



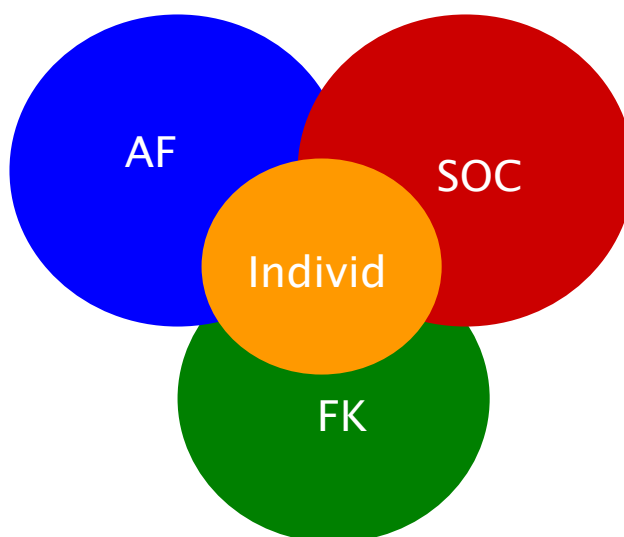
# MatchningsArena Timrå

aug 2009 – aug 2012

*arbete och nya möjligheter för alla*



EN VÄG IN ...



DET LÖNAR SIG !



## Förord

Samverkansparter i projektet har varit Arbetsförmedlingen Timrå, Försäkringskassan, Mittuniversitetet, Socialtjänsten i Timrå kommun och projektägare var Arbetsmarknadsenheten i Timrå kommun. Projektet har pågått 15 augusti 2009 – 15 augusti 2012, varav den operativa verksamheten med deltagare ägde rum under perioden 1 jan 2010 – 31 maj 2012.

Mottagare av denna rapport är i första hand projektets styrgrupp och samverkansgrupp och i andra hand Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, kommunstyrelsen och Socialtjänsten i Timrå kommun samt Mittuniversitetet. Rapporten som helhet vänder sig till personer på alla nivåer som arbetar med arbetsmarknadsfrågor, sjukförsäkringsfrågor, försörjningsstöd och hälso- och sjukvård. Rapporten bifogas till den slutrapport som överlämnas till Svenska ESF-rådet.

Syftet med rapporten är att sprida kunskap om projektet och dess resultat och utgöra ett beslutsunderlag inför berörda myndigheters absorbering och implementering. Avsikten är att ge en samlad bild av projektet och samverkansmodellen. Tyngdpunkten i rapporten ligger på en presentation av själva samverkansmodellen och i mindre del resan i projektet. Projektets processbeskrivning framgår av slutrapporten.

Rapporten innehåller 4 delar

1. Sammanfattning och diskussion för beslutsfattare
2. Beskrivning av projektet och samverkansmodellen
3. Uppnådda resultat
4. Diskussion med förbättringsförslag

Denna rapport har utarbetats av projektledaren tillsammans med projektmedarbetarna och de synpunkter som vi ger uttryck för är våra egna och har byggts utifrån vår erfarenhet. Utvärderare Gudrun Brännberg har tagit del av rapporten allt eftersom rapporten skapats och gett sina synpunkter liksom handledaren Inger Hultin.

Vi är stolta över det vi har skapat och kunnat erbjuda deltagarna och förväntar oss att arbetssättet och våra samlade erfarenheter kommer till användning.

Timrå augusti 2012

Elisabeth Edström, projektledare

Anna Wiklund, verksamhetssamordnare

Gunilla Svanbeck, ekonom

Anita Perman, konsultativa redovisningstjänster

*Front desk – det operativa teamet med individer:*

Glenn Billberg, koordinator

Jennie Hjalmarsson, koordinator

Kerstin Marklund, koordinator

Kjell Åke Tjernström, matchningsagent



## Innehåll

### SAMMANFATTNING och DISKUSSION

Projektet.....	5
Varför startades Matchningsarenan Timrå?.....	6
Samarbete mellan tre organisationer som främsta metod.....	6
Framgångsfaktorer.....	7
Matchningsarenan är lönsamt för individen och samhället.....	7
Hur tas resultaten till vara?.....	8
Omvärlden och pågående utveckling.....	8
Till beslutsfattare.....	9

### PROJEKTET

Varför behövs en förändring? .....	10
Syfte .....	10
Att bygga en samverkansmodell .....	10
En gemensam teoretisk bas för samverkan .....	10
Begreppsförklaringar .....	10
Förutsättningar för samverkan .....	11
Samverkansmodellen – Matchningsarena Timrå .....	12
Modellens byggklossar och bärande principer.....	12
Verksamhetsidé: Helhetssyn–koordinering–gemensam bedömning utifrån samhällsupdraget .....	14
Metoder & Verktyg.....	15
Samverkanskompetens – ny yrkesroll .....	15
Resan i projektet – lärandet.....	16
Omvärldsanalys .....	17
Samverkansmodellen – så här går det till i praktiken .....	18

### RESULTAT

En fungerande samverkansmodell har byggts.....	18
Fördelar för deltagarna – ur koordinatorernas synvinkel.....	19
Fördelar med samverkansmodellen – ur koordinatorernas synvinkel.....	20
Nackdelar med samverkansmodellen – ur projektets synvinkel.....	20
Framgångsfaktorer .....	21
Mål på kort och lång sikt – inledning .....	21
Mål och delmål .....	22
Huvudmål och delmål för projektet .....	22
Finansiella och fysiska indikatorer .....	27
Långsiktiga effektmål .....	28

### AVSLUTANDE DISKUSSION

Förbättringsområden och erfarenheter .....	31
--	----



## Innehåll

### BILAGOR

Bilaga 1 Samverkansmodellen – Så här går det till i praktiken .....	33
A Inbjudan	
B Kontrakt	
C Kartläggning	
D Checklista frågeställning jämställdhetsfrågor	
E Utvecklingsplan	
F Uppföljning av din situation idag	
G Jämställdhetsuppföljning i Matchningsarenan	



## SAMMANFATTNING OCH DISKUSSION

### Samverkan lönar sig! För individen och samhället

#### MatchningsArena Timrå – en modell värd att satsa på!

*Satsa på en modell där minst var tredje deltagare får jobb eller påbörjar studier! Matchningsarenan har dessutom bidragit till att öka individens delaktighet och självkänsla i processen mot arbete!*

*Samverkansmodellen kan ta emot ca 150 personer per år och arbetssättet kan användas på alla målgrupper.*

-----

#### Projektet

Projektet har tagit fram en *samverkansmodell* för Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Socialtjänsten. Samverkansparter i projektet var Arbetsförmedlingen Timrå, Försäkringskassan, Mittuniversitetet, Socialtjänsten i Timrå kommun och projektägare var Arbetsmarknadsenheten i Timrå kommun och projektet delfinansierades av Europeiska Socialfonden. Projektiden var 15 augusti 2009 – 15 augusti 2012, varav den operativa verksamheten med deltagare ägde rum under perioden 1 jan 2010 – 31 maj 2012. Budgeten uppgick till knappt 30 mkr och 204 personer i åldrarna 19–64 år deltog i projektet varav 34 % gick till arbete eller studier vilket är ett gott resultat med tanke på målgruppernas förutsättningar. Projektet har föregåtts av en förstudie i 6 månader där det fanns en samsyn kring behovet av en samverkansmodell.

*Deltagarna* i Matchningsarenan har främst varit personer som varit utanför arbetslivet under lång tid. Dessa personer fanns hos Socialtjänsten, Arbetsförmedlingen eller Försäkringskassan men många, ca 25 %, har haft två myndighetskontakter. Minst två av tre deltagare har varit arbetssökande i mer än 18 månader vilket ofta leder till att individen hamnar i ett utanförskap. Grundtanken har varit att låta individens egen kapacitet och vilja styra. Alla erfarenheter av stöd till arbete eller studier samlades under samma tak och kombinerades utifrån individens behov. Deltagaren tog fram sin egen plan för hur vägen framåt ser ut för just henne eller honom.

Vi har utvecklat rutiner för att kvalitetssäkra verksamheten genom uppföljning, kontroll samt omvärldsanalys så att våra metoder ska kunna leva vidare efter projektet.



### Varför startades Matchningsarena Timrå?

De problem som angavs i projektbeskrivningen och som var grunden till varför projektet startades var följande

- Många personer är under lång tid i myndigheternas system och förblir i utanförskap
- Ökat antal personer förväntas hamna i utanförskap p.g.a. ändrade regler och strängare tillämpning vilket innebär ett ökat tryck på samhället
- Kommunerna drabbas av större arbetsbörda och kostnader
- Många aktörer jobbar med samma sak- dubbelarbete
- Stuprörstänkande istället för helhetstänkande utifrån individens behov
- Bollande av individer mellan olika myndigheter
- Ökat behov av samverkan mellan aktörer, kompletterande leverantörer
- Bemötandet måste bli bättre enligt intervjuer med arbetssökande
- Utbudet av tjänster upplevs ibland som missriktat och upprepat

### Samarbete mellan tre organisationer som främsta metod

*Syftet* med projektet var att minska utanförskapet genom att pröva nya metoder och arbetssätt genom att utveckla en samverkansmodell för Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Socialtjänsten för de målgrupper som står längst bort från arbetsmarknaden. Matchningsarenans s.k. Front desk bestod av tre koordinatörer och en matchningsagent som samlades under ett tak i ett gemensamt neutralt kontorslandskap och samarbetade tätt och direkt med kunder som remitterats från Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Socialtjänsten. Vi utvecklade en gemensam *värdegrund* och ett synsätt kring kunderna och skapade en organisationsgemensam kompetensbas, gemensamma förhållningssätt och ökad *samsyn* mellan de tre organisationerna. Koordinatorerna har utvecklat en ny yrkesroll, s.k. *samverkanskompetens* och fokuserat på *samhällsuppdraget* istället för stuprörstänkande.

Genom att lära oss mer om varandras verksamheter, ansvarsområden och regelverk och dessutom få kunskaper som gjorde oss bättre på att tillsammans kunna förstå och *bemöta* våra kunder blev de *långsiktiga effekterna* av samverkansmodellen högre för både **individerna** och **samhället** än det traditionella arbetssättet hos enskild myndighet.

Ambitionen från alla samverkansparter har varit att få med Landstinget i modellen men det blev ingen respons från dem när ansökan om projektet gjordes. Under projekttiden har vi dock upparbetat samarbete med två vårdcentraler och affektiva enheten i Landstinget. Däremot har vi inte haft Landstinget representerad i styrgruppen.



## Framgångsfaktorer

Framgångsfaktorerna i modellen upplever vi vara:

- AF, FK och SOC är samlokaliserade och arbetar i team kring deltagaren och har en samsyn som utgår från individens behov och där aktörerna gemensamt tar ansvar för hela processen utifrån en helhetssyn. Vi arbetar med hela livssituationen
- AF, FK och SOC **samverkar**, **samarbetar** och **samspelar** med deltagaren i ett gemensamt strukturerat och processororienterat arbetssätt samt med gemensamma bedömningar och avstämningar.
- Bemötande inklusive tillgänglighet
- Kunskap om målgruppernas behov, speciellt de funktionsnedsatta och de som befinner sig i en gråzon
- Deltagarnas process måste få ta tid
- Miljön neutral och ingen myndighetsutövning
- Arbetar direkt med deltagaren (inga mellanhänder)
- Deltagaren är delaktig, vi är redskapen för dem
- Hög tillgänglighet (öppna lokaler även för spontana besök, hembesök).
- Coachande metodik, samtalsmetodik, förustättningslöst förhållningssätt
- Ständig förbättring och reflektion med hjälp av uppföljning och kontrollinstrument

## Matchningsarenan är lönsamt för individen och samhället

Om resultatet för projekt Matchningsarenan skall värderas med utgångspunkt från ett *samhällsekonomiskt perspektiv* och med hållbarhet i fokus gäller det för berörda aktörer att se *helheten* och inte bara ha ett stuprörssende kring kortsiktiga vinster för den egna myndigheten. Eftersom såväl staten, genom Europeiska Socialfonden, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan, som Timrå kommun finansierat projektet gäller det för finansörerna att inse vad som kan förändras och utvecklas med stöd av vad projektet uppnått. Payoff anser att det absolut viktigaste målet för projekt Matchningsarenan är att utveckla nya arbetsformer, samverka genom samlokalisering, "en väg in" och med multikompetenta team i fokus.

Payoffs beräkningar av projektets samhällsekonomiska nytta med utgångspunkt från 20 typfall och 101 avslutade deltagare bekräftar att projektet skapat samhällsekonomisk nytta, både på kort sikt och sannolikt även på lite längre sikt. Förutom samhällsnyttan har deltagarna också fått en förbättrad ekonomi och förmodligen en ökad livskvalitet. På aktörsnivå är det främst kommunen, landstinget och Försäkringskassan som fått ökade intäkter medan Arbetsförmedlingen i denna typ av projekt är mer av en "möjliggörare" och har ökade kostnader. Ur ett socioekonomiskt perspektiv menar Payoff att Matchningsarenan är ett "skolexempel" på hur samhällets resurser kan organiseras på ett effektivt sätt.



## Hur tas resultaten till vara?

Ett viktigt fokus är på *hållbarheten* i ett socialfondsprojekt, dvs. vad som kan vidareutvecklas och leva kvar. Vad vill samverkansparterna?

Att arbeta med absorbering och implementering är en central och viktig del i socialfondsprojekt. Avsikten i projektansökan var att modellen skulle kunna permanentas. En uppföljning gjordes i projektet i halvtid från ESF-rådets processtöd för att stämma av att vi arbetar mot samma mål. Där konstaterade man att fortsatt arbete behövdes för att skapa samsyn om målen. I projektets slutfas 2011/12 har utvärderarna pekat på att styrgruppen inte har någon samsyn om vad man vill med projektet när det är avslutat. Däremot fanns ett intresse av att få ta del av den samlade modellen, resultaten och för- och nackdelar med modellen samt samhällsekonomiskt perspektiv vilket delgavs skriftligt och diskuterades via workshops under mars-april 2012. Den 30 maj 2012 hade **styrgruppen** ett möte där man kom fram till att "projektet formellt avslutas, men att den arbetsmodell som formats inom projektet är värd att ta tillvara och att man är positiv till att så görs. Parterna tar på sig ett gemensamt ansvar för att forma det fortsatta arbetet." Kommunens representanter uttryckte samtidigt att man inte har mandat att fatta några beslut om implementering.

Från **projektets sida** vill vi lämna några exempel på hur man kan absorbera och implementera arbetssättet/modellen. Alla parter ska vinna på en gemensam samverkansmodell även om olika myndigheter har olika mål och förutsättningar och att återbetalningstiden blir olika lång. Matchningsarenans utgångspunkt är att organisationen utformas utifrån individens behov och inte tvärtom. Arbetet organiseras utifrån helhetssyn och samverkan och då blir det hängräddat istället för stuprör.

1. En fortsättning – övertagande av projektet i Samordningsförbundets regi under 1 år  
Som en övergångslösning. Då är tanken att Landstinget ska ingå i koordinatorteamet.
2. En implementering fullt ut – samlokalisering av tre koordinatörer som fortsätter arbeta på samma sätt som i projektet (arbetsmetod, målgrupp, styrning, ledning och finansiering måste beslutas).  
Landstinget knyts som en fjärde koordinatör till teamet.
3. Implementering som punkt 1 och 2 ovan men tex 3 dagar i veckan i Matchningsarenan och 2 dagar per vecka arbetar koordinatörerna som handläggare hos hemmamyndigheten.

## Omvärlden och pågående utveckling

Kostnaderna för utanförskap kostar samhället mycket och kommunerna är de som i slutändan får bära en accelererande ökning av försörjningsstöd. Samtidigt ökar behovet av att samordna insatserna och hitta nya grepp för att bromsa denna utveckling.

Från såväl statsmakter som på regional och lokal nivå pågår en utveckling mot samverkan och samarbete mellan myndigheter och kommuner etc<sup>1</sup>. Det pågår både försök, projekt och verksamheter på ett 50-tal platser med olika samverkansformer och ambitioner från lokala servicekontor till gränsöverskridande samarbete. Sveriges Kommuner och Landsting, SKL driver frågan om att införa en gemensam grundorganisation i hela riket. Redan idag finns samordning av ekonomiska resurser och "En gemensam ingång" kan ses som en utveckling av samordningsförbunden. Främsta argumenten är att många enskilda

---

<sup>1</sup> Se Sveriges kommuner och landstings hemsida, Lärande och arbetsmarknad, En gemensam ingång för arbetssökande





är i behov av insatser från *flera* myndigheter. Deras försörjningshinder är sammansatta, diffusa och går inte att inordna under en myndighets ansvarsområde. Insatserna behöver dessutom sättas in parallellt – ett socialt stöd samtidigt med arbetsmarknadsinsatser eller hälso- och sjukvårdsinsatser.

Enligt SKL är en viktig anledning till att kommunerna tar aktiv del i det arbetsmarknadspolitiska arbetet att arbetslösheten är kostsam för kommunernas ekonomi. Vid hög arbetslöshet sjunker skatteintäkterna samtidigt som kostnaderna för ekonomiskt bistånd och arbetsmarknadsåtgärder ökar. Om kommunerna inget gör kan det leda till att de tvingas skära i kärnverksamheter såsom barnomsorg, skola och äldreomsorg.

Europeiska Socialfonden stödjer olika former av samverkan för att minska utanförskapet och det finns projekt som övergått till att permanentas, tex Navigatorcentrum i Östersund. I Nacka kommun har man slagit ihop näringslivs- och arbetsmarknadsfrågorna.

### Till beslutsfattare

***Det är viktigt att verksamhetsansvariga, politiker, finansiärer och genomförare diskuterar vilka resultat, framgångsfaktorer, innovativa arbetsformer som varit bärande för Matchningsarenan kopplat till det samhällsekonomiska perspektivet.***

Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Socialtjänsten har myndighetsutövning i sina uppdrag. Detta regleras i svensk lagstiftning. Dessa myndigheter har också skyldighet att i varje enskilt fall göra en individuell prövning och har i sina nya direktiv från regering och riksdag fått uppdrag att samverka mellan myndigheterna. Ett sätt att arbeta med detta konkret är den modell som Matchningsarenan arbetat fram med samarbetsformer och ett effektivt arbetssätt som redovisas i denna rapport liksom utvärderarnas och Payoffs rapporter. De formella hindren för samverkan är enligt SKL få och det är snarare myndigheternas skiftande målsättningar, traditioner och kulturer som utgör de största hindren.

Det här projektet ligger väl i linje med Timrå kommuns vision 2015 ur medborgarperspektiv, utvecklingsperspektiv och processperspektiv med fokus på helhetssyn och service liksom medarbetarperspektivet där nya arbetsmetoder och modeller provas.

Kommunen ligger bra till vad gäller arbetet med att skapa Norrlands bästa företagsklimat 2015. Kanske är det dags att även rankas som den kommun som ligger främst när det gäller nya arbetssätt för att komma till rätta med utanförskapet och slå vakt om välfärden som hotas att raseras om inget görs.

***Det kostar att inte göra någonting alls!***



## PROJEKTET

### Varför behövs en förändring?

De problem som angavs i projektbeskrivningen och som var grunden till varför projektet startades var följande

- Många är under lång tid i myndigheternas system och förblir i utanförskap
- Ökat antal personer förväntas hamna i utanförskap p.g.a. ändrade regler och strängare tillämpning vilket innebär ett ökat tryck på samhället
- Kommunerna drabbas av större arbetsbörda och kostnader
- Många aktörer jobbar med samma sak- dubbelarbete
- Stuprörtänkande istället för helhetstänkande utifrån individens behov
- Bollande av individer mellan olika myndigheter
- Ökat behov av samverkan mellan aktörer, kompletterande leverantörer
- Bemötandet måste bli bättre enligt intervjuer med arbetssökande
- Utbudet av tjänster upplevs ibland som missriktat och upprepat

### Syfte

Syftet med projektet är att öka arbetskraftsutbudet genom att pröva nya metoder och arbetssätt. Detta äger rum i en samverkansmodell, Matchningsarena, som avgränsas till att omfatta några prioriterade målgrupper. I Matchningsarena Timrå byggs en front desk som består av en koordinerings- och matchningsfunktion. Ledstjärnan är rätt insats i rätt tid, snabba insatser samt minskad rundgång och ledtider. Bakomliggande orsaker och svårigheter ska beaktas liksom självbilder och tankemönster. Stödet eller insatserna ska föregås av en kvalificerad helhetsbedömning och koordinering av vilka insatser som bäst kan hjälpa människor tillbaks till arbetslivet.

## Att bygga en samverkansmodell

### En gemensam teoretisk bas för samverkan

#### Begreppsförklaringar<sup>2</sup>

I projektbeskrivningen används begreppet Matchningsarena och avser projektet medan Front desk avser koordinators- och matchningsfunktionen där det operativa arbetet med deltagare äger rum.

Med *samverkan* menas här när "någon eller några tillför sina specifika resurser, kompetenser och/eller kunskaper till en uppgift som man gemensamt har att genomföra". Definitionen innebär på individnivå att verksamheter tillför olika perspektiv för att åstadkomma en *helhetsbedömning* av individens behov och genom att bidra med den egna verksamhetens resurser till en *samlad insats*. Det kan tilläggas redan här att i projektet Matchningsarenan så har denna samverkan stort inslag av *samarbete* vad gäller den operativa verksamheten i Front desk.

Se även utvärderarens rapport, nulägesrapport 2012-01-09.

---

<sup>2</sup> Strategi för samverkan, ISB 978-91-85483-60-0



Särskild *samverkanskompetens* behöver finnas i berörda verksamheter. Sådan kompetens kan vara kunskap om att arbeta med mål, metoder, kontinuerlig uppföljning, hantering av gränsdragningsproblem samt yrkesmässiga och kulturella skillnader.

De yrkeskategorier som berörs av samverkan har olika utbildningsbakgrund och påverkas ibland av konkurrerande teorier och synsätt. Utvecklingen har dock gått mot allt större *samsyn* i grundläggande teoretiska frågor, ett synsätt där individens problem förklaras utifrån ett samspel mellan många olika faktorer. Dessa faktorer handlar både om den enskilda personens personliga egenskaper, den närmaste omgivningen (familj, kamratrelationer etc.), närsamhället, utbildning, (bostadsområde, skola etc.) och mer strukturella, socioekonomiska faktorer. Individen påverkas dessutom av händelser i livet, exempelvis traumatiska upplevelser.

Med *tidiga insatser* avses insatser i ett tidigt skede av en ogynnsam utveckling. Målgruppen för tidiga insatser är personer som *riskerar* att fara illa. Med *helhetssyn* avses att individers hemsituation, relationer, skolsituation, fritid samt fysiska och psykiska hälsa ses i ett sammanhang, där de olika delarna ömsesidigt påverkar varandra. Insatser utformas utifrån en helhetsbedömning. Med *gråzon* avses ett område där det råder oklarhet om vilken myndighet som har ansvar för att möta ett visst behov.

## Förutsättningar för samverkan<sup>3</sup>

Några faktorer som forskningen lyfter rent generellt när det gäller framgångsrik samverkan är:

### 1. **Aktivt och gränsöverskridande ledarskap**

En väl fungerande samverkan kräver engagemang och tydlig styrning på alla ledningsnivåer, inte minst på den övergripande politiska och administrativa nivån. En viktig uppgift för ledningen är att legitimera samverkan på lägre nivåer och efterfråga uppföljning och utvärdering av samverkan. En struktur för *samverkan på ledningsnivåerna* möjliggör nödvändiga överenskommelser, bl.a. om gemensamma mål, ansvarsfördelning, samordnad uppföljning och utvärdering av samverkan och dess effekter.

### 2. **Struktur**

En framgångsrik samverkan kräver struktur. Det innebär *tydlighet* när det gäller mål, målgrupp, yrkesroller, arbetsfördelning och rutiner för samverkan. Tydlighet när det gäller termer och begrepp har tidigare nämnts.

En struktur för samverkan byggs av generella verktyg, tex

- Avtal
- Riktlinjer
- Handlingsplaner
- Samordnarfunktioner (som Front desk)
- Gemensam plan och vem som är huvudansvarig för samordningen
- Särskild samverkanskompetens
- Sektorsövergripande möten

### 3. **Samsyn**

Ett konkret sätt att hantera samverkan mellan flera verksamheter är att använda sig av samordnare, koordinator. Ur ett individspektiv visar intervjuer på att organisationerna är mindre viktiga för personerna. Istället är det viktigast att de får den hjälp de behöver.

Då kan en nyckelfunktion behövas som håller ihop alla kontakter.

<sup>3</sup> Strategi för samverkan, ISB 978-91-85483-60-0



Syftet med samverkan måste tydliggöras. Att eftersträva bättre resursutnyttjande och undvika dubbelarbete är naturligtvis ett legitimt skäl. Samsynen kan gälla t.ex.

- Gemensam syn på "samhällsuppdraget"
- Gemensam bild av vad som ska utgöra fokus i samverkansarbetet
- Prioriteringar, rehabiliteringsekonomi, resultatmål

#### 4. Motivation, förtroende och god kommunikation

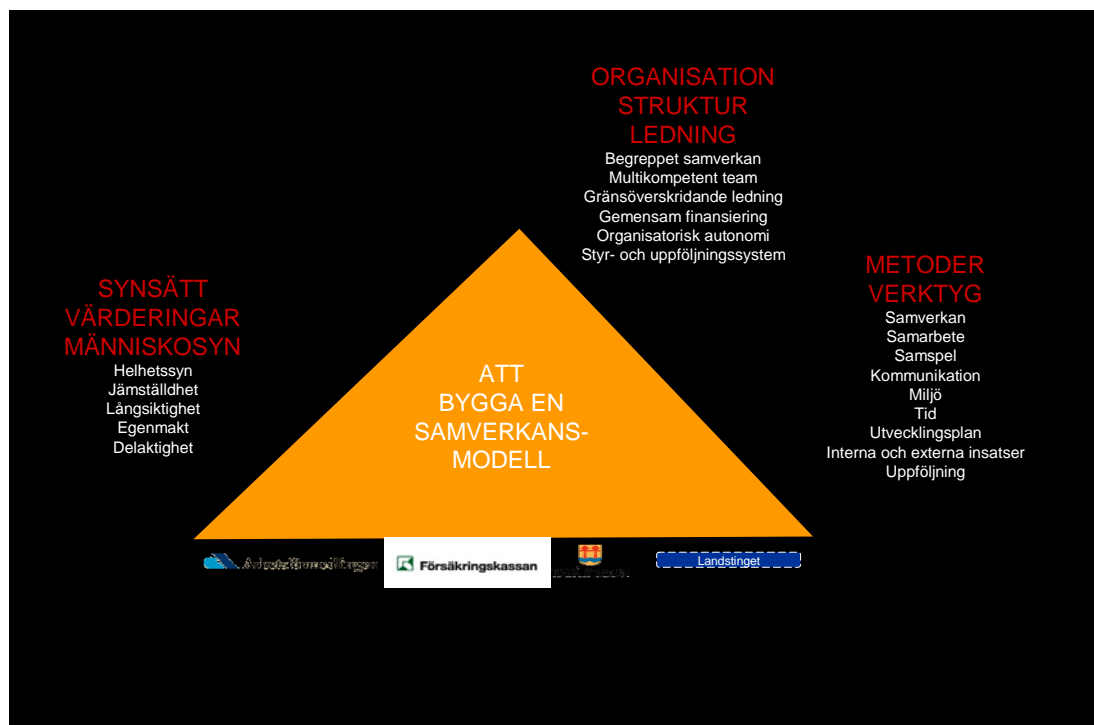
Motivationen hos myndigheterna ökar om de samverkande parterna upplever att samverkan är till ömsesidig nytta. Kommunikation är en förutsättning för att skapa gemensamma synsätt, tydliggöra roller och arbetssätt.

#### 5. Samverkanskompetens

Kompetensen handlar om att hantera gränsdragningsproblem, yrkesmässiga och kulturella skillnader osv liksom kunskaper om att arbeta med mål, metoder och uppföljning i samverkan. I framtiden kommer det ställas allt mer krav på helhetsänkande och samverkan<sup>4</sup>. Då räcker det inte bara med professionell kompetens utan man måste även ta hänsyn till förmåga att integrera fackområden och sektorer vid rekrytering.

## Samverkansmodellen – Matchningsarena Timrå

### Modellens "byggklossar" och bärande principer



<sup>4</sup> Hjern (2007)



Bygget med modellen består av tre klossar enligt ovanstående figur. Vi har i projektet fokuserat på de två klossarna synsätt, värderingar, människosyn och metoder & verktyg. I slutfasen i projektet har vi inom projekt diskuterat hur olika framtidsscenarier skulle kunna se ut. Ansvar för den tredje byggklossen organisation, struktur och ledning ligger på styrgruppen. Samtidigt finns ett gemensamt ansvar hos projektmedarbetare, styrgrupp och samverkansgrupp att bädda för en absorbering och implementering på olika sätt.

Ambitionen från alla samverkansparter har varit att få med Landstinget i modellen men det blev ingen respons från dem när ansökan om projektet gjordes. Under projektiden har vi dock upparbetat samarbete med två vårdcentraler och affektiva enheten i Landstinget. Däremot har vi inte landstinget representerad i styrgruppen.

Projektet bygger på en holistisk syn på individen och ett lösningsfokuserat arbetssätt.

Holism uppfattar individen som en helhet, inget system – biologiskt, psykosocialt, spirituellt eller miljömässigt – kan betraktas isolerat eftersom de samtliga konstituerar den hela personen. McSherry, W. (2006)<sup>5</sup>. Lösningsfokuserat arbetssätt bygger teoretiskt på en systemisk, språkfilosofisk och kognitiv grund. Systemiskt tänkande innebär att man ser på sammanhang och helheter i arbetet med människor och deras relationer

### Bärande principer – individen



### Arbete är en del av livet – vi jobbar med helheten

- ✓ Respekt för varje människas egen förmåga och motivation
- ✓ Svaren finns inom oss
- ✓ Fokus på lösningar och möjligheter
- ✓ Livet påverkas av självuppfyllande profetior (det vi fokuserar på växer)
- ✓ Människor har oanade resurser och förmågor och har en önskan om att frigöra dessa

---

<sup>5</sup> Making sense of Spirituality in Health Care Practice: An Interactive Approach (2nd Edition). London: Jessica Kingsley Publishers.  
<http://site.ebrary.com/lib/kiub/Doc?id=10156039>, . [www.solutionfocus.se](http://www.solutionfocus.se)



## Bärande principer – arbetsmodellen

### *Organisation och kompetens*

- En tydlig gemensam ingång (Arbetsförmedling, Försäkringskassan, Socialtjänst, *Hälsa-och sjukvård*) och samlat på samma ställe
- Vi är generalister på samhällets stödsystem och experter på bemötande utifrån kön, ålder, etnicitet, funktionshinder, tillgänglighet etc.
- Det krävs självständiga, trygga och professionella koordinators

### *Individ*

- Helhetssyn och samsyn kring individerna
- Individens delaktighet, egenmakt och ansvar
- Stödjer deltagaren att hitta sina byggklossar
- Coachar deltagarens bygge i en stegvis process
- Deltagaren ansvar för projektet "jag

### *Metodik*

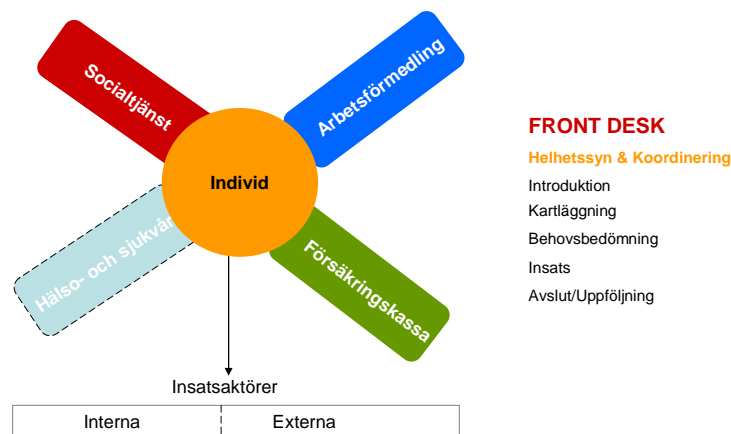
- Effektiv kommunikation
- Coachande metodik i alla faser
- Breddad screening, fördjupad och gemensam bedömning och koordinering
- Rätt åtgärd i rätt tid
- Snabba åtgärder och förkortade ledtider

## Verksamhetsidé – Helhetssyn, koordinering, gemensam bedömning utifrån samhällsuppdraget

Projektets **verksamhetsidé** utgår från **helhetsperspektivet** i arbetet med deltagarna i alla steg. Front desk är spindeln i nätet kring individen och **koordinerar** och gör gemensamma **bedömningar**. Bemötandet och skapandet av *förtroendefulla relationer* utan myndighetskänsla är en plattform för att effektivt stödja individens resa på väg mot arbete eller studier. Koordinatorerna har ett systematiskt och integrerat arbetssätt som utvecklats kontinuerligt via handledaren och genom kompetensutveckling och teambildning liksom studiebesök för erfarenhetsutbyte samt uppföljning varje vecka.

Projektet Matchningsarena har genomgående haft **fokus på individen** och dennes väg mot arbete eller studier. Utifrån det har sedan uppgiften varit att finna former för samverkan mellan myndigheterna så att individen får det stöd som hon/han behöver för att nå sina mål. Vi anser att det är först när individerna blir hörda, sedda och bekräftade och myndigheterna samlar sina resurser för att tillsammans stödja dem som arbetet blir effektivt och resultat uppnås.

De tre koordinators från samverkansparterna Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och socialtjänsten har inom ramen för gällande regelverk för respektive myndigheter arbetat gränslöst och prestigelöst tillsammans för att hitta gemensam lösning i samråd med individen på dennes väg mot arbete och studier eller att komma närmare arbete/försörjning. Detta förhållningssätt har utvecklats i projektet genom att skapa samsyn mellan personalen i Front desk via gemensam målbild, värdegrund och fokus på **samhällsuppdraget** i stället för stuprörstänkande.



## Metoder & Verktyg

Den främsta *metoden* är själva samverkan och samarbetet mellan Arbetsförmedlingen, Socialtjänsten och Försäkringskassan. Våra nycklar i modellen är samverkan, samarbete och samspel, bemötande inkl tillgänglighet, kommunikation, miljö, tid och uppföljning.

I projektet skiljer vi på *interna* och *externa* verktyg. Det främsta interna verktyget i arbetsmodellen är *samtalsmetodiken i teamwork*. Vissa aktiviteter för grupp och individ har genomförts internt av Front desk. De externa insatserna utförs av kompletterande aktörer enligt samverkansparternas direktiv. Koordinatorerna har upplevt att deltagarnas behov ofta kunnat tillfredsställas med myndigheternas nuvarande resurser. Dock med undantag för långa väntetider för t.ex. utredning och diagnos hos sjukvården. De har också upplevt viss brist på resurser av arbetspsykolog.

Projektet har samverkat med privat partner för fördjupad behovsbedömning respektive rehabiliterande insats då sådan kompetens saknas hos myndigheterna idag och kan betraktas som ett innovativt inslag i projektet. Den externa utvärderingen av detta samarbete slutfördes i maj 2012 som redovisar ur deltagar- och medarbetarperspektiv.

## Samverkanskompetens – ny yrkesroll

Många projekt samverkar i olika konstellationer med att öka arbetskraftsutbudet. Det här projektet har valt att utgå från att utveckla en modell mellan tre myndigheter där de som arbetar tillsammans kring varje individ i Front desk har sin specialistkompetens och hemmabas i sina respektive organisationer men att de i projektet utvecklat handläggarrollen till att få en ny yrkesroll som *koordinator*.



### Koordinator: Coach utifrån samhällsuppdraget med förankring i handläggarrollen

- ✓ Helhetstänkande, samverkan – samarbete – samspel, samsyn
  - ✓ Kunskaper om att arbeta med mål, metoder, uppföljning i samverkan
  - ✓ Hantera gränsdragningsproblem, yrkesmässiga och kulturella skillnader
- 
- Vågar mer genom att ha kunskap om myndigheternas roller i ett helhetsperspektiv
  - Fördjupad kunskap och kompetens om samtal, coaching och handledning
  - Nya redskap att arbeta med individer och att synliggöra slutsatser
  - Erfarenhet av fördelarna med att arbeta i team

Fortsatt kunskapspåfyllning har skett hos koordinatorerna genom utbildning med addiktolog, samtalsmetodik och rollspel med handledare och samtal om tillgänglighet och jämställdhet. Kontakter med primärvård och psykiatri har skapats.

### Resan i projektet – lärandet

Projektets resa med att utveckla en samverkansmodell har inte varit spikrak vilket för oss inneburit att modellens alla pusselbitar kommit på plats i slutspurt. Tiden för information, marknadsföring har blivit alltför kort. Det måste dock framhållas att vi har arbetat på olika sätt som gett oss erfarenheter som vi vill dela med oss i rapporten. Första halvåret med deltagare skulle koordinatorerna även arbeta med ordinarie myndighetsutövning/handläggning av ärenden från socialförvaltningens försörjningsstöd och Arbetsförmedlingen (inte Försäkringskassan) vilket inte fanns med i projektansökan.

Därefter följde en period av projektledarbyte och omstart samt en kraftig ökning av antalet deltagare som försvårade möjligheten att samtidigt hitta ett gemensamt arbetssätt och metodik. Vissa delar i modellen såsom Introduktion, Kartläggning blev klar i november 2011 och Avslut/Uppföljning i januari 2012. Stegen Behovsbedömning och Insats behövde vidareutvecklas och blev klar i mars 2012.

Projektet har haft stor frihet att själva utforma samverkansmodellen utifrån arbetshypotesen i projektbeskrivningen.

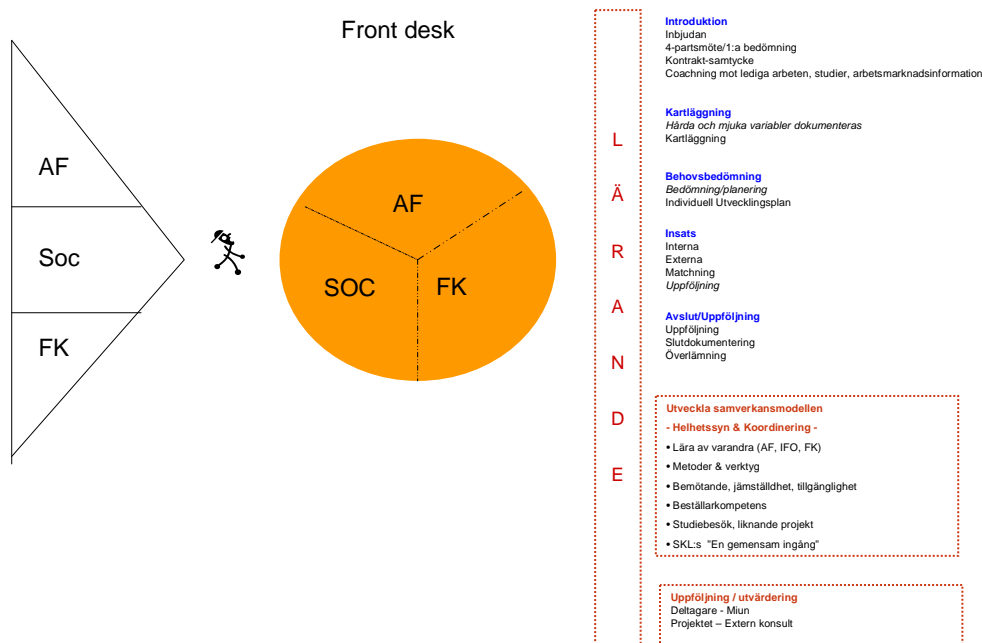
Lärande har skett genom både den interna uppföljningen som vi själva utvecklat och tillämpat och framför allt via projektets externa följeutvärderare. Dessa har följt projektet sista året och deras intervjuer, resultat och slutsatser har varit ett stöd både till projektledare, projektmedarbetare samt till styrgrupp och samverkansgrupp. Genom studiebesök har vi fått lärdomar om hur andra liknande projekt arbetar och goda praktiska uppslag har inhämtats. Bland projekten kan nämnas Utsikten och Kompare i Skellefteå och Norrsken (Piteå, Luleå och Skellefteå) samt Dirigo 2 (9 kommuner i Stockholmsområdet med FK som projektägare) som startade i mars 2012.

Processtödjare till Front desk personalen har varit *handledare Inger Hultin*. Ansvarig för den lärande utvärderingen har varit *Gudrun Brännberg Konsult AB* samt underkonsult *Annika Fälldin* och *Sven Vikberg, Payoff AB* avseende *Ett samhällsekonomiskt perspektiv*. Utvärderarna har följt projektet under de sista tio månaderna. Processtödjare har varit *Ann-Katrine Roth, E(u)roquality AB* avseende jämställdhetsintegrering samt *Payoff AB* avseende mål- och resultatuppföljning samt beräkningarna i *Scenarios för implementering*.





Nedanstående figur illustrerar hur vi arbetat fram samverkansmodellen i projektet. Vi hade höga ambitioner i projektansökan men som sagt, ”Rom byggdes inte på en dag”.



Den arbetsmodell som vi arbetat fram och som presenteras i det följande kan aldrig anses färdig och att metodutveckling bör ske fortlöpande för att hitta verkkningsfullare arbetssätt, verktyg och metoder. Erfarenheter från övriga projekt och verksamheter är viktigt liksom kontinuerlig kompetensutveckling. De områden som koordinatörerna inte hunnit fördjupa sig i är:

- Styrning och uppföljning av nyckeltal
- Rehabiliteringsekonomi och samhällsekonomi
- Utveckla beställarkompetens

## Omvärldsanalys

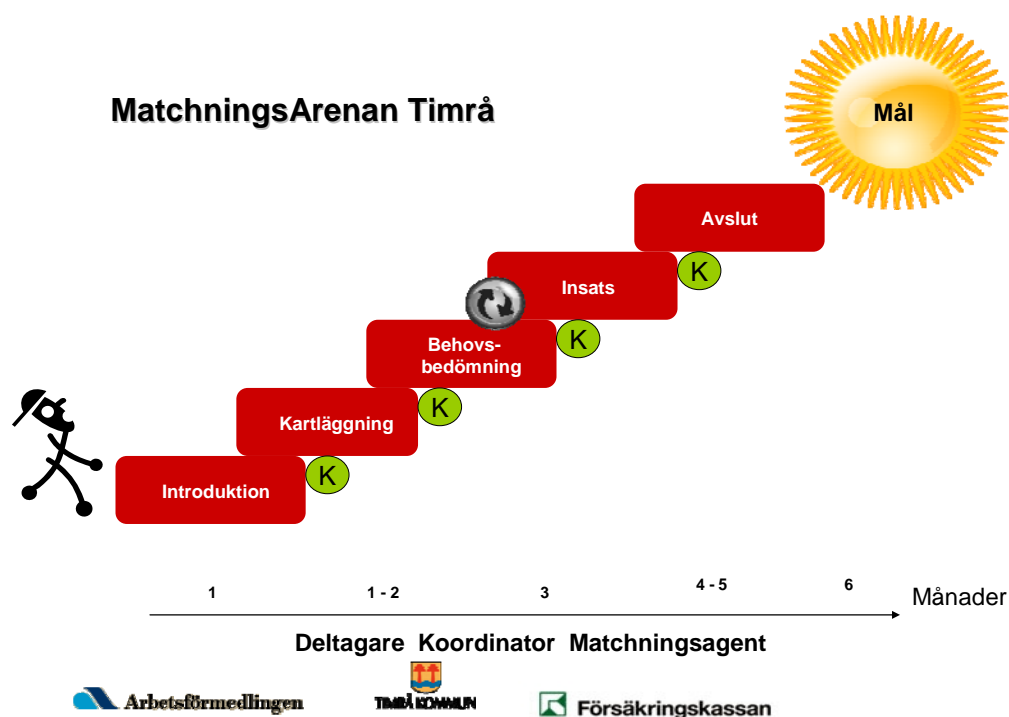
Inom Sveriges Kommuner och Landsting pågår utvecklingsarbete kring ”En gemensam ingång” som ca 50 kommuner är engagerade i. Genom Socialfonden bedrivs och har genomförts ett antal projekt som har liknande ambitioner som Matchningsarenan och med goda resultat. (se ESF-rådets projektbank).

Inom Timrå kommun pågår en utredning för att utveckla och organisera kommunens utbildnings- och arbetsmarknadsinsatser och det är kommunstyrelsen som ärendet ska återrapporteras till.

Under 2012 har ett nationellt samarbete startats mellan Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen som innebär gemensam kartläggning och planering med individen. Det förefaller som om Matchningsarenan arbetar bredare och grundligare än vad som nu sker hos dessa myndigheter. Fördelen med arenans arbetssätt är att svaren blir säkrare och individens delaktighet större vilket kan leda till bättre planering och effektivare insatser.



## Samverkansmodellen – Så här går det till i praktiken



Vi har utvecklat och testat olika arbetssätt, metoder och verktyg under hela resan i projektet. En detaljerad beskrivning av de olika stegen ovan framgår av Bilaga 1 som visar hur arbetet utvecklats till det vi benämner vår arbetsmodell.

## RESULTAT

### En fungerande samverkansmodellen har byggts

Ett resultat är att samverkansmodellen har byggts och att gemensamma metoder och verktyg har utvecklats i arbetsmodellen och prövats med deltagare vilket redovisades utförligare tidigare.

Samverkansmodellen är själva plattformen för de resultat som projektet ska uppnå.

Resultat, nackdelar, framgångsfaktorer, de innovativa inslagen och resultaten/måluppfyllelsen kvalitativt som kvantitativt på kort och lång sikt framgår i detta avsnitt.



### Fördelar för deltagarna – ur koordinatorernas synvinkel

- Deltagarna får tillgång till en bred kompetens på samma plats.
- Deltagaren görs delaktig i hela processen.
- Deltagarna får tid/resurser och täta/regelbundna träffar.
- Faller inte mellan "stolarna" och skickas inte runt mellan myndigheterna.
- Ger en flexibilitet som gör det lätt att individanpassa utifrån behov.
- Kontinuitet för deltagarna, genom att de lär känna alla tre koordinatörer och får träffa samma person (-er) varje gång, vilket ger trygghet och tillgänglighet.
- Kvalitén i samtalen ökar genom att tid för att reflektera finns, man kommer längre i processen vid varje samtal.
- Då myndighetsutövningen inte ligger här ger detta större möjligheter att skapa en öppnare och bättre relation då deltagarna inte är i en direkt beroendeställning. Det blir också mindre fokus på regelverk och mer på utveckling och innovativa lösningar.
- Genom att etablera en hållbar relation till deltagaren skapas ett förtroende. Det gör att man får mer information om deltagarnas möjligheter och hinder. Detta leder till ett brett och djupt underlag för bedömning som gör att träffsäkerheten att koordinera till rätt insats ökar.
- Lokaler och miljön är neutral och det finns tillgång till Studie- och Yrkesvägledare och datasal.
- Deltagarna kan få relevant råd och stöd och därigenom kan de också ställa relevanta krav på stödinsatser genom den breda kompetens som man har tillgång till via koordinatorerna.
- Samlad kompetens kan medverka till att fler arbetssökande med funktionsnedsättning kan få rätt insats direkt.
- Koordinatorerna är aktiva i hela processen t.ex. vid uppföljningar och överlämningar och ingen lämnas vind för våg.
- Deltagaren blir inte "personbunden" då denne får träffa alla 3 koordinatörer och matchningsagenten vid inskrivningsskedet vilket i sin tur leder till en underlättad kontakt vid t.ex. frånvaro som resulterar till en bra service för deltagaren.
- Då koordinatorerna har en bred kännedom om varandras deltagare, leder det till att deltagaren får snabbare stöd/service då den inte behöver vänta till ansvarige koordinator är på plats.
- Vi ger deltagaren möjlighet att bli sedd hörd och bekräftad av företrädare av flera myndigheter vid gemensamma möten.



### Fördelar med samverkansmodellen – ur koordinatorernas synvinkel

- Tillgång till en bred kompetens på samma plats gör att det blir effektiva vägar till rätt insats.
- Deltagaren faller inte mellan stolarna eller skickas runt mellan myndigheterna och myndigheterna blir heller inte utspelade mot varandra
- Möten med deltagare blir effektiv vilket sparar tid, då alla myndigheters kompetens samarbetar.
- Flexibilitet t.ex. färre inställda möten vid ev. frånvaro av koordinator vilket ökar tillgängligheten.
- Koordinatorerna är aktiva i processen t.ex. genom att assistera deltagare på svåra möten och när de ska starta nya aktiviteter/åtgärder
- Genom tre koordinatörer orkar dessa mer i komplicerade ärenden och det går fortare att komma framåt i processen. Vilket ger kortare ledtider till insats för deltagaren.
- Man hinner reflektera under samtalen vilket gör att kvalitén i bedömningen ökar så att koordineringen till rätt insats blir bättre.
- Bredare och djupare bedömning som leder till en kortare process.
- Det blir en god arbetsmiljö genom att det ger möjlighet till bra reflektioner efter samtalen. Det blir mer dynamiskt vilket leder till att man får mer energi. Detta leder också till ett effektivare arbete.
- Genom samarbetet/samverkan utvecklas s.k. samverkanskompetens liksom även den egna professionen. Vi har utvecklat gemensamma värdegrunder och en ny yrkesroll.
- Minskad frustration hos deltagaren genom bättre tillgänglighet då flera är insatta i ärendet, t.ex deltagaren kan vända sig till annan koordinator än sin ordinarie och få svar på sina frågor mm. Detta resulterar i en bättre arbetsmiljö då risken för konflikter minimeras.
- De goda resurser som finns på respektive myndighet, används optimalt utifrån en noggrann kartläggning av individens behov.

### Nackdelar med samverkansmodellen – ur projektets synvinkel

- Risk för att koordinatorerna inte är uppdaterade om vad som sker på hemmamyndigheten, regelverk etc
- Risk för kulturella och andra motsättningar mellan personer i Front desk samt mellan Front desk och handläggare på myndigheterna
- Samsyn, tydliga mål, ledning, uppföljning krävs från ordinarie myndigheter

Nackdelarna eller snarare riskerna kan elimineras genom god och tät kommunikation mellan ledning på respektive myndighet och Front desk.

## Framgångsfaktorer

I projektet upplever vi att framgångsfaktorerna i modellen är

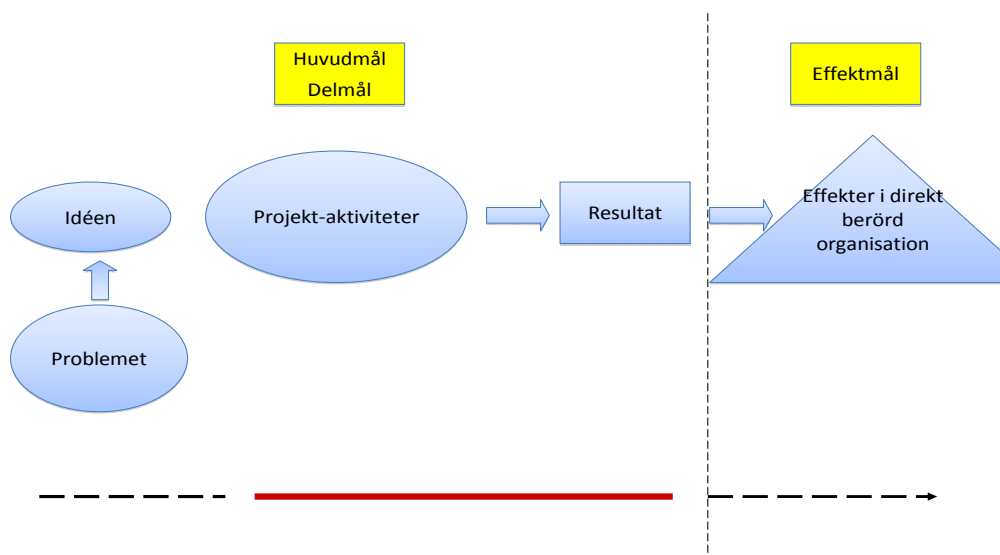
- Fysisk närhet, samplacering, samma kontorsrum
- Helhetssyn
- Samverkan och samarbete som metod mellande de tre koordinatorena från Arbetsförmedlingen, Socialtjänsten och Försäkringskassan samt samspelet mellan koordinatörer och matchningsagent i Front desk
- Tydliga och strukturerade målformuleringar och målgrupper
- Ständig förbättring och reflektion med hjälp av uppföljning och kontrollinstrument
- Bemötande inklusive tillgänglighet (och jämställdhet)
- Kunskap om målgruppernas behov och speciellt de funktionshindrade och de som befinner sig i en gråzon
- Kommunikation
- Miljön
- Det måste få ta tid med deltagaren
- Deltagarens delaktighet

## Mål på kort och lång sikt – inledning

De mål som anges i projektansökan har högt ställda ambitioner.

Målen kan delas in i olika målnivåerna

- Huvudmål för projektet
- Delmål
- Övergripande och långsiktiga (effekt)mål



I projektbeskrivningen anges, förutom projektets huvudsakliga målsättning, en rad effektmål som projektet förväntas bidra till att uppnå på lokal nivå.



## Mål och delmål

Med huvudmål avses ett övergripande (resultatmål) för vad som ska ha uppnåtts vid projekttidens slut. Delmålen bidrar till att huvudmålet uppnås.

## Huvudmål och delmål för projektet

### ÖVERGRIPANDE MÅL

Målet om ökat arbetskraftsutbud framgår i detalj under resultatmål nedan.

Ett annat mål var att minska ledtiderna. Någon klar definition finns inte men vi tolkar det som inskrivningstiden i Matchningsarenan. Projektet har inte jobbat aktivt med att korta ledtiden eftersom detta är ett lärandeprojekt och huvudsyftet har varit att ta fram ett fungerande arbetssätt. Under en större del av projekttiden har ekonomin i projektet har styrt flödet av deltagarna mer än deltagarens "behov" av projektet. Det är först under hösten 2011 som projektet fick en "riktid" på 6 månader och kontinuerlig uppföljning (kontrollpunkterna) av att deltagaren kan erbjudas rätt insats. I och med detta blir det tydligare när avslut ska ske och deltagare hålls inte kvar av andra orsaker. Mätningar på inskrivningstiden har gjorts på 140 deltagare som avslutats i projektet före 2012-12-31. Vid mätningarna tittade vi på skillnader i ledtider mellan myndigheterna, genus samt avbrottsorsaker. Resultaten visade inte på någon signifikant skillnad mellan de olika variablerna och spridningen inom variablerna var stora. Detta gör att vi inte presenterar resultaten på uppmätta ledtider. Dessutom ska Matchningsarenans resultat jämföras med ledtider hos ordinarie verksamhet för att svara på frågan om syftet med projektet uppnåtts. Dessa uppgifter har vi inte fått fram.

### MÅL FÖR DELTAGARNA – kvalitativt

- Förbättrat bemötande, kommunikation och utbudet av insatser.
- Ökad självkänsla och större självförtroende.
- Utvecklad självbild och möjligheter.

Tillsammans med utvärderarna har vi utvecklat metoder för att dels öka deltagarens delaktighet och inflytande dels mäta deltagarens utveckling i projektet. Denna uppföljningsmetod ingår i samverkansmodellen och har testats på 10 individer, som alla genomgått hela samverkansmodellen. Vi tillämpar även ett enkelt system för att efter varje samtal med deltagaren fånga in deltagarens upplevelse muntligt. Detta har bidragit till att deltagarna har känt sig delaktiga, att deras upplevelse är viktig.

Härutöver har utvärderarna genomfört två deltagarundersökningar, dels i nov/dec 2011 och dels i mars 2012. Dessa resultat har arbetats in och påverkat Front desks arbete.

Mittuniversitetets deltagarundersökningar visar att även om svarsfrekvensen var låg så visar tendenserna i undersökningen att en majoritet var att Front desk-modellen är bättre än att träffa var och en av myndigheterna på sitt håll. De flesta svarar att de trivs i projektet och lika många svarar att de fått stöd genom sitt deltagande. Tjugonio personer uppgav att de fann projektet meningsfullt och hela 40 av de 47 svarande upplever att de fått ett bra bemötande där utvärderarnas deltagarstudie bekräftar bilden av det goda bemötandet.



## MÅL FÖR INSATSMARKNADEN

Matchningsarenan ska bygga upp register med aktuella, nya och potentiella insatsaktörer.

Projektet har enligt projektansökan varit bunden att i första hand använda de resurser som finns i den ordinarie verksamheten. Vid behov som inte kunnat tillgodoses har frågan lyfts till styrgruppen som beslutat om ny insatsaktör vilket har skett i ett fall. Härutöver har projektet utökat sitt register med ytterligare en kontakt som dock inte resulterade i något samarbete.

Projektet har sålunda använt sig mestadels av befintliga leverantörer inom ordinarie verksamheter hos respektive myndigheter. Vi har testat ett nytt verktyg och nya samarbetsformer med externt köpt leverantör av "fördjupad behovsbedömning". Följeforskarens utvärdering av samarbetets nytta och dels deltagarnas resa utifrån målen i uppdragsbeskrivningen visade på goda resultat. Bland de 10 deltagare som fick ta del av fördjupad kartläggning hos 2Q Rehab så fick 3 arbete!

Målet är även att öka antalet potentiella arbetsgivare och organisationer som kan erbjuda arbetsträning eller praktikplatser för deltagare som behöver ett steg innan de är redo för arbetsmarknaden. Därför har Matchningsagenten inventerat Timrå kommuns sociala företag och föreningar. Största delen av denna inventering gjordes sommaren 2011. Slutsatsen blev dock att det var få av de tillfrågade som erbjöd sig tillhandahålla platser. De hade redan upparbetade kontakter eller kunde inte bistå med handledning för deltagaren.

Under projektet har Matchningsagenten haft en kontinuerlig kontakt med arbetsgivare, främst i Timrå kommun. 119 företag har besökts. Detta har resulterat i några direkta jobb för deltagare. Arbetsgivaren har haft en kontakt in, Matchningsagenten, och snabbt kunnat få förslag på lämpliga kandidater till jobbet.

Under projektets gång har Matchningsagentens roll omarbetats, från att vara en ren rekryterare för företagen till att jobba utifrån deltagarens behov. Det ändrade arbetssättet har bidragit till att Koordinatorerna lättare kunnat ge uppdrag t ex praktikplats, arbetsprövningsplats eller "söka-jobb-aktiviteter". Fortfarande finns en hel del att utveckla när det gäller Matchningsagentens arbete kopplat till Samverkansmodellen.

***Det finns inget mätinstrument för Insatsmarknaden, har den ökat eller följer den ordinarie verksamhetsnivån? Matchningsarenan har främst använt sig av ordinarie verksamhets insatser och aktörer vilket bidragit till att få nya kontakter har kommit deltagaren tillgodo.***

**MÅL FÖR DELTAGARNA – Kvantitativt**

Myndigheterna i Matchningsarenan har olika resultatmål som sammanställs i **Tabell 1**. I ansökan anges fem målgrupper som idag är sex. Försäkringskassans målgrupp har delats upp i två, målgrupp 5 respektive 6. Endast deltagare från fem målgrupper har varit aktuella eftersom Målgrupp 2 från Af inte mäts. Personer för denna målgrupp ingår i den med långtidsarbetslösa som utförsäkrat sig från arbetslöshetsförsäkringen. Målgrupp 2 finns med i den ekonomiska redovisningen men utan deltagare.

Målgrupperna är:

**Målgrupp 1:** Långtidsarbetslösa, inskrivna i jobb- och utvecklingsgarantin vid Af

**Målgrupp 2:** Ej aktuell

**Målgrupp 3:** Arbetslösa med funktionsnedsättning från Arbetsförmedlingen

**Målgrupp 4:** Personer som uppburit försörjningsstöd längre än 3 månader hos socialförvaltningen (ändrades från 8 mån successivt från april 2010)

**Målgrupp 5:** Personer som varit sjukskrivna längre än ett år med sjukpenning aktuella hos Försäkringskassan

**Målgrupp 6:** Personer med tidsbegränsad sjuk- eller aktivitetsersättning, aktuella hos Försäkringskassan.

Målgrupp	Myndighet	Mål	Resultatmål	Resultat
1	Arbetsförmedlingen	Arbete eller studier	15 % bättre än ordinarie verksamhet, mäts varje månad	Målnivå Af: 6.3 % MA: 5.2 %
3	Arbetsförmedlingen	Arbete eller studier	15 % bättre än ordinarie verksamhet, mäts varje månad	Målnivå Af: 8.1 % MA: 5.7 %
4	Socialförvaltningen	Deltagare är självförsörjande	– Efter 6 månader: 5 % – Efter 12 månader: ytterligare 3 % – Vid projektets slut: 15 %	12 mån: 24 % Projektets slut: 42 %
5	Försäkringskassan	Arbete eller studier	– Sjukpenning: 50% (5 pers.)	–
6	Försäkringskassan	Arbete eller studier	– Sjukersättning: 33% (3 pers.) – Aktivitetsersättning: 10% (1 pers.)	Sjukers: 2 pers. Aktivitetsers: 1 pers.

**Tabell 1:** Mål och resultat för Matchningsarenan respektive myndigheter. Resultaten är beräknade på 204 deltagare. Af's resultatmål är Af i Timrås ackumulerade resultat + 15 % dvs Af's resultatmål för Målgrupp 1 respektive 3. Fk och Soc har slutresultat.





## Resultat fördelat på myndigheterna

Matchningsarenan har under projektiden 20100101– 20120531 haft **204 deltagare**. Vissa deltagare har återvänt till projektet efter avslut och upprättat en ny planering. Detta gäller för sex personer som därmed varit inne två gånger vardera. Resultatet i tabellerna är beräknade på alla 204 deltagare.

**Arbetsförmedlingen** (Af) har totalt haft 89 deltagare, Tabell 2, och av dessa har 43 % fått arbete eller börjat studera. Av dessa 89 var 36 kvinnor och 53 män, Tabell 3.

I målgruppen långtidsarbetslösa deltog 76 personer varav 26 deltagare avslutats till arbete och 3 till studier, Tabell 2. Målet var 15 % bättre än ordinarie verksamhet vilket för Af i Timrå var 6.3 % som då ska jämföras med Matchningsarenans resultat på 5.2 % för målgrupp långtidsarbetslösa, Tabell 1.

Af´s andra målgrupp, deltagare med funktionsnedsättning, har bestått av 13 personer. Av dessa 13 har 8 avslutats till arbete och 1 till studier. Resultat för Af i Timrå hos denna målgrupp inkl + 15 % var 8.1 % och ska jämföras med Matchningsarenans 5.7 %.

**Arbetsförmedlingen har inte uppnått resultatmålen för projektet, gäller både för de långtidsarbetslösa och de med funktionsnedsättning.**

Målgrupp	Totalt antal individer som deltagit i projektet	Avslutats Arbete	Avslutats Studier	Avslutats Känd orsak	Avslutats Okänd orsak	Avslutats Projektid slut	Avslutats Självförsörjning	Resultat Antal individer till arbete eller studier
Långtidsarbetslös	76	26	3	14	2	31		29
Funktionsnedsättning	13	8	1			4		9
<b>Arbetsförmedlingen Totalt</b>	<b>89</b>	<b>34</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>35</b>		<b>38 (43 %)</b>
Sjukpenning	9			1		8		
Sjukersättning	11	1	1			9		2
Aktivitetssättning	11	1		3	1	6		1
<b>Försäkringskassan Totalt</b>	<b>31</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>23</b>		<b>3 (10%)</b>
Försörjningsstöd Socialförvaltningen	84	23	5	19	3	34	35	28 (33 %)
<b>Summering</b>	<b>204</b>	<b>59</b>	<b>10</b>	<b>37</b>	<b>6</b>	<b>92</b>	<b>35</b>	<b>69 (34 %)</b>

Tabell 2 visar en sammanställning över Matchningsarenans resultat för de 204 deltagarna. Kolumn "Totalt antal individer som deltagit i projektet" visar de 204 deltagarna fördelat på de 6 olika målgrupperna för respektive myndighet. Af´s och Fk´s 2 respektive 3 målgrupper sammanställs för alla resultat i Af Totalt respektive Fk Totalt. Resultat Soc presenteras både med avbrottsorsak självförsörjning (resultatmålet) samt med de fem övriga avbrottsorsaker. "Resultat- Antal individer till arbete eller studier" är en sammanställning över hur många individer som räknas till resultatmålen för projektet dvs arbete eller studier. Uppges både som antal och andel (%).



	Antal individer	Genus		Ålder						Funktionsnedsättning		Utlands född	
				18-24	25-54		55-65						
Målgrupp		K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M
Långtidsarbetslös (Af)	76	29	47	2	6	19	30	9	10			2	3
Funktionsnedsättning (Af)	13	7	6			5	4	2	2	7	6	1	1
Sjukpenning (Fk)	9	7	2			7	2			7	2		
Sjukersättning (Fk)	11	10	1			9	1	1		10	1		
Aktivitetsersättning (Fk)	11	8	3	4	2	5				8	3		
Försörjningsstöd (Soc) >3 mån	84	38	46	2	5	32	35	4	6	8	8	10	7
Summering	204	99	105	8	13	77	72	16	18	40	20	13	11

**Tabell 3** visar tillhörigheten hos Matchningsarenans 204 deltagare med avseende på Målgrupp i förhållande till genus, ålder, funktionsnedsättning samt etnicitet. Tabellen anger antal deltagare inom varje målgrupp och totalt för Matchningsarenan, "Antal individer". **K** står för kvinna och **M** står för man. Summering" är resultatet för varje kolumn.

**Försäkringskassan (Fk)** har haft 31 deltagare (25 kvinnor och 6 män) och av dessa har 10 % fått jobb eller börjat studera. Försäkringskassans deltagare är fördelade på tre målgrupper; 9 deltagare med Sjukpenning, 11 deltagare med Sjukersättning samt 11 deltagare med Aktivitetsersättning, **Tabell 2 och Tabell 3**.

Målet var att 5 deltagare med Sjukpenning, 3 deltagare med Sjukersättning samt 1 deltagare med Aktivitetsersättning skulle avslutas till arbete eller studier. Matchningsarenans resultat var 2 deltagare med Sjukersättning till jobb eller studier och 1 deltagare med Aktivitetsersättning till arbete. Ingen deltagare med Sjukpenning avslutades till jobb eller studier.

***Försäkringskassan uppnådde sitt mål för gruppen med Aktivitetsersättning. De två andra målgrupperna uppnådde inte de uppsatta målen men det fattades endast en person för att uppnå målet för de med sjukersättning.***

**Socialförvaltningen (soc)** har haft 84 deltagare (38 kvinnor och 46 män) under projektiden och av dessa har var tredje deltagare börjat arbeta eller påbörjat studier, **Tabell 2 och Tabell 3**. Målet var att 15 % av målgruppens deltagare skulle nå självförsörjning, vilket också uppnåddes. Hela 42 % av målgruppens deltagare avslutades till egenförsörjning. Skillnaden mellan 42 % i självförsörjning och 33 % till arbete eller studier kan bland annat bero på att personen flyttar från kommunen eller att personen inte ansöker om försörjningsstöd t ex att sambo försörjer hushållet.

***Socialförvaltningen har uppnått målet under projektiden.***



Förutom myndigheternas resultatmål och utveckling av samverkansmodellen finns andra avsikter med projektet. Dit hör arbetet med jämställdhet och tillgänglighet som är viktiga kriterier i ESF projekt.

**Tillgänglighet** är ett område som Matchningsarenan arbetat med bl.a. för att inte exkludera några grupper i samhället, utifrån projektets målgrupper. Genom att synliggöra deltagarnas tillhörighet med avseende på etnicitet, funktionsnedsättning, kön samt ålder får man en uppfattning om något område är underrepresenterat. Av de 204 deltagarna har 29 % funktionsnedsättning och 12 % är utrikesfödda,

**Tabell 3.** Dessa siffror kan jämföras med Af i Timrå där ca 20 % har funktionsnedsättning och ca 15 % är utrikesfödda. Alla deltagare från Försäkringskassan har funktionsnedsättning vilket bidrar till projektets höga andel. En uppfattning bland koordinatörerna är att fler av deltagarna har någon funktionsnedsättning men har inte fått diagnosen. De personer som tillhör Matchningsarenans målgrupp, långtidsarbetslösa, har svårt att komma in på arbetsmarknaden och en av orsakerna kan vara att de har en dold funktionsnedsättning. Genom Matchningsarenans samarbete med rehabiliteringsföretaget 2Q har vi fått en utökad kunskap om detta och hur vi kan bemöta dessa personer för att leda dem rätt.

Deltagare med utländsk etnicitet kommer främst från Soc men återfinns ej hos Fk´s deltagare.

Projektet har ur ett **jämställdhetsperspektiv** jobbat aktivt med att bryta invanda tankemönster kring genus, både hos projektmedarbetare men även hos deltagarna. Fördelningen bland de 204 deltagarna är 49 % kvinnor och 51 % män, **Tabell 3.** Andelen män som deltagit från Försäkringskassan var underrepresenterade, endast var femte deltagare var man. Fördelningen kvinnor/ män hos de andra myndigheterna var jämnare hos Af 40/60 och Soc 45/55.

### Finansiella och fysiska indikatorer

Socialfondsprogrammet ska följas upp utifrån ett antal fastställda indikatorer vilket Matchningsarenan gjort enligt en lista, indikatorlista. Matchningsarenans indikatorlista redovisar aktuella deltagares målgruppstillhörighet, ålder, genus etc samt redogör för den aktuella medfinansieringen från samverkanspartners. Denna lista har bifogats till den månatliga lägesrapporten till Svenska ESF-rådet. Indikatorlistan överensstämmer med Tabell 2 och 3 förutom när det gäller redovisning av deltagare i de 6 målgrupperna. En deltagare kan tillhöra två myndigheter och behöver därför redovisas hos båda målgrupperna för den ekonomiska redovisningen. I Tabell 2 och 3 har varje individ en tillhörighet utifrån den remitterande myndigheten. Det är ca 25 % som haft mer än en myndighetstillhörighet.



## Långsiktiga effektmål

Mål och resultat för projektet har presenterats i det föregående. Nedan visar en sammanställning vilka avsedda effekter dessa resultat förväntades ha enligt projektansökan i relation till vad som uppnåtts. *Med effektmål menas vad projektets resultat förväntas åstadkomma på lång sikt efter projektets avslut.*

### Ur ett organisatoriskt perspektiv

Medellång sikt	Lång sikt
Modellen införs i Timrå?	Modellen permanentas i små kommuner
Modellen påverkar andra arbetsmarknadsprojekt	Modellen införs för fler målgrupper
Påverkan på ordinarie verksamheter	Ökat arbetskraftsutbud
Fler insatsaktörer	Fler i arbete
	Effektivare resursutnyttjande
	Jämställdhet och tillgänglighet ökar
	Lokala initiativ får större betydelse i arbetsmarknadspolitiken

### Ur deltagarens perspektiv

Medellång sikt	Lång sikt
Större förtroende för myndigheterna	Individens självbild stärks
Större förtroende för andra människor	Snabbare egenförsörjning
	Ökad jämställdhet
	Egenmakt
	Jobb

### Ur medarbetarnas perspektiv

Medellång sikt	Lång sikt
Självständiga, trygga och professionella koordinatörer	Samverkansmodellen Helhetstänkande: –En tydlig ingång –Minskade ledtider –Sammanhållen kedja av insatser –Gemensamma metoder –Gemensamt arbetssätt

## Resultat och kommentarer till ovanstående effektmål

Som tidigare diskuterades är en del av ovanstående effektmål svåra att mäta.

Det är därför svårt att rent generellt säga att alla ovanstående mål har uppnåtts.

Vi vill här lyfta fram några resultat och kommentera dessa.

Vad gäller övriga effektmål kommenteras dessa i det följande och på andra ställen i rapporten.



## Resultat på kort och lång sikt

### Analys av resultat:

Resultatmålen har uppnåtts av Socialförvaltningen och Försäkringskassans målgrupp Aktivitetsersättning, Tabell 1. Deltagare med Sjukersättning är nära att nå målet liksom Af som ligger nära målnivån. Syftet med projektet var att bygga en modell där myndigheterna samverkar kring deltagarna vilket har gjorts under hela projektiden och det är först under 2012 som hela samverkansmodellen kan testas fullt ut.

Matchningsarenans personal har både jobbat med utveckling av modellen samtidigt som de arbetat med deltagarna. Om alla 204 deltagare genomgått Samverkansmodellen tror vi att resultatet varit ett annat. Tydligare förutsättningar för deltagarna och ett strukturerat arbetssätt för koordinatorena skulle öka möjligheten att nå goda resultat för individerna.

Det har varit svårt att uppnå resultatmålen för **Arbetsförmedlingen**, gäller båda målgrupperna. Resultatmålen mäts varje månad och ackumuleras till skillnad från övriga myndighetsmål, Försäkringskassan och Socialförvaltningen. Målgrupp långtidsarbetslösa (Målgrupp 1) har nått resultatmålen 9 av 28 månader medan Målgrupp 2, med funktionsnedsättning, endast uppnått målet 4 av de 28 månaderna. Antalet deltagare bland de med funktionsnedsättning har varit lågt vilket bidrar till att slutresultatet ändå är i närheten av resultatnivån.

Bland Af deltagare är det 25 respektive 30 % som tillhör åldersgruppen 55–65 vilket kan jämföras mot Fk 9 % samt Soc 11 % . Det betyder att dessa målgrupper har något fler äldre deltagare än de andra, 16 personer är över 60 år hos Af i jämförelse med Soc som har två. Ingen är över 60 år hos Fk. Ålder har en betydande roll när det gäller att komma ut på arbetsmarknaden och CSN beviljar inte bidrag för de över 55 år.

Det finns en liten skillnad mellan kvoten Fas 3 och JOB på Matchningsarenan jämfört med Af i Timrå. Det visar att projektet har fler i Fas 3 än ordinarie verksamhet, vilket tillsammans med åldern kan påverka resultatet som jämförs med ordinarie verksamhet.

**Försäkringskassans deltagare** som aktualiserats till Matchningsarenan har varit aktuella hos myndigheten under en lång tid, i snitt 7 år. De mål som sattes för projektet var tuffa utifrån de deltagare som aktualiserats. Resultatmålen borde även omfattat "aktivitetsmål" dvs att deltagaren utifrån sina förutsättningar ska hitta en bra arbetsprövningsplats som på lång sikt kan resultera i ett stadigvarande arbete.

Målgruppen **sjukpenning** har bestått av främst "långliggare" och "återvändare" där ingen av deltagarna nått målet arbete eller studier. I ansökan angavs att målet var högre än i Faros, dåvarande samarbete mellan Af och Fk. Denna målgrupp behöver lång tid för rehabilitering, att hitta rätt plats med anpassade arbetsuppgifter, vilket är en lång process.

Deltagarna med sjukpenning har varit aktuella hos Fk i två till tio år. Två deltagare har fått en stadigvarande sjukersättning under tiden i projektet, vilket visar på utmaningen med denna målgrupp. Alla inom målgruppen har haft en ny planering vid avslut, vare sig det är arbetsprövning eller fortsatt rehabilitering via samverkan Af-Fk.

Målgruppen med **Aktivitetsersättning** har nått sitt mål, en deltagare till arbete. Deltagare i denna grupp är unga med funktionsnedsättning under 30 år har det svårt att komma in på arbetsmarknaden. De flesta deltagare i denna grupp har en Neuropsykiatrisk diagnos (NPF) som kräver ett intensivt arbete under hela processen, speciellt ute hos arbetsgivaren. Den deltagare som påbörjat arbete har haft stöd av SIUS genom



Af, ett extra stöd ute på arbetsplatsen. Samverkansmodellens bygger idag på fokus kring individen och vad den har för förmågor, mindre på arbetet kring arbetsplatsen. Detta leder till att denna målgrupp kanske inte kan tillgodogöra sig Samverkansmodellen som den ser ut idag. Positivt med Matchningsarenan är att deltagarna har fått kontakt med arbetslivet genom att de varit ute på arbetsträning, men som tyvärr ej resulterat i arbete. Deltagarna har fått en ny planering vid avslut på Matchningsarenan, hos Af eller Fk.

Deltagare med **Sjukersättning** har nästan nått resultatmålet, en person har fått arbete och en har påbörjat studier. Denna grupp består av personer liksom de med Sjukpenning, har varit aktuella hos Fk under en lång tid, i snitt över åtta år. De som avslutats har oftast gått över till Introduktionsprogrammet på Af. **Socialförvaltningen** har uppnått resultatmålen med god marginal. Hela 42 % av deras deltagare har uppnått självförsörjning och av dessa har 33 % avslutats i projektet för arbete eller studier. Självförsörjning innebär att personen inte ansöker om försörjningsstöd när den avslutas från Matchningsarenan. Skillnaden mellan självförsörjning och arbete kan t ex bero på att lönen inte är tillräcklig eller att de flyttat från kommunen. Under projektiden ändrades kriterierna för denna målgrupp, från att ansökt om försörjningsstöd i 8 månader till 3 månader. Siffror från Soc visar att deltagarna i snitt har ansökt om försörjningsstöd i 20 månader innan de kom med i Matchningsarenan.

Soc är den enda målgrupp som har deltagare i alla specificerade "tillhörigheter" (Tabell 3) som etnicitet, funktionsnedsättning, genus samt ålder. Gruppen har högst andel utlandsfödda i projektet, 20 %.

#### Uppföljning av resultat för Matchningsarenan, 90 dagar efter avslut

Resultatet från Matchningsarenan följs upp 90 dagar efter avslut för att mäta varaktigheten i resultaten som uppmätts vid deltagarens avslut i projektet "Vid avslut". Uppföljningen gäller endast varaktigheten till arbete och studier. Resultatet, för "Vid 90 dagar efter avslut", kommer att rapporteras in till SCB vid projektets slut 2012-08-15. Eftersom mätningen utförs 90 dagar efter avslut redovisas här endast resultat för de 157 deltagare som avslutats före 2012-01-30. Det långsiktiga resultatet "Vid 90 dagar efter avslut" kan jämföras med "Vid avslut".

Status	Arbete	Studier	Känd orsak	Okänd orsak	Fullföljt tiden	Annat
Vid avslut	34%	6%	24%	3%	34%	
Vid 90 dagar efter avslut	32%	8%				60%

Resultaten i tabellen ovan visar att det är lika stor andel som är kvar i arbete eller studier efter 90 dagar som de som avslutades till detta. Den något högre andelen till studier efter 90 dagar, jämför 8 % med 6 %, är marginell och den totala andelen till arbete eller studier är densamma dvs. 40 % vid båda mättillfällena.

***Matchningsarenans resultat är varaktiga över minst tre månader.***

Vi anser att Matchningsarenans resultat är mycket bra, 34 % till arbete eller studier, med tanke på att detta var ett lärande projekt med främsta syfte att utveckla en samverkansmodell. Vi ser goda förutsättningar för en fortsättning med detta arbetssätt som kan tillämpas på de flesta målgrupper inom de samverkande myndigheterna.



## AVSLUTANDE DISKUSSION

### Förbättringsområden och erfarenheter

#### A. Komplett modell – vid implementering

1. MatchningsArenans samverkansmodell kan tillämpas på *alla* målgrupper.
2. *Landstinget* bör knytas till koordinatorfunktionen helst på heltid och på strategisk nivå så det blir en fyrpartssamverkan
3. Vi vill kunna arbeta *förebyggande*, dvs. arbeta med individer tidigare innan de hamnar i stuprören eller gråzonen mellan olika myndigheter.  
För personer som är svårbedömda och befinner sig i gränssnittet bör sjukvården engageras i teamet.  
Om vi arbetar med ungdomar i ett tidigt skede får vi kortare ledtider mellan skola och arbete.
4. Vi skulle kunna ses som en *kompletterande aktör* till myndigheterna.
5. Möjlighet till jobb rotation från ordinarie myndighet att arbeta i MatchningsArenan vilket gör att *kunskapsutbytet* maximeras för både myndigheten och arenan.
6. *Rekrytering* till arenan bör baseras på professionell kompetens, samverkanskompetens och personliga egenskaper liksom medveten sammansättning av arbetslaget för fortsatt individ-, metod-, och utvecklingsarbete.
7. *Handledning* bör ingå i framtidens modell.
8. *Uppföljning och utvärdering* måste ingå i framtidens modell.  
På strategisk nivå handlar det om att mäta utifrån samhällsekonomi och kvalitet (mäta måluppfyllelse, utvärdera aktiviteter och analysera resultaten)  
På individnivå tas kompassriktningen ut tillsammans med individen genom lärande aktiviteter. Man följer upp genom avslutningssamtal och enkäter.  
I bifogade beskrivning av Arbetsmodellen (*bilaga .1*) lämnar projektet förslag till uppföljning av deltagare i projektet. Enkäten har testats på ca 15 deltagare som genomgått modellens alla steg under 2012..
9. *Kommunikationen* och samspelet mellan myndigheterna och Front desk är bådas ansvar och viktigt för att in- och utskrivningen av deltagare till arenan ska fungera.



- B. Vissa deltagare kan vi inte stödja pga regelverken och Arbetsförmedlingens inriktning och resurstilldelning. Vi har ändå försökt vara flexibla mellan myndigheterna genom att tänja på ramarna och hitta praktiska lösningar för deltagarna.

C. Myndighetsutövning / handläggning

MatchningsArenan hade vid projektets början delvis handläggning i projektet. Vår erfarenhet av detta är att det var svårt att både skapa ett förtroende med deltagarna och utveckla en arbetsmodell samtidigt med handläggning. Våra lokaler var inte heller utformade för myndighetsutövning vilket skapade incidenter och blev ett accelererande arbetsmiljöproblem. Vår arbetshypotes i projektansökan liksom vår erfarenhet i projektet är att inte lägga ihop myndighetsutövning gällande deltagarens ekonomiska situation med utveckling av deltagare. I annat fall uppstår en makt- och beroendesituation vilket gör det svårt att samtidigt utveckla deltagaren. Koordinatorernas arbete har varit att skapa en hållbar relation med deltagaren där tillit och förtroende har varit viktigast i deltagarens utveckling.

Vi har haft många diskussioner om vilken typ av handläggning som skulle kunna läggas i MatchningsArenan för att effektivisera arbetet ännu mer än idag. Utifrån dessa diskussioner har vi kommit fram till följande:

### Arbetsförmedlingen

**Förslag om införande:** All handläggning/myndighetsutövning som behövs för de som deltar i projektet t.ex. olika insatsbeslut och dokumentation osv. som inte avser deltagarens ekonomiska situation. Med undantag av:

1. De beslut som direkt påverkar deltagarens ekonomi t.ex. utskrivning ur jobb och utvecklingsgarantin. Enl. § 15 punkt 1 o 2 (inte sköter sig eller följer sin planering)
2. Avaktualisering från Af där man inte når en gemensam överenskommelse med deltagaren
3. Anvisning till ledigt arbete och underrättelse till A-kassa

### Försäkringskassan

**Förslag om införande:** Rehabiliteringsersättning

När MatchningsArenan startat upp arbetsträning för deltagare samt håller i planeringen så skulle det underlätta om beslutet om rehabiliteringsersättning också togs av koordinator. Detta för att få en enklare och snabbare beslutsväg.

### Socialtjänsten

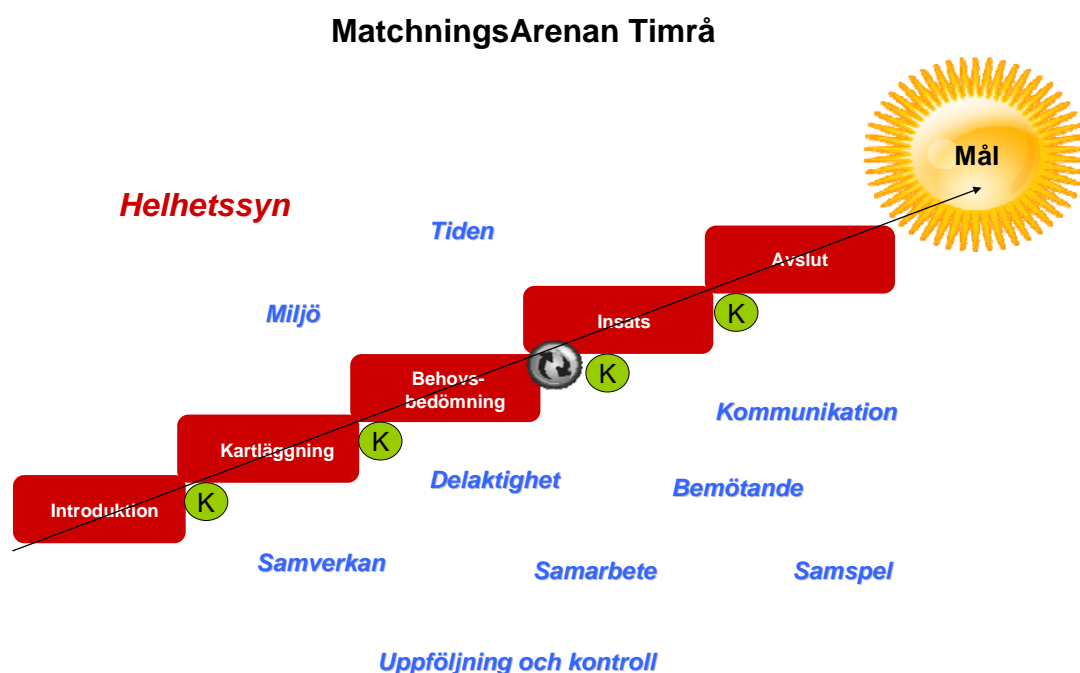
Inga synpunkter.





## Bilaga 1








### Samverkansmodellen – Så här går det till i praktiken



Inledningsvis vill vi först lyfta fram och beskriva de "nycklar" som kan betraktas som generella för alla steg i arbetsmodellen.



**Vägledande** för samverkans- och arbetsmodellen har varit ett **helhetsperspektiv** på/för deltagaren med fokus på

-  Bemötande
-  Delaktighet
-  Kommunikation
-  Miljö
-  Samverkan, samarbete och samspel
-  Tiden
-  Uppföljning och kontroll



### ► Bemötande

Bemötande handlar om samspel mellan människor, den inställning som personer har till varandra och hur det kommer till uttryck i tal, handlingar, gester, ansiktsuttryck, tonfall etc. Det handlar också om vilka budskap och bilder som förmedlas genom informationsmaterial, hemsidor, broschyrer, upplysningsskyltar och övrig kundinformation på arbetsplatsen. Bemötande på Matchningsarenan innebär att:

- Vi möter kvinnor och män på ett likvärdigt sätt
- Vi är artiga och respektfulla mot alla
- Vi jobbar utifrån att deltagaren ska känna sig delaktig i sin egen utveckling
- Vi delar med oss av det vi kan och vet
- Vi jobbar engagerat, relationsskapande och individinriktat
- Vi fokuserar på möjligheter och lösningar

### ► Delaktighet

Det är viktigt att deltagaren känner att de själva är delaktiga i sitt utvecklingsarbete. Om individer upplever att de själva inte kan påverka sin egen livssituation uppstår maktlöshet. På Matchningsarenan arbetar vi med att öka deltagarens ansvarskänsla, delaktighet och motivation. Detta sker bland annat genom att vi bokat in flera möten i rad samt ger ut material i god tid före varje möte för att deltagaren kan förbereda sig på vad som kommer att tas upp. De hinner själva gå igenom materialet i lugn och ro innan varje möte. Efter varje möte tillfrågas deltagaren om deras upplevelse av mötet, hur det känts eller om det är något annat de vill ta upp. Även vid nästa möte sammanfattas föregående möte innan vi sätter igång dagens möte. Detta görs för att deltagaren ska känna sig delaktig i processen och ha möjlighet att justera koordinatorens tolkningar under sin tid på Matchningsarenan.

### ► Kommunikation

Koordinatorerna och matchningsagenten arbetar med samtal som verktyg i modellens alla steg. I inledningen av projektet genomgick de samtalsutbildning med psykolog och psykoterapeut Hilmar Hilmarsson som har skrivit flera böcker i ämnet samtalsmetodik och coaching. Samtal som verktyg i rehabilitering har också varit ett återkommande tema i handledningen och en dags handledning ägnades åt praktisk samtalsträning. Samtalsmetodiken i projektet är inriktad på "Motiverande samtal" och "Coaching" och präglas av respekt för deltagarna.

I projektet har koordinatorens i samtalen med deltagarna strävat efter att vara minst två personer förutom vid Introduktionssamtalet då alla fyra deltar. Det har givit möjlighet för koordinatorens att inta olika roller och på så sätt bättre styra samtalen och samtidigt få ut mer information av dem. Det har också givit möjlighet att utmana deltagarna mer och bättre. Samarbetet i samtalen har utvecklats under projektet och koordinatorens upplever att de utvecklat sin kompetens och att de gemensamma samtalen varit stimulerande och mindre belastande än samtalen på egen hand.

Ansvaret för dokumentation av deltagarnas utvecklingsprocess har den koordinator som utsetts till kontaktkoordinator. Denne har också ansvaret för den löpande återkoppling till respektive myndighet vilket sker via telefon eller myndighetens interna datasystem. Vid avslut sammanfattas tiden i Matchningsarenan alltid genom en skriftlig sammanfattning till respektive myndighet.



### ► Miljö

Det är viktigt att deltagaren känner sig trygg med sin situation vilket kan påverkas av den *yttre* miljön. Projektet är lokaliserat centralt i Timrå vilket ökar tillgängligheten för deltagarna, det är lätt att ta sig dit. Koordinatorerna kan om så önskas träffa deltagaren på en annan plats, som känns tryggare för deltagaren t ex i hemmet.

Deltagaren visas runt i lokalerna för att hitta i de allmänna utrymmen som datasal, kök, samtalsrum samt informeras om andra verksamheter som finns på plats. Deltagaren ska känna sig trygg i Matchningsarenans *inre* miljö och veta vart de kan vända sig om deras kontaktperson inte finns på plats.

Matchningsarenans lokal har ingen koppling till någon av myndigheterna eller dess myndighetsutövning. Koordinatorerna utövar ingen myndighetsutövning i form av ekonomiska beslut. Detta för att deltagaren ska känna sig trygg och få känslan av att detta är något nytt som inte har koppling till tidigare myndighetskontakter.

### ► Samverkan, samarbete och samspel

Samverkan sker i praktiskt samarbete mellan koordinators och matchningsagenten. Samarbetet innebär att deltagarna får tillgång till en samlad kompetens från tre myndigheter samtidigt. Samarbetet har också höjt och utvecklat koordinators och matchningsagentens rehabiliteringskompetens. Den ökade insikten och förståelsen för de olika myndigheternas arbete har ökat under projektet.

Största delen av *samverkan* kring deltagarna sker dagligen genom att alla sitter i kontorslandskap med närhet till varandra. Efter avslutat möte ger vi varandra feedback och återkoppling på samtalet samt kommer med förslag på fortsatt arbete kring deltagaren.

En gång per månad har koordinators och matchningsagenten ett gemensamt möte, **koordinatorsträff**, där man *samarbetar* kring deltagarnas behov och aktiviteter. Dessa möten är också ett tillfälle för handledning av individärenden.

För att koppla ihop deltagarnas behov med arbetsgivarnas behov informerar matchningsagenten koordinators om läget på arbetsmarknaden, vad som är på gång och vilka arbetsgivare som behöver rekrytera. I samband med dessa möten får även matchningsagenten olika uppdrag. Det kan vara att hitta en anpassad arbetsprövningsplats eller en praktikplats för deltagaren.

I diskussionerna kring deltagarnas behov har vi ha ett jämställdhets- och tillgänglighetsperspektiv. Genom diskussion kring deltagarna och de värdegrunder vi har med oss medvetandegörs tankar kring manligt och kvinnligt, om hur vi ser olika behov utifrån könstillhörighet. Vid uppföljning av respektive deltagare ställer vi oss frågan, – skulle samma resultat ha uppkommit om deltagaren haft ett annat kön? Om så är fallet försöker vi omvärdera och ta en ny diskussion med deltagaren om dennes behov.

*Samspel* sker t.ex. runt deltagaren där koordinator och matchningsagent intar olika roller och samspejar med varandra för att uppnå större effekt och utbyte i samtalen.

### ► Tid

Deltagarnas utveckling och mål styr tiden i projektet men den beräknade tiden är 6 månader. Det finns dock ingen begränsning för deltagarens inskrivningstid. Vår ambition är att varje fas ska få ta den tid som krävs för att nå målet. Erfarenheten visar att hur lång tid en *rehabilitering* tar är mycket individuellt.



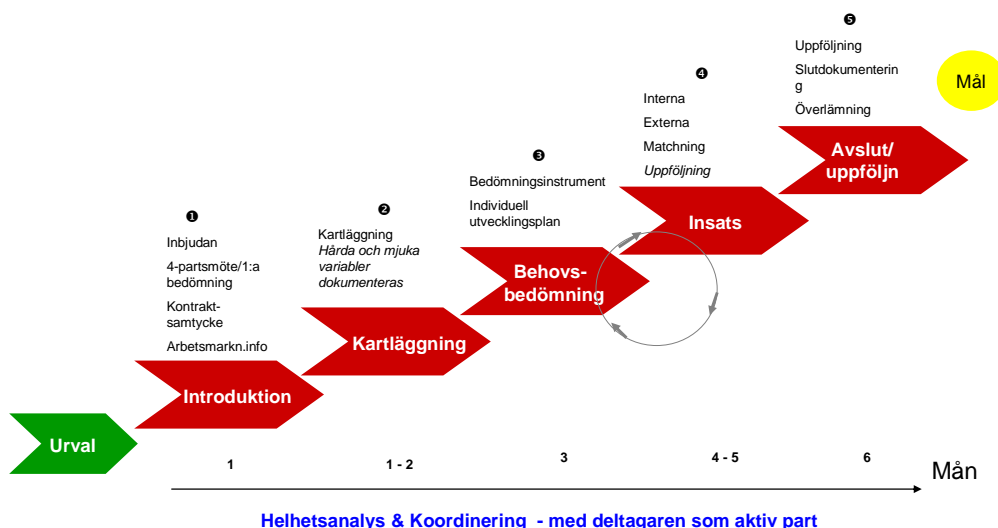
## ► Uppföljning och kontroll



Som framgår i det följande har vi utvecklat några enkla instrument (samtal, enkäter, systematiserade sammanställningar, statistik) för att kunna följa upp och kontrollera både deltagarens utveckling och styra verksamheten mot resultatmålen.

## Stegen i arbetsmodellen

MatchningsArena Timrå – Front Desk



Arbetsmodellen är indelad i fem steg: Introduktion, Kartläggning, Behovsbedömning, Insats samt Avslut/Uppföljning. Här följer en beskrivning av de fem stegen.

### ① Introduktion

**Syfte:** Deltagaren ska förstå vad ett deltagande kan ge och vad det kräver.

Handläggaren på respektive myndigheten överlämnar kontaktuppgifter angående personen som kan vara aktuell för projektet. Därefter skickar koordinatorena inom 14 dagar en **Inbjudan** (bilaga A) till personen i fråga via post, en påminnelse kan gå ut via ett telefonsamtal, e-post eller sms. I inbjudan framgår dag, tid och plats samt vilka personen kommer att få träffa vid första mötet. Till mötet uppmanas deltagaren besvara bifogade frågor i inbjudan.

Vid introduktionsmötet finns alla tre koordinatörer samt matchningsagenten med, om inte särskilda skäl finns. Innan mötet utser koordinatorena mellan sig en samtalsledare och en sekreterare medan de övriga fungerar som observatörer. Observatören studerar samspelet i dialogen mellan deltagaren och koordinatör. Efter avslutat samtal ger observatören feedback till övriga på hur samspelet fungerat.



Samtalsledaren är den som skickat inbjudan och den som har en viss kunskap om individen. I övrigt vill koordinatörerna vara så neutrala som möjligt vid första mötet för att kunna bilda sig en egen uppfattning om individen. Oftast överförs endast kontaktuppgifter samt myndighetstillhörighet när en person kommer från Af och Soc. till skillnad från när personen kommer från Försäkringskassan, då en handläggare från myndigheten ofta deltar.

Introduktionsmötet inleds med att personen får information om Matchningsarenan, dess syfte och mål. Det innebär att förklara Matchningsarenan arbetssätt utifrån jämställdhet och tillgänglighet samt beskriva samverkansmodellen och hur en planering kan se ut.

Därefter går man vidare med de frågeställningarna som bifogats i **Inbjudan** (bilaga A). Syftet med frågorna är att koordinatörerna ska få information om individen för att göra en bedömning om vilka koordinatörer som ska fortsätta att träffa deltagaren. Det som avgör är dels personkemin, upplevt behov och dels om någon speciell kompetens eller erfarenhet kan underlätta arbetet.

De som tackar nej till deltagande i projektet avslutas och handläggaren på berörd myndighet kontaktas. Deltagare från Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan kan själva välja att tacka nej medan personer aktualiserade från socialförvaltningen har villkorat ekonomiskt bistånd med deltagandet.

Deltagaren undertecknar ett **Kontrakt** (bilaga B) som upprättas i två exemplar där deltagaren behåller ett. Det andra exemplaret arkiveras på Matchningsarenan. Kontraktet innehåller dels samtycke mot myndigheterna samt mot Socialfonden (ESF) och dels deltagarens rättigheter respektive skyldigheter mot projektet. Från den dagen då deltagaren undertecknat kontraktet är de inskrivna i projektet.

Den nya deltagaren får med sig kontaktuppgifter till koordinatörerna och matchningsagenten, instruktioner angående projektet samt en tid för nästa möte och **Kartläggningsdokument** (bilaga C) inför nästa möte. Introduktionssamtalet tar mellan 30 till 60 minuter.

När deltagaren lämnat introduktionsmötet går koordinatörerna och Matchningsagenten igenom fakta, reflektioner och upplevelse från mötet. Därefter beslutas vilka som ska jobba vidare med deltagaren samt vem som blir kontaktkoordinator för deltagaren. Kontaktkoordinatorn är den som följer deltagaren under projektet samt ansvarar för dokumentationen och återkopplingen till myndigheten

För att säkerställa att Matchningsarenan är rätt plats för deltagaren görs en avstämning efter varje möte under hela tiden, **kontrollpunkter**. Tyngdpunkten ligger efter Introduktion och Kartläggning. Vid varje kontrollpunkt stämmer vi av om deltagaren är:

- aktuell men måste arbeta vidare mot behovsbedömning eller aktivitet
- ej aktuell, behoven för omfattande eller ligger långt fram i tiden.

De som "ej är aktuella" planeras in mot avslut. De övriga fortsätter arbetet enligt Samverkansmodellen. Genom att använda sig av kontrollpunkter så minskar risken att någon går igenom modellen utan att kunna tillgodogöra sig den.



## ② Kartläggning

*Syftet med kartläggningen är att deltagaren ska få en helhetsbild av sin livssituation, som den ser ut i dag.*

Under kartläggningsfasen ska tillit och relation till deltagaren skapas, något som är mycket viktigt i det fortsatta utvecklingsarbetet på Matchningsarenan. Detta sker genom en dialog kring kartläggningsdokumentet där både deltagare och koordinator är aktiva i samtalet. Den genomsnittliga kartläggningstiden är cirka tre veckor.

En vecka efter introduktionsmötet träffas två av koordinatorerna, varav en är utsedd som kontaktkoordinator, tillsammans med deltagaren för att påbörja arbete i Matchningsarenan. Samtalet inleds med en återkoppling av tidigare möte för att deltagaren ska få möjlighet att korrigera eller tillägga något. Tillsammans går man sedan igenom **Inbjudan** (bilaga A) och **Kontraktet** (bilaga B) och det praktiska runt deltagandet. Därefter påbörjas själva kartläggningssamtalet utifrån en **kartläggningsdokumentet**, (bilaga C). Kartläggningssmallen består av 11 olika områden:

- ✓ Personuppgifter
- ✓ Socialsituation
- ✓ Nätverk
- ✓ Utbildning
- ✓ Arbetslivserfarenhet
- ✓ Personliga förutsättningar
- ✓ Motivation
- ✓ Hälsa
- ✓ Livstillfredsställelse
- ✓ Jämställdhet
- ✓ Mål och delmål

Vid varje möte med deltagaren diskuteras några av de olika områdena. Kartläggningen sker strukturerat genom att koordinatorerna ställer frågor utifrån mallen och fyller på med följdfrågor tills att de känner att deltagaren fyllt kartläggningsområdet. Som stöd till kartläggningsdokumentet använder koordinatorerna en **checklista** (bilaga D) för att följa upp jämställdhetsfrågorna. Koordinatorerna är noga med att poängtera för deltagaren att de endast berättar det som han/hon vill. I slutet av mötet sker en sammanfattning och reflektion av vad som framkommit under samtalet. Vid behov görs ändringar innan uppgifterna dokumenteras av den som är kontaktkoordinator.

När koordinatorerna tycker att man fått fram ett representativt material om deltagaren sammanfattas kartläggningen och delges deltagaren. Deltagaren får i lugn och ro gå igenom kartläggningen för att senare diskutera och justera kartläggningen innan den avslutas. Deltagaren får en kopia av det fastställda kartläggningsdokumentet.



## ③ Behovsbedömning

*Syfte: Identifiera och prioritera deltagarens behov för att nå mål och delmål.*

I behovsbedömningen arbetar vi med att ta fram ett tydligt mål utifrån det som framkommit vid kartläggningen. Diskussionen kring deltagarens mål och delmål sker alltid utifrån vad deltagaren vill och genomförs i en öppen dialog. Båda parter ska kunna uttrycka sin uppfattning utan att det tas som kritik.

När deltagaren preciserat sitt mål fortsätter koordinatorena med att efterfråga vilka behov som deltagaren anser vara aktuella för att uppnå målet. Koordinatorerna använder sig av ett verktyg som heter Meny-agenda\* (T.Barth och C. Näsholm 2006) i vilken man använder sig av motiverande samtal för att få deltagaren att själv vara delaktig i sin utveckling. Meny-agenda innebär att deltagarens uppfattade behov noteras på en whiteboardtavla för att sedan kompletteras med koordinators uppfattade behov. Därefter rangordnas behoven, dels utifrån vilket som är viktigast och dels utifrån tidsaspekten. Deltagaren gör sin bedömning men koordinatorena kan kommentera om de har sett något annat. Utifrån de aktuella behov som framkommit fortsätter diskussionen kring hur behoven ska tillfredsställas och med vilken aktivitet. Koordinatorerna kan också ge förslag och försöker ur ett jämställdhetsperspektiv ge förslag som är otraditionella för att få igång en diskussion kring jämställdhet och synliggöra dessa mönster.

Ibland ligger behovet för att nå målet längre fram i tiden än vad Matchningsarenan kan erbjuda. Det kan till exempel vara en utbildning som startar långt fram i tiden. Koordinatorerna riktar då in sig på att rusta deltagaren inför kommande behov genom lämpliga insatser.

Slutligen sammanfattas deltagarens behov, för att nå målet/delmålet, kopplade till aktiviteter i en **utvecklingsplan** (bilaga E). Utvecklingsplanen är en överenskommelse om vad som ska göras och när, både för deltagaren, koordinatoren och matchningsagent samt om det finns specifika saker som bör beaktas. Utvecklingsplanen ska följas upp och revideras kontinuerligt under tiden i Matchningsarenan. Deltagaren får en kopia av utvecklingsplanen.

Vid koordinatörsträffarna diskuteras deltagarnas behov och aktiviteter samt hur dessa ska kunna tillfredsställas. Ibland framkommer behov som inte kan tillgodoses genom ordinarie myndigheters utbud.

## ④ Insats

*Syfte: Möta deltagarens behov genom olika aktiviteter för att på sikt nå det uppsatta målet.*

Insats innebär att deltagaren genom aktiviteter söker lösningar på sitt/sina behov. En deltagare kan ha flera insatser inplanerade i sin utvecklingsplan, samtidigt eller efter varandra.

På Matchningsarenan skiljer man på **interna** och **externa insatser**. De interna insatserna är de aktiviteter som tillhandahålls av personalen medan de externa insatserna sker utanför Matchningsarenan. De interna insatserna kan vara motiverande samtal, studiebesök eller jobbsökaraktiviteter. Externa insatser kan vara arbetsprövning, praktik, fördjupad kartläggning eller utbildning. Många av de externa insatserna finns tillgängliga genom de ordinarie myndigheternas utbud men ibland har behov uppmärksamats som inte gått att tillfredsställa genom de ordinarie verksamheterna. Om behovet funnits hos många har vi kunnat upphandla insatsen efter beslut av styrgruppen.



Matchningsagenten träffar deltagare som har behov av att komma i kontakt med arbetsgivare. Det kan vara en praktik eller arbetsträning som ska anpassas efter deltagarens behov. Eftersom Matchningsagenten har god kännedom om arbetsgivare i regionen samt hur deras behov ser ut kan denne matcha deltagare mot lämpliga arbetsgivare. Även organisationer och kommunens övningsarenor kan användas.

Under insatsen gör matchningsarenan uppföljning av utvecklingsplanen för att se om planeringen fungerar. Ibland kan nytt behov visa sig varav en ny behovsbedömning görs och utvecklingsplanen revideras. Samverkansmodellen är således ingen spikrak trappa utan inom ett "trappsteg" kan det ske flera små steg.

## ⑤ Uppföljning och Avslut

*Syfte: Deltagaren ska kunna ge och få feedback på sin medverkan i Matchningsarenan*

Avslutet är alltid viktigt för att få en hållbar och långsiktig effekt av den utveckling deltagaren genomgått på Matchningsarenan, oavsett vad som initierar ett avslut, om målet är uppfyllt med arbete/studier eller om avslutet sker av andra anledningar. Avslut på Matchningsarenan kan ske enligt någon av de följande fem avbrottsorsakerna:

- Arbete
- Studier
- Känd orsak. Ej aktuell för Matchningsarenan. Deltagaren har återgått till sin ordinarie myndighet, avliden, flyttat eller föräldraledig
- Okänd orsak. Kontakten har upphört av okänd orsak. Går inte att få kontakt med via brev, telefon, SMS eller e-post.
- Tid i projektet slut:
  - Matchningsarenan kan inte erbjuda rätt insats
  - Lotsas vidare till andra projekt/verksamheter t.ex. FAROS eller Sambandet
  - Deltagaren har löfte om anställning eller klart med studier
  - Utförsäkrad från Försäkringskassan och erbjuds arbetslivsintroduktions programmet på AF

Avslutet kan ske på två olika sätt beroende på om deltagaren har deltagit i hela Samverkansmodellen eller inte. Om deltagaren avslutas till arbete eller studier så används Avslut 1 medan man vid de andra avbrottsorsakerna använder Avslut 2.

### Avslut 1

Avslutningsprocessen startar när deltagaren går till arbete eller studier.

Kontaktkoordinatören initierar ett avslutningsmöte (kan i vissa fall ske på telefon eller på deltagarens arbetsplats). När avslutningsmötet är inplanerat skickas en kort sammanfattning av tiden på Matchningsarenan samt ett **utvärderingsformulär** (bilaga F), som är kopplat till kartläggningsdokumentet, ut till deltagaren.





På avslutningsmötet ger kontaktkoordinatören feedback till deltagaren genom att återge intryck från projekttiden, bedömda framtida behov för att det ska fungera i arbete/studier, bedömd motivation på en skala 1–10. Deltagaren är själv delaktig och reflekterar kring sin egen motivation. På mötet får deltagaren även en återkoppling på resultatet av projekttiden.

Mötet avslutas med att man går igenom utvärderingsformuläret samt att deltagaren också ges möjlighet att ge feedback till projektet avseende upplevd tillgänglighet, bemötande, jämställdhet (bilaga D) och om deltagaren upplever att förväntningarna är uppfyllda.

### Avslut 2

Avslutningsprocessen startar på initiativ av koordinatörerna efter samråd med aktualiserande myndighet utifrån uppföljning av **kontrollpunkterna** i projektet.

Dialog med deltagaren sker kring avslutet för att förbereda och planera detta. I vissa få fall kan detta leda till att avslutet skjuts upp och deltagaren blir kvar en period till i projektet. Det kan ske om det i denna dialog visar sig att deltagaren har ett tydligt och avgränsat behov av ytterligare stöd under en begränsad tid.

Kontaktkoordinatören dokumenterar sedan kortfattat vad som hänt under projekttiden i ett slutdokument. Det omfattar fakta från kartläggningen, vilka behov och insatser som varit aktuella och vilka resultat som uppnåtts. Här redovisas också eventuellt kvarstående behov.

Kontaktkoordinatören gör en kort sammanfattning av dessa fakta och beskriver också de observationer som gjorts avseende deltagaren under projekttiden samt gör en bedömning framåt. Här framgår vilka behov som finns av framtida insatser, vilken motivation för förändring som deltagaren bedöms ha. Motivationen kan gärna uttryckas på en skala 1–10.

När avslutningsmötet är inplanerat skickas denna sammanfattning till deltagaren för kommunikering samt ett **utvärderingsformulär** (bilaga F).

Vid avslutningsmötet går man igenom sammanfattningen och deltagaren har då möjlighet att kommentera och få sina kommentarer dokumenterade. Speciellt ska bedömningen av framtida insatser och motivation till förändring diskuteras och har deltagaren avvikande uppfattning ska detta framgå. Mötet avslutas med att man går igenom utvärderingsformuläret samt att deltagaren också ges möjlighet att ge sina intryck och synpunkter på tiden i projektet, det kan handla om tillgänglighet, bemötande, jämställdhet ([bilaga D](#)) och uppfyllda förväntningar.

Slutdokumentationen överlämnas senare till mottagande myndighet vid ett möte tillsammans med deltagaren. Deltagaren får också en kopia av dokumentationen. När detta är klart är deltagaren avslutad i projektet.



Mottagare  
Adress  
Postnr och ort

## Inbjudan till MatchningsArena Timrå

### Bilaga A

Du är välkommen på ett introduktionssamtal (**dag och tid**) på Centrumhuset i Timrå, våning 4. Vid samtalet kommer du att möta tre koordinatörer (Glenn Billberg, Kerstin Marklund och Jennie Hjalmarsson) samt Matchningsagenten (Kjell-Åke Tjernström).

### Inför vårt samtal vill vi att du förbereder dig på frågor:

- **Vilka tidigare insatser har du haft?**
  - Kompletterande aktör via Arbetsförmedlingen
  - Kontakt med Landstinget
  - Aktivator eller Arbetsmarknadsenheten
  - Rygginstitutet
  - Coach
  - Övrigt
- **Vad har varit positivt och negativt med tidigare insatser?**
- **Vad tror du att du behöver för att komma närmare arbetsmarknaden?**
- **Vad skulle vi på Matchningsarenan kunna göra för dig?**
- **Vilka myndigheter har du kontakt med idag?**
- **Vilken ersättning har du idag?**
  - aktivitetsstöd
  - försörjningsstöd/ekonomiskt bistånd
  - sjuk- eller aktivitetsersättning
  - annan ersättning
- **Vilka förväntningar har du på oss?**

*Med vänlig hälsning*

(Koordinatorns namn och telefonnummer)



## KONTRAKT MATCHNINGSARENA TIMRÅ

## Bilaga B

### Innehåll

Kontraktet löper under den tid som du är inskriven i projektet. Du som deltagare är inskriven i 6 månader från det datum du undertecknat kontraktet. Både koordinator och deltagare åtar sig att arbeta enligt kontraktet.

Som deltagare i projektet lovar jag att ta ansvar för min förändring. Koordinatorn ansvarar för strukturen och det individuella stödet.

Om du måste boka om ett samtal, ring din koordinator i god tid innan (minst 24 timmar). Håll tiden då den är värdefull.

### Ledighet

Vid behov av ledighet skall överenskommelse ske minst en vecka i förväg.

### Frånvaro

Vid sjukdom eller annan frånvaro (t.ex. vård av barn, VAB) förbinder jag mig att meddela detta till min koordinator, efter 7:e sjukdagen krävs ett läkarintyg. (Gäller ej personer från Försäkringskassan)

### Samtycke

Jag samtycker till att Socialtjänsten, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen får lämna/hämta information om mig under min tid i projektet för att på bästa sätt kunna hjälpa mig.

Jag godkänner även att mitt namn, personnummer och närvarotid i projektet får redovisas till SCB (Statistiska Centralbyrån) samt att din närvarotid redovisas för EU-projektet Matchningsarena Mellersta Norrland. Alla uppgifter behandlas med tystnadsplikt.

### Utskrivning sker om:

- Du fullgjort tiden i projektet, efter 6 månader.
- Du inte följer uppgjord planering vilket också kan påverka din ersättning.
- Du inte längre tillhör någon utav projektets målgrupper.

Överlämning sker alltid till den myndighet som aktualiserat dig.

Timrå (datum)

\_\_\_\_\_  
(Deltagarens namn och pers.nr.)

\_\_\_\_\_  
(Koordinatorns namn)



## Kartläggning

## Bilaga C

### Personuppgifter

Namn:	Telefon:
Personnummer:	Körkort:
Adress:	Tillgång till bil:
Postnummer:	Kontaktperson:
E-post:	<input type="checkbox"/> Kvinna <input type="checkbox"/> Man

Deltar i projektets utvärdering: ☐ Ja ☐ Nej

### Social situation

Civilstånd:

Barn:

Hur ser din familjesituation ut (relationer, påverkan, stöd, mm)?

Föräldrar:

Syskon:

Boende: ☐ Eget boende ☐ Inneboende  
☐ Annat

Övrigt:

Försörjning: ☐ Arbetsförmedlingen ☐ Försäkringskassan  
☐ Socialtjänsten

Är du med i A-kassan? ☐ Ja ☐ Nej

Skulder: ☐ Ja ☐ Nej ☐ CSN



## Skattning av ekonomin

Otillfredsställd

Tillfredsställd

1 ----- 10

## Fritid/ Intresse/ Hobby

Hur ser en dag ut i ditt liv?

## Nätverk

### Privat

Dåligt

Bra

1 ----- 10

### Arbete

Dåligt

Bra

1 ----- 10

## Utbildning

### Högsta slutförda utbildning

☐ Grundskola

☐ Gymnasial utbildning

☐ Eftergymnasial utbildning

☐ Högskoleutbildning

☐ Annat

### Skulle du välja samma utbildning idag?

☐ Ja

☐ Nej

### Vad är din upplevelse av skolan?

Negativt

Positivt

1 ----- 10

### Har du eller misstänker du att du har dyslexi/dyskalkyli?

☐ Ja

☐ Nej



## Arbete

Har du färdiga ansökningshandlingar?

☐ Ja

☐ Nej

### Avlönat arbete

Yrke	Arbetsgivare

### Praktik

Yrke	Arbetsgivare

Hur skattar du din möjlighet till att få ett arbete just nu?

*Liten chans*

*Stor chans*

1 ----- 10

Vad tror du krävs av dig själv för att du skall få ett arbete?

Vad tror du krävs av oss för att du ska få ett arbete?

Inom vilka områden vill du arbeta/praktisera? När vill du ut på praktik (heltid/deltid)?

Vilken roll har du i en grupp?

Önskemål om studiebesök/aktivitet/utredning, annat i projektet?



## Personliga förutsättningar

Styrkor	Utvecklingsområden

Är det några utav ovanstående sidor som du vill utveckla?

## Motivation

Vad får dig motiverad? Kan du applicera det på ditt mål?

Hur motiverad är du att ingå i projektet?

*Inte alls motiverad*

*Mycket motiverad*

1 ----- 10

Vad vill du ska ske inom ramen för detta projekt för att du ska känna att det är till nytta för dig?



## Hälsa

**Hur upplever du din fysiska hälsa?**

*Mycket dålig*

*Mycket bra*

1 ----- 10

**Har du några fysiska besvär som påverkar din förmåga att arbeta?**

☐ Ja

☐ Nej

**Hur upplever du din psykiska hälsa?**

*Mycket dålig*

*Mycket bra*

1 ----- 10

**Har du några psykiska besvär som påverkar din förmåga att arbeta?**

☐ Ja

☐ Nej

**Använder du alkohol?**

☐ Ja

☐ Nej

**Använder du mediciner?**

☐ Ja

☐ Nej

**Använder du eller har du använt någon form av droger?**

☐ Ja

☐ Nej

**Är det något som du skulle vilja förändra vad gäller din hälsa eller dina levnadsvanor?**

☐ Ja

☐ Nej

**Har du någon eller misstänker du att du har en diagnos?**

☐ Ja

☐ Nej





## Din livstillfredsställelse

	<i>Mycket dåligt</i>	<i>Mycket bra</i>
Livet i allmänhet	1 -----	10
Din yrkessituation	1 -----	10
Din fritid	1 -----	10
Umgänge	1 -----	10
Din relation	1 -----	10

## Jämställdhet

### Hur upplever du jämställdheten kring:

Med jämställdhet menar vi balans (mellan kvinna/man) i din relation, arbetsliv o samhällsliv

	<i>Mycket dåligt</i>	<i>Mycket bra</i>
Livet i allmänhet	1 -----5-----	10
Din ekonomi, betalt arbete	1 -----5-----	10
Ditt yrkesliv/situation	1 -----5-----	10
Din fritid	1 -----5-----	10
Umgänge/nätverk	1 -----5-----	10
Familjelivet, obetalt arbete	1 -----5-----	10
Din relation	1 -----5-----	10

Kommentar: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



## **Mål och delmål**

Vad vill du att ska hända på kort och på lång sikt? (Mål och delmål)

## **Övrigt**

Är det något som vi inte har berört som kan komma att ha betydelse för dig i din medverkan i projektet?



## Checklista frågeställning– jämställdhetsfrågor vid Kartläggning och Avslut

## Bilaga D

Är handläggaren från din myndighet man eller kvinna? Spelar det någon roll för dig?

### Social situation

Hur tror du att din familjesituation påverkar dig? Om den påverkar dig, vad har du då för strategier?

Tror du att din familj skulle kunna stötta och hjälpa dig att utvecklas mot dina mål? Om du tror det i så fall på vilket sätt?

### Ekonomi

Vem försörjer familjen?

Har ni delad ekonomi i familjen?

Om du fick önska, hur skulle du vilja att din ekonomi såg ut?

Hur realistisk tror du att din önskan är?

Hur motiverad är du att förändra din ekonomiska situation?

Vad behöver du för stöd och hjälp för att lyckas nå dina mål?

Har ni skulder i familjen?

Vem i familjen har skulder?

### Nätverk

Är du med i några nätverk? Ex. föreningar, föräldragrupper, sport, skola, osv.

Hur tror du att ditt nätverk skulle kunna stötta/hjälpa dig att utvecklas mot dina mål?

Vilken roll får du/tar du i olika grupperingar?

### Hälsa

Hur upplever du din fysiska hälsa? Kan du beskriva den?

Hur skulle du vilja att din fysiska hälsa såg ut?

Hur tror du att vägen dit skulle se ut?

Hur motiverad är du att göra denna förändring?

Vad tror du att du behöver för stöd och hjälp för att uppnå ditt mål?

Hur upplever du din psykiska hälsa?

Hur skulle du vilja att din psykiska hälsa såg ut?

Hur tror du att vägen dit skulle se ut?

Hur motiverad är du att göra denna förändring?

Vad tror du att du behöver för stöd och hjälp för att uppnå ditt mål?

Har du kontakt med manlig/kvinnlig läkare?

Upplever du att du får en jämställd behandling?



### **Livstillfredsställelse – livsstil**

Hur ser din situation ut?

Matvanor. Är det du som lagar mat i familjen?

Sömn.

Barn. Tar du mest ansvar för barnen? Vem skjutsar/hämtar, läkarbesök, kvartssamtal osv.

Får du egen tid i familjen? Ser du till att alla i familjen får egen tid?

Vänner. Vilka umgås du mest med?

### **Fritid**

Hur ser din dag ut?

Har du något intresse/hobby på fritiden?

Vad skulle du vilja fylla din fritid med?

Tror du att din fritid kan påverka din möjlighet att utvecklas mot ditt mål?

### **Motivation**

Vad är det som driver dig?

Vad får dig motiverad? Kan du applicera det för dina mål?

### **Arbete/Utbildning**

Hur motiverad är du att få jobb/utbildning?

Vad betyder jobb/utbildning för dig?

Varför valde du den utbildning du valde? Diskutera manliga resp. kvinnliga yrkesval.

Hur nära ett arbete/utbildning befinner du dig?

Vad behöver du för stöd och hjälp för att nå dina mål?

Kan du beskriva dina tidigare arbeten?

Var det män eller kvinnor på din arbetsplats? Vilka jobbar du helst med? Män eller kvinnor?

Om du fick önska, vad jobbar du med om fem år? Hur når du dit?

Vilken typ av arbete söker du? Vilka yrken tänker du på?

Hur många jobb måste du söka för att få komma på intervju/få jobb?

Hur många intervjuer tror du att du behöver för att få ett jobb?

Kan du beskriva hur du söker jobb idag?

Hur tror du att de flesta får jobb idag?

Vilken roll har du i gruppen?

### **Egenskaper/Färdigheter**

Rita upp bubblor.



## UTVECKLINGSPLAN

## Bilaga E

Namn:

**MÅL:**

**BEHOV:**

**AKTIVITETER:**

**UPPFÖLJNING:**



## Uppföljning av din situation idag

## Bilaga F

### Personuppgifter

Namn:	Telefon:
Personnummer:	Kontaktperson:
<input type="checkbox"/> Kvinna <input type="checkbox"/> Man	Datum:

### Social situation

#### Civilstånd:

Försörjning: ☐ Arbetsförmedlingen ☐ Försäkringskassan  
☐ Socialtjänsten

### Skattning av ekonomin

Otillfredsställd Tillfredsställd  
1 -----5----- 10

Kommentar: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

### Nätverk

#### Privat

Dåligt Bra  
1 -----5----- 10

Kommentar: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

#### Arbete

Dåligt Bra  
1 -----5----- 10

Kommentar: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



## Arbete

Hur skattar du din möjlighet till att få ett arbete just nu?

*Liten chans*

*Stor chans*

1 -----5----- 10

Kommentar: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## Hälsa

Hur upplever du din fysiska hälsa?

*Mycket dålig*

*Mycket bra*

1 -----5----- 10

Kommentar: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Har du några fysiska besvär som påverkar din förmåga att arbeta?

☐ Ja

☐ Nej

Hur upplever du din psykiska hälsa?

*Mycket dålig*

*Mycket bra*

1 -----5----- 10

Kommentar: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Har du några psykiska besvär som påverkar din förmåga att arbeta?

☐ Ja

☐ Nej

Är det något som du skulle vilja förändra vad gäller din hälsa eller dina levnadsvanor?

☐ Ja

☐ Nej



## Din livstillfredsställelse

	<i>Mycket dåligt</i>	<i>Mycket bra</i>
Livet i allmänhet	1 -----5-----	10
Din yrkessituation	1 -----5-----	10
Din fritid	1 -----5-----	10
Umgänge	1 -----5-----	10
Din relation	1 -----5-----	10

## Motivation

Hur motiverad är du att nå ditt mål?

*Inte alls motiverad* *Mycket motiverad*  
1 -----5----- 10

Kommentar: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_





## Jämställdhet

### Hur upplever du jämställdheten kring:

Med jämställdhet menar vi balans (mellan kvinna/man) i din relation, arbetsliv o samhällsliv

	<i>Mycket dåligt</i>	<i>Mycket bra</i>
Livet i allmänhet	1 -----5-----	10
Din ekonomi, betalt arbete	1 -----5-----	10
Ditt yrkesliv/situation	1 -----5-----	10
Din fritid	1 -----5-----	10
Umgänge/nätverk	1 -----5-----	10
Familjelivet, obetalt arbete	1 -----5-----	10
Din relation	1 -----5-----	10

## Övrigt

### Hur delaktig har du varit i din planering/ förändring under tiden på Matchningsarenan?

*Lite* *Mycket*  
1 -----5----- 10

Kommentar: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



### Frågor som besvaras tillsammans med koordinator

Hur upplever du att ditt självförtroende förändrats under tiden på MatchningsArenan?

Oförändrat Positivt  
1 -----5----- 10

Kommentar: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Hur har ditt sätt att se på din situation förändrats:

Oförändrat Positivt  
1 -----5----- 10

Kommentar: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Hur har du upplevt bemötandet och tillgängligheten\* på MatchningsArenan?

Positivt  
1 -----5----- 10

Kommentar: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\*

**Fysiskt bemötande** tex miljö och lokaler, skyltning, information,

**Bemötande** tex engagemang, koordinatorernas kunskap om funktionshinder, möte under deltagarens förutsättningar, samtalsteknik,

**Likabehandling/diskriminering** bli bemött på lika villkor, koordinatorernas attityder osv.

**Sammanfattning:**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



## Bilaga G

# Jämställdhetsuppföljning på Matchningsarenan

*Syfte: Integrera och följa upp jämställdheten i verksamheten*

På Matchningsarenan finns jämställdhetsperspektivet med i verksamheten, både i kontakten med deltagarna och i resursfördelningen. Genom att göra kontinuerliga uppföljningar kring deltagarna, enligt Jämställdhetsuppföljningen, säkerställs en jämställd verksamhet.

Uppföljningen sammanställs varje kvartal. Jämställdhetsuppföljningens tre steg resulterar i ett kvantitativt resultat med avseende på kvinna–man, analys av varför det ser ut så och om det finns andra sätt att arbeta på.

### Steg 1:

#### Fördelningen, kvantitativt: Antal kvinnor respektive män

Sammanställning av hur ser det ut vid:

- självskattningen i kartläggningen? (Kartläggningsdok, bilaga C)
- deltagarnas behov (Deltagarlista)
- deltagarnas aktiviteter (Deltagarlista)

### Steg 2:

#### Analys av fördelningen

Finns skillnader, och i så fall, varför?

Kan man se skillnad utifrån myndighetstillhörighet?

Kan man se samma mönster på individnivå, myndighetsnivå och i samhället?

### Steg 3:

#### Reflektion

Hur/ vad skulle vi gjort annorlunda för att motverka resultatet?

Skulle vi arbeta på samma sätt om det varit det motsatta könet?