



Inledningsvis uttalade de åtta kommunerna och de samverkande parterna en tydlig ambition att skapa en gemensam Matchningsorganisation⁵. Ganska snart justerades denna målbild till ett Matchningssamarbete, mycket beroende på att Arbetsförmedlingen markerade att matchning var deras uppdrag och att de inte kunde konkurrera med sig själv. Alla parter var överens om vad som skulle uträttas, *”att korta vägen till arbete för nyanlända”*, men var inte överens om hur. Arbetsförmedlingen hade svårt att se vilka mervärden som kunde uppnås i samarbetet.⁶

Det har också visat sig, trots den politiska visionen, att alla kommuner inte varit lika mogna för ett gränsöverskridande samarbete. Direktiven ut i organisationen har inte varit tillräckligt ”skarpa”.

Slutsatser

- Matchning Södertörn avslutas med **resultat över de förväntade**, trots en turbulent start med många motsättningar och styrproblem.
- Det tar väsentligt **längre tid än tre år** att åstadkomma ett så pass omvälvande utvecklingsarbete som projektet haft ambitionen att genomföra. Bara att bygga upp en gemensam målbild tar tid.
- Idén med Matchning Södertörn – att **samverka för snabbare etablering** på arbetsmarknaden för medborgare utan arbete är klok. För att erfarenheterna ska leva vidare krävs att beslutsfattare ger i uppdrag till linjen att ta tillvara erfarenheter samt samordna aktiviteter, m.m.
- **Samverkan har utvecklats och stärkts** mellan kommunerna samt mellan kommuner och Arbetsförmedlingen.
- Parterna vittnar också om att det fördjupade samarbetet lett till **ökad kunskap och förståelse för varandras roller**, perspektiv och uppdrag, vilket underlättar framtida samverkan. Beslutsvägarna i individärenden har också kortats.
- Projektet har prövat nya sätt att **arbeta nära företagen** (se avsnitt Arbetssätt) och visat på behovet av samordning i arbetsgivarkontakter.
- Tanken med **ett Södertörnsperspektiv för arbetsmarknads- och näringslivsfrågorna** är helt rätt. Idag gör åtta kommunala verksamheter och sex Af- kontor delvis samma arbete riktat till samma målgrupper; arbetssökande och företag/arbetsgivare. Här har projektet lagt en bra grund för en ökad samverkan på Södertörn.
- **Mer individinriktade/ anpassade insatser** förkortar vägen till anställning. Alla arbetssökande behöver inte ”kläs på” med allt eller med samma saker.
- Gränsöverskridande **nätverk** har skapats både mellan chefer och mellan medarbetare över förvaltnings- och kommungränser samt över myndighetsgränser. Dessa nätverk lever dock inte av sig själva utan behöver en eller flera sammanhållande krafter.

⁵ Se Projektansökan sid 2

⁶ Följeforskarnas ”LOOP 1”, sid 11, bilaga 2



- Kontinuerlig **dialog och skriftlig rapportering från Följeforskare** har varit ett viktigt stöd för projektutvecklingen. Dessvärre har följeforskarnas "LOOP 3", slutrapport, samt det socio-ekonomiska bokslutet inte färdigställts i tid, vilket gjort att projektledning och styrgrupp inte kunnat få användning av synpunkter och fakta eller respons i utvecklingen av projektets sista fas.

2. Projektets resultat

Samarbete mellan kommunerna på Södertörn har pågått i flera år. Samarbetet har funnits både på politisk nivå och mellan tjänstemän och inkluderat såväl strategiska gemensamma frågor som nätverksutbyte.

*"Vi samverkar för att stärka den kommunala och den regionala utvecklingen. Det gynnar Södertörn och därmed våra kommuner."*⁷

I det utvecklingsprogram som utarbetades 2007 slogs fast att kommunerna tillsammans, med sitt stora befolkningsunderlag, mer framgångsrikt borde kunna ta tillvara den statliga arbetsmarknadspolitikens möjligheter och samordna ett effektivare utnyttjande av redan befintliga resurser (utbildning, validering, nätverk med näringslivet mm).

Syftet med Matchning Södertörn var

- Att stärka samverkan både mellan kommuner och med näringsliv och med Arbetsförmedling på Södertörn.
- Att skapa en väl fungerande matchningsorganisation för hela Södertörn. Projektet startade med målgruppen nyanlända, men tanken var att bygga en struktur som skulle passa alla målgrupper. För att lyckas var parterna överens om att struktur och regelverk mellan kommuner, Arbetsförmedling och näringsliv på Södertörn, kanske skulle behöva förändras.
- Att få näringslivet och kommunernas näringslivsfunktioner att delta och engagera sig i projektet. Medel från Regionalfonden möjliggjorde ett parallellt projekt med aktiviteter och insatser riktade till regionens näringsliv. Avsikten var att få till stånd ett nära samarbete mellan projekten.
- Att hitta former för att utbudet av matchningsinsatser ska bli mer likvärdigt för den arbetssökande oavsett vilken kommuntillhörighet som han/hon har.

Strukturella hinder som projektet identifierat. (Ingen inbördes rangordning.)

- Kommunernas olika sätt att organisera sin vuxenutbildning, upphandling kontra interkommunal ersättning, när det gäller utbildningsinsatser, har försvårat samverkan. Överenskommelsen om en gemensam vuxenutbildningsregion i Stockholms län har ännu inte fått fullt genomslag.
- Samverkansparternas olika sätt att organisera sin arbetsmarknadsverksamhet och insatser för nyanlända varierar stort, vilket också gjort besluts- och kommunikationsvägarna krångliga och

⁷ www.sodertornskommunerna.se



- Samordning mellan kommuner och Arbetsförmedling ger "vinster" för framtiden. Med samordning avses att fördela arbetet så att alla inte gör allt. På Södertörn finns åtta kommunala, arbetsmarknads- och näringslivsenheter, vuxenutbildning samt sex arbetsförmedlingskontor.
- Samordning av dessa resurser har varit en framgång i Matchning Södertörn. Det är samtliga partners eniga om. Exempel på samordning som prövats med bra resultat.
 - ✓ Företags – arbetsgivarkontakter t ex vid Rekryteringsträffar, studiebesök, praktik och annat som innebär kontakter med arbetsgivare. På så sätt tröttnas inte arbetsgivare ut lika lätt.
 - ✓ Skräddarsydd utbildning i en bransch. En större population har underlättat urvalet.
 - ✓ Flexibla och individanpassade insatser för arbetssökande.

Samlokalisering och samordning underlättas om avtal tecknas mellan ingående partners.

- Yrkesmatchning. Utgå från branschens rekryteringsbehov. Med löfte om anställning matchas rätt personer. En kort utbildning för den som behöver komplettering.
- Gränsöverskridande nätverkande mellan andra än de man vanligen möter, t ex mellan olika förvaltningar i kommunen och mellan kommuner, mellan Arbetsförmedlingen och näringslivsfunktioner i kommunen, mm.
- Funktion med fokus på arbetsgivare. I projektet kallade matchningsagenter.
- Specialisera. T ex att högutbildade, oavsett hemkommun, vänder sig till ett särskilt team på Södertörn med specialkompetens för uppdraget.
- Mät samma saker och på samma sätt. Gör jämförbart.
- Kontinuerlig uppföljning och utvärdering av insatser för varje individ.
- Ta in/utveckla kompetens som kan och förstår både näringsliv och offentlig sektor.
- Ta med utbildningssidan tidigt i processen.
- Sociala klausuler vid etableringar och upphandling.
- Behovsanalyser hos företagen på Södertörn.

Konkreta insatser som stärker den arbetssökandes situation.⁹

- Matchning Södertörn har utvecklat en funktion, **matchningsagent** i de fyra teamen. Arbetsgivarna har fått stöd med kompetensbeskrivningar och med urval.
- **Kvalitetssäkring av arbete med praktik** i matchningsprocessen. Matchning Södertörn har valt att, utifrån OCN metoden¹⁰, utveckla en modell för deltagare och arbetsgivare där praktik ingår i matchningsprocessen. Det har skapats ett enhetligt arbetssätt inom projektet vid förberedelse inför och uppföljning av praktik. Resultatet är en kvalitetssäkring av praktik som gjort arbetsgivare och arbetssökande mer nöjda.¹¹ Projektet har också samlat deltagare från samtliga team i syfte att informera om vad det innebär att vara ute på praktik.
- **Fadderprogram.** För personer som flyttar till Sverige är brist på nätverk och kontakt med arbetsgivare ofta en av de faktorer som gör att etableringen på arbetsmarknaden tar lång tid. Matchning Södertörn har fungerat som en länk och en motor för att skapa kontakter. Teamen

⁹ De flesta av ovanstående aktiviteter är beskrivna på hemsidan.

¹⁰ www.OCN.se

¹¹ Bilaga 4.



Organisationsnivå.

Möjligheterna att snabbt matcha arbetssökande till arbete ökar då **samhällets resurser samlas**. Projektets operativa organisation bestående av fyra team har visat sig vara ett framgångsrikt sätt att arbeta.¹³

Tillsättandet av en **utvecklingsledare** bidrog till ökade kontakter mellan projektledning och team och gav större tydlighet i projektet samt mer fokus på utvecklingsfrågor.

Samverkan mellan de bägge projektdelarna, Arbetskraft och Näringsliv fungerade inledningsvis inte optimalt. Genom att man tillsatte en gemensam styrgrupp för de båda projekten lämnades också mandaten för den yttersta styrningen dit. Projektägaren för Näringslivsdelen har trots detta emellanåt agerat som beslutsfattare, t ex över projektledaren och då utan samråd med varken projektchef eller styrgrupp. Problemen har lösts, men erfarenheten visar på vikten av att **tydliggöra mandat för samtliga inblandade**. Projektledningen har påtalat betydelsen av att rollfördelningen är klar och tydlig för alla i ett partnerskap med två projektägare, åtta samverkande kommuner och arbetsförmedlingar från två Arbetsmarknadsområden samt företrädare för näringslivet. Landstinget har haft en plats i styrgruppen, men tyvärr inte haft tid och möjlighet att delta.

System och strukturnivå.

Matchning Södertörn byggdes som **ett partnerskap** där styrgruppen skulle ha det reella ledarskapet. Detta har inte varit tillräckligt tydligt, då styrgruppens ledamöter haft olika mandat från sina respektive hemmaorganisationer. Projektägarnas roll borde varit enbart ett administrativt ledarskap. Ett avtal som reglerat detta förhållande skulle ha underlättat arbetet liksom avtal mellan samtliga partners. Projektägarnas relativt diffusa roll i styrgruppen (adjungerade) har också i vissa situationer skapat otydlighet. **Styrgruppens ordförande har haft ett starkt mandat** från sina kommunchefer-kollegor, vilket haft stor betydelse för projektet. Arbetsförmedlingen valde att representeras av chef från endast ett AMO (AMO Huddinge), delegerat till kontorschef. Först från januari 2011 kom chefen för AMO Södertälje med i styrgruppen. Konsekvensen blev att informationsflödet mellan de två AMO-områdena var ojämnt. Inledningsvis var det i övrigt svårt att hitta en bred representation och få kontinuitet i deltagandet i styrgruppen.

När det gäller **näringslivets/ företagarnas representation** i styrgrupp och medverkan i projektet har projektledningen noterat att det vid ett tillfälle uppstod ett dilemma p.g.a. rolltydlighet. Vederbörande hade svårt att skilja på rollen som företrädare för en företagargrupp och rollen som egenföretagare, vilket ledde till en schism med följden att organisationens styrgruppsplats därefter blev obesatt. Samtidigt finns det stora fördelar med att få en närkontakt just med yrkesverksamma företagare. Frågan kvarstår dock, om styrgruppen är rätt forum för denna kontakt.

Tack vare ett stort engagemang, från representanterna i styrgruppen och en mycket bra relation mellan styrgruppens ordförande och företrädarna för projektägarna, har många svårigheter kunnat undanröjas.

¹³ Följeforskarnas "LOOP 2", sid 23



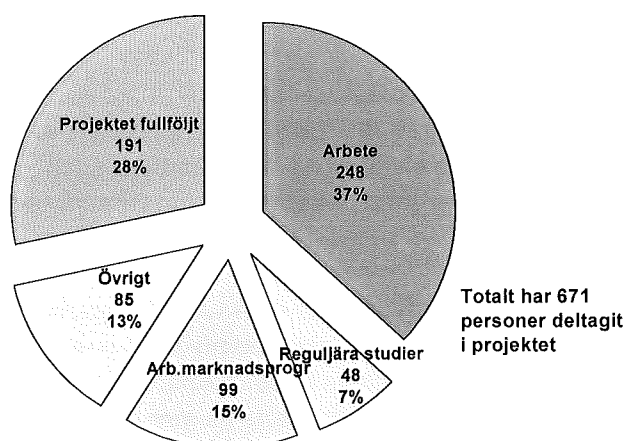
Resultat t o m 2012-03-15¹⁶

Slutresultatet är bra – 59 % till arbete, reguljära studier eller arbetsmarknadsprogram hos AF.

Totalt 671 personer har deltagit i Matchning Södertörn. Av dessa har 248 (37 %) personer avslutats till arbete. 75 (30 %) till anställning utan anställningsstöd och 173 (70 %) till arbeten med stöd; 60 instegsjobb och 113 nystartsjobb.

Alla deltagare är nu avslutade i projektet, förutom 13 deltagare som går taxiförarutbildning. 10 av dessa deltagare har kommit så långt att de bedöms klara utbildningen och därefter är de garanterade en anställning. Dessa 10 deltagare är inräknade i de 248 deltagarna som avslutats i arbete. De andra tre personerna som går taxiutbildningen är inräknade i de 48 deltagarna som avslutats i reguljära studier. Alla 13 deltagare som går taxiutbildningen är också inräknade i de 671 personer som har lämnat projektet.

395 personer eller 59 % har matchats till arbete eller annan planerad aktivitet (reguljära studier eller arbetsmarknadsprogram).



Fördelning kvinnor och män

	Kvinnor	Män	Totalt
Antal som lämnat projektet	265 (39%)	406 (61%)	671 (100%)

Kommentar

Fler män än kvinnor har deltagit i Matchning Södertörn.

¹⁶ Bilaga 5.



4. Arbetssätt

Matchning Södertörn har haft stort fokus på kontakten med såväl företag som arbetssökande. Företagen har erbjudits stöd att göra kravprofiler utifrån rekryteringsbehov och de arbetssökande har fått möjlighet att komplettera sina kunskaper för att bättre matcha företagets behov.

Den operativa verksamheten har bestått av fyra team, geografiskt fördelade för att täcka hela Södertörn, ett i Södertälje (Södertälje och Nykvarn), ett i Botkyrka (Botkyrka och Salem), ett i Huddinge (Huddinge) och ett i Haninge (Haninge, Nynäshamn och Tyresö).

I varje team har funnits kompetens från kommuner, Arbetsförmedling och näringsliv.

Teamen har rekryterat deltagare, sökt upp företag och arbetat med matchningen mellan arbetssökande och företag.

Teamens resurser har gett utrymme till personligt stöd till varje arbetssökande och möjligheter till skräddarsydda lösningar för såväl företag som arbetssökande.¹⁹

Under projektets sista 1 och ½ år, i och med att projektchefen kom på plats, har en kombination av en stark och detaljerad styrning med en lokal anpassning till kommunerna/ samverkansparterna skapat förutsättningar för större fokusering och engagemang bland medarbetarna. Detta har också bidragit till ökade resultat.

Det känns viktigt att understryka att detta varit en avgörande del i projektets framgång, dvs. att hitta en bra modell för ledning och organisation av projektet, inte minst med tanke på att det varit så många samverkansparter involverade.

De två projektdelarna, Näringsliv och Arbetskraft, har på ett positivt sätt integrerats i och med en projektchef med ansvar för helheten. Team och matchningsagenter började arbeta bättre tillsammans och dialog och möten mellan projektledning och teamen förstärktes.

Detta, och att en utvecklingsledare anställdes, har starkt bidragit till att projektet varit framgångsrikt.²⁰

Projektets styrgrupp har haft en bred sammansättning.

- Två kommundirektörer (varav en innehaft ordförandeskapet)
- Representanter för Handelskammaren
- Representanter för Företagarna
- Kontorschef för Arbetsförmedlingen i Botkyrka- Salem har representerat AMO²¹ Huddinge och chef från AMO Södertälje (från 1/1 2011)
- Personalchef Karolinska Universitetssjukhuset (har inte kunnat delta i styrgruppens arbete)
- Projektägarna har varit adjungerade till styrgruppen och projektchefen har varit föredragande.

Syfte: Följa upp projektets mål samt styrning och ledning.

Styrgruppens uppdrag har inneburit att - diskutera åtgärder och insatser som ökar projektets förutsättningar att nå resultat - följa upp hur väl projektet är förankrat i respektive organisation - vidta strategiska åtgärder för att nå maximal uppslutning för projektet.

¹⁹ Bilaga 4.

²⁰ Följeforskarnas "LOOP 2", sid 21

²¹ AMO = arbetsmarknadsområde



Ordförande har tillsammans med projektchefen kontinuerligt haft dialog med yttersta ansvariga chefer och politiker hos kommunerna. Övriga partners har inte uppvisat intresse för kontinuerlig dialog och spridning, varför påverkan och spridning inom dessa organisationer varit liten eller uteblivit.

De två projektägarna, Botkyrka och Södertälje, har deltagit i styrgruppens arbete och medverkat i diskussionerna mellan projektägarna och projektchefen. Dock har ansvaret skiftat mellan flera olika personer och förvaltningar.

En projektchef tillsattes i augusti 2010, med helhetsansvar för båda projekten. Ambitionen var att projektchefen skulle ha det yttersta ansvaret och mandat att leda hela verksamheten. I praktiken har det faktum att ex v det formella chefskapet för projektets medarbetare legat i olika organisationer gjort styrningen varit komplicerad.

Ekonomiska resurser i projektet.

Matchning Södertörn - Arbetskraft beviljades 30,5 mkr kronor från socialfonden. Den totala budgeten inklusive deltagarersättningar, arbetstid och kontanter uppgick till 85,4 mkr.

Budgeten har reviderats och när nu projektet avslutas beräknas ca 70 % av ursprungsbudget ha använts.

Finansiärerna är, utöver ESF-rådet, de åtta kommunerna och Arbetsförmedlingen. Kommunerna har bidragit med kontanter, arbetstid och deltagarersättningar. Arbetsförmedlingen med arbetstid och deltagarersättningar. Förändringar i den nationella finansieringen har gjorts utifrån förändrade förhållanden för finansiärerna.

När projektet nu avslutas är det ett stort "glapp" mellan inlämnade redovisningar och ESF-rådets granskningsarbete. Projektet har redovisat t o m januari 2012 och ESF-rådet har utbetalat t o m augusti 2011. Projektet hade ungefär i halvtid upparbetat en betydligt större eftersläpning av den ekonomiska redovisningen än idag och är på så sätt delvis medskyldig till "glappet". När sedan projektet under våren 2011 arbetade intensivt på att komma i fas, har dessvärre inte ESF-rådet kunna följa efter. Projektet stängs nu officiellt utan kunskap om huruvida upparbetade kostnader godtas i de kommande granskningarna. Eftersläpningen är, i skrivande stund, sammanlagt fem månader.

Projektägarna för såväl Arbetskraft som Näringslivsdelen av projektet arbetar därför med att ta fram juridiskt bindande avtal mellan samtliga finansiärer (ej ESF/TVV). Tanken är att samtliga partners solidariskt delar eventuella återbetalningskrav.



jämställdhetspolicyn. Stor vikt lades vid gruppövningar och deltagarnas diskussioner om betydelsen av jämställdhet för projektet och matchningen av deltagare ut på arbetsmarknaden.

Samtliga teammedarbetare och projektledning deltog i en föreläsning av Rättvise-förmedlingen²⁵ i januari 2012.

Verksamhet.

2010 genomfördes en särskild informations- och rekryteringssatsning för kvinnor intresserade av transorsektorn. Under 2011 har utbildningar som attraherar kvinnor t ex vård och handel erbjudits, vilket lockade flera kvinnor att gå utbildning och ingå i projektet.

Svenskträning för kvinnor har genomförts vid två tillfällen under sommarmånaderna.

Projektet har genomfört en två veckors utbildning i samhällsorientering för enbart kvinnor. Detta var något som efterfrågades av projektets kvinnliga deltagare själva, då de kände att de vågade och ville ta mer plats när det bara är kvinnor i gruppen. Totalt var det 6 deltagare.

Som en bieffekt av Affärsnätverket i Tyresö, där agenterna deltagit i Speed-Dating, har projektet också fått kontakt med Tyresö FF, som är ett topplag i allsvenskan för kvinnor i fotboll. Där är projektet nu med och stöder deras jämställdhetssatsning i form av att de är enda svenska lag som är med i UNWOMEN – en FN stödd satsning på kvinnor i världen.

Se även Följeforskarnas "LOOP 1-2", där de beskriver och kommenterar kvinnors deltagande i projektet.

7. Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning

Att tillgodose olikhet och individuella behov har varit en grundpelare för projektet Matchning Södertörn. Alla ingående partners och anställda har hela tiden uppmuntrats till att "tänka till" för att lika villkor ska gälla för samtliga som berörts av projektet.

Fysisk tillgänglighet.

Samtliga kommuner och Arbetsförmedlingen har en verksamhet som ska vara tillgänglig för alla medborgare. Projektets medarbetare och verksamhet har lokalmässigt funnits hos dessa kommuner och Arbetsförmedlingen vilket betyder att arbetsplatser och möteslokaler är utformade på ett tillgängligt sätt. På vissa håll har särskilda stolar inhandlats och skrivbord och datorer anpassats för att medarbetare ska kunna arbeta på ett bra sätt i projektet. Dessa åtgärder har finansierats av respektive arbetsgivare.

Vid aktiviteter för arbetssökande och för medarbetare har dessa alltid genomförts i lokaler med god tillgänglighet. Om behov har funnits, har anpassning skett utifrån de förutsättningar som varje individ haft, t ex har mikrofoner använts vid behov.

²⁵ www.rattviseformedlingen.se



Projektet vill uppmärksamma Strukturfondspartnerskapet och finansiärer/ förvaltande myndigheter om att dagens system för redovisning inte är anpassade till samverkansprojektet av den här storleken. Förståelsen för vilka redovisningsrutiner som behöver byggas för att ett projekt med nio medfinansierande partners, spridda geografiskt, ska kunna sköta redovisning av t e x deltagartid, saknas. Detta har betytt att de system som skapades, alltför sent, visade sig otillräckliga för de granskningar som ska göras. (Mer utförligt i bilaga 11)

9. Spridning och påverkansarbete

Spridning och informationsarbetet har riktats mycket brett, både internt och externt,

- ✓ Chefer på olika nivåer hos samverkande partners,
- ✓ Medarbetare i projektet,
- ✓ Nyckelpersoner i olika myndigheter/ andra organisationer
- ✓ Öppna seminarier för alla intressenter
- ✓ Möten med andra projekt i regionen

Externt spridningsarbete.

Tidigt utvecklades en hemsida²⁶ som rymmer all viktig information om projektet och som fungerat som en viktig kommunikationskanal. På hemsidan finns en särskild del som endast nås av dem som arbetar aktivt i projektet.

Projektet har anordnat och deltagit i ett antal "lär-konferenser" tillsammans med Tillväxtverket och ESF- rådet samt med Kommunförbundet Stockholms Län (KSL).

Under det första verksamhetsåret arrangerades en Kick off på Södertörns Högskola och ett år senare genomfördes konferensen "Låt den rätte komma in" på Älvsjömassan. Till denna konferens skapades en ny insats för deltagare – konferensvärd. Genom en rekryteringsträff fick utvalda deltagare en kortare utbildning och sedan praktik vid själva konferensen. Konceptet har använts ytterligare en gång och finns beskrivet i *Guide till Arbetssätt och insatser* som finns på hemsidan. (bilaga 3)

Bryssel. Projektledningen och samtliga team-medarbetare samt följeforskarna gjorde en mycket intressant studieresa till Bryssel i december 2012. Vid varje möte fick projektledningen möjlighet att berätta om Matchning Södertörn vilket var en programpunkt som uppskattades av dem som besöktes t ex EU-kommissionär Cecilia Malmström, EU-parlamentariker Olle Ludvigsson och Svenskt Näringsliv. Vid besöken överlämnades också en skrivelse²⁷ från projektets styrgrupp. I skrivelsen föreslås ett utökat samarbete kring validering av högskoleutbildningar. Skrivelsen har även översänts till ministrarna Hillevi Engström, Erik Ullenhag och Nyamko Sabuni, samt f.d. landshövdingen i Stockholms län, Per Unckel.

²⁶ Hemsidan, www.matchningsodertorn.se

²⁷ Bilaga 7.



Trots detta intensiva och strategiska informationsarbete har projektet haft svårt att nå ut i alla organisationer och till beslutsfattare. Projektet har inte fått full "credit" för sina resultat och det har funnits en viss skepsis mot projektet, som inte till alla delar har skingrats.

Övriga påverkansinsatser.

Samtliga samverkande kommuners intranät har varit en väg och ett sätt att sprida information om projektet.

De lokala och regionala samrådsgrupperna har även varit ett sätt att sprida erfarenheter och gett utrymme för påverkan.

När projektet stänger verksamheten den sista april kommer hemsidan ligga kvar i nästan två år.

Matchningsodertorn.se ska då innehålla all väsentlig information såsom ansökningar, följeforskarnas rapporter, slutrapporter, resultatrapporter mm. Men också praktiska tips i form av beskrivning av arbetssätt när det gäller matchningsagenter, Fadderprogram, Språkstödjare, Förberedda studiebesök, Kvalitetssäkrad praktik mm.

I samband med projektets avslutningsaktiviteter har alla intresserade fått möjlighet att själva ta ställning till vad de vill arbeta vidare med, lagt upp strategier för hur de kan påverka den egna organisationen att ta till sig erfarenheterna från projektet. Budskapet från projektledning och projektägare har varit att varje organisation och samverkanspart har ett ansvar att skapa rätt förutsättningar för att kunskaper och erfarenheter från Matchning Södertörn tas tillvara i det framtida arbetet.

10. Extern utvärdering³¹

Redan i samband med ansökningsarbetet konstaterade projektägarna, med stöd från ESF-rådet och Tillväxtverket, att projektet skulle ha stor nytta av en gedigen följeforskning och medel avsattes för detta i budgeten.

Matchning Södertörn har kontinuerligt utvärderats och följts av följeforskare.³² Följeforskarnas uppdrag har varit att göra iakttagelser av projektet, dokumentera och återföra intryck och slutsatser av projektet till såväl ledning, deltagande aktörer och medfinansierare (ESF-rådet och Tillväxtverket). Återkopplingen skulle ske i form av tre "LOOPAR", en för varje år.

Inledningsvis fanns svårigheter i att hitta bra samarbetsformer mellan projektledning och följeforskarna. Upplevelsen av huruvida de varit ett stöd eller inte varierar också inom projektledningen. Formerna för samarbetet har utvecklats och under projektets senare hälft har följeforskarna mer aktivt deltagit och tagit del av det operativa arbetet, bl. a. ute i teamen.

Nu, när projektet går mot sitt slut, har dock stödet från följeforskarnas rapporter och slutsatser

³¹ Bilaga 2.

³² Följeforskarna, TJP Analys och Utveckling



Som informationskanal och bollplank har projektchefen/ projektledningen haft, en regional samrådsgrupp, bestående av chefer på verksamhetsnivå (från olika förvaltningar), från Arbetsförmedling och från kommuner.

De lokala samrådsmötena har också i detta sammanhang haft en stor betydelse. (se sid 12). Dessa har mötts varannan månad och bestått av operativa chefer, medarbetare och agent i teamen och ansvarig från projektledningen. Syftet har varit att gå igenom resultatuppföljning och få tillfälle till informationsutbyte. Följeforskarna har också noterat detta och menar att, – ” en viktig styrkefaktor som lyfts fram är att samarbetet inom projektet och inom de enskilda teamen samt mellan team och agent förstärkts.”³⁴

12. Kommentarer och tips

Skapa rätt förutsättningar!

- Processa klart målbilden. De som ska vara partners måste stå för samma målbild.
 - Alla ingående partners ska ha en vilja att medverka till förändring.
Alla ingående partners ska ge direktiv till samtliga berörda chefer.
Alla ingående partners ska öppna upp för löpande dialog mellan projektledning och chefer/nyckelpersoner.
Beredskap att utifrån gjorda erfarenheter utveckla den ordinarie verksamheten löpande – en form av successiv implementering.
 - Avtal med samtliga partners som sträcker sig över hela projektperioden.
 - Tydliggör styrsystemet.
 - ✓ Projektledning, nyckelpersoner och styrgrupp med tydliga och reella mandat
 - ✓ Ansvarsfördelning och förväntningar mellan projektledning och linjeorganisationerna
- Samordnad rekrytering av alla medarbetare.
Ekonomer från samtliga nationella finansiärer behöver engageras redan från start.

Övriga kommentarer

*Använd Matchning Södertörns testamente!*³⁵

På hemsidan och i nedan angivna bilagor finns insatser och erfarenheter beskrivna. Det är fritt fram att kopiera eller vidareutveckla/ anpassa dessa för egen verksamheten.

13. Kontaktpersoner

Anne-Marie Johansson-Hernander, projektchef, anne-marie.johansson@ksl.se
Vesna Jovic, kommundirektör, kommundirektör, Huddinge, vesna.jovic@huddinge.se
Staffan Ternby, Handelskammaren, Södertälje, staffan@ternby.se
Jan Strandbacke, förvaltningschef A-Vux, Botkyrka, jan.strandbacke@botkyrka.se

³⁴ Följeforskarnas ”LOOP” 2, sid 23

³⁵ Bilaga 12.