

144587 – Vägar till egen försörjning

Slutrapport



Östersund

Juni 2022

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDANDE ORD.....	3
2. SAMMANFATTNING	4
3. INLEDNING	7
3.1 PROJEKT 144587 – VÄGAR TILL EGEN FÖRSÖRJNING.....	7
3.2 PROJEKT 144587S ARBETSMETOD.....	7
3.3 UTVÄRDERINGENS MATERIAL	8
3.4 UTVÄRDERINGENS UPPDRAG	8
4. RESULTAT	9
4.1 PROJEKTETS MÅLUPPFYLLELSE	9
4.2 DELTAGARNAS PERSPEKTIV	21
4.2.1 DELTAGARNAS STÖRSTA UPPLEVDA EFFEKTER	22
4.2.2 KAN NÅGOT FÖRBÄTTRAS	22_Toc107212773
4.2.3 ARBETE OCH STUDIER.....	23
4.2.4 BEMÖTANDE OCH TID	23
4.2.5 JÄMSTÄLLDHET	24
4.2.6 TILLGÄNGLIGHET	25
4.2.7 ICKE-DISKRIMINERING.....	26
4.3 ÖVERGRIPANDE KOMMUNGEMENSAMMA AKTIVITETER.....	28
4.4 ARBETSTRÄNINGSARENORNA	28
4.4.1 PROJEKTETS ARBETSMETOD	35
4.5 DELPROJEKTLEDARNAS PERSPEKTIV.....	39
4.5.1 PROJEKTETS STYRKOR OCH MEST UPPSKATTADE OMRÅDEN	39
4.5.2 UTMANINGAR.....	41
4.5.5 SAMVERKAN MELLAN DELTAGANDE KOMMUNER HAR ÖKAT	42
4.5.6 ARBETET MED MÅLGRUPPEN HAR EFFEKTIVISERATS.....	43
4.5.7 KOMMUNÖVERGRIPANDE AKTIVITETER.....	44
4.5.7 JÄMSTÄLLDHET	45
4.5.8 TILLGÄNGLIGHET	48
4.5.9 ICKE-DISKRIMINERING.....	51
5. IMPLEMENTERING.....	55
6. PROJEKTET HAR BIDRAGIT TILL UTLYSNINGENS SYFTE	58
7. SLUTSATSER OCH REKOMMENDATIONER	60
BILAGA 1 MINSKAT FÖRSÖRJNINGSTÖD PER KOMMUN	62

1. INLEDANDE ORD

Denna rapport avslutar och dokumenterar utvärderingens tredje och sista fas – Slutrapportering (avser perioden 2020-03-24 till 2022-06-30). Denna fas är en formell avslutning av den löpande resultatrapportering och det gemensamma arbete som har genomförts tillsammans med projektets styr-och projektgrupp i workshops, intervjuer och diskussioner. Rapporten syftar till att:

- 1) Visa projektets slutgiltiga måluppfyllelse.
- 2) Presentera de framgångsfaktorer kopplat till projektets arbetsmetod som bidrar till långsiktiga effekter samt de eventuella faktorer som gjort att projektet inte nått sin fulla potential.
- 3) Utvärdera projektets arbete med jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering med konkreta exempel.
- 4) Redogöra för projektets arbete med implementering och ge en sammanfattande bedömning av graden av implementering i projektet.
- 5) Presenteras hur samverkan och samordning har fungerat i projektet såväl mellan projektets samverkande kommuner, övriga samverkansparter och regionalt.
- 6) Bedöma huruvida projektet har bidragit till utlysningens syfte.
- 7) Presentera utvärderingens slutsatser och rekommendationer.

Observera att slutsatser och rekommendationer inte är några ”absoluta sanningar” utan vår kvalificerade och ödmjuka bedömning med målsättningen att skapa reflektion och lärande – att bidra till ett bättre projekt. Rapporten är primärt skriven till projektledning, projektägare och deltagande kommuner men kan med fördel användas för att sprida information till projektets finansiärer, intressenter samt målgrupp.

Med ambitionen att projektets parter ska lära och få nytta av innehållet i rapporten så är upplägget anpassat för detta ändamål. Därför inleds rapporten med en sammanfattning, inledning, reflektioner, identifierade styrkor och utmaningar som framkommit. Därefter kommer resultatet med måluppfyllelse, djupintervjuer med deltagare, projektmedarbetare och styrgruppsrepresentanter som underbygger reflektionerna. Rapporten avslutas med utvärderingens slutsatser och rekommendationer.

2. SAMMANFATTNING

Projektet har uppnått de flesta av sina mål och indikatorer, även om några emellertid återstår och har som helhet en ganska god måluppfyllelse. Totalt har i juni 2022 230 deltagare tagit del av projektet (110 kvinnor och 120 män), vilket är över planerat deltagarantal.

PROJEKTET HAR BIDRAGIT TILL ATT MINSKA MÅLGRUPPENS FÖRSÖRJNINGSSTÖD

Projektet har exempelvis haft som mål att minska deltagarnas försörjningsstöd och stötta dem att hitta vägar till egen försörjning. Totalt har i juni 2022 23 av 36 avslutade deltagare¹, dvs. 64 % lämnat eller minskat sitt försörjningsstöd tre månader efter utskrivning. Detta bedömer jag vara ett mycket fint resultat för projektet. Ytterligare två deltagare har lämnat försörjningsstödet efter sex resp. sju mån. Mer detaljerat kan läsas om detta i bilaga 1 på sidan 63. I denna statistik inkluderas inte Östersunds och Bergs kommuner. Se anledning i bilaga 1.

FÅ DELTAGARE ÅTERGÅR TILL REMITTENTEN (I HUVUDSAK FÖRSÖRJNINGSSTÖD)

Projektet har även haft som mål att max 40 % av deltagarna ska lämna projektet för att återgå till remittenten (i huvudsak försörjningsstöd). Vid projektslut i juni 2022 hade endast 10 % av deltagarna lämnat projektet för att återgå till remittenten, vilket är ett mycket positivt resultat som visar att projektet har bidragit till att deltagarna har närmat sig arbetsmarknaden. Flera deltagare har även genom sin medverkan i projektet fått hjälp att få stöd av psykiatrin eller Försäkringskassan, vilket gjort att de kanske inte närmat sig arbetsmarknaden men hamnat hos mer "rätt" instans.

PROJEKTET HAR HAFT EN GOD TILLGÄNGLIGHET

96 %, dvs. 27 av 28² deltagare som besvarat projektets webbenkät upplever att de har fått det individuellt anpassade stöd som de haft behov av, vilket är ett mycket fint resultat. Resultatet bekräftas av utvärderingens genomförda djupintervjuer där deltagarna beskriver på olika sätt hur projektmedarbetarna har anpassat såväl lokaler, kommunikation och information, deltagarnas arbetstider och arbetsmiljö för att deltagarna trots särskilda behov ska kunna delta i projektet på lika villkor som övriga. I en del fall har missförstånd skett pga. språkförbistringar hos utrikesfödda deltagare, något som emellertid har kunnat redas ut efter avstämningar med projektpersonalen.

ANTAL DELTAGARE TILL ARBETSTRÄNING ELLER PRAKTIK

När det gäller antalet deltagare till arbetsträning eller praktik var målet att 94 kvinnor och 81 män, dvs. 83 % efter individuell kartläggning skulle gå vidare till arbetsträning eller praktik. Vid projektslut i juni 2022 hade 116 deltagare (60 kvinnor och 56 män), dvs. 50 % under eller efter sin tid i projektet gått vidare till arbetsträning eller praktik. Projektet har därmed inte uppnått målet.

Andelen till praktik och arbetsträning varierar ganska mycket mellan projektets olika kommuner. Den är lägre i Berg, Bräcke och Östersund, medan den är hög hos övriga kommuner. Detta beror troligtvis på att Berg inledningsvis inte haft någon egen arbetsträningsarena utan arbetade mot andra arbetsplatser i kommunen, samtidigt som pandemin medförde att arbetsplatserna inte ville ta emot praktikanter. I Bräcke har kommunens ekonomiska nedskärningar förhindrat starten av en ny

¹ Anledningen till att antalet deltagare är lågt är för att vissa kommuners IFO-enheter har krävt samtycke för att lämna ut den avpersonifierade statistiken, något som inte alla deltagare har samtyckt till. En annan anledning är att Östersunds statistik inte ingår pga. arbetssättet som inte leder till minskat försörjningsstöd. Bergs kommuns statistik ingår inte heller då ingen statistik har erhållits från IFO i Berg. Ytterligare en anledning är att mätningen äger rum tre månader efter att deltagarna avslutats från projektet och ett stort antal deltagare har ännu inte varit avslutade i tre månader.

² Anledningen till att antalet deltagare som besvarat frågan i utvärderingens webbenkät är lågt är att ett stort antal deltagare har valt att inte besvara frågan.

arbetsträningsarena, samtidigt som projektmedarbetarna sett behovet av en arena med lägre tröskel för deltagarna än den befintliga. I Östersund är troligen anledningen att Östersund trots sitt höga deltagarantal endast hade en arbetsträningsarena som inte kunde ta emot alla deltagare samt att projektet här inte arbetade med deltagarna från ax till limpa, dvs. från kartläggning, genomförande till matchning.

ANTAL DELTAGARE TILL ARBETE ELLER STUDIER

När det gäller andelen deltagare till arbete eller studier så var målet att 40 kvinnor och 34 män, dvs. 35 % skulle lämna projektet för att gå till detta. Minst hälften skulle vara kvinnor baserat på andelen kvinnor och män i projektet. I juni 2022 hade 41 kvinnor och 50 män lämnat projektet för att gå till någon form av anpassad anställning eller studier. 91 av 230 avslutade deltagare, dvs. 40 % har därmed gått vidare till arbete eller studier, vilket är ett fint resultat. 45 % av de som gått ut i anställning är kvinnor medan andelen kvinnor i projektet är 48 %. Den könsfördelade delen av indikatorn har därmed inte uppnåtts helt.

Resultaten kopplat till indikatorn varierar ganska kraftigt mellan kommunerna. Andelen deltagare till arbete och studier är exempelvis lägre i Berg, Åre och Östersund, medan den är hög eller mycket hög hos övriga kommuner. En anledning kan vara att Berg inledningsvis inte hade någon egen arbetsträningsarena utan arbetade gentemot ordinarie arbetsplatser, något som försvårades som en följd av pandemin. Extratjänsterna som var planerade för en del deltagare i Åre tog slut, något som ligger utanför projektets rådighet. Östersund hade trots sitt höga deltagarantal endast en arbetsträningsarena som inte kunde ta emot alla deltagare och arbetade här inte med deltagarna från kartläggning, genomförande till matchning, dvs. från ax till limpa, vilket gjorde det väldigt svårt att nå målet.

ÅTGÄRD HOS ARBETSFÖRMEDLINGEN

Projektet hade som mål att 27 kvinnor och 24 män skulle lämna projektet för att gå till åtgärd hos Arbetsförmedlingen. Minst hälften av de som gick till åtgärd hos Arbetsförmedlingen skulle vara kvinnor baserat på andelen kvinnor och män i projektet. Vid projektslut i juni 2022 hade 14 kvinnor och 14 män lämnat projektet för att gå till åtgärd hos Arbetsförmedlingen. Andelen kvinnor som lämnat projektet för att gå till åtgärd hos Arbetsförmedlingen är mer än hälften baserat på andelen kvinnor och män i projektet. Indikatorn har därmed delvis uppnåtts.

Enligt projektet har målet "Åtgärd hos Arbetsförmedlingen" varit ett ganska svårt mål att uppfylla för individer som står långt ifrån arbetsmarknaden. Detta eftersom det är höga krav för att få ta del av den typen av insatser hos Arbetsförmedlingen. Det har därför varit mer verksamt med praktik via kommunernas egna avtal samt arbetsträning och individuell coaching och den vägen gå vidare till arbete eller studier.

FÄRRE DELTAGANDE KVINNOR ÄN MÄN

Projektet har haft som mål att andelen kvinnor ska vara 53 % och andelen män 47%. Projektet har dock i april 2022 fått det motsatta resultatet 48 % kvinnor och 52 % män. Bakgrunden är att det under en stor del av projekttiden, med de begränsningar som Coronapandemin medfört, har varit svårare än planerat för kommunerna att ta emot deltagare i projektet. Kommunerna har då inte velat neka någon deltagare även om könsfördelningen blivit den motsatta. Under andra halvan av 2021 blev det lättare att öppna upp för fler aktiviteter för deltagarna, men i januari 2022 steg åter smittspridningen med förnyade restriktioner som följd i flera verksamheter.

Kommunerna har fört en dialog med socialtjänsten (försörjningsstöd) för att i möjligaste mån öka antalet kvinnor som remitteras till projektet. Enligt projektmedarbetarna är det fler män som står som försörjningsstödstagare (som representanter för familjen) och det är därför fler män som uppmärksammas av handläggarna på försörjningsstöd. Detta har tagits upp av flera kommuner i dialog

med försörjningsstöd och projektets företrädare har uppmanat handläggarna att fråga efter kvinnan i familjen där det är möjligt, för att på så sätt om möjligt rekrytera fler kvinnor till projektet.

En annan erfarenhet från några kommuner är att fler kvinnor uppfyller kriterierna för att ingå i Samordningsförbundets insatser, som pågår i de olika kommunerna (med aktiv samverkan med psykiatri), och att de därför, även om de hade kunnat delta i 144587, får mer "rätt" stöd genom andra projekt. Måluppfyllelsen kopplat till denna indikator har därmed påverkats av externa faktorer såsom restriktioner till följd av covid-19 och IFO-enheternas registreringssystem, dvs. faktorer som projektet inte har rådighet över. Jag upplever emellertid att kommunerna har gjort vad de kunnat för att parera och hantera dessa externa faktorer.

JÄMSTÄLLDHET OCH NORMKRITIK

Samtliga kommuner har på olika sätt arbetat med normkritik. Projektmedarbetarna har utbildat sig i frågorna, analyserat sina verksamheter ur jämställdhetsperspektiv och en del har genomfört föreläsningar och diskussioner med deltagarna. Jag upplever därför att samtliga kommuner strävar efter att arbeta med ett normkritiskt förhållningssätt.

3. INLEDNING

3.1 PROJEKT 144587 – VÄGAR TILL EGEN FÖRSÖRJNING

Denna utvärdering behandlar det europeiska socialfondsprojektet 144587 – Vägar till egen försörjning i Jämtland som riktar sig till målgruppen arbetslösa, såsom kvinnor och män födda utanför Europa, med kort eller ingen utbildning och eller med svaga kunskaper i svenska trots genomgången SFI. Även svenskfödda kvinnor och män eller de som varit i Sverige en längre tid men har kort utbildning kan ingå i målgruppen. Målgruppen består även av kvinnor och män med både diagnostiserade och odiagnostiserade funktionsnedsättningar. Även personer med en historik av psykisk ohälsa eller med tidigare eller delvis pågående missbruk med efterföljande arbetslöshet utgör en del av målgruppen.

Projektet ägs av Region Jämtland Härjedalen och har pågått under perioden 2020-02-01 till och med 2022-06-30. Projektets samverkansparter består av samtliga kommuner i Jämtlands län förutom Härjedalen, dvs. Bergs, Bräcke, Krokoms, Ragunda, Strömsunds, Åre och Östersunds kommun. Dessutom utgör Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Region Jämtland Härjedalen – Vuxenpsykiatrien samverkansparter i projektet. Intressenter i projektet är arbetsgivare (såsom t.ex. Jamtli, civilsamhället och det privata näringslivet) som medverkar genom att kunna erbjuda affärsmässig arbetsträning, praktikplatser och eventuellt anpassade anställningar i samband med att deltagarna lämnar projektet.

3.2 PROJEKT 144587S ARBETSMETOD

Den största delen av målgruppen har projektet rekryterat från kommunernas försörjningsstöd. En mindre andel har rekryterats från Arbetsförmedlingen, Regionens hälso- och sjukvård eller från Försäkringskassan.

En individuell kartläggning genomförs inledningsvis med varje deltagare för att fånga varje deltagares förutsättningar och behov. Därefter arbetar projektet med individernas utveckling i olika former av förberedande processer. Exempelvis komplettering av CV:n, utveckla digital mognad och kompetens, utveckla kunskap om hur arbetsplatser fungerar i termer av sociala koder och kulturer. Sedan matchas individerna mot praktikplatser och olika typer av arbetsträningsarenor både internt i kommunerna och i affärsinriktade verksamheter som sociala företag.

Under praktiken/arbetsträningen ges individerna ett kontinuerligt stöd med koppling till den informella kompetensen och färdigheterna. Särskild uppmärksamhet ägnas åt att stödja individerna utifrån de behov som identifierats i kartläggningen. Individerna avslutas i projektet genom en normkritisk matchning mot anpassade anställningar i kommunerna men också i andra verksamheter. En andel av individerna kan också anses ha närmat sig arbetsmarknaden så mycket att förutsättningar för t.ex. en arbetsmarknadsutbildning som kan stärka individernas formella kompetens kan sägas finnas. Dessa kan då lämna projektet och gå vidare till Arbetsförmedlingen. Målgruppen präglas av heterogenitet, vilket gör det viktigt att projektets insatser är flexibla och individbaserade.

Processen på organisationsnivå syftar till att utveckla en individanpassad, kvalitetssäkrad, normkritisk modell för att stödja individer som står långt ifrån arbetsmarknaden.

Denna process innebär att för varje steg i den individuella processen:

- Definiera utgångspunkter och kriterier
- Utveckla och kvalitetssäkra arbetssätt och arbetsformer
- Dokumentera arbetssätt och arbetsformer
- Utvärdera resultaten av olika arbetssätt och arbetsformer
- Samordna och långsiktigt implementera utvecklade arbetssätt och arbetsformer i kommunernas ordinarie verksamhet med denna målgrupp

De sju ingående kommunerna i projektet arbetar inte helt identiskt utan varje kommun har en egen inriktning som bygger på respektive kommuns behov och förutsättningar. Detta medför att varje kommun har sina egna arbetsmetoder, även om samtliga kommuner har gemensamma ramar att arbeta inom. Respektive kommuns inriktning och arbetsmetod kan läsas om på sidorna 28-39.

3.3 UTVÄRDERINGENS MATERIAL

Rapporten baseras på material från:

- Djupintervjuer med 17 projektdeltagare (tio kvinnor och sju män)
- Djupintervjuer med tio delprojektledare, (nio kvinnor och en man) varav vissa har intervjuats vid två tillfällen
- Djupintervjuer med sju styrgruppsrepresentanter
- Löpande avstämningar med regional projektledare och lokala delprojektledare
- Sammanställning av webbenkät till projektdeltagare (61 deltagare)
- Projektets lägesrapporter t.o.m. mars 2022
- Statistik kring försörjningsstöd från kommunernas individ- och familjeomsorger
- Projektets statistik
- Kommunernas 4R-analyser
- Projektansökan

3.4 UTVÄRDERINGENS UPPDRAG

Utvärderingen hade i uppdrag att ta sikte på följande frågor:

- Projektets relevans: i förhållande till bakomliggande problem och aktiviteternas relevans för projektets mål.
- Genomförandet: är projektet riggat på ett sätt som ger förutsättningar för måluppfyllelse?
 - Hur fungerar samverkan?
 - Hur fungerar arbetet med horisontella principer?
 - Genomförs aktiviteterna som tänkt och med önskvärd kvalitet?
- Måluppfyllelse: når projektet sina mål? Vad fungerar bra, mindre bra?
 - Tillför projektet någon form av nettoeffekt i jämförelse med frånvaro av projektet? Finns påverkande omvärldsfaktorer?
- Hållbara resultat: vilka resultat är möjliga och relevanta att föra över till ordinarie verksamhet?
 - Kommer det att finnas bestående avtryck på individ/organisation/strukturnivå?
 - Sannolikhet?
- Säkra uppföljning av utlovad leverans och utfall enligt indikatorer i projektmål. Fungerar de aktiviteter som är kopplade till målen både i kvalitet och kvantitet?
- Säkra resultaten av olika arbetssätt och arbetsformer. Genomförs de på rätt sätt?
- Bidra till att förklara och förstå relevanta processer och sammanhang i projektet under projekttid med projektgrupp som mottagare.
- Bistå projektledningen med stöd och underlag till projektets insatser för jämställdhetsintegrering, tillgänglighet och icke-diskriminering.

4. RESULTAT

4.1 PROJEKTETS MÅLUPPFYLLELSE

Nedan står projektets mål och indikatorer listade. I högra kolumnen kan utvärderarens bedömning av måluppfyllelsen ses. För att underlätta för läsaren att följa måluppfyllelsen har tabellerna markerats med grön färg i de fall där projektet ligger i måluppfyllelse. I det fall att projektet inte ligger i måluppfyllelse alternativt endast delvis är uppnått är tabellen markerad med gul färg.

Projektmål: Projektet syftar till att effektivisera arbetet med målgruppen kvinnor och män som står långt ifrån arbetsmarknaden och underlätta för dem att komma närmare arbete och i egen försörjning.	
Indikator 1: 112 kvinnor och 98 män ur målgruppen rekryteras in i projektet (53% kvinnor och 47% män).	Resultat: Totalt har (i juni 2022) 230 deltagare ³ rekryterats in i projektet (110 kvinnor och 120 män). Dvs. 48 % kvinnor och 52 % män. Utvärderarens kommentar: Projektet skulle totalt nå 210 deltagare under projekttiden (112 kvinnor och 98 män). Vid projektslut i juni 2022 har 230 deltagare rekryterats, dvs. 110 %. Indikatorn är därmed uppnådd. Andelen kvinnor (48 %) understiger emellertid andelen män (52 %) medan indikatorn anger det motsatta. Mer om detta kan läsas under delmål 2 indikator 2 på sidan 15.
Indikator 2: 94 kvinnor och 81 män går efter individuell kartläggning vidare till arbetsträning eller praktik.	Resultat: Vid projektslut i juni 2022 hade 116 deltagare (60 kvinnor och 56 män), dvs. 50 % under eller efter sin tid i projektet gått vidare till arbetsträning eller praktik. Projektet har därmed inte uppnått målet. I Berg har 2 kvinnor och 3 män efter individuell kartläggning gått vidare till arbetsträning eller praktik. 5 av 15 avslutade deltagare, dvs. 33 %. I Bräcke har 2 kvinnor och 4 män efter individuell kartläggning gått vidare till arbetsträning eller praktik. 6 av 20 avslutade deltagare, dvs. 30 %. I Krokomb har 8 kvinnor och 16 män efter individuell kartläggning gått vidare till

³ Av dessa har fyra deltagare varit inskrivna två gånger. Antalet unika deltagare är därmed 226 st.

	<p>arbetsträning eller praktik. 24 av 28 avslutade deltagare, dvs. 86 %.</p> <p>I Ragunda har 7 kvinnor och 6 män efter individuell kartläggning gått vidare till arbetsträning eller praktik. 13 av 14 avslutade deltagare, dvs. 93 %.</p> <p>I Strömsund har 6 kvinnor och 8 män efter individuell kartläggning gått vidare till arbetsträning eller praktik. 14 av 16 avslutade deltagare, dvs. 87,5 %.</p> <p>I Åre har 18 kvinnor och 7 män efter individuell kartläggning gått vidare till arbetsträning eller praktik. 25 av 27 avslutade deltagare, dvs. 93 %.</p> <p>I Östersund har 17 kvinnor och 12 män efter individuell kartläggning gått vidare till arbetsträning eller praktik. 29 av 110 avslutade deltagare, dvs. 26 %.</p>
<p>Indikator 3: 40 kvinnor och 34 män lämnar projektet för att gå till någon form av anpassad anställning (med eller utan ekonomiskt stöd) eller studier. Minst hälften av de som går ut i anställning ska vara kvinnor baserat på andelen kvinnor och män i projektet.</p>	<p>Resultat: 41 kvinnor och 50 män hade i juni 2022 lämnat projektet för att gå till någon form av anpassad anställning eller studier. 91 av 230 avslutade deltagare, dvs. 40 % har därmed gått vidare till arbete eller studier, vilket på totalen är högre än indikatorn.</p> <p>45 % av de som gått ut i anställning är kvinnor medan andelen kvinnor i projektet är 48 %. Den könsfördelade delen av indikatorn har därmed inte uppnåtts helt men delvis.</p> <p>I Berg har 0 kvinnor och 4 män lämnat projektet för att gå till någon form av anpassad anställning eller studier. 4 av 15 avslutade deltagare, dvs. 27 %.</p> <p>I Bräcke har 4 kvinnor och 7 män lämnat projektet för att gå till någon form av anpassad anställning eller studier. 11 av 20 avslutade deltagare, dvs. 55 %.</p> <p>I Krokomb har 6 kvinnor och 9 män lämnat projektet för att gå till någon form av anpassad anställning eller studier. 15 av 28 avslutade deltagare, dvs. 54 %.</p>

	<p>I Ragunda har 6 kvinnor och 2 män lämnat projektet för att gå till någon form av anpassad anställning eller studier. 8 av 14 avslutade deltagare, dvs. 57 %.</p> <p>I Strömsund har 4 kvinnor och 7 män lämnat projektet för att gå till någon form av anpassad anställning eller studier. 11 av 16 avslutade deltagare, dvs. 69 %.</p> <p>I Åre har 4 kvinnor och 3 män lämnat projektet för att gå till någon form av anpassad anställning eller studier. 7 av 27 avslutade deltagare, dvs. 26 %</p> <p>I Östersund har 17 kvinnor och 18 män lämnat projektet för att gå till någon form av anpassad anställning eller studier. 35 av 110 avslutade deltagare, dvs. 32 %.</p>
<p>Indikator 4: 27 kvinnor och 24 män lämnar projektet för att gå till åtgärd hos Arbetsförmedlingen. (Gäller endast deltagare som innan projektet inte deltog i åtgärd hos AF då detta avser stegförflyttning). Minst hälften av de som går till åtgärd hos AF ska vara kvinnor baserat på andelen kvinnor och män i projektet.</p>	<p>Resultat: I juni 2022 hade 14 kvinnor och 14 män lämnat projektet för att gå till åtgärd hos Arbetsförmedlingen. Andelen kvinnor är mer än hälften baserat på andelen kvinnor och män i projektet. Indikatorn har därmed delvis uppnåtts.</p> <p>Enligt projektet har målet "Åtgärd hos Arbetsförmedlingen" varit ett ganska svårt mål att uppfylla för individer som står långt ifrån arbetsmarknaden. Detta eftersom det är höga krav för att få ta del av den typen av insatser hos Arbetsförmedlingen. Det har varit mer verksamt med praktik via kommunernas egna avtal samt arbetsträning och individuell coaching och den vägen gå vidare till arbete eller studier.</p> <p>I Berg har 2 kvinnor och 3 män lämnat projektet för att gå till åtgärd hos Arbetsförmedlingen. 5 av 15 avslutade deltagare, dvs. 33 %.</p> <p>I Bräcke har 0 kvinnor och 2 män lämnat projektet för att gå till åtgärd hos Arbetsförmedlingen. 2 av 20 avslutade deltagare, dvs. 10 %.</p> <p>I Krokoms har 0 kvinnor och 0 män lämnat projektet för att gå till åtgärd hos Arbetsförmedlingen. 0 av 28 avslutade deltagare, dvs. 0 %.</p>

	<p>I Ragunda har 0 kvinnor och 0 män lämnat projektet för att gå till åtgärd hos Arbetsförmedlingen. 0 av 14 avslutade deltagare, dvs. 0 %.</p> <p>I Strömsund har 0 kvinnor och 0 män lämnat projektet för att gå till åtgärd hos Arbetsförmedlingen. 0 av 16 avslutade deltagare, dvs. 0 %.</p> <p>I Åre har 1 kvinna och 0 män lämnat projektet för att gå till åtgärd hos Arbetsförmedlingen. 1 av 27 avslutade deltagare, dvs. 4 %.</p> <p>I Östersund har 11 kvinnor och 9 män lämnat projektet för att gå till åtgärd hos Arbetsförmedlingen. 20 av 110 avslutade deltagare, dvs. 18 %.</p>
<p>Indikator 5: Maximalt 45 kvinnor och 40 män lämnar projektet för att återgå till remittenten (i huvudsak försörjningsstöd).</p>	<p>Resultat: Endast 22 deltagare, dvs. 10 % (11 kvinnor och 11 män) hade vid projektslut i juni 2022 lämnat projektet för att återgå till remittenten (i huvudsak försörjningsstöd). Detta är ett mycket bra resultat.</p> <p>I Berg har 1 kvinna och 1 man lämnat projektet för att återgå till remittenten. 2 av 15 avslutade deltagare, dvs. 13 %.</p> <p>I Bräcke har 1 kvinna och 1 man lämnat projektet för att återgå till remittenten. 2 av 20 avslutade deltagare, dvs. 10 %.</p> <p>I Krokomb har 1 kvinna och 0 män lämnat projektet för att återgå till remittenten. 1 av 28 avslutade deltagare, dvs. 4 %.</p> <p>I Ragunda har 0 kvinnor och 3 män lämnat projektet för att återgå till remittenten. 3 av 14 avslutade deltagare, dvs. 21 %.</p> <p>I Strömsund har 1 kvinna och 2 män lämnat projektet för att återgå till remittenten. 3 av 16 avslutade deltagare, dvs. 19 %.</p> <p>I Åre har 3 kvinnor och 1 man lämnat projektet för att återgå till remittenten. 4 av 27 avslutade deltagare, dvs. 15 %.</p>

	I Östersund har 4 kvinnor och 3 män lämnat projektet för att återgå till remittenten. 7 av 110 avslutade deltagare, dvs. 6 %.
Indikator 6: Minskat försörjningsstöd.	<p>Resultat: Totalt har 23 av 36 deltagare, dvs. 64 % lämnat eller minskat sitt försörjningsstöd tre månader efter utskrivning. Ytterligare två deltagare har lämnat försörjningsstödet efter sex respektive sju mån. Detta bedömer jag vara ett bra resultat för projektet.</p> <p>Mer detaljerat kan läsas om detta i bilaga 1 på sidan 63. I denna statistik inkluderas inte Bergs kommun då ingen statistik erhållits från IFO i Berg. Östersunds kommun inkluderas inte heller. Se anledning på sidan 63.</p>

Delmål 1: Projektet ska uppnå villkoren för ett tillgängligt projekt och kunna ta emot alla i målgruppen, oavsett eventuella funktionsnedsättningar. (Gemensamt för alla kommuner).	
Indikator 1: 90 % av deltagarna upplever att de har fått det individuellt anpassade stöd som de haft behov av.	<p>Resultat: 96 %, dvs. 27 av 28 deltagare upplever att de har fått det individuellt anpassade stöd som de haft behov av. Indikatorn är därmed i dagsläget uppnådd och jag betecknar resultatet som mycket bra.</p> <p>22 deltagare har i webbenkäten valt att inte besvara frågan och åtta deltagare uppger att de inte har några behov av anpassningar. Fyra deltagare uppger i webbenkäten att de inte fått det individuellt anpassade stöd som de haft behov av. Dessa har kommenterat på följande vis:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jag har inte fått jobba - Inget än - X - Kan inte det <p>Samtliga svar är väldigt oklara. Jag tolkar svaren som att tre deltagare inte har besvarat frågan korrekt och stryker dem. Att inte få jobba är inte heller en brist på tillgänglighet. Möjligtvis kan det fjärde svaret vara en brist på förmåga att kunna förklara sitt svar. Min bedömning är att personen inte tycker sig fått det stöd den haft behov av men att deltagaren saknar förmåga att beskriva vad den saknat. Det finns dock en viss osäkerhet här.</p>

	<p>17 djupintervjuade deltagare och 25 respondenter som har besvarat utvärderingens webbenkät uppger att de har fått det individuellt anpassade stöd som de haft behov av. De bedömer tillgängligheten i projektet som god och ger flera exempel på hur aktiviteterna i projektet har anpassats utifrån deras behov. Två deltagare anser emellertid att projektpersonalen inte tog hänsyn till deltagarens funktionsnedsättning. I ett av dessa fall visade det sig bero på språkligt missförstånd.</p> <p>Mer om deltagarnas upplevelser kring projektets individuellt anpassade stöd går att läsa på sidorna 25-26 under rubriken Tillgänglighet.</p>
--	---

<p>Delmål 2: Utveckla kvalitetssäkrade, normkritiska metoder för att öka målgruppens förmåga att komma i arbete. (Gemensamt för alla kommuner).</p>	
<p>Indikator 1: Kvalitetssäkrade*, normkritiska* och tillgängliga metoder för att öka kvinnors och mäns förmåga att komma i arbete ska vara utvecklade.</p> <p>* Kvalitetssäkringen uppstår via samordning och utvärdering av projektet.</p> <p>* Normkritiskt = Utgå ifrån allas lika värde med utgångspunkt i diskrimineringsgrunderna. Ifrågasätta normer och medvetet försöka påverka dessa.</p>	<p>Resultat: Samtliga kommuner har på olika sätt arbetat med normkritik. Projektmedarbetarna har utbildat sig i frågorna, analyserat sina verksamheter ur jämställdhetsperspektiv och en del har genomfört föreläsningar och diskussioner med deltagarna.</p> <p>Projektet utarbetar ett gemensamt regionalt matchningsunderlag. Projektet har här tagit fasta på det normkritiska i matchningsarbetet och det som handläggaren kan tänka extra på i arbetet med varje individ. Projektet har även utifrån den utbildning kring horisontella principer som hölls i vintras plockat ut viktiga delar att tänka på utifrån de olika diskrimineringsgrunderna.</p> <p>Jag upplever därför att samtliga kommuner strävar efter att arbeta med ett normkritiskt förhållningssätt.</p> <p>96 % av deltagarna bedömer tillgängligheten i projektet som god och ger flera exempel på hur aktiviteterna i projektet har anpassats utifrån deras behov. Min bedömning är därför att projektet arbetar med tillgängliga metoder för att öka kvinnors och mäns förmåga att komma i arbete.</p>

	<p>Mer om kommunernas arbete med kvalitetssäkrade, normkritiska och tillgängliga metoder går att läsa på sidan 45-51 i rapporten.</p>
<p>Indikator 2: Könsfördelningen av deltagare till projektet ska utgöras av 53 % kvinnor och 47 % män.</p>	<p>Resultat: 48 % kvinnor och 52 % män.</p> <p>Totalt hade vid projektslut i juni 2022 230 deltagare rekryterats in i projektet (110 kvinnor och 120 män). Dvs. 48 % kvinnor och 52 % män.</p> <p>Projektet har som mål att ha en förhållandevis jämn könsfördelning i projektet, dock med en liten övervägande andel kvinnor. Som vi kan se så här långt i projektet överväger andelen män istället andelen kvinnor.</p> <p>Bakgrunden är att det under en stor del av projekttiden, med de begränsningar som Coronapandemin medfört, har varit svårare än planerat för kommunerna att ta emot deltagare i projektet. Kommunerna har då inte velat neka någon deltagare även om könsfördelningen blivit den motsatta. Under andra halvan av 2021 blev det lättare att öppna upp för fler aktiviteter för deltagarna, men i januari 2022 steg åter smittspridningen med förnyade restriktioner som följt i flera verksamheter.</p> <p>Kommunerna har fört en dialog med socialtjänsten (försörjningsstöd) för att i möjligaste mån öka antalet kvinnor som remitteras till projektet. Enligt projektmedarbetarna är det fler män som står som försörjningsstödstagare (som representanter för familjen) och det är därför fler män som uppmärksammas av handläggarna på försörjningsstöd. Detta har tagits upp av flera kommuner i dialog med försörjningsstöd och projektets företrädare har uppmanat handläggarna att fråga efter kvinnan i familjen där det är möjligt, för att på så sätt om möjligt rekrytera fler kvinnor till projektet.</p> <p>En annan erfarenhet från några kommuner är att fler kvinnor uppfyller kriterierna för att ingå i Samordningsförbundets insatser, som pågår i de olika kommunerna (med aktiv samverkan med psykiatri), och att de därför, även om de hade kunnat delta i 144587, får mer "rätt" stöd genom andra projekt.</p>

	<p>Utvärderarens kommentar: Måluppfyllelsen kopplat till denna indikator har påverkats av externa faktorer såsom restriktioner till följd av covid-19 och IFO-enheternas registrerings-system, dvs. faktorer som projektet inte har rådighet över. Jag upplever emellertid att kommunerna har gjort vad de kunnat för att parera och hantera dessa externa faktorer.</p>
<p>Indikator 3: Minst hälften av de som går till åtgärd hos Arbetsförmedlingen eller anpassad anställning ska vara kvinnor baserat på andelen män och kvinnor i projektet.</p>	<p>Resultat: Vid projektslut i juni 2022 hade 14 kvinnor och 14 män lämnat projektet för att gå till åtgärd hos Arbetsförmedlingen.</p> <p>Andelen kvinnor är mer än hälften baserat på andelen kvinnor och män i projektet. Indikatorn har därmed uppnåtts.</p>

<p>Delmål 3: Utveckla hållbara, samordnade och kvalitetssäkrade metoder för kommunerna att driva ett utvecklande arbete i arbetsträningsarenorna. (Olika fokus i olika kommuner).</p>	
<p>Indikator 1: En implementeringsplan för arbetsträningsarenorna ska vara utarbetad vid projektslut som tar hänsyn till ekonomisk, social och miljömässig hållbarhet.</p>	<p>Resultat: En implementeringsworkshop hölls av utvärderaren tillsammans med projektgrupp och styrgrupp den 13 oktober 2021. Under dagen arbetade samtliga kommuner fram implementeringsplaner.</p> <p>Respektive kommun har därefter arbetat vidare med implementeringsplanerna av de framgångsrika områden som identifierades under workshopen. Min bedömning är att graden av implementering ifrån projektet varierar från kommun till kommun men att den sammantaget ser god ut.</p> <p>Mer detaljerat om implementeringsarbetet kan läsas på sid 55.</p>
<p>Indikator 2: Samtliga kommuner har kontinuerligt utbytt erfarenheter kring metoder för att driva och utveckla arbetsträningsarenor.</p>	<p>Resultat: Samtliga kommuner har i olika omgångar i projektgruppen, vid specifika tillfällen kontinuerligt utbytt erfarenheter kring metoder för att driva och utveckla arbetsträningsarenor. Projektet har under hösten och vintern 2021/2022 även genomfört projektgruppsmöten med detta tema.</p> <p>Ett regionalt handledarnätverk har skapats för handledare och arbetsledare vid arbetstränings-</p>

	<p>arenorna i alla kommuner som har träffat vid fyra tillfällen. I den regionala arbetsgruppen inom projektet arbetar man fram ett koncept för handledare och arbetsledare inom arbets- träningsarenor och utbyter erfarenheter kring arbetssätt.</p> <p>Ragunda har samverkat med Åre kring hur de arbetar med språkutvecklande arbetssätt på sina arbetsträningsarenor. Åre tipsade även om en utbildning de gått i just detta område. Samtalet ledde sedan till att språkutvecklande arbetssätt diskuterades på ett projektgruppsmöte med samtliga kommuner.</p> <p>För Berg har det varit mycket viktigt att utbyta erfarenheter kring metoder för att driva och utveckla arbetsträningsarenor eftersom de befann sig mitt i uppbyggnaden av sin arbets- träningsarena. Exemplet från övriga kommuner fick Bergs kommun att inse att en arbets- träningsarena kan skapa mycket stor nytta. De hade tidigare endast arbetat gentemot reguljära arbetsplatser men upptäckte att det under pandemin var svårt att hitta arbetsplatser som kunde ta emot deltagarna.</p> <p>Krokom har fått inspiration från Åre kommun att erbjuda julklappar till kommunmedarbetare. Ett förslag har tagits fram som komplement till ordinarie julklapp och ska läggas fram till kommunledningen inför julen 2022. Bräcke har fått information och tips från Åre kring deras växthusverksamhet och inspiration från Bergs servicegrupp.</p> <p>Utvärderarens kommentar: Min bedömning är därmed att projektgruppen regelbundet utbyter erfarenheter kring metoder för att driva och utveckla arbetsträningsarenor.</p>
--	---

<p>Delmål 4: Utveckla, samordna och kvalitetssäkra det förstärkta individuellt anpassade stödet till målgruppen. (Olika fokus i olika kommuner).</p>	
<p>Indikator 1: Ett gemensamt kartläggningsmaterial har utarbetats (en grund som delas av samtliga kommuner, lokala tillägg är möjliga)</p>	<p>Resultat: Samtliga kommuner som hade ett befintligt kartläggningsmaterial delade under våren 2021 med sig av detta. Projektgruppen gick därefter igenom alla frågeområden och enades om vilka delar som skulle finnas i det gemensamma materialet, som minsta gemensamma nämnare för samtliga kommuner.</p>

	<p>En arbetsgrupp har även tittat på hur andra län arbetar med kartläggning. Sommaren 2021 arbetade projektgruppen fram ett gemensamt regionalt kartläggningsmaterial som de känner sig nöjda med.</p> <p>En introduktion till hur materialet ska användas i form av en användarguide har också tagits fram. Det finns även en sammanställningsblankett som alla har möjlighet att använda. Där är rubrikerna listade och handledarna kan kryssa i vilka stödbehov som finns, vilket underlättar för kartläggaren att trutta ner materialet och utforma en genomförandeplan.</p> <p>Kartläggningsmaterialet förankrades under hösten 2021 hos styrgruppen och anses vara klart. Min bedömning är därmed att indikatorn är uppnådd.</p>
<p>Indikator 2: Ett gemensamt uppföljningsmaterial har utarbetats (en grund som delas av samtliga kommuner, lokala tillägg är möjliga)</p>	<p>Resultat: De kommuner som hade ett uppföljningsmaterial att dela med sig av lade upp sina uppföljningsmaterial på Teams. Arbetsgruppen utarbetade därefter ett gemensamt regionalt uppföljningsmaterial på ungefär samma sätt som för kartläggningsmaterialet.</p> <p>Krokoms uppföljningsmaterial var väldigt välarbetat så arbetsgruppen utgick ifrån detta, justerade testade och reviderade tills ett slutgiltigt material var framtaget. Utvärderaren har tagit del av materialet och min synpunkt är att det har god kvalitet, innehåller relevanta delar och är användbart. Min bedömning är därmed att indikatorn är uppnådd.</p>
<p>Indikator 3: Ett gemensamt matchningsunderlag har utarbetats (en grund som delas av samtliga kommuner, lokala tillägg är möjliga)</p>	<p>Resultat: Framtagandet av det gemensamma regionala matchningsmaterialet pågår fortfarande. Tanken är att det ska bli en lättillgänglig folder. Projektet har tagit fasta på det normkritiska i matchningsarbetet och det som handläggaren kan tänka extra på i arbetet med varje individ.</p> <p>Projektet har också plockat ut viktiga delar att tänka på utifrån de olika diskrimineringsgrunderna. En punktlista gällande sociala spelregler på arbetsplatsen har tagits fram av det regionala arbetshandledarnätverket att användas ute på olika arbetsplatser, vilket utgör början till lokal förankring.</p>

Indikator 4: Samtliga kommuner har kontinuerligt utbytt erfarenheter kring metoder för att utveckla och samordna gemensamma arbetsmetoder och flödet (kedjan av aktiviteter)

Resultat: Digitala och fysiska studiebesök sker mellan kommunerna som ett led i lärandet och kunskapsöverföring kommuner emellan.

Kommunerna diskuterar och utbyter erfarenheter kring arbetsmetoder för att utveckla och samordna gemensamma arbetsmetoder och flödet utifrån om någon kommun har behov av detta. Denna indikator finns med som en kontinuerlig punkt på projektgruppsmötena och lyfts tydligt hela tiden. Exempelvis har Östersund diskuterat mycket med Ragunda om ACT. Projektmedarbetarna har även diskuterat IPS som är den metod som Krokoms arbetar med.

En utbildning i 7tjugo för personal på AMI i Ragunda genomfördes i två omgångar under 2021 för att personalen ska kunna arbeta med empowermentpedagogik och hålla 7tjugo i grupp för deltagare. Ragunda har haft en träff för att diskutera implementering av 7tjugo i verksamheten. Efter utbildningen samverkade Ragunda med Östersund gällande att hålla 7tjugo i grupp digitalt då de redan hade kommit igång med detta under pandemin.

Östersund har delat med sig av sin erfarenhet till Ragunda kring hur de arbetar med ACT, både vad de gått sin utbildning, hur de använder sig av metoden samt hur det fungerat för målgruppen. Östersund delade även med sig av sin kunskap kring BIP-studien som sedan förmedlades vidare till samtliga medarbetare på AMI i Ragunda (och i ytterligare ett steg ledde till implementeringen av Skapa – verktyg för att följa individers utveckling med grund i BIP-studiens resultat).

Projektet har utarbetat gemensamma kartläggnings-, uppföljnings- och matchningsunderlag. Många kommuner utbildade sig under projekttiden i metoder som andra kommuner använde framgångsrikt men som de själva inte använde, exempelvis 7tjugo eller MI. Handledarnätverken har fokuserat på lösningsfokuserat arbetssätt. Kommunerna har inspirerats av varandra utifrån vad som fungerar i andra kommuner, frågat varandra och har trots sina olikheter försökt hitta gemensamma nämnare som ska ingå oavsett vilken kommun du tillhör.

	<p>Projektpersonalen i Ragunda har sett över den lokala strukturen och rutinen kring stöd och uppföljning av individer och arbetsplatser vid praktik, arbetsträning och extratjänster. De har även utarbetat en tydlig checklista för introduktion av deltagare till arenorna.</p> <p>Strömsund utarbetade en checklista kring vad projektmedarbetarna ska informera deltagaren om när hen kommer till projektet, exempelvis arbetskläder m.m. Ragunda har också anammat checklistan och arbetat med den internt för att fånga upp det.</p> <p>Östersund använder sig av och har delat med sig av BIP. Ragunda har tipsat om ett bra system för statistik som de använder i Teams. Kommunerna har också utbytt resultatet kring sina 4R-analyser och arbetet på arenorna.</p> <p>Flödena, arenorna, arbetsätten och förutsättningarna ser emellertid så olika ut i de olika kommunerna att det är svårt att samordna ett gemensamt flöde eller arbetsmetoder. Däremot lär sig kommunerna hela tiden av varandra och för kontinuerligt en öppen dialog om metoder och flödet. Min bedömning är därför att indikatorn är uppnådd.</p>
--	---

Utvärderarens kommentar: Sammanfattningsvis har projektet uppnått de flesta av sina mål och indikatorer. De delar som fortfarande är gulmarkerade rör könsfördelningen bland projektets deltagare, antal deltagare till praktik/arbetsträning, anpassad anställning eller studier uppdelat per kön, åtgärd hos Arbetsförmedlingen och framtagandet av det gemensamma matchningsunderlaget. Måluppfyllelsen kopplat till könsfördelningen bland deltagarna har påverkats av externa faktorer såsom restriktioner till följd av covid-19 och IFO-enheternas registreringssystem, dvs. faktorer som projektet inte har rådighet över.

Resultaten kopplat till indikatorerna varierar ganska kraftigt mellan kommunerna. Andelen deltagare till arbete och studier är exempelvis lägre i Berg, Åre och Östersund, medan den är hög hos övriga kommuner. En anledning kan vara att Berg inledningsvis inte hade någon egen arbetsträningsarena, att extratjänsterna tog slut i Åre och att Östersund trots sitt höga deltagarantal endast hade en arbetsträningsarena som inte kunde ta emot alla deltagare samt att projektet här inte arbetade med deltagarna från kartläggning, genomförande till matchning.

Andelen till praktik och arbetsträning är lägre i Berg, Bräcke och Östersund, medan den är hög hos övriga kommuner. Detta beror troligtvis på att Berg inledningsvis inte haft någon egen arbetsträningsarena samtidigt som pandemin medförde att arbetsplatserna inte ville ta emot praktikanter. I Bräcke har kommunens ekonomiska nedskärningar förhindrat starten av en ny arbetsträningsarena, samtidigt som projektmedarbetarna sett behovet av en arena med lägre tröskel för deltagarna än den en befintliga. I Östersund är troligen anledningen samma som för andelen deltagare till arbete och studier ovan.

4.2 DELTAGARNAS PERSPEKTIV

Nedanstående baseras på resultatet från de djupintervjuer som har genomförts med 17 projektdeltagare.

De djupintervjuade deltagarna beskriver hur de har praktiserat på kommunernas olika arbets träningsarenor och vilka arbetsuppgifter de har utfört. På arbets träningsarenorna har deltagarna ofta fått prova på nya arbetsuppgifter som de tidigare inte har utfört.

I Bergs kommun har deltagarna deltagit i individuella samtal, projektets arbetsmarknadskurs och fått hjälp att hitta en arbets träningsplats.

I Bräcke kommuns servicegrupp har deltagarna utfört snöskottning, flytthjälp till personer eller kontor som ska flytta, snickeri, målning, lackering, gräsklippning och städning på kommunen. De har även studerat körkortsteori och SFI. Deltagarna har även fått hjälp att hitta praktikplatser på andra arbetsplatser inom deltagarnas intresseområden som i vissa fall har lett till arbete.

I Krokoms kommun har deltagare med utländsk bakgrund kunnat kombinera studier på SFI vissa dagar i veckan med praktik vissa dagar i veckan. De har även fått stöttning med att skriva in sig på Arbetsförmedlingen och ansöka om stöd där, hos Försäkringskassan och försörjningsstödet. Projektet har även hjälpt en deltagare att fylla i dokument till Försäkringskassan kring ev. aktivitetsersättning som efter arbets träningen emellertid aldrig visade sig behövas. Deltagarna har under tiden i projektet haft individuella samtal. Under tiden i pandemin skedde en del av dessa i promenadform. En deltagare har exempelvis arbets tränat på arbets träningsarenan Återbruket och sedan fått arbete i ett år på arenan.

I Ragunda har deltagarna vid behov kunnat kombinera studier på SFI med arbets träning på arbets träningsarenan Återbruket. Deltagarna har också deltagit i en språkgrupp och fått stöd i myndighetskontakter.

I Strömsund har deltagarna haft vägledande samtal med projektmedarbetarna och både tittat på vad deltagarna har gjort tidigare och vad de skulle vilja göra i framtiden. Projektmedarbetarna har hjälpt deltagarna att hitta praktikplatser inom deltagarnas intresseområden som i vissa fall har lett till arbete. Deltagarna har även fått hjälp att ansluta sig till A-kassa, utöka barnomsorg och arbeta för att förbättra sin hälsa. Projektet har även anordnat en språkkurs för utrikesfödda deltagare.

I Åre kommuns växthus i Mörsil har deltagarna odlat blommor, grönsaker och planterat träd. De har också ägnat sig åt enklare städning, bakning, hantverk som stickning, sömnad, kransar, måleri, tillverkning av örtsalt, tavlor av stenar, löv och lera. Deltagarna har fått hjälp med regelbunden fysioterapi, stöd i kontakt med vården tränat på det svenska språket, skrivit CV, jobbsök och genomfört naturutflykter och studiebesök.

I Östersund har deltagarna kunnat arbets träna på arbets träningsarenan Erikshjälpen och fått prova på olika arbetsuppgifter som att stå i kassa och ta hand om vissa avdelningar. Deltagarna har även kunnat delta i digitala kurser kring jämställdhet. Projektet har genomfört ACT-samtal med deltagarna (Acceptance and Commitment Therapy), som beskrivs som lösningsfokuserade, framåtsträvande samtal av en deltagare. Deltagarna har även fått göra ett livshjul där deltagarna får arbeta med vilka mål de har i livet inom olika områden t ex arbete, praktik och hälsa. Därefter arbetar projektmedarbetarna och deltagarna med hur deltagarna ska ta sig till livshjulets mål.

”Hade försökt få hjälp sedan 2013 för jag får inte till livet. Jag behöver hjälp. Det hade varit en lång resa och nu ville jag inte längre. Jag var sjukskriven pga. utmattning, utarbetad och sönderstressad.”
(Citat deltagare Östersund)

4.2.1 DELTAGARNAS STÖRSTA UPPLEVDA EFFEKTER

En fråga har ställts till projektets djupintervjuade deltagarna kring vilka som är de största förändringar som de har upplevt som en följd av projektet. Nedanstående är en sammanställning av de intervjuade deltagarnas svar.

UPPLEVD EFFEKT	ANTAL DELTAGARE	ANDEL DELTAGARE
ARBETE	11 st	65 %
ARBETSPRAKTIK/ARBETSTRÄNING	6 st	35 %
FÖRBÄTTRADE SPRÅKKUNSKAPER I SVENSKA	5 st	29 %
ÖKAD KUNSKAP OM ODLING OCH HANTVERK	3 st	18 %
FÖRBÄTTRAD PSYKISK HÄLSA	3 st	18 %
ÖKAD FYSISK AKTIVITET	3 st	18 %
ÖKAT SOCIALT UMGÄNGE	2 st	12 %
FÖRBÄTTRAD EKONOMI	1 st	6 %
ÖKAD KUNSKAP OM SNICKERI, MÅLNING, GRÄSKLIPPNING M.M	1 st	6 %
NÄRMAT SIG ARBETSMARKNADEN	1 st	6 %
ÖKAD STRESS	1 st	6 %
ÖKAT FÖRTROENDE FÖR MYNDIGHETER	1 st	6 %

Övriga deltagare som besvarat webbenkäten uppger att de fått förbättrade rutiner, praktik som har lett till anställningar, ökad tillit till människor och stöd att förstå statliga hemsidor som t ex Försäkringskassans. De har även fått ökad motivation att uppnå självförsörjning och ta sig ur sin nuvarande situation, klarar av ljus, ljud och socialt umgänge, ökad självständighet eller brutit sin isolering så att den sociala ångesten är på bättringsvägen och det är inte lika jobbigt att träffa nya människor. De har även insett att de kan anpassa sig till andra jobb, börjat studera och fått ett markant bättre CV genom de nya arbetsträningsplatserna. Den sammanfattande bedömningen är därmed att deltagarna fått med sig flertalet viktiga och positiva effekter ifrån projektet.

4.2.2 KAN NÅGOT FÖRBÄTTRAS

De flesta av projektets deltagare kommer inte på något som kan förbättras i projektet utan tycker att kontakten med projektmedarbetarna och allt övrigt i projektet har fungerat bra och varit roligt. En deltagare uppskattar att projektpersonalen ringt och kollat läget när deltagaren varit sjuk. De flesta förslag på förbättringar utgör endast smärre förslag medan andra efter avstämningar med projektpersonalen visar sig bero på missförstånd pga. språkliga förbistringar med utrikesfödda deltagare, trots att personalen i vissa fall informerat med hjälp av tolk.

I webbenkäten är de allra flesta deltagare mycket nöjda med sin tid i projektet och det stöd de fått. En deltagare uppger att projektets planering och förberedelser kunnat vara bättre. En annan uppger att deltagaren inte får svar när deltagaren skickar meddelanden och att deltagaren vill få besked när något förändras.

4.2.3 ARBETE OCH STUDIER

Av de djupintervjuade deltagarna har fem deltagare arbetstränat, fyra deltagare har fått en anställning i form av extratjänster i kombination med SFI och sju deltagare har fått en anställning (i form av lönebidragsanställning, extratjänst, arbetsmarknadsanställning och vikariat). En deltagare inväntar att få påbörja deltagande i Bra start. De flesta som fått en anställning har fått det genom arbetsträning antingen på någon av projektets arbetsträningsarenor eller på en ordinarie arbetsplats.

I genomförd webbenkät har 18 av 35 deltagare, dvs. 51 % uppgett att de har gått vidare till ett arbete efter sin tid i projektet. Motsvarande siffra för studier är 12 av 28, dvs. 43 % varav två deltagare har gått vidare till både arbete och studier. Detta är ett väldigt fint resultat för projektet.

4.2.4 BEMÖTANDE OCH TID

15 av 17 intervjuade deltagare är väldigt nöjda med projektpersonalens bemötande och uppger att samtliga i projektpersonalen är väldigt trevliga och hjälpsamma. Deltagarna har också fått den tid de behövt ifrån projektmedarbetarna vad gäller praktik och arbetsträning. Deltagare har exempelvis fått hjälp med att skriva in sig på Arbetsförmedlingen, ansöka om ersättning och hjälp att söka praktikplats och arbete. Under projektets promenader fick utrikesfödda deltagare chans att prata med personalen och exempelvis fråga vad olika blommor heter på svenska. De tycker att hela projektet var väldigt bra och att det utgjorde en bra start för dem.

En deltagare i Östersund uppger att bemötandet och avsaknaden av press har varit framgångsfaktorn som fått deltagaren att påbörja sin positiva förändring. Deltagaren tycker att projektmedarbetarna har tagit sig tid att lyssna och ibland har de även dragit över tiden för att kunna diskutera klart. Projektmedarbetarna har varit nyfikna, engagerade och ställt frågor. Deltagaren uppger att hon nog fått lite mer tid än hon förväntat sig och tycker att det har känts bra. Deltagaren tycker att det är kul att ha någon som hon vet ringer upp. Ett telefonsamtal kan betyda mycket när man bara sitter hemma, berättar deltagaren.

”När man är ny i landet så trodde jag inte att så många svenskar var så trevliga och att det var så trevligt att jobba. Jag trodde inte att det skulle finnas människor som jag skulle komma överens med. De sista dagarna i projektet var jag jätteledsen när praktiken skulle vara över. Man får ingen lön men får jobba och jag var glad att de var så mänskliga, trevliga, ringde läkare, men de sa att tiden var slut och att det inte fanns jobb kvar. Jag hade gärna velat vara kvar.” (Citat deltagare Åre kommun)

En deltagare hade emellertid velat få mer tid tillsammans med projektpersonalen när de lärde deltagarna saker som att prata och skriva på svenska. Enligt deltagaren var det endast under ca en halvtimme som deltagarna fick lära sig detta. Deltagaren hade velat ha mer av detta eftersom hon tycker att när man arbetar så är fokus på arbetet, men vid dessa tillfällen fick deltagarna möjlighet att prata och skriva.

Ytterligare en deltagare tycker inte att projektpersonalen har haft tillräckligt med tid för henne, eftersom de då hade följt upp varför deltagaren helt plötsligt fick avsluta sin anställning två månader innan kontraktet gick ut. Enligt projektpersonalen har detta förklarats för deltagaren med tolk, dock verkar det som att deltagaren inte har förstått. Projektpersonalen har därför haft ett ytterligare möte med deltagaren och tolk för att förtydliga informationen.

I webbenkäten uppger 34 deltagare, dvs. 87 % att projektpersonalen haft tillräckligt med tid för dem, 4 deltagare, (10 %) tycker inte det och en deltagare (3 %) vet inte.

Utvärderarens kommentar: De flesta deltagare uppger att projektpersonalen haft tillräckligt med tid för dem, även om några önskat mer tid inom vissa områden. Att ha tillräckligt med tid för deltagarna och ett gott bemötande har visat sig vara en viktig framgångsfaktor i socialfondsprojekt, vilken är anledningen till att denna parameter följs upp särskilt i utvärderingen. Projektet har därmed ett gott resultat på detta område.

4.2.5 JÄMSTÄLLDHET

Nio av 16⁴ djupintervjuade deltagare, dvs. 56 % uppger att de har pratat om jämställdhet i projektet. Några har pratat om jämställdhet och etnicitet i projektet på onsdagar. De pratade då om jämställdhet, om Sverige och fick lära sig olika regler kring jämställdhet. Andra deltagare har diskuterat jämställdhet i föräldraskapet och att både kvinnan och mannen är lika aktiva och delaktiga i uppfostran av barnen.

Andra deltagare berättar att en person kom till projektet en dag per vecka och höll i samhällskunskap för deltagarna där de pratade om jämställdhet och berättade hur svenska lagar fungerar m.m. berättar en deltagare. De hann dock endast ha två tillfällen innan restriktionerna pga. pandemin gjorde att föreläsningarna fick ställas in. Deltagaren skulle dock gärna lära sig mer om det och få mer förståelse, uppger hon. Projektpersonalen berättade exempelvis om hur man behandlar barn i Sverige, något som deltagaren tyckte var väldigt bra information att få lära sig. De diskuterade även skillnader mellan jämställdhet i Sverige och Afrika. I Afrika får exempelvis inte männen utföra hushållsarbete, medan alla får vara med och hjälpa till hemma i Sverige, berättar deltagaren.

En deltagare uppger att hon känner sig väldigt glad över att det är jämställt i Sverige, att kvinnor och män är lika inför lagen och att det i Sverige inte är som i deltagarens hemland. Även i deltagarens religion är män och kvinnor jämlika, berättar deltagaren. Deltagarens religion har t.o.m. gett kvinnor fler rättigheter än män, men trots detta så får inte alla kvinnor sina rättigheter, uppger hon. Själva problemet ligger i okunskap, förklarar deltagaren. De som verkligen har studerat sin heliga skrift Koranen och förstått vad som står där, har gett sina fruar och döttrar de rättigheter de har rätt till, medan övriga inte har gjort det utan utsätter dem för orättvisor, menar deltagaren.

En deltagare uppger att de har pratat om jämlikhet i projektet. De pratade exempelvis om att människor med olika nationaliteter jobbar på Erikshjälpen och vad alla tyckte om det. Deltagaren berättar att vissa deltagare kan ha funktionsnedsättningar men tycker inte att det är några problem. Andra deltagare som kommer till Erikshjälpen kan inte riktigt språket, men man får bara ta det därifrån då, menar deltagaren.

Deltagarna fick också fylla i hur de ställde sig till olika påståenden som de fick ta ställning till. De fick också välja vilka som skulle få komma in i ett skyddsrum om det blev kärnvapenkrig. Alla som ville in i skyddsrummet fick inte plats så man blev tvungen att lämna någon utanför, berättar deltagaren. Det var exempelvis en läkare och en kemist som ville in. Ca 6 personer av 8 fick plats. Deltagaren tycker att det var intressant att se hur alla andra tänkte, eftersom man tänker olika och i vilken ordning de andra tyckte att personerna skulle få komma in och varför.

En deltagare berättar att personalen har tagit upp på APT:n att deltagarna får prova på saker inom olika arenor, exempelvis vaktmästeri, Café Delikat och bilservice. De som kan sy är i syrummet, berättar deltagaren, men det beror också på vilka kroppsliga besvär man som deltagare har. Deltagaren, som är kvinna, har förutom att arbeta i butiken och med prismärkning, exempelvis testat

⁴ En deltagare förstår trots extra förklaringar och hjälp av telefontolk inte frågan och inkluderas inte i beräkningarna.

på att arbeta i elhörnan och rengjort saker. Deltagaren har inte arbetat i verkstaden där de renoverar möbler och fräschar upp dem innan de kommer in i butiken. Detta eftersom deltagaren har astma och doftallergi och inte kan vara i närheten av spackel. Deltagaren ska kanske prova på att arbeta i café Delikat.

De deltagare som har deltagit i diskussioner kring jämställdhet är överlag positiva till detta så det verkar som om projektets aktiviteter kring ämnet har haft bra kvalitet.

Sju intervjuade deltagare känner inte igen att man har pratat om jämställdhet mellan män och kvinnor i projektet. Enligt en projektmedarbetare har man pratat mycket om jämställdhet i projektet men då på projektets tre arbetsträningsarenor. Intervjuad deltagare har inte arbetstränat där och projektmedarbetarna har inte tagit upp jämställdhet specifikt i sina coachsamtal. Projektmedarbetaren tar därför med sig att inte glömma bort att diskutera jämställdhet även med de som arbetstränar utanför projektets arenor.

Enligt en annan delprojektledare beror detta på att en deltagare inte deltog i hela arbetsmarknadskursen (där en vecka är avsatt för jämställdhetsarbete) eftersom deltagare snabbt fick en arbetsutbildningsplats på annan ort. Delprojektledaren uppger dock att de berörde ämnet i personliga samtal när de diskuterade arbetsplatser och normativt kvinnliga och manliga yrken, något som var intressant för deltagaren som har stor erfarenhet av arbetslag där det arbetar många kvinnor från skolvärlden. Det kan dock även här vara bra att se till att alla deltagare får med sig en dos jämställdhet även om de inte deltar i hela arbetsmarknadskursen.

I genomförd webbenkät har 24 av 39 deltagare (62 %) uppgett att de inte har deltagit i någon aktivitet där man har diskuterat jämställdhet (normkritik) mellan kvinnor och män i projektet. I följdfrågorna kan jag emellertid se att två av dessa har kryssat i fel svar då de senare anger att de har deltagit i sådana aktiviteter. Elva deltagare har därför deltagit i aktiviteter kring jämställdhet och normkritik (28 %). Sex deltagare (15 %) vet inte. De deltagare som deltagit i aktiviteter kring jämställdhet och normkritik uppger att det har varit bra, lärorikt och roligt.

Utvärderarens kommentar: Att en så pass stor andel av deltagarna inte har diskuterat jämställdhet i projektet beror på att kommunerna arbetar på olika sätt med jämställdhet och normkritik. I vissa fall kan det vara så att deltagare förhållandevis fort går vidare till arbete, studier, praktik eller arbetsutbildning och därför inte hinner delta i aktiviteter kopplat till jämställdhet och normkritik. I andra fall har deltagare missats då de inte praktiserat på arbetsträningsarenan utan på annan arbetsplats. Det är inte heller ovanligt att deltagare inte kopplar de diskussioner som genomförs i projektet till just jämställdhet. En deltagare uppger att hen inte vill delta. En stor del av arbetet med jämställdhet, tillgänglighet, icke-diskriminering utgörs även av att projektmedarbetarna återkommande deltar i sådana aktiviteter för att det ska ge effekt i deras arbete med deltagarna, dvs. att det mer indirekt når individerna. Min bild är att samtliga kommuner har arbetat aktivt med jämställdhet om än på olika vis.

4.2.6 TILLGÄNGLIGHET

14 av 16⁵ djupintervjuade deltagare, dvs. 87,5 % upplever att projektet har varit såväl fysiskt, informativt och kommunikativt tillgängligt och att de har fått det individuellt anpassade stöd som de haft behov av. Projektpersonalen påminner exempelvis ibland deltagarna om de tycker att de arbetar för hårt, visar dem hur de kan jobba mer ergonomiskt och påminner dem ibland om att sätta sig ned

⁵ En deltagare förstår trots utvärderarens extra förklaringar och telefontolk inte frågan och inkluderas därmed inte i beräkningarna.

och ta det lugnt. Deltagarna behöver också bara utföra de arbetsuppgifter de klarar av. Projektmedarbetarna tar även vårdkontakter för att hjälpa deltagarna med olika besvär.

Deltagarna tycker att projektets och praktikplatsernas lokaler har varit tillgängligt utformade och uppger att det är lätt att röra sig i lokalerna. En rullstolsburen deltagare fick en gång punktering på däck på sin rullstol och berättar att alla hjälpte honom att pumpa däck. De hjälpte honom även med allt annat som han behövde hjälp med och uppger att han utan problem kunde ta sig fram i projektets lokaler. Två deltagare med nedsatt syn uppger att det inte varit några svårigheter för dem att delta i projektet utan att anpassningar har gjorts tillsammans med projektmedarbetarna.

Deltagarna tycker också att projektets information varit lätt att förstå. Deltagare med utländsk bakgrund har ibland lite svårt att förstå svenska, men uppger att projektpersonalen gärna översätter, hjälper till och förklarar. Projektmedarbetarna har uppmuntrat deltagarna att fråga om det är något de inte förstår. Deltagare med svårigheter att fokusera, minnas och förstå saker tycker att det har fungerat bra under ACT-samtalen.

En deltagare tycker emellertid inte att hon fick det individuellt anpassade stöd hon hade behov av. Deltagaren uppger att projektpersonalen tyckte att oavsett om man var frisk eller sjuk så skulle alla arbeta och prova på allting. Deltagaren hade ont i en hand och i ryggen efter ett fall förra året där deltagaren skadade två ryggkotor. Läkaren har sagt åt deltagaren att träna ryggen genom övningar men att undvika det hon får ont av. Trots att deltagaren har tränat så har hon emellertid fortfarande ont. Deltagaren saknade en plats att vila och koppla av på vid smärta när hon inte kunde utföra någon arbetsuppgift.

Utvärderarens kommentar: Enligt avstämning med delprojektledaren har deltagaren missförstått vad projektmedarbetarna sagt. Projektmedarbetarna tar med sig vikten av att vara ännu tydligare i kommunikationen med utrikesfödda deltagare framöver och funderar på hur missförstånd som detta kan undvikas.

En annan deltagare tycker inte att hon fått det stöd hon behöver ifrån projektet eftersom hon då hade haft kvar sin anställning, menar deltagaren. Detta visar sig dock bero på ett språkligt missförstånd då deltagaren har utländsk bakgrund.

I genomförd webbenkät uppger 27⁶ av 28 deltagare att 96 %, att de har fått det individuellt anpassade stöd som de haft behov av. Deltagarna beskriver att de fått ergonomiskt stöd, enskild plats att arbeta på, stöd till inledande kontakt med arbetsplats och telefonsamtal, knuff att komma igång med arbetsuppgifter, hjälp med instruktioner och att få en bra relation med arbetsgivaren, språkstöd, anpassade scheman och tider samt stöd att hitta arbete. Min sammanfattande bedömning är därför att tillgängligheten i projektet är god och att projektmedarbetarna har ansträngt sig på olika sätt för att skapa tillgänglighet i projektet.

4.2.7 ICKE-DISKRIMINERING

Samtliga 17 djupintervjuade deltagare uppger att de inte har känt sig diskriminerade på något sätt i projektet eller sett någon annan bli diskriminerad utan har varit jämlika. En deltagare berättar att personer från olika religioner är med i servicegruppen och alla fikar ihop samt firar födelsedagar tillsammans så det förekommer ingen diskriminering. En deltagare berättar att när deltagarna började så frågade de om de fick ta tio minuter till att be. Projektpersonalen frågade kommunen som gav sitt godkännande att de som ville be skulle få den möjligheten.

⁶ Ytterligare tre deltagare har i webbenkäten svarat nej men då dessa svar är väldigt oklara och inte tyder på otillgänglighet har de strukits ur beräkningarna.

I genomförd webbenkät har 37 av 39 deltagare, dvs. 95 % uppgett att de inte har blivit diskriminerade i projektet. Två deltagare upplevde sig emellertid diskriminerade. Den ena upplevde att en av projektets kursledare inte tog hänsyn till deltagarens funktionsnedsättning. Frågan har lyfts och diskuterats tillsammans med berörd projektpersonal och är utredd. En annan deltagare tycker att en arbetsledare/butikschef skulle ha lite mer kännedom och respekt om deltagaren inte klarar av alla arbetsuppgifter och kanske stämna av dagsläget lite mer med de deltagare som har svårt att säga nej och fråga vad deltagaren känner för att göra idag. Frågan har lyfts med berörd delprojektledare som tar med sig detta och funderar på vad det beror på. Jag ser utifrån detta inga problem med projektets arbete kopplat till diskriminering.

4.3 ÖVERGRIPANDE KOMMUNGEMENSAMMA AKTIVITETER

15 personer från fyra olika kommuner samt den regionala projektledaren har genomgått en handledarutbildning som baseras på 7Tjugometoden med fokus på empowerment. Det nätverk som initierats genom projektet för handledare och arbetsledare vid kommunernas arbetsträningsarenor, har haft några träffar där alla kommuner deltagit. Nätverket kommer att fokusera på erfarenhetsutbyte samt olika arbetsmetoder såsom 7Tjugometoden, värderingsövningar och lösningsfokuserat arbetssätt. Även en andra träff med fokus på erfarenhetsutbyte mellan arbetshandledarna i de olika kommunerna har hållits samt en tredje träff med fokus på arbetsmetoder och arbetssätt.

4.4 ARBETSTRÄNINGSARENORNA

BERG

Bergs kommun genomförde inledningsvis i projektet en arbetsmarknadskurs med kompetenshöjande insatser eftersom deltagarna saknade kunskap kring digitalisering, arbetsmarknadskunskaper, sociala koder m.m. Arbetsmarknadskursen var uppskattad bland deltagarna och en del deltagare valde att delta ytterligare en gång i väntan på arbetsträningsplats. Kursen genomfördes delvis digitalt på distans och delvis på plats. Den digitala formen har uppskattats av deltagare som av olika skäl inte vill möta andra fysiskt. Projektet har också satsat på fysisk aktivitet i form av medicinsk yoga. Projektmedarbetarna har även besökt Österåsens hälsohem och fått utbildning i basal kroppskänedom, ACT, stresshantering, sömn och återhämtning samt träningstips.

Projektet har försökt att se över möjligheterna att ha fasta kommunala platser som enkelt kan tillsättas med deltagare. På mottagarsidan har ett arbete med HR genomförts för att kunna identifiera personer som söker jobb hos kommunen, men som bedöms vara för språksvaga eller har andra hinder för att bli anställd. Projektet vill gärna fånga upp dessa personer tidigt för att kunna rusta dem och bidra till att de närmar sig anställning. Projektet arbetar aktivt med arbetsgivare (kommunala och privata) för att de ska kunna ta emot flera personer på olika verksamheter. Det har visat sig vara något lättare att få privata arbetsgivare att ta emot deltagare på arbetsträning än kommunala. Fortsatt samverkan med HR och enhetschefer sker för att få alla kommunala verksamheter att följa det kommunala direktivet "alla kommunala verksamheter ska ta emot personer som behöver närma sig arbetsmarknaden".

Projektmedarbetarna upplevde att arbetsmarknadskursen fungerade bra och att de hade goda resultat. Arbetsmarknadskursen godkändes emellertid inte som insats av Arbetsförmedlingen, något som innebar att deltagarna gick miste om ersättningen om de skulle delta. Projektet fick därför ändra insatsen till en mer praktisk arbetsmarknadsinriktad insats med kunskapshöjande insatser. Detta medför att arbetet som utförs inte alltid utgår ifrån deltagarnas behov utan ifrån Arbetsförmedlingens bedömning av deltagarnas behov.

Organisatoriskt ingår kommunens servicegrupp nu i samma avdelning som projektet och arbetsmarknadsenheten. Det ska underlätta samarbetet och öka förståelsen för varandra inom kommunen. Deltagarna på arbetsträningsarenan arbetar med olika arbetsuppgifter såsom städning, tillverkning av enklare föremål som t ex lådor för mensskydd som distribueras till olika skolor eller fågelholkar. De renoverar även ishallen och hjälper äldreomsorgen med enklare uppgifter. Uppgifterna varierar beroende på kommunens behov. Arenan är dock fortfarande under uppbyggnad och ännu inte klar. En gång i veckan hålls språkcafé på arenan.

BRÄCKE

Bräcke har under projekttiden förberett för att starta upp den nya arbetsträningsarenan Återbruket. Det mesta är nu förberett så att det enkelt går att sätta igång. Ett digert arbete har lagts på att arbeta fram ett underlag till förvaltningschefen för sociala avdelningen så att denne kan lyfta det till ledningsgruppen och politiken. I maj 2021 lades dock frågan åt sidan som en följd av rådande ekonomiska omständigheter och politisk oro i kommunen, något som projektet inte kan påverka. Projektet arbetar därför med sina deltagare i den befintliga arbetsträningsarenan Servicegruppen. Återbruket kommer därför inte att bli av under projekttiden, men så snart det ekonomiska läget förbättras är allt klart och förberett.

Projektmedarbetarna har genom projektet utvecklat och kvalitetssäkrat den arbetsträningsarena Bräcke kommun redan har Servicegruppen genom 4R-analys. De ser att det finns ett glapp mellan den arena de redan har nu och den arena de skulle behöva. Många individer är inte redo att gå ut i den befintliga arenan utan det finns ett glapp mellan vad målgruppen behöver innan de kan gå ut i arbete och vad Bräcke har att erbjuda. Deltagarna behöver landa och i den befintliga arenan går de direkt ut i verksamheten och är ute på jobb på många olika ställen på fältet, något som blir för stressigt för en del av dem som är stresskänsliga.

Den befintliga arenan servicegruppen har tagit emot deltagare på praktik från projektet. Deltagarna har fått handledning, coaching och utvecklat sina förmågor. Projektet försöker att erbjuda deltagarna arbetsuppgifter som de har fallenhet för. Exempelvis finns administrativa sysslor, lokalvård, röjning, biltvätt, sopkörning, målning, lättare snickeri, däckbyten, besiktning och flyttar. Servicegruppen flyttar för stunden ett helt äldreboende. Servicegruppen hjälper kommunens enheter med det de har behov av hjälp med.

Arbetsmarknadsenheten har bytt till en större lokal, där projektet har tillgång till ett snickeri och i om med flytten fått möjlighet att utveckla sin deltagarverksamhet. Så snart AME är på plats kan de påbörja arbetet med att utveckla ett litet återbruk, eventuellt via Returis, där de kan restaurera möbler och annat. Återbruket skulle innebära att deltagarna får möjlighet att arbetsträna/praktisera för att utveckla sina förmågor via praktiskt arbete, t ex enklare snickeri och målning i nära samarbete med handledare. Syftet är att komma närmare ett reguljärt arbete och egen försörjning. AME skulle även kunna erbjuda Arbetsförmedlingen bra platser för förstärkt arbetsträning.

Projektmedarbetarna försöker ha levande diskussioner gällande jämställdhet, tillgänglighet och ickediskriminering i arbetslaget samt med personal och deltagare inom arbetsträningsarenan. Ibland är det svårt att få igång diskussioner inom arenan pga. språksvårigheter. Projektmedarbetarna ser dock att det är viktigt att löpande hålla detta då en del kvinnor ibland upplever sig diskriminerade på arenan. De har även diskuterat digitaliserat gruppmaterial samt svårigheter att hitta ett material som passar målgruppen.

KROKOM

Krokom utvecklar arbetsträningsarenor samt enklare arbetsuppgifter. Via Socialförvaltningen inkom uppdraget att driva kommunhusets café Delikat, vilket upplevdes positivt av projektmedarbetarna utifrån att en del av de befintliga arenorna såsom Bilservice och Vaktmästeri är mer traditionsenliga "manliga" arenor. Dock krävs enligt projektpersonalen ett fortsatt aktivt arbete för att uppnå en mer blandad könsuppdelning på arenorna. Socialförvaltningen bidrog med en handledarresurs vid uppstart av caféet, vilket gjorde arbetet mer hållbart. Projektet övertog under hösten 2021 kommuncaféet

Delikat. Caféets besökare är emellertid krävande vad gäller kvaliteten på fiket och de som arbetstränar där måste vara på plats varje dag, vilket ändå gör det till en rätt kravfylld arbetsträningsarena.

För att arenorna ska bli hållbara ska de passa både kvinnor och män, vara meningsfulla samt ekonomiskt och miljömässigt hållbara. En utmaning fanns i nuvarande arenan Vaktmästeri och uppdraget kring caféet i kommunhuset, vilket försörjningsstödsenheten visat missnöje med då de inte vill ha sina klienter i sina lokaler. Här har projektmedarbetarna arbetat fram en lösning där de först föreslår en deltagare till enhetschefen inom försörjningsstöd så att de har möjlighet att säga nej till en person.

Projektet försöker att hitta nya enklare hållbara uppdrag kopplat till Återbruket. Hållbara arenor innebär att uppdragen ska vara ekonomiskt och miljömässigt hållbara samt även fungera efter projekttid. Uppdragen ska även vara kravanpassade och meningsfulla. Rekryteringen av ny arbetskonsulent blev klar våren 2021, en arbetsterapeut.

Extern handledning ges till arbetshandledarna av MISA kompetens som arbetar IPS-inspirerat och har utbildats inom IPS (Individual Placement and Support). IPS är en evidensbaserad metod inom arbetslivsinriktad rehabilitering som rekommenderas av Socialstyrelsen. MISA har börjat träffa arbetshandledarna som ett sätt att kvalitetssäkra arbetsträningsarenorna. Detta eftersom arbetshandledarna utför ett väldigt svårt och krävande arbete med ständig konflikthantering och bemötande. Var går t ex gränsen mellan att vara arbetshandledare och kollega samt att hålla på de gränserna, detta utgör ett svårt arbete.

Projektpersonalen i Krokomb har gjort ett digitalt studiebesök hos Bräcke, fått information om hur de arbetar med sitt möbelförmedlingsuppdrag och kommit fram till att det är något som även de vill ha som arena. Projektgruppen har även brainstormat kring hur de kan utveckla arenorna genom att koppla på möbelförmedlingsuppdraget på dessa så att det blir långsiktigt. Detta eftersom möbelförmedlingsuppdraget går att koppla till framförallt återbruket och bilservice men även till övriga arenor, är socialt hållbart, deltagarna känner att de gör nytta och uppskattas av övriga kommunmedarbetare.

Möbelförmedlingsuppdraget är även miljömässigt och ekonomiskt hållbart, vilket gör att projektet kanske kan äska pengar för det. Arbetsuppgifterna är både administrativa och fysiska och kan därför intressera flera deltagare. Delprojektledaren har skrivit ett underlag för beslut, ett tjänsteutlåtande för att äska medel till 0,5 handledartjänst. Svaret blev att det inte var läge just nu, projektpersonalen håller emellertid just nu på och förbereder för uppdraget och målet är att det ska kunna leda till en mer hållbar finansiering av handledare på Återbruket, i form av exempelvis 0,5 tjänst.

En annan fördel med möbelförmedlingsuppdraget är att det inte är lika kravfyllt som övriga arenor. Bilservice och vaktmästeriet kräver exempelvis körkort. Arbetsuppgifterna är inte heller så tidsstyrda. En verksamhet inom kommunen kan t ex beställa en möbel via intranätet där en bildbank finns som visar möblerna. Möblerna kan sedan levereras av deltagarna, men leveransen behöver inte ske en viss dag utan kan göras då det passar deltagarna och blir på så sätt inte lika kravfyllt. Delprojektledaren uppger att Krokomb behöver fler sådana mindre kravfyllda arenor till de deltagare som står längst ifrån arbetsmarknaden. Under covid-19 pandemin har även arbetsmarknadsenheten ansvarat för skyddsutrustningsuppdraget inom kommunen.

RAGUNDA

Ragunda har två befintliga arbetsträningsarenor. Under projekttiden har ett delmål varit att utöka arbetsuppgifterna i dessa arbetsträningsarenor genom att implementera ett system för att hantera

kommunens överblivna möbler. Tillsammans med deltagare i verksamheten och i projektet har samtliga möbler i källaren inventerats, sorterats och organiserats för att därefter kunna räknas, fotograferas och mätas. Informationen har sedan publicerats på intranätet där medarbetare i kommunen kan gå in och se vilka möbler som finns tillgängliga, samt lägga en beställning på möbler de önskar. Möblerna levereras sedan enligt önskemål av deltagare på AMI. Fler förråd med möbler finns att inventera, så arbetet med detta kommer att fortlöpa tills samtliga möbler finns presenterade på intranätet. Innan arbetet med detta startade besökte Ragunda Bräcke för att hämta inspiration inför implementeringen.

Detta har lett till att fler individer kan sysselsättas i AMI:s verksamhet samt att medarbetare i kommunen har en chans att använda befintliga möbler istället för att beställa nytt, något som är både socialt, miljömässigt och ekonomiskt hållbart.

Inom ramen för 144587 har arbete gjorts för att komma igång med ytterligare en arbetsträningsarena med inriktning naturnära jobb. Denna arena startade i juni 2021 och sysselsatte över 20 individer under 7 månader. Driften av den nya arbetsträningsarenan finansierades via ett annat projekt. Efter projektets slut gjordes ett försök via 144587 att implementera arenan permanent, om än i mindre skala. Detta lyckades dock inte.

I september 2021 startades en provgrupp på ett av kommunens äldreboenden för att avlasta ordinarie personal med städning och köksrelaterade sysslor, samtidigt som individer som står långt från arbetsmarknaden får en chans att testa ett enklare arbete och träna svenska. Gruppen har löpt på under hela hösten 2021 och våren 2022 och sysselsatt deltagare i 144587. Utvärdering av gruppen ska göras och därefter föra diskussion med chefer på övriga äldreboenden i kommunen för att se om det går att testa på fler ställen.

Arbete har genomförts med att se över de befintliga arenorna och hur medarbetarna på AMI kan skapa bättre förutsättningar för individers utveckling under tiden i arbetstränings-arenorna (exempelvis genom språkutvecklande arbetssätt för att jobba mer strukturerat med individers språkträning i vardagen). Likaså har individers stegförflyttning under tiden i arbetsträningsarenorna diskuterats för att se om det går att få ett mer strukturerat och tydligt mål att arbeta mot, exempelvis olika ansvarsområden eller olika avancerade sysslor. Arbetet med deltagarna har främst utgått ifrån individuellt stöd.

En språkgrupp i svenska för deltagare på arenorna startade igen i maj 2021 efter att alla gruppaktiviteter varit pausad på grund av pandemin. Att bara deltagare i arenorna inkluderades i denna berodde på pandemin och att denna grupp ändå träffades varje dag i arbetet. Språkutvecklande aktiviteter är något som projektmedarbetarna försöker att utveckla vidare.

STRÖMSUND

Under projekttiden har två separata servicegrupper startats på Solbackens sjukhem. Servicegrupperna utgör en förlängning och utveckling av tidigare tvätteriverksamhet, där man på verksamheten sett behov av avlastning för undersköterskorna i det dagliga arbetet. Servicegruppens arbetsuppgifter omfattar bl a lokalvård, tvätter, kök och socialt umgänge med brukarna. Arbetsmarknadsenheten har producerat en introduktionsfilm om verksamheten som blev klar i juni 2021. Under sommaren 2021 drev AME även kommunens campingrestaurang.

Utöver detta har AME fler verksamheter. Dels Jobbcenter som utgör den största verksamheten och omfattar en syateljé samt en utegrupp som sköter grönytor på sommaren, snöskottning på vintern samt utför klassiska vaktmästaruppdrag som städning av torget, latrintömning och fraktservice (möbler och andra föremål). På Jobbcenter finns även en verkstad där både privata och offentliga

aktörer kan lämna in möbler för möbelrestaurering, snickerier, smedja, svetsning, detaljmåleri och lokalvårdsgrupp. Det finns även ett dokumentcenter som digitaliserar dokument som t ex betyg och kyrkböcker samt två separata tvätterier.

Projektet har även öppnat upp för en rotation inom arenorna, dvs. deltagarna är inte stationerade på en post utan alla ska kunna rotera utifrån sina förmågor. På arenorna har projektet under projekttiden genomfört workshops kring CV-skrivning och personliga brev, tränat på anställningsintervjuer genom rollspel och genomfört studiebesök. Detta är arbetsförberedande insatser som inte funnits tidigare i Strömsund.

Kartläggningsmaterialet har testats med deltagare och materialet för uppföljning vid praktik har tagits fram och testats i arbetsmarknadsenhetens verksamheter. Samverkansträff med matchningskoordinatorer har genomförts för kunskapsutbyte om kartläggningsmaterial. En digital kartläggning har genomförts.

Projektet har tagit fram checklistor till arbetsledarna och handledarna för rutiner vid nyanställning, praktik, ferietjänst och samhällstjänst. Projektet har också bidragit med kunskap och erfarenheter till det arbetsmaterial som arbetsmarknadsenheten håller på att utforma för att dokumentera relevant information om verksamhetens deltagare. Hälsorelaterade insatser, individuella samtal och stödinsatser samt vägledande insatser i kontakt med andra verksamheter och myndigheter genomförs med deltagare. Samverkan sker med Arbetsförmedlingen, socialtjänsten och matchningskoordinator.

Informationsträff och planeringsträff har genomförts tillsammans med arbetsledarna på arbetsmarknadsenheten kring en handledarutbildning. Delprojektledaren har hållit en handledarutbildning för arbetsträningsarenornas sex handledare som ansvarar för introduktioner när nya deltagare och handlett dem.

Projektet har genomfört workshops med övriga arbetsmarknadsprojekt i kommunen samt representant från bemanningen. Syftet med workshopsen är att se över hur parterna kan samordna dessa olika arbetsinsatser, så att alla blir medvetna om varandras uppdrag, arbetar i samma riktning utan parallella arbetsinsatser och kan luta sig mot en tydlig organisation som stöd i arbetet.

Samverkan äger rum med Leader-projektet "från praktik till jobb". Under april tog projekten tillsammans fram ett mindre frågeformulär som fylls i vid första mötet med en deltagare. Formuläret är utformat för att ge projekten indikationer på om individen direkt kan gå till jobbfokuserad insats via Leader eller om det finns behov av en mer omfattande kartläggning och bredd på insatser via 144587. Samma formulär kommer också att testas i ny rutin mellan arbetsmarknadsenheten och individ- och familjeomsorgen. Handläggare på IFO ska tillsammans med klient fylla i formuläret inför remittering till arbetsmarknadsenheten.

Projektet stöttar i pågående dialog mellan SFI och AME om samverkansmöjligheter och rutiner för detta. En dialog fördes under april med båda parterna och ett förslag har togs fram på en överenskommelse som presenterades i maj 2022.

ÅRE

Åre fick genom projektet möjlighet att starta upp en helt ny arbetsträningsarena som är naturbaserad och där de nyttjar naturens positiva effekter på hälsan. Arenan startades upp i samband med projektstart. De har anlagt en trädgård, odlingslådor i olika höjd och byggt ett växthus. Deltagarna har varit delaktiga i anläggningen av trädgården. Växthuset har varit efterlängtat då det kommer att ge mer yta att förlägga aktiviteter på, förlänga odlings-säsongen samt möjliggöra för odling av nya grödor. Under våren och sommaren har deltagarna förflyttat mer och mer av sin arbetsträning utomhus då

arbetsuppgifter som plantering, bevattning, odling och trädgårdsskötsel blivit möjlig. Samverkan har skett med hembygdsföreningen i Mörsil där projektet under sommaren har skött bevattningen av de blomlådor som finns utställda i byn. Projektet har även fått gräsklipp av Mörsils kyrka att använda till täckodling.

De har fått anpassa arenan ifrån pandemin, men har anordnat naturutflykter två gånger i veckan. En tid under pandemin fick de låta bli att använda sin minibuss av risken för smittspridning, men har nu startat upp igen. På naturutflykterna åker de ut i skogen, till ett vattenfall eller en sjö, tänder upp en brasa och samlar in naturmaterial att använda till de hantverk deltagarna utför.

Under vinterperioden ligger fokus på hantverk, promenader, utbildningar kring kulturkompetenser, arbetsmarknad, jobbsökaraktiviteter och studiebesök. De har även arbetat fram en rutin för försäljning av sina hantverk och blomsterbuketter så att deltagarna får träna på att möta kunder och ta betalt. De säkerställer även att de inte konkurrerar med andra liknande lokala aktörer såsom Kretsloppshuset och Ocke trädgård.

Åre har fått ökade resurser bland projektmedarbetarna. Arbete sker med olika hantverk i Växthuset och inomhusodling. Deltagarna har själva valt vad de önskat så, plantera och skörda. Skörden har sedan ätits vid gemensamt fika. Fungerar det bra kan det skalas upp för att leverera internt till arbetsmarknadsenhetens köksverksamhet. Uppstart har skett med kompostering inomhus (bokashi) och hydroponisk odling sker inomhus (odling i vatten), något som har lett till nyttigt fika och diskussioner kring kost. En handledare med spetskompetens inom odling anställdes i maj som ansvarar för odlingarna och trädgårdsaktiviteterna med deltagarna. Parkeringsplatsen och sittplatser i trädgården har kontinuerligt skottats under vintern och vikten av ergonomi och pauser har då påtalats.

Samtliga deltagare har individuella planer och projektmedarbetarna har även arbetat med målbilder genom collage, där deltagarna får tänka på vad de vill göra i framtiden, ca fem år framåt.

Regelbundna promenader genomförs med deltagarna samt pausgympa vid ensidigt arbete för att belysa vikten av varierade arbetsställningar och rörelse. Ohälsosamma levnadsvanor leder till sämre arbetsförmåga. Projektet diskuterar därför levnadsvanor i samband med olika aktiviteter, exempelvis fika, promenader och avslappningsövningar.

Torsdagsutflykter äger rum varje vecka till olika platser och anpassas utifrån tillgänglighet då flera av deltagarna har begränsad förflyttningförmåga i snö och halka. Två studiebesök har genomförts med deltagare, båda inom AMA:s egna verksamheter. En deltagare har fått delta på studiebesök hos AME i syfte att undersöka om deltagaren skulle kunna fortsätta sin praktik på AME som ett naturligt steg att närma sig arbete. En praktik på AME ställer större sociala krav än en på Växthuset, vilket är önskat i just detta ärende. En annan deltagare gjorde studiebesök i AMA:s verksamhet Köket och kommer gå in i en extratjänst där när hon lämnar projektet. I mars 2021 utbröt covid-smitta på arenan som till viss del fick stängas ned. Torsdagsutflykterna med minibuss begränsades till platser dit det inte var nödvändigt att transporteras i minibussen. Under sommaren har det varma vädret möjliggjort härliga utflykter i naturen i både pedagogiskt och hälsofrämjande syfte. Växthuset fick i uppgift att tillverka Åre kommuns julklapp 2021.

Digitala samverkansmöten har genomförts tillsammans med exempelvis vården, AF, FK och IFO där individer i projektet har lyfts eller själva deltagit. På så sätt har t ex resor till psykiatri i Östersund kunnat undvikas och tillgängligheten för deltagare underlättats. Som arbetsförberedande aktivitet höll en temadag som berörde värdegrund och värdeord samt betydelsen av dessa.

ÖSTERSUND

Östersund använder sig av Second hand butiken Erikshjälpen som sin arena. Egentligen finns det fler arbetsträningsarenor, men eftersom övriga arenor enbart tar emot arbetsmarknads-anställningar i dagsläget så finns det inga som arbetstränar eller praktiserar. Projekt-medarbetarna har därmed hittills enbart arbetat med Erikshjälpen. Projektmedarbetarna arbetar med ett medvetet metodarbete och ett kvalitetssäkrat handledarskap samt vill stärka strukturen, samverkan och skapa mötesstrukturer. Detta genom handledning av personalgrupperna, utbildningsinsatser och metoder (t ex 7Tjugo, ACT, självledarskap, stärkande inslag, stresshantering, ledarskap) för att sprida och se till att det blir en operativ verkstad av det. Dvs. de utbildar medarbetarna (coacher och butikspersonal) till att sedan ge det till deltagarna och stöttar dem i genomförandet av metoderna. Under pandemin arbetade coacherna hemifrån, vilket utgjorde en ganska stor utmaning. Därefter tar kartläggningsteamet vid kring vilka behov som framkommit. Kartläggningsteamet kartlägger innan placering och har viss uppföljning därefter, dock inte alltid. I vilken grad koordinatörerna ska följa upp i sin roll som kartläggare är inte helt utkristalliserat ännu, men arbete för att tydliggöra detta pågår.

Östersunds arbetsträningsarena drabbades av ett Corona-utbrott i december 2020 och stängdes. Detta medförde att planerade aktiviteter fick ställas in och intag av nya deltagare stoppades. I januari 2021 öppnades dock arenan igen med försiktigt intag av en ny deltagare i taget. En stresshanteringskurs hålls för deltagarna. Metodutveckling av arbetsmodeller för utförande av arbetsträning/praktik sker i samarbete med arbetsterapeuter och arbetscoacher. Fokus ligger på att skapa fler webbaserade alternativ till kurser inom det självstärkande temat. En ACT-kurs har hållits online och en kurs i KBT. Ett utvecklingsarbete äger rum för att hitta digitala lösningar på de kurser som projektet erbjuder. 7Tjugo-träffar hålls även för deltagarna av arbetscoacherna.

Fortsatt kontinuerlig handledning och genomförande av två handledarutbildningar till övriga arenor inom kommunen, varav den första i mars 2021 via Teams och en i maj 2021. Ett regionalt nätverk för handledare och arbetsledare inom kommunernas arbetsträningsarenor har bildats som träffas och utbyter erfarenheter via Teams. Flera nya kontakter har slutits mellan kommunerna, något som utgör en grund för gemensamt arbete kring arbetssätt och metodutveckling.

Under våren 2021 låg fokus på att öka inflödet av deltagare. Projektmedarbetarna såg över hur de kan arbeta med fler individer inför t ex praktik, arbetsträning och extratjänster parallellt med att de arbetade för att öka/förstärka innehållet i insatserna för de som kom till arbetsträningsarenan. Det behövdes en bredare ingång och cheferna fattade därför beslut om att kartläggning skulle ingå som en projektaktivitet, vilket medförde att projektet ökade samarbetet med kartläggningsteamet.

En lokal projektledare medverkade under hösten-19 och våren-20 i de två pilotprojekt inom Social- och arbetsmarknadsförvaltningen som tagit fram både kartläggningsmaterial och förslag på implementeringen av ett kartläggningsteam. Detta för att underlätta och effektivisera för individen och skapa en gemensam ingång mot sysselsättningsspåret. Kartläggningsteamet blev verklighet under hösten 2020 och består av fem koordinatörer med uppgift att genomföra en kartläggning samt skapa en handlingsplan för individens fortsatta utveckling inom projektets sektor.

Projektet har även fokuserat på att bredda aktiviteterna och öka samverkan inom sektorn kopplat till målgruppens behov.

Under våren 2022 har handledarutbildningar hållits både till handledare och chefer för att ge dem bättre förutsättningar att ta emot praktikanter. De som deltagit i handledarutbildningar har även getts möjlighet att delta i kurserna Nyfiken på LF (lösningfokuserat arbetssätt som metod) och Nyfiken på ACT. En ACT-grupp har även hållits för deltagare samt fortsatta samtal. Projektmedarbetarna har även

deltagit i en första Kick-off kring BIP och är intresserade av att delta i utbildning kring progressionsmätning om så är möjligt.

4.4.1 PROJEKTETS ARBETSMETOD

BERG

I Berg genomförs inledningsvis kartläggningen för att se om deltagaren är relevant för projektet eller inte. Utifrån kartläggningen identifieras deltagarnas behov och med utgångspunkt i behoven försöker projektmedarbetarna att lägga ett pussel för att täcka deltagarnas behov. Det kan vara att delta i projektet, ett annat projekt, rehabilitering eller andra aktörer. Deltagarna kan aktualiseras på olika sätt. Deltagarna kan också själva ansöka om att delta.

Motiverande samtal och coachning är nästan alltid en del av processen. Projektmedarbetarna ser vad deltagarna klarar av och utifrån det väljer man en överlämning till en annan aktör än projektet eller så fortsätter deltagaren i projektet. Arbetsmarknadskursen fanns som aktivitet en längre tid i projektet, deltagarna kan också arbetsträna eller praktisera via socialtjänsten och utifrån behov matchas deltagarna till olika arbetsplatser. Projektet har även samverkat ganska mycket med Arbetsförmedlingens projekt Ung Framtid. Projektmedarbetarna arbetar prestigelöst utifrån individens behov och vad som är bäst för individen.

BRÄCKE

Deltagarnas tid i projektet inleds med en kartläggning. Detta följs sedan av motiverande samtal, studiebesök och möten med studie- och yrkesvägledare. Därefter matchas deltagarna till olika arbetspraktikplatser. Projektmedarbetarna har arbetat nära matchningskoordinatören när denna fanns. Matchningskoordinatören hjälpte till att matcha personer som varit på arenan till arbete efter praktik.

KROKOM

Inledningsvis kartlades deltagarna med hjälp av ett kartläggningsmaterial som var inspirerat och taget från IPS. Idag används emellertid det regionalt framtagna gemensamma materialet. Därefter kan deltagarna praktisera på projektets arbetsträningsarenor om de är osäkra på sin arbetsförmåga eller behöver träna på att komma i tid och ha en god närvaro. Vissa arbetstränar även på andra arbetsplatser eftersom projektet försöker utgå ifrån individens intresse. En del av kartläggningen sker också på arbetsträningsarenorna eller arbetsplatserna, eftersom IPS utgår ifrån att man först placerar och sedan kartlägger samt att man utgår ifrån individens egna vilja. Har personen ett missbruk eller t ex schizofreni, men vill ut och jobba så ska projektet arbeta med personen.

Projektet genomförde lite digitala gruppaktiviteter under sommaren 2021, men då kom endast en deltagare. I övrigt arbetar projektet med coachning och motivationsarbete, uppföljning av praktikplatser med både deltagaren och arbetsgivaren, en form av matchning, mycket kontakt med socialsekreterarna och mycket gemensamma möten med deltagarna, socialsekreterarna, hälsocentralen eller Lärcentrum och man träffar studie- och yrkesvägledare tillsammans.

RAGUNDA

Samtliga deltagare börjar med kartläggning när de kommer till AMI där de bland annat berättar om sina mål och vad de gjort tidigare i livet. Kartläggningen resulterar i en genomförandeplan där individen bland annat har specificerat delmål och stöd hen behöver för att nå sitt mål. Beroende på vad deltagaren har i sin genomförandeplan kan hen få en praktikplats på någon av arbetstränings-

arenorna, en praktikplats i annan kommunal verksamhet eller annan insats. Under hela tiden på AMI får deltagarna stöttande och coachande samtal. Även stöd i vård- och myndighetskontakter erbjuds vid behov.

Vanligtvis erbjuds också olika typer av gruppaktiviteter, exempelvis kan kommunens budget- och skuldrådgivare komma och prata om ekonomi, deltagare kan gå jobbsökarkurs för att träna på att skriva CV och personligt brev, samt träna på en anställningsintervju, delta i 7tjugokurs, få information om studier av SYV, med mera.

Hösten 2021 gick några medarbetare på AMI utbildning för att hålla i gruppaktiviteten ACT-att hantera stress och främja hälsa. Denna kurs hölls sedan för arbetslösa ungdomar 16-25 år för att prata med dem om stress och psykisk ohälsa, samt att stötta dem att fundera kring sin framtid och vad de själva önskar av livet.

Utöver detta har även deltagare med behov att stärka sina digitala kunskaper fått gå en kurs i detta. Här har de fått träna på att söka information på internet, skicka mail, använda kalender i telefonen med mera. Efter kursen startade en "IT-stuga" dit deltagare kan komma för att få hjälp med vissa dator- och internetrelaterade frågor – exempelvis hur man fyller på sitt busskort, komma vidare med sitt CV eller personliga brev, hitta rätt på myndigheters webbplatser, mm.

Samtliga medarbetare på AMI har deltagit i en utbildning i BIP och verktyget för progressionsmätning – SKAPA, vilket är framtaget i BIP-studien. Gruppen har även gått igenom var, när och hur verktyget ska användas i AMI:s verksamhet.

En gemensam samverkansdag mellan AMI och IFO genomfördes under hösten 2021 för att prata igenom och tydliggöra rutiner och arbetssätt gentemot varandra. Detta ledde till starten av en arbetsgrupp med representanter från både verksamheterna som kommer att träffas två gånger per år för att följa upp hur rutinerna fungerar och hålls.

STRÖMSUND

Strömsund har främst arbetat med individuella aktiviteter gentemot deltagarna, såsom kontinuerlig vägledning och motiverande samtal. Projektet har även genomfört studiebesök, workshops i CV-skrivning och anställningsintervjuer, information om arbetsmarknaden och a-kassan, var deltagaren hittar lediga tjänster, skyldigheter och rättigheter på en arbetsplats, träffar med studie- och yrkesvägledare, ordna ID-handlingar, studera körkortsteori och samordning av kontakter (Syncentralen i Östersund, dietist, sjukgymnast, psykosociala enheten, gynekologmottagning m.m.). Många deltagare har haft stor skulder som behövt hanteras innan ställning och här har projektmedarbetarna initierat kontakt med handläggare och praktik. Projektet har arbetat med helhetsperspektivet, parallellt med praktik har deltagarna fått stöd och vägledning i den sociala livssituationen.

Första hösten 2020 genomfördes viss gruppaktivitet i form av ett språkcafé där en del deltagare deltog. Detta var en intensiv språkträning i annan miljö än SFI. Detta fick dock avrundas pga. covid-19. Projektet har även genomfört en 7tjugo-kurs där ett antal deltagare deltog.

Förvaltningschefen, delprojektledaren och arbetsledarna deltog i april 2022 i en kickoff-konferens om BIP/SKAPA inför utbildning i progressionsmätning i april. Från kommunen deltog även personal från Resurscentrum och IFO.

ÅRE

Den generella vägen en deltagare tar är följande: Utanför projektet finns Jobbcenter där alla individer som uppbär försörjningsstöd eller är i riskzonen för detta lyfts. På Jobbcenter finns även handledare från IFO. Vissa individer hittar snabbt ett arbete medan det tar längre tid för andra och då kommer de antingen till SFI eller projektet. Det kan finnas en bakomliggande faktor som gör det svårt för individen att få ett arbete. Projektets arbetskoordinator tar då vid och individen får först göra ett studiebesök hos koordinatören som går runt och visar individen arbetsträningsarenan. Därefter genomför koordinatören en kartläggning, samtalar med individen och om det blir aktuellt med arbetsträning så har koordinatören rådgjort med Arbetsförmedlingen och då får individen oftast en FAT – Förstärkt Arbetsträning, där arbetsförmågan testas.

Ett startmöte hålls med delprojektledaren, ofta med tolk. Deltagaren påbörjar därefter sin arbetsträning under två veckor då projektmedarbetarna träffar deltagarna varje dag och anpassar arbetet. Därefter hålls en avstämning där deltagaren tillsammans med projektmedarbetarna skriver ner målet med arbetsträningen. T ex regelbundna träffar för att söka arbete, lyftas i SR (Samordnad Rehabilitering) för ytterligare behandling, behov av att reda ut sin ekonomi via IFO eller försörjningsstöd, träna på svenska språket på SFI alternativt i verksamheten eller Växthuset, fysisk begränsning som medför behov av fysioterapi av fysioterapeut i Växthuset, lättare fysisk aktivitet, lättare promenader, hantverk, odling, naturutflykter varje fredag eller träna svenska språket.

Projektmedarbetarna följer upp utvecklingsplanen under tiden som deltagarna är i Växthuset och vid avslut hoppas de att deltagaren kan ta ett steg i rätt riktning såsom exempelvis extratjänst, lönebidrag eller praktik. Delprojektledaren skickar därefter ett utlåtande till försörjningsstödet eller Arbetsförmedlingen kring individens arbetsförmåga. Några visar sig inte ha någon arbetsförmåga och behöver ansöka om sjukersättning. Projektmedarbetarna ser till att deltagarna hamnar på rätt ställe. Det är väldigt svårt att få sjukersättning, men IFO vet då i alla fall att deltagaren har ansökt om sjukersättning.

ÖSTERSUND

I Östersund finns det ett kartläggningsteam som utgör projektets givna ingång. I det fall individerna efter kartläggning går vidare mot arbetsträning eller praktik på arbetsträningsarenan Erikshjälpen tar projektet i samarbete med de coacher som AME har anställda på arenan över det fortsatta arbetet. Detta medför en process i att ta emot genomförandeplanen som individen i samråd med kartläggande koordinator kommit överens om.

På arenan pågår ett stort arbete med att förbättra innehållet för individen i enlighet med aktiviteter i delmål 3 och 4. Parallellt med att lära sig arbetet och komma in i det sociala sammanhanget ska även deltagaren stärkas och utvecklas som individ utifrån det som överenskommit att arbeta med under tiden. Detta sker i flera led och innefattar att projektet tillsammans med AME och arbetscoacher arbetar för att utveckla arbetssättet så att det blir givande och utvecklande för individen.

Tidigare har Erikshjälpen tillhandahållit platser för de som är arbetsmarknadsanställda via AME. I samband med projektstart ändrades detta upplägg så att de arbetsmarknadsanställda utgör en mindre grupp som dessutom har ett uppdrag i att handleda och stötta de individer som arbetstränar och praktiserar. Denna grupp består av "avdelningsmentorerna" och kallas "supergänget" i dagligt tal. De har en ansvarig arbetsmarknadshandläggare på AME, och deras anställning är tidsbegränsad. De är med andra ord inte deltagare i projektet, men utgör en av byggstenarna för att göra deltagarnas vistelse så bra som möjligt.

Flera av de som innehar dessa anställningar har startat via någon form av arbetsträning och upplägget är även tänkt som en möjlig stegförflyttning för andra individer som kommer in som t ex arbets-

tränande eller praktiserande. På det viset är det möjligt att växa i sin utveckling även på arbetsplatsen. Efter denna förändring så utgörs de deltagare som kommer till Erikshjälpen av arbetstränande och SoL- praktikanter. Dvs. en målgrupp som generellt står en bit längre ifrån egenförsörjning och har behov av tydligare och mer strukturerat stöd.

Inom ramen för projektet erbjuds stöd och coachning för "supergänget" så att de på ett bra och tydligt sätt kan handleda och stötta deltagarna (i praktik och arbetsträning). Arbetet innefattar även att forma en struktur och ett arbetsflöde på arbetsplatsen som är gynnsamt för de deltagare som kommer. Exempelvis bemötande och tydlighet gentemot deltagarna, att ge stöd och råd, att planera arbetsuppgifter för de som är på ens avdelning (utifrån anpassningsbehov), att hålla utkik efter och lyfta framsteg, att praktisera ett självledarskap för egen del, att delta i mötesstrukturer och forum där de kan lyfta sina reflektioner och behov för att få arbetet att fungera etc.

De två butikscheferna är ansvariga för arbetet i butiken och arbetsmiljön för de anställda samt representerar Erikshjälpens organisation. Arbetscoacherna som är anställda via AME, har det huvudsakliga ansvaret för deltagarna och för stöd/uppföljning/anpassning etc. De kommunicerar med avdelningsmentorerna. Avdelningsmentorerna är dels ansvariga för sin butiksavdelning samt till viss del deltagarnas vistelse och att kommunicera kring det som rör deltagarna med arbetscoacherna.

Det pågående arbetet med deltagarinnehållet innefattar en ambition att skapa en arbetsmodell för att ta vid efter kartläggning. Individens genomförandeplan samverkas ner till ett mer konkret innehåll som följs upp via t ex coachande samtal. Personalen ser hur individens dagliga arbete fungerar och kommunicerar med både butikschef, avdelningsmentor och individen tillsammans med coach så att processen följs upp. De ser till att det finns ett självstärkande innehåll parallellt med arbetsmomenten och att det finns dokumentation som dels kan följa individen men också svarar upp mot t ex bedömning eller utlåtanden som remittenten efterfrågar. Arbetet innefattar även en planering för tänkbart kommande steg som då kanske sker i samverkan med andra funktioner inom kommunen och andra myndigheter. Dvs. att det finns en planering för individen framåt. Det handlar också om att i arbetssättet och deltagarens individuella process, förhålla sig till de olika tidsperspektiv som ges för individerna via beslut från andra myndigheter.

Projektet har även tillhandahållit kontinuerlig handledning för arbetsgruppen – bestående av butikschef och arbetscoacher. Under senhösten 2021 övergick detta forum till att de direktfinansierade fokuserade på mer direkt närvaro i operativt arbete med arbetssätt och struktur på arbetsplatsen tillsammans med sina medarbetare. Detta för att gynna implementering av ett tydligare arbetsflöde. I mars 2022 hölls även en handledarutbildning. En inspirationsträff har även hållits för det regionala handledarnätverket under våren med fokus på erfarenhetsutbyte och metod. Aktiviteter kallade Nyfiken på ACT och Nyfiken på lösningsfokuserat har i april 2022 hållits för de medarbetare som vill lära sig mer om ACT och Lösningsfokuserat arbetssätt.

Arbetet med arbetsmodell/arbetssätt är ett pågående arbete och har också förgreningar i den regionala projektgruppen där de arbetar för att säkerställa kvalitet och likvärdighet i den mån det är möjligt.

Samtal i form av ACT-samtal och lösningsfokuserade samtal genomförs med deltagarna utifrån behov. Deltagarna kan även delta i en stresshanteringskurs. Under våren 2022 har en ACT-kurs hållits för deltagarna, där även deltagare från andra kommuner deltagit. Enskilda samtal har även hållits med deltagarna utifrån ACT och lösningsfokuserat arbetssätt. Projektet har även arbetat med introkurser för steget innan arbetsträning/praktik/anpassad anställning samt arbetat för att sprida Jobbhunting till för att nå fler deltagare. Coacherna ska arbeta med deltagarna i 7Tjugo-grupper. Projektmedarbetarna fokuserar i sitt arbete på att effektivisera och stärka arbetssättet samt innehållet för deltagarna som

arbetstränar och praktiserar. I detta arbete har de ett stort fokus på delmål 3 och 4. Dvs. både individen, innehållet och strukturen på arbetssättet.

Östersund har även fått en ny målgrupp bestående av språksvaga analfabeter där projektmedarbetarna försöker hitta sätt att kommunicera med kort, bilder, appar och mattor. SoL-praktik genomförs för samtliga inom målgruppen. För språksvaga analfabeter genomförs den med språkstöd samt tolk och coacherna har varit mycket duktiga på att hitta innovativa lösningar på kommunikationsproblemen.

4.5 DELPROJEKTLEDARNAS PERSPEKTIV

4.5.1 PROJEKTETS STYRKOR OCH MEST UPPSKATTADE OMRÅDEN

DET REGIONALA SAMARBETET OCH ERFARENHETSUTBYTET ÖVER KOMMUNGRÄNSERNA

Det regionala samarbetet och erfarenhetsutbytet över kommungränserna har uppskattats väldigt mycket av delprojektledarna. Detta eftersom utbytet leder till en kvalitetssäkring och kommunerna kan lära sig av både varandras positiva och negativa erfarenheter. Kommunerna får på detta sätt väldigt mycket kunskap, inspiration och idéer där de kan samla det bästa från alla kommuner. I delprojektledargruppen kan delprojektledarna bolla och ta hjälp av varandra. Två delprojektledare har exempelvis haft kontakt med Bräcke kring möbelförmedlingsuppdrag, dvs. att man tar hand om kommunens möbler som inte används längre och återanvänder dem istället för att köpa nya möbler.

Kommunerna kan även utbyta erfarenheter kring hur de samverkar med Arbetsförmedlingen. De inspireras av varandra med anpassningar utifrån lokala förutsättningar. Något som kan bidra till att kommuninvånarna blir bemötta på samma sätt oavsett vilken kommun man bor i. Kommunerna behöver inte uppfinna hjulet igen utan kan lära av varandra. Ett konkret exempel är att vissa kommuner fick ett underlag från Arbetsförmedlingen om att skriva utlåtande efter FAT, medan vissa hade fått ett annat underlag som inte var lika användarvänligt. Detta hade inte uppmärksammats annars. Vissa kommuner har även kommit långt i sitt kartläggningsarbete medan andra inte kommit lika långt och då kan kommunerna hjälpas åt och ta del av varandras underlag.

Projektledningen upplevs fungera väldigt bra, något som är viktigt. De flesta kommuners enhetschefer uppges vara engagerade och har arbetat ganska länge med frågorna. Närvaron på styrgruppsmötena är också god, något som underlättar arbetet.

De regionala inspirationsträffarna för handledarna har varit mycket uppskattade. De ger en boost till handledarna och stärker deras engagemang. Den första inspirationsträffen handlade om lösningsfokuserad metod, under den andra fick handledarna presentera sina verksamheter digitalt för varandra och under den tredje träffen fick de ta del av varandras arbetssätt och metoder. Handledarna vill ha fler tillfällen och uppskattar att de hålls digitalt så att de slipper resor. Det utgör ett sätt att nå fler och man sprider kunskap regionalt.

PROJEKTET GER RESURSER ATT ARBETA MED MÅLGRUPPEN

Flera lokala projektledare uppger att deras arbetsmarknadsenheter är projektfinansierade i så hög grad att de överhuvudtaget har svårt att nå och arbeta med personer som står långt ifrån arbetsmarknaden inom ordinarie budget. Hade kommunerna inte haft det här projektet så hade de haft mycket mindre resurser att arbeta med målgruppen.

Den ökade tid och kontinuitet som projektmedarbetarna har kunnat ge till varje deltagare som en följd av detta är det som har fått deltagarna att gå vidare mot arbete, studier och praktik eller närma sig arbetsmarknaden. Dagens samhälle utvecklas också mot att blir mer och mer digitalt, vilket missgynnar många i målgruppen som saknar denna kompetens. Att projektet i motsättning till det digitala samhället har kunnat ta ett steg tillbaka och trots pandemin utgöra en fysisk plats har varit en framgångsfaktor. Projektet passar in bra i redan befintlig verksamhet, vilket gör att det förstärker denna. Projektet medför på så sätt att projektmedarbetarna kan göra mer av det som redan fungerar eftersom de har ytterligare resurser. Möjligheten att jobba nära och intensivt med deltagarna och kompetenshöja dem har utgjort en framgångsfaktor.

TID ATT UTVECKLA OCH FÖRBÄTTRA VERKSAMHETERNA

Genom projektet får projektmedarbetarna tid att utveckla verksamheterna och testa nya aktiviteter som de skulle vilja ha i sina verksamheter. De får även möjlighet att förbättra de aktiviteter som de redan genomför. Projektmedarbetarna ges även genom projektet möjlighet till omvärldsbevakning där de kan ta kontakt med andra socialfondsprojekt och dra lärdom av dem, något som upplevs väldigt värdefullt. De får även stanna upp och reflektera över vilka aktiviteter de verkligen vill ha och har behov av så att de inte bara skyndar på. I Östersund har projektet börjat ta emot SoL-praktik, dvs. om deltagare inte kan arbetsträna så kan de praktisera under försörjningsstöd, något som projektmedarbetarna gläds mycket åt.

Strömsunds kommun saknade innan projektet metoder, material och en tydlig arbetsgång på AME, men har genom projektet fått tid och möjlighet att fokusera på kvalitetssäkringen och det systematiska arbetet på AME. Genom kommunernas regionala erfarenhetsutbyte har de även kunnat utgöra en draghjälp för varandra i implementeringen av projektet.

Även i Ragunda har projektet gett projektmedarbetarna tid att fokusera på den interna processen, exempelvis om man bemöter alla deltagare lika och att alla blanketter hänger med, vilket gör att projektmedarbetarna sparar tid. Pandemin innebar att Ragunda behövde stänga ner ganska mycket under en period, vilket hade kunnat utgöra ett problem om projektet enbart haft deltagarfokus. Nu kunde projektmedarbetarna under denna period istället fokusera på projektets organisatoriska delar och förbereda de interna arbetsprocesserna så att projektet stod bra rustat när de öppnade verksamheten igen. Detta har höjt kvaliteten på verksamheten. I ordinarie verksamhet finns i regel inte den tiden att utveckla detta. Den ökade tiden har även gjort att det funnits ett driv i arbetet med horisontella principer, där projektmedarbetarna fått fundera över hur de arbetar och kunnat påverka och förändra arbetet.

I Östersund uppskattar projektmedarbetarna möjligheten att få arbeta mer övergripande men samtidigt ha kontakten med coacherna som i sin tur har kontakt med deltagarna. En projektmedarbetare har även kontakt med deltagare och fångar upp deras behov. Det upplevs som en styrka att kunna arbeta på samtliga plan.

DEN REGIONALA NIVÅN HAR FÖRBÄTTRATS

De regionala träffarna har fungerat väldigt bra i projektet, den regionala nivån i projektet har förbättrats under projektetiden och kommunerna har arbetat mot målen på ett annat sätt än i början. Den regionala projektledaren har varit mycket uppskattad och styr upp projektet väldigt väl med regionala projektgruppsmöten varannan vecka, struktur och ordning. Hon planerar tillsammans med projektmedarbetarna vilka frågor som ska lyftas på projektgruppsmötena och vad som är mest prioriterat att lyfta först. Hon har även en mycket god förmåga att sammanfatta en lång diskussion med samtliga sju kommuner till ett budskap till styrgruppen. Regionen har på ett tydligare sätt klivit in i ett ledarskap i detta projekt. Den regionala projektledaren styr projektet på ett väldigt bra sätt så att

kommunerna genomför de gemensamma delar som leder mot projektets mål. Det förs bra dialoger kring bl a metodarbete även om det kan vara svårt att utarbeta gemensamma metoder när kommunerna har olika förutsättningar och är på olika utvecklingsstadier.

”Den regionala projektledaren tar bollen på ett väldigt bra sätt. Hon leder utan att styra och går mot målen med oss. Inlyssnande, tar det till sig och tar det vidare. Hon är bra. Man kan vila i ramen mot att vi går dit vi ska.” (Citat delprojektledare)

4.5.2 UTMANINGAR

COVID-19

Covid-19 har i hög grad påverkat projektet på så sätt att kommunerna under delar av projekttiden inte kunnat anordna gruppaktiviteter. Det har även påverkat inflödet av deltagare och möjligheten att stötta deltagare vidare till både kommunernas arbetsträningsarenor och andra arbetsplatser. Arenorna har varit öppna men kommunerna har pga. smittspridningen och restriktionerna inte kunnat fylla dem utan har varit tvungna att ha färre deltagare där. Målgruppen är dessutom extra utsatt under pandemin eftersom de inte kan arbeta på distans och oftast måste åka kommunalt.

Situationen kring covid-19 har medfört att projektet periodvis fått svårt att rekrytera deltagare och genomföra planerade aktiviteter. Bräcke nämner att det är svårt att motivera handläggare att skriva in personer i projektet då de aktiviteter som kan erbjudas är begränsade. Som en följd av covid-19 sker de flesta uppföljningar med deltagarna digitalt eller via telefon. Arbetet med att hitta enklare arbetsuppgifter ute på arbetsplatser försvåras pga. smittrisen. Planerade rekryteringsträffar tillsammans med matchningskoordinator och Arbetsförmedling med syfte att fånga upp deltagare i åldern 18-25 har fått flyttas fram i tid pga. covid-19.

I Ragunda har både inflödet av deltagare som möjligheter till aktiviteter varit påverkade av covid-19. Under en period fick projektet göra om planeringen och byta fokus från att exempelvis jobba med sina gruppaktiviteter (utveckling och utvärdering av dessa) och erbjuda praktikplatser till att fokusera på de mer organisatoriska delarna i projektet, så som checklistor och tydliggöra arbetsprocesser för konsulenter. Detta eftersom de hade stopp på gruppaktiviteter och intag av nya deltagare i den arena som fortfarande fick vara verksam.

HÖG PERSONALOMSÄTTNING I PROJEKTET

Det har under projekttiden varit en hög omsättning på nyckelfunktioner i projektet. Projektet har haft tre regionala projektledare, flera regionala projektekonomer och kommunerna har bytt styrgruppsrepresentanter. Varje gång en nyckelfunktion försvinner tappar projektet fart, vilket har utgjort en utmaning i projektet.

AME I STRÖMSUND DELTAR FÖR FÖRSTA GÅNGEN I ETT PROJEKT

Detta är första gången AME i Strömsund deltar i ett projekt. Strömsunds kommun har tidigare drivit ett stort antal projekt, men det har då varit Framtids- och utvecklingsförvaltningen som deltagit i projekten, eftersom intresse och förutsättningar saknats från AME. AME i Strömsund är väldigt ung, har flyttats mellan tre olika förvaltningar och hela personalen har för tre år sedan bytts ut och är därför relativt nya. Syftet med verksamheten har tidigare inte varit en arbetsträningsarena utan mer en arbetsgivare som omfattar målgruppen.

Det har därför utgjort en utmaning att få personalen att se möjligheterna med projektet istället för att se den ökade belastningen. Projektet har därför i perioder blivit en isolerad ö och att involvera hela arbetsgruppen har utgjort en utmaning då intresset inte har varit så stort och det samtidigt har saknats en tydlig styrning ifrån cheferna. Hur man integrerar projektet i ordinarie verksamhet och tar tillvara på projektresultatet är därför något man arbetat med för att hitta vägarna. En svårighet är att delprojektledaren själv inte tillhör AME utan egentligen tillhör socialförvaltningen.

EN FÖRDEL OM ESF:S ARTIKELGRANSKNING KUNNAT GENOMFÖRAS TIDIGARE I PROJEKTET

Flera projektmedarbetare upplever att ESF:s artikelgranskning i februari 2022 kom lite sent i projektet, vilket skapade ett digert merjobb för projektmedarbetarna. Efter kontrollen fick projektmedarbetarna i uppdrag att gå igenom deltagarnas samtliga närvarorapporter och projektmedarbetarnas samtliga lönespecifikationer och tidrapporter. Det hade varit en fördel om granskningen genomförts tidigare i projektet när inte lika många deltagare hade deltagit i projektet, eftersom det minskat arbetet och projektmedarbetarna då hade kunnat få med sig vikten av detta redan tidigare. Nu sammanstrålade artikelgranskningen med den period i projektet när projektmedarbetarna hade extra mycket att göra med erfarenhets- och spridningskonferensen och det sista arbetet med deltagarna innan projektslut.

4.5.5 SAMVERKAN MELLAN DELTAGANDE KOMMUNER HAR ÖKAT

Innan projektet fanns, enligt en delprojektledare, ingen samverkan efter att projekt Öppen arena avslutats 2019. Samtliga kommuner deltog inte heller i Öppen arena. Inget levde riktigt vidare och det kan därför vara bra att tänka på vad som ska leva vidare efter detta projekt och om kommunerna ska söka något gemensamt projekt igen. Samverkan har ökat genom projektet och har fungerat väldigt bra. Projektgruppen har träffats varannan vecka medan man i Öppen arena träffades en gång i månaden.

Kommunerna har idag efter en trevande inledning hittat formerna för samverkan och samverkar mycket på ett öppet och prestigelöst sätt. Detta trots att de har olika förutsättningar och befinner sig på olika ställen i processen. Det har byggts nätverk mellan kommunerna som gör att projektmedarbetarna inte tvekar att ta kontakter med varandra och kan ställa frågor till varandra utan att känna sig dumma. Det har skapats en bra gruppkänsla trots att projektgruppsmötena har varit digitala. Projektgruppens träffar är högt prioriterade från samtliga kommuner och närvaron god. Mellan träffarna tar delprojektledarna också kontakt med varandra via telefon eller mail om frågor uppstår, även i frågor som rör annat än projektet. Samtliga projektmedarbetare är mycket engagerade och tillmötesgående gentemot varandra. Samverkan är idag betydligt närmare och mer tillgänglig i jämförelse med tiden innan och i början av projektet. Kommunerna får också en samlad bild av gemensamma utmaningar.

För Strömsunds del har projektet medfört helt nya kontakter i och med att projektmedarbetarna tidigare inte varit involverade i projekt. Som en följd av de goda erfarenheterna av samarbetet i projektet har man insett värdet och möjligheterna med samverkan och även tagit kontakter med Vilhelmina kommun via telefon för erfarenhetsutbyte och det kan bli aktuellt med studiebesök framöver. I och med att projektmedarbetarna har etablerat långvariga relationer till varandra finns det goda förutsättningar för att samarbetet kan leva kvar efter projektslut.

När den nuvarande regionala projektledaren klev in i projektet skapades arbetsgrupper utifrån olika frågor, där delprojektledarna fick engagera sig i de frågor de var mest intresserade av. Exempelvis samordnade metoder för matchning, horisontella principer eller arbetet med kartläggnings- och uppföljningsmaterialen. Det har därmed blivit väldigt lätt att få kontakt med den person som t ex arbetar med KAA-frågor i en annan kommun genom arbetsgrupperna, uppger en delprojektledare.

Enhetscheferna träffades genom forumet Vägen till arbete, där Härjedalen också deltar men inte de lokala projektledarna. Detta medför att samverkan har ökat på tjänstemannanivå. Covid-19 har tvingat kommunerna att använda Teams, något som gör att de kan nätverka på ett helt annat sätt. De slipper nu åka in till Östersund, vilket tar en hel dag för ett möte på en eller två timmar.

Detta projekt har också haft en mycket tydligare regional ambition. Detta har lett till regionalt teamwork som skapat en närhet i kanaler som inte fanns tidigare. Om en kommun har en deltagare som flyttar till en annan kommun så kan de också diskutera detta.

4.5.6 ARBETET MED MÅLGRUPPEN HAR EFFEKTIVISERATS

Enligt samtliga delprojektledare har arbetet med målgruppen effektiviserats. En kommun hade aldrig kunnat arbeta med målgruppen om de inte hade haft projektet. Det genomförs kartläggningar, finns arbetsträningsarenor och andra arbetsplatser som målgruppen annars inte hade fått tillgång till. En del hade möjligtvis kunnat få en plats i Samordningsförbundets projekt STA, men antalet platser där är begränsade och vissa krav ställs för att delta där. Exempelvis stort stödbehov och kontakter med flera olika myndigheter, vilket inte projekt 144587 har.

Innan projektet har det varit svårt för arbetskoordinatorerna att veta var målgruppen passar in. Detta eftersom även kommunernas verksamheter kan vara för krävande. Arbetsledarna på verksamheterna har inte tiden och möjligheten att stötta upp på det sätt som behövs. En del deltagare kan praktisera och arbetsträna medan andra inte kan det. Nu finns då Växthuset i Åre kommun som ett alternativ, när personalen inte vet vad det beror på att det inte fungerar för individen på en praktikplats och inte känner till så mycket om individen. Samverkan mellan vården, regionen, Arbetsförmedlingen och kommunen, s.k. SR - samordnad rehabilitering. Efter samtycke från individen kan personalen lyfta den där, något de gör med ganska många.

I Östersund upplever projektmedarbetarna att arbetet med målgruppen delvis har effektiviserats som en följd av projektet. Deltagare har exempelvis fått ACT-baserade samtal och lösningsfokuserade samtal, något som de inte hade fått av kommunens ordinarie personal. Projektmedarbetarna lyfter även olika frågor som de inte kan lösa själva i projektets arbetsutskott där cheferna inom området sitter med. Detta gör det mer effektivt då det stundvis kortar av beslutsvägarna när cheferna kontinuerligt blir uppdaterade av projektet och kan ta beslut som projektmedarbetarna frågar efterfrågar. De har också med sina olika perspektiv en kompletterande kunskap till projektmedarbetarnas idéer och aktiviteter som är gynnsamt för utveckling.

Projektmedarbetarna kan i samverkan med andra se att det finns behov av vuxencoachning (t ex i glappet mellan kartläggning och arbetsträning/extratjänst/praktik etc.) och det är något de lyft även i andra tidigare projekt. Nu har Navigatorcentrum anställt en coach som ska arbeta med vuxna, framförallt mot målgruppen språksvaga, tror projektmedarbetarna.

Det arbete som genomförs på Erikshjälpen (se sid 37) utgör också i hög grad ett steg i att arbetet med målgruppen blir bättre. Projektmedarbetarna använder sig av ACT, lösningsfokuserat arbetssätt samt 7Tjugometoden i det självstärkande innehållet, både på och utanför arenan, samt kan ge kurser och samtal efter behov som ett komplement till det större arbetet. Projektmedarbetarna har köpt in Jobhunting och erbjuder detta till deltagarna.

Projektmedarbetarna vet vad de vill men har inte riktigt rott det i land än. Det saknas ännu ett mer medvetet individarbete på lång sikt i kommunen, där deltagarna har möjlighet att plocka in mer

aktiviteter och insatser under tiden. Konzepten som arbetas fram kan testas i liten skala och tas vidare i förhoppning att det får leva vidare.

I Ragunda har arbetsprocessen för konsulenter genomarbetats i syfte att samtliga deltagare ska få samma förutsättningar under tiden på AMI samt att det ska vara tydligare för konsulenter kring blanketter, uppföljning, rutiner osv. Detta interna arbete har varit mycket givande även inför att implementera de regionsgemensamma material som tagits fram. Rollerna har förtydligats och projektet har haft en arbetsdag för AME och IFO, där de byggt upp en bättre struktur för när AME ska komma in och när IFO ska komma in. Pandemin försvårade ambitionen att effektivisera det praktiska arbetet med målgruppen då stora delar av verksamheten fick pausas. Projektet har då istället haft tid till att, utöver det ovan nämnda, samla in ny kunskap, reflektera kring tidigare upplägg och identifierat fler utvecklingsområden.

För Strömsunds del har arbetsgången med målgruppen effektiviserats i och med att projektpersonalen nu börjar i rätt ände med kartläggning av individen, vilket de inte gjorde tidigare. Detta har gjort individen mer delaktig i sin planering och skapar mer empowerment hos deltagaren jämfört med innan då personalen ordnade allt åt deltagaren. Detta gör att det kan ta längre tid men att det blir långsiktigt mer effektivt, eftersom deltagaren i större utsträckning blir självständig av den typen av insatser.

Den lokala samverkan i Strömsund har också ökat genom att projektmedarbetarna nu vet vilka aktörer som finns att tillgå för att bygga på individen. Tidigare försökte man lösa allt själv, nu sträcker man ut en hand för att samverka med övriga lokala aktörer. Exempelvis integrationservice som hjälper utländska deltagare att betala fakturor eller översätta brev, något som AME gjorde själva innan. Komvux arrangerar en dag där de ger företagsinformation som följs av studiebesök, där projektets deltagare kan delta. AME har även kommit närmare öppenvården i och med att man idag ställer frågor kring exempelvis levnadsvanor, beteenden, alkohol och spel om pengar, vilket man inte gjorde tidigare. AME i Strömsund har även kommit närmare SFI och har utarbetat vissa rutiner som närvarorapport om deltagaren har SFI som en del i sin extratjänst. AME har också en mycket närmare samverkan med Resurscentrum där det finns bred kompetens från socionom till ekonom. AME har även ökat kontakten med andra projekt där man kan länka samman och undvika parallellt arbete och istället stärka varandras roller och bygga en stor verktygslåda i kommunen.

Projektet har i Berg effektiviserat processerna samtidigt som projektet är beroende av samverkan med andra aktörer. Arbetssättet på arenan och det gemensamma kartläggningmaterialet har t ex kvalitetssäkrats, projektet har fått till rutiner vid arbetsträning, genomfört en 4R-analys och arbetat med horisontella principer dels i arbetsgruppen och dels i arenan.

4.5.7 KOMMUNÖVERGRIPANDE AKTIVITETER

Projektet har under projekttiden lyckats genomföra kommunövergripande aktiviteter. Östersund genomförde en ACT-kurs som fyra deltagare från Strömsund deltog i. Detta är något som delprojektledaren i Strömsund vill utveckla och som hon tror inte hade hänt utan projektet.

I januari månad kom en förfrågan från Åre kommun gällande en person som nyss flyttat från Åre till Krokoms kommun. Deltagaren arbetstränar på Växthuset i Åre kommun och önskar fortsätta där trots flytten till Krokoms kommun. Projektmedarbetarna har undersökt vilka hinder som skulle kunna finnas till denna planering. Ett hinder skulle kunna vara försäkring. En fråga har därför ställts till Försäkringsbolaget där arbetsträningar inom Krokoms kommun ingår. Enligt Försäkringsbolaget ska det inte finnas hinder. Lokal projektledare i Krokoms kommun har haft kontakt med socialsekreterare i Krokoms kommun och projektledare i Åre.

Deltagaren kommer vara fortsatt inskriven i projektet via Åre och ej i Krokomb för att undvika dubbelinskrivning.

Kan kommunerna genomföra fler kommunövergripande insatser? Alla länets olika AME har olika kompetenser och funktioner. Kan kommunerna bistå varandra med flera olika insatser så vore det en framgång.

4.5.7 JÄMSTÄLLDHET

BERG

Berg har utvecklat arbetsmarknadskursen till digital kurs. Delvis för att underlätta deltagandet som en följd av covid-19 men också eftersom en del deltagare har svårt att ta sig till fysiskt möte, t.ex. pga. social fobi. 4R-analys och horisontella principer ingår i arbetsmarknadskursen till deltagarna.

Projektmedarbetarna har arbetat i arbetsmarknadskursen med genuskunskap för att öka deltagarnas medvetenhet. Det har varit svårt eftersom deltagarna ibland inte vill prata om jämställdhet utan bara vill ha ett arbete. Deltagarna behöver pengar för att kunna köpa mat och då är inte jämställdhet deras prioritet ett. Projektmedarbetarna har därför behövt ha jämställdhetsfrågorna med som en agenda i coachningen och låta frågorna flyta med. Det har fungerat bättre än att säga att nu ska vi prata om jämställdhet. På arbetsträningsarenan får samtliga deltagare prova alla arbetsuppgifter. Säger en deltagare att den inte kan spika så säger projektmedarbetarna att den ska testa iallafall oavsett om det är kulturella anledningar som ligger bakom.

Projektmedarbetarna har genomfört en 4R-analys och stämt av med socialtjänsten varför de får fler deltagande män än kvinnor till projektet. De har emellertid inte erhållit något svar. Det kan enligt delprojektledaren mycket väl vara så att reglerna om vem som får vara med i projektet och inte i sig är diskriminerande. Det kan också enligt delprojektledaren vara så att delprojektledaren omedvetet har valt att flera män får vara med i projektet men det kan också vara så att fler deltagande män själva har det behovet eller önskemålet. Totalt har Berg ungefär jämn könsfördelning bland deltagarna på AME, vilket innebär att kvinnor i högre utsträckning tar del av andra insatser i samarbete med Arbetsförmedlingen eller Försäkringskassan.

BRÄCKE

I Bräcke sker löpande diskussioner med personalen på arbetsträningsarenan hur arbetsuppgifterna ska fördelas till deltagarna utifrån individens förutsättningar istället för kön. Projektpersonalen fördelar uppgifter utifrån ett inkluderande och normkritiskt förhållningssätt.

Arbetsledare och handledare har genomfört en 4R-analys på arbetsträningsarenan servicegruppen för att kartlägga hur verksamheten ser ut ur ett jämställdhetsperspektiv. De har valt att mäta tid bakåt för att få ett så trovärdigt resultat som möjligt. Därefter har de sammanställt hur mycket tid kvinnor och män lägger på olika arbetsuppgifter samt hur mycket handledningstid, insatser och utbildning de får. Arbetsgruppen har tillsammans med ansvarig chef analyserat resultatet och utarbetat en åtgärdsplan. Framåt kommer personalen att fokusera mer på lärande inom arbetsgruppen och mindre på uppdragen som ska utföras. Därefter genomförs en ny 4R-mätning för att se om åtgärderna har haft effekt.

Projektmedarbetarna har deltagit i utbildning i horisontella principer och har där upparbetat en rutin där de kontinuerligt lyfter dessa ämnen på veckomöten. De försöker tänka könsneutralt när det gäller arbetsuppgifter och upplever att de har blivit mycket bättre på detta, särskilt på arenan. Både en

handledare och en person med extratjänst som arbetar med deltagare gick utbildningen, något som har gjort att de har blivit mer medvetna, törs lyfta frågorna och säga ifrån när något är lite diskriminerande.

KROKOM

I Krokoms strävar projektet efter att kvalitetssäkra och utbilda, dels pratar de om jämställdhet och har genomfört en 4R-analys för att se hur jämställt det är på arenorna. Hur levande är jämställdhetsfrågorna när t ex projektet tar in en utlandsfödd kvinna som städare är frågor de ställer sig. Projektpersonalen har pratat om att de behöver få in en man och hade även en på gång. Det har emellertid hänt saker med mannen, vilket medför att det nu är väldigt osäkert. De har även konstaterat att de behöver få in en kvinna på arbetsträningsarenan bilservice och har insett att det är ganska ojämnt på arenorna.

I 4R-analysen har de brutit ut samtliga arbetsuppgifter som förekommer på arenorna och mäter hur mycket tid kvinnor och män lägger på olika arbetsuppgifter och även hur mycket handledartid handledarna lägger på deltagande kvinnor respektive män.

Projektmedarbetarna håller även koll på varandra och påminner varandra när de ser något ojämnt eller att någon gör omedvetna tankekurpor. De arbetar mycket kring jämställdhet och lyfter det hela tiden. I dagsläget behöver projektet någon på vaktmästeriet och tänker att det skulle kunna vara en kvinna. De bollar jämställdhetsfrågor med varandra och vågar ifrågasätta varandra. De inkluderar även perspektivet utlandsfödd/svenskfödd. Projektmedarbetarna har även pratat med deltagarna om att inte dra sexistiska skämt och hur vi beter oss mot varandra, vad är ok och inte.

Krokoms har haft en del kompetenshöjande träffar med andra kommuner angående ekonomisk jämställdhet. De arbetar för att utveckla sina arbetsträningsarenor och försöker att få en jämn fördelning mellan kvinnor och män på arenorna.

RAGUNDA

I Ragunda genomfördes i mars 2021 en 4R-mätning på den verksamma arenan. Fokus låg på vilka olika typer av uppdrag som fanns på arenan och hur uppdragen har fördelats på personer med hög respektive låg kunskap i svenska. Projektpersonalen valde att utföra mätningen på detta sätt eftersom projektet enbart hade män bland deltagarna. Projektet har lyft frågan med IFO för att säkerställa att inte de omedvetet aktualiserar fler män till AMI, något som de konstaterade att de inte gjorde. Att fler män aktualiseras beror bland annat på att det är fler män inskrivna på IFO (ekonomiskt bistånd).

Mätningen analyserades i mars och nya mätningar genomfördes i maj och september för att jämföra resultaten. Glädjande hade projektet då en ökad andel kvinnor på den tidigare mansdominerade arenan. Mätningen utökades då till att inkludera även kön (utöver svenskanivå). Arbetsuppgifterna varierar också med årstiderna, något som gjorde det intressant att mäta vid fler årstider. Projektet följer då även upp könsfördelningen på arenan. 4R-analysen har presenterats och bollats tillsammans med jämställdhetskonsulten Dan Humble.

Genomförda 4R-analyser visar att mätningarna bidrar till att få syn på strukturer i verksamheterna, exempelvis vilken typ av arbetsuppgifter som personer av olika kön erbjuds. Resultatet har diskuterats och viss förändring av arbetsplaneringen har genomförts. De deltagare som deltar i utegruppen och utför gräsklippning på sommaren och snöskottning på vintern är emellertid i princip bara män. Samtidigt kunde projektet se att de deltagande kvinnorna saknade den fysiska förmågan för dessa

arbetsuppgifter. De har t ex varit med om bilolyckor som gör att dessa arbetsuppgifter inte är optimala för dem. Det är därför lite klurigt att komma tillrätta med just denna könsdifferens.

En annan diskrepans som upptäckts i 4R-analysen är att IFO mest hänvisat män till projektet. Projektmedarbetarna kommer därför att lyfta detta med dem nu under våren 2022. Andra delar som upptäckts är att de deltagande kvinnorna lätt hamnar på städuppgiften. Projektet försöker därför åstadkomma en bättre struktur på mötena och se till att någon alltid har jämställdhets hatten på sig. Likaså försöker man ifrågasätta varandra och reflektera ett varv till normativt. Hade du tänkt likadant om deltagaren var en kvinna/man?

STRÖMSUND

Strömsund har liksom övriga kommuner deltagit i utbildningen "Horisontella principer i praktiken" med Johanna Lundin från Equalate. Utbildningen upplevdes vara bra och tog upp viktiga saker som delprojektledaren redan kände till och kunde, men som är viktiga att hela tiden fundera på ur olika perspektiv och tillsammans med andra. Den andra dagen blev lite hastig. Projektmedarbetarna skulle arbeta i grupp med olika frågor och tiden räckte inte riktigt till, men det de hann göra var väldigt givande. Projektpersonalen har även deltagit i en utbildningsdag om hedersrelaterat våld och förtryck arrangerat av Terrafem till minne av Fadime Sahindal.

Projektmedarbetarna har gjort en 4R-analys på sin verksamhet som mynnade ut i att det fanns saker de vill åtgärda. De har arbetat mycket med samtal i arbetsledargruppen och försökt utgå ifrån hur de själva hade önskat att det var om de själva var deltagare på AME och i nästa led tittat på hur den förutsättningen ser ut idag. Vad skulle de kunna göra annorlunda? De har formulerat en handledningsplan för arenorna som idag är könssegregerade.

De analyserade även sin verksamhet ur perspektivet etnicitet och upptäckte att de har grupper med enbart utlandsfödda och grupper med bara svenskfödda. Utifrån resultatet har de funderat på vad de kan göra annorlunda. Bland åtgärderna finns bl.a. en handlingsplan för rotation i arbetsgrupperna, ökad strävan efter balans mellan kön, ålder och nationalitet i arbetsgrupperna och ökad medvetenhet om hur projektmedarbetarna fördelar arbetsuppgifterna.

ÅRE

Vid jul och påsk genomförs olika hantverk kopplade till högtiderna. Deltagarna har bland annat fått skapa påskris i olika storlekar som sedan levererats till samtliga äldreboenden i kommunen, receptionen på IFO och arbetsmarknadsavdelningens övriga verksamheter. Vid hantverksaktiviteterna uppstår ofta diskussioner om vad som anses vara kvinnligt respektive manligt i olika kulturer.

Projektmedarbetarna brukar försöka påminna varandra om att ha genusglasögonen på sig. De tänker exempelvis efter om de hade ställt den här frågan om det varit en man eller kvinna. Varför tänker jag att männen i gruppen ska göra så här och kvinnorna så här? De arbetar övergripande på AME och försöker tänka på varför deltagare placeras i olika verksamheter. Kommunens verksamheter är väldigt segregerade verksamheter. De försöker prata om jämställdhet i projektet och det som är typiskt manligt i en kultur kan vara typiskt kvinnligt i en annan kultur. Många deltagande kvinnor har exempelvis testat på att säga trots att kvinnor i deras kulturer inte håller i sågar. Det blir nästan lättare när man är från olika kulturer, uppger en projektmedarbetare.

Åre har även slutfört sin 4R-analys i dialog med Dan Humble och diskuterat analysen tillsammans med projektpersonalen för att realisera den i Växthusets verksamhet.

ÖSTERSUND

I Östersund har en 4R-analys genomförts. Könsfördelningen på arenorna har kartlagts och projektmedarbetarna kan konstatera att det utifrån siffrorna är en låg representation av kvinnor på samtliga arenor utom Erikshjälpen. Projektet har gemensamt konstaterat att det är svårt att bli konkret och omsätta delmålet i aktiviteter. Equalate AB anlätades därför under vintern 2021 för att konkretisera de horisontella principerna mer, sprida kunskaperna i workshop och komma ner till hur det ska göras. Detta ledde till en uppskattad workshop kring horisontella principer i december 2021. Utifrån workshopen har projektet i Östersund under våren 2022 anordnat en aktivitet kring horisontella principer för deltagarna.

4.5.8 TILLGÄNGLIGHET

BERG

Berg har en handledare på arbetsträningsarenan Servicegruppen som stöttar individen på dess väg till sysselsättning. Handledaren ser ganska snabbt vilka utmaningar och behov individen har som de tillsammans kan arbeta vidare med. Arbetsträningen bidrar på så vis med ytterligare kartläggning av deltagarens kompetenser, förmågor och utvecklingsområden. Att ha en handledare på plats har inneburit att arbetsgivaren har kunnat ta emot fler individer på arbetsträning och kan känna sig trygg med att låta individerna utföra fler arbetsuppgifter.

Genom ett individuellt arbetssätt möter projektmedarbetarna deltagarnas behov. Projektmedarbetarna har aldrig haft någon begränsning kring vilka som får delta i projektet, men om någon deltagare har en funktionsnedsättning och är väldigt aggressiv så kan de inte arbeta med deltagaren. De har emellertid arbetat med deltagare med såväl fysiska som psykiska funktionsnedsättningar och det har aldrig varit något problem. De har även arbetat med deltagare som är i aktivt missbruk för att upprätta nykterhet, eftersom de tycker att alla ska få en chans och det annars aldrig blir gjort. De kan inte arbeta med deltagare som kommer tillhör LSS, eftersom dessa får sin ersättning från Försäkringskassan och därmed inte kan skrivas in i projektet.

Projektmedarbetarna har arbetat med väldigt språksvaga deltagare och de har inte satt någon språkgräns för att delta i projektet, något som har varit en utmaning men deltagarna och projektmedarbetarna har försökt att hjälpas åt och har samarbetat mycket med SFI. Den väldigt språksvaga målgruppen är inte alltid så enkel att matcha och deltagarna talar olika språk. Projektet har använt arbetsmarknadskursen som språkhöjande insats försökt att tänka lite utanför boxen.

BRÄCKE

Projektmedarbetarna i Bräcke har deltagit i ett samverkansmöte med kommunens biståndshandläggare kring LSS. De har där fått riktlinjer kring hur arbetsgången ser ut vid behov av utredning hos deltagare.

Projektmedarbetarna anpassar sig efter individens behov vad gäller arbetstider, miljö, arbetsuppgifter och lokaler. Individens behov är i centrum. När det gäller arbetstider anpassar sig projektmedarbetarna efter deltagarnas busstider. En morgontrött deltagare kan börja senare. Deltagare kan också börja sin arbetstid eller praktiktid på en lägre nivå och gradvis öka den. Vad gäller arbetsmiljön är det ganska stressigt på arbetsmarknadsenheten när de flyttar och då väljer projektmedarbetarna ibland att ta sina möten någon annanstans, exempelvis på IFO, glassbaren eller ute om deltagarna tycker att det är jobbigt att träffa andra.

Arbetsuppgifter anpassas så att exempelvis en deltagare som städar och har migrän inte behöver dammsuga utan någon annan kan göra det. Deltagare som har värk i benen behöver inte städa trappor utan någon annan deltagare får göra det. Ofta förbättras deltagarnas fysik med tiden när de kommer ut i arbetspraktik eller arbetsträning. Lokaler anpassas så att praktikanter med social fobi får sitta i ett enskilt rum på arbetsplatser med mycket folk.

Arbetet med tillgänglighet har fungerat bra. Samtliga i arbetsgruppen är medvetna om tillgänglighet som nu sitter i ryggmärgen. Det har varit lite svårt på slutet när projektet har bytt lokal och flyttat och lever i kappsäck men annars har det fungerat bra. Projektmedarbetarna har anpassat sig och har ibland flyttat fram eventuell praktik en tid eftersom de upplever att det blir för oroligt för vissa individer.

KROKOM

Projektmedarbetarna pratar om tillgänglighet på sina lokala projektgruppsmöten, t ex bemötande, olika funktionsnedsättningar och extern handledning. Nästan alla deltagare i projektet i Krokomborg har någon funktionsnedsättning, antingen utredd eller icke utredd. Projektmedarbetarna är tvungna att hela tiden anpassa efter deltagarnas förmågor, anpassa tiden samt var och hur de träffas.

En del deltagare har ibland svårt att ta sig utanför dörren och upplever det jobbigt att komma på besök. För att öka tillgängligheten har därför en arbetskonsulent åkt hem till en deltagare och träffat deltagaren utanför hemmet (pga. covid-19) både genom promenad och skidåkning. Möten har även genomförts på kontoret och via telefon, Skype och promenader. Projektmedarbetarna ringer och påminner deltagarna om saker och anpassar aktiviteter efter bussar och deltagarnas mående. När deltagarna är på en arbetsträningsarena anpassas arbetsuppgifter och arbetstider. Projektmedarbetarna arbetar även med bemötande, konflikthantering och liknande.

Projektet anordnar också utbildningsinsatser kring tillgänglighet och arbetar mycket med deltagarna kring det. Deltagarna ser t ex vad de själva inte klarar av, men kan bli väldigt irriterade på andra deltagare. Förståelse för andra och konflikthantering är områden som projektmedarbetarna arbetar med deltagarna kring. Deltagarna lägger mycket på andra och projektmedarbetarna förklarar att alla är på arbetsträningsarenan av en anledning. Deltagaren behöver den här anpassningen och andra deltagare kan behöva andra anpassningar. Projektmedarbetarna arbetar dagligen med dessa bitar.

Delprojektledaren uppger att de i Krokomborg emellanåt har för kravfyllda arenor. Jämfört med vanliga arbetsplatser är kraven låga, men projektet behöver personer som faktiskt kan vara på ett arbete och utföra arbetsuppgifter och har en målgrupp som inte alltid kan matcha de kraven. En utmaning är att det bara är arenorna som har lite krav som projektet får betalt för, men det är meningsfulla arbetsuppgifter och personer växer där. Vissa deltagare kräver väldigt mycket anpassningar. Arenorna kan till viss del inte anpassa sönder sig, uppger delprojektledaren. Det finns svårigheter med att ha många personer med väldigt olika anpassningsbehov på samma ställe och det utgör en svår uppgift att få till. Det ligger också en hel del på deltagarna själva eftersom handledarna inte kan komma ihåg alla anpassningar. Individen behöver därför också komma ihåg en del anpassningar själv, då handledarna inte kan ha allt i huvudet.

Projektpersonalen har arbetat med tillgänglighet genom att erbjuda bildstöd på Återbruket. Projektet har märkt upp lokalen med bilder och inte bara ord, vilket underlättar för bl.a. de som är analfabeter. Projektet har även ordnat ett gymavtal så att deltagare ska få tillgång till detta och stärka sin fysik. Krokomborg har även deltagit i ett webinarium kring psykisk hälsa kopplat till naturunderstödd rehabilitering där bland annat Åre presenterade sin verksamhet Växthuset samt ett webinarium

kopplat till dansk forskning kring arbetslivsinriktad rehabilitering. Projektets personal i Krokom har även kompetensutvecklats inom området funktionsnedsättningar.

RAGUNDA

Samtliga anställda på AMi i Ragunda deltog på Equalates utbildningsdagar och projekt-medarbetarna har nu lagt en planering under våren 2022 där de alltid har ett tema som de diskuterar kopplat till horisontella principer. Exempelvis rasism och etnicitet, BIP-studien, HBTQ och neuropsykiatriska funktionsnedsättningar med inriktning på ADHD/ADD, eftersom projektet har många deltagare med ADHD. Projektmedarbetarna har också anmält sig till en utbildningsdag inriktad på neuropsykiatriska funktionsnedsättningar för handledarna, där även andra medarbetare får delta.

När det gäller tillgänglighet är projektets lokaler inte optimala ur tillgänglighetssynpunkt. Det förekommer mycket ljud i lokalerna vid lunchtid och är svårt att undvika. Deltagare kan gå undan i ett avskilt rum, som dock inte är ljudisolerat. Projektet råder inte heller över lokalerna. Det finns emellertid ett vilorum för den som t ex har autism, utmattningssyndrom, ADHD eller fysiska besvär och behöver en paus.

När det gäller den fysiska tillgängligheten har lokalernas dörröppnare reparerats och hissarna har fått en dörröppnarfunktion installerad. En beställning är också lagd för att ta bort koden i hissen som försvårar om man är rullstolsburen. En fråga om reparation av rullstolsanpassade toaletter har lyfts med Samhällsbyggnadsförvaltningen. Projektmedarbetarna har även sett över brandskyddet, exempelvis om det finns utrustning för att kunna hjälpa en rullstolsburen person nedför trappor om det skulle börja brinna. En deltagare var rullstolsburen, men det fungerade ändå bra. Projektmedarbetarna kunde då tydligt se var de behövde förbättra olika saker för att det skulle vara tillgängligt.

Projektet har även anpassat antal arbetsdagar och arbetstider utifrån deltagarnas funktionsförmåga.

STRÖMSUND

Projektet har i Strömsund arbetat med språkmässig tillgänglighet genom att ansluta AME till en tolkförmedling, något som saknades innan projektet. En lathund har även utarbetats kring vad handledarna bör tänka på i ett tolksamtal. Projektet har även haft många möten och diskussioner kring när en tolk ska anlitas och inte, eftersom projektet ju ska främja språkutveckling.

Projektet har i Strömsund haft en blind deltagare och projektpersonalen införde då rutinen att alltid möta deltagaren vid dörren inför möte, använda samma samtalsrum för att skapa trygghet och se till att det inte möblerades om i rummet eller att sladdar låg i vägen eller att någon råkade ställa in en kartong i lokalen.

För deltagare med social ångest har projektmedarbetarna dels kunnat vara digitala, dels åkt ut och träffat deltagaren hemma de två första tillfällena så att deltagaren har en grund att stå på innan hen utmanar sig. Vissa möten har genomförts digitalt för att undvika att deltagaren behöver resa från en by fem mil ifrån Strömsund med buss, där det bara går en buss på morgonen och en på kvällen. Projektmedarbetarna har inte haft några framtagna metoder utan utformat individanpassade lösningar för varje individ och lärt sig av dessa inför liknande tillfällen.

Projektmedarbetarna har upplevt att det har fungerat bra att vara tillgängliga, men att det kan vara svårt i nästa led om deltagaren ska ut i praktik och projektet inte ansvarar för den. Språklig tillgänglighet är alltid en utmaning, exempelvis om projektet ska åka på ett studiebesök och det är sju

deltagare med på besöket med olika språktillhörigheter. Det går inte att boka sju telefontolkar samtidigt när det är en gruppaktivitet. Projektmedarbetarna har försökt att lära sig av sina misstag och även utbytt erfarenheter med övriga kommuner och fått tips och stöd av varandra. De har också lärt sig mer om tillgänglighet i olika föreläsningssammanhang.

ÅRE

I Åre har den lokala projektgruppen genomfört en planeringsdag där de tittade på projektets olika delmål och diskuterade hur Åre kommun arbetar/ska arbeta kopplat mot UUA (Universellt Utformade Arbetsplatser) och frågor som tillgänglighet, normer och jämlikhet.

ÖSTERSUND

I Östersund arbetar projektmedarbetarna hela tiden dels med roller på arbetsträningsarenan Erikshjälpen, exempelvis butikschefernas krav kontra coachernas möjlighet att anpassa utifrån deltagarnas behov av tillgänglighet. Coacherna gör anpassningar så långt det är möjligt, exempelvis använder de bilder, kort, appar och mattor för att underlätta kommunikationen med språksvaga analfabeter. Om deltagare fungerar bättre vissa tider på dygnet tas hänsyn till detta. Deltagare får vid behov även sitta avskilt. Detta utgör exempel på anpassningar. Det är ett aktivt och pågående arbete att möta deltagarnas behov.

Innan kartläggningen var så grundlig som idag kunde deltagare komma direkt från en träff med Arbetsförmedlingen till Erikshjälpen utan att Erikshjälpen fick information om deltagarnas behov av tillgänglighet och anpassningar. Kartläggningen har nu förbättrat tillgängligheten mycket och medfört att individen hamnar på rätt arbetsplats och gynnas av insatsen. Den har också stärkt kopplingen mellan Arbetsförmedlingen och arbetsplatsen. Kommunikationen mellan kommunen och Arbetsförmedlingen haltar emellertid fortfarande, även om förbättring har skett sedan kartläggningen utgör en ingång.

4.5.9 ICKE-DISKRIMINERING

Projektet utarbetar ett gemensamt regionalt matchningsunderlag. Tanken är att det ska bli en lättillgänglig folder. Projektet har tagit fasta på det normkritiska i matchningsarbetet och det som handläggaren kan tänka extra på i arbetet med varje individ. Projektet har även, utifrån den utbildning kring horisontella principer som hölls i slutet av 2021 av Equalate AB, plockat ut viktiga delar att tänka på utifrån de olika diskrimineringsgrunderna. Den sista punktlistan kring sociala spelregler på arbetsplatsen i matchningsunderlaget har tagits fram av det regionala arbetshandledarnätverket för att användas ute på olika arbetsplatser, något som utgör en början till lokal förankring.

BERG

Projektmedarbetarna i Bergs kommun har arbetat väldigt länge med en värdegrund som är stabil. De arbetar behovsriktat och utesluter ingen utan utgår ifrån deltagarnas behov för att hjälpa dem på bästa sätt.

I Berg har ett arbete genomförts tillsammans med HR för att kunna identifiera personer som söker arbete hos kommunen, men som bedöms vara för språksvaga eller har andra hinder för att bli anställd. Projektmedarbetarna vill gärna fånga upp dessa personer tidigt för att kunna rusta dem och bidra till att de närmar sig anställning. De arbetar endast med de som har minst språknivå c för att deltagarna ska ha en möjlighet att komma in på arbetsmarknaden som kräver mer och mer.

BRÄCKE

I Bräcke har projektpersonalen deltagit i en digital utbildning om hedersrelaterat våld och förtryck.

Projektmedarbetarna försöker tänka könsneutralt, ha genusglasögonen på sig och påminna varandra, men det är lätt hänt att mannen får följa med på flytten. Dels deltar olika nyanlända och vi svenskar har också gammalt tänkande och det är en utmaning att ta tag i det. 4R-analysen har också underlättat. Det kan vara känsligt att säga till en kollega, men det blir lite mer naturligt nu att lyfta det efter utbildningarna i 4R-analys och horisontella principer.

Allt sitter så hårt åt, uppger en projektmedarbetare. Exempelvis när deltagarna är ute och målar och slipar så målar två personer medan övriga harvar på och slipar. Där har projektmedarbetarna sagt till att alla ska få göra allting. Tidigare har de nog blundat lite för det, uppger en projektmedarbetare men det gör de inte längre. Språkmässigt är det svårt och även att bryta gamla mönster från kollega till kollega, men det där måste man våga, uppger projektmedarbetaren.

KROKOM

I Krokombövern pratar personalen på arbetsträningsarenorna vid konflikter och liknande mycket om bemötande. Inga gruppaktiviteter kring icke-diskriminering har anordnats som en följd av pandemin. Projektmedarbetarna pratar om att blanda svenskfödda och utrikesfödda på arenorna. De ifrågasätter även varför de inte tänker på att man kan ha en man på en befattning eller en utrikesfödd person i den rollen eller på de arbetsuppgifterna. Projektmedarbetarna har även diskuterat i vilka sammanhang de ska använda tolk, något som de kan tycka är lite svårt ibland. Tolkar är ju dyra och deltagarna ska ju även lära sig svenska.

Projektpersonalen har diskuterat kring icke-diskriminering och sett filmer kring icke-diskriminering och funktionsnedsättningar samt diskuterat hur de kan koppla detta till sina arenor och kvalitetssäkra så att alla gör likadant. De har även pratat ihop sig kring hur de gör när någon ny deltagare ska börja, sluta eller i andra situationer. Detta så att deltagarna blir behandlade på samma sätt på alla arenor och projektpersonalen får även input i det regionala samarbetet kring hur andra arbetar med dessa frågor. Delprojektledaren hoppas att det kan komma mer kring handledare regionalt. Två handledare har varit med på regionala handledarträffar och delprojektledaren hoppas att de kan dra med övriga handledare.

RAGUNDA

Samtliga medarbetare på AMI har haft kollegialt lärande om etnisk bakgrund och rasism för att öka kunskapen om de strukturer som finns i samhället. En stor del av diskussionen handlade om mikroaggressioner och vardagsrasism för att lyfta beteenden som kan finnas utan att vi är medvetna om dem, exempelvis exotifiering och låga förväntningar.

Delprojektledaren har lyft frågan om vilorummet kan användas som bönerum ifall behov skulle uppstå. Projektet har inga icke-binära deltagare, i alla fall ingen öppet icke-binär. Medarbetarna har fördjupat sig i ämnet HBTQI+ för att skapa en bättre förståelse i förebyggande syfte för att säkerställa att deltagare får ett bemötande som signalerar att alla är välkomna. Ett enkelt exempel på detta är att använda ordet partner istället för man/fru.

Projektpersonalen har också fördjupat sig i ADHD och AST för att alla ska vara uppdaterade i vad man generellt kan tänka på i bemötande, arbetsmiljö och introduktion av personer med ADHD/AST. De har

även arbetat aktivt med tillgängligheten för att inte diskriminera personer med rullstol. I övrigt anpassas praktikplacering och arbetsuppgifter så långt det går utifrån individers behov.

STRÖMSUND

Projektet har i Strömsund haft många utrikesfödda deltagare och har i sin 4R-analys funderat på hur de kan arbeta för att inte diskriminera dem. Det handlar om att bygga sin verksamhets ramar så att de vet vad de utgår ifrån och utifrån lagen så att de inte ska riskera att omedvetet diskriminera. Projektet har därför arbetat på vad deras verksamhet har för ramar, vad de har att förhålla sig till och sett till att alla har samma bild av hur ramen ser ut. De har haft processhandledning med Resurscentrum och där pratat om dessa frågor och lärt sig mer. De har landat i att det viktigaste är att de kan sina ramar så att de inte går utanför dem av välvilja och gör saker som inte blir bra.

De känner att de fortsatt är alldeles för rädda för att göra fel och ibland därför kanske tillåter för mycket, något som blir en björntjänst när deltagaren kommer någon annanstans där hen behöver förhålla sig till andra ramar. Det blir då konsekvenser för deltagarna längre fram. Exempelvis har projektmedarbetarna låtit deltagare gå på lunch en halvtimme tidigare för att de ska få gå iväg och be på muslimernas fredagsbön. Det kanske de inte får hos nästa arbetsgivare.

De har även funderat på åldersdiskriminering. Exempelvis motiverar och engagerar sig projektmedarbetarna på samma sätt för ett 62-åring som för en 22-åring? Dessa tankar har lagts på bordet, bollats och det har synliggjorts att projektmedarbetarna har dessa utmaningar.

Projektmedarbetarna har stött på svårigheter kopplat till att de inte haft sina ramar utan har tillåtit något som de sedan behövt ändra på och inte tillåta. Detta är ett fortfarande pågående aktivt arbete. De har hanterat det genom att lyfta frågorna, diskutera dem och ta stöd av t ex Resurscentrum som varit otroligt hjälpsamma i dessa frågor. De har gett projektmedarbetarna perspektiv på det de gör och talat om ifall de ska göra mer eller mindre.

ÅRE

Redan när projektmedarbetarna sökte platsen för arbetsträningsarenan angav de i upphandlingsunderlaget att tillgängligheten var väldigt viktig. Närhet till lokaltrafik och möjlighet att lätt kunna ta sig runt i lokalerna var kriterier som angavs i upphandlingsunderlaget. Den fysiska tillgängligheten i lokalerna i Mörsil var emellertid inte optimal. Det första projektmedarbetarna fick göra var därför att bygga om och rullstolsanpassa exempelvis toaletten. Det var svårt att bygga om den befintliga lokalen så att den blev mer rymlig när den var begränsad från början.

Utomhus kunde projektmedarbetarna dock anlägga trädgården själva och har t ex anpassat gången för personer med rörelsesvårigheter. De har valt att anpassa arbetsträningsarenan efter de deltagare de faktiskt har i verksamheten för stunden. De anpassar därför hela tiden och möblerar om rummen efter de aktuella deltagarna. Det kräver kreativitet men har ändå gått bra även om det utgör en utmaning. Pandemin därtill med krav på extra avstånd har utgjort ytterligare en utmaning. En deltagare har för stunden exempelvis nedsatt syn. Flera deltagare har så låg kunskap i det svenska språket att det är svårt att få igång en aktivitet. En svårighet har varit huruvida det beror på en funktionsnedsättning att deltagarna inte förstår eller om det enbart är låga kunskaper i det svenska språket.

I Åre har projektmedarbetarna brottats med en utmaning där vissa religioner vill be vid vissa tidpunkter. Projektmedarbetarna har funderat på om det är diskriminering om man hänvisar deltagarna till att be på raster och har rådfrågat personalavdelningen som meddelat att respektive verksamhet själv får avgöra detta. Delprojektledaren har läst på Arbetsmiljöverket att det är upp till

varje arbetsgivare hur man vill göra. Detta är ett dilemma eftersom personer som arbetstränar inte kan ta semester för fasteperiod och blir väldigt trötta. Det kan också få till följd att de kanske inte orkar ta tag i sin sjukgymnastik eller somnar på bussen.

Utvärderarens kommentar: Enligt lagen leder och fördelar arbetsgivaren arbetet och om det fungerar och arbetet tillåter det kan personer gå ifrån en stund och be. Detta innebär dock att arbetstagaren inte kan släppa alla arbetsuppgifter hur som helst utan det ska fungera för arbetet som helhet. Att deltagarna får gå ifrån och be under raster tycker jag därför utgör ett bra sätt att ge deltagarna möjlighet att be utan att hela verksamheten behöva stanna upp.

ÖSTERSUND

I Östersund har projektmedarbetarna löpande arbetat med värdegrundsfrågor i handledning av personalen på arbetsträningsarenan när det uppstått behov eller konflikter kring något. Exempelvis vad är det ok att säga på en arbetsplats? Får man säga att någon är flata? Fackförbundet Vision hade en artikel i sin tidning kring hur vi pratar med varandra på våra arbetsplatser och det fanns även ett test som man kunde genomföra. Projektmedarbetarna genomförde detta i sin handledningsgrupp och diskuterade vad som är ok och inte utifrån diskrimineringsgrunderna. Det var tydligt att det fanns ett behov av detta då det visade sig finnas motsättningar samt uppstod reaktioner hos de som deltog.

Delprojektledarna bjöd även in alla sina avdelningsmentor, butikschefer, arbetscoacher, övriga handledare på kommunens tre arenor, Navigatorcentrums coacher, kartläggningsteamet, AME-arbetsmarknadshandläggare samt matchningskoordinator till utbildningen med Equalate AB. Detta för att öka kunskapen om och konkretisera arbetet med de horisontella principerna.

5. IMPLEMENTERING

BERG

Delprojektledaren signalerar att det inte finns några organisatoriska hinder för implementering av det gemensamma materialet. Svar saknas emellertid från chef.

Projektmedarbetarna arbetar nu vid projektslut väldigt hårt för att implementera projektet. Arbetsträningsarenan kommer att bestå efter projektslut och utvecklas vidare. Bergs kommun hade inte haft möjlighet att testa arbetsmarknadskursen och utbyta erfarenheter med övriga kommuner utan projektet. De diskuterar hur de kan lägga det gemensamma kartläggningsmaterialet som arbetats fram under projektiden på bästa sätt. De arbetar vi vidare med detta, men det är inte klart än hur de ska göra det och kombinera det med progressionsmätning. De kommer nog även att arbeta vidare med det gemensamma uppföljningsmaterialet, men behöver där ta hänsyn även till Arbetsförmedlingens uppföljningsmaterial. Detta är ambitionen, men cheferna måste besluta.

BRÄCKE

Chefen för Arbetsmarknadsenheten har gått igenom det gemensamma kartläggnings- och uppföljningsmaterialet lokalt i arbetsgruppen och samtliga är överens om att de ska arbeta vidare med materialet. De ser styrkan i att det är ett läns-gemensamt och kvalitetssäkrat material. Materialet kommer inom kort att finnas tillgängligt i socialtjänstens system Life Care i kommunen och det finns inget behov av ytterligare stöd i implementeringen av det gemensamma materialet. Projektmedarbetarna använder materialet och skriver direkt i socialtjänstens system så att socialtjänsten kan ta del av det. Även matchningsmaterialet kommer att ligga där så snart det är klart.

Allt är förberett för arbetsträningsarenan men pga. de ekonomiska nedskärningarna i kommunen har projektmedarbetarna inte kunnat sätta igång. Arbetsmarknadsenheten har bytt till en större lokal som kommer att ge ökade möjligheter i arbetet med deltagarna. Planen är att Bräcke kommun på sikt ska implementera arenan i lokalen.

Projektmedarbetarna har förbättrat rutinerna vid arbetsträning och implementerat dessa. De har fått till en kedja och bättre rutin kring vem som gör vad vid arbetsträning, uppföljning och mottagning som de uppges känns bra.

KROKOM

Delprojektledaren har haft möte med både enhetschef och samordnare kring det material som hittills tagits fram regionalt såsom kartläggnings- och uppföljningsmaterial. Målet är att detta material ska implementeras i ordinarie verksamhet även om visst motstånd finns hos vissa medarbetare. De ser därför fram emot användarguiderna som stöd i arbetet. Lokal projektgrupp har gått igenom det gemensamma regionala uppföljningsmaterialet inför implementering. Det ses som en styrka att materialet används i stort sett i hela länet och att det innebär en kvalitetssäkring.

RAGUNDA

Ragunda har genomfört projektet väldigt nära ordinarie verksamhet. Det delprojektledaren har arbetat med i projektet har därför implementerats direkt i processen, t ex checklistor och den interna processen. Detta så att det är tydligt vilka standarddelar och blanketter som ska användas samt tydlighet i rutiner och/eller kontaktuppgifter till samverkanspartners. Detta gör att medarbetarna kan

lägga mer tid på deltagarna samt att dessa får samma bemötande och process oavsett vilken konsulent de får. De horisontella principerna har bakats in i de arbets-möten som medarbetarna redan har. Projektets arbete har därför implementerats löpande.

Ragunda är positiva till det material som arbetats fram i projektet och det bollplank och den draghjälp som regional samverkan kring detta har gett. De material som arbetats fram regionalt i projektet har delprojektledaren tagit tillbaka till hela arbetsgruppen och låtit samtliga komma med synpunkter på samt återkopplat dessa till projektgruppen. Materialen har därefter integrerats i den tydliga processen och det har specificerats hur och när respektive dokument ska användas. Ragunda har även utbildat hela arbetsmarknadsenheten i progressionsmätningssystemet Skapa (baserat på BIP-studien) och även detta material har integrerats i den interna processen.

Möbeluppdraget som implementerats kommer att leva vidare efter projektslut och har integrerats i de två övriga redan befintliga arenorna. Deltagare med nedsatt funktionsförmåga kan exempelvis räkna möbler med andra med mer fysisk funktionsförmåga kan bära möblerna. Möbeluppdraget är också förankrat i ledningsgruppen.

STRÖMSUND

I Strömsund är målet att kartlägnings- och uppföljningsmaterialen ska implementeras in i ordinarie verksamhet. Delprojektledaren arbetar aktivt för användning av det gemensamma materialet, men kommunen kommer att få ett nytt digitalt system med annat upplägg för bl.a. kartläggning. Det finns en risk att det krockar i användning och smidighet. Delprojektledaren har gett materialet till ordinarie verksamhet, men det saknas en tydlig styrning och under projektiden har det varit en hög omsättning på chefer, vilket lett till en otydlighet i implementeringen.

Delprojektledaren har föreslagit att hon kan genomföra materialen tillsammans med arbetscoacher och handledare eller att de kan sitta med när hon genomför dem. Hon har gått igenom materialet många gånger, testat det och kommit tillbaka, men det har funnits ett motstånd, inte till kartläggning men kring vem som ska genomföra den. Delprojektledaren hade önskat att det fanns en funktion som kunde genomföra kartläggningen, något som dock inte finns och det har åtgått tid till att diskutera detta, en diskussion som är fortsatt pågående.

ÅRE

Chefen för arbetsmarknadsavdelningen i Åre har inte nåtts av några frustrationer kring det gemensamma materialet för kartläggning, uppföljning och matchning. På Arbetsmarknadsavdelningen i Åre finns en metodgrupp som arbetar med frågor som exempelvis vilka metoder och material som Åre kommun ska använda och var de behöver förbättra sig. Möten sker i koordinatorgruppen kopplat till både AMA, integration och IFO kring just detta. Deras erfarenhet är att de kommer att lyckas med implementeringen. Kunskap finns om vikten av det lever vidare i verksamheterna efter projektslut.

ÖSTERSUND

I Östersund finns ett kartlägningsmaterial som används för samtliga deltagare. Skillnaderna i innehåll mellan detta material och projektets gemensamma är minimala. Östersund kommer fortsatt använda sitt egna kartlägningsmaterial, men eventuellt justera det om de upplever att det finns delar i det gemensamma materialet som saknas i deras material. De saknar däremot material för matchning och ser med spänning fram emot vad det kommer att kunna tillföra till deras arbetsätt.

När det gäller uppföljningsmaterialet försöker de väva in det i den modell/process som de arbetar med kring arbetsträning/praktik. Östersund har ett stort behov av att arbeta mer med uppföljningar av sina deltagare. Inom projektet ENIG kommer de påbörja införandet av "BIP- progressionsmätning" som även flera andra kommuner tagit till sig. Att nu förutse hur det påverkar ett kartläggnings-, uppföljnings- och matchningsmaterial är idag svårt. Östersunds kartläggningsteam kan komma att utökas och få ett större ansvar runt just uppföljningar av progression hos deras deltagare och ett gemensamt material kan då vara en del av deras arbete.

NÄTVERKET PÅ PROJEKTLEDAR- OCH ARBETSHANDLEDARNIVÅ UNDER PROJEKTTIDEN

Den 3 maj 2022 hade chefsnätverket Vägen till arbete möte och beslutade att det regionala nätverket på nuvarande projektledarnivå ska fortleva utifrån arbetsgruppens förslag. Den skriftliga överenskommelsen färdigställs hösten 2022. Nätverket ska träffas den första tisdagen i varje månad och ska utvärderas efter ett år, i slutet av våren 2023. Detta för att se om det fyller en egen funktion på sikt eller om det ska integreras med Samordningsförbundets samordnarnätverk. Planeringen på nuvarande projektledarnivå är därmed klar, med upplägg för nästkommande år och representanter för alla kommuner är klara.

Vad gäller nätverket på arbetshandledarnivå är det inte lika konkret planerat hur detta ska fortleva. Intresse finns och nätverket säger nu att de kan organisera sig själva (vilket inte var fallet vid implementeringsworkshopen i oktober 2021). Det kan också finnas möjlighet att ta hjälp av Samordningsförbundet i detta. Östersunds kommun har avböjt fortsatt nätverk medan övriga kommuner vill fortsätta då de ser stora fördelar med fortsatt nätverk utifrån metod- och kvalitetsarbete.

Enligt den regionala projektledaren lyfter flera kommuner kvalitetssäkringen och det regiongemensamma arbetet som en styrka. En del kommuner har kommit långt i implementeringsarbetet medan andra har arbete kvar att göra eller är tveksamma till i vilken utsträckning materialet kommer att användas. Visst motstånd finns hos medarbetare, arbetsgrupper eller rent organisatoriskt utifrån andra material och metoder. Hos en del kommuner är det svårt att i nuläget veta vilket av olika material som kommer att vara dominerande längre fram. En del kommuner har anpassat och/eller arbetat vidare med det gemensamma materialet för att det ska fungera med lokala rutiner. Ingen kommun efterfrågar specifikt regionalt stöd men det som lyfts fram är behovet av draghjälp genom en gemensam intention att implementera materialet.

Att arbetet inte kommer att se likadant ut i varje kommun är förståeligt och behöver få vara så. Materialet måste anpassas efter varje kommuns lokala förutsättningar och dockas i med annat material som finns. Det är emellertid viktigt att det inte försvinner, utan att det gemensamma arbetet fortsätter och att materialet i så fall kan vidareutvecklas om det finns annat material som kompletterar det så att materialet blir så bra som möjligt. Den fortsatta regionala samverkan på alla nivåer (chefer, projektledare, handläggare, koordinatörer och coacher) som ska använda materialet kan bidra till att arbetet dras i rätt riktning, att man håller liv i arbetet och att det integreras inom verksamheterna. Utvärderarens bedömning är därmed att graden av implementering ifrån projektet varierar från kommun till kommun men att den sammantaget ser god ut.

6. PROJEKTET HAR BIDRAGIT TILL UTLYSNINGENS SYFTE

Projekt 144587 – Vagar till egen försörjning tillhör utlysningen "Ökat deltagande i arbetslivet" diarienummer 2019/00296 som riktar sig till projekt inriktade mot programområde 2, Mål 2.1 Öka övergångarna till arbete.

Utlysningen syftar till att öka deltagandet i arbetslivet för de stora grupper som står särskilt långt från arbetsmarknaden som en följd av att de har en sammansatt problematik med arbetslöshet i kombination med exempelvis avsaknad av relevant arbetslivserfarenhet, nätverk, ohälsa eller funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Särskilt prioriterade är ansökningar kring grupperna med långtidsarbetslösa och personer med funktionsnedsättning.

Projektet har arbetat med just dessa målgrupper, exempelvis utrikesfödda som trots en tid i Sverige fortfarande har otillräckliga språkkunskaper och nätverk för att hitta ett arbete. Detta i kombination med funktionsnedsättningar försvårar deltagarens förmåga att själv hitta ett anpassat arbete. De flesta av projektets deltagare har haft utredda eller icke utredda funktionsnedsättningar och ohälsa av såväl fysisk, psykisk som kognitiv karaktär och har varit i behov av stöd för att hitta en lämplig och anpassad arbetsplats.

Ur utlysningstexten: "I Mellersta Norrland ser vi särskilt vikten av ett väl förankrat och aktivt ägarskap av projekten så att projektets resultat tillvaratas i syfte att skapa långsiktiga effekter. Projektansökningar ska tydligt påvisa hur projektiden är förankrad hos relevanta aktörer och då framförallt Arbetsförmedlingen." Projektets samtliga ingående kommuner har arbetat med implementering för att tillvarata projektets resultat efter projektslut. Graden av implementering varierar från kommun till kommun men ser sammantaget god ut.

Ur utlysningstexten: "Projekt i denna utlysning förväntas bidra till en förbättrad samverkan och samordning mellan målgruppens nyckelaktörer, exempelvis Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, kommun, näringsliv och andra privata och ideella aktörer."

Utvärderingens genomförda intervjuer med projektmedarbetarna visar att samtliga projektmedarbetare inte upplever att samverkan och samordningen med målgruppens nyckelaktörer Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och psykiatrin har ökat som en följd av projektet. Projektmedarbetarna uppger emellertid att det finns behov av en ökad samverkan och samordning med framförallt Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan, men att det som en följd av Arbetsförmedlingens omorganisation och förändrade uppdrag inte har uppnåtts. Detta trots att kommunernas arbetsmarknadsenheter inte kan verka ensamma för att hitta lösningar för målgruppen, utan ser samverkan och samordning med dessa myndigheter samt andra aktörer som mycket viktiga för att lyckas i arbetet med att hitta lösningar för individen.

Dialogen med Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan har delvis utvecklats genom två uppskattade möten (som projektgruppen tog initiativ till) under hösten/vintern 2021. Ett där Försäkringskassans styrgruppsrepresentant Lena Flodin medverkade och samtalande om samverkan och gränsdragning kring individer. Ett där Arbetsförmedlingens representant medverkade i samtal kring förstärkt arbetsträning och arbetsförmågebedömning, vilket klargjorde tydligare hur kommunerna kan förhålla sig till Arbetsförmedlingens förväntningar. Vad gäller samverkan med psykiatrin så sker det på olika sätt i individärenden. För de individer som har stort behov av kontakt med psykiatrin försöker projektgruppen främst styra individerna till samverkan genom Samordningsförbundets insatser, som då ligger utanför projekt 144587. Med övriga aktörer såsom exempelvis socialtjänst och andra projekt har samverkan emellertid ökat.

Ett annat syfte med utlysningen är att synliggöra och utveckla kompetens hos personer med funktionsnedsättning, tidigare sjukdomsproblematik och lång frånvaro från arbetsmarknaden för att förbättra matchningen och sänka trösklarna till arbetsmarknaden. Här har projektet genomfört olika kompetensutvecklande insatser för att stärka deltagarnas möjligheter till inträde på arbetsmarknaden. Exempelvis arbetsmarknadskurs, kurs i körkortsteori, språkfrämjande aktiviteter, kurs i 7tjugo, workshops kring CV-skrivning och personliga brev, tränat anställningsintervjuer genom rollspel, genomfört studiebesök, anordnat kompetensutvecklingsinsatser kring kulturkompetenser och odlingskunskap, kurser i ACT och stresshantering, introkurser för steget innan arbetsträning, praktik, anpassad anställning samt arbetat för att sprida Jobbhunting till för att nå fler deltagare.

Min sammanfattande bedömning är därför att projektet har bidragit till projektets syfte på alla sätt men endast delvis vad gäller att samordna och samverka med Arbetsförmedling, Försäkringskassa och psykiatri.

7. SLUTSATSER OCH REKOMMENDATIONER

Sammanfattningsvis har projektet uppnått de flesta av sina mål och indikatorer. De delar som fortfarande är gulmarkerade rör könsfördelningen bland projektets deltagare, antal deltagare till praktik/arbetsträning, anpassad anställning eller studier uppdelat per kön, åtgärd hos Arbetsförmedlingen och framtagandet av det gemensamma matchningsunderlaget.

Måluppfyllelsen kopplat till könsfördelningen bland deltagarna har påverkats av externa faktorer såsom restriktioner till följd av covid-19 och IFO-enheternas registreringssystem, dvs. faktorer som projektet inte har rådighet över.

Resultaten kopplat till indikatorerna varierar ganska kraftigt mellan kommunerna. Andelen deltagare till arbete och studier är exempelvis lägre i Berg, Åre och Östersund, medan den är hög hos övriga kommuner. En anledning kan vara att Berg inledningsvis inte hade någon egen arbetsträningsarena, att extratjänsterna tog slut i Åre och att Östersund trots sitt höga deltagarantal endast hade en arbets- träningsarena som inte kunde ta emot alla deltagare samt att projektet här inte arbetade med deltagarna från kartläggning, genomförande till matchning.

Vid projektslut i juni 2022 hade 116 deltagare (60 kvinnor och 56 män), dvs. 50 % under eller efter sin tid i projektet gått vidare till arbetsträning eller praktik. Projektet har därmed inte uppnått målet. Projektet ligger därmed en bra bit ifrån måluppfyllelse. Andelen till arbetsträning eller praktik varierar dock kraftigt mellan projektets kommuner, något som troligtvis beror på kommunernas arbetsmetod kopplat till arbetsträningsarenorna. Andelen till arbetsträning eller praktik är exempelvis väldigt hög i Krokom, Ragunda, Strömsund och Åre där projektet har välutvecklade arbetsträningsarenor.

Andelen till praktik och arbetsträning är lägre i Berg, Bräcke och Östersund. Detta beror troligtvis på att Berg inledningsvis inte haft någon egen arbetsträningsarena samtidigt som pandemin medförde att arbetsplatserna inte ville ta emot praktikanter. I Bräcke har kommunens ekonomiska nedskärningar förhindrat starten av en ny arbetsträningsarena, samtidigt som projektmedarbetarna sett behovet av en arena med lägre tröskel för deltagarna än den befintliga. I Östersund är troligen anledningen att projektet trots sitt höga deltagarantal endast hade en arbetsträningsarena som inte kunde ta emot alla deltagare. Men även att projektet här inte arbetade med deltagarna från kartläggning, genomförande till matchning, dvs. från ax till limpa. Detta försvårade i hög grad måluppfyllelsen.

64 % av projektets deltagare har i april efter avslutat deltagande i projektet helt lämnat eller minskat sitt försörjningsstöd, vilket är ett mycket positivt resultat. Detta visar att projektet har stöttat deltagarna på vägen mot egen försörjning.

Enligt 96 % av projektets deltagare har projektet varit tillgängligt för dem. Såväl deltagarna som projektmedarbetarna beskriver även hur projektet har anpassat sin verksamhet efter deltagarnas förutsättningar och behov. Exempelvis genom att anpassa arbetsuppgifter, arbetsmiljö, arbetstider och lokaler. Min bedömning är därför att projektet har haft en god tillgänglighet. Vid några tillfällen har språkliga missförstånd uppstått hos utrikesfödda deltagarna. Dessa har dock retts ut.

REKOMMENDATIONER

- Inför eventuellt kommande regionala projekt rekommenderar jag att samtliga kommuner kontrollerar sin projektlogik så att samtliga kommuner har möjlighet att uppnå respektive mål.
- Projektets utlysning syftade till att bidra till en förbättrad samverkan och samordning mellan målgruppens nyckelaktörer, exempelvis Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, kommun, näringsliv och andra privata och ideella aktörer. Utvärderingens genomförda intervjuer med projektmedarbetarna visar emellertid att samtliga projektmedarbetare inte upplever att samverkan och samordningen med målgruppens nyckelaktörer Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och psykiatri har ökat som en följd av projektet. Detta trots att projektmedarbetarna uppger att det finns ett behov av det. Detta är därför ett område som jag ser vore intressant att arbeta vidare med i ett eventuellt nytt regionalt projekt.
- Graden av implementering varierar mellan kommunerna och ett medskick vid framtagande av ett nytt regionalt projekt är att tänka implementeringen redan vid projektansökans framtagande, där mycket av förutsättningarna för projektets arbete med implementering sätts.

BILAGA 1 MINSKAT FÖRSÖRJNINGSTÖD PER KOMMUN

23 av 36 deltagare, dvs. 64 % har helt lämnat eller minskat sitt försörjningsstöd. Ytterligare tre deltagare har lämnat försörjningsstödet efter sex respektive sju månader. Då Östersunds kommun inte arbetar med deltagarna från kartläggning, genomförande till matchning, dvs. från ax till limpa så har inte projektmedarbetarna några förutsättningar att arbeta mot indikatorn minskat försörjningsstöd. Det blir därmed inte ett rättvisande resultat att mäta Östersunds kommun mot indikatorn. Jag väljer därför att inte inkludera Östersunds kommun i beräkningarna. Mer om detta kan läsas under Östersund nedan.

Andelen deltagare som lämnat försörjningsstödet varierar mycket mellan de ingående kommunerna. Andelen deltagare som lämnat eller minskat sitt försörjningsstöd är högre i Bräcke kommun (87,5 %), Krokoms kommun (62,5 %), Strömsunds kommun (63 %) och Åre kommun (60 %). Medan andelen deltagare som lämnat eller minskat sitt försörjningsstöd är lägre i Ragunda kommun (25 %) och Östersunds kommun (22 %). Östersund har ett stort deltagarantal med i projektet, vilket i hög grad påverkar resultatet. Om Östersunds kommun inkluderas har totalt 36 av 95⁷ avslutade deltagare, dvs. 38 % helt lämnat eller minskat sitt försörjningsstöd tre månader efter utskrivning.

Om vi studerar hela projektets resultat så har försörjningsstödet i genomsnitt minskat med 6 132 kr/mån per deltagare. Detta är ett fint resultat för projektet.

- BERG
Ingen statistik har erhållits från IFO i Berg.
- BRÄCKE
I Bräcke hade 13 deltagare avslutats i projektet den 30 mars 2022. Av dessa uppbar elva deltagare försörjningsstöd en månad innan inskrivning i projektet.⁸ Tre av dessa elva deltagare har dock ännu inte varit avslutade i tre månader och inkluderas därför inte i beräkningen. Av de åtta deltagare som varit avslutade i tre månader har sju lämnat försörjningsstödet, dvs. 87,5 %. Den sjunde deltagaren uppbar inte försörjningsstöd på tre månader, men kom sedan tillbaka under några månader för att sedan lämna det igen. Sex månader efter utskrivning har även denna deltagare lämnat försörjningsstödet. Deltagaren gick en utbildning och fick därefter arbete.

För deltagare 1-5 som gicks igenom inför föregående delrapport hade socialtjänsten i Bräcke pga. tidsbrist tyvärr inte möjlighet att ta fram siffror över hur mycket försörjningsstödet har minskat för varje deltagare.

Deltagare 6 har lämnat försörjningsstödet och uppbar innan deltagande i projektet 4 500 kr/mån.

Deltagare 7 uppbar fortfarande försörjningsstöd och detta har ökat från 1 086 kr/mån till 8 906 kr/mån.

Deltagare 8 har aldrig erhållit försörjningsstöd och finns inte med i socialregistret.

Deltagare 9 uppbar fortfarande försörjningsstöd och detta har ökat från 6 441 kr/mån till 11 258 kr/mån. Deltagaren har dock ännu inte varit avslutad i tre månader och inkluderas därför inte i beräkningarna.

⁷ Samtliga deltagare har ännu inte varit avslutade i tre månader ifrån projektet, samtliga deltagare uppbar inte heller försörjningsstöd innan projektet och några har inte skrivit under det samtycke som vissa IFO-enheter krävt för att lämna ut statistiken. Detta är anledningen till det låga deltagarantalet.

⁸ En av dessa deltagare uppbar inte försörjningsstöd en månad innan inskrivning i projektet men däremot två dagar innan inskrivning.

Deltagare 10 uppbär fortfarande försörjningsstöd och detta har ökat från 7 991 kr/mån till 9 165 kr/mån. Deltagaren har dock ännu inte varit avslutad i tre månader och inkluderas därför inte i beräkningarna.

Deltagare 11 har aldrig erhållit försörjningsstöd och finns inte med i socialregistret.

Deltagare 12 har lämnat försörjningsstödet och uppbär innan deltagande i projektet 7 640 kr/mån.

Deltagare 13 uppbär fortfarande försörjningsstöd och detta har ökat från 4 180 kr/mån till 9 191 kr/mån. Deltagaren har dock ännu inte varit avslutad i tre månader och inkluderas därför inte i beräkningarna.

För de deltagare i Bräcke som lämnat försörjningsstödet har det genomsnittligen minskat med 6 070 kr/mån.

- KROKOM

I Krokomb hade 14 deltagare avslutats i projektet i slutet av april 2022. Två av dessa var aldrig aktuella inom försörjningsstödet. En ströks ur projektet då projektet inte lyckats få några närvarounderskrifter från deltagaren. Tre deltagare har ännu inte varit avslutade i tre månader. Av de övriga åtta som varit aktuella inom försörjningsstödet har fem helt lämnat eller minskat sitt försörjningsstöd, dvs. 62,5 %.

Deltagare 1 har lämnat försörjningsstödet pga. arbete (extratjänst) minskning 3 691 kr/mån.

Deltagare 2 vårdas på behandlingshem och uppbär fortfarande försörjningsstöd.

Deltagare 3 uppbär fortsatt försörjningsstöd tre månader efter avslutat projekt.

Deltagare 4 uppbär fortsatt försörjningsstöd tre månader efter avslutat projekt.

Deltagare 5 har minskat sitt försörjningsstöd med 3 845 kr/mån.

Deltagare 6 har lämnat försörjningsstödet (minskning med 16 685 kr/mån).

Deltagare 7 har lämnat försörjningsstödet (minskning 8 930 kr/mån).

Deltagare 8 har lämnat försörjningsstödet (minskning 6 832 kr/mån).

För de deltagare i Krokomb som lämnat försörjningsstödet har det genomsnittligen minskat med 7 997 kr/mån.

- RAGUNDA

I Ragunda har fem avslutade deltagare skrivit under det samtycke som IFO i Ragunda kräver för att lämna ut statistik kring minskat försörjningsstöd. Av dessa har en deltagare lämnat försörjningsstödet, tre deltagare har oförändrat kvar sitt försörjningsstöd och en deltagare uppbär inte innan projektet försörjningsstöd. Försörjningsstödet har med andra ord minskat för en av fyra deltagare, dvs. 25 %. Ytterligare tre deltagare har skrivit under samtycket, dessa har emellertid ännu inte avslutats varför vi återkommer till dessa senare i projektet.

	1 mån innan	3 mån efter
Deltagare 1	6 334	9203
Deltagare 2	4 947	0
Deltagare 3	8 571	9884
Deltagare 4	0	0
Deltagare 5	uppbär försörjningsstöd	uppbär försörjningsstöd

För den deltagare i Ragunda som lämnat försörjningsstödet har det minskat med 4 947 kr/mån.

- STRÖMSUND

I Strömsund har elva deltagare varit avslutade i tre månader medan en fortfarande inte är avslutad. Elva av dessa uppbar försörjningsstöd en månad innan inskrivning i projektet och sju uppbar inte försörjningsstöd tre månader efter utskrivning, dvs. 63 %. För två av de tre deltagare som fortfarande uppbar försörjningsstöd har dock detta minskat. Det är dock oklart om detta beror på att deltagarna har närmat sig arbetsmarknaden. Ytterligare information från IFO inväntas. En deltagare har dock senare ansökt om försörjningsstöd. För de första fem deltagarna har inga ersättningssummor erhållits av IFO.

	1 mån innan	3 mån efter
Deltagare 6	728 kr/mån	0 kr/mån (pga. arbete)
Deltagare 7	4 404 kr/mån	4 871 kr/mån
Deltagare 8	8 988 kr/mån	har ej varit avslutad i 3 mån
Deltagare 9	0 kr/mån	0 kr/mån
Deltagare 10	4 349 kr/mån	4 003 kr/mån
Deltagare 11	18 021 kr/mån	0 kr/mån (pga. arbete)
Deltagare 12	8 012 kr/mån	5 917 kr/mån

För de deltagare i Strömsund som lämnat eller minskat sitt försörjningsstöd har det genomsnittligen minskat med 5 298 kr/mån.

- ÅRE

I Åre har tre av fem deltagare, dvs. 60 % lämnat försörjningsstödet efter deltagande i projektet.⁹

Deltagare 1 uppbar inte försörjningsstöd en månad innan deltagande i projektet men erhöll försörjningsstöd (ca 9 000 kr/mån) i samband med inskrivningen i projektet och uppbar detta under hela inskrivningstiden. Tre månader efter att deltagaren skrivits ut från projektet uppbar inte deltagaren längre försörjningsstöd pga. självförsörjning.

Deltagare 2 uppbar inte försörjningsstöd en månad innan deltagande i projektet men erhöll försörjningsstöd (ca 9 000 kr/mån) i samband med inskrivningen i projektet och uppbar detta under hela inskrivningstiden. Tre månader efter att deltagaren skrivits ut från projektet uppbar inte deltagaren längre försörjningsstöd pga. självförsörjning.

Deltagare 3 uppbar försörjningsstöd (ca 5 000 kr/mån) en månad innan deltagandet i projektet. Tre månader efter att deltagaren skrivits ut ifrån projektet uppbar deltagaren inte längre försörjningsstöd pga. självförsörjning.

Deltagare 4 uppbar försörjningsstöd (ca 10 000 kr/mån) en månad innan deltagande i projektet och även tre månader efter avslutat deltagande.

Deltagare 5 uppbar försörjningsstöd en månad innan deltagande i projektet på 16 300 kr/mån. Tre månader efter avslutat deltagande uppbar deltagaren fortfarande oförändrat försörjningsstöd. Att notera är dock att deltagarens försörjningsstöd minskade till mellan 4 000 -5 000 kr/månaden efter fyra månader för att efter ytterligare fem månader helt lämna försörjningsstödet pga. arbete.

⁹ Flera deltagare har avslutat projektet, endast nedanstående fem av dem har emellertid skrivit under det samtycke som IFO kräver för att inhämta statistik kring försörjningsstödet.

I juni 2022 har inga ytterligare deltagare som skrivit på samtycket avslutats ännu.

För de deltagare i Åre som lämnat försörjningsstödet har det genomsnittligen minskat med ca 7 600 kr/mån.

- ÖSTERSUND

I Östersund uppbär 59 av 69 avslutade deltagare, dvs. 86 % försörjningsstöd en månad innan deltagande i projektet. 13 av de 59 avslutade deltagarna, dvs. 22 % har lämnat eller minskat sitt försörjningsstöd tre månader efter avslutat projekt med en tydlig koppling till arbetsmarknaden. För fyra deltagare har försörjningsstödet minskat pga. flytt. För en är det oklart vad detta beror på. Deltagaren hade tillgång till AME-anställning men flyttade. En deltagare inväntar lönebidrag något som kan ha bidragit till minskningen även om det är oklart. Övriga tio avslutade deltagare uppbär inte försörjningsstöd månaden innan inskrivning i projektet. För de deltagare i Östersund som lämnat försörjningsstödet har det genomsnittligen minskat med ca 4 879 kr/mån.

Utvärderarens kommentar: Inskrivningstiderna för en del deltagare i projektet i Östersund är väldigt korta, oftast bara någon månad. Några har även kvar kontakten med kartläggnings-teamet efter utskrivning. För de deltagare som fortfarande uppbär försörjningsstöd tre månader efter projektet har försörjningsstödet ibland minskat och ibland ökat. Det är dock oklart huruvida detta beror på projektet.

Anledningen till att så låg andel deltagare har lämnat försörjningsstödet i Östersund är flera. Dels deltar en del deltagare endast i kartläggningen och skrivs sedan ut. Andra har skrivits ut i väntan på andra aktiviteter hos AME, Lärcentrum, Navigatorcentrum och andra aktörer. En del deltagare som fått en extratjänst kan även uppbära försörjningsstöd fram tills dess de får sin första lön. Andra får fylla upp lönen från sin extratjänst med försörjningsstöd, detta gäller särskilt individer med barn.

Då Östersund inte arbetar med deltagarna från ax till limpa utan oftast leder deltagarna vidare till andra insatser inom AME blir det därför inte rättvisande att mäta indikatorn minskat försörjningsstöd i Östersund. Östersund inkluderas därför inte i den totala sammanställningen.

Deltagare 1-4 uppbär inte försörjningsstöd en månad innan projektet och inte heller 3 mån efter.

Deltagare 5 har flyttat och uppbär fortfarande försörjningsstöd (5 675 kr/mån) tre månader efter avslutat projekt. Försörjningsstödet har dock minskat med ca 2 000 kr/mån. Det finns dock inget som tyder på att detta är pga. att deltagaren har närmat sig arbetsmarknaden. Deltagaren hade möjlighet till AME-anställning men flyttade.

Deltagare 6 uppbär fortfarande försörjningsstöd (5 775 kr/mån) tre månader efter avslutat projekt. Försörjningsstödet har även ökat med 2 000 kr/mån.

Deltagare 7 uppbär fortfarande försörjningsstöd (3 409 kr/mån) tre månader efter avslutat projekt. Försörjningsstödet har minskat lite med 118 kr men det finns inget som tyder på att det beror på att deltagaren har närmat sig arbetsmarknaden.

Deltagare 8 uppbär fortfarande försörjningsstöd (12 248 kr/mån) tre månader efter avslutat projekt. Försörjningsstödet har minskat med 365 kr/mån, det finns dock inget som tyder på

att deltagaren har närmat sig arbetsmarknaden. Däremot sex månader efter projektslut har deltagaren fått en AME-anställning och lämnat försörjningsstödet.

Deltagare 9 uppbär fortfarande försörjningsstöd (9 141 kr/mån) tre månader efter avslutat projekt. Försörjningsstödet har ökat med ca 200 kr/mån.

Deltagare 10 uppbär inte försörjningsstöd innan deltagande i projektet.

Deltagare 11 uppbär fortfarande försörjningsstöd (2 416 kr/mån) tre månader efter avslutat projekt. Försörjningsstödet har dock minskat med ca 4 000 kr/mån som en följd av att deltagaren fått en extratjänst.

Deltagare 12 uppbär inte försörjningsstöd innan deltagande i projektet.

Deltagare 13 uppbär fortfarande försörjningsstöd (10 467 kr/mån) tre månader efter avslutat projekt. Försörjningsstödet har även ökat med ca 1 000 kr/mån.

Deltagare 14 har tre månader efter avslutat projekt lämnat försörjningsstödet pga. flytt. Försörjningsstödet har därmed minskat med 3 527 kr/mån.

Deltagare 15 har tre månader efter avslutat projekt lämnat försörjningsstödet och fått arbete. Försörjningsstödet har därmed minskat med 4 467 kr/mån.

Deltagare 16 uppbär fortfarande försörjningsstöd (10 607 kr/mån) tre månader efter avslutat projekt. Försörjningsstödet har minskat med 126 kr/mån, dock finns inget som tyder på att det beror på att deltagaren har närmat sig arbetsmarknaden.

Deltagare 17 uppbär fortfarande försörjningsstöd (15 076 kr/mån) tre månader efter avslutat projekt. Försörjningsstödet har minskat med 836 kr/mån, det finns dock inget som tyder på att det beror på att deltagaren närmat sig arbetsmarknaden.

Deltagare 18 uppbär fortfarande försörjningsstöd (10 393 kr/mån) tre månader efter avslutat projekt. Försörjningsstödet har dock minskat med ca 1 000 kr/mån. Deltagaren deltar i bra start och kartläggning samt inväntar lönebidrag, något som jag tolkar som att deltagaren har närmat sig arbetsmarknaden.

Deltagare 19 uppbär fortfarande försörjningsstöd (3 381 kr/mån) tre månader efter avslutat projekt. Försörjningsstödet har dock minskat med ca 7 000 kr/mån som en följd av att deltagaren har fått en anställning.

Deltagare 20 uppbär fortfarande försörjningsstöd (13 732 kr/mån) tre månader efter avslutat projekt. Försörjningsstödet har även ökat med ca 7 000 kr/mån.

Deltagare 21 uppbär fortfarande försörjningsstöd (9 573 kr/mån) tre månader efter avslutat projekt. Försörjningsstödet har även ökat med 500 kr/mån.

Deltagare 22 uppbär inte försörjningsstöd innan deltagande i projektet.

Deltagare 23 uppbär fortfarande försörjningsstöd (5 225 kr/mån) tre månader efter avslutat projekt. Försörjningsstödet har dock minskat med ca 4 598 kr/mån som en följd av studier på 50%.

Deltagare 24 uppbar inte försörjningsstöd innan deltagande i projektet.

Deltagare 25 har helt lämnat försörjningsstödet tre månader efter avslutat projekt. Försörjningsstödet har därmed minskat med 3 775 kr/mån.

Deltagare 26 har helt lämnat försörjningsstödet tre månader efter avslutat projekt. Försörjningsstödet har därmed minskat med 8 262 kr/mån.

Deltagare 27 har tre månader efter avslutat projekt ökat sitt försörjningsstöd en aning från 4 903 kr/mån till 5 036 kr/mån.

Deltagare 28 har tre månader efter avslutat projekt oförändrat försörjningsstöd på 5 167 kr/mån.

Deltagare 29 har tre månader efter avslutat projekt ökat sitt försörjningsstöd från 5 531 kr/mån till 6 789 kr/mån.

Deltagare 30 har tre månader efter avslutat projekt ökat sitt försörjningsstöd från 5 661 kr/mån till 7 236 kr/mån.

Deltagare 31 har tre månader efter avslutat projekt minskat sitt försörjningsstöd från 20 929 kr/mån till 4 602 kr/mån pga. arbete.

Deltagare 32 har tre månader efter avslutat projekt helt lämnat försörjningsstödet pga. studier. Deltagaren uppbar en månad innan avslut i projektet försörjningsstöd på 4 990 kr/mån.

Deltagare 33 har tre månader efter avslutat projekt övergått från sjukersättning på 1 792 kr/mån till försörjningsstöd på 6 555 kr/mån.

Deltagare 34 har tre månader efter avslutat projekt minskat sitt försörjningsstöd från 9 929 kr/mån till 5 461 kr/mån pga. att deltagaren fått en inneboende. Anledningen till det minskade försörjningsstödet är med andra ord inte att deltagaren närmast sig arbetsmarknaden.

Deltagare 35 har tre månader efter avslutat projekt ökat sitt försörjningsstöd från 9 003 kr/mån till 9 473 kr/mån.

Deltagare 36 har tre månader efter avslutat projekt minskat sitt försörjningsstöd från 11 182 kr/mån till 8 570 kr/mån pga. att deltagaren deltar i KROM. Deltagaren deltog endast fem dagar i projekt 144587. Min bedömning är därför att minskningen inte är till följd av projektet.

Deltagare 37 har tre månader efter avslutat projekt ökat sitt försörjningsstöd från 5 747 kr/mån till 10 637 kr/mån.

Deltagare 38 har tre månader efter avslutat projekt minskat sitt försörjningsstöd från 31 032 kr/mån till 21 383 kr/mån. Deltagaren deltar nu i Joben och väntar på arbetsmarknadsanställning. Svårt därmed att avgöra om minskningen beror på projektet men jag bedömer att det är troligt.

Deltagare 39 har tre månader efter avslutat projekt minskat sitt försörjningsstöd från 18 902 kr/mån till 7 166 kr/mån pga. retroaktivt bostadsbidrag. Deltagaren deltog endast två veckor i

projektet och hade då praktik kombinerat med SFI. Det är därmed svårbedömt om minskningen beror på projektet, men troligtvis inte.

Deltagare 40 har tre månader efter avslutat projekt minskat sitt försörjningsstöd från 29 223 kr/mån till 18 624 kr/mån. Deltagaren är inskriven hos Arbetsförmedlingen och har språksvårigheter. Min bedömning är därför att minskningen inte beror på att deltagaren har närmat sig arbetsmarknaden.

Deltagare 41 har tre månader efter avslutat projekt minskat sitt försörjningsstöd från 5 275 kr/mån till 2 632 kr/mån pga. att deltagaren fått aktivitetsstöd, vilket jag tolkar som att deltagaren har närmat sig arbetsmarknaden.

Deltagare 42 har tre månader efter avslutat projekt ökat sitt försörjningsstöd från 11 265 kr/mån till 13 270 kr/mån. Deltagaren är dock inte längre aktuell hos försörjningsstödet pga. jobb. Anledningen till att försörjningsstödet har ökat är att deltagaren fått dubbla hyror utifrån boende på Björkebo.

Deltagare 43 har tre månader efter avslutat projekt ökat sitt försörjningsstöd från 19 398 kr/mån till 20 413 kr/mån.

Deltagare 44 har tre månader efter avslutat projekt ökat sitt försörjningsstöd från 14 133 kr/mån till 25 790 kr/mån.

Deltagare 45 har tre månader efter avslutat projekt ökat sitt försörjningsstöd från 12 285 kr/mån till 13 282 kr/mån.

Deltagare 46 har tre månader efter avslutat projekt övergått från utvecklingsersättning på 5 000 kr/mån till försörjningsstöd på 7 390 kr/mån.

Deltagare 47 har tre månader efter avslutat projekt helt lämnat försörjningsstödet och fått en ungdomsanställning, vilket innebär att försörjningsstödet har minskat med 2 141 kr/mån.

Deltagare 48 uppbär tre månader efter avslutat projekt fortfarande oförändrat försörjningsstöd på 9 636 kr/mån.

Deltagare 49 har tre månader efter avslutat projekt helt lämnat försörjningsstödet pga. flytt, vilket innebär en minskning med 4 731 kr/mån.

Deltagare 50 har tre månader efter avslutat projekt ökat sitt försörjningsstöd från 8 750 kr/mån till 12 909 kr/mån.

Deltagare 51 har tre månader efter avslutat projekt minskat sitt försörjningsstöd från 11 844 kr/mån till 9 074 kr/mån, vilket innebär en minskning med 2 770 kr/mån. Deltagaren deltar idag i en aspirantutbildning, vilket jag tolkar som att deltagaren har närmat sig arbetsmarknaden och att minskningen beror på detta.

Deltagare 52 har tre månader efter avslutat projekt ökat sitt försörjningsstöd från 11 233 kr/mån till 15 271 kr/mån.

Deltagare 53 har tre månader efter avslutat projekt ökat sitt försörjningsstöd från 4 355 kr/mån till 10 294 kr/mån pga. högre hyra.

Deltagare 54 har tre månader efter avslutat projekt minskat sitt försörjningsstöd från 9 417 kr/mån till 6 481 kr/mån pga. nödprövning, vilket jag tolkar som att deltagaren inte har närmat sig arbetsmarknaden.

Deltagare 55 har tre månader efter avslutat projekt ökat sitt försörjningsstöd från 22 263 kr/mån till 25 387 kr/mån.

Deltagare 56 har tre månader efter avslutat projekt minskat sitt försörjningsstöd från 4 377 kr/mån till 3 066 kr/mån. Minskningen beror på att deltagaren deltar i KROM och har därmed ingen koppling till projektet.

Deltagare 57 har tre månader efter avslutat projekt minskat sitt försörjningsstöd från 11 361 kr/mån till 10 503 kr/mån. Minskningen beror på att deltagaren övergått till sjukskrivning och rehabilitering, dvs. inte närmat sig arbetsmarknaden.

Deltagare 58 har tre månader efter avslutat projekt minskat sitt försörjningsstöd från 11 185 kr/mån till 9 734 kr/mån pga. höjt bostadsbidrag. Sänkningen beror med andra ord inte på att deltagaren närmat sig arbetsmarknaden.

Deltagare 59 har tre månader efter avslutat projekt helt lämnat försörjningsstödet pga. flytt.

Deltagare 60 har tre månader efter avslutat projektet minskat sitt försörjningsstöd från 13 600 kr/mån till 2 741 kr/mån pga. nödprövning. Deltagaren har med andra ord inte minskat sitt försörjningsstöd pga. att deltagaren närmat sig arbetsmarknaden.

Deltagare 61 har tre månader efter avslutat projekt helt lämnat försörjningsstödet. Deltagaren hade innan deltagande i projektet 7 430 kr/mån i försörjningsstöd.

Deltagare 62 har tre månader efter avslutat projekt ökat sitt försörjningsstöd från 12 418 kr/mån till 13 106 kr/mån.

Deltagare 63 har tre månader efter avslutat projekt oförändrat försörjningsstöd på 4 960 kr/mån.

Deltagare 64 har tre månader efter avslutat projekt helt lämnat försörjningsstödet pga. att deltagaren fått avslag på försörjningsstöd. Det minskade försörjningsstödet beror därmed inte på att deltagaren har närmat sig arbetsmarknaden och inkluderas inte i beräkningarna.

Deltagare 65 har tre månader efter avslutat projekt ökat sitt försörjningsstöd något från 4 255 kr/mån till 4 416 kr/mån.

Deltagare 66 har tre månader efter avslutat projekt minskat sitt försörjningsstöd från 9 666 kr/mån till 4 573 kr/mån. Dvs. en minskning med 5 093kr/mån. Detta pga. att deltagaren fått skatteåterbäring, dvs. deltagaren har inte närmat sig arbetsmarknaden på något sätt.

Deltagare 67, 68 och 69 har ännu inte varit utskrivna från projektet i tre månader och följs upp i juni 2022 istället.

Deltagare 70 har fel personnummer angivet.