

HELAVAGENMITT.SE



# Projekt Hela Vägen Slutrapport



## Projektfakta

Projektnamn:	Hela Vägen
Program/finansiär:	Europeiska Unionens strukturfonder Sociala fonden – Mellersta Norrland
Projektnummer:	2015/00682
Stödmottagare:	Investera Mittsverige AB (svb)
Projektparter:	Arbetsförmedlingen Härnösands kommun Sundsvalls kommun Timrå kommun Ånge kommun
Projektperiod:	2016-01-01 – 2019-01-31
Kontaktperson:	Pernilla Berg VD, Investera Mittsverige AB (svb) E-post: <a href="mailto:pernilla@investeramitt.se">pernilla@investeramitt.se</a>
URL:	<a href="http://www.helavagenmitt.se">www.helavagenmitt.se</a>

# Innehållsförteckning

1. Sammanfattning.....	1
2. Projektidé och förväntade resultat .....	2
2.1 Bakgrund .....	2
2.2 Projektidé .....	2
2.3 Förväntade resultat .....	2
3. Projektets resultat, mål och indikatorer .....	3
3.1 Målgrupper .....	3
3.2 Resultat och måluppföljning.....	3
3.3 Samhällsekonomiska resultat .....	6
4. Arbetssätt .....	8
4.1 Arbetsmetod .....	8
4.2 Individuell anpassning .....	9
4.3 Arbetsgivarnas roll .....	9
4.4 Horisontella principer .....	9
4.5 Entreprenörskap .....	10
5. Kommunikation, spridning och påverkansarbete .....	11
5.1 Kommunikation .....	11
5.2 Spridning och påverkan.....	11
6. Uppföljning och utvärdering.....	12
6.1 Löpande uppföljning .....	12
6.2 Följeforskning.....	12
6.3 Socioekonomisk utvärdering .....	12
7. Användande av resultat.....	13
8. Kommentarer och tips .....	14
8.1 Framgångsfaktorer .....	14
8.2 Utmaningar – lärdomar .....	14
9. Bilagor .....	16

## 1. Sammanfattning

Projekt Hela vägen har bedrivits på fyra orter i Västernorrland (Härnösand, Sundsvall, Timrå och Ånge) under perioden 2016-2018 med Investera Mittsverige AB (svb) som projektägare. Samverkanspartner i projektet har varit Arbetsförmedlingarna i Härnösand, Sundsvall, Timrå och Ånge samt de kommunala arbetsmarknadsenheterna på dessa orter. En av huvudanledningarna till att projektet beviljades medel var att det skulle drivas av en privat aktör med tillgång till ett stort arbetsgivarnätverk (Vi Kan). Ett av projektets mål var att bidra till ett utvecklat samarbete mellan offentliga och privata aktörer gällande att minska utanförskapet på arbetsmarknaden.

Projektets målgrupp har varit utlandsfödda/nyanlända, personer som är eller har varit sjukskrivna, personer med funktionsvariation samt långtidsarbetslösa. Utgångspunkten var att deltagarna skulle stå en bit ifrån arbetsmarknaden men med profilen: personer som *med smärre insatser* skulle kunna etableras på arbetsmarknaden. Så blev inte fallet då arbetsmarknaden avsevärt förändrats från ansökningstillfälle fram till projektstart. Projektet anvisades deltagare som stod mycket långt från arbetsmarknaden och med stora behov av stöd för att nå en arbetsmarknad.

Projektets arbetsmetod (beskrivs mer under 4.1 Arbetsmetod) utgjordes av två block. Block 1 bestod av individstärkande insatser så som föreläsningar, lärprocesser, studiebesök, hälsofrämjande aktiviteter, utvecklingssamtal med individuellt anpassat upplägg. Block 2 bestod av att genomföra praktik eller arbetsträning ute hos en arbetsgivare med stöd av projektets handledare. Praktik och arbetsträningsplatser har identifierats utifrån deltagarnas kompetens, önskemål och behov för att matchningen ska bli så bra som möjligt. Majoriteten av praktik har skett hos medlemmar i arbetsgivarnätverket Vi Kan.

Projektets utmaningar har främst bestått i att få volymen av deltagare anvisade enligt ursprungsansökan. Projektets aktiviteter har omarbetats/anpassats då många deltagare krävt mer stöd än vad projektet planerat för samt att vissa orter haft en hög andel väldigt språksvaga personer.

Projektets framgångsfaktorer har varit just det anpassade upplägg och stöd som handledarna gett till deltagarna samt det stora nätverk av arbetsgivare som använts till att matcha mot praktikplatser. Projektets aktiva arbete med diskrimineringsgrunderna har bidragit till att svaga grupper i samhället ökat sina möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden och i samhället. Projektets duktiga handledare har genom individanpassade insatser och relationsbyggande stärkt deltagarnas självförtroende vilket lett till goda resultat.

Projektet har totalt haft 531 deltagare, måluppfyllelsen avseende antalet deltagare som gått till praktik eller arbete är väldigt bra. 55% av deltagarna har haft praktik och 29% har gått vidare till anställning. Trots en avsevärt svårare målgrupp så överträffar detta målen om 50% till praktik och 12,5% till arbete. Även målen för ökad kännedom om livsstilens betydelse för egen försörjning samt dokumentation av lärande har uppnåtts. Övriga delmål ligger något under planerad nivå.

De metoder som validerats under projektet planeras nu leva vidare i faktiska arbetsträningsarenor där anvisade deltagares arbetsförmåga utreds och där deltagarna skall stärkas för att möjliggöra etablering på arbetsmarknaden. Arbetsgivarnätverket Vi Kan tar även fortsatt en viktig roll i att ge möjlighet till praktik och anställning.

## 2. Projekttidé och förväntade resultat

### 2.1 Bakgrund

Investera Mittsverige AB (svb) är ett privat företag som ägs av den ideella föreningen Investera i Sundsvall vars medlemmar består av ett 30-tal privata större företag. Bolagets ändamål är att främja regional utveckling bland annat genom att minska utanförskapet på arbetsmarknaden.

Ägarnas uttryckliga önskemål var att bidra till den sociala hållbarheten genom att i projektform finna framgångsrika sätt att samverka med befintliga offentliga strukturer. En ambition i detta var att stärka de offentliga aktörernas samverkan med näringslivet. Innan projekt Hela Vägen hade två förstudier genomförts för att undersöka behov och potential. Ett arbetsgivarnätverk med namn *Vi Kan* hade dessutom startats upp för att öppna upp för fler arbetsgivare att delta i arbetet.

Det tredje steget i processen blev att söka projektmedel vilket resulterade i det ESF-finansierade projektet Hela Vägen.

### 2.2 Projekttidé

Idén med projektet var att en privat aktör utan vinstintresse och med stort nätverk bland arbetsgivare skulle driva projektet då detta skapade gynnsamma förutsättningar för att kunna hjälpa personer i utanförskap att komma in på arbetsmarknaden.

Arbetsförmedlingen och kommunerna är de parter som har ansvar för att hjälpa arbetssökande och de skulle genom sitt deltagande i projektet få möjlighet att samverka med ett stort nätverk av arbetsgivare. Deltagarna skulle genom individstärkande insatser och hjälp att hitta praktikplatser öka sina chanser att etablera sig på arbetsmarknaden.

### 2.3 Förväntade resultat

Det övergripande målet var att föra ett stort antal arbetssökande närmare arbetsmarknaden.

Vidare var ett mål att stärka samarbetet mellan offentliga strukturer och arbetsgivare för att göra det enklare för de personer som står långt ifrån arbetsmarknaden att etablera sig på densamma. Ett delmål under denna rubrik var även att utöka antalet arbetsgivare som ingick i nätverket *Vi Kan*.

Ett annat förväntat resultat var att utveckla framgångsrika arbetsmetoder som efter projekttiden kunde implementeras i en permanent verksamhet.

### 3. Projektets resultat, mål och indikatorer

#### 3.1 Målgrupper

Projektets målgrupper har varit långtidsarbetslösa, långtidssjukskrivna, nyanlända samt personer med funktionsvariation. Projektet utformades när arbetsmarknaden var svag och den tänkta målgruppen utgjordes av arbetssökande som bedömdes stå relativt nära en arbetsmarknad. Även projektets aktiviteter och personella resurser planerades utifrån en målgrupp med behov av smärre individanpassade insatser för att kunna matchas till en arbetsmarknad.

När projektet beviljades medel var arbetsmarknaden istället väldigt gynnsam, och de deltagare som var arbetslösa stod mycket långt från arbetsmarknaden med behov av stora insatser för att kunna komma närmare en arbetsmarknad. Projektets ursprungliga upplägg och genomförande fick anpassas till de deltagare som anvisades till projektet. De förberedande insatserna utökades och mer tid lades på att hitta arbetsgivare som kunde ta emot mindre arbetsföra personer.

Det förändrade arbetsmarknadsläget skapade också svårigheter för projektparterna att hitta lämpliga deltagare till projektet.

#### 3.2 Resultat och måluppföljning

Projektets syfte var initialt att föra 830 arbetssökande i Härnösand, Timrå, Sundsvall och Ånge närmare arbetsmarknaden under perioden 2016 – 2018.

Detta mål reviderades i samråd med ESF och projektets följeforskare KLYO, från ursprungliga 830 deltagare till 520 deltagare. Anledningen var i huvudsak arbetsmarknadens förändring och den därtill kopplade utmaningen att hitta lämpliga deltagare till projektet. 349 män (ca 66 %) och 182 kvinnor (ca 34 %) deltog i projektet.

Projektet hade utöver huvudmålet 10 delmål:

1. **Utbildning** - 8 % av inskrivna träder in i utbildning
2. **Entreprenörskap** - 80 % av inskrivna ökar sin medvetenhet om entreprenörskap
3. **Livsstil** - 80 % av inskrivna ökar sin medvetenhet om livsstilens betydelse för egen försörjning
4. **Jämställdhet** - 80 % av inskrivna ökar sin medvetenhet och kunskap om jämställdhet, påverkan på arbetsmarknad samt reflekterar över sitt eget förhållningssätt
5. **Kartläggning av personliga egenskaper & kompetenser** - 75 % av inskrivna har gjort kartläggning av personliga egenskaper & kompetenser
6. **Inför praktik** - Indikator: 80 % av inskrivna har genomfört studiebesök, tagit del av företagsinformation samt genomgått intervjuuträning
7. **Praktik** - Indikator: 100 % av inskrivna som bedöms vara behjälpta av praktik ska ha fått möjlighet till detta
8. **Erkännande av lärande** - 100 % av de som genomfört en praktikperiod ska ha fått ett intyg som erkänner lärandet genom praktikplatsen
9. **Till anställning** - 25 % av de som genomfört praktik ska inom 6 månader ha fått en anställning
10. **Arbetsgivarnätverket Vi Kan** - väl etablerat nätverk i samtliga orter som projektet verkar

Nedan redovisas varje delmål. Fördjupning av resultaten återfinns i följeforskarnas slutrapport "Följeutvärdering av projekt Hela Vägen" (bilaga 1).

### **Delmål 1 – utbildning**

Indikator: 8 % av inskrivna träder in i utbildning

Resultat: 5,5 %

Projektet har fokuserat på att uppmuntra deltagarna till studier. Den förändrade arbetsmarknaden försvårade detta då projektdeltagarnas genomsnittliga ålder var relativt hög. Flera av deltagarna var äldre än den åldersbegränsning som Centrala Studiestödsnämnden, CSN har.

Projektet nådde inte det väl tilltagna målet för utbildning om 8 %.

Resultatet om 5,5% anses dock mycket bra relaterat Arbetsförmedlingens interna jämförelser.

### **Delmål 2 – entreprenörskap**

Indikator: 80 % av inskrivna ökar sin medvetenhet om entreprenörskap

Resultat: 70 %

Målet har inte uppnåtts och projektets personal samt projektets följeforskare bedömer att anledningen är att deltagarna inte förstått kopplingen mellan aktiviteterna/föreläsningarna och möjligheten att nå en arbetsmarknad. Trots att flera entreprenörskapstränande insatser genomförts. Syftet med delmålet var att deltagare genom att förstå de egna drivkrafternas effekt kunna använda sig av dessa i sökandet efter ett arbete. Till exempel genom att vara kreativ, visa på initiativförmåga, se möjligheter och våga ta för sig. Entreprenörskapet har för deltagarna blivit mest tydligt genom att entreprenörer inom olika branscher och sektorer har kommit och föreläst för deltagarna.

### **Delmål 3 – livsstil**

Indikator: 80 % av inskrivna ökar sin medvetenhet om livsstilens betydelse för egen försörjning

Resultat: 80 %

Målet uppnåddes vilket kan kopplas till att samtliga deltagare hade regelbundna livsstilsaktiviteter i form av promenader och olika prova-på-aktiviteter för olika idrotter. Alla deltagare erbjöds även möjlighet att föra och följa upp en personlig livsstilsdagbok.

### **Delmål 4 – jämställdhet**

Indikator: 80 % av inskrivna ökar sin medvetenhet och kunskap om jämställdhet, påverkan på arbetsmarknad samt reflekterar över sitt eget förhållningssätt

Resultat: 58 %

Målet har inte uppnåtts och projektets personal samt projektets följeforskare bedömer att anledningen är att deltagarna inte förstått kopplingen mellan aktiviteterna/föreläsningarna och möjligheten att nå en arbetsmarknad. Vissa deltagare har haft en negativ inställning till dessa teman och har inte förstått hur dessa kan tillföra något, hur dessa kan bidra till att de kan få ett arbete, praktik eller utbildning. Projektet ändrade arbetssättet för de horisontella principerna för att främja en höjning av resultatet. Dels började man jobba med tematiska veckor. Projektet tog även hjälp av externa föreläsare samt skapade ett samarbete med studieförbundet Bilda.

Exempelvis kan det bero på deltagarens långvariga utanförskap från arbetsmarknaden och det sociala värde det innebär. En sådan typ av deltagare var en medelålders svenskfödd man med många åsikter och en stark känsla att hans åsikt var den enda rätta. Ofta hade denne en stängd uppfattning och tyckte sig själv vara påläst i ämnet och

därigenom inte mottaglig för andras åsikter eller den information projektet förmedlade i ämnet. Till följd av utanförskapet märktes att man inte var van att interagera socialt.

En annan typ av deltagare var utlandsfödd och då stötte projektet på språkförbistring. Dessa deltagare hade svårt att förstå och ta in informationen. Dessutom framstår Sverige mycket jämförbart i jämförelse med deras hemland, vilket medförde att de ofta inte förstod nyttan med diskussionen.

Projektmedarbetarna har också noterat att frågorna som ställdes till deltagarna av projektets följeforskare ofta förutsatte att man som deltagare redan hade kunskap i ämnet. Exempelvis "har du fått mer kunskap i ämnet?" Man kan ana vilket svar den typ av deltagare i exemplen ovan lämnade, då denne ansåg sig fullärd i ämnet.

### **Delmål 5 – kartläggning av personliga egenskaper & kompetenser**

Indikator: 75 % av inskrivna har gjort kartläggning av generella kompetenser

Resultat: 71 %

379 av planerade 390 deltagare genomförde en kartläggning av sina generella kompetenser. Anledningen till att projektet inte nådde ända fram berodde endast på det faktum, att den upphandlade externa tjänsten som skulle leverera ett intyg till deltagaren inte levererade del av avtalet. Efter halva projektiden bröts avtalet och ny extern tjänst upphandlades. Projektets bedömning är att målet uppnåts om denna tidskrävande process undvikits.

### **Delmål 6 – inför praktik**

Indikator: 80 % av inskrivna har genomfört studiebesök, tagit del av företagsinformation samt genomgått intervjuuträning

Resultat: Målet är uppnått

Studiebesök och externa föreläsningar har varit ett återkommande moment i block 1 varpå samtliga deltagare tagit del av detta. Intervjuuträning har genomförts regelbundet.

### **Delmål 7 – praktik**

Indikator: 100 % av inskrivna som bedöms vara behjälpta av praktik (50% av det totala antalet deltagare) ska ha fått möjlighet att genomföra en praktik

Resultat: 112 % (56% av det totala antalet deltagare)

Målet för antal ut i praktik är uppnått. Målindikatorn var 260 och projektet hade 292 deltagare ute i praktik. Projektet arbetade med individanpassat uppsökande av arbetsgivare. Innan påbörjad praktik genomfördes möten mellan arbetsgivare och deltagare där projektets handledare deltog. Handledarna hanterade all administration kring praktikplatser. Ett stort antal av praktikplatserna förmedlades till medlemmar i arbetsgivarnätverket Vi Kan.

### **Delmål 8 – erkännande av lärande**

Indikator: 100 % av de som genomfört en praktikperiod ska erhålla intyg som erkänner lärandet genom praktikplatsen

Resultat: 100 %

Projektets handledare säkerställde att praktikintyg skrevs när praktikplatser avslutades. Intygen utgör underlag i deltagarnas CV.



### **Delmål 9 – till anställning**

Indikator: 25 % av de som genomfört praktik ska inom 6 månader ha fått en anställning

Resultat: 29 % av de som fick praktik erbjöds anställning

Trots att målgrupperna haft stora behov av individanpassat stöd så överträffade projektet sitt mål om antal deltagare som erbjudits anställning. Nyckeln till detta är en kombination av arbetsmetod, engagerade handledare och ett väl fungerande arbetsgivarnätverk. Resultatet har varit ca 35 % under projekttiden. Projektets peak uppnåddes sommaren 2018 då ca 37 % av deltagarna efter avslutad praktik fick en anställning. Mot projektets slut fanns inte samma utrymme personellt/tidsmässigt att arbeta lika intensivt med matchningen mot arbetsgivare varpå resultatet sjönk till 29 %. Projektets följeforskare slår fast att arbetsmetoden varit mycket framgångsrik och att resultaten troligen varit mycket högre om projektet erhållit de ursprungliga målgrupperna.

### **Delmål 10 – arbetsgivarnätverket Vi Kan**

Indikator: Väl etablerat nätverk i samtliga orter som projektet verkar

Resultat: Målet är uppnått

Vid projektets start fanns ca 30 medlemmar i nätverket, och vid projektets avslut nästan 100 medlemmar. Under projekttiden har samarbete skett med ca 380 unika arbetsgivare varav samtliga bedöms kvalificera sig för medlemskap i Vi Kan genom sina olika insatser i projektet. Dock finns ett uttalat motstånd från flera arbetsgivare att formellt ansluta sig till ett nätverk. Man är gärna med och bidrar i nätverket men vill inte vara formellt registrerad.

## **3.3 Samhällsekonomiska resultat**

Ytterligare redovisning av de samhällsekonomiska effekterna finns att läsa i slutrapporten från projektets socioekonomiska utvärderare Payoff. (bilaga 2)

Insatsernas samhällsekonomiska utfall har beräknats utifrån två tidshorisonter; kort sikt (ett år) och medellång sikt (fem år). Beräkningarna utgår från de 67 deltagare som ingått i utvärderingspopulationen.

Resultaten redovisas utifrån ett antal olika perspektiv. Dessa är:

- Samhället som helhet
- Kommunperspektiv, nedan kallad Kommun
- Regionperspektiv, nedan kallad Region
- Arbetsförmedlingens perspektiv
- Försäkringskassans perspektiv
- Staten (skatteeffekter, polis, kriminalvård, rättsväsende etc.)
- Deltagarnas perspektiv

Exempel från rapporten (samhällsnivå)

- Ett år efter att de 67 deltagarna avslutade sitt deltagande i projekt Hela Vägen har *samhället* fått ökade intäkter på 4,7 mkr per år, motsvarande 70 000 kr per deltagare. Verkningsgraden, ett mått på projektets effektivitet, är 12 procent. Detta innebär att kostnaderna för personernas utanförskap minskat med 12 procent.
- Lönsamheten för projektet beräknas enligt följande: samhällets intäkter minus kostnaderna för projektet. Om hela kostnaden belastar år ett, kort sikt, är lönsamheten drygt 1,6 mkr det första året, motsvarande 25 000 kr per deltagare.

På medellång sikt, fem år, är lönsamheten prognostiserad till 20,5 mkr motsvarande 306 000 kr per deltagare.

- Om insatsen ses som en social investering där kostnaden skrivs av under tre år ökar lönsamheten under det första året till 3,7 mkr och 55 000 kr per deltagare.
- Läs mer om detta under kapitlet Känslighetsanalyser i följeforskarna Payoffs slutrapport.
- Projektkostnaden för de 67 deltagarna är totalt 3,1 mkr, vilket motsvarar 46 000 kr per deltagare. Jämfört med många andra liknande insatser som projektets samhällsekonomiska följeforskare har utvärderat är projektkostnaden relativt låg.
- Återbetalningstiden för projektkostnaderna är åtta månader för samhället. Detta ligger klart under snittet jämfört med jämförbara projekt.
- Avkastningen per satsad krona är 1,54 kr på kort sikt och 7,69 kr på medellång sikt.

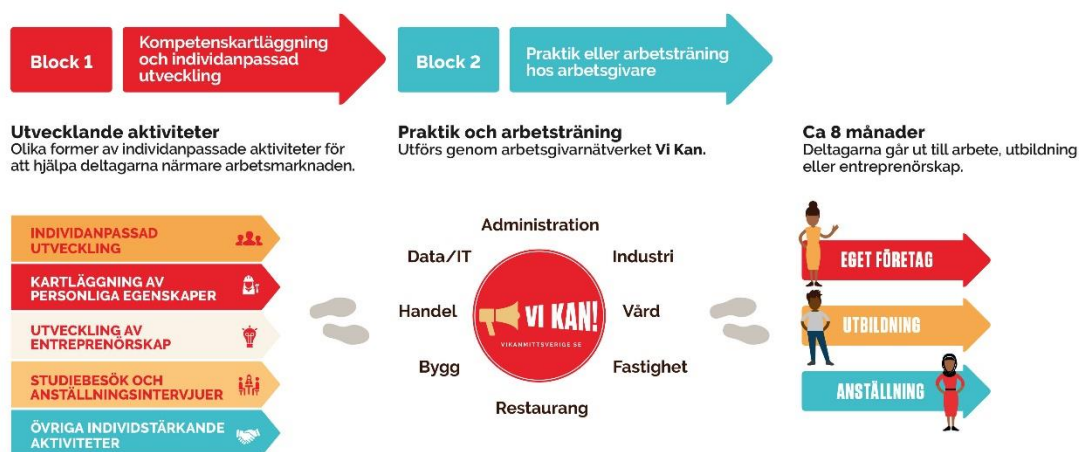
Exempel från rapporten (övriga perspektiv):

- *Kommunen* har efter ett år ökade intäkter på 705 000 kr, motsvarande 11 000 kr per deltagare. Det positiva resultatet för kommunerna beror dels på minskade utbetalningar av försörjningsstöd dels på ökade skatteintäkter. Återbetalningstiden för kommunerna är fem månader.
- *Regionen* har genom ökade skatteinbetalningar fått intäkter på 203 000 kr efter ett år, motsvarande 3 000 kr per deltagare.
- *Arbetsförmedlingen* har ökade kostnader på cirka -2 mkr och -30 000 kr per deltagare och år på kort sikt beroende dels på utbetalning av lönebidrag i efterläget men också beroende på olika andra arbetsmarknadspolitiska insatser, t.ex. aktivitetsstöd och nedlagd arbetstid i projektet. I de satsningar som projektets samhällsekonomiska följeforskare har utvärderat så är detta ett mycket vanligt utfall för Arbetsförmedlingen utifrån den roll myndigheten har i vårt samhälle. Om stödet från Arbetsförmedlingen på sikt kan minska så kommer myndighetens intäkter att öka.
- *Försäkringskassan* har ökade intäkter på cirka 2,1 mkr, motsvarande drygt 32 000 kr per deltagare och år. Detta beror på minskade utbetalningar av olika ersättningar, t.ex. sjukpenning och aktivitetsersättning men också till viss del av olika minskade insatser, främst handläggning.
- *Deltagarna* har ökat sin disponibla inkomst med 24 000 kr per deltagare och år. De kvinnliga deltagarnas intäkter ökar sina inkomster med 5 000 kr per år och de manliga med 35 000 kr per år.

## 4. Arbetssätt

### 4.1 Arbetssätt

I syfte att föra arbetssökande närmare arbetsmarknaden har projektet använt sig av beprövade och framgångsrika metoder framtagna av tidigare ESF-projekt, med utgångspunkt från Livsstilskompetens arbetsmetod som testats redan i ESF-projekt Solaris. Samt erkända arbetsmodeller från Arbetsförmedlingen och arbetsmarknadsenheterna. Detta tillsammans med projekt Hela Vägens tre nyckelingredienser (Kartläggning av personliga egenskaper & kompetenser, utbildning i entreprenörskap, arbetsgivarnätverket Vi Kan) har bevisligen skapat goda förutsättningar för etablering av långtidsarbetslösa på arbetsmarknaden. Nyckelfaktor för att metoden enligt nedan skall fungera optimalt är utifrån vår bedömning att projektdeltagarens handledare följer den arbetssökande från dag ett ända fram till kontakter med arbetsgivare, till genomförande, uppföljning av praktik och till att sy ihop anställningslösningarna i samarbete med handläggare på Arbetsförmedlingen. Handledaren blir den röda tråden och tryggheten för deltagare och arbetsgivare. Arbetssättet är uppdelat i två block (se bild nedan).



#### Block 1:

I det första blocket kartlades personens förmågor och önskemål samt att denne tillhandahölls olika typer av utvecklande, individstärkande och motivationshöjande aktiviteter. Syftet var att stimulera målgruppen till utbildning och/eller föra dem närmre arbetsmarknaden.

Exempel på insatser i block 1:

- Kartläggning av vad deltagaren kan och vill samt vilka förutsättningar denne har
- Motivationshöjande insatser
- Kompetenshöjande insatser
- Beteende – och livsstilsförändringsarbete som främjar och underlättar kommande arbetsliv, så som rutiner, sömn, stress, fysisk aktivitet, kost och mental träning
- Individuell utformning och anpassning
- Entreprenörskap
- Utbildningsinformation
- Kartläggning av personliga egenskaper & kompetenser

#### Block 2:

I det andra blocket var deltagarna ute hos arbetsgivare för praktik eller arbetsträning. Inför detta block hade projektets handledare gjort en individanpassad matchning som

utgått från deltagarnas erfarenheter, kompetenser och intressen som sedan matchats mot arbetsgivares behov och resurser.

När en potentiell matchning identifierats tog handledaren deltagaren till arbetsgivaren för ett första möte. Om mötet föll ut väl ansvarade handledaren för administration mellan Arbetsförmedlingen/kommunen och planerade uppstarten av praktiken. Under själva praktiktiden gjorde handledaren regelbundna besök på arbetsplatsen och då praktikperioden närmade sitt slut så förde handledaren dialog med arbetsgivaren och deltagaren om möjligheten till anställning. Vid anställning utgjorde handledaren den administrativa länken kring anställning och eventuella anställningsstöd mellan arbetstagare, arbetsgivare och Arbetsförmedlingen. På så sätt kände såväl arbetsgivare som deltagare trygghet genom hela processen.

#### **4.2 Individuell anpassning**

Projektets deltagare arbetade både individuellt och i grupp. Kärnan i projektets arbetsmetod utgörs av det individuella samtalet. I dessa regelbundet återkommande individuella samtal lärde handledaren känna deltagaren och dennes potential, ambition, men även rädslor och känslor av tillkortakommanden. I det individuella samtalet byggdes förtroendet och kunskapen om deltagaren, och här visades personens utveckling tydligast. Planeringen av personens aktiviteter utgick i stor utsträckning ifrån de individuella samtalen.

Projektets följeforskare konstaterar att projektet synliggjort hinder hos deltagare som inte handläggare på Arbetsförmedlingen/kommunerna haft resurser att identifiera. Projektet har genererat kunskap som underlättat vidare planering för deltagaren med sin handläggare, i de fall deltagaren inte kommit ut i praktik, jobb eller studier efter sitt deltagande i projektet. Projektets fördjupade kartläggning visade i vissa fall när deltagare var i behov av annat stöd än det projektet kunde erbjuda.

#### **4.3 Arbetsgivarnas roll**

Projektets ambition att förbättra och utveckla samarbetet mellan offentliga aktörer och arbetsgivare har löpt som en röd tråd genom projektet. Nätverket Vi Kan utgjordes i början av främst arbetsgivare i det privata näringslivet, men efterhand har även organisationer och myndigheter deltagit. Arbetsgivarnas vilja att bidra med insatser bygger dels på det egna behovet av dagens/morgondagens arbetskraft, men även i viljan att bidra till minskat utanförskap. I projektet har ca 380 arbetsgivare och entreprenörer deltagit. Ett 100-tal av dessa finns nu som medlemmar i nätverket Vi Kan.

Arbetsgivarna spelade en viktig roll i block 1 genom att erbjuda aktiviteter som:

- Information om respektive bransch och vad som krävdes för att kunna och få jobba inom aktuellt yrkesområde
- Studiebesök på sin arbetsplats
- Fingerade anställningsintervjuer
- Information om rekryteringsbehov

I block 2 blev arbetsgivarnas roll än viktigare då de tog emot deltagare i praktik vilket i många fall ledde vidare till anställningar. Projektets uppfattning är att arbetsgivarna via Vi Kan, konkret bidragit till att minska utanförskapet på arbetsmarknaden.

#### **4.4 Horisontella principer**

Jämställdhetsintegrering har varit ett centralt begrepp under alla moment i projektet. Även tillgänglighetsaspekten har integrerats i samtliga aktiviteter med syftet att projektet skulle vara inkluderande och icke-diskriminerande.

Projektets personal fick vid flera tillfällen utbildning och praktisk träning i att integrera jämställdhets- och tillgänglighetsfrågor i projektaktiviteterna. Även projektets styrgrupp fick processtöd i att arbeta för att återföra kunskapen om frågeställningarna till sina egna organisationer.

I syfte att minska den könssegregerade arbetsmarknaden i Västernorrland har projektet arbetat med att bryta de traditionella mönstren avseende personernas val av yrkesområde. Projektet har bland annat i samarbete med studieförbundet Bilda genomfört en fördjupad utbildning i jämställdhet med projektets medarbetare, samt så kallad ”#Killmiddag med de manliga deltagarna och ”Jämställdhet & kvinna idag” med de kvinnliga deltagarna.

#### **4.5 Entreprenörskap**

Syftet med rubriken entreprenörskap var att deltagare genom att förstå de egna drivkrafternas effekt kunna använda sig av dessa i sökandet efter ett arbete. Till exempel genom att vara kreativ, visa på initiativförmåga, se möjligheter och våga ta för sig.

Entreprenörskapet har för deltagarna blivit mest tydligt genom att entreprenörer inom olika branscher och sektorer har kommit och föreläst för deltagarna om varför de blev entreprenörer och hur de upplever sin vardag.

Då entreprenörskap bygger mycket på personliga kvalitéer och egenskaper så har även andra föreläsare bjudits in som pratat om ökat självförtroende, personlig försäljning och kommunikation och andra viktiga utvecklingsfaktorer.

## 5. Kommunikation, spridning och påverkansarbete

### 5.1 Kommunikation

Vid uppstart så togs en tydlig grafisk profil fram för såväl projektet som arbetsgivarnätverket. Projektet har under hela projektperioden arbetat aktivt med att sprida information om pågående aktiviteter och resultat. Målgrupperna har varit många exempelvis arbetssökande, arbetsgivare, beslutsfattare och projektparter. Den tydliga grafiska profilen har hjälpt till att synliggöra projektet och göra det känt i regionen.

Projektet beslutade sig för att använda fyra primära kommunikationskanaler.

- Webbssidan [www.helavagenmitt.se](http://www.helavagenmitt.se) har fungerat som en informationskälla för samtliga målgrupper
- Facebooksidan [www.facebook.com/helavagenmitt](https://www.facebook.com/helavagenmitt) har kommunicerat den dagliga verksamheten till samtliga målgrupper
- Projektet har även haft ett nyhetsbrev som skickats ut till projektparter och arbetsgivare
- Projektet har regelbundet besökt alla projektparter för att informera om utvecklingen för såväl enskilda deltagare som projektet i stort

### 5.2 Spridning och påverkan

Projektet har arbetat aktivt med att sprida kunskap om aktiviteter och resultat. I samband med större föreläsningar och aktiviteter så har media bjudits in vilket resulterat i ett antal reportage.

Projektet har erbjudit arbetsgivare och offentliga aktörer flera föreläsningar med intressanta teman och i samband med dessa marknadsfört såväl projektet som arbetsgivarnätverket.

I samband med projektavslut så genomfördes en avslutskonferens med deltagare från alla samhällets sektorer.

Projektet har även tagit fram en handledarpärm där hela arbetsmetoden finns dokumenterad. Denna pärm kan användas i framtida satsningar på arbetssökande då metoden visat sig vara framgångsrik.

## 6. Uppföljning och utvärdering

### 6.1 Löpande uppföljning

Projektet har haft månatlig uppföljning av verksamhetens och dess indikatorer inom såväl verksamhet som ekonomi. Till hjälp har projektet haft följeforskare samt egen ekonom och administratör.

- Projektet har bland annat följt upp:
- Antal deltagare
- Delmålsspecifika deltagaraktiviteter
- Antal praktikplatser och anställningar
- Deltagartid och medfinansiering

Redovisning av den löpande uppföljningen har skett på månadsbasis till samtliga projektparter. Därutöver så har projektets styrgrupp fått underlag inför sina möten som hållits 4 gånger per år.

### 6.2 Följeforskning

Projektet upphandlade företaget Klyo för att bistå med processtöd, följeforskning och utvärdering. Följeforskarna har under projektiden genomfört telefonintervjuer och webenkäter med projektdeltagarna, projektmedarbetarna, våra samarbetspartners och arbetsgivare. De har även besökt verksamheten och deltagit på styrgruppsmöten. De har även följt upp projektets indikatorer och levererat delrapporter.

I samband med projektavslut har de nu levererat en egen slutrapport (bilaga 1).

### 6.3 Socioekonomisk utvärdering

Projektet upphandlade företaget Payoff för att genomföra en socioekonomisk utvärdering av projektets insatser. Payoff gjorde ett upplägg som byggde på att projektets handledare skulle hämta in uppgifter om deltagare vid uppstart samt vid avslut. Detta visade sig både tidskrävande och svårt och resulterade i att färre deltagare kunde delta i utvärderingen. Totalt 67 deltagare ingick i den slutliga utvärderingen vilket ändå gav underlag för samhällsekonomiska slutsatser. Dessa finns sammanställda i Payoffs egen rapport (bilaga 2) samt beskrivna under punkten 3.3 i denna rapport.

## 7. Användande av resultat

Projekt Hela Vägen har resulterat i att den framgångsrika arbetsmetoden implementerats i ett antal ordinarie verksamheter. I arbetsgivar nätverket Vi Kan, Restaurang Bibliotequet AB, den ideella föreningen EQ Kultur samt i Investera Mittsverige AB (svb).

Samverkan med Arbetsförmedlingen fortsätter utifrån den nu väl beprövade metod som visat sig framgångsrik. Arbetsträningsavtal har upprättats mellan parterna. Dock finns inga garantier från Arbetsförmedlingen om deltagarantal.

Arbetsträningsarenor har startats i EQ House i Skönsberg, Sundsvall, på Skönviks Friluftscentrum i Timrå och på Trygghetsboendet Norra Kajen i Sundsvall. Alla arenor går under namnet EQ Arena. EQ Arenorna bedriver arbetsträningen för arbetssökande utifrån individuella beslut tagna av handläggare på Arbetsförmedlingen.



## 8. Kommentarer och tips

### 8.1 Framgångsfaktorer

Projektet vill lyfta fram ett antal framgångsfaktorer som varit avgörande för det positiva resultatet:

- Samverkan & nätverk – kombinationen av offentliga aktörer och ett brett arbetsgivarnätverk har varit avgörande i att bygga metoden och säkerställa praktikplatser.
- Individanpassad arbetsmetod – metodupplägget i sig kombinerat med det individanpassade upplägget har varit avgörande för projektets måluppfyllelse, inte minst sett till antalet deltagare som fått praktik och anställning.
- Engagerad personal – personer som brinner för att hjälpa andra människor och som kan hantera människor i utsatta situationer är en nyckelfaktor.
- Ordning och reda – utifrån den administration som finns i socialfonden och alla regelverk som finns kopplat till arbetsmarknadsåtgärder så är det avgörande att ha tydliga strukturer och rutiner för alla delar av arbetet. Detta har projektet lyckats med i många hänseenden.

### 8.2 Utmaningar - lärdomar

#### Förmodade funktionsvariationer

Projektet kan konstatera att det förmodligen bland målgruppen som står långt från arbetsmarknaden förekommer ett flertal odiagnostiserade funktionsvariationer. Efter att ha lärt känna deltagare bättre gav de själva ofta uttryck för sin frustration över att inte riktigt veta vilket slags stöd, behandling, medicinering etc. de egentligen behövde ha för att få förutsättningar att hitta sin plats på en arbetsmarknad.

#### Anpassning utifrån förändrade förutsättningar

En av de viktigaste lärdomarna utifrån projektet är hur samhället kan förändras från det att ansökan skrivs till att ett projekt beviljas. I detta fall handlade det om att arbetsmarknaden förändrades så att såväl antalet deltagare som deltagarprofil inte stämde med ansökan.

Här upplever Investera Mittsverige AB (svb) som projektägare att socialfonden borde vara mer flexibel under pågående programperiod så att redan beviljade projekt kan nyttjas maximalt trots ändrade förutsättningar. Mycket tid och kraft har lagts på att försöka pressa in de nya förutsättningarna inom ramen för det oflexibla beslut som ESF fattat. Rent samhällsekonomiskt torde man tjäna på att strukturerna kan utvecklas att bli mer följ samma gentemot det aktuella läget i samhället.

#### Personalomsättning och brister

En annan lärdom är handledarnas betydelse för ett framgångsrikt projekt. Hela Vägen har haft en del problem längs vägen med handledare som inte levt upp till de krav som ställts vilket lett till att deltagare inte fått den hjälp som de kunnat förvänta sig. Projektet har även upplevt att en del personal gått vidare till andra arbeten. Detta har sammantaget gjort att projektägaren har fått lägga tid och kraft på att lösa personalfrågor. Lärdomen är dels att ett projekt ska ha budget och upplägg som säkerställer personer med rätt kompetens och egenskaper samt att det är viktigt att stimulera personal som arbetar i projekt att vilja vara kvar till projektet avslutas.

#### Många aktörer och projekt

Många aktörer och projekt finns inom arbetsmarknadsåtgärder. Kvaliteten varierar och detta medför att såväl arbetssökande som handläggare på Arbetsförmedlingen visar en brist på tilltro och en trötthet gentemot nya aktörer och projekt. På orter där det finns

många olika initiativ uppstår en konkurrens mellan dessa aktörer och projekt vilket inte alltid gynnar deltagarna.

### **Omfattande administration**

Socialfondsprogrammet blev inför denna programperiod enklare att administrera men faktum kvarstår att det är mycket redovisning som produceras i flera steg. Jämfört med andra program är detta ett hinder som kan få aktörer att inte ansöka då det upplevs bidra med för mycket arbete till en mindre organisation. Ett stort plus i detta som projektägaren upplever är dock den snabba hantering av rekvisitioner som Investera Mittsverige som privat projektägare fått av ESF-rådet. Detta är en förutsättning för att en mindre aktör ska klara av likviditeten i ett projekt av denna storlek.

### **Respekt för arbetsgivares tid**

Projektet erfar ett stort antal nya arbetsgivare som aldrig tidigare bidragit med praktikplatser, eller anställningar till personer som uppbär olika former av anställningsstöd. Det vanligaste argumentet från arbetsgivarna är att det upplevs alldeles för krångligt och omständigt i kontakterna med offentliga parter.

(Arbetsförmedlingen/kommunerna) I många fall vidmakthålls en allmän sanning på detta sätt, men efter inblick och erfarenhet av att ha kontakt med nämnda offentliga aktörer har övergången från en praktikplats till en anställning med anställningsstöd varit, visat sig vara en tidskrävande uppgift. Tryggheten i en struktur där man har en koordinerande part som är densamma är naturligtvis att föredra för såväl handläggaren i den offentliga strukturen, som den arbetssökande och inte minst arbetsgivaren på andra sidan. Under projektet har ansvarig handledare haft denna koordinerande roll.

### **Det saknas utbud på arbetsmarknaden**

Projektet har under projekttid konstaterat att det saknas en arbetsmarknad som kompletterar det befintliga utbudet. Idag finns former av offentligt skyddade/anpassade anställningar. Dock bedömer vi, efter våra samlade erfarenheter i detta avslutade projekt, att det behövs större utbud än det befintliga. Vi har till exempel flera personer som deltagit i projektet som inte "kvalificerat" sig för arbete inom Samhall. Det finns fortfarande en stor grupp människor som inte klarar ett vanligt arbete på en reguljär arbetsmarknad. Hur ska utbudet kompletteras för att möjliggöra att människor kan bidra på arbetsmarknaden med 100 % av sin egen förmåga? Ur ett samhällsekonomiskt perspektiv innebär denna utbudsbrist ett dränage av kompetens, arbetskraft och inte minst, känslan av egenmakt hos alltför många människor som hamnar i ett utanförskap.

## 9. Bilagor

Bilaga 1 – Klyo AB: "Följeutvärdering av projekt Hela Vägen – Slutrapport januari 2019"

Bilaga 2 – Payoff: "Samhällsekonomisk utvärdering – Projekt Hela Vägen

Bilaga 3 – Projekt Hela Vägen slutrapport

Slutrapporten skriven av:

Anna Karin Wiklund

Projektledare Hela Vägen

Investera Mittsverige AB (svb)

Sundsvall 2019-04-08