



Diarienummer
2009-3070015

Projektnamn Matchningsarena Timrå	Diarienummer 2009-3070015
--------------------------------------	------------------------------

Slutrapport genomförande

Sammanfattning

Ge en sammanfattande beskrivning av projektidé och framkomna resultat.

Projektidé

Projektet föregicks av en förstudie i 6 månader där det fanns en samsyn kring behovet av en samverkansmodell. Syftet med detta genomförandeprojekt har varit att pröva nya metoder och arbetssätt för att öka arbetskraftsutbudet, utan myndighetsutövning. Detta skulle ske genom att bygga en samverkansmodell, matchningsarena med en ingång - där Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Socialtjänsten och matchningsagenten utgör det operativa teamet kring deltagaren. Ambitionen var även att få med Landstinget. Målgrupperna skulle vara de som varit arbetslösa en längre tid. Avsikten var att modellen skulle permanentas och tillämpas på fler målgrupper. Modellen skulle kunna användas i regionen och även i mindre kommuner i Sverige och projektet ansågs därför vara ett pilotprojekt.

Framkomna resultat

Projektet har tagit fram en samverkans- och arbetsmodell för Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Socialtjänsten. Samverkansparter i projektet var Arbetsförmedlingen Timrå, Försäkringskassan, Mittuniversitetet, Socialtjänsten i Timrå kommun. Projektägare var Arbetsmarknadsenheten i Timrå kommun och projektet delfinansierades av Europeiska Socialfonden. Projekttiden 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 enligt projektansökan mestadels använt sig av befintliga leverantörer inom ordinarie verksamheter hos respektive myndigheter. Ett innovativt inslag var det samarbete vi hade med extern kompletterande aktör för deltagare med särskilda behov som inte förutsågs i projektansökan. Genom samarbetet med 2Q Rehab - psykolog och socionom i samverkan med individen - kunde vi testa fördjupad behovsbedömning liksom rehabiliterande insatser. De externa utvärderingarna visar goda resultat för deltagare, koordinators och projekts måluppfyllelse både kvalitativt och kvantitativt, se separat rapport. Se även Payoffs samhällsekonomiska analys, sid 13. Mervärdet av samarbetet blev att 3 av 10 gick till arbete. Därmed har vi visat att svåra målgrupper kan hanteras med samsyn, specialistkompetens, samarbete och lång process.

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

Långsiktiga effekter

Utvärderarna bedömer att det utifrån projektets sammantagna resultat finns goda förutsättningar för långsiktigt hållbara effekter av Matchningsarenans arbetssätt och modell. Likaså pekar den samhällsekonomiska analysen och den nära kopplingen till regionalpolitiska ambitioner på kort- och långsiktiga vinster med ett samverkande arbetssätt för individ och samhälle. Detta är argument för en implementering av Matchningsarena. Styrgruppen kom i



maj 2012 fram till 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". Enligt utvärderarna är idébilden svag om hur denna samverkan ska ske och hur den ska organiseras.

På system- och strukturnivå antas vår modell ge inspiration för implementering hos andra organisationer genom att vi sprider projektets resultat.

D o k u m e n t a t i o n

Komplett information i form av bilagor till denna slutrapport framgår av sid 13 under rubriken spridning och påverkan. Den rapport som vi särskilt vill lyfta fram är punkt 3 Matchningsarena Timrå - Samverkansmodellen "en väg in ... det lönar sig" som är projektets egen beskrivning av projektet, syfte, verksamhetsidé och värdegrunder, arbetsmodellen, metoder och verktyg, resan i projektet. Där sammanställs även projektets mål och uppnådda resultat, långsiktiga effekter och avslutas med förslag till förbättringsområden och erfarenheter. Rapporten inleds med en sammanfattning och diskussion. I och med att denna rapport finns har vi i slutrapporten valt att här hålla oss mer kortfattad.

Projektets resultat

- Redogör kortfattat för det problem och de behov som projektet avsåg att fokusera kring.
- Redogör för projektets ambitioner att göra skillnad, det vill säga hur lösa problemet på ett bättre sätt. Ta utgångspunkt i den eller de programkriterier (lärande miljöer, samverkan, innovativ verksamhet, strategisk påverkan) som projektet valt, men också där så är aktuellt hur aktiviteterna av transnationell och regionalfondskaraktär bidragit.
- Vilka resultat och förslag till goda lösningar har projektet lett fram till?
- Vilken påverkan och genomslag har projektet åstadkommit på individnivå, organisationsnivå och system- och strukturnivå?

PROBLEM OCH BEHOV

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

PROJEKTETS LÖSNING

De programkriterier som var aktuella i projektet har varit innovativ verksamhet och samverkan.

I n n o v a t i v v e r k s a m h e t

På flera håll i landet har man samlokalisat myndigheter och kommuners olika verksamheter men i det här projektet integrerade vi dessutom personal, arbetssätt och metoder. En arbetsmodell togs fram för Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Socialtjänsten och testades där tre organisationskulturer sammanfördes. Modellen utgick från helhetssyn och satte individernas behov i centrum. Myndighetsutövning ingick inte i projektansökan men prövades ändå i den inledande fasen i projektet av Arbetsförmedlingen och Socialtjänsten och



Diarienummer
2009-3070015

detta har varit kontroversiellt under projekttiden. Den nu framtagna modellen med neutralt förhållningssätt utan beroende är en av modellens framgångsfaktorer för att stödja och utveckla individer. Vi har även testat en ny privat samverkanspart för deltagare med särskilda behov med goda resultat.

S a m v e r k a n

Samverkan skulle främjas genom den projektorganisation som valdes med styrgrupp, referensgrupp, samverkansgrupp, och själva kärnan och kittet i samverkansmodellen, dvs Front desk med deltagare.

Kompetensutveckling genom samverkan har skett i form av att koordinatörerna fått kunskaper om varandras uppdrag, organisationskultur och arbetssätt samt gemensamma kunskaper om samtalsmetodik och rehabiliteringsarbete. Hos projektmedarbetare finns idéer om en organiserad samverkan på längre sikt, i form av samarbete. Hos styrgruppen är idébilden betydligt svagare. På vilket sätt denna samverkan ska ske och hur den kan organiseras är oklart. Men oavsett detta, har organisationerna fått kunskaper om varandra som förhoppningsvis har långsiktig betydelse.

Det finns en samsyn hos koordinatörerna kring projektets gemensamma mål och hur arbetet med individer ska utvecklas. Styrgruppen har präglats av bristande samsyn och målfokus. Utvärderarens bedömning är att den samverkan som skett i Matchningsarenan bäst kan betecknas som samarbete på interpersonell nivå kring insatser för deltagare. Samverkan som en integrerad aktivitet och process mellan tre organisationer har inte funnits, trots att det varit ett viktigt mål i projektet.

Det har skapats mervärde i form av en utvecklad modell för samverkan och lärande hos koordinatörerna. Det går i dagsläget inte att se att mervärde skapas på organisatorisk nivå så att modellen och lärandet tas om hand. Samverkan har haltat under projekttiden och engagemanget har varit skiftande både på styrgrupps- och samverkansgruppsnivå.

RESULTAT

- En samverkans- och arbetsmodell har tagits fram och testats på 204 deltagare
- 34% har fått jobb eller börjat studera efter projektet varav 29% till arbete

Vi anser att detta resultat är mycket bra med tanke på målgrupperna och att detta var ett lärande projekt med främsta syfte att utveckla en samverkansmodell. Detta uppnåddes och utvecklades till en samlingsmodell för Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Socialtjänsten för de målgrupper som står långt 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 deltagare som remitterats från Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Socialtjänsten. Vi utvecklade en gemensam värdegrund och ett synsätt kring deltagarna 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 deltagare blev de långsiktiga effekterna av samverkansmodellen högre för både individerna och samhället än det traditionella arbetssättet hos enskild myndighet.

Ambitionen från alla samverkanspartner 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.

PROJEKTETS STYRKOR

Utvärderarna vill särskilt peka på följande styrkor i projektet:

- Delaktiga deltagare
- Ett gemensamt förhållningssätt och arbetssätt har utvecklats mellan tre myndigheter för framgångsrikt arbete med individer
- Ett professionellt bemötande har utvecklats med förmåga till rollöverskridande och flexibla lösningar
- En samhällsekonomiskt lönsam modell har utvecklats
- Dokumentationsformer och uppföljningsmodell har utvecklats med hänsyn tagen till tillgänglighet och jämställdhetsintegrering

PROJEKTET OCH DELTAGARNA

Utvärderarna bedömer att

- För deltagarna har projektorganisationen på det stora hela, fungerat väl för mottagande, delaktighet och kommunikation
- För deltagarna har samlokalisering varit viktig
- Deltagarna bekräftar att det professionella bemötande som koordinatörerna utvecklat med myndighetsrollen i botten och med rollöverskridande inslag är en avgörande faktor för projektets framgångar
- Arbetssättet stärker deltagarnas positiva självvärdering, skapar stolthet och därmed ökade chanser att återgå till eller närma sig arbetsmarknaden.
- Kontinuerlig handledning och kompetensutveckling har bidragit till utveckling av modellen

LÅNGSIKTIGHET

Utvärderarna bedömer att det utifrån projektets sammantagna resultat finns goda förutsättningar för långsiktigt hållbara effekter av Matchningsarena arbetssätt och modell. Likaså pekar den samhällsekonomiska analysen och den nära kopplingen till regionalpolitiska ambitioner på kort- och långsiktiga vinster med ett samverkande arbetssätt för individ och samhälle. Detta är argument för en implementering av Matchningsarena. På lokal nivå anser projektets styrgrupp 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". Enligt utvärderarna är idébilden svag om hur denna samverkan ska ske och hur den ska organiseras. På system- och strukturnivå antas vår modell ge inspiration och lärande genom att vi sprider projektets resultat till bl.a. Sveriges Kommuner och Landsting samt Arbetsförmedlingens och Försäkringskassans interna personaltidningar.

Syfte och mål med projektet

- Redogör för projektets syfte/projektmål, delmål och avsedda resultat.
- Vad har projektet uppnått i förhållande till mål och planerat upplägg? Redogör dels med kvantitativa mått, dels kvalitativt i form av till exempel erhållna kunskaper och förändringar i attityder, riktlinjer, beteende etc.
- Vilket lärande åstadkom ni i projektet såväl internt som externt?
- Redogör för orsaker till avvikelser i förhållande till planerad verksamhet i projektansökan och hur detta har påverkat projektbudgeten.

ÖVERGRIPANDE SYFTE

Syftet med projektet har varit att öka arbetskraftsutbudet genom att pröva nya metoder och arbetssätt. Detta ägde rum i en samverkansmodell, Matchningsarena, som avgränsades till att omfatta några prioriterade målgrupper. I Matchningsarena Timrå byggdes en front desk som



bestod av en koordinerings- och matchningsfunktion. Ledstjärnan var rätt insats i rätt tid, snabba insatser samt minskad rundgång och ledtider. Bakomliggande orsaker och svårigheter skulle beaktas liksom självbilder och tankemönster. Stödet eller insatserna skulle föregås av en kvalificerad helhetsbedömning och koordinering av vilka insatser som bäst kan hjälpa människor tillbaka till arbetslivet.

ÖVERGRIPANDE MÅL

Ett av målen var att minska ledtiderna. Någon klar definition finns inte men vi tolkar det som inskrivningstiden i Matchningsarenan. Mätningar av inskrivningstiden har gjorts på 140 deltagare som avslutats i projektet före 2012-12-31. Vid mätningarna tittade vi på skillnader i ledtider mellan myndigheterna, könen samt avbrottsorsaker. 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 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 kunde erbjudas rätt insats. I och med detta blev det tydligare när avslut ska ske och deltagare hålls inte kvar av andra orsaker.

Tillsammans med ovanstående resonemang och att spridningen på resultaten inom de olika grupperna är mycket stora gör att vi valt att inte presentera resultat på uppmätta ledtider.

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. Vi tillämpade även ett enkelt system för att efter varje samtal med deltagaren inhämta deltagarens upplevelse muntligt.

Härutöver har några studenter vid Mittuniversitetet och de externa utvärderarna genomfört två deltagarundersökningar. Dessa deltagarundersökningar visar att målen uppnåtts. Mittuniversitetets deltagarundersökning indikerar att även om svarsfrekvensen var låg så visar tendenserna i undersökningen att en majoritet ansåg att Front desk-modellen var bättre än att träffa var och en av myndigheterna på sitt håll. De flesta svarade att de trivdes i projektet och lika många svarade att de fått stöd genom sitt deltagande. Tjugonio personer uppgav att de fann projektet meningsfullt och hela 40 av de 47 svarande upplevde att de fått ett bra bemötande och Brännbergs efterföljande deltagarstudie bekräftar bilden av det goda bemötandet. Då ska man komma ihåg att modellen vid Mittuniversitetets mätillfälle inte var färdigutvecklad. Se bifogade deltagarundersökningar.

MÅL FÖR DELTAGARNA - Kvantitativt

Var tredje deltagare, 34% har fått jobb eller börjat studera efter projektet! Syftet med Matchningsarenan var att ta fram en samverkansmodell och testa den med deltagare från de tre samverkansmyndigheterna. Myndigheterna formulerade sina egna mål för projektet som alla bygger på att deltagaren ska få jobb eller börjar studera. Målnivåerna är satta utifrån förväntade resultat i ordinarie verksamhet. Matchningsarenans resultat visar att 29% av deltagarna har fått jobb och 5% börjat studera. Det är främst kvinnor som börjat studera medan det är jämnare könsfördelning bland de som börjat arbeta (24% av kvinnor och 33% av männen).

Resultatet för projektet är att Socialtjänsten har uppnått 42% till självförsörjning där målet



var 15%. Bland Arbetsförmedlingens deltagare har 43% fått arbete eller börjat studera men genom att målen mäts månadsvis så har Matchningsarenan inte riktigt nått upp till målet som var 15% bättre än ordinarie verksamhet på Arbetsförmedlingen. Resultaten för Arbetsförmedlingens två målgrupper är 5% respektive 6% som ska jämföras med ordinarie Arbetsförmedlings 6% respektive 8%. För Försäkringskassans målgrupp med aktivitet ersättning har målet uppfyllts och för gruppen med sjukersättning har vi uppnått 20% mot målet 33%. För målgruppen med sjukpenning var målet 50% men resultatet blev 0%. Sammanfattningsvis har Försäkringskassan avslutat 10% av deltagarna till arbete eller studier men inte uppnått målet på 30 % totalt för deras tre målgrupper.

Ett mervärde av det innovativa samarbetet med 2Q Rehab är att 3 av 10 deltagare gått till arbete vilket även Payoff belyser i sin samhällsekonomiska rapport på sid 13.

Vi anser att dessa 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. Vi ser då också Landstinget som en samarbetspartner och i en koordinatorkfunktion.

MÅL FÖR INSATSMARKNADEN

Matchningsarenan skulle 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 mestadels använt sig av befintliga leverantörer inom ordinarie verksamheter hos respektive myndigheter. Vi har testat två nya verktyg och en ny samarbetsform med externt köpt leverantör av "fördjupad behovsbedömning" och "rehabilitering". Följeforskarens utvärdering av samarbetets nytta och dels deltagarnas resa utifrån målen i uppdragsbeskrivningen visade goda resultat i maj 2012.

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, som snabbt kunnat ge 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 koordinatörerna 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.

AVVIKELSER FRÅN PROJEKTANSÖKAN



Inledande kompetensutveckling för Front desk kortades ned. Vi har inte genomfört implementeringsarbete och spridning för strategisk påverkan enligt den ambition som fanns i projektansökan. Det innebär att budgeterade kostnader för detta inte upparbetats.

Arbetssätt

Vad var ert huvudsakliga arbetssätt? Beskriv kortfattat vilka metoder, utbildningar och andra aktiviteter som användes. Vad i metoderna och aktiviteterna var det som gjorde skillnad, d.v.s. som ledde fram till det önskade resultatet? Beskriv eventuellt nya metoder eller material som tagits fram i projektet.

ARBETSSÄTT

Verksamhetsidéen var: – Helhetssyn, koordinering, gemensam bedömning utifrån samhällsuppdraget -

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

De tre koordinatorena 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, UTBILDNINGAR, AKTIVITETER

Den främsta metoden var således att tre organisationer var samlokaliserade och samorganiserade och arbetade tillsammans. Inledningsvis genomfördes teambildning och coaching med stöd av Mittuniversitetet för hela personalgruppen med olika teman såsom bl.a. motiverande coaching av leg psykolog Hilmar Hilmarsson. Genom Åsa-Helena Hedman och Angelika Lindahl fick vi inblick i det intersektionella perspektivet i socialt arbete och hur kön/genus, ras/etnicitet, klass och sexualitet samverkar, samt baddar för konsekvenser av människors livsvillkor, inom ramen för såväl lokala som institutionella sammanhang. Ummis Jonsson och Annelie Christenson föreläste om att samverka i ett projekt med olika uppdragsgivare, etik, moral etc.

Ett innovativt inslag var det samarbete vi hade med extern kompletterande aktör för deltagare med särskilda behov som inte förutsågs i projektansökan. Genom samarbetet med 2Q Rehab AB - psykolog och socionom i samverkan med individen - kunde vi testa fördjupad behovsbedömning liksom rehabiliterande insatser. Den externa utvärderingen visar goda resultat för deltagare, koordinators och projektes måluppfyllelse både kvalitativt och kvantitativt, se separat rapport. Se även Payoffs samhällsekonomiska analys, sid 13 (Slutreslutatet blev 3 av 10 till arbete).

För att utveckla vårt bemötande och kunskaper om olika psykiska funktionsnedsättningar har vi deltagit i olika informations- och utbildningsaktiviteter under projektiden. Vi har även haft besök av polis och landstingets affektiva enhet för att lära oss mer om tidig upptäckt av drog- och alkoholmissbruk liksom psykisk ohälsa. Vi upparbetade även kontakt med de



vårdcentraler som finns i kommunen. Lärandet i projektet har också stimulerats genom studiebesök, tex projekten Norrsken i Piteå-Arvidsjaur samt Utsikten och Kompare i Skellefteå samt Navigatorcentrum i Östersund som även implementerats. Projektledaren har också haft kontakt med Nacka kommun, projektet Dirigo2 och deltagit i två seminarier om "En väg in" som arrangerats av Sveriges Kommuner och landsting, SKL.

En närmare beskrivning av projektets arbetssätt, metoder, arbetsmodellen, fördelar och framgångsfaktorer framgår av bilagan Matchningsarena Timrå - Samverkansmodellen "En väg in... det lönar sig!".

Deltagande aktörer i projektet

Redogör för vilka aktörer (organisationer, företag, myndigheter) som ingick i projektet, samt vad de konkret bidrog med, både vad gäller engagemang, ekonomiska resurser och påverkansarbete. Redovisa dessutom arbete i projektgrupp, styrgrupp och/eller referensgrupp samt gruppernas sammansättning. Hur har grupperna fungerat?

Timrå kommun

Kommunalråd och oppositionsråd

Har bidragit med:

- kommunalrådet ordf i styrgruppen
- övergripande strategiskt synsätt
- resurs för politisk förankring och att sprida resultat

Arbetsmarknadsenheten

Projektägare

Har bidragit med:

- personalresurser för styrning av projektet
- administrativ samordning inom kommunen
- sprida resultat till kommunledning och andra kommuner

Socialtjänsten

Har bidragit med:

- representant i Styrgruppen och i Samverkansgruppen
- erfarenheter och statistik kring målgruppen som uppbär försörjningsstöd
- att rekrytera deltagare till projektet
- medfinansiering i form av deltagarersättning
- att hyra ut en socialsekreterare till projektet

Barn- och Utbildningsförvaltningen

Har bidragit med:

- representant i Styrgruppen och i Samverkansgruppen
- nya och samordnade arbetsmetoder och erfarenheter kring lärandet hos individer
- sprida resultat

Näringslivskontoret

Har bidragit med:

- representant i Styrgruppen
- erfarenhet av EU-finansierade projekt
- arbetsgivares ingångar och nätverk

Arbetsförmedlingen

Har bidragit med:

- representant i Styrgrupp och i Samverkansgrupp



Diarienummer
2009-3070015

- att rekrytera deltagare till projektet
- medfinansiering i form av deltagarersättningar
- hyra ut en arbetsförmedlare till projektet
- hyra ut en arbetsförmedlare från Härnösand deltid i slutet av projektet för rollen som verksamhetssamordnare

Försäkringskassan

Har bidragit med:

- representant i Styrgrupp och i Samverkansgrupp
- att rekrytera deltagare till projektet
- medfinansiering i form av deltagarersättningar
- hyra ut en handläggare till projektet

Mittuniversitetet

Har bidragit med:

- representant i Styrgrupp
- handledning till Front desk personalen
- erfarenhet av liknande socialfondsprojekt
- teambildning, handledning, metod och processutveckling liksom deltagarundersökning nr 1

Samordningsförbundet Timrå Härnösand

Har bidragit med:

- en representant i Styrgruppen och i Samverkansgruppen
- intresse och erfarenhet av samverkan mellan aktuella organisationer
- intresse av att ta hand om projektet vid avslut som en övergångslösning inför implementering
- resurs för att sprida resultat

Arbetet i Styrgruppen

Styrgruppen har bestått av 9 personer (5 kvinnor, 4 män) med en sammansättning enligt ovan och flera personbyten har skett från Arbetsförmedlingen och ett byte från Försäkringskassan och oppositionsråd. Styrgruppen har inte aktivt arbetat med att få till stånd en samsyn kring projektets arbetssätt och den framtagna modellen. Det har varit svårt att få samverkansparterna att samtidigt komma till mötena framför allt sista året då projektet gick in i en absorberings- och implementeringsfas. Detta innebar att projektet tappade styrfart flera gånger och fick till viss del börja om eller gå vidare vilket gjorde att ledamöterna kom i otakt om vad som hänt i projektet.

När det handlat om att få inspel eller diskussioner på mötena har flera parter varit engagerade och aktiva men det har ofta landat i diffusa formuleringar. Initiativ, krav eller förväntningar på specifika resultat från Arbetsförmedlingens, Försäkringskassans och kommunens sida har inte rests och mellan mötena har det mest varit projektledaren som stått för kommunicerandet.

Själva arbetssättet i styrgruppen har huvudsakligen skett i en traditionell sammanträdesform och några initiativ till att arbeta mer projektorienterat har inte tagits av Styrgruppen liksom att själva sätta agendorna. Efter halvtid gjordes en mini-LFA för avstämning mot målen i projektbeskrivningen men Styrgruppen har därefter inte arbetat med att få till stånd någon samsyn. Ingen i Styrgruppen har deltagit i ESF-rådets olika seminarier under 2011 angående Samverkan-Förankring-Styrgrupp, Strategisk påverkan och Implementering, Lärande utvärdering eller Projekt som utvecklingskraft.

Det har däremot funnits ett intresse av att följa och ta del av den utvecklade samverkansmodellen, arbetssättet, resultaten för deltagare och projektet.

Arbetet i Samverkansgruppen



Diarienummer
2009-3070015

Den tilltänkta Projektgruppen och Utvecklings- och förankringsgruppen slogs ihop till en s.k. Samverkansgrupp efter halvtid. Samverkansgruppen bestod av 5 personer (3 kvinnor, 2 män) från Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, IFO, AME och senare tillkom Samordningsförbundet i samband med att den tänkta Utvecklingsgruppen aldrig startades upp och heller inte senare ansågs tillföra något mervärde. Projektgruppen bytte således namn till Samverkansgrupp efter halvtid för att markera syftet med vad gruppen skulle åstadkomma. Personerna var operativa chefer för handläggarna för de tre samverkande myndigheterna samt AME och Samordningsförbundets verkställande tjänsteman.

Mötena har handlat om in- och utflöde av deltagare till Matchningsarenan, deltagarsättningar och ekonomi vilket skedde mest i projektets halvtid då det gällde att få snurr på projektet ekonomiskt efter den kursurspårning som projektet hade inledningsvis. Därefter följde en period av diskussioner om mål och resultat liksom hur samspelet mellan Matchningsarenan och den ordinarie verksamheten skulle kunna utvecklas. För att få alla parter i projektet att dra åt samma håll knöts Samverkansgruppen till Styrgrupp, personalgrupp samt utvärderare och mötesformerna hade under projektets sista nio månader formen av workshops. Tidvis har närvaron på mötena haltat och engagemanget delvis saknats.

Referensgrupper

En referensgrupp vardera skulle knytas till Styrgruppen samt till Front desk. Dessa grupper startades aldrig upp mycket beroende på att det blev övermäktigt och det var fullt upp med att få Styrgrupp och Samverkansgrupp att fungera. Den uppstart projektet hade från början medförde dessutom merarbete lång tid under projektet.

Arbetet i personalgruppen

Gruppen bestod av 8 personer (6 kvinnor, 2 män) varav Front desks koordinatorfunktion bestod av 2 kvinnor och 1 man och matchningsfunktionen av 1 man. Personalgruppen träffades varje onsdag med en fast stående agenda/checklista som handlade om både små och stora frågor i projektet (värdegrunder, samsyn, deltagarnas behov, modellbygget, arbetssätt, etik, sekretess, ekonomistyrning, administrativa rutiner, säkerhet, arbetsmiljö, information och påverkansarbete, implementering). Projektledaren har varit ordförande och minnesanteckningar har förts av denne och senare av ekonomen. Personalgruppen har varit mycket engagerade men flera har saknat erfarenhet av projektarbete. Samspelet mellan handläggarna på Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och IFO utvecklades under projektet i positiv riktning. I projektets inledning kom få deltagare och efter ett halvår lades täta träffar med myndigheternas chefer och handläggare för att lägga upp rutinerna för in- och utflöde. Koordinatorerna utvecklade ett samarbete med vårdcentralerna och psykiatrin. Vi har även använt oss av en extern aktör vad gäller fördjupad behovsbedömning och rehabilitering för personer med svårdefinierade behov. Alla i personalgruppen har varit delaktiga i projektets påverkansarbete på olika sätt med tyngdpunkt på de sista sex månaderna. Personalgruppen upplevde att vi inte fick tillgång till arbetsplatsernas arenor för att informera om projektet och dess resultat.

Handledning har genomförts var 3:e vecka till främst koordinatörer och matchningsagent men mot slutet även verksamhetssamordnaren. Uppföljning och styrning har skett via projektledaren. Extern utvärderare har även gjort uppföljning.

Jämställdhetsintegrering

Redogör för hur ni arbetat med jämställdhetsintegrering i ert projekt. Relatera till projektplan och utmaningar under arbetets gång.

Arbetet med jämställdhet kom inte igång på allvar förrän efter halvtid i projekt pga den omstart projektet hade. Projektledare och en koordinator deltog på ett ESF-seminarium där vi



fick lära oss mer om jämställdhetsintegrering och hur man kan arbeta med frågan i olika projekt. I samband med att vi började arbetet med att dokumentera modellen och dess steg blev det mer konkret hur vi skulle jobba med jämställdhetsintegrering och tillgänglighet. Dan Humble besökte projektmedarbetarna vid några tillfällen då vi gick igenom metoden 4R. Vi stämde även av mot projektansökan och konstaterade att vi där varit överambitiös och ringade in de fokusområden som ansågs relevanta utifrån projektets specifika mål och förutsättningar. När vi sedan fick fram statistik i projektet kunde vi så småningom börja arbetet på allvar.

Utvärderarna påpekade att kompetensen på olika nivåer i projektet i jämställdhetsarbetet måste höjas och vi tog tag i detta under våren 2012. Vi anlidade en extern konsult, Ann-Katrine Roth, Euroquality AB som stöd. Tillsammans med henne och utvärderarna gick vi först igenom nuläget och sedan hade vi en utbildning som lyfte frågan ur ett europeiskt och nationellt perspektiv. Vi förde en dialog om hur koordinatörerna och matchningsagenten kunde utveckla sitt förhållnings- och arbetssätt i arbetet med deltagare och arbetsgivare liksom i projektet som helhet. Vi finslipade våra kartläggnings- och uppföljningsinstrument till deltagarna i dialog med konsulten.

Tillsammans med utvärderarna insåg vi att i en av projektets framgångsfaktor bemötande ingår jämställdhet och tillgänglighet som en viktig och integrerad del. I mars 2012 hade vi en workshop med dessa teman med Ann-Katrine Roth och Barbro Lindgren. Dessa konsulter och utvärderarna samt Payoff belyste även att det ur ett samhällsekonomiskt perspektiv är lönsamt att arbeta med jämställdhetsintegrering och tillgänglighet. Till workshopen hade inbjudits Styrgrupp, Samverkansgrupp, projektmedarbetare och handläggare på Arbetsförmedling, Försäkringskassa och IFO.

Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning

Redogör för hur projektet arbetat för att förverkliga visionerna vad gäller tillgänglighet i projekt. Relatera till projektplan och utmaningar under arbetets gång.

I projektet har vi arbetat med att öka tillgängligheten för alla, inte bara för deltagare med funktionsnedsättning. Vi upplevde redan från starten att vi måste arbeta medvetet och systematiskt med alla deltagare framför allt när det gäller bemötande, kommunikation, insatser etc. Ca 30% av samtliga deltagare hade funktionsnedsättning men vi bedömer att mörkertalet var avsevärt högre.

Matchningsarenans ambition var att utgå från individen, dess intressen, erfarenheter och förmåga. Genom denna utgångspunkt aktualiserades även tillgänglighetsfrågan om hur vi ser på deltagaren och bidrar till att alla ges samma förutsättningar. Detta har vi uppnått genom att skapa förståelse, medvetenhet och kunskap om olika kulturer och om funktionsnedsättningar. Utöver seminarier i direkta tillgänglighetsfrågor, genomförde vi flera aktiviteter med teambildning och gruppdynamik som tema. Fokus var att ta tillvara på varje enskild deltagares förmåga och kunnande och med det som utgångspunkt kunde vi anpassa arbetsträning och andra aktiviteter så att varje individ hade möjlighet att delta på sina egna villkor.

Projektet och den skapade arbetsmodellen genomsyras av tillgänglighetstänkande och agerande. Det är också detta som lyfts fram av utvärderarna som en framgångsfaktor i vårt bemötande med individerna. Vägledande i vårt arbete med att omsätta visionerna till verkligheten var de preciseringar som fanns i projektansökan. Pga hög arbetsbelastning med antalet deltagare avvaktade vi med att försöka dokumentera vad som ingår i begreppet. Vägledning gjordes efter halva projekttiden med stöd av Barbro Lindgren som sporrade oss och bekräftade att vi redan arbetar med detta utan att vara medvetna om det. Sista projektåret började vi medvetet på våra veckomöten och i lägesrapporter att sätta ord på innebörden för oss i modellen. Vi utsåg även en av koordinatörerna att dokumentera och



fånga upp detta. Ibland användes även fikarasterna till att på ett lekfullt sätt fånga upp tillgänglighetsperspektivet. Koordinatorerna hade svårt att identifiera tillgänglighet från början men allt eftersom kunde vi även dokumentera detta och vi hade även stöd av utvärderarna som lyfte fram detta på ett konkret sätt i samband med deltagarundersökningarna.

Många av de som kom till Matchningsarenan hade dokumenterade diagnoser medan flera misstänktes ha både fysiska som psykiska funktionsnedsättningar. Tidigt insåg vi att vi behövde bred kunskap om funktionsnedsättningar, dolda och synliga. Detta inhämtades genom att koordinatorerna kontaktade sjukvården, inbjöd föreläsare och deltog i informationsmöten för att lära oss mer om olika diagnoser och genom koordinatorernas samverkan i Front desk. Vi var medvetna och lyssnade även in deltagarna samtidigt som flerpartsmötena i Front desk gav en bredare bild av personerna och hur vi skulle bemöta dessa.

Uppföljning och kontroll i Matchningsarenans olika steg har utformats så att det ska förstås av personer med funktionsnedsättning.

Regionala prioriteringar

Redogör för de eventuella regionala prioriteringar som ni arbetat med.

Regionala programkriterier

Områden som särskilt lyfts fram i regionala program/stategier som prioriterade områden för att stärka regional konkurrenskraft, med bäring på arbetsmarknad och sysselsättning är främst

- innovativa miljöer och samverkan
- jämställdhet, tillgänglighet

Projektet har arbetat utifrån dessa prioriteringar enligt den regional planen för ESF i Mellersta Norrland.

Regionalt samhällsperspektiv

I Västernorrlands län som Timrå tillhör, finns en fastställd regional utvecklingsstrategi (RUS) för 2011-2020: "Framtid Västernorrland, ett stolt Västernorrland – med funktion och attraktivitet"

Den regionala tillväxtpolitiken syftar enligt statliga direktiv till att landets regioner ska kunna utnyttja sina egna resurser för att på bästa sätt bidra till nationens samlade tillväxt och utveckling. Målen i RUS är positiv befolkningstillväxt, ökad tillgänglighet och stärkt innovationsförmåga. Ett fokus område är Människan som drivkraft. Man konstaterar att den mänskliga drivkraften är vår mest avgörande utvecklingsresurs - att uppmärksamma, vårda och stimulera. Gemensamma ansträngningar ska vända trender i frågor som ohälsa, åldrande befolkning, ineffektiva befolkningsunderlag, förlegade könsnormer, attityder till invandrare och invandrares kulturer, hög arbetslöshet m.m. för att nå strategins uppsatta mål. Åtgärder i den riktningen ska bl.a. bidra till att öka deltagandet i arbetslivet för både kvinnor och män. Utvärderarna menar att det är precis här, med nära koppling till ambitionerna i RUS som Matchningsarena finns. Matchningsarenas arbetssätt inbegriper hälsofrågor, livsstilsfrågor, normbrytande aktiviteter, inkludering, tilltro och framtidshopp.

Spridning och påverkansarbete

Redogör för hur ni arbetat med spridning och påverkansarbete.

- Vilka personer/organisationer har ni riktat er till?
- Hur kan projektets idéer och erfarenheter omsättas i annan verksamhet?
- Vilka ytterligare insatser för påverkansarbetet skulle behövas för att nå dit ni vill? Vem/vilka bör göra det?



Diarienummer
2009-3070015

Syftet med alla ESF-projekt är att pröva nya idéer för att bidra till en hållbar utveckling av arbetslivet i EU.

I projektansökan angavs vilka organisationer som vi avsåg sprida projektet till. I januari 2012 gjorde styrgruppen en prioritering som innebar att man först ville se modellen och arbetssättet innan man var beredd att diskutera någon kommunikationsplan. Projektet har försökt informera kommunfullmäktige och kommunstyrelsen men inte fått någon positiv respons. Något intresse av att informera om projektet hos övriga myndigheter har inte uttalats. Därför fokuserade projektet på att få ihop en presentabel modellbeskrivning och resultat samt att få Styrgruppen att ge besked om hur man avser ta tillvara på resultaten när projektet avslutas. Projektledaren fick i uppdrag att förbereda en ansökan till ESF-rådet om förlängning av projektet för att arbeta med spridning och implementeringsfrågan men avslogs den 25 maj 2012. Trots projektets goda resultat och framgångsfaktorer har Styrgruppen inte visat intresse av eller haft någon samsyn om att implementera arbetssättet på ett konkret sätt. Efter diskussion kom Styrgruppen den 30 maj 2012 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".

Ambitionen enligt projektbeskrivningen var att sprida metoden/modellen på nationell nivå så att fler kan använda sig av arbetssättet framför allt i mindre kommuner. Arbetet med att upplysa och informera om modellen och dess framgångsfaktorer och resultat till Styrgruppen i kombination med bortvaro från möten gjorde att arbetet med att sprida och implementera inte genomfördes som var tänkt enligt projektansökan. Emellertid har vårt projekt rönt uppmärksamhet via telefonförfrågningar och besök av några projekt. (bla.a. Dirigo2 och Norrsken).

Två lokala dagstidningar har gjort artiklar i projektets halvtid och tre tidningar inför avslut. Vi har deltagit i konferenser om "en väg in" som SKL arrangerat vid två tillfällen och vi har genom dem distribuerat ett informationsblad och rapporter som läggs upp på deras hemsida vilket är en strategiskt viktig påverkansmöjlighet att nå ut till kommuner och landsting som är intresserade av "en väg in" och samarbetsmodeller.

Vi har även mejlat pressmeddelanden till Försäkringskassans respektive Arbetsförmedlingens interna personaltidning samt lagt upp information på kommunens hemsida där även nedanstående dokumentation finns.

Komplett information om projektet har samlats och införts på ett visitkort/usb-minne som en del i projektets marknadsföring och spridning. Projektkortet/usb-minnet innehåller

1. Läsanvisning
2. Slutrapport från projektet till Svenska ESF-rådet (denna rapport)
3. Matchningsarena Timrå - Samverkansmodellen "En väg in ..det lönar sig"
4. Deltagarundersökning I, C-uppsats Mittuniversitetet
5. Deltagarundersökning II, Brännberg Konsult AB
6. Samhällsekoniskt perspektiv inför implementering, Payoff AB
7. Lärande utvärdering, slutrapport, Brännberg Konsult AB
8. Utvärdering av kompletterande aktör, Brännberg Konsult AB
9. Projektansökan

Vi bedömer att vår arbetsmodell och arbetssättet kan intressera flera parter på nationell nivå och dokumentationen underlättar intresserade att implementera modellen utan längre uppstartssträcka.



Extern utvärdering

Redogör för hur den externa utvärderaren (om det är aktuellt) konkret bidragit i projektarbetet. Vilket stöd har det varit för projektledningen och hela projektet?

U t v ä r d e r a r e o c h u p p d r a g e n

Avsikten var att anlita extern utvärderare från projektets start men det skedde inte. Pga den kursurspåring projektet hade inledningsvis samt omstartsarbetet som sedan präglade projektet under lång kom det interna uppföljningsarbetet att prioriteras liksom en första deltagarundersökning.

Den första deltagarundersökningen gjordes i form av en C-uppsats av studenterna Naapanki och Svengren, vid Mittuniversitetet där man även jämförde Matchningsarenan med annan "myndighetssamverkan i rehabilitering av särskilt utsatta, vars komplexa problemsituation kräver mer än en enskild myndighet kan ge". Därigenom fick projektet positiva indikationer på att vi var på rätt väg i arbetsmodellen i arbetet med deltagare vad gäller bemötande och delaktighet. Deltagarna kände sig också mer nöjda med matchningsarenans insatser än med tidigare insatser från myndigheterna var för sig. Undersökningen avspeglade första tiden i projektet då vi inte hade någon färdigutvecklad arbetsmodell.

Projektet har genom upphandling anlitat ett externt företag, Gudrun Brännberg Konsult AB och Annika Fälldin från firma Annika Fälldin, att bedriva lärande utvärdering under sept 2011 - aug 2012. Utvärderingen genomfördes som en kombinerad process- och resultatutvärdering med mycket fokus på lärandeprocesser. Detta genomfördes i nära samarbete med projektledning, medarbetare och styrgrupp och hade ett verksamhetsutvecklande fokus. En del av den externa utvärderingen bestod av en samhällsekonomisk analys som genomfördes av Payoff och redovisas i fristående rapporten "Det samhällsekonomiska perspektivet".

Utvärderingens frågeställningarna var:

- Vilka är projektets styrkor?
- Hur fungerar projektorganisation, metoder och aktiviteter för att skapa en samverkansmodell med helhetstänkande? Hur upplever deltagare Matchningsarenan?
- Hur fungerar samverkan mellan tre parter? Vilka förutsättningar har denna samverkan gett för att skapa mervärde i form av metodutveckling och lärande?
- Vilka långsiktigt hållbara resultat kan anas? Vilka samhällsekonomiska vinster finns med Matchningsarena?

En extern aktör 2Q Rehab utvärderades särskilt. De första delrapporteringarna skedde i december 2011(deltagarundersökning 2) och januari 2012 (nulägesanalys) i samband med analysseminarier tillsammans med medarbetare, Styrgrupp och Samverkansgrupp. Slutrapport presenterades för samma målgrupper i en workshop i maj 2012. Projektledningen har fått regelbunden återkoppling ungefär varannan vecka.

S a m h ä l l s e k o n o m i s k t p e r s p e k t i v

Utifrån de resultat som projektet Matchningsarena nått med deltagarna innebär Payoffs resonemang att:

- Samhällsekonomisk nytta skapas på kort sikt, redan efter ett år, och sannolikt även på längre sikt
- Kommunen och landstinget minskar sina kostnader och ökar sina skatteintäkter
- Staten får ökade skatteintäkter
- Försäkringskassan minskar sina kostnader
- Arbetsförmedlingen har fullgjort sitt uppdrag och har därför ökade kostnader
- Deltagarna har förbättrat sin ekonomi och sannolikt även sin livskvalitet

Om kostnaden inte överstiger 74 000 kr per deltagare är en satsning på Matchningsarenan



lönsam redan efter ett år. Ur ett socioekonomiskt perspektiv är Matchningsarenan ett skolexempel på hur samhällets resurser kan organiseras på ett effektivt sätt. Se Vikberg (2012).

Nyttan med extern utvärdering

Den lärande utvärderingen har fungerat som ett utvecklingsinstrument där opartiska personer har återspeglat framgångar och utvecklingsområden med syfte att nå uppsatta projektmål. Utvärderingarna har varit ett bra stöd för projektledning och medarbetare så att vi på ett konstruktivt sätt med en lärande ansats fått stöd i hur vi ska ta tag i styrkor och svagheter i projektet. Deltagarundersökningarna och den samhällsekonomiska analysen har gett tyngd och verifierat modellen och utgör ett komplement till vår egen projekt- och modellbeskrivning. Utvärderingen har kanske inte påverkat Styrgruppen i så stor grad som det kunnat göra kanske beroende på bristande närvaro från styrgruppens sida i de workshops som arrangerades.

Egenutvärdering

Redogör för hur ni själva arbetat med att utvärdera ert arbete. Vilket stöd har det varit för projektledningen och hela projektet?

I projektet har vi löpande arbetat med egenutvärdering. I projektets slutfas har vår egen utvärdering legat till grund för de externa utvärderarna och processtöden avseende tillgänglighet och jämställdhetsintegrering. Tillsammans med dessa konsulter har vi kontinuerligt gett och tagit emot grunddata och erfarenheter i en lärande process i en anda av öppenhet.

En gång i veckan har hela projektlaget arbetat med en stående agenda där många områden behandlats och vid behov skedde fördjupning eller temadag i någon specifik fråga beroende på vilken fas man var i projektet. Avstämning mot projektbeskrivningens mål och budget har i regel skett vid veckomötena.

Bygget av samverkansmodellen

Vi började med att fastställa värdegrunder, samsyn, förhållningssätt mm till deltagaren tidigt. Därefter gjordes åtskilliga försök att dokumentera hur arbetet med deltagarna gick till och vad som behövde utvecklas ytterligare. Pga den stora arbetsbelastningen med anledning av omstarten i projektet fick modellbyggandet tidvis läggas åt sidan men sista året kunde modellens alla pusselbitar sys ihop till en helhet och testas på de som då var inskrivna i projektet.

Deltagarna

Sammanställningar av deltagarnas behov har koordinatörerna och matchningsagenten redovisat varje månad för hela projektlaget så att vi kunde få överblick och styra projektet och lösa flaskhalsar i in- och utflödet av deltagare.

Handledning till främst Front desk (koordinatörer och matchningsagent) genomfördes var 3:e vecka med minnesanteckningar till övriga i projektlaget. Uppföljning och utvärdering med projektledaren gjordes var 6:e månad för att uppnå målen i projektet. Den slutliga arbetsmodellen och rutinbeskrivningarna samt dokumentation för uppföljning och kontroll av deltagare utformades i slutfasen i projektet.

Administration och dokumentation

Rutiner för att ta fram deltagarnärvaro, resultat, olika rapporteringar till ESF, SCB, ekonomi och vem som gör vad inom projektet skapades relativt tidigt men det tog tid att få hela teamet att förstå varandras roller och hålla deadlines för att nå projektets mål och långsiktiga effekter. För att säkerställa uppföljning och egenutvärdering rekryterades en verksamhetssamordnare på deltid under projektets sista 16 månader.



Kommentarer och tips

Vilka tips skulle Du vilja delge framtida projekt? Vad gick bra och varför? Vad gick mindre bra och varför?

Att driva ett stort socialfondsprojekt är komplicerat och fyllt av krav både från ESF-rådet, projektägare, samarbetspartners, projektmedarbetare och målgrupp.

Styrgruppen är viktig och dess roll bör klargöras tidigt. ESF-rådet bör ställa krav på att styrgruppen genomgår obligatorisk styrgruppsutbildning och grunderna i socialfondsprojekt från start. Likaså bör närvaro på ESF-rådets sammankomster av minst 2 styrgruppsledamöter utgöra ett skall-krav under hela projekttiden. Frånvaro kan innebära att ansökan om utbetalning för aktuell period avslås.

Innan projekt startas bör en avsiktsförklaring upprättas och undertecknas om vad samverkansparterna vill åstadkomma efter projektets slut. I styrgruppen ska endast personer med mandat att fatta beslut sitta.

Likaså bör tidiga överenskommelser skriftligen göras innan projektstart om att tex projektet får tillgång till samverkansparternas organisationer för att informera och följa upp under projekttiden.

Projektet hade en tung inledning. Styrgruppen tillsatte projektledare senare än planerat och som inte kände till projektet. Projektet kom ur kurs, projektledare byttes, omstart med merarbete och en koordinator var föräldraledig de sista månaderna. Trots dessa svårigheter har projektteamet kommit i mål med flaggan i topp genom sitt stora engagemang och övertygelse om modellens fördelar.

I början hade projekt Matchningsarena brist på deltagare. Det är upp till enskilda handläggare att skicka deltagare till projektet och en enskild handläggare som inte förstår eller gillar idén kan äventyra hela projektet. Det är viktigt att tidigt utveckla en bra relation och samarbetsrutiner med handläggare och närmaste chef. Lägg ner mycket tid på att förklara projektet flera gånger på samtliga nivåer.

Medfinansieringssystemet i socialfondsprojekt gör det svårt att mäta effektiviteten i nya metoder. I vårt projektet har tex mätningen av ledtider inte varit relevant pga att in- och utflödet av deltagare styrs av ekonomin och inte av det optimala flödet i arbetsprocessen med deltagare.

Om socialfondsprojekten ska fortsätta med individinriktning måste regelverket lättas upp. Det måste kunna formas efter individens behov av arbete och hur marknaden ser ut i den verklighet som deltagare och projekt verkar i. Om detta inte ändras så lär det bli traditionella projekt som är en förlängning på ordinarie verksamhet hos kommun, Arbetsförmedling och Försäkringskassa. Några innovativa verksamheter, som verkligen gör skillnad för individer med flera års arbetslöshet, lär inte bli verklighet. Målgruppens förväntade behov bör klargöras i projektansökan så att nya och innovativa resurser avsätts i budgeten.

Kontaktpersoner

Vilka personer kan den som är intresserad av ytterligare information kontakta?



Diarienummer
2009-3070015

Elisabeth Edström, projektledare, 076-714 65 95
Anna Wiklund, verksamhetssamordnare, 010-486 55 01
Sven Vikberg, Payoff, ett samhällsekonomiskt perspektiv, 076-134 15 03
Gudrun Brännberg Konsult AB, lärande utvärdering, 070-532 32 10