanför de utsatta grupperna och är inte särskilt intresserade av stöd. Studien visar på viktiga förutsättningar som krävs för att arbetsgivare ska rekrytera från Samordningsförbundens målgrupper och den frustration som arbetsgivare upplever när deras rekryteringsbehov inte tillmötesgås i samarbete med myndigheter och där misslyckade matchningar utgör ett hinder för alla involverade aktörer. Det finns också arbetsgivare som drivs av sociala behov snarare än ett primärt eller sekundärt produktionsbehov. Dessa arbetsgivare öppnar upp för arbetsplatsorienterade insatser utifrån ett CSR-perspektiv där drivkraften är att erbjuda arbetslivserfarenhet, inte anställning. Eftersom insatsen är tidsbegränsad och upplägget innebär att arbetsgivaren inte förväntas anställa, ställs lägre krav på arbetstagarens prestation än vid en rekrytering eller ackvirering. Insikterna intervjustudien och tidigare lyckade initiativ i andra samordningsförbund är viktiga att ta med i projektets utveckling av arbetsgivarkoordinatorer.

TIDIGARE FORSKNING

Beskæftigelses Indikator Projektet (jobb-/sysselsättningsindikatorprojektet (BIP)

BIP är både nationellt i Danmark och internationellt sett den hittills mest omfattande vetenskapliga progressionsmättningsstudien 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. Forskningsprojektet startades 2011 och data samlades in från 2013 till och med 2016. I forskningsprojektet har elva indikatorer för anställningsbarhet utvecklats baserat på både nationella och internationella studier. Indikatorerna har under fyra år testats som ett verktyg för att mäta progression i individers arbetslöshetsförlopp. Tio jobbcenter har i över totalt fyra år genomfört upprepade progressionsmätningar på cirka 4 000 arbetslösa individer.

Det är inte progressionsmätningarna i sig som får arbetslösa individer att komma närmare arbetsmarknaden. Det är det målinriktade samarbetet med individerna mellan mätningarna som kan föra dem närmare arbetsmarknaden. Detta arbete består bland annat av att stödja dem att förbättra relevanta kunskaper och kompetenser, vilket vi nu vet ökar deras sannolikhet att söka och hitta jobb.

Studien visar att arbetsinriktade insatser som praktik, arbetsträning och jobbsök skapar stegförflyttningar mot arbete. Mobiliserande, sociala och hälsoinriktade ger i sig själva inga stegförflyttningar mot arbete. Det gör de bara om de kombineras med en arbetsinriktad insats. På samma sätt ger en arbetsinriktad insats störst effekt om den kombineras med andra insatser. Stegförflyttningen mot arbete går snabbare om en arbetsinriktad insats kombineras med till exempel en mobiliserande eller hälsoinriktad insats. För de som inte har mottagit en insats alls går inte bara utvecklingen mot arbetsmarknaden i stå utan den går baklänges.

Det är inte bara de insatser som de arbetslösa individerna erbjuds som har stor betydelse för om det sker en progression mot arbetsmarknaden. Även coachen spelar själv en stor roll i stegförflyttningen mot arbete. Det finns ett kausalt samband mellan tron på deltagarens möjlighet att få ett arbete och den reella chansen att få ett arbete. Om coachen byts ut längs vägen så påverkas också progressionen mot arbetsmarknaden. Ett byte av coach minskar arbetslösa individers chanser för att hitta arbete med 22 %.

Flera av förbunden har börjat arbeta strukturerat utifrån resultaten i studien men förbunden vill fördjupa sina, och medlemsorganisationernas, kunskap på områden och göra en större gemensam satsning på verksamhetsutveckling utifrån resultaten. Lärdomar och kunskaper från det danska forskningsprojektet BIP kommer att genomsyra förhållningssätt och metodarbete. Utöver detta kommer fokus att vara på aktiva och samordnade arbetsgivarkontakter.

Jämställd etablering

I Jämställd etablering har man arbetat med matchning från dag 1 (MD1) som är en evidensbaserad matchningsmetod skapad för organisationer som vill stötta personer som står långt från arbetsmarknaden ut i arbete. Framför allt gäller det personer som riskerar att hamna i långtidsarbetslöshet på grund av att de saknar gymnasieutbildning, är födda utanför Europa, har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga eller är över 55 år.

MD1 har följts upp genom en omfattande effektutvärdering med drygt 7 000 deltagare. Projektet Jämställd etablering drevs av Arbetsförmedlingen i samfinansiering med Europeiska socialfonden mellan åren 2018 - 2021. Utvärderingen visar att hela 30 procent fler av metodens deltagare kom ut i arbete, jämfört med en kontrollgrupp som i stället fick ta del av Arbetsförmedlingens ordinarie verksamhet. Metoden ger dessutom större effekter på kvinnor och personer som står långt från arbetsmarknaden. Kostnaden för MD1 ligger i linje med befintlig liknande insats, som erbjuds till arbetssökande som står närmare arbetsmarknaden. MD1 har använts i privat, kommunal och statlig regi. Även om vissa förutsättningar behöver råda för ett lyckat metodarbete är metoden flexibel och kan anpassas till olika organisationer. Några av utgångspunkterna för metodarbetet är exempelvis att arbeta i team, prioritera arbetssökande med mest behov av stöd samt att upprätthålla horisontella relationer inom teamet och mellan arbetssökande och arbetsgivare.

MD1 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. Varje månad analyserar teamet hur många kvinnor respektive män som föregående månad blivit aktuella för rekryteringar, fått komma till intervju, fått praktik samt kommit



ut i arbete. Arbetet i teamet är i hög grad tillitsbaserat och sker genom självstyrning utifrån en strukturerad uppföljning bestående av ett antal indikatorer och statistiksammanställningar över resultat.

I projektet vill vi använda lärdomar från jämställd etablering framförallt i avseende att MD1 har sin utgångspunkt i att alla som vill ha ett arbete ska få stöd att få ett arbete, ingen annan bedömning görs. Inga krav ska ställas på språkkunskaper eller formell kunskap. En annan viktig utgångspunkt är att metoden inte bara fokuserar på formell kompetens, utan även lägga stor vikt vid informell kunskap som exempelvis nåtts genom fritidsintressen. Liksom informella kunskaper läggs också stor vikt vid individens egenskaper. Både projektet Jämställd etablering och den tidigare nämnda BIP-studien har visat hur viktigt personalens förhållningssätt är för att stärka deltagarnas jobbchans.

Arbetsförmedlingens intensivår

I april 2021 infördes intensivåret, satsningen riktade sig till nyanlända personer inom etableringsprogrammet. Syftet med satsningen var att deltagarna genom språkintensiva och arbetsplatsnära insatser skulle komma i arbete inom ett år. Arbetsförmedlingen har identifierat fyra fokusområden för den fortsatta utvecklingen av intensivåret: Myndigheten behöver nå ut bättre till målgruppen, fortsätta att utveckla det interna arbetet, möjliggöra mentorskap för fler och hitta nya vägar för samverkan kring mentorskap samt i högre grad involvera arbetsgivare.

Effektutvärdering av insatser för unga med aktivitetsersättning

Försäkringskassan genomförde 2014-2016 tillsammans med Arbetsförmedlingen och ett 20-tal kommuner en effektutvärdering av rehabiliteringsinsatser för unga med aktivitetsersättning. Studien visar att arbetsfokus i det givna stödet är den största drivande faktorn för att komma ut i arbete. Forskarnas tolkning är att drivande mekanismer till arbete är personalintensivt individualiserat stöd med tydlig och tidig inriktning mot arbete. Resultaten 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. Resultaten talade för att projektets inriktning med ett bredare urval av deltagare är ett motiverat arbetssätt för att ge fler unga med aktivitetsersättning tillgång till relevanta insatser.

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.

Målgruppen för projektet är personer 16-64 år, som har en önskan om att arbeta eller studera, och som är i behov av ett samordnat stöd från flera aktörer för att göra det möjligt. Projektets ambition är att tillgodose behoven hos de målgrupper som är i behov av störst stöd och de som vi traditionellt har haft svårast att nå ut till, de som anses stå "längst ifrån arbetsmarknaden". Vi ser att vi möter Socialfondens ambition om att projekt inom POA2 ska rikta sina insatser och stöd till för personer som riskerar att drabbas av fattigdom eller social utestängning, personer som står utanför arbetsmarknaden på grund av arbetslöshet samt insatser för de som ännu inte etablerat sig på arbetsmarknaden. Det finns en tydlig koppling till de sk horisontella principerna då samordningsförbundens målgrupper ofta är uteslutna från arbetsmarknad och samhällsliv på grund av diskriminerande strukturer som råder.

Vi riktar oss både till individer med stödbehov som inte har etablerade kontakter med myndighet, kommun eller vårdgivare, och personer som har offentlig försörjning men som är i behov av ett kompletterande, samordnat stöd vid sidan av ordinarie insatser för att komma vidare mot en egen försörjning eller studier. Myndigheter och kommuner kan därför både remittera deltagare till projektet, eller arbeta parallellt med projektet utifrån ambitionen att komplettera ordinarie insatser med ett fördjupat, samordnat stöd.

Erfarenheter från tidigare projekt visar att det finns stora fördelar med att inte utgå ifrån tydliga exklusionskriterier utan att snarare ha ett inkluderande förhållningssätt. Personens vilja och motivation att komma vidare i arbete eller studier står istället centrum för vem som kommer att vara aktuell för projektet och inte.



Projektet avser inte att konkurrera om målgrupper som kan få ett ändamålsenligt stöd i ordinarie verksamhet. En viktig målsättning är dock att individer ska kunna erbjudas ett kompletterande, samordnat stöd via projektet samtidigt som man tar del av insatser i ordinarie verksamhet. Vår erfarenhet från tidigare projekt visar att när samordningen och stödet runt personen fungerar, kan hen också ta del av insatser hos kommunen eller Arbetsförmedlingen, och delta i vård och behandling hos vården. Men när samordningen brister faller också möjligheten att tillgodogöra sig insatserna i ordinarie verksamhet. Det kan handla om ett handfast stöd, till exempel hjälp att fylla i en aktivitetsrapport, ge anpassad information, att resträna eller att ha någon som coachar inför ett inbokat möte. Det kan också handla om ett långsiktigt stöd mot arbete och på arbetsplatsen eller i studier för de personer som bedömts stå för långt från arbetsmarknaden av ordinarie part.

I det förebyggande/upsökande arbetet vänder vi oss till personer som traditionellt sett varit underrepresenterade i projekt och insatser. Personer i socioekonomiskt utsatta områden, personer som inte kan ta del av digitala tjänster, icke-ita eller rasifierade minoritetsinvånare och personer med annan etnisk/kulturell bakgrund än svensk är särskilt prioriterade målgrupper. Här handlar det både om att ge anpassad information om samhällets aktörer och vart man kan vända sig, att fånga in målgruppens och anhörigas behov av stöd och att lotsa och vägleda till rätt aktör för att förhindra rundgång och väntetider i den arbetslivsinriktade rehabiliteringen.

I den del av genomförandeprojektet som riktar sig till unga personer upp till 30 år ser vi att unga i socioekonomiskt utsatta områden, unga som varken arbetar eller studerar, unga utrikesfödda kvinnor, unga med funktionsnedsättning som påverkar arbetsförmågan och unga med behov av ett individuellt anpassat stöd men där de medicinska grunderna för nedsättning av arbetsförmågan är oklara är särskilt prioriterade målgrupper att arbeta med.

För äldre upp till 64 handlar det om att fånga upp och ge stöd åt personer som ofta funnits länge i våra system men utan att komma vidare mot egen försörjning eller studier. Också här ser vi att personer i socioekonomiskt utsatta områden, utrikesfödda kvinnor och personer med funktionsnedsättning eller långvarig ohälsa är prioriterade grupper. Här kan det handla om personer som varit borta från arbetsmarknaden under lång tid, eller personer som aldrig varit etablerade på arbetsmarknaden.

Samordningsförbunden finansierar insatser för de som inte får det stöd de behöver inom ramen för ordinarie verksamheter. Förbunden riktar sitt stöd till de målgrupper som traditionellt har extra svårt att få tillgång till arbetsmarknaden och att klara av sin skolgång. Det är vår uppgift att, tillsammans med de personer vi möter, göra det möjligt. Genom samordningsförbundens konstruktion utgår parternas representanter från ett medborgarperspektiv i stället för ur ett organisatoriskt perspektiv vilket ger ett utrymme för att inom det samlade ansvarsområdet arbeta aktivt för att nå de målgrupper som har störst behov av samordnade insatser. Här finns det stora möjligheter att göra skillnad. Forskning visar att de grupper som av olika anledningar har svårt att få en anställning på egen hand, har goda möjligheter att få ett arbete med rätt insatser och stöd till en kostnad som inte överstiger den för ordinarie verksamheter som når målgrupper som står närmare arbetsmarknaden.

Genom problemanalysen har vi identifierat grupper inom den övergripande målgruppen för Finsam-lagstiftningen som är särskilt utsatta för diskriminerande strukturer på arbetsmarknaden och därför rimligtvis bör få ta del av mer resurser i form av stöd och insatser. Detta gäller exempelvis utrikesfödda och icke-vit minoritetsbefolkning, kvinnor och personer med funktionsnedsättning. Vi anser att diskriminering och ojämställdhet är rotorsaker och att vi behöver ta detta på allvar för att fler ska komma ut i arbete och klara sin skolgång men också för att öka tilliten till välfärden och offentlig sektor - för vår demokrati.

De senaste åren har samordningsförbunden i länet utvecklat sin förmåga att systematiskt följa upp målgruppens behov av stöd och insatser, samt de glapp som finns i välfärdssystemet för att möta dessa behov. Det har bland annat gjorts genom samarbete med forskare och lärosäten samt via uppföljning och utvärdering av samordningsförbundsfinansierade insatser och ESF-projekt. Insamlingen av deltagarnas behov och deras uppfattning om hur stöd och insatser bör utformas har bland annat inhämtas via enkäter och



djupintervjuer med målgruppen och deras anhöriga, fokusgruppsintervjuer och brukarstyrda brukarrevisioner. En röd tråd i projekt och insatser är alltså att vi arbetar dedikerat med att fånga upp deltagares röster. I uppföljningen anger målgruppen att de i hög utsträckning också fått vara med och påverka vilket stöd som getts. Målgruppens behov ligger som en tydlig bas i planeringen av nya projekt. Från unga deltagare i tidigare projekt har vi lärt oss att de ofta känner ett starkt utanförskap, att skola och myndighetskontakter lämnat negativa spår men att de samtidigt har en tilltro till sin egen förmåga att kunna arbeta eller studera. Den tilltron är något som vi behöver bli bättre på att förvalta och förstärka. Ungas tilltro till att kunna få det stöd och de anpassningar de behöver relaterat till en arbets- eller studiemiljö är däremot låg. Där behöver vi bli bättre på att använda den gemensamma verktygslådan i samverkan för att miljön ska kunna anpassas efter individen och inte tvärt om. Från äldre deltagare har vi lärt oss att de ofta bollats mellan många aktörer, fallit mellan stolarna och med följderna av att de hamnat i långa perioder av inaktivitet med en känsla av maktlöshet. Lång tid i utanförskap bidrar till ekonomisk marginalisering där ersättningen från offentliga aktörer blir den enda tryggheten. Energin riktas mot att behålla sin ersättning istället för att ta sig vidare ut i arbetslivet, vilket inte sällan tolkas som passivitet och ovilja. Om man har några misslyckanden med sig i bagaget så kan det vara mycket svårt att få en ingång till insatser och stöd och en chans att få prova arbetslivet på nytt.

Utifrån dessa lärdomar har vi skrivit fram en projekttid med en hög ambitionsnivå för att, utöver att stötta personer att utifrån intressen och styrkor utveckla sin egen funktionsförmåga, även på organisations- och systemnivå mer flexibelt kunna möta personer utifrån deras behov och förutsättningar i syfte att skapa en mer inkluderande arbetslivsinriktad rehabilitering och enklare vägar ut i arbets- och studielivet.

Vi har också lärt oss att det finns många målgrupper vi inte når. Genom detta projekt hoppas och tror vi att vi kan nå ut bredare och lära oss ännu mer om både hur vi kan arbeta förebyggande och uppsökande för att förhindra utanförskap, men också om hur vi kan utforma stöd och insatser som känns inkluderande för fler.

Beskriv projektets aktörer. Beskriv hur dessa aktörer har varit involverade i framtagandet av projekttiden. 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 Region Stockholm, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan.

Samordningsförbundet Östra Södertörn kommer att ta rollen som projektägare för aktuella projekt. Genom tidigare gemensamma projekterfarenheter har vi arbetat fram en god struktur där samtliga förbund är delprojektägare för sina geografiska lokala områden.

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. 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 POA1 möjliggör en spridning av den metodutveckling som sker i projektets praktiska deltagararbete till fler medarbetare än de som är engagerade i POA2.

I arbetet med förstudierna i länet (SF HBS, SF Stockholm, SF Sundbyberg, SF Östra Södertörn) har information och önskemål inhämtats från medarbetare och chefer inom linjeorganisationerna hos förbundens medlemmar. Vi har genomfört informationsmöten, workshops, fokusgruppsintervjuer. Vi har också inhämtat kunskaper och erfarenheter från deltagare ur aktuella målgrupper samt från aktörer från civilsamhället. Inom ramen för det länsgemensamma MIA Vidare har den regionala styrgruppen och de lokala styrgrupperna genom workshops, möten och dialog 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 projekttiden har presenterats för regionalt



samverkansansvariga, förbundens styrelser, lokala styrgrupper, beredningsgrupper samt återigen för de regionala cheferna inom Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan.

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 som bland annat samordnar rehabiliteringskoordinatorerna (REKO).

I den regionala styrgruppen ingår Samordningsförbunden genom dess förbundschefer, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Region Stockholm. 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 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.

Se bilaga Deltagande aktörer, stödsökande, stödmottagare, medfinansier.

Projektet svarar upp mot de deltagande aktörernas behov för att nå större kvalitet och bättre resultat enligt respektive uppdrag. Projektets ambitioner och mål ligger i linje med Samordningsförbundens mål och uppdrag. Det ligger även i linje med myndigheternas kommunernas uppdrag om att minska långtidsarbetslöshet, minska sjukfrånvaron och att öka samhällsdeltagandet hos målgrupper som i dag är exkluderade både från samhällsliv- och arbetsliv. Projektet svarar också upp mot regeringens styrning av myndigheterna att motverka rasism i arbetslivet att minska utanförskapet och att verka för en mer jämställd arbetsmarknad, se bland annat regleringsbrev och styrning genom Agenda 2030. I de regleringsbrev som riktar sig till såväl Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan finns tydliga skrivningar om att genom samverkan sinsemellan eller med Samordningsförbunden identifiera individer som kan ha behov av förberedande eller arbetslivsinriktade insatser i samverkan.

Deltagande aktörer

Stödmottagare (samverkanspartner)

Organisationsnamn:	ARBETSFÖRMEDLINGEN
Organisationsnummer:	202100-2114
Utdelningsadress:	113 99 STOCKHOLM

Behörig företrädare:	
E-post:	registrator@arbetsformedlingen.se
Telefonnummer:	0771600000

Organisationsnamn:	BOTKYRKA KOMMUN
Organisationsnummer:	212000-2882
Utdelningsadress:	147 85 TUMBA



Behörig företrädare:
E-post: medborgarcenter@botkyrka.se
Telefonnummer: 0853061000

Organisationsnamn: DANDERYDS KOMMUN
Organisationsnummer: 212000-0126
Utdelningsadress: BOX 66, 182 05 DJURSHOLM

Behörig företrädare:
E-post: kontakt@danderyd.se
Telefonnummer: 0856891000

Organisationsnamn: FÖRSÄKRINGSKASSAN
Organisationsnummer: 202100-5521
Utdelningsadress: 103 51 STOCKHOLM

Behörig företrädare:
E-post: kundcenterpartner@forsakringskassan.se
Telefonnummer: 0771524524

Organisationsnamn: HANINGE KOMMUN
Organisationsnummer: 212000-0084
Utdelningsadress: 136 81 HANINGE

Behörig företrädare:
E-post: haningekommun@haninge.se
Telefonnummer: 086067000

Organisationsnamn: HUDDINGE KOMMUN
Organisationsnummer: 212000-0068
Utdelningsadress: 141 85 HUDDINGE

Behörig företrädare:
E-post: servicecenter@huddinge.se
Telefonnummer: 0853530000

Organisationsnamn: JÄRFÄLLA KOMMUN
Organisationsnummer: 212000-0043
Utdelningsadress: 177 80 JÄRFÄLLA

Behörig företrädare:
E-post: kontakt@jarfalla.se
Telefonnummer: 0858028500

Organisationsnamn: NORRTÄLJE KOMMUN
Organisationsnummer: 212000-0217
Utdelningsadress: BOX 800, 761 28 NORRTÄLJE

Behörig företrädare:
E-post: kontaktcenter@norrtaelje.se
Telefonnummer: 017671000

Organisationsnamn: NYNÄSHAMNS KOMMUN
Organisationsnummer: 212000-0233



Utdelningsadress:	149 81 NYNÄSHAMN
Behörig företrädare:	
E-post:	kontaktcenter@nynashamn.se
Telefonnummer:	0852068000
Organisationsnamn:	REGION STOCKHOLM
Organisationsnummer:	232100-0016
Utdelningsadress:	BOX 30215, 104 25 STOCKHOLM
Behörig företrädare:	
E-post:	kontakt@regionstockholm.se
Telefonnummer:	0812313000
Organisationsnamn:	SALEMS KOMMUN
Organisationsnummer:	212000-2874
Utdelningsadress:	144 80 RÖNNINGE
Behörig företrädare:	
E-post:	info@salem.se
Telefonnummer:	0853259800
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
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
Organisationsnamn:	SAMORDNINGSFÖRBUNDET ROSLAGEN
Organisationsnummer:	222000-3079
Utdelningsadress:	HACKSTAVÄGEN 22, 184 31 ÅKERSBERGA
Behörig företrädare:	Sophia Dahlgren
E-post:	sophia.dahlgren@osteraker.se
Telefonnummer:	0736252214
Organisationsnamn:	SAMORDNINGSFÖRBUNDET SAMSUND
Organisationsnummer:	222000-3251
Utdelningsadress:	172 92 SUNDBYBERG
Behörig företrädare:	Annica Falk
E-post:	annica.falk@sundbyberg.se
Telefonnummer:	087068037
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
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
Organisationsnamn:	SIGTUNA KOMMUN
Organisationsnummer:	212000-0225
Utdelningsadress:	195 85 MÄRSTA
Behörig företrädare:	
E-post:	kontaktcenter@sigtuna.se
Telefonnummer:	0859126000
Organisationsnamn:	SOLLENTUNA KOMMUN
Organisationsnummer:	212000-0134
Utdelningsadress:	191 86 SOLLENTUNA
Behörig företrädare:	
E-post:	kontaktcenter@sollentuna.se
Telefonnummer:	0857921000
Organisationsnamn:	STOCKHOLMS KOMMUN
Organisationsnummer:	212000-0142
Utdelningsadress:	105 35 STOCKHOLM
Behörig företrädare:	
E-post:	kontaktcenter@stockholm.se
Telefonnummer:	0850800508
Organisationsnamn:	SUNDBYBERGS KOMMUN
Organisationsnummer:	212000-0175
Utdelningsadress:	172 92 SUNDBYBERG
Behörig företrädare:	
E-post:	socialocharbetsmarknadsnamnden@sundbyberg.se
Telefonnummer:	087068860
Organisationsnamn:	SÖDERTÄLJE KOMMUN
Organisationsnummer:	212000-0159
Utdelningsadress:	151 89 SÖDERTÄLJE
Behörig företrädare:	
E-post:	sodertalje.kommun@sodertalje.se
Telefonnummer:	0046852301000
Organisationsnamn:	TYRESÖ KOMMUN
Organisationsnummer:	212000-0092
Utdelningsadress:	135 81 TYRESÖ
Behörig företrädare:	



E-post: servicecenter@tyreso.se
Telefonnummer: 0857829100

Organisationsnamn: TÄBY KOMMUN
Organisationsnummer: 212000-0118
Utdelningsadress: 183 80 TÄBY

Behörig företrädare:
E-post: kc@taby.se
Telefonnummer: 0855559000

Organisationsnamn: UPPLANDS VÄSBY KOMMUN
Organisationsnummer: 212000-0019
Utdelningsadress: 194 80 UPPLANDS VÄSBY

Behörig företrädare:
E-post: vasbydirekt@upplandsvasby.se
Telefonnummer: 0859097000

Organisationsnamn: UPPLANDS-BRO KOMMUN
Organisationsnummer: 212000-0100
Utdelningsadress: 196 81 KUNGSÄNGEN

Behörig företrädare:
E-post: kommun@upplands-bro.se
Telefonnummer: 004658169000

Organisationsnamn: VALLENTUNA KOMMUN
Organisationsnummer: 212000-0027
Utdelningsadress: 186 86 VALLENTUNA

Behörig företrädare:
E-post: kommun@vallentuna.se
Telefonnummer: 0858785000

Organisationsnamn: VAXHOLMS KOMMUN
Organisationsnummer: 212000-2908
Utdelningsadress: 185 83 VAXHOLM

Behörig företrädare:
E-post: kansliet@vaxholm.se
Telefonnummer: 0854170800

Organisationsnamn: ÖSTERÅKERS KOMMUN
Organisationsnummer: 212000-2890
Utdelningsadress: 184 86 ÅKERSBERGA

Behörig företrädare:
E-post: servicecenter@osteraker.se
Telefonnummer: 0854081000

Deltagande organisationer i kompetensutveckling

Medfinansiärer

Organisationsnamn: ARBETSFÖRMEDLINGEN



Organisationsnummer:	202100-2114
Utdelningsadress:	113 99 STOCKHOLM
Behörig företrädare:	
E-post:	registrator@arbetsformedlingen.se
Telefonnummer:	0771600000
Typ av aktör:	Deltagarersättning, kontant medel
Organisationsnamn:	BOTKYRKA KOMMUN
Organisationsnummer:	212000-2882
Utdelningsadress:	147 85 TUMBA
Behörig företrädare:	
E-post:	medborgarcenter@botkyrka.se
Telefonnummer:	0853061000
Typ av aktör:	Deltagarersättning, kontant medel
Organisationsnamn:	DANDERYDS KOMMUN
Organisationsnummer:	212000-0126
Utdelningsadress:	BOX 66, 182 05 DJURSHOLM
Behörig företrädare:	
E-post:	kontakt@danderyd.se
Telefonnummer:	0856891000
Typ av aktör:	Deltagarersättning, kontant medel
Organisationsnamn:	FÖRSÄKRINGSKASSAN
Organisationsnummer:	202100-5521
Utdelningsadress:	103 51 STOCKHOLM
Behörig företrädare:	
E-post:	kundcenterpartner@forsakringskassan.se
Telefonnummer:	0771524524
Typ av aktör:	Deltagarersättning, kontant medel
Organisationsnamn:	HANINGE KOMMUN
Organisationsnummer:	212000-0084
Utdelningsadress:	136 81 HANINGE
Behörig företrädare:	
E-post:	haningekommun@haninge.se
Telefonnummer:	086067000
Typ av aktör:	Deltagarersättning, kontant medel
Organisationsnamn:	HUDDINGE KOMMUN
Organisationsnummer:	212000-0068
Utdelningsadress:	141 85 HUDDINGE
Behörig företrädare:	
E-post:	servicecenter@huddinge.se
Telefonnummer:	0853530000
Typ av aktör:	Deltagarersättning, kontant medel
Organisationsnamn:	JÄRFÄLLA KOMMUN
Organisationsnummer:	212000-0043



Utdelningsadress:	177 80 JÄRFÄLLA
Behörig företrädare:	
E-post:	kontakt@jarfalla.se
Telefonnummer:	0858028500
Typ av aktör:	Deltagarersättning, kontant medel
Organisationsnamn:	NORRTÄLJE KOMMUN
Organisationsnummer:	212000-0217
Utdelningsadress:	BOX 800, 761 28 NORRTÄLJE
Behörig företrädare:	
E-post:	kontaktcenter@norrtaelje.se
Telefonnummer:	017671000
Typ av aktör:	Deltagarersättning, kontant medel
Organisationsnamn:	NYNÄSHAMNS KOMMUN
Organisationsnummer:	212000-0233
Utdelningsadress:	149 81 NYNÄSHAMN
Behörig företrädare:	
E-post:	kontaktcenter@nynashamn.se
Telefonnummer:	0852068000
Typ av aktör:	Deltagarersättning, kontant medel
Organisationsnamn:	REGION STOCKHOLM
Organisationsnummer:	232100-0016
Utdelningsadress:	BOX 30215, 104 25 STOCKHOLM
Behörig företrädare:	
E-post:	kontakt@regionstockholm.se
Telefonnummer:	0812313000
Typ av aktör:	Deltagarersättning, kontant medel
Organisationsnamn:	SALEMS KOMMUN
Organisationsnummer:	212000-2874
Utdelningsadress:	144 80 RÖNNINGE
Behörig företrädare:	
E-post:	info@salem.se
Telefonnummer:	0853259800
Typ av aktör:	Deltagarersättning, kontant medel
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: Delta tagar ersättning, 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: Delta tagar ersättning, 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: Delta tagar ersättning, kontant medel

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

Organisationsnamn: SIGTUNA KOMMUN
Organisationsnummer: 212000-0225
Utdelningsadress: 195 85 MÄRSTA

Behörig företrädare: kontaktcenter@sigtuna.se
E-post: 0859126000
Telefonnummer: Delta tagar ersättning, kontant medel
Typ av aktör:

Organisationsnamn: SOLLENTUNA KOMMUN
Organisationsnummer: 212000-0134
Utdelningsadress: 191 86 SOLLENTUNA

Behörig företrädare: kontaktcenter@sollentuna.se
E-post: 0857921000
Telefonnummer: Delta tagar ersättning, kontant medel
Typ av aktör:

Organisationsnamn: STOCKHOLMS KOMMUN



Organisationsnummer:	212000-0142
Utdelningsadress:	105 35 STOCKHOLM
Behörig företrädare:	
E-post:	kontaktcenter@stockholm.se
Telefonnummer:	0850800508
Typ av aktör:	Deltagarersättning, kontant medel
Organisationsnamn:	SUNDBYBERGS KOMMUN
Organisationsnummer:	212000-0175
Utdelningsadress:	172 92 SUNDBYBERG
Behörig företrädare:	
E-post:	socialocharbetsmarknadsnamnden@sundbyberg.se
Telefonnummer:	087068860
Typ av aktör:	Deltagarersättning, kontant medel
Organisationsnamn:	SÖDERTÄLJE KOMMUN
Organisationsnummer:	212000-0159
Utdelningsadress:	151 89 SÖDERTÄLJE
Behörig företrädare:	
E-post:	sodertalje.kommun@sodertalje.se
Telefonnummer:	0046852301000
Typ av aktör:	Deltagarersättning, kontant medel
Organisationsnamn:	TYRESÖ KOMMUN
Organisationsnummer:	212000-0092
Utdelningsadress:	135 81 TYRESÖ
Behörig företrädare:	
E-post:	servicecenter@tyreso.se
Telefonnummer:	0857829100
Typ av aktör:	Deltagarersättning, kontant medel
Organisationsnamn:	TÄBY KOMMUN
Organisationsnummer:	212000-0118
Utdelningsadress:	183 80 TÄBY
Behörig företrädare:	
E-post:	kc@taby.se
Telefonnummer:	0855559000
Typ av aktör:	Deltagarersättning, kontant medel
Organisationsnamn:	UPPLANDS VÄSBY KOMMUN
Organisationsnummer:	212000-0019
Utdelningsadress:	194 80 UPPLANDS VÄSBY
Behörig företrädare:	
E-post:	vasbydirekt@upplandsvasby.se
Telefonnummer:	0859097000
Typ av aktör:	Deltagarersättning, kontant medel
Organisationsnamn:	UPPLANDS-BRO KOMMUN
Organisationsnummer:	212000-0100



Utdelningsadress:	196 81 KUNGSÄNGEN
Behörig företrädare:	
E-post:	kommun@upplands-bro.se
Telefonnummer:	004658169000
Typ av aktör:	Deltagarersättning, kontant medel
Organisationsnamn:	VALLENTUNA KOMMUN
Organisationsnummer:	212000-0027
Utdelningsadress:	186 86 VALLENTUNA
Behörig företrädare:	
E-post:	kommun@vallentuna.se
Telefonnummer:	0858785000
Typ av aktör:	Deltagarersättning, kontant medel
Organisationsnamn:	VAXHOLMS KOMMUN
Organisationsnummer:	212000-2908
Utdelningsadress:	185 83 VAXHOLM
Behörig företrädare:	
E-post:	kansliet@vaxholm.se
Telefonnummer:	0854170800
Typ av aktör:	Deltagarersättning, kontant medel
Organisationsnamn:	ÖSTERÅKERS KOMMUN
Organisationsnummer:	212000-2890
Utdelningsadress:	184 86 ÅKERSBERGA
Behörig företrädare:	
E-post:	servicecenter@osteraker.se
Telefonnummer:	0854081000
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 fokuserar på att möta behov hos personer som står långt från arbetsmarknaden och som därmed lever i en ekonomiskt utsatt situation. Projektet ska verka för att minska ekonomisk utsatthet och öka möjligheterna till etablering och återinträde på arbetsmarknaden för kvinnor och män som anses stå särskilt långt från arbetsmarknaden. Det ska ske genom att förbundens medlemmar finner lokalt anpassade och långsiktigt hållbara strukturer för samverkan kring målgruppen, med sikte på arbete och studier. Samverkan i projektet utgår från ett inkluderande systematiskt arbete med jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering.

Vi ser att projektet kommer att bidra både till mer jämlika livsvillkor och ett mer likvärdigt och inkluderande bemötande inom samhällsservicen. 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.

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 kommuner. Som välfärdsaktör bidrar samordningsförbunden genom att skapa en enhetlig struktur för samverkan i regionen för personer i behov av samordnat stöd.

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

INDIVIDUELL NIVÅ

De förväntade resultaten på individnivå är att deltagare i projektet ska känna egenmakt och delaktighet, genom att kunna påverka det stöd som ges men också genom att få verktyg för att kunna hantera sin situation och kunna ta steg mot ett självständigt liv. Deltagare i projektet ska ökad kunskap och erfarenhet av arbets- och samhällslivet, och på så sätt kunna göra informerade val om sin framtid. Deltagare ska erbjudas arbete/studier som motsvarar deras förväntningar och anpassningar som gör det möjligt att studera eller arbeta under en längre tid.

- Egenmakt och delaktighet
- Ökad kunskap och erfarenhet av arbets- och samhällslivet
- Hållbart inträde eller återinträde på arbetsmarknaden/i studier

ORGANISATIONSNIVÅ

De förväntade resultaten på organisationsnivå är att fler personer än idag kan erbjudas ett adekvat stöd mot arbete eller studier, och att ett samordnat stöd mellan aktörer erbjuds där behovet finns. Skillnader 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 har minskat. Medarbetares kunskaper om kunskap om samverkan (behov av helhetsperspektiv och medborgarperspektiv), evidensbaserade metoder och arbetssätt, och hur dessa kan tillämpas i det dagliga arbetet, har ökat. Projektet har testat och utvärderat förebyggande, främjande och uppsökande metoder och arbetssätt som kan implementeras eller absorberas av ordinarie samordningsförbundsfinansierad verksamhet.

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.

- Ökad kunskap om samverkan (behov av helhetsperspektiv och medborgarperspektiv) evidensbaserade metoder och arbetssätt och hur dessa kan tillämpas i det dagliga arbetet
- Förebyggande, främjande och uppsökande metoder och arbetssätt i samverkan är testade och utvärderade
- Insatser i linje med lagstiftarens intentioner för samordningsförbundens målgrupper

SAMHÄLLSNIVÅ

Projektet ska bidra till förbättrade levnadsvillkor, minskad ekonomisk utsatthet, minskad arbetslöshet och minskad sjukfrånvaro för målgruppen. Övergångar från skola till arbetsliv ska förenklas och förkortas, och personer som avbrutit gymnasiet ska erbjudas vägar till att kunna fullgöra sina studier.

- Minskad ekonomisk utsatthet
- Fler i arbete
- Strategisk påverkan där hela styrkedjan synliggör hinder i samverkan.

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

Projektets resultat på individnivå, det vill säga vilken nytta projektet gjort för deltagare, följs upp genom självskattningar i enkätsvar och genom djupintervjuer och fokusgrupper med extern utvärderare och/eller forskare som upphandlas till projektet. Projektets och samordningsförbundens egna utvärderare kommer också att nyttjas som resurs i arbetet.



Målen på individnivå är högt satta. Detta för att indikera att deltagares upplevelse av tiden i projektet, vilka kunskaper och erfarenheter man bär med sig, hur väl en eventuell matchning mot arbete eller studier motsvarar deltagarens förväntningar och om nödvändiga anpassningar gjorts är högt värderade i projektet.

Projektets resultat på organisationsnivå, att en bredare målgrupp får ta del av insatser och att skillnader mellan projektets målgrupper har minskat följs upp genom köns- och ålderbaserad statistik i samordningsförbundens uppföljningssystem, och genom frågor till personal kring vilka målgrupper man möter i delprojektet.

Projektet kommer även att följa upp om de deltagare som själva definierar sig som icke-vita eller rasifierade och/eller har annan etnisk bakgrund än svensk upplever att de får ta del av insatser och stöd på samma villkor som andra deltagare. Detsamma kommer att göras för personer som själva kategoriserar sig som att de har någon form av funktionsnedsättning. Det kommer inte att göras några registreringar om detta på individnivå.

Projektet kommer, för att kunna mäta upplevelsen av insatser och stöd i förhållande till diskrimineringsgrunderna, i stället ta fram och testa en modell för jämlikhetsdata. Termen jämlikhetsdata är en översättning från engelskans equality data och kallas ibland också jämlikhetsstatistik (equality statistics). Jämlikhetsdata är beteckningen på en metod som används för att på ett etiskt, rättssäkert och vetenskapligt sätt ta fram kunskap som kan utgöra underlag för en medveten och aktiv jämlikhets- och antidiskrimineringspolitik.

Kunskap om evidensbaserade metoder och arbetssätt, och hur dessa tillämpas i det dagliga arbetet, följs upp genom enkäter till medarbetare som deltagit i projektets kompetensutvecklingsinsatser. Förebyggande, främjande och uppsökande metoder och arbetssätt, och hur dessa förhindrat att personer hamnar i långvarigt utanförskap på grund av arbetslöshet, ohälsa eller ekonomisk utsatthet kommer att följas upp genom extern utvärderare/forskare.

Projektets resultat på samhällsnivå, det vill säga hur många deltagare som går vidare till arbete och studier, hur den ekonomiska utsattheten och sjukfrånvaron minskar följs upp genom uppföljning av deltagarnas in- och utskrivningsvariabler i SUS. Försörjning vid in- och utskrivning, tid i offentlig försörjning, utskrivningsorsak samt tid i insats kommer att följas upp.

Projektet vill även använda lärdomar från Arbetsförmedlingens projekt Jämställd etablering för att, i förenklad form utifrån de datavariabler som samordningsförbunden har tillgång till, arbeta med datadriven uppföljning. Detta för att skapa ett lärande under projektiden och att projektet når rätt målgrupp samt att insatser och stöd fördelas mellan kvinnor och män så att det ger ett jämställt utfall till arbete och studier.

INDIKATORER FÖR RESULTATMÅLEN

Individnivå

•Mål: Egenmakt och delaktighet

Minst 90% av deltagande kvinnor och män uppger att de kunnat påverka vilket stöd de har fått i projektet.

Minst 80% av deltagande kvinnor och män uppger att de fått verktyg för att bättre kunna hantera sin situation.

Minst 90% av deltagande kvinnor och män känner en ökad tilltro till att kunna få ett arbete.

•Mål: Ökad kunskap och erfarenhet av arbete, studier och samhällsliv

Minst 90% av deltagande kvinnor och män uppger att de känner sig mer redo att börja arbeta eller studera efter avslut.

Minst 90% av deltagande kvinnor och män uppger att de lärt sig mer om vad de behöver för att kunna arbeta eller studera.

Minst 80% av deltagande kvinnor och män uppger att de varit ute på en arbetsplats eller i studier under projektiden.



- 100 % av deltagande kvinnor och män har överenskommer och löpande uppföljning av handlingsplanen utifrån ett arbets- eller studiefokus

- Mål: hållbart inträde eller återinträde på arbetsmarknaden/i studier

Minst 90 % av deltagande kvinnor och män har kommit till en arbets- eller studieplats utifrån sina egna intressen och önskemål.

Minst 75% av deltagande kvinnor och män som börjat arbeta eller studera uppger att arbetet/studierna motsvarar deras förväntningar

Minst 90% av deltagande kvinnor och män som börjat arbeta eller studera uppger att de har fått de anpassningar och det stöd som de behöver.

Organisationsnivå

- Mål: Ökad kunskap om evidensbaserade metoder och arbetssätt och hur dessa kan tillämpas i det dagliga arbetet

Minst 75% av personal som deltar i kompetensutvecklingsinsatser genom projektet uppger att de haft nytta av kunskapen i sitt dagliga arbete

Minst 75% av personal som deltar i kompetensutvecklingsinsatser genom projektet uppger att de kunnat omsätta kunskapen i sitt dagliga arbete

- Mål: Förebyggande, främjande och uppsökande metoder och arbetssätt i samverkan är testade och utvärderade

Projektet har testat minst tre arbetssätt/metoder som är förebyggande, främjande och/eller uppsökande, inom eller tillsammans med ordinarie verksamhet

Förebyggande, främjande och uppsökande metoder i projektet är utvärderade genom samarbete med forskare och lärosäten

- Mål: Insatser i linje med lagstiftarens intentioner för samordningsförbundens målgrupper

100% av deltagande kvinnor och män som själva definierar sig som ickevita och rasifierade och/eller har annan etnisk bakgrund än svensk upplever att de får ta del av insatser och stöd på samma villkor och i samma utsträckning som andra deltagare.

100% av de kvinnor och män som själva definierar sig som att de har en funktionsnedsättning upplever att de får ta del av insatser och stöd på samma villkor och i samma utsträckning som andra deltagare

Kvinnor i projektet erbjuds arbetslivsinriktade insatser i lika hög utsträckning som män

Kvinnor i projektet går vidare till arbete och studier i lika hög utsträckning som män

Aktiva åtgärder för stärkt arbetsfokus och låga trösklar inklusive former för systematisk uppföljning har tagits fram

Indikatorer för datadriven styrning har tagits fram

Indikatorer för jämlikhetsdata har tagits fram



Modell och indikatorer för arbetsgivarsamverkan har tagits fram

Samhällsnivå

•Mål: Minskad ekonomisk utsatthet

100% av deltagare i projektet uppger att de har en förbättrad ekonomisk situation vid avslut, genom lönearbete, studiemedel eller genom rätt ersättning från ordinarie aktör

•Mål: Fler i arbete

75% av deltagare upp till 30 år har gått vidare till arbete eller fortsatta studier

Minst 50 % av deltagare 30-64 år har gått vidare till hel- eller deltidsanställning med lön

•Mål: Strategisk påverkan där hela styrkedjan synliggör hinder i samverkan

Struktur för avvikelser används för att synliggöra hinder på samtliga nivåer för samordningsförbudens målgrupper. Dokumentation och analys av strukturella utmaningar har skett. Forskningsresultat har tagits fram och kommunicerats till beslutsfattare.

Erfarenheterna från föregående programperioder visar att det utifrån projekten 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. Detta beror bland annat på att projektägaren, utifrån FINSAM-lagstiftningen inte har lagstöd för att som huvudman kunna äga, lagra och samköra registeruppgifter från flera olika registerförande myndigheter (exempelvis inkomstuppgifter). Projektet kommer därför inte att ha förutsättningar för att följa upp effekter på kortare eller längre sikt. Projektet deltar gärna i dialog med andra aktörer som har dessa möjligheter om att hitta sätt för att mäta långsiktiga effekter under pågående programperiod.

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:

Arbetsätt och metoder är skalbara och kan tjäna som inspiration för offentliga aktörer

Förebyggande, främjande och uppsökande metoder och arbetsätt som gett resultat har fått nationell spridning.

Utvärdering och uppföljning av projektet ska användas i strukturpåverkande 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 hur projektet ska utvärderas.

Det tänkta projektet kommer ha en tydlig utvärderingsplan och egen uppföljning. Projektet följs av forskare med hjälp av utvärderare/analytiker inom projektet och hos Samordningsförbunden i Stockholms län. Vi bygger en nära samverkan med lärosäten för att åstadkomma ett lärande. Genom att stärka denna koppling skulle vi med största sannolikhet också få större trovärdighet hos politiker och beslutsfattare. Vi vill att projektens resultat ska bidra till kunskap om olika målgruppers stödbehov, om olika rehabiliterings- och arbetsmarknadsinsatser och om hur vi kan arbeta förebyggande och främjande för att motverka utanförskap.



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 i ordinarie verksamhet.

Projektet kommer att gå ut med en bred förfrågan och bjuda in forskare inom relevanta forskningsområden till en dialog om hur projektets forskningsfrågor bäst kan besvaras. Det finns ett stort kontaktnät och mycket erfarenhet hos samordningsförbunden av att genomföra den här typen av samarbeten. Under genomförandet av ESF-projekten SamMA och Rätt stöd för mig! bedrevs följeforskningen av en tvärvetenskaplig forskargrupp med specialistkunskap om bland annat arbetsmarknadsvillkor, organisationers samverkan, integrerande och socialt arbete med ungdomar och vuxna med funktionsnedsättning, deltagande-design och brukarperspektiv och innovations- och implementeringsforskning.

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 parter har för att i högre utsträckning nå, och samverka kring, personer som anses stå särskilt långt ifrån arbetsmarknaden.

Mottagare för projektets hållbara struktur för samverkan är framför allt medverkande samordningsförbund och deras medlemmar. Målsättningen är att kunskap om metoder och arbetssätt som har evidens för att leda till arbete och studier och ett inkluderande och systematiskt arbete med jämställdhet, jämlikhet, tillgänglighet och icke-diskriminering ska spridas inom hela styrkedjan. Det sker både genom projektet och hos förbundens medlemmar genom det parallella projekt som planeras inom område POA1. Verksamma arbetssätt och metoder kommer även att spridas som en möjlighet till inspiration för andra samordningsförbund och offentliga aktörer.

Som tidigare nämnts kommer förbunden verka för en dialog på nationell politisk nivå i syfte att på sikt faktiskt åstadkomma nödvändiga förändringar inom välfärdsystemet. Projektens 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.

Genom Samordningsförbundets olika insatser och projekt har vi erfarenhet av att arbeta i evidensbaserade och personcentrerade metoder såsom Supported Employment och Case Management. 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. 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. Vi ser att en gemensam kunskapssatsning, tillsammans med länsgemensamma genomförandeprojekt, skulle kunna bidra till ökad samsyn och kunskap om hur evidensbaserade metoder och förhållningssätt kan tillämpas i praktiken.

Projektet kommer att genomföras i nära samarbete med parallellprojektet POA1 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.

Grundidén för projektet är att vi samarbetar i två projekt med tre olika spår. Två genomförandeinsatser som ger stöd till samordningsförbundens målgrupper och ett kompetensutvecklingsprojekt. Insatserna löper parallellt med varandra och har en sammanhållen, gemensam projektorganisation, ett är inriktat på unga vuxna (upp till ca 30 år) och ett är inriktat på personer i åldersspannet upp till 65 års ålder. Genomförandeprojektet har ett nära samarbete med kompetensutvecklingsprojektet och kompetensutvecklingsinsatserna kommer i stora delar vara gemensamma.

Den röda tråden i de parallella projekten är att vi utgår ifrån evidensbaserade metoder och arbetssätt. Supported Employment (SE), Supported Education (SEd) och arbetssättet i Jämställd etablering, Matchning från dag 1 (MD1), är viktiga utgångspunkter men också metoden Case Management (CM) som ger ett brett holistiskt stöd. Lärdomar och kunskaper från det danska forskningsprojektet BIP (Beskæftigelses Indikator Projektet jobb-/sysselsättningsindikatorprojektet), som ligger väl i linje med valda metoder och arbetssätt, genomsyrar förhållningssätt och metodarbete. Utöver detta kommer fokus att vara på aktiva och samordnade arbetsgivarkontakter och mer uppsökande och förbyggande metoder och arbetssätt för unga vuxna.

Projektet kommer också att ta sikte på att arbeta med organisationskultur. Både i BIP och i Jämställd etablering så har man i forskningen sett betydelsen av personalens förhållningssätt och tilltro till individen påverkar deras möjligheter till arbetsmarknadsetablering. Metoderna SE, SEd och CM utgår från samma förhållningssätt.

Här ges en sammanfattning av de metoder och arbetssätt som kommer att vara utgångspunkt för att ge ett flexibelt individanpassat stöd riktat mot arbete och/eller studier, och hur metoderna är tänkta att tillämpas i projektet:

SUPPORTED EMPLOYMENT (SE) & ARBETSGIVARKOORDINATORER

SE är en av världens mest spridda metoder för att hjälpa individer med en funktionsnedsättning att få ett arbete på den öppna arbetsmarknaden. SE började under tidigt 1980-tal användas i USA som ett alternativ till traditionella sysselsättningsalternativ för personer med intellektuella funktionsnedsättningar. Med åren har metoden utvecklats och inspirerats av såväl forskning som av nya politiska strömningar. Den har också börjat användas för andra målgrupper, exempelvis personer med psykiska funktionsnedsättningar. 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:

- individen har självbestämmanderätt över sina stödbehov
- funktionshinder ses som miljörelativt
- arbetsrollen ses som högt värderad
- stödet ska inriktas på att individen säkrar en anställning på den öppna arbetsmarknaden
- integreringen på arbetsmarknaden ska syfta till delaktighet och social inkludering för individen



Från början har Supported Employment främst inriktats på klientens stödbehov, men på senare år har man konstaterat en medvetenhet om att arbetsgivarnas stödbehov är avgörande för att säkra anställningsresultaten. Stöd på och utanför arbetet är centralt för att metoden ska vara långsiktigt hållbar, och är också det som skiljer metoden från traditionella arbetsförmedlingstjänster. SE-handledaren bör ge en mängd olika typer av stöd på och utanför arbetet som kan skräddarsys till de enskilda anställda med funktionsnedsättning, deras kollegor, och företaget. Det behövs ofta mer stöd i början av ett nytt arbete och det kan sedan fasas ut med tiden, men fortsatt stöd bör finnas tillgängligt när klienten eller arbetsgivaren behöver det, då det har bevisats att detta är en framgångsfaktor för att kunna behålla ett arbete över tid. (Gustafsson, 2014).

När Arbetsförmedlingen tillämpar metoden Supported Employment genom särskilt introduktions- och uppföljningsstöd (SIUS) och när arbetsmarknadsenheter använder sig av SE och IPS (en manualbaserad form av SE) så utgår man ofta från det egna organisatoriska uppdraget i genomförandet. I teorin understödjer metoderna att arbeta med ett bredare holistiskt stöd, liknande det stöd som i Sverige ofta ges av en case manager, men det är inte ovanligt att det stöd som ges inom SE avgränsas på grund av organisatoriska förutsättningar och resurser. Det kan bland annat handla om krav på antal deltagare och genomströmningstider som gör uppdraget snävare, att möjligheterna till samverkan blir begränsade och att målgrupper som uppfattas som särskilt resurskrävande inte blir aktuella för insats. Det kan också innebära att uppföljningsstöd inte kan ges, att det inte kan ges i den omfattning som individen behöver och/eller att det är kraftigt begränsat i tid. I projektet kommer medverkande kommuner att ges möjlighet att testa och/eller utveckla metoden Supported Employment utifrån lokala förutsättningar och behov.

För kommuner som redan arbetar enligt metoden finns möjligheten att, genom extern finansiering via socialfonden, arbeta mer metodtroget och resursintensivt med de delar av metoden som innebär stöd på arbetsplatsen och i det uppföljande stödet till deltagare och arbetsgivare. Den externa finansieringen innebär också att metoden kommer att kunna erbjudas till individer som tidigare bedömts stå för långt från arbetsmarknaden. För de kommuner som ännu inte arbetar enligt metoden innebär projektet en möjlighet att, i liten skala, börja testa arbetssättet på någon eller flera av de målgrupper som projektet avser. Projektet innebär också en möjlighet till fördjupad kompetensutveckling och uppföljning av metoden.

Metoden Supported Employment har, som tidigare nämnts, visat sig svår att tillämpa i en svensk kontext, framför allt vad gäller det uppföljande stödet som riktar sig till både individ och arbetsgivare. Stödet som ges bli i offentlig regi, genom SIUS- konsulent eller SE- handledare hos kommunens arbetsmarknadsenhet, ofta tidsbegränsat. Det individuella stödet ses ofta som tillräckligt under tiden SE- handledaren kan vara på plats hos arbetsgivaren, men då individen blivit anställd försvinner stödet, vilket ses som en osäkerhetsfaktor. SE- handledare i tidigare projekt och satsningar uttrycker också en osäkerhet i vems ansvar det är att söka upp nya arbetsgivarkontakter och göra arbetsplatsanalyser i det fall det inte finns en specifik deltagare att matcha, eller vem som ska hålla arbetsgivarkontakten "varm" under den tid det inte finns en aktiv deltagare där. Arbetsgivare i tidigare studier efterlyser också en samordnande kontakt med kunskap om arbetsgivaren och dess förutsättningar.

Som svar på resultat som kommit fram i tidigare projekt togs rollen "arbetsgivarkoordinator" fram och testades genom samordningsförbundet centrala Östergötland. I projektet ges möjlighet för verksamheter som arbetat länge med metoden Supported Employment att testa en koordinatorsfunktion som komplement. Arbetsgivarkoordinatorn är ett stöd till SE- handledare/arbetskonsulenter, arbetsgivare och i samverkan mellan kommunen, dess näringslivskontor, Arbetsförmedlingen och lokala arbetsgivare. Funktionen är tänkt att vara en brygga mellan det individuella stödet som ges av arbetskonsulenter/SE- handledare, arbetsgivare och involverade aktörer. Funktionen används under en begränsad tid för att exempelvis samordna befintliga arbetsgivarkontakter inom kommun och Arbetsförmedlingen, skapa nya kontakter och vidareutveckla möjligheterna till anställning för personer som anses stå långt från arbetsmarknaden, tillsammans med intresserade arbetsgivare och ordinarie aktörer.



Arbetsgivarkoordinatorerna i respektive delprojekt kommer att ingå i ett länsövergripande nätverk som kan hålla i kompetensutveckling inom området arbetsgivarsamverkan, arbetsanalys och anpassningar på arbetsplatsen för såväl projektpersonal, samarbetspartners och chefer och HR-funktioner hos arbetsgivare.

SUPPORTED EDUCATION (SEd)

SEd är en metod som är utvecklad för att stödja personer som har funktionsnedsättning, och som vill studera, att klara av sina studier. Metoden kommer ursprungligen från USA och bygger på samma grundantaganden som SE. SEd utgår ifrån en samarbetsallians mellan SEd-handledare och klient med utgångspunkt i deltagarens egna önskemål och val. Metoden är ett styrkebaserat program med växande och hoppfullhet som grundläggande förhållningssätt. Arbetet utgår från en modell med tre faser; Välja-Nå-Behålla (Choose-Get-Keep). Metoden innehåller redskap och en process som ska matchas och anpassas till individen.

De grundläggande principerna för Supported Education är viktiga för att garantera att arbetssättet möjliggör återhämtning för de personer som vill ha stöd;

- Förbättrade utbildningsresultat för personer med psykisk ohälsa.
- Hoppingivande stöd.
- Beslutsamhet där fokus ligger på studenter som sätter sina egna utbildningsmål och axlar ansvaret för sin studiegång.
- Studenterna är delaktiga i alla faser av sin Supported Education-process, bestämmer kriterierna för framgång och tillfredsställelse samt utvärderar under processens gång fram till uppfyllelsen av målen.
- Partnerskap mellan klient och den professionella.
- Hjälpinsatser som matchar klientens preferenser.
- Likabehandling och rättvis tillgång.
- Fokus på att utveckla klientens färdigheter och stöd från omgivningen.
- Samverkan med psykiatri.
- Erbjuda stöd så länge som klienten har behov.

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 att studera som alla andra.

I projektet kommer medverkande kommuner att ges möjlighet att testa och/eller utveckla metoden Supported Education utifrån lokala förutsättningar och behov. För kommuner som redan arbetar enligt metoden finns möjligheten att, genom extern finansiering via socialfonden, arbeta mer metodtroget och resursintensivt, till exempel med de delar av metoden som innebär stöd på studieplatsen och i det uppföljande stödet till deltagare. Den externa finansieringen innebär också att metoden kommer att kunna erbjudas till individer som tidigare bedömts stå för långt från arbetsmarknaden. För de kommuner som ännu inte arbetar enligt metoden innebär projektet en möjlighet att, i liten skala, börja testa Supported Education på någon eller flera av de målgrupper som projektet avser. Projektet innebär också en möjlighet till fördjupad kompetensutveckling och uppföljning av metoden.

CASE MANAGEMENT (CM)

CM utvecklades i USA under 1970-talet och vidareutvecklades senare under 1980-talet till olika modeller som t.ex. resursmodellen och personligt ombud. Insatsen beskrivs av Socialstyrelsen på följande sätt:

"Gemensamt för insatserna är att en särskilt utsedd person - en case manager - har huvudansvaret för att personer får adekvat vård och stöd. Case managern är den samordnande funktionen med ansvar för utredning och planering och för att adekvata insatser genomförs". Case managerns roll i behandlingen och rehabiliteringen skiljer sig åt beroende på vald modell.

Insatsens omfattning och intensitet ser olika ut beroende på vilket behov av vård och stöd den enskilde har och vilken modell man arbetar utifrån. Insatsen kan variera i tid från några månader till flera år. En casemanagers yrkesbakgrund kan variera och utbildningsbehovet ser olika ut beroende på vilken modell det handlar om. Gemensamma drag i olika CM-modeller är att:

- Betona stöd till den personliga återhämtningsprocessen - personorienterad och holistisk



- Relationen med individen är central - utveckla partnerskap som bygger på förtroende
- Struktur och strategi behövs för att lyckas - kartläggning, planera och sätta upp mål, genomförande, utvärdera processen

I arbetet med att skapa bättre förutsättningar fungerar case managern som en samordnande länk för individen i kontakter med berörda myndigheter och vårdgivare. Case managerns roll är även att, under rehabiliteringsprocessen, mobilisera individens resurser och det stöd som finns hos olika aktörer. Insatsen kvarstår även efter att individen kommit ut i arbete. Exempel på områden där case managern kan hjälpa individen att få stöd är inom hälsa, vård, behandling, hjälpmedel och fritid.

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 individen och case managern en planering för hur individen ska närma sig sina mål och hur stödet från case managern ska se ut.

I Sverige har försöksverksamheter inspirerade av olika case management-program introducerats i samband med införandet av psykiatrireformen 1995. Gemensamt för dessa program är att de erbjuder omfattande och brett upplagda stödinsatser som syftar till att stärka förmågan för personer med psykisk funktionsnedsättning att själv ta ansvar för sina liv och därigenom också förbättra den egna livskvaliteten. De flesta program innefattar därför insatser för att förbättra sociala färdigheter, möjligheter till ett självständigt boende, uppnå arbetsförmåga och åtgärder för att uppnå en meningsfull fritid. I Sverige är insatsen personligt ombud den form av Case Management som används mest.

I projektet kommer medverkande kommuner att ges möjlighet att testa och/eller utveckla metoden Case Management utifrån lokala förutsättningar och behov. För kommuner som redan arbetar enligt metoden finns möjligheten att, genom extern finansiering via socialfonden, arbeta mer metodtroget och resursintensivt, till exempel med de delar av metoden som innebär mobilisering av personligt nätverk och att följa en uppsatt struktur och strategi. Det kan också handla om att erbjuda metoden till fler målgrupper än idag, eller att arbeta teambaserat och parallellt med metoderna Case Management och Supported Employment. Metoden kommer också att kunna användas tidigt i processen för att förebygga och förhindra utanförskap hos unga personer. För de kommuner som ännu inte arbetar enligt metoden innebär projektet en möjlighet att, i liten skala, börja testa att arbeta enligt Case Management tillsammans med någon eller flera av de målgrupper som projektet avser. Projektet innebär också en möjlighet till fördjupad kompetensutveckling och uppföljning av metoden.

MATCHNING FRÅN DAG 1 (MD1)

MD1 är en evidensbaserad matchningsmetod skapad för organisationer som vill stötta personer som anses stå långt från arbetsmarknaden ut i arbete. Framför allt gäller det personer som riskerar att hamna i långtidsarbetslöshet på grund av att de saknar gymnasieutbildning, är födda utanför Europa, har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga eller är över 55 år. Sedan år 2018 är det också fler kvinnor än män som befinner sig i långtidsarbetslöshet.

Syftet med MD1 är att överföra information mellan arbetssökande och arbetsgivare för att nå hållbara matchningar. Med god tillgång till information minskar metoden risken att arbetsgivaren undviker att anställa utifrån diskriminerande rekryteringsstrategier. Det är i första hand en matchningsmetod och innehåller därmed inga rustande insatser. Detta eftersom många rustande insatser som riktar sig till nyanlända arbetssökande fokuserar på att förbereda individen innan hen är "redo" för arbetsmarknaden. Metoden arbetar istället utifrån övertygelsen att den snabbaste läroprocessen sker direkt på arbetsplatsen.

MD1 har använts i privat, kommunal och statlig regi. Även om vissa förutsättningar behöver råda för ett lyckat metodarbete är metoden flexibel och kan anpassas till olika organisationer. Några av utgångspunkterna för metodarbetet är exempelvis att arbeta i team, prioritera arbetssökande med mest behov av stöd samt att upprätthålla horisontella relationer inom teamet och mellan arbetssökande och arbetsgivare.

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. Varje månad analyserar teamet hur många kvinnor respektive män som föregående månad blivit aktuella för rekryteringar, fått komma till intervju, fått praktik samt kommit ut i arbete. Arbetet i teamet är i hög grad tillitsbaserat och sker genom självstyrning utifrån en strukturerad uppföljning bestående av ett antal indikatorer och statistiksammanställningar över resultat.

För att skapa struktur och förutsättningar för att tillämpa metoder och arbetssätt kommer projektet att inspireras av erfarenheterna från ESF-projektet Jämställd etablering. Här finns viktiga lärdomar om hur man kan arbeta med ett framgångsrikt strukturerat matchningsarbete. I projektet avser vi att sprida kunskap och verktyg från projektet och metodarbetet till deltagande kommuner, i syfte att främja arbetssätt som bygger på att prioritera arbetssökande med störst behov, att ta vara på arbetssökandes informella kunskaper och egenskaper på ett strukturerat sätt samt att arbeta aktivt med könsskillnader genom könsuppdelad statistik.

ATT SKAPA FÖRNYELSE OCH BÄTTRE TJÄNSTER MED INVÅNARNA SOM MEDSKAPARE

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.

Tjänstedesignmetoder har alltmer kommit att användas för att ta reda på vilka behov brukare/patienter har, särskilt när man behöver förstå vilka uttalade eller mer svårångade 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.

- att förstå utmaningar och problem ur användarens perspektiv
- att förstå vad som skapar ett värde för användaren och om "rätt" problem blir löst
- att arbeta fram processer som används och uppskattas av användaren

BESKAEFTIGELSE INDIKATOR PROJEKTET (jobb-/sysselsättningsindikatorprojektet BIP)

BIP är både nationellt i Danmark och internationellt sett den hittills mest omfattande vetenskapliga progressionsmätningssstudien som har undersökt vad som faktiskt gör att individer med komplexa problem, till exempel begränsat deltagande på arbetsmarknaden, psykisk/fysisk ohälsa, sociala utmaningar och/eller missbruk 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. Forskningsprojektet startades 2011 och data samlades in från 2013 till och med 2016. I forskningsprojektet har elva indikatorer för anställningsbarhet utvecklats baserat på både nationella och internationella studier. Indikatorerna har under fyra år testats som ett verktyg för att mäta progression i individers arbetslöshetsförlopp. Tio jobbcenter har i över totalt fyra år genomfört upprepade progressionsmätningar på cirka 4 000 arbetslösa individer.

Det är inte progressionsmätningarna i sig som får arbetslösa individer att komma närmare arbetsmarknaden. Det är det målinriktade samarbetet med individerna mellan mätningarna som kan föra dem närmare arbetsmarknaden. Detta arbete består bland annat av att stödja dem att förbättra relevanta kunskaper och kompetenser, vilket vi nu vet ökar deras sannolikhet att söka och hitta jobb.

Resultaten från BIP visar att det arbetsinriktade insatser som praktik, arbetsträning och jobbsök som skapar stegförflyttningar mot arbete. Mobiliserande, sociala och hälsoinriktade ger i sig själva inga stegförflyttningar mot arbete. Det gör de bara om de kombineras med en arbetsinriktad insats. På samma sätt ger en arbetsinriktade insats störst effekt om den kombineras med andra insatser. För individer som inte mottog någon insats alls gick utvecklingen mot arbetsmarknaden bakåt.

Resultaten visar också coachen spelar själv en stor roll i individens stegförflyttning mot arbete. Det finns



ett kausalt samband mellan tron på deltagarens möjlighet att få ett arbete och den reella chansen att få ett arbete. Om coachen byts ut längs vägen så påverkas också progressionen mot arbetsmarknaden. Ett byte av coach minskar enligt studien arbetslösa individers chanser för att hitta arbete med 22 %.

Flera av förbunden har börjat arbeta strukturerat utifrån resultaten i BIP-studien men förbunden vill fördjupa sina, och medlemsorganisationernas, kunskap på området och göra en större gemensam satsning på verksamhetsutveckling utifrån resultaten. I projektet kommer vi genomföra gemensamma kompetensutvecklingsinsatser kring BIP samt erbjuda SKAPA- verktyget för att mäta progression mot arbete.

Arbetet i projektet kommer ske genom parallella insatser, där minst en av insatserna har ett arbetsfokus. Medarbetares tilltro till deltagarens förmåga att få ett arbete kommer att följas upp anonymt och användas som diskussionsunderlag i projektet och i deltagande team.

UTVECKLA ARBETET MED HORISONTELLA PRINCIPER

Konventionen för mänskliga rättigheter kan betraktas som ett etiskt perspektiv: Hur vi har kommit överens om att vi vill att världen ska fungera och vilka värden som ska genomsyra våra länder. Alla människor föds fria och ska ges möjlighet att nå sin fulla potential. Men för att främja eller uppfylla de mänskliga rättigheterna så behövs en särskild rättsordning. Det är en rättsordning som består av nio kärnkonventioner eller rättighetsområden. Här finns till exempel ett rättighetsområde som handlar om att värna sårbara grupper, såsom personer med psykiska, intellektuella och/eller fysiska funktionsnedsättningar. Rätten till utbildning och arbete anges som universella rättigheter för alla människor oavsett kön, etnicitet eller funktionsnedsättning. Utifrån ett sådant perspektiv blir mångfald och inkluderande arbetsplatser centrala mänskliga rättigheter.

Förbunden i länet har lång erfarenhet av att ha arbetat med horisontella principer; jämställdhet, jämlikhet, tillgänglighet och icke diskriminering. I projektet avser vi att fortsätta det ambitiösa arbete som påbörjats i de tidigare MIA-projekten, SamMA-projektet och Rätt stöd för mig. Det innebär att vi kommer att arbeta utifrån ett intersektionellt perspektiv, utifrån samtliga diskrimineringsgrunder, och att vi har ett rättighetsbaserat förhållningsätt. Detta kommer att genomsyra arbetet i de personcentrerade insatser som beskrivits ovan, och i vår utvärdering och uppföljning. De horisontella principerna och perspektiven som vi beskrivit ovan kommer att vara en självklar del av projektets styrning och ledning, de kommer att genomsyra hela styrkedjan och synas tydligt i vår planering av projektets aktiviteter.

Utifrån tidigare erfarenheter av arbete med inkludering i finsam-finansierade insatser, inte minst i de projekt som delfinansierats av ESF så ser vi att det finns mönster i samhället som är svåra att bryta, trots ett tydligt fokus på kompetensutveckling och verksamhetsutveckling.

Inom förbundens finansierade insatser och projekt ser vi samma typ av mönster som via uppföljning och forskning identifierats inom andra arbetsmarknadsinsatser.

- Utrikesfödda deltagare och deltagare med utrikes födda föräldrar är underrepresenterade
- Insatser fördelar sig ojämnt utifrån socioekonomiska förutsättningar
- Fler män än kvinnor får ta del av insatser och mer resurser i insatser läggs på män
- Fler män än kvinnor går till arbete när de avslutar sitt deltagande i projektet

Det aktuella kunskapsläget indikerar också 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.

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

Projektet kommer att ta fram metoder och arbetssätt för att i högre grad än idag arbeta förebyggande, främjande och uppsökande för att nå unga i behov av samordnat stöd. Arbetssätten tas fram, testas och utvärderas på lokal nivå. Det kan handla om nya sätt att möta och informera unga, att samverka med aktörer som möter unga eller att finnas på digitala och fysiska mötesplatser där unga finns. Arbetet med förebyggande, främjande och uppsökande metoder och arbetssätt syftar till att förhindra och förkorta tid i utanförskap, arbetslöshet och/eller sjukfrånvaro, samt att korta och förenkla övergången mellan skola och arbetsliv eller fortsatta studier för projektets unga målgrupper. Arbetet kommer att utvecklas och följas upp i samarbete med projektets forskare/utvärderare.

Projektets medarbetare kommer att arbeta i personcentrerade metoder som vi genom forskning och tidigare projekt och satsningar vet ger effekt vad gäller målet att fler ska delta i arbetsliv- och samhällsliv samt att sjukfrånvaron ska minska. Genom uppföljningar av tidigare projekt och insatser vet vi att målgrupperna upplever en ökad egenmakt och delaktighet genom det stöd som ges via insatserna Supported Employment, Supported Education och Case Management. De valda metoderna har stark evidens för att fungera om man arbetar metodtroget. Metodtrogenheten kommer att följas upp kontinuerligt och varje delprojekt kommer att lägga en plan för sina identifierade utvecklingsområden.

Erfarenheter från tidigare projekt har visat att personalen ofta tycker att det är utmanande och tidskrävande att tillämpa de valda metoderna och arbetssätten i förhållande till Finsam-lagstiftningens målgrupper. Att både stötta individer med komplexa utmaningar som ofta står helt utan andra stödsatser från samhället i kombination med att ta arbetsgivarkontakter för deltagares räkning och att sedan följa upp på arbetsplatsen där deltagare som har liten erfarenhet av arbetsmarknaden och kan behöva så kallat "ett till ett"-stöd där man går bredvid personen i samtliga arbetsmoment under en längre introduktionsperiod upplevs vara svårt att få ihop. Kompetensutveckling som efterfrågats av personal i tidigare projekt är bland annat hur metoden har tillämpats på ett bra sätt för personer som exempelvis har olika former av neuropsykiatriska funktionsnedsättningar och/eller intellektuell funktionsnedsättning. Det har också identifierats att personalen lägger mer tid och kraft i de tidigare metodstegen i relationsbyggandet med individen snarare än arbetsplatsanalys, anpassningar och stöd och uppföljning på arbetsplatsen. I tidigare projektsatsningar är det inte alltid som personal har arbetat med direkta arbetsgivarkontakter. I stället har man "lämnat över" till ordinarie verksamhet när man upplever att individen kommer närmare en arbetsträning eller anställning. Sedan är det ofta oklart om individen fått ytterligare stöd mot arbete.

Tanken är att varje delprojekt utifrån sitt utgångsläge ska utveckla sitt arbete avseende stärkt arbetsfokus (arbetsgivarkontakter, stöd och anpassningar på arbetsplatsen och uppföljningsstöd) och låga trösklar (att fler ska erbjudas möjlighet att delta i insats) utifrån kartläggning av vilka målgrupper inom Finsam som inte nås i tillräcklig utsträckning idag och att fler nås utifrån de diskrimineringsgrunder som starkt påverkar tillgången till arbetsmarknadspolitiska insatser och arbetsmarknaden (kön, hudfärg, etnicitet, funktionsnedsättning).

Ett särskilt fokus kommer att ligga på att möjliggöra samarbeten med arbetsgivare som är intresserade av att anställa personer ur målgruppen, och att ge ett resursintensivt och långsiktigt stöd på arbetsplatsen.



Arbetsgivarsamverkan utformas lokalt utifrån befintliga strukturer och kanaler. Arbetsgivarkoordinatorns roll är i första hand att koppla ihop befintliga aktörer, skapa nätverk för samverkan som inkluderar arbetsgivares perspektiv, och bidra med kompetensutveckling till personal, samverkanspartners och arbetsgivare. Arbetet syftar till att skapa tydliga vägar till arbete och bättre förutsättningar att matcha kompetensen hos personer som anses stå längst från arbetsmarknaden med lokala arbetsgivares behov av arbetskraft. Koordinatören ingår också i ett länsgemensamt nätverk av koordinatörer för kompetensutveckling, matchning och arbetsgivarkontakter.

Genom ett tydligt fokus på kompetensutveckling i tätt samarbete med kompetensutvecklingsprojekt POA1 avser vi att stärka kunskap och kompetens inom och projekten och i ordinarie verksamheter. Detta arbete tar sikte på målbilden om att höja kunskapen om de ska horisontella principerna som tydligt handlar om de diskriminerande och ojämlika strukturer som råder i arbetsliv och samhällsliv. Arbetet handlar också om att öka kunskapen om samverkan och personcentrerade metoder. Kompetensutvecklingen sker genom digitala och fysiska seminarier och föreläsningar, genom metodhandledning och genom gemensamma analysseminarier. Vi kommer att ta fram tydliga metodhandledningar som ger projektets medarbetare ett stöd i arbetet med de metoder som vi valt ut för arbetet i projektet.

Projektet har genom sin omfattning och koppling till lärosäten ett tydligt fokus på strategisk påverkan och en ambition att påverka de strukturer som gör det svårt för samordningsförbundens målgrupper att aktivt delta i arbetsliv och samhällsliv. Vi bygger en projektstruktur där utmaningar i samverkan lyfts upp i hela styrkedjan och där vi jobbar med kontinuerliga aktiviteter för att synliggöra hinder och även att visa på nya, kreativa och konstruktiva sätt att lösa problemen. Arbetet bedrivs lokalt, regionalt och nationellt. Avsikten är att bidra till minskad diskriminering inom arbetslivsinriktad rehabilitering och på arbetsmarknaden samt att öka kunskapen om de ojämlika skillnader som finns när det gäller de stödinsatser som ges.

Aktiviteter till deltagare utformas i respektive delprojekt med särskilt fokus på ökad delaktighet i arbets- och samhällsliv.

Obligatoriska aktiviteter i projektet är;

- Ett personcentrerat stöd utifrån någon av metoderna SE, Sed och CM med fokus på etablering/återetablering i arbete/studier
- Parallella insatser varav minst en är arbetsfokuserad
- Uppföljning av deltagares progression mot arbete/studier och uppföljning av deltagares jämlika och jämställda möjligheter att ta del av arbetsinriktade insatser

Valbara aktiviteter för deltagare kan exempelvis innefatta;

- Kompetensutveckling för att öka kunskapen om vilka arbeten som finns och hur vägen dit ser ut
- Gruppaktiviteter i syfte att minska självstigma och öka den sociala självsäkerheten
- Språkstödande insatser/aktiviteter
- Teambaserade arbetssätt

Aktiviteter till personal i projektet utformas regionalt i samverkan med kompetensutvecklingsprojektet POA1.

Obligatoriska aktiviteter i projektet är;

- Delta i metodhandledning och gemensamma analysseminarium
- Medverka i projektets uppföljning/utvärdering genom enkäter, djupintervjuer och fokusgrupper

Valbara aktiviteter till personal i projektet och hos ordinarie aktörer är

- Delta i inspirationsföreläsningar

Aktiviteter för att främja samverkan mellan projektets deltagande aktörer utformas på lokal och regional



nivå.

Obligatoriska aktiviteter i projektet är;

- Att delta i lokala/regionala styrgrupper
- Att medverka i att lyfta avvikelser i projektet och att, i den mån det går, undanröja hinder för jämställt och jämlikt deltagande i insatser och för att individen (på sikt) ska kunna nå målet arbete eller studier
- Att samverka med arbetsgivare och involvera arbetsgivare i utformningen av vilket stöd som ges på arbetsplatsen.

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

Omgående efter att vi fått beslut från ESF om beviljade projektmedel kommer vi att påbörja en rad förberedande aktiviteter. Vi siktar på att starta projektet under mars 2023 då vi påbörjar aktiviteter som syftar till att kunna gå i gång med insatser för projektets deltagare så snart som möjligt under vårterminen.

Det handlar bland annat om att påbörja rekrytering av projektets medarbetare. Vi kommer att rekrytera medarbetare till centralt projektstöd och till arbetet i de personcentrerade insatserna. I dialog med de olika delprojekten, Samordningsförbunden och dess medlemmar, så kommer vi att påbörja arbetet att teckna projektåtaganden och i samband med detta göra en mer detaljerad planering av arbetet på lokal nivå. Vi kommer att arbeta för att säkerställa att vi har medarbetare på plats enligt tidsplanen samt förbereda för inflöde till insatserna. Detta sker i nära dialog med kommunerna, Försäkringskassan, hälso- och sjukvården. Men också i nära dialog med intresseorganisationer. Utöver detta avser vi att lägga en grund för det förebyggande, främjande och uppsökande arbetet.

Vi kommer att bygga en projektorganisation där vi har genomförandeprojektet och kompetensutvecklingsprojektet inom en och samma organisation. Därför kommer nedan nämnda aktiviteter göras i tätt samarbete och medarbetare i respektive projekt har en kontinuerlig dialog med varandra. Målbilden är att de två projekten ska "gå hand i hand" och ge mervärde utifrån projektens målformuleringar.

Vi kommer att arbeta med samsyn kring mål, syfte, kultur och värdegrund mellan projektets aktörer. 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. Det är också viktigt 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.

Delprojekten kommer också att tilldelas ett ansvar att hålla fokus på de temaområden som ska genomsyra projektets arbete och organisation: metodarbete/arbetsgivararbete, inkluderingskompetens, datadriven verksamhetsutveckling/pilot jämlikhetsdata, delaktighet, processutveckling/processstöd. Konkret kommer det att innebära att det delprojekt som ansvarar för ett särskilt temaområde har ansvar att stödja övriga delprojekt inom detta arbete. I projektets inledande fas behöver respektive delprojekt därför lägga tid på att ta fram, förankra och samordna sitt temaområde lokalt och i projektorganisationen.

Våra planerade aktiviteter i projektets inledande fas innefattar;

- Rekrytering av medarbetare till regional projektorganisation och delprojekt. Tillsätta styrgrupper lokalt och regionalt.
- Informera om projektets ekonomiska- och administrativa delar med tidsrapportering, redovisning och budgetarbete etc.
- Rigga rutiner för administration och ekonomi rutinerna, exempelvis deltagar- och personalportal
- Ta fram en tydlig tids- och aktivitetsplan som förankras i hela projektets styrkedja och organisation. Sätta tider för utbildningsinsatser och säkerställa att dessa sker i samarbete mellan kompetensutvecklingsprojekt (POA1) och genomförandeprojekt (POA2). Sätta datum för styrgruppsmöten och gemensamma inledande



workshops och uppstartsträffar. Fira uppstarten med kick-off.

- Ta fram avsiktsförklaringar och/eller projektåtaganden i dialog med medverkande aktörer

- Förbereda arbetet med strategisk påverkan. Starta upp en strategisk referensgrupp samt referensgrupp för målgruppsorganisationer. Informera och tydliggöra uppdraget för projektmedarbetare och projektets styrgrupp, förbundens medlemmar

- Gå ut med förfrågan till lärosäte om samarbete. Göra en LOU/konkurrensutsättning kopplat till forskare se ex SamMA och Rätt stöd för mig!

- Ta fram kommunikationsplan, grafisk profil och aktiviteter såsom hemsida, nyhetsbrev, workshops, uppstartskonferenser

- Ta fram metodhandledning för Supported Employment och arbetsgivararbete samt Supported Education och Case management.

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

Beskriv deltagarnas planerade väg genom projektet.

Det kommer att finnas lokala skillnader i flödet till och genom projektet men i huvudsak kommer det att kunna se ut så här:

Deltagare remitteras från någon av samordningsförbundens medlemsorganisationer eller kommer till våra insatser genom en "egen anmälan" (det vill säga på eget initiativ).

Grundtanken är att det i varje delprojekt ska finnas ett team bestående av SE-handledare, Case managers och/eller handledare inom Supported Education som en "basbemanning". Stöd kommer att ges från arbetsgivarkoordinatorer och förhållningssätt utgår ifrån BIP/SKAPA. Kunskapshöjande insatser kommer att ske kontinuerligt i nära dialog med kompetensutvecklingsprojektet. Deltagande i projektet innebär också att utvärdering genomförs i nära samarbete med forskare och lärosäten.

Deltagare kommer att, utifrån sina behov ges stöd från projektets SE-handledare, Case manager eller handledare inom Supported Education. Utifrån deltagarens behov kan det vara aktuellt att t ex SE-handledare och Case manager, eller annan stödperson arbetar parallellt för att ge deltagaren bästa möjliga stöd.

Utöver den "basbemanning" som beskrivits ovan så finns viss lokal variation genom att förbunden själva finansierar tjänster och insatser utifrån lokala behov. Det kan handla om medarbetare i myndighetsgemensamma team, arbetsträningsplatser på arbetsintegrerande sociala företag, mobiliserande kurser, hälsokoordinatorer, vårdgivarkoordinatorer etc. Detta är roller och funktioner som integreras nära det övergripande projektupplägget. Syftet är att stärka upp med resurser som ger effekter för arbetet med målgruppen - och för att öka möjligheter till etablering på arbetsmarknaden eller att komma till studier och på så sätt få en mer stabil ekonomisk situation.

De olika delprojekten kommer att välja varierande inriktning kring om man arbetar med hela åldersspannet eller om man särskilt riktar in sig på unga vuxna. Den forskning som sker på projektet kommer särskilt att ta sikte på det som delprojekten har gemensamt dvs "basbemanningen".

En kartläggning av deltagarens önskemål, behov och motivation påbörjas och därefter startar arbetet i en personcentrerad insats enligt de beskrivelser vi gjort av SE, SEd, Case Management i avsnittet om metoder och arbetsätt.

Målbilden är att deltagare så snart som möjligt kommer ut på en arbetsplats eller till en utbildningsinsats. Samverkan sker mellan projektet och ordinarie aktörer med en gemensam målbild om ett samordnat stöd som sammantaget leder vidare mot arbete eller studier. Projektet säkerställer stöd och anpassningar löpande.

Vid anställning, praktik och arbetsträning ges stödet till både deltagaren och till arbetsgivaren. När/om det blir aktuellt med en anställning med anställningsstöd så håller vi en nära dialog med Arbetsförmedlingen.



Vid en utbildningsinsats ges stöd till deltagaren och mentor, lärare och medarbetare på skolan. Vid frågor om ersättning och uppföljning av det samordnade stödet sker en nära dialog med personens handläggare på Försäkringskassan eller kommunens ekonomiska bistånd.

Med projektet vill vi, genom uppsökande aktiviteter, nå ut till de målgrupper som tidigare inte fått stöd - eller har fått det i mindre omfattning. Detta kommer innebära att vi lägger fokus på att vara på nya fysiska och digitala platser för att nå till dessa personer. De förebyggande, främjande och uppsökande aktiviteterna utformas lokalt i nära samarbete med forskare/utvärderare.

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

Vi utgår från samordningsförbundens ordinarie strukturer och samarbetsvägar för att nå planerat antal deltagare. Förankring av projektiden har pågått sedan hösten 2021, vilket medför att förbundens medlemmar hunnit förbereda för ett inflöde till insatser och stöd. Förbunden har tills nyligen arbetat i det länsgemensamma projektet MIA vidare, och har därigenom stor vana att hantera större inflöden av deltagare genom en länsgemensam struktur.

Direkt när projektmedel beviljats från ESF kommer vi att påbörja aktiviteter för att säkra inflödet till projektet. Projektägare och delprojekt kommer att gå ut med information till de kommuner som deltar i projektet genom ett samordningsförbund samt till Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och till utförare av hälso- och sjukvård i berörda kommuner. Vi kommer att informera om projektets upplägg, målgrupp och det stöd som kommer att kunna ges genom projektet. Vi kommer också att gå ut med instruktioner om att förbereda för inflöde av deltagare.

Det finns ett uppdämt behov av stöd till de målgrupper som beskrivits ovan och vi kommer att arbeta aktivt för att erbjuda stödet. Projektet kommer att arbeta uppsökande för att bjuda in till projektdeltagande.

När beslut har fattats av ESF och när projektägaren har information om hur mycket medel som beviljats så startar en dialog mellan förbunden om fördelning av resurser utifrån de behov som finns samt utifrån de volymer av deltagare som respektive delprojekt bedömer sig kunna ge ett stöd till under projektiden. Volymer och tilldelade resurser kommer att justeras i respektive projektåtagande. Projektägaren kommer sedan kontinuerligt att följa upp att delprojekten fullföljer sina åtaganden.

Vi värdesätter hög kvalitet i deltagararbetet och utgår därför, när vi beräknat antalet deltagare per handledare, från riktlinjer i de evidensbaserade metoderna Supported Employment, Case management och Supported Education. Vi beräknar vi att varje heltidsarbetande medarbetare ska kunna ge stöd åt ca 36 deltagare under projektiden.

Delprojektens volymmål och genomströmningstider kommer att följas upp via lokala och regionala styrgrupper, men även om projektets ambition är att ge stöd åt så många personer som möjligt är projektet inte ett volymprojekt och vi kommer inte arbeta med några volymmål. I det fall antalet deltagare gravt understiger det förväntade antalet deltagare i projektet kommer prognosen för antal deltagare att justeras nedåt under projektets andra år.

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.

Som tidigare nämnts har förbunden redan i dagsläget (september 2022) tillgång till medarbetare med rätt kunskap och kompetens som kan frigöras för arbete i projektet. Om svårigheter uppstår kommer vi att över förbunds- och organisationsgränser hjälpas åt att säkerställa att projektet har de resurser som krävs för att uppnå ställda projektmål och genomföra planerade aktiviteter (Se avsnitt 6.1 för beskrivning).

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

När vi får beslut från ESF om medel för projektgenomförande kommer rekryteringsprocesser att påbörjas. Vi planerar för projektstart den 1 mars 2023. Då räknar vi med att ha projektledare, administrativt- och ekonomiskt projektstöd på plats tillsammans med delprojektledare och lokala stödfunktioner. Den 1 april startar projektets genomförande med medarbetare i de personcentrerade insatserna.

I deltagararbetet krävs att handledarna i tillräckligt stor utsträckning behärskar olika metodiska tillvägagångssätt i samarbetet med individer för att skapa progression mot ett relevant och realistiskt jobb- eller studiemål. I organiseringen av det individuella stödet bör det finnas ett gemensamt vägledande värde och ramar för verksamheten som stödjer ett jobbfokuserat tankesätt.

De kvalitéer hos medarbetare som lyfts fram i som betydelsefulla inom MD1 tar vi med oss in som en vägledande princip i sammansättning av såväl den regionala som den lokala organiseringen. I rollen som medarbetare bör man ha en positiv människosyn, vilja jobba med jämställdhet och jämlikhet, tycka om att jobba med både arbetssökande och arbetsgivare och/eller studieranordnare på ett prestigelöst sätt och tycka om att arbeta i team.

Hög kvalitet i deltagararbetet, det personcentrerade stödet, är väsentligt och projektet utgår därför ifrån riktlinjer i de olika metoderna Supported Employment, Case Management och Supported Education när det gäller beräkning av antal deltagare per handledare (se ovan).

Varje delprojekt har redan i dagsläget (september 2022) medarbetare med rätt kunskap och kompetens som kan frigöras för arbete i projektet. Det handlar framför allt om medarbetare som tidigare arbetat i MIA-projekten, SamMA-projektet och Rätt stöd för mig men inte uteslutande. Även hos Finsams medlemmar finns tänkbare medarbetare till ett kommande projekt. Projektet avser att göra en breddad rekrytering för att lyckas bättre med större representation och inkludering därför kommer också en del nyrekryteringar att prioriteras.

Vi planerar att utifrån tidigare kunskap och erfarenheter ge stöd till medarbetare i hela projektorganisationen. Det tror vi är av stort värde för att utveckla samverkan och stödet till målgrupperna ytterligare. Stödet avser löpande kompetensutvecklingsinsatser inom de personcentrerade metoderna, om behov av samverkan, helhets- och medborgarperspektiv. Det handlar också om fortlöpande kompetensutvecklingsinsatser inom de horisontella principerna - detta i syfte att få syn på och motverka diskriminerande strukturer på arbetsmarknaden och i våra arbetssätt (gällande t ex jämställdhet mellan kvinnor och män, diskriminering på grund av rasism och funktionsnedsättning).

Kompetensutvecklingsinsatserna ges till medarbetare som arbetar direkt i mötet med våra målgrupper och projektdeltagare men också till medarbetare och chefer hos berörda parter som t ex Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, kommunernas olika förvaltningar och hälso- och sjukvården. Stödet till medarbetare i projektet handlar också om att vi tar fram metodstöd för att säkerställa att vi arbetar så metodtroget som möjligt. I analysseminarier och kollegial handledning kommer vi, genom projektiden, ha en fortlöpande dialog om det stöd som vi ger till projektets deltagare och hur det vid behov kan utvecklas.

Samordningsförbunden i Stockholms län har finansiell kapacitet och erfarenhet av att driva stora ESF-projekt. Vi har även möjlighet att skala ner projektet i det fall att söka resurser inte finns tillgängliga i den sammanlagda utlysningsspotten.



Ekonomi - Finansiering

Kostnad per deltagare - direkta kostnader: 104603

Kostnad per deltagare - totala kostnader: 152728

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

Vi värdesätter hög kvalitet i deltagararbetet, det personcentrerade stödet, och utgår ifrån riktlinjer i de olika metoderna Supported Employment, Case Management och Supported Education när det gäller beräkning av antal deltagare per handledare. Projektet har som ambition att nå åtminstone 2000 projektdeltagare (se kommentar om detta nedan). Vi bedömer att vi har förutsättningar att lyckas med detta om vi beviljas de medel som vi ansökt om, vilket motsvarar 55 personer som arbetar i de personcentrerade insatserna. Vi utgår ifrån metoder som har stöd i forskningen när det gäller att ge stöd till de målgrupper som står långt ifrån arbete och som behöver ett samordnat stöd från flera aktörer. Vi har utifrån detta beräknat att varje projektmedarbetare i genomsnitt kan arbeta med ca 36 projektdeltagare under hela projektiden.

För att nå målet om 2000 projektdeltagare förutsätts att vi tilldelas de medel som vi har ansökt om för genomförande av projektet. Vi ansöker om "full finansiering" från ESF, det vill säga vi ansöker om de 113 miljoner kronor som ligger i utlysningen. Vi ser behov i den omfattningen och vet sedan tidigare projekt och satsningar att vi kan nå ut med direkt stöd till avsedda målgrupper. I förankringsarbetet har vi beslutat att en fördelning av beviljade medel kommer att ske utifrån respektive delprojekts behov och det antal deltagare som man har kapacitet att ge stöd under projektiden. Tilldelas projektet en mindre summa än de 113 miljoner som vi ansökt om så kommer vi ha resurser att organisera ett färre antal medarbetare och därmed når projektet ut till färre projektdeltagare (vilket innebär att färre personer går ut i arbete, studier och egen försörjning).

Kostnaden per deltagare motsvarar det upplägg som våra tidigare socialfondsprojekt har haft. De nya schablonerna som inkluderar ett ännu högre påslag än tidigare får konsekvensen att medlen räcker till färre deltagare per medarbetare.

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

Vi ser inga svårigheter med att nå planerad medfinansiering i projektet. Det beror på att Samordningsförbunden kommer att finansiera egen personal och personal från våra medlemsmyndigheter i projektet. Denna finansiering kommer vi att använda som projektets medfinansiering. Utifrån tidigare genomförda socialfondsprojekt, med liknande upplägg kring medfinansiering, har vi inte haft några betydande problem att nå planerad medfinansiering. När vi nu ser att medfinansieringsgraden för aktuellt projektet har sänkts, så ser vi inte någon risk för att nå planerad medfinansiering.

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



beskattningsårenHar 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 framtagen 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 genomförandeprojektet kommer de externa tjänster som är aktuella framförallt vara kopplade till att ge stöd till medarbetare att utföra sitt arbete med hög kvalitet. Det handlar t ex om externa tjänster för handledning och/eller till utbildningsinsatser och föreläsare inom särskilda fokusområden.

Vi kommer också behöva externa tjänster kopplat till projektets uppföljning och utvärdering. Det kan då handla om forskare från lärosäten, uppföljning och följeforskning genom konsulter.

För att kommunicera projektets resultat kan det bli aktuellt att anlita externa moderatorer eller föreläsare.

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

För utbildnings- och kompetensutveckling kommer vi i huvudsak 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.

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.

Utbildare, när den interna kompetensen hos projektmedarbetare eller deltagande aktörer saknas
Expertis hos specialistmyndigheter

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 projekttid 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.

Projekttiden har sedan utvecklats vidare och stämts av i de lokala beredningsgrupperna och styrgrupperna hos Samordningsförbunden, i samordningsförbundens styrelser samt hos Arbetsförmedlingens och Försäkringskassans regionledning. I MIA Vidares regionala styrgrupp har projekttiden 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) och dels en operativ övergripande styrgrupp och lokala styrgrupper.

STRATEGISK REFERENSGRUPP

Avsikten är att vår strategiska referensgrupp kommer att bestå 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 engagerar vi under hösten 2022.

Referensgruppens roll är dels att vara mottagare av projektets resultat och dels att ta del av den avvikelserapportering som kommer att pågå löpande. 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 projektets 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 förbundschefen) 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 stora grupper lämnas utanför den reguljära arbetsmarknaden.

Vi har också stora kompetensförsörjningsutmaningar som behöver lösas på nya sätt. 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. Stödet till dessa målgrupper finns - men når lågt ifrån alla och är för komplicerat och komplext utformat för att komma individen till gagn.

Forskning och tidigare projekt visar att personer som står utanför arbetsmarknaden är i behov av ett samordnat stöd från flera aktörer för att kunna få och behålla ett arbete - men ingen har uppdraget att samordna utifrån ett helhetsperspektiv.

Samordningsförbunden finansierar insatser för dem som inte får det stöd de behöver inom ramen för ordinarie verksamheter. Genom samordningsförbundens konstruktion utgår parternas representanter från ett medborgarperspektiv i stället för ur ett organisatoriskt perspektiv, vilket ger ett utrymme för att inom



det samlade ansvarsområdet arbeta aktivt för att nå de målgrupper som har störst behov av samordnade insatser. Här finns stora möjligheter att göra skillnad.

Projektet ska verka för att minska ekonomisk utsatthet och öka möjligheterna till etablering och återinträde på arbetsmarknaden för kvinnor och män som anses stå särskilt långt från arbetsmarknaden. Vi vill göra det möjligt för fler personer att delta i arbetsliv och samhällsliv. Vi tar sikte på att utmana de diskriminerande strukturer som medför att många personer hindras att komma ut i jobb. Vi vill möjliggöra ett enklare inträde till arbetsmarknaden och en mer hållbar etablering i arbete eller studier personer som anses stå långt från arbetsmarknaden.

Vår avsikt är att bidra till:

- Minskad arbetslöshet och sjukfrånvaro hos samordningsförbundens målgrupper
- Öka övergångar till arbete eller studier
- Minskad diskriminering inom arbetslivsinriktad rehabilitering och på arbetsmarknaden
- Nya sätt att lösa strukturella med utmaningar med samverkan lokalt, regionalt och nationellt.

Projektet kommer att erbjuda parallella, samordnade insatser där Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, kommunen och hälso- och sjukvården samverkar utifrån individens behov. Vi kommer arbeta i en läns gemensam struktur för kompetensutveckling och lärande. Vårt arbetssätt präglas av att erbjuda ett personcentrerat stöd mot arbete eller studier utifrån metoderna Supported Employment, Supported Education och Case management. Lärdomar och kunskaper från det danska forskningsprojektet BIP (Beskæftigelses Indikator Projektet jobb-/sysselsättningsindikatorprojektet) och Arbetsförmedlingens Matchning från dag 1 genomsyrar förhållningssätt och metodarbete som ligger väl i linje med valda metoder och arbetssätt. Utöver detta kommer fokus att vara på aktiva och samordnade arbetsgivarkontakter och mer uppsökande och förbyggande verksamheter för unga vuxna.

Projektet bedrivs i tre olika spår, två genomförandeprojekt riktade till unga respektive personer upp till 65, samt ett kompetensutvecklingsprojekt för att åstadkomma ett större, läns gemensamt lärande om vilka metoder och arbetssätt som är verkningsfulla och hur de kan tillämpas i ordinarie verksamhet. 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.

Projektet blir också en möjlighet för att göra läns gemensamma 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 genomförs under perioden 31 mars 2023 till 31 mars 2026.

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, especially for those individuals who have a weak foothold on the labour market.



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.

The project will contribute to an enhanced collaboration between actors within vocational rehabilitation. Coordinating Agencies (samordningsförbund) finance measures for the benefit of clients risking falling through the cracks of the welfare system, i.e., individuals who tend to not receive the support they need within the standard programs of different public authorities. Through the establishment of coordinating agencies, the aim is to put the clients' needs at the center of attention rather than the organisational perspectives of the authorities involved. The intention is to create a space within the collective area of responsibilities of the organisations involved for active work to reach those groups in greatest need of coordinated measures.

The project will contribute to fight poverty and to create more stable life- and work conditions for people who have a weak foothold on the labour market. This will take place by challenging structures of discrimination and enable access to the labour market and education.

The aim of the project is to:

- Reduce unemployment and sick leave.
- Increase transition to employment or studies.
- Challenge discrimination within vocational rehabilitation and the labour market.
- Find new ways of solving structural challenges within vocational rehabilitation.

The project will offer individual oriented, parallel, and joint measures in collaboration with the Swedish Social Insurance Agency (Försäkringskassan), the Swedish Employment Service (Arbetsförmedlingen) and the health services and municipalities of Stockholm County.

The project will offer support-based methods based on Supported Employment (SE), Supported Education (SEd) and Case Management (CM) as well as on experiences from the Danish BIP-study (Beskæftigelses Indikator Projektet). The project will also include development of employer-contacts and outreach work to reach young adults.

The project will offer activities for both young adults and middle-aged up to 65. The project aims to closely collaborate with POA1, developing skills amongst public actors, in which staff in this project will be a part of.

The project will also enable a country-wide monitoring and evaluation. Collaboration with researchers and universities will be an important part of these evaluations to increase learning. Data-driven monitoring will also be tested to combat discrimination.

Close collaboration with those concerned will take place within the project. Service Design will be used throughout the project.

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 31 of march 2023 to 31 March 2026.



Ekonomi - Budget

Kostnader	112 956 464 kr
Budgeterad medfinansiering från projektet	46 %
Krav på medfinansiering från projekt	46 %

ESF-stöd

Kostnader socialfond	
Personal	209 206 464 kr
Leda hela projektet	4 518 612 kr
Hålla metodarbeten och arbete med horisontella principer	6 251 288 kr
Utreda projektet och arbeta med forskarna	1 667 660 kr
Kommunicera	1 667 660 kr
Arbeta som ekonom i projektet	2 064 258 kr
Projektledare lokalt projekt Samordningsförbundet östra Södertörn	4 167 526 kr
Projektledare lokalt projekt Samordningsförbundet östra Södertörn	4 167 526 kr
Projektledare lokalt projekt Samordningsförbundet östra Södertörn	4 167 526 kr
Projektledare lokalt projekt Samordningsförbundet östra Södertörn	4 167 526 kr
Projektledare lokalt projekt Samordningsförbundet östra Södertörn	4 167 526 kr
Projektledare lokalt projekt Samordningsförbundet östra Södertörn	4 167 526 kr
Projektledare lokalt projekt Samordningsförbundet östra Södertörn	4 167 526 kr
Hjälpa och stödja projektchef	804 176 kr
I delprojekten kommer det finnas 8 medarbetare (SE, CM och SEd), lokala variationer förekommer	23 322 540 kr
I delprojekten kommer det finnas 8 medarbetare (SE, CM och SEd), lokala variationer förekommer	23 289 598 kr
I delprojekten kommer det finnas 8 medarbetare (SE, CM och SEd), lokala variationer förekommer	23 289 598 kr
I delprojekten kommer det finnas 8 medarbetare (SE, CM och SEd), lokala variationer förekommer	23 289 598 kr
I delprojekten kommer det finnas 8 medarbetare (SE, CM och SEd), lokala variationer förekommer	23 289 598 kr
I delprojekten kommer det finnas 8 medarbetare (SE, CM och SEd), lokala variationer förekommer	23 289 598 kr
I delprojekten kommer det finnas 8 medarbetare (SE, CM och SEd), lokala variationer förekommer	23 289 598 kr
I delprojekten kommer det finnas 8 medarbetare (SE, CM och SEd), lokala variationer förekommer	23 289 598 kr
Intäkter	0 kr

Kostnader regionalfond

Kostnader regionalfond	
Personal	0 kr
Ersättning / lön till deltagare	
Arbetslösa deltagare	
Deltagarersättning	0 kr

Offentlig medfinansiering



Offentligt bidrag i annat än pengar	
Personal	0 kr

Övrig offentlig ersättning	
----------------------------	--

Projektägare - andel av kostnader	13 750 000 kr
-----------------------------------	---------------

	13 750 000 kr
Samverkanspart - andel av kostnader	82 500 000 kr

13 750 000 kr

13 750 000 kr

13 750 000 kr

13 750 000 kr

13 750 000 kr

Kontant medfinansiering	13 750 000 kr
	0 kr

Privat medfinansiering

Privata bidrag i annat än pengar	
----------------------------------	--

Personal	0 kr
----------	------

Övrig Privat medfinansiering	
------------------------------	--

Projektägare - andel av kostnader	0 kr
-----------------------------------	------

Samverkanspart - andel av kostnader	0 kr
-------------------------------------	------

Kontant medfinansiering	0 kr
-------------------------	------

