



ARBETSMARKNADSTORGET

RAPPORT 2016:7

En väg in

- Arbetsmarknadstorget,
en plattform för samverkan

Carolina Klockmo, Sheila Zimic & Anna Jakobsson Lund

KOMMUNFÖRBUNDET VÄSTERNORRLAND

Järnvägsgatan 2

871 45 Härnösand

Tfn: 0611-55 54 00

E-post: info@kfvn.se

Carolina Klockmo, Sheila Zimic & Anna Jakobsson Lund

ISSN: 1653-2414

ISBN: 978-91-85613-97-7

FÖRORD

FoU Västernorrland fick under våren 2014 ett uppdrag av dåvarande styrgruppen för Arbetsmarknadstorget att följeforska projektet med fokus på utvecklingen av samverkan mellan de ingående aktörerna.

Ett stort tack riktas till Elin Brännström och Ulrika Larsson som varit samordnare och projektledare. Våra möten har varit värdefulla och ni har alltid tagit er tid att svara på frågor och varit behjälpliga med att ta fram information. Vi vill också rikta ett stort tack till all personal i verksamheten som varit engagerade, hjälpsamma och låtit sig intervjuas. Tack för den gästvänlighet som vi alltid mötts av vid Arbetsmarknadstorget.

Ytterligare ett stort tack riktas till de deltagare som deltog i intervjuerna. Era upplevelser, tankar och reflektioner har varit ett värdefullt bidrag för utvärderingen.

Allas bidrag har varit värdefulla då det tillsammans skapat en förståelse för hur samverkansformerna utvecklas och hur de tar sig i uttryck.

Härnösand 30 september 2016

Carolina Klockmo, Sheila Zimic & Anna Jakobsson Lund

SAMMANFATTNING

Arbetsmarknadstorget i Sundsvall är ett samverkansprojekt där ingående parter är Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Socialtjänsten, Förvaltningen för arbetsmarknad, vuxenutbildning och integration (Favi) och Landstinget Västernorrland. Vid Arbetsmarknadstorget arbetar olika personalkategorier från de ingående aktörerna under samma tak gemensamt med stöd och insatser. Inom arbetsmarknadsområdet benämns arbetsmodellen som ”one-stop-shop” eller ”En gemensam in-gång”. FoU Västernorrland har följeforskat projektet under en treårsperiod med fokus på analys av framgångsfaktorer och utvecklingsmöjligheter rörande samverkan mellan de ingående aktörerna. Följeforskningen bygger på deltagande observation vid olika möten, intervjuer med deltagare, anställd personal, representanter från referensgrupp chefer, och styrgrupp samt Arbetsmarknadstorgets egen statistik.

Resultaten visar att projektets effekt- och projektmål har uppnåtts. Resultatet visade att personalen vid Arbetsmarknadstorget har närmat sig varandra och har hittat ett gemensamt arbetssätt, etik och värdegrund. Detta återspeglas tydligt i deltagarnas berättelser där *tron på individen, helhetsyn, flexibilitet* och *meningsfullhet* lyfts fram som de viktigaste framgångsfaktorerna. När det gäller samverkan på organisationsnivån, står Arbetsmarknadstorget inför utmaningar. En utmaning handlar om att gemensamt hitta lösningar för att täcka upp de grå zonerna som identifieras. En sådan fråga uppstod under projekttiden, som också organisationerna med gemensamma krafter funnit en lösning på. Ledningskonstellationen har förändrats under projekttiden vilket innebär att det är viktigt att hitta gemensamma mål och visioner så att samtliga aktörer ”drar åt samma håll”. En diskussion gällande målgruppen för Arbetsmarknadstorget är särskilt viktig eftersom resultaten pekar på att vissa grupper inte nås. Ett viktigt led i det framtida arbetet är att aktörerna enas om en målgruppsdefinition och synliggör vilka motiv varje aktör har med sitt deltagande i samverkan. Det handlar om att få syn på var och hur varje myndighet kan mötas. Ett led i att skapa goda förutsättningar för samverkan är att samtliga aktörer bemannar Arbetsmarknadstorget enligt avtal samt att det finns en kontinuitet i bemanningen. Resultaten visar att den kollegiala nivån (teamet) och teamets gemensamma värdegrund och arbetssätt är avgörande för ett lyckat utfall för deltagarna. En viktig faktor är också att enbart Arbetsmarknadstorgets ärenden behandlas på Arbetsmarknadstorget för att skapa kongruens och därmed stärka verksamhetens legitimitet. Sammantaget finns flera framgångsfaktorer att peka på och Arbetsmarknadstorget har goda förutsättningar att möta framtida utmaningar.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Inledning	5
Kunskapsöversikt	7
<i>Den arbetsmarknadspolitiska diskursen</i>	7
<i>Centrala begrepp och målgruppsdefinitioner</i>	8
<i>Aktörer, roller & uppdrag</i>	13
<i>Samverkan, samordning & samarbete</i>	17
<i>Effekter och utmaningar i samverkansorganisationer</i>	18
<i>Aktörernas samverkansansvar för gruppen ungdomar</i>	21
Syfte, Metod och material	23
<i>Syfte</i>	23
<i>Insamling och analys av det empiriska materialet</i>	23
Arbetsmarknadstorget	25
Resultat	29
<i>Ökad grad av försörjning hos deltagare?</i>	29
<i>Målgruppen</i>	31
<i>Deltagarnas erfarenheter</i>	32
<i>Förenklad utredning/handläggning genom samverkan?</i>	35
<i>Förstärkt kunskapsutbyte mellan de samverkande myndigheterna på kollegial nivå?</i>	38
<i>Metod för samverkan - värdskap och värdegrund</i>	38
<i>Ökad samordning mellan myndigheter?</i>	40
<i>Att utveckla samordning genom nya samarbeten</i>	42
Diskussion	45
<i>Ett gemensamt ramverk skapar goda samarbetsformer och ger effekter på individnivå</i>	45
<i>Strukturella förutsättningar för att utveckla samverkan</i>	49
<i>Samlad styrning skapar helhet</i>	52
Avslutande reflektioner	54
<i>Arbetsmarknadstorgets utvecklingspotential</i>	54
Referenser	58
Bilaga 1	62
Bilaga 2	70
Bilaga 3	76

INLEDNING

Samverkan är inte ett tillstånd som går att uppnå vid ett givet tillfälle utan en ständigt levande process som varje dag måste erövrats, etableras och ständigt underhållas. (Samverkansutredningen, 2000).

Det svenska välfärdssystemet brukar beskrivas som specialiserat och fragmenterat då myndigheter har olika ansvarsområden och lyder under olika lagstiftningar och regelverk. Med tydliga gränser för sina ansvarsområden finns en risk att det uppstår en stuprörslogik, vilket bidrar till att det skapas luckor och gråzoner i välfärdssystemet. Personer som inte passar in i organisationernas ramar riskerar att ”falla mellan stolarna”, dvs. bli utan stödinsatser. Ytterligare en problematik är de personer som ”vandrar runt” i systemet utifrån att politiska reformer förändrar ersättningssystemen. Detta visar att det är nödvändigt för myndigheterna att samverka för att de ska kunna utföra sina åtaganden effektivt och med god kvalitet (Axelsson & Bihari Axelsson, 2013; Danermark & Kullberg, 1999; Hasson, Andersson, & Bejerholm, 2011).

Arbetsmarknadstorget i Sundsvall är ett samverkansprojekt där ingående parter är Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Socialtjänsten, Förvaltningen för arbetsmarknad, vuxenutbildning och integration (Favi) och Landstinget Västernorrland. Vid Arbetsmarknadstorget arbetar olika personalkategorier från de ingående aktörerna under samma tak gemensamt med stöd och insatser. Inom arbetsmarknadsområdet benämns arbetsmodellen som ”one-stop-shop” eller ”En gemensam ingång” (SKL, 2016). Arbetsmodellen har genomförts både nationellt och internationellt. I Sverige finns liknande Arbetsmarknadstorg bland annat i Stockholm och Umeå (Dahlberg, 2013; Grape & Ineland, 2012).

Utvecklingen av Arbetsmarknadstorget för unga i Sundsvalls kommun föregicks av en förstudie som påbörjades i augusti 2012. Förstudien gav exempel på befintliga, välfungerande samverkansprojekt såsom Ungdomscentrum, Ungdomsrådgivningen, Ung Kraft och Mellansteget. Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan har också ett nationellt uppdrag att arbeta med Gemensam Kartläggning med syfte att klargöra det samlade behovet av rehabiliteringsinsatser för att möjliggöra för den enskilde att få eller att återgå till arbete. Förstudien pekade således på att det finns goda förutsättningar för utvecklingen av Arbetsmarknadstorget för unga i Sundsvalls kommun.

Den styrgrupp som bildades med representanter från Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Sundsvalls kommun; Favi, Socialtjänsten, Landstinget Västernorrland samt Samordningsförbundet fattade beslutet att starta ett Arbetsmarknadstorg för unga (Larsson, 2015) och gav FoU Västernorrland uppdraget att följeforska projektet under en treårsperiod med fokus på analys av framgångs- och misslyckandefaktorer rörande utvecklingen av samverkan mellan de ingående aktörerna. I denna rapport redogörs resultaten för följeforskningsuppdraget.

Rapporten börjar med ett avsnitt som kallas kunskapsöversikt då den sätter den teoretiska ramen för utvärderingen. Därefter beskrivs syftet med rapporten och vilka metoder som använts för att besvara syftet. Under rubriken Arbetsmarknadstorget ges en kort beskrivning av projektets effekt- och projektmål, tillgängliga personella resurser samt organisation för styrning av projektet. I resultatet besvaras syftet med utvärderingen: att analysera möjliga vinster/effekter av ett Arbetsmarknadstorg för individ, verksamhetsområde och inblandade organisationer/myndigheter med fokus på analys av framgångs- och riskfaktorer rörande utvecklingen av samverkan mellan de ingående aktörerna. Under diskussionen lyfts de centrala delarna av resultatet med stöd av den teoretiska ramen. Slutligen finns ett avsnitt med avslutande reflektioner som visar på framgångsfaktorer och utvecklingsområden.

KUNSKAPSÖVERSIKT

Den arbetsmarknadspolitiska diskursen

Arbetslinjen är en tydlig politisk riktning som har en ambition om att alla medborgare ska förvärvsarbeta utifrån sin förmåga och därigenom bidra till den gemensamma finansieringen av välfärden (Piippola, 2010). Arbetslinjen betonar ”rätt till arbete” och att minska andelen som står utanför arbetsmarknaden (Aronsson et al., 2012). Detta innebär ett fokus på aktiva insatser istället för passiva utbetalningar för sjukskrivna där arbetslivsinriktad rehabilitering blivit allt viktigare (Vahlne Westerhäll, Bergroth, & Ekholm, 2009). Det har även blivit allt viktigare att satsa på aktiva insatser riktade till personer som är arbetslösa, det är ett led i den s.k. aktiveringspolitiken (Johansson, 2006). Detta är den diskurs flera åtgärder inom arbetsmarknadsområdet utgår från och som anger riktningen för åtgärder och insatser som Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Socialtjänst och i vissa fall även Hälso- och sjukvård ska bedriva. För att uppnå arbetslinjens syfte måste ibland dessa aktörer samverka.

Den arbetsmarknadspolitiska diskursen påverkas i hög grad av de nyliberala strömningarna som råder i Sverige. Dessa strömningar härrör från början av 1990-talet då regeringen introducerade nyliberala reformer. Kulturgeografen David Harvey definierar nyliberalismen *som en politisk teori om ekonomiska praktiker som förutsätter att det mänskliga välbefinnandet maximalt förbättras genom att människors entreprenöriella förmågor frigörs* (Fahlgren, Mulinari, & Sjöstedt Landén, 2016, s.8). I den nyliberalistiska andan är det marknaden som styr samhällets organisering i såväl ekonomiska termer som fri konkurrens. Där det inte funnits någon naturlig marknad (exempelvis inom vård, utbildning, välfärd) har statens roll varit att möjliggöra detta genom statliga medel. De nyliberalistiska tongångarna har också inneburit en ansvarsförskjutning, från välfärdssamhället eller andra kollektiva grupper till den enskilda individen som förväntas kunna vara en entreprenör som gör egna aktiva fria val och ordnar det bästa för sig själv (Fahlgren et al., 2016). Varje enskild individ ”är sin egen lyckas smed”.

Denna utveckling har också påverkat förhållandena på arbetsmarknaden. Idag är den ekonomiska drivkraften stark, framförallt inom industrin där företagen förväntar sig en hög ekonomisk avkastning. Denna utveckling återfinns även inom tjänstesektorn, men är dock inte lika tydlig (Olofsson, 2014; Olofsson, & Lundahl, 2013). Detta faktum sätter prägel på vilka arbeten som räknas som lönsamma och i förlängningen betyder det att arbetsgivare förväntar sig hög produktivitet hos sina anställda.

I diskursen kopplas ofta betydelsen av att som medborgare vara aktiv på arbetsmarknaden till hälsfaktorer där de som inte är aktiva på arbetsmarknaden riskerar att utveckla ohälsa. Det finns många teorier och studier som pekar på att det kan finnas ett samband mellan arbetslöshet och ohälsa, men det är dock svårt att avgöra hur det sambandet ser ut (Aronsson et al., 2012; Eliason, Lundborg, & Vikström, 2010). En del i diskursen betonar betydelsen av arbetets identitetsskapande funktion. I teorier om arbetets betydelse för människan beskrivs att arbetet bidrar till att skapa en identitet och självförtroende, ger social status, en möjlighet till sociala relationer, personlig utveckling samt stärker den enskildes ekonomiska förutsättningar (Folkhälsoinstitut, 2008; Vinberg, 2011; Aronsson et al., 2012).

Centrala begrepp och målgruppsdefinitioner

I den arbetsmarknadspolitiska diskursen förekommer en rad olika begrepp som syftar till att definiera målgrupper och åtgärderna/insatserna. Det är bland annat begrepp som *arbetsförmåga*, *anställningsbarhet* och *utanförskap*. En viktig fråga är vad dessa begrepp innebär och hur de kan hänga samman? På vilket sätt påverkar arbetsmarknadens förutsättningar innebörden i begreppen? Kommer individer att placeras i olika ”kategorier” av människor erbjudas olika åtgärder beroende på vad som läggs i begreppen?

Arbetsförmåga

Ekberg (2011) redogör i sin artikel för ett antal olika sätt att se på begreppet arbetsförmåga, bl.a. att begreppet arbetsförmåga är relationellt. Det innebär att det inte enbart är en diagnos som kan avgöra arbetsförmågan, utan den måste ses utifrån den funktion en person har i en viss miljö. Arbetsförmåga kan också ses utifrån kompetens, dvs. om det finns kunskap och skicklighet i att utföra en specifik arbetsuppgift. Det brukar kallas för specifik arbetsförmåga. Den basala/generella arbetsförmågan handlar om att individen klarar av att utföra mindre kvalificerade arbeten (Ekberg, 2011), men det kan även handla om att utveckla sin självbild, copingstrategier och empowerment. Försäkringskassan bedömer *arbetsförmågan* och utreder möjligheterna till rehabilitering tillsammans med arbetsgivare och andra myndigheter. Därmed utgör begreppet kärnan i framförallt en sjukskrivnings- och rehabiliteringsprocess. De instrument som finns idag bygger på att det är en professionell som bedömer en deltagares arbetsförmåga (Ekberg, 2011). Försäkringskassans definition av arbetsförmåga innebär att individen kan ta ett; ”sådant förvärvsarbete som är normalt förekommande på arbetsmarknaden”, att arbetet kan utföras med små eller inga anpassningar (Försäkringskassan, 2012).

Anställningsbarhet

Begreppet anställningsbarhet kommer från engelskans *employability*, där fokus ligger på den enskildes möjligheter att få en anställning. Det är ett begrepp som genom tiderna haft olika innebörd beroende på hur arbetsmarknaden sett ut (Berglund & Fejes, 2009). Allvin (2006) menar att arbetsmarknaden ständigt förändras. Rörligheten på arbetsmarknaden har ökat och lönearbetet har blivit mindre standardiserat och mer individualiserat (ex. tidsbegränsade anställningar). I relation till det ställs högre krav på de enskilda individerna att vara flexibla och kunna anpassa sig. Det vill säga, arbetslösheten betraktas inte längre som en kollektiv social risk, istället är det individen som förväntas hantera risken för arbetslöshet genom att själv göra sig anställningsbar.

Anställningsbar anses den vara som *har starkt självförtroende, visar handlingskraft, tar ansvar och kan arbeta i team samt snabbt lära nya färdigheter* (Lundälv & Lindqvist, 2013). De ovan nämnda egenskaperna och karaktärsdragen relaterar till föreställningen om en idealmedborgare i dagens samhälle – ett samhälle som ofta benämns som informationssamhälle där individerna ständigt förväntas vilja ta in ny information, ständigt lära sig nytt och vara beredda på att lära om, och ständigt vara på jakt efter nya, snabbare och effektivare (IT)lösningar.

Individens värde mäts med utgångspunkt i en teknoekonomisk rationalitet där individen förväntas vara effektiv, företagsam och konkurrenskraftig (Zimic, 2014). Med andra ord, de krav som sätts på arbetstagare är inte på förhand givna utan har sin grund i idéer om hur marknadsekonomin ska vara organiserad och vad som anses vara lönsamt arbete.

Ett samhälle som är teknologiserat och kräver allt mer utbildning av sina invånare innebär att möjligheten till att självförverkligas är beroende av de meriter som krävs i ett sådant samhälle. Det innebär att de individer som inte fått de förutsättningar som krävs, marginaliseras (Bostedt et al, 2012).

Innebörden av anställningsbarhet är inte statiskt, utan påverkas av arbetsgivarnas krav, hur arbetsmarknaden ser ut och vilka individuella egenskaper som arbetsmarknadens organisering eftersträvar (Ekberg, 2011). Med bakgrund av detta kan hävdas att i dagens arbetsmarknadspolitiska diskurs ges arbetstagarna inte mycket utrymme att påverka kraven på arbetsmarknaden. En förskjutning från strukturella faktorer till individuellt ansvar sätter fokus på att det är individen som ska anpassa sig snarare än att strukturella förutsättningar ska förändras.

Målgruppen unga

Målgruppen för den nationella ungdomspolitikerna är de individer som är mellan 13 och 25 år. Trots gruppens heterogenitet definieras i propositionen *Med fokus på unga – en politik för goda levnadsvillkor, makt och inflytande* (prop. 2013/14:191, Regeringen, 2014) vissa gemensamma drag för målgruppen. Man menar att ungdomar är mer beroende av vuxna och offentlig verksamhet än äldre målgrupper. Nästan alla ungdomar genomgår grund- och gymnasieskola och för de allra flesta ungdomar är boende- och den ekonomiska situationen beroende av föräldrarnas situation. I propositionen står det också att ungdomar i arbetsför ålder är mer känsliga för ekonomiska svängningar jämfört med äldre åldersgrupper eftersom det hänger samman med att ungdomar har kortare arbetslivserfarenhet och är nya på arbetsmarknaden.

Dessa faktorer, d.v.s. obligatorisk skolgång och ungas förutsättningar att etablera sig på bostads- och arbetsmarknaden, är av strukturell karaktär. Det innebär att de yttre förutsättningarna (bostads- och arbetsmarknadens organisering och utbud) sätter ramar för och avgränsar unga personers handlingsutrymme. Samtidigt betonas just individens eget ansvar i den rådande arbetsmarknadspolitiska diskursen, det vill säga individerna förväntas ta ett eget ansvar för att bli anställningsbara (Lundälv & Lindqvist, 2013).

Kategorisering och konstruktionen av utanförskap

Genom användningen av begreppet *anställningsbarhet* som en personlig risk och ett personligt ansvar artikuleras dels önskvärda beteenden och roller men också önskvärda positioner för samhällsmedborgare. En önskvärd position definieras som motsatsen till en ”icke-önskvärd” position. I en nyliberal arbetsmarknadspolitisk diskurs används begreppet *utanförskap* som benämning på någonting icke önskvärd. Utanförskap knyts främst till individens delaktighet på arbetsmarknaden. Att befinna sig ”långt från arbetsmarknaden” används synonymt med begreppet utanförskap och utanförskap kopplas samman med *bidragsberoende* och *passivitet* där *aktivering* ses som lösningen på passivisering (Lundälv & Lindqvist, 2013). Det signalerar ett individuellt ansvar ”att vara aktiv” och aktivitet till skillnad från passivitet betraktas som det rätta sättet att vara en medborgare.

Aktivitet och passivitet betraktas som självvalt, det vill säga att det är upp till individen om hon vill vara aktiv och befinna sig i ”innanförskap” eller vara passiv och befinna sig i ”utanförskap”. Begreppet utanförskap ger också intryck av att det är en position som är statisk och platsbestämd. Användningen av uttryck så som ”långt ifrån” arbetsmarknaden och att ”nära sig” arbetsmarknaden ge sken av att arbetsmarknaden är stabil när den i själva verket är ganska föränderlig (Bostedt et al, 2012).

Parallellt med detta definieras sammansättningen av individer som betraktas vara i utanförskap genom exempelvis kvantitativa definitioner som utgår från samlad statistik (Bostedt et al, 2012). Utifrån det beskrivs sammansättningen med hjälp av kategorier. Arbetsförmedlingen beskriver i en arbetsmarknadsrapport från 2015:

Till de grupper som står långt från arbetsmarknaden räknas personer med en förgymnasial utbildning, äldre (55-64 år), utomeuropeiskt födda och personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga (Arbetsförmedlingen, 2015).

Citatet ovan pekar ut grupper av individer som anses stå ”långt från arbetsmarknaden” och som anses utgöra en slags problembild i samhället. Det finns en risk med detta, nämligen att de individer som råkar vara i åldersgruppen 55-64 år eller är födda utanför Norden, på förhand döms ut och stämpas/kategoriseras som ”problemgrupper”.

Kategorier är per definition förenklingar och används för att klassificera och beskriva en, i själva verket, komplex verklighet. Kategorier är aldrig neutrala utan bör förstås som konstruktioner som alltid innebär gränsdragningar, maktpositionering och meningsskapande. Varje kategoriseringsprocess är i någon mån institutionaliserad och har en politisk/ideologisk koppling (Jenkins, 2000).

Kategorisering och användning av kategorier är förvisso oundvikligt. Utan klassifikationssystem och kategorisering skulle det vara omöjligt att skapa förståelse och gemenskap. Däremot finns det anledning att kritiskt förhålla sig till flitigt använda, förgivet tagna kategorier. I vissa fall kan användningen av kategorier leda till att slutsatser, fördomar och attityder används gentemot dem som blir kategoriserade, vilket kan leda till att specifika karaktärsdrag, egenskaper eller problembeskrivningar tillskrivs de individer som råkar tillhöra en kategori. Dessa tillstånd, egenskaper eller problem behöver emellertid inte alls motsvara den enskilda individens upplevda erfarenheter (Jenkins, 2000).

I avsnittet *Målgruppen unga* diskuteras hur ungdomar definieras som kategori i den nationella ungdomspolitik. *Ungdom* är en kategorisering avgränsad utifrån variabeln ålder, men kategorin innebär inte enbart att individer delas in i åldersgrupper. Kategorin ungdom associeras ofta till föreställningar om framtiden och föreställningar om förändring (Zimic, in press).

Ungdom som kategori används både för att uppmana samhällets institutioner till förändring (exempelvis att skolan och arbetsgivare ska anpassa sina verksamheter till att möta den unga internetgenerationen (Zimic, 2014) samtidigt som ungdomsarbetslöshet lyfts fram som ett samhällsproblem och där man menar att ungdomsarbetslöshet kan leda till ett långvarigt utanförskap

(Regnér & Söderström, 2015). Med andra ord, kategorin ungdom används för att driva arbetsmarknadens utveckling i riktning mot att bli mer teknologiserat, med argumentet att det är de unga som ställer dessa krav. Samtidigt uppmärksammas ungdomsarbetslöshet som ett växande samhällsproblem där just ett allt mer teknologisk samhälle ställer allt högre krav på att arbetstagarna ska utbilda sig, vilja lära sig och vilja producera kunskaper eller tjänster som anses vara stoffet i en kunskapsbaserad ekonomi. I dessa uppenbara motsägelser i argumenten är det tydligt att det inte är ungdomarna själva som sätter agendan, utan snarare att ungdomar används som medel för styrning eller blir föremål för arbetsmarknadspolitiska åtgärder. Det är också tydligt att det enbart är vissa ungdomar (de som har goda materiella och sociala förutsättningar) som räknas in i definitionen av ”goda medborgare”.

Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering identifierar grupper av unga som har svårast att etablera sig på arbetsmarknaden. De menar att unga med funktionsnedsättningar, unga utan slutbetyg från gymnasiet och unga med utländsk bakgrund är överrepresenterade bland de inskrivna på Arbetsförmedlingen (Engdahl & Forslund, 2015). Dessa kategorier får inte tolkas som att de på förhand bestämmer/determinerar utfallet för individer som råkar tillhöra dessa kategorier. Det finns en risk att dra för långtgående slutsatser om vem dessa ungdomar är och vad de har för behov (Bostedt et al, 2012). Ändå utformas verksamheter och praktiker just utifrån förgivet tagna sanningar om individer som råkar tillhöra dessa kategorier. I IFAUs rapport *Tidiga insatser för arbetsökande med hög risk för långtidsarbetslöshet* (Regnér & Söderström, 2015) definieras särskilda kriterier för vilka individer som får ta del av tidiga insatser:

Ungdomar (under 25 år) erbjuds enbart tidiga insatser om de uppfyller något av följande kriterier: (i) har ofullständiga gymnasiebetyg, (ii) har haft kontakt med andra myndigheter i ärenden som bedöms påverka arbetsförutsättningarna eller (iii) har misstänkt ohälsa som bedöms påverka förutsättningarna att få ett arbete (Regnér et al., 2015).

I diskussionen i denna rapport kommer vi att återkomma till kategorisering då vi diskuterar verksamhetens målgruppsbeskrivning. Här vill vi poängtera att *utanförskap* inte ska betraktas som en statisk och självvald position. Det är rådande normer och hegemoniska diskurser som sätter ramar för vad som betraktas som ett utanförskap.

Inom samhällsvetenskapen används begrepp så som *ojämlikhet*, *risk*, *utsatt*, *het*, *marginalisering* och *exkludering* för att benämna, förstå och studera processer, mekanismer och strukturer som är verksamma och som spelar roll för människors handlingsutrymme. Begrepp så som *marginalisering* och *etablering* kan nyansera diskussionen och sätter fokus på en **process** snarare

än ett tillstånd i relation till individers delaktighet i arbetslivet. Ett sätt är således att beskriva faktorer som försvårar och faktorer som underlättar en etablering i arbetslivet (Bostedt et al, 2012). En del av dessa faktorer är av strukturell karaktär, så som utbildningssystemets organisering och struktur.

I Ungdomsstyrelsens rapport *Att förstå utsatthet. En studie om utsatthetens villkor, erfaren utsatthet och fritid i ungas liv*, skriver Trondman (2008) att utsatthetens villkor analytiskt kan förstås utifrån materiella/ekonomiska villkor, familjevillkor, samhällslivets villkor samt hälsovillkor. Dessa är dock inte detsamma som att erfara utsatthet. Det vill säga, även om individer formas av de villkor som omger dem så är det också viktigt att betona att riskfyllda villkor inte måste leda till erfaren utsatthet. Erfaren utsatthet handlar bland annat om individens självbild, självkänsla, tillit till sin egen förmåga, social oro, det psykosociala måendet och syn på framtiden (Trondman, 2008).

I resultaten av deltagarintervjuerna kommer vi att redogöra för deltagarnas berättelser om hur deras livssituation har sett ut innan de kom i kontakt med Arbetsmarknadstorget samt hur de beskriver sin livssituation idag och den förändring som har skett tack vare deltagandet i Arbetsmarknadstorget. För att förstå deltagarnas förändring är det viktigt att synliggöra vilken typ av utsatthet deltagarna beskriver.

Aktörer, roller & uppdrag

Det fragmenterade och specialiserade välfärdssystemet medför att personer som har komplexa behov där olika aktörer involveras ”faller mellan stolarna”, eller att de insatser som ges inte hänger samman, kanske rent av motverkar varandra. För att undvika detta behöver aktörerna samverka.

Axelsson & Bihari Axelsson (2013) beskriver samverkan som ”välfärdsstatens nya arbetsform”. De aktörer som ofta kommer i fråga för samverkan är Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, kommun och landsting. Dessa aktörer styrs på olika nivåer där det är staten som styr Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Varje kommun har genom det kommunala självstyret mandat att själv avgöra inriktning och mål med sin verksamhet. Detsamma gäller för landstinget, skillnaden är att det sker regionalt. Axelsson & Bihari Axelsson (2013) menar att de olika myndigheterna har olika sätt att legitimera sin verksamhet, olika arbetsformer och sätt att fatta beslut. Detta är viktigt att beakta i olika samverkansformer.

Arbetsförmedlingens uppdrag enligt förordning (2007:1030) med instruktion för Arbetsförmedlingen

Det är riksdagen som fattar beslut om mål och inriktning av arbetsmarknadspolitiken. Arbetsmarknadsdepartementet har ansvar för frågor som rör arbetsmarknads – och integrationspolitik. Arbetsmarknadsdepartementet utfärdar årligen Arbetsförmedlingens regleringsbrev utifrån direktiv som fattats av riksdagen (Andersson, 2011).

Arbetsförmedlingen agerar utifrån en ”anställningsbarhetslogik”. Deras uppdrag utgår från att matcha arbetssökande mot ett ledigt arbete eller genom att öka motivationen och/eller kompetensen hos den arbetssökande. Detta finns beskrivet i Förordning (2007:1030) med instruktion för Arbetsförmedlingen (SFS, 2007:1030). Arbetsförmedlingen ska enligt förordningen föra samman dem som söker arbete med dem som söker arbetskraft, prioritera de som befinner sig ”långt från arbetsmarknaden” och bidra till att stadigvarande öka sysselsättningen på lång sikt. Arbetsförmedlingen ska samverka med andra aktörer för att resurserna inom rehabiliteringsområdet skall nyttjas effektivt. Arbetsförmedlingen ska samverka med Försäkringskassan, landstinget och kommunen för att stödja personer med olika svårigheter att ta sig in på arbetsmarknaden. År 2012 fick Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan ett uppdrag i sina regleringsbrev att utvärdera samarbetet rörande rehabilitering. Resultatet av detta utmynnade i ”Det förstärkta samarbetet”. Det innehåller två delar, *gemensam kartläggning* och *aktiva insatser*. I regleringsbrevet för 2014 och 2015 framgår att Arbetsförmedlingen särskilt ska stödja unga med aktivitetsersättning i uppdraget om det förstärkta samarbetet. Utifrån regleringsbrevet för 2016 ska Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan *i samarbete vidta insatser som förkortar tiden i sjukförsäkringen samt medför att den som är sjukskriven eller uppbär aktivitetsersättning utvecklar eller återfår arbetsförmågan och därmed kan återgå i, eller få ett arbete. Insatserna ska ske så tidigt som möjligt för de personer som bedöms ha behov av aktiva rehabiliteringsinsatser.*

Arbetsförmedlingen har arbetsförmedlare och specialister att tillgå för att klargöra den enskildes arbetsförutsättningar, erbjuda vägledning och vid behov anpassa individens arbetssituation. Arbetsförmedlingen har även en rad olika insatser att erbjuda såsom arbetsmarknadsutbildningar, möjlighet till arbetsträning, arbetsprövning, olika former av bidragsanställningar, SIUS, utbildningskontrakt, traineejobb etc.

Försäkringskassans uppdrag enligt Socialförsäkringsbalken (2010:110)

Försäkringskassan styrs genom Socialförsäkringsbalken (SFS, 2010:110) och ansvarar för förmåner såsom bl.a. barnbidrag, bostadsbidrag, föräldraförsäkring och sjukförsäkring. De regler som gäller sjukförsäkringen finns under avdelning C ”Förmåner vid sjukdom eller arbetskada”. Axelsson & Bihari Axelsson (2013) menar att Försäkringskassan tillämpar en *socialrättslig logik*, vilket innebär att de ska tillämpa sociallagstiftningen genom att pröva rätten till sjukpenning, aktivitetsersättning och sjukersättning. Försäkringskassan bedömer *arbetsförmåga* och utreder möjligheterna till rehabilitering tillsammans med arbetsgivare och andra myndigheter. Försäkringskassans definition av arbetsförmåga innebär; ”*sådant förvärvsarbete som är normalt förekommande på arbetsmarknaden*”, att arbetet kan utföras med små eller inga anpassningar.

Försäkringskassan ska i sitt uppdrag verka för att rehabiliterande och aktiverande insatser kommer till stånd. Myndigheten ska identifiera behov av samordning mellan olika aktörer och samordna dessa. Försäkringskassan ska också stötta individen i kontakterna med andra aktörer. Försäkringskassan ska erbjuda de personer som uppbär aktivitetsersättning stöd i att finna aktiverande insatser och skapa förutsättningar för den försäkrade att delta i dessa aktiviteter genom att exempelvis bevilja ersättning till den enskilde. Socialförsäkringsutskottet påtalade i sitt betänkande att Försäkringskassan ska främja aktivitet. Försäkringskassan är skyldig att erbjuda den försäkrade att delta i olika aktiviteter i syfte att öka sin funktions- och arbetsförmåga (Riksrevisionen, 2015). Utifrån regleringsbrevet för 2016 ska Försäkringskassan, i likhet med Arbetsförmedlingen gemensamt, *i samarbete vidta insatser som förkortar tiden i sjukförsäkringen samt medför att den som är sjukskriven eller uppbär aktivitetsersättning utvecklar eller återfår arbetsförmågan och därmed kan återgå i, eller få ett arbete. Insatserna ska ske så tidigt som möjligt för de personer som bedöms ha behov av aktiva rehabiliteringsinsatser.*

Socialtjänstens uppdrag enligt Socialtjänstlagen (2001:453)

Socialtjänstlagen (SFS, 2001:453) reglerar ansvaret och uppdraget för den nämnd och förvaltning som bedriver socialtjänst inom en kommun. Socialtjänsten ska enligt lagen främja människors ekonomiska och sociala trygghet, främja jämlika levnadsvillkor och främja aktivt deltagande i samhällslivet. Utifrån socialtjänstlagen (SFS, 2001:453) har kommunen det yttersta ansvaret för att de som bor i kommunen får det stöd och den hjälp som de behöver.

Socialtjänsten rymmer flera ansvarsområden såsom försörjningsstöd, insatser till barn & unga, personer med missbruk & beroendeproblematik, Personer med funktionsnedsättningar (begåvningsmässiga, psykiska, fysiska funktionshinder) samt äldre (äldreomsorg). Socialtjänsten ansvarar för den *sociala rehabiliteringen* såsom boende, psykosocial behandling av alkohol & drogmissbruk samt sysselsättning. Kommunerna erbjuder sysselsättning i form av daglig verksamhet som kan beviljas utifrån såväl Socialtjänstlagen (SFS, 2001:453) och Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (SFS, 1993:387). I slutet av 1990-talet skedde en förändring i Socialtjänstlagen vilket gjorde det möjligt för socialtjänsten att kräva deltagande i kompetenshöjande insatser i syfte att minska behovet av försörjningsstöd (Olofsson & Wadensjö, 2009).

Lagrummet finns i Socialtjänstlag (SFS, 2001:453) (4 kap. 4§). Det innebär att den enskilde kan bli anvisad att delta i praktik eller i andra kompetenshöjande åtgärder i syfte att underlätta inträde på arbetsmarknaden. Lagstiftarens intention var att de insatser som ges ska bidra till att höja den enskildes kompetens för att öka den enskildes möjligheter att få ett arbete på arbetsmarknaden (Regeringen, 2011).

Kommunerna har inget formellt arbetsmarknadspolitiskt uppdrag, men i praktiken tar kommunerna ett stort ansvar. Det finns flera förklaringar till detta. En förklaring handlar om att kommunernas ekonomi inte gynnas av hög arbetslöshet, dels i form av minskade skatteintäkter, men även att andelen som lever på försörjningsstöd ökar (Andersson, 2011).

Sundsvalls kommun

Kommunfullmäktige i Sundsvalls kommun har i sin Mål- och resursplan pekat ut den växande arbetslösheten i kommunen som ett viktigt område att sätta fokus på. Målet är att fler personer ska kunna försörja sig själv genom eget arbete. För att nå målet betonas betydelsen av att arbeta förebyggande och rusta människor för att de ska kunna ta tillvara på dagens och framtidens arbete. Ytterligare en viktig faktor som pekas ut för att nå målet är betydelsen av att skapa förutsättningar för det lokala näringslivet. Socialnämnden har brutit ner målet till sitt verksamhetsområde på följande sätt:

Socialnämnden ska verka för att människor i kommunen ges ökade möjligheter till självständighet och oberoende med egen försörjning. I Sundsvalls kommun har nämnden för Arbetsmarknad, Vuxenutbildning och Integration (Navi) ansvar för kommunala arbetsmarknadspolitiska insatser samt vuxenutbildning. Navi innehar bl.a. funktionen som arbetslöshetsnämnd enligt Lag (1944:475) om arbetslöshetsnämnd (SFS 1944:475). Under nämnden ligger Förvaltningen för Arbetsmarknad, Vuxenutbildning och Integration (Favi) som är utförare och har uppdraget att i samarbete med Socialtjänsten

arbeta med de kompetenshöjande insatser som personer med försörjningsstöd kan hänvisas till. Inom Favi finns också verksamheter som riktar sig till en vidare målgrupp än till de personer som uppbär försörjningsstöd. Dessa verksamheter bedrivs i samverkan med andra aktörer.

Landstingets uppdrag enligt Hälso- och sjukvårdslagen (1982:763)

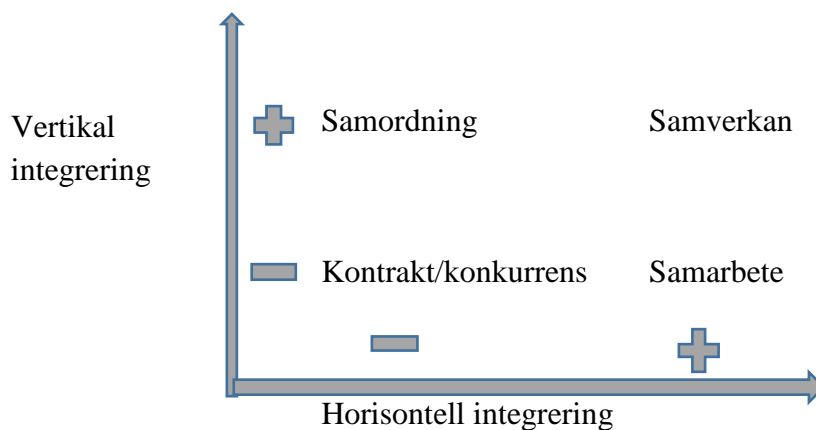
Hälso- och sjukvården styrs regionalt, av landsting eller regioner. Hälso- och sjukvården lyder under Hälso- och sjukvårdslagen, (SFS, 1982:763). Det övergripande målet för hälso- och sjukvården är att arbeta för ”en god hälsa och en vård på lika villkor för hela befolkningen”. Hälso- och sjukvårdslagen är en ramlag som innebär att vårdgivaren har möjlighet att utforma vården utifrån lokala förutsättningar. Kravet är dock att det ska vara ”god vård” vilket innebär att den vård som ges ska vara av god kvalitet. Vården ska vara lättillgänglig och det är viktigt att visa respekt för patientens självbestämmande och integritet.

All behandling ska ske i enlighet med vetenskap och beprövad erfarenhet. (Axelsson & Bihari Axelsson, 2013) menar att hälso- och sjukvården i och med detta tillämpar en *medicinsk logik*.

Samverkan, samordning & samarbete

Eftersom det svenska välfärdsystemet är differentierat där aktörer erbjuder olika typer av insatser behöver dessa integreras (Nordström, 2016). Litteraturen beskriver att integreringen sker i två olika riktningar, vertikal integrering och horisontell integrering (Axelsson & Bihari Axelsson, 2013). Den vertikala integreringen ligger på den organisatoriska nivån och utgörs av organisationsfrågor, resurser, budget, ledning, styrning, uppföljning, implementerade samverkansavtal och ledningens samsyn kring samverkan på en interorganisatorisk nivå (Nilsson-Lundmark & Nilsson, 2009; Nordström, 2016). Den horisontella integreringen ligger på den personliga nivån och utgörs i hög utsträckning av hur olika professioner på såväl medarbetarnivå som chefsnivå hanterar de mål och intentioner som satts upp, exempelvis på vilket sätt den involverade personalen hittar former för samarbete i det praktiska arbetet. Samarbetet präglas av de relationer som skapas mellan personal, vilka gemensamma rutiner och metoder som upprättas (Nilsson-Lundmark & Nilsson, 2009; Nordström, 2016). Det som förenar dessa båda perspektiv är att de måste bygga på en gemensam värdegrund kring frågor som synsätt, människosyn, etik m.m. (Nilsson-Lundmark & Nilsson, 2009).

Figuren nedan illustrerar en teoretisk förklaringsmodell för samverkan. En hög grad av vertikal integrering och hög grad av horisontell integrering innebär samverkan. En låg grad av horisontell integrering och en hög grad av vertikal integrering innebär samordning. Figuren illustrerar även att en hög grad av horisontell integrering och en låg grad av vertikal integrering innebär samarbete. Låg grad av både den vertikala integreringen och den horisontella integreringen liknar konkurrens som finns på den fria marknaden. Det finns ingen kontakt mellan parterna och integrering sker genom kontrakt som mellan köpare och säljare på den fria marknaden.



Figur 1. Utifrån Axelsson & Bihari Axelsson (2013) & Nordström (2016).

Effekter och utmaningar i samverkansorganisationer

Aktörernas olika roller och uppdrag utmanas när de ska samverka. Det ställer stora krav på de ingående aktörerna. Det innebär ofta att aktörerna måste anpassa sig mer till varandra och gå utanför de egna byråkratiska ramarna. Omförhandlingar sker när nya sociala praktiker upprättas och nya gränsdragningar görs kring roller, uppdrag och syn på klienter. Dessa utmaningar ligger såväl på verksamhets- som på strukturell nivå (Danermark, 2000).

Positiva effekter som en följd av samverkan

När de samverkande aktörerna får till stånd en fungerande samverkan finns flera vinster på såväl individnivå som organisationsnivå. Studier har visat att på individnivån bidrar en god samverkan till ökad livskvalitet för den enskilde. En god samverkan bidrar och till att en individuell process med realistiska mål skapas, dessutom kommer processen igång fortare och den enskilde får rätt insatser vid rätt tidpunkt där insatserna stödjer och matchar varandra. Glappen mellan olika insatser minskar också. Studier har visat att på organisationsnivån är de positiva effekterna av god samverkan en ökad professionalitet där det sker en fördjupning av personalens egen kompetens samt en kunskapsfördjupning om andras verksamhetsområden. Samverkan

främjar också kreativitet och utveckling av nya arbetsmetoder vad gäller insatser och det ökar intresset för att skapa långsiktiga lösningar och resultat. Att samverka medför besparingar till följd av effektivare resursutnyttjande, mer för varje skattekrona (Danermark & Kullberg, 1999).

Utmaningar i samverkansorganisationer

När olika aktörer ska samverka finns en rad faktorer att både reflektera och ta hänsyn till. Dessa faktorer ligger på såväl operativ nivå som organisationsnivå. En av utmaningarna för samarbete i samverkan på den operativa nivån är att olika professioner har olika kulturer och ibland också tillskrivs olika status. Samverkan utvecklas bäst när personal från olika organisationer upplever sig ha en jämbördig ställning. Samarbetet mellan personalkategorier kan också innebära utmaningar om samverkan betraktas som en ”extra-uppgift” och inte integreras i de ordinarie arbetsuppgifterna. Samarbetet bör betraktas som en aktiv process som kräver engagemang och deltagande. Väl fungerande samarbete mellan personalkategorier innebär att nya plattformar, gemenskaper och arbetsformer växer fram.

På organisationsnivån är det ofta de *strukturella faktorerna* som har störst påverkan på samverkan (Axelsson & Bihari Axelsson, 2013; Danermark, 2004). Danermark & Kullberg (1999) menar att utmaningarna uppstår när:

- målen är vagt formulerade
- det finns olika kunskapstraditioner
- där professionella mål kolliderar
- det finns skilda etiska praxis
- det är dålig samordning
- det finns olika ekonomiska intressen
- det finns skilda organisatoriska strukturer
- det råder en oklar ansvarsfördelning
- det råder en asymmetrisk relation mellan de samverkande parterna
- det är hög personalomsättning samt hög arbetsbelastning

Axelsson & Bihari Axelsson (2013) menar att de olika lagstiftningarna och reglementen påverkar samverkansformerna i hög grad, men att det även finns andra faktorer så som ekonomiska restriktioner och politiska direktiv. (Socialstyrelsen, 2008) pekar också på att det finns administrativa gränsdragningar som exempelvis regler kring sekretess och aktörernas olika administrativa system. Ytterligare en utmaning i samverkan som har identifierats är att varje organisation har ettårs budget. Detta kan medföra till svårigheter att bygga långsiktighet för samverkan kring olika målgrupper (Socialstyrelsen, 2008).

Andra utmaningar handlar om att bygga en lagom stor samverkansorganisation. Om organisationen blir allt för stor finns risk att det utvecklas en byråkrati. Forskning har visat att byråkratiska organisationer delar upp sin verksamhet i specialiserade avdelningar. Dessa tenderar att bli egna självstyrande enheter med gränser gentemot andra enheter (Axelsson & Bihari Axelsson, 2013). Cheferna i de olika organisationerna som ska samverka har en betydelsefull roll att förmedla att samverkan är viktigt (Socialstyrelsen, 2008).

Ytterligare en faktor som sällan lyfts fram är makt, där olika myndigheter kan inneha olika makt och det påverkar samverkan. Det kan handla om sådant som inflytande, delaktighet, kontroll, autonomi och handlingsutrymme. Det handlar även om de ingående samverkanspartnernas ansvarsgränser och de egna organisationernas gränsdragningar (Danermark, 2004).

Viktiga utgångspunkter för samverkansprojekt

Samverkande aktörer kan ha olika motiv för samverkan. Dessa är viktiga att synliggöra inledningsvis för att lägga grunden för en god utveckling av samverkan. Socialstyrelsen beskriver fyra olika motiv för samverkan, bl.a. att underlätta för enskilda personer att hitta rätt insats och minimera risken för att falla mellan stolarna- ett *etiskt motiv*. Ett annat perspektiv utgår från ett *verksamhetsmotiv*, där en aktör ser att det inte är möjligt att lösa ett problem på egen hand. Ytterligare ett motiv utgår från en tanke om *effektivitet*, att skapa förutsättningar för den enskilde till förändring i livet till lägre kostnader. Ett fjärde motiv handlar om *kunskap*, att olika personalkategorier möts och tar till vara på varandras kunskaper och skapar förståelse för varandras yrkesområden (Socialstyrelsen, 2008).

För att lyckas med samverkan betonas betydelsen av att innan starten ha diskuterat mål, principer, förhållningssätt och den egna organisationens ansvarsgränser. Syftet är att skapa en gemensam utgångspunkt och gemensamma referensramar (Danermark & Kullberg, 1999). Axelsson & Bihari Axelsson (2013) menar att det är viktigt att de samverkande organisationerna lär känna varandras organisationer, varandras uppdrag och kompetens, samt hur de kan komplettera varandra i samverkansarbetet. Det är av betydelse att varje organisation kan se sin egen organisation i förhållande till andra organisationer. Det måste finnas en beredskap för att kompromissa och ge upp vissa delar av sina organisatoriska eller professionella revir till förmån för bättre helhetslösningar.

På individnivå är det viktigt att reflektera över och hitta strategier för att undvika att myndigheterna får ett övertag och hur den enskilde kan påverka och involveras i sin egen process. Det är också viktigt att se till att myndigheterna enbart får den information som är relevant för det mål som samverkan sker kring (Socialstyrelsen, 2008).

Processer i utvecklingen av samverkansformer

Alla professioner och organisationer har egna kulturer, attityder, beteenden och värderingar och det kan upplevas som påfrestande process att hitta ett gemensamt synsätt. (Axelsson & Bihari Axelsson, 2013) beskriver processen i fyra faser; *forming*, *storming*, *norming* och *performing*. I den första fasen, *forming* träffas de olika personalkategorierna och börjar lära känna varandra där varje person visar upp sina positiva sidor. I den första fasen sätts gemensamma mål upp. Den andra fasen, *storming* uppkommer oenighet och konflikter kring olika intressen som exempelvis målet med verksamheten. Dessa härrör från organisationernas olika synsätt, värderingar och perspektiv. När konflikter och oenighet löses kommer nästa fas, *norming*, där de samverkande parterna kommit överens om gemensamma mål och utvecklar samsyn kring värderingar, synsätt och förhållningssätt. De samverkande parterna ser hur de kan använda varandras kompetens och resurser på ett fördelaktigt vis. Den sista fasen, *performing*, innebär att samverkan fungerar över såväl professionella som organisatoriska gränser. De samverkande parterna har fokus på att gemensamt utföra det som krävs för att nå de gemensamma målen. Denna process är dock inte linjär, utan snarare kan den beskrivas som en process som går fram och tillbaka i de olika faserna.

Aktörernas samverkansansvar för gruppen ungdomar

I den nationella ungdomspolitiken (Regeringen, 2014), definieras ungdomsperspektivet som ett verktyg för att främja en utveckling mot målet om att alla ungdomar ska ha goda levnadsvillkor, makt att forma sina liv och inflytande över samhällsutvecklingen. Politiskt är ungdomsperspektivet normativt på så vis att det finns tydliga utgångspunkter – ungdomsperspektivet ska säkerställa att ungdomar erhåller de mänskliga rättigheterna så som de uttrycks i grundlagarna och i Sveriges konventionsåtaganden på området (bl.a. Barnkonventionen). Det framgår också att alla statliga beslut och insatser som riktar sig till unga samt alla offentliga verksamheter som har ungdomar som målgrupp ska tillämpa ett ungdomsperspektiv. Ungdomar ska betraktas som en mångfald individer och inte som en enhetlig grupp där alla förutsätts ha samma förutsättningar, behov och önskemål. Det innebär bland annat att ungdomar ska vara delaktiga och så långt som möjligt ha inflytande över de insatser som berör dem.

För att lyckas med detta betonas vikten av samordning mellan olika aktörer (med individens behov i centrum). Ungdomspolitiken definieras som tvärs-sektoriell. Det vill säga, ungdomspolitiken är inte ett eget politikområde. Det ska snarare bedrivas inom ramen för samtliga politikområden genom att tillämpa ett ungdomsperspektiv. Ungdomspolitiken, med ett ungdomsperspektiv som verktyg, kan beskrivas syfta till att vara kompensatorisk för de yttre, strukturella ramarna som begränsar ungdomars handlingsutrymme.

Att alla statliga beslut och all offentlig verksamhet som har unga som målgrupp ska tillämpa ett ungdomsperspektiv innebär att samtliga aktörer har ett ansvar att samordna insatser med andra aktörer så att insatserna passar den unga individens behov.

SYFTE, METOD OCH MATERIAL

Syfte

Syftet med utvärderingen var att analysera möjliga vinster/effekter av ett Arbetsmarknadstorg för individ, verksamhetsområde och inblandade organisationer/myndigheter med fokus på analys av framgångs- och riskfaktorer rörande utvecklingen av samverkan mellan de ingående aktörerna utifrån;

- Ett individperspektiv (de arbetssökandes perspektiv)
- Verksamhetsperspektiv (anställd personals perspektiv)
- Organisationsperspektiv (de samverkande myndigheternas perspektiv)

Frågeställningar

- Är Arbetsmarknadstorg ett bra sätt att arbeta på?
- Vilka för- och nackdelar kan definieras med arbetssättet?
- Vilka framgångs- och riskfaktorer kan beskrivas?

Insamling och analys av det empiriska materialet

Utvärderingen bygger på deltagande observation vid olika möten, intervjuer med deltagare, anställd personal, representanter från referensgrupp chefer, och styrgrupp samt Arbetsmarknadstorgets egen statistik. Utvärderarna har fungerat som bollplank och varit behjälpliga vid uppbygganden av ett verksamhetsuppföljningssystem och i utvecklingsprocessen med att ta fram gemensamt bedömningsinstrument för arbetsförmåga/anställningsbarhet.

Utvärderarna har deltagit vid referensgruppsmöten för anställd personal, referensgruppsmöten för chefer samt styrgruppsmöten.

Intervjuer har genomförts bland deltagare, personal och representanter ur referensgrupp chefer och styrgrupp. Inför intervjuerna skapades en intervjuguide i syfte att få en likartad struktur på alla intervjuer. Intervjuguiden hade olika teman med öppet utforskande frågor utifrån syftet. Ett informationsbrev lämnades ut till de deltagare som var intresserade av att delta i en intervju. Ett informationsbrev skickades ut till anställd personal och alla representanter i referensgrupp chefer och styrgrupp. Alla hade inte möjlighet att delta i en intervju, men intervjuerna har gjorts med personal och representanter för Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Socialtjänsten och Favi. Detta innebär att även om inte alla intervjuats, så bör alla dessa aktörers perspektiv inrymmas.

Intervjuer bland anställd personal på Arbetsmarknadstorget och representanter i dåvarande styrgrupp genomfördes under hösten 2014. Intervjuerna fokuserade på upplevelser, förväntningar och utmaningar kring Arbetsmarknadstorget. Uppföljande intervjuer genomfördes under våren 2016 med anställd personal vid Arbetsmarknadstorget, representanter från referensgrupp chefer (mellanchefer) samt representanter från ”nya” styrgruppen (högre chefer). De uppföljande intervjuerna fokuserade också på upplevelser, förväntningar och utmaningar samt hinder och framgångsfaktorer för Arbetsmarknadstorget.

Alla intervjuerna spelades in för att sedan transkriberas i löpande text. Intervjumaterialet har analyserats med inspiration av kvalitativ innehållsanalys enligt (Graneheim & Lundman, 2004). Kvalitativ innehållsanalys är en analysmetod vars tolkningsgrad ligger nära det ursprungliga materialet men kan tydliggöra textens innehåll (Graneheim & Lundman, 2004; Kvale, Brinkmann, & Torhell, 2009; Patton, 2002; Sandelowski, 2000).

ARBETSMARKNADSTORGET

Arbetsmarknadstorget i Sundsvall är ett samverkansprojekt där de ingående parterna Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Socialtjänsten, Förvaltningen för arbetsmarknad, vuxenutbildning och integration (Favi) och Landstinget Västernorrland är samlokaliserade och arbetar tillsammans för att möta unga personer som är i behov av samordnade insatser för att kunna komma ut till studier eller arbete. Inom arbetsmarknadsområdet benämns arbetsmodellen som ”one-stop-shop” eller ”En gemensam ingång” (SKL, 2016). Arbetsmodellen syftar till att utarbeta ett gemensamt synsätt samt en gemensam analys av vad målgruppen behöver - i det här fallet arbetssökande, unga personer som har kontakt med flera aktörer/myndigheter.

I detta avsnitt beskrivs enbart målgruppsdefinitionen, mål och struktur för organiseringen av Arbetsmarknadstorget.

I projektplanen beskrivs Arbetsmarknadstorgets målgrupp enligt följande kriterier:

Målgrupp:

Unga vuxna;

- 16 – 24 år som uppbär försörjningsstöd, aktivitetsstöd, utvecklingsersättning, sjukpenning eller arbetslöshetsersättning
- 19 – 29 år som uppbär aktivitetsersättning

Kriterier;

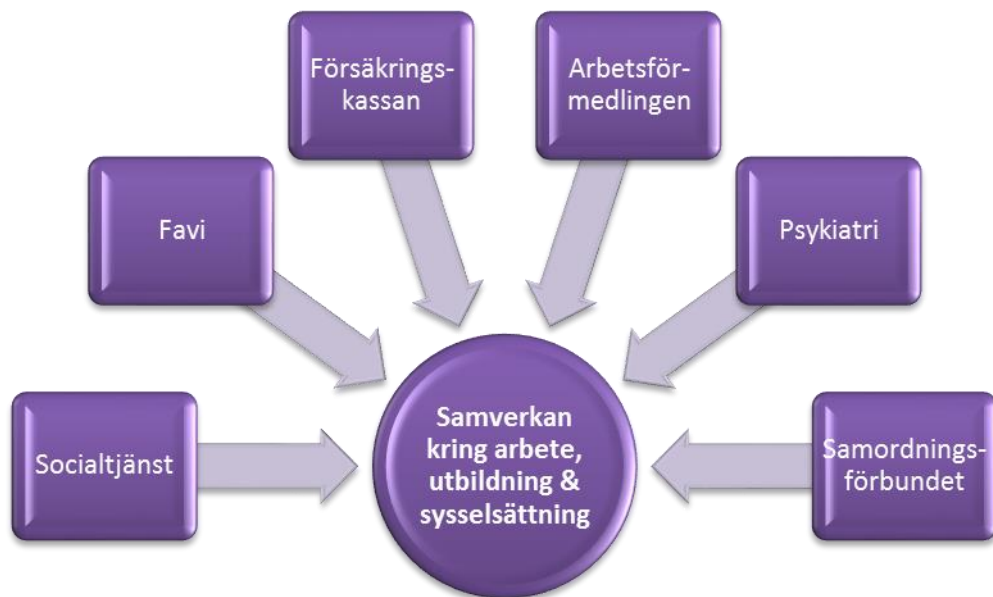
- Kontakt med minst två av de samverkande parterna
 - Socialtjänsten ekonomiskt bistånd ungdomsgruppen
 - Försäkringskassan
 - Arbetsförmedlingen
 - Favi
- Behov av samordnade insatser
- Undertecknat samtycke till att myndigheterna häver sekretessen

För att uppnå syftet med ett gemensamt synsätt kring målgruppen krävs en gemensam ledning och styrning och samverkan mellan kommun/landsting och de statliga myndigheterna (SKL, 2016).

Sundsvalls kommun har genom Favi varit projektägare och ansvarig för den operativa verksamheten. Alla ingående aktörer som har sin personal vid Arbetsmarknadstorget har också ett arbetsgivaransvar för dessa.

Styrgrupp & referensgrupp

Inledningsvis bestod styrgruppens medlemmar av ”mellanchefer” inom respektive myndighet. Vid styrgruppsmötena avhandlades enbart det som berörde projektet. Under hösten 2015 förändrades formerna för styrning och ledning av arbetsmarknadsprojekt inom kommunen. Styrgruppens medlemmar är numera de högre cheferna (kontorschef, IFO-chef etc.) från varje organisation. Det tillsattes en referensgrupp chefer som representeras av ”mellanchefer” från varje organisation. Styrgruppen träffas regelbundet, med den förändringen att flera samverkansprojekt avhandlas under mötestiden. Detsamma gäller för referensgrupp chefer.



Figur 2. Aktörer som är representerade i samverkansprojektet

Den operativa nivån - personalkategorier vid Arbetsmarknadstorget

Enligt projektplanen och det avtal som har skrivits mellan de ingående aktörerna har varje myndighet avtalat att bemanna Arbetsmarknadstorget enligt följande;

Favi

- Samordnare 100 %
- Reception/administratör 100 %
- Psykolog 100 %
- Arbetsterapeut 100 %
- Studie- och Yrkesvägledare 50 %
- Arbetskonsulent 300 %

Socialtjänsten

- Socialsekreterare & ekonomihandläggare - alla handläggare på ungdomsgruppen

Arbetsförmedlingen

- Arbetsförmedlare 150 %

Försäkringskassan

- Handläggare 100 %

Landstinget

- Ärendehandledning minst 3 timmar varannan månad

Som ett led i att besvara frågan om Arbetsmarknadstorget är ett bra sätt att arbeta på (se syfte och frågeställningar) kommer effektmålen och projektmålen att analyseras. I projektplanen är följande effekt- och projektmål definierade:

Effektmål:

- Ökad samordning mellan myndigheter
- Förenklad utredning/handläggning genom samverkan
- Förstärkt kunskapsutbyte mellan de samverkande myndigheterna på kollegial och chefsnivå
- Ökad grad av försörjning hos deltagarna
 - 40% av deltagarna ska avslutas med arbete/studier (reguljära arbetsmarknaden)
 - 25% ska avslutas till annan insats/försörjning än den de hade innan de kom till Arbetsmarknadstorget

Projektmål:

Etablera en verksamhet där personal från kommunen (Socialtjänsten & Favi), Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Landstinget arbetar tillsammans för att möta unga arbetsökande med behov av gemensamma insatser.

- Utforma ett gemensamt dokument för bedömning av arbetsför-
måga
- Utforma en gemensam handlingsplan
- Utforma/utveckla metoder för samverkan
- Utforma ett beslutsunderlag för fortsättning av projektet

RESULTAT

Ett led i att besvara syftet var att analysera projektets effektmål. Vissa effektmål är mätbara och kan redovisas med hjälp av Arbetsmarknadstorgets statistik, så som graden av försörjning hos deltagarna efter avslutad insats. Andra effektmål kan inte mätas och redovisas med hjälp av statistik. För att få kunskap och en djupare förståelse om dessa, behöver bl.a. intervjuer genomföras. Ökad samordning, förenklad utredning/handläggning och förstärkt kunskapsutbyte handlar om hur professionen, deltagarna och ledningen upplever att verksamheten hittills har fungerat. Det handlar om hur dessa personer, utifrån sina respektive roller, beskriver sina erfarenheter av att delta i Arbetsmarknadstorget. Samtliga aktörer – personal, chefer, deltagare – bidrar till att skapa och är en del i Arbetsmarknadstorgets verksamhet. Samtliga aktörer är värdefulla och gör Arbetsmarknadstorget till den verksamhet det är idag.

Större delen av empirin utgörs av intervjuerna som har genomförts under följeforskningsperioden och i detta avsnitt redovisas en sammanställning av intervjupersonernas utsagor. Citat lyfts fram för att illustrera den tolkning som utvärderarna har gjort.

Ökad grad av försörjning hos deltagare?

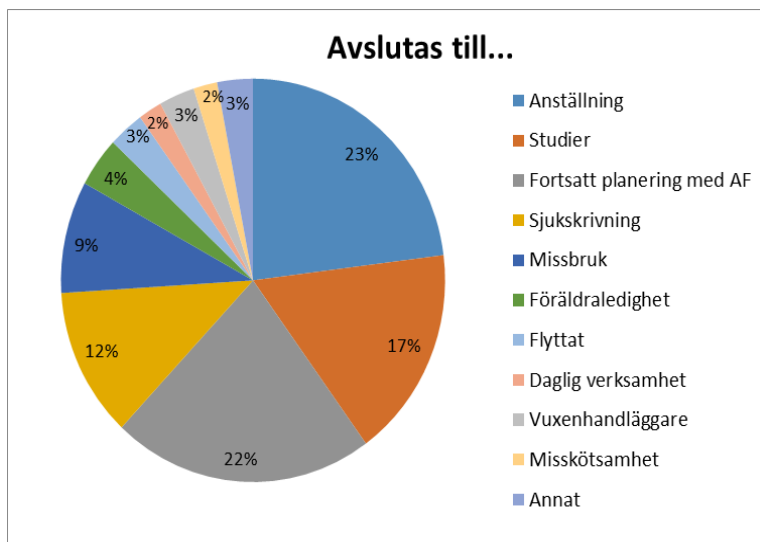
Ett av *effektmålen* var att 40 procent av deltagarna ska avslutas till studier eller arbete på den reguljära arbetsmarknaden. Arbetsmarknadstorgets egen statistik (från 2016-06-30) visade att 37 procent av deltagarna har avslutats till arbete/studier (se projektslutrapport, Brännström & Larsson, 2016).

Sedan Arbetsmarknadstorget började dokumentera information om deltagarna i april 2014 har 172 personer fram till juni 2016 avslutats på Arbetsmarknadstorget. Fram till september 2016 har ytterligare 8 deltagare registrerats som avslutade ärenden.

Av dessa 180 personer är det 41 personer, dvs. 23 procent, som har gått till anställning (25 personer har fått anställning utan statligt stöd och 16 personer har fått någon form av bidragsanställning). Ytterligare 22 procent av deltagarna har gått vidare till en fortsatt planering på Arbetsförmedlingen.

Av de deltagare som gått vidare till studier (17%) har 16 deltagare gått vidare till studier på gymnasienivå och 8 deltagare till eftergymnasiala studier. Resterande, 6 st. har börjat studera på grundskolenivå eller SFI.

Anställning	23%
Studier	17%
Fortsatt planering med AF	22%
Sjukskrivning	12%
Missbruk	9%
Föräldraledighet	4%
Flyttat	3%
Daglig verksamhet	2%
Vuxenhandläggare	3%
Misskötsamhet	2%
Annat	3%



Figur 3. Statistik från Arbetsmarknadstorgets verksamhetsuppföljningssystem 2016-09-28, Deltagaren avslutas till...

Ytterligare ett *effektmål* var att 25 procent av deltagarna skulle avslutas till annan insats/försörjning än den de hade inledningsvis. Detta mål har uppnåtts. Totalt sett är det 74 procent av deltagarna som har en annan ersättning vid avslut än när de skrevs in i projektet.

Av de personer som i någon mån hade försörjningsstöd vid inskrivning, totalt 162 st., hade enbart 39 personer (24%) försörjningsstöd när de skrevs ut. Det innebär att 76 procent av deltagarna som hade försörjningsstöd vid start har gått till en annan typ av försörjning/ersättning (se projektlutrappport, Brännström och Larsson, 2016).

Försörjningsstöd i någon mån vid inskrivning	Antal pers	i procent
Fortfarande försörjningsstöd	39	24%
Lön	39	24%
A-Kassa	31	19%
Aktivitetsersättning	15	9%
CSN	12	7%
Ingen ersättning	7	4%
Sjukpenning	5	3%
Föräldrapenning	6	4%
Aktivitetsers./Utv.ers	8	5%
Totalt antal pers med försörjningsstöd	162	

Figur 4. Statistik från Arbetsmarknadstorgets projektlutrappport (Brännström & Larsson, 2016), *Resultat av effektmål*, s. 4.

Ett av målen med Arbetsmarknadstorget är att deltagarna ska få rätt ekonomisk ersättning. Av deltagarna som inledningsvis hade försörjningsstöd är det 31 procent som har avslutats med ersättningsformen lön eller studiemedel. Det är också många (19%) som vid avslut har blivit berättigade ersättning i form av A-kassa.

I projektlutrapporten framgår att fler deltagare kommit närmare arbetsmarknaden, detta kommer att analyseras närmare i följande avsnitt.

Målgruppen

Arbetsmarknadstorget har använt sig av Socialtjänstens kategorisering för att ringa in målgruppen som verksamheten arbetar med. De som varit aktuella för Arbetsmarknadstorget var de personer som bedömdes tillhöra AM2 och AM3.

AM1 Kan finna arbete på egen hand, följer planering på AF etc.

AM2 Matchningsbar inom skälig tid, finns stödbehov

AM3 Ej matchningsbar mot arbete, stora behov av stödinsatser, utredning etc.

R1 Sjukskriven på grund av fysiska funktionshinder

R2 Sjukskriven på grund av psykiska funktionshinder

R3 Personer med erkänt, aktivt och dokumenterat missbruk

(Se projektlutrapport, Brännström och Larsson, 2016)

Arbetsmarknadstorgets egen statistik juni 2016 visade att merparten av deltagarna, 86 procent, bedömdes tillhöra gruppen AM2. Statistiken visade att flera av deltagarna hade en komplex problematik som kräver olika insatser. Mer än hälften av deltagarna hade någon form av psykisk ohälsa och/eller social problematik. Statistiken visade också att 29 procent inte hade fullständiga betyg från grundskolan. Endast 24 procent hade fullständiga betyg från gymnasieskolan (se projektlutrapport, Brännström & Larsson, 2016).

För att ytterligare ringa in den målgrupp som varit aktuell vid Arbetsmarknadstorget visade statistiken att huvuddelen (90%) av deltagarna hade haft försörjningsstöd, där 15 procent av deltagarna hade haft försörjningsstödet som komplement till utvecklingsersättning/aktivitetsstöd. En mycket liten andel (1%) har haft aktivitetsersättning och detsamma gäller för A-kassa. Cirka: 8 procent av deltagarna hade ersättning i form av utvecklingsersättning/aktivitetsstöd.

Minskat inflöde till Arbetsmarknadstorget där deltagarna har andra behov

Inledningsvis var inflödet till Arbetsmarknadstorget förhållandevis stort, men har med tiden minskat. Personalen vid Arbetsmarknadstorget upplevde att behoven hos deltagarna är betydligt mer omfattande och komplexa idag jämfört med hur deltagarnas behov upplevdes/bedömdes inledningsvis i projektet. En förklaring till detta kan vara att Arbetsmarknadstorget lyckats väl med de deltagare som var i behov av enklare insatser. I intervjuer med personal vid Arbetsmarknadstorget framkom att det har funnits mycket arbetstillfällen för ungdomar i Sundsvall, framförallt inför sommaren 2016.

Den personal som intervjuats upplevde att de deltagare som i nuläget kommer i kontakt med Arbetsmarknadstorget i hög utsträckning har behov av kontakt med hälso- och sjukvård. Dessutom uppgavs att flera av deltagarna har eller har haft alkohol- och/eller drogberoende, psykisk ohälsa och ibland en kombination av dessa. Bland deltagarna fanns också personer som har gått särskolegymnasium och som tidigare nämnt har merparten av deltagarna ofullständiga betyg från grund- och/eller gymnasieskolan.

Grupper som inte nås

I intervjuerna framkommer det att det finns grupper som inte nås idag. Konsekvensen av att merparten av deltagarna hade försörjningsstöd, blev att Arbetsförmedlingen fokuserade sina insatser på de personer som uppbar försörjningsstöd. Det är troligt att det finns andra grupper inom Arbetsförmedlingen som också tillhör Arbetsmarknadstorgets målgrupp. Det har också uppmärksamats att det finns personer som troligtvis är i behov av Arbetsmarknadstorgets insatser, men de uppbar ingen ersättning hos någon av de involverade aktörerna.

Ytterligare en grupp som inte nåts, som är en målgrupp för Arbetsmarknadstorget, är personer som uppbar aktivitetsersättning hos Försäkringskassan.

Deltagarnas erfarenheter

Som en del av följeforskningen av Arbetsmarknadstorget genomfördes intervjuer med sju deltagare. Samtalen kretsade kring planer på utbildning, arbeten som de sökt eller hoppades kunna få och hur livssituationen förändrades efter att ha fått kontakt med Arbetsmarknadstorget.

Utan att tveka beskrev ungdomarna sig själva som kunnigare, stabilare och med större tro på sig själva än någonsin tidigare i livet. De flesta uttryckte att de har gott hopp om framtiden och att de vet vilka mål de har. Den här

bilden av trygga, sociala, till synes ”anställningsbara” ungdomar, kan ställas i kontrast till den bild som ungdomarna ger av sig själva från tiden innan de fick kontakt med Arbetsmarknadstorget eller insatsen KomiJobb¹.

Tidigare – utan nätverk, utan hopp

I nästan samtliga fall hade ungdomarna haft en situation med inget eller bristfälligt nätverk. Av olika anledningar fanns ingen familj som kunde stötta och hjälpa den unge ut i vuxenlivet. Där det fanns en familj var det ofta en där arbetslöshet var vanligt. I princip alla de intervjuade har saknat den viktigaste trygghetsfaktorn - en fungerande familj.

Det här, i kombination med andra faktorer, hade gjort ungdomarna mycket vilsna. Flera hade haft en missbruksproblematik eller psykisk ohälsa. Att beskriva sin situation som ”strulig” eller att man ofta ”var låg” var inte ovanligt. Många hade ingen arbetslivserfarenhet och få hade några drömmar om hur deras yrkesliv skulle se ut.

Det är alltså en bild av vilsna ungdomar som målas upp, som inte riktigt vet vilka de är, och inte har någon nära som kan hjälpa dem att ta reda på det. Den kraft som funnits har i många fall använts destruktivt eller dövat av missbruk.

Ungdomarna själva beskriver att Arbetsmarknadstorget har gjort den stora skillnaden, och är anledningen till att de är där de är i dag. De hade lärt sig nya saker, fått utmaningar, vuxit som människor och fått hjälp att hitta en riktning för sin kraft. De upplevde att utan Arbetsmarknadstorget skulle de ha haft svårt att utvecklas, kanske mått sämre, kanske misslyckats med att hålla sig drogfria eller aldrig brutit med sitt missbruk.

Vad är det då som har gjort denna stora skillnad?

¹ KomiJobb är en kommunal arbetsmarknadsinsats riktad till personer som har försörjningsstöd. Det innebär att personen har en subventionerad anställning som kombineras med andra arbetsmarknadsinsatser.

Den viktigaste framgångsfaktorn – tron på individen

På frågan om vad som händer på Arbetsmarknadstorget som är så viktigt för utvecklingen svarar de flesta samma sak. De personer som ungdomarna träffar där *lyssnar*. Alla ungdomarna vittnade också om att de möts där de är, att personalen har engagerat sig och verkligen brytt sig om dem. Deltagarna beskrev förtjänsten med att kraven var låga i början då de upplevde att de inte hade klarat högre krav inledningsvis. Detta beskrevs med ord så som ”jag fick komma som jag är”, ”då kunde jag ta det i min egen takt” och att de fick nya chanser om en praktik inte passade, om man misslyckades med att komma i tid eller av andra anledningar inte lyckades fullfölja aktiviteter som planerat.

I takt med utvecklingen blir kraven högre, och utmaningarna som erbjuds större. Hos handläggare och andra anställda på Arbetsmarknadstorget får den unge möjlighet att både vara sig själv och utmana sin bild av sig själv, och det i en takt som känns trygg och inte för snabb. Ungdomarna beskrev att aktiviteterna som de hade deltagit i hade känts meningsfulla och anpassade till deras utvecklingsbehov. De beskrev att de fick möjlighet att prova på olika praktikplatser och känna efter vad som passade dem. Flera deltagare beskrev oerhört starka berättelser om en resa från beroende, ohälsa och destruktivitet till att de börjat tro på sig själva, att de hade planer på eftergymnasiala studier samt att de ville hjälpa andra i den situation som de själva har varit i.

Många beskrev någon särskild person som extra viktig, och ord som ”ängel” eller ”alla handläggare borde vara som hon” var inte ovanliga. Det kunde vara en handläggare, studie- och yrkesvägledare eller psykolog, det spelade mindre roll. För den unge var det viktiga att det har varit en person som funnits där, fungerat som bollplank, lyssnat och brytt sig om. En deltagare säger:

Om hon bryr sig så här mycket om mig, varför ska inte jag också bry mig om och ta hand om mig själv?

En annan deltagare beskrev det stöd hon fått efter avslutade insatser vid Arbetsmarknadstorget, att kontaktpersonerna fortfarande ringde för att kolla hur deltagaren mår, tipsade om sökbara jobb, att de stöttade och uppmunttrade.

Om det framkommer någon kritik mot verksamheten så verkar det vara när den unge inte hunnit stärka sig själv tillräckligt innan tiden hos Arbetsmarknadstorg tagit slut. Detta kan bero på att den unge skulle ha behövt förstärkta insatser eller helt enkelt längre tid i insatser för att hinna landa i sina processer.

Förenklad utredning/handläggning genom samverkan?

För personalen har samlokaliseringen inneburit många positiva erfarenheter där bl.a. arbetet med ”teamet” inneburit en förändring av arbetssätt, synsätt och samarbete. I de inledande intervjuerna bland personal vid Arbetsmarknadstorget fanns en stor förväntan på att utveckla samarbets- och samverkansformer för att kunna stödja unga personer att komma ut på arbetsmarknaden. Tidigare erfarenheter var att det var svårt att få tag på handläggare i andra myndigheter och att det emellanåt tog lång tid för att få kontakt.

Förut kunde jag jaga Arbetsförmedlingen en hel vecka nu kan jag bara gå in till NN som jobbar på Arbetsförmedlingen

Denna förväntan har förverkligats då all personal som intervjuats vid Arbetsmarknadstorget beskrev att det skett en positiv förändring, framförallt kring samarbetet. Detta beskrivs i termer av att allt blivit mycket enklare och smidigare. Personalen upplevde att Arbetsmarknadstorget ”snabbade upp” processerna, vilket också bekräftas i deltagarnas beskrivningar av mötet med Arbetsmarknadstorget.

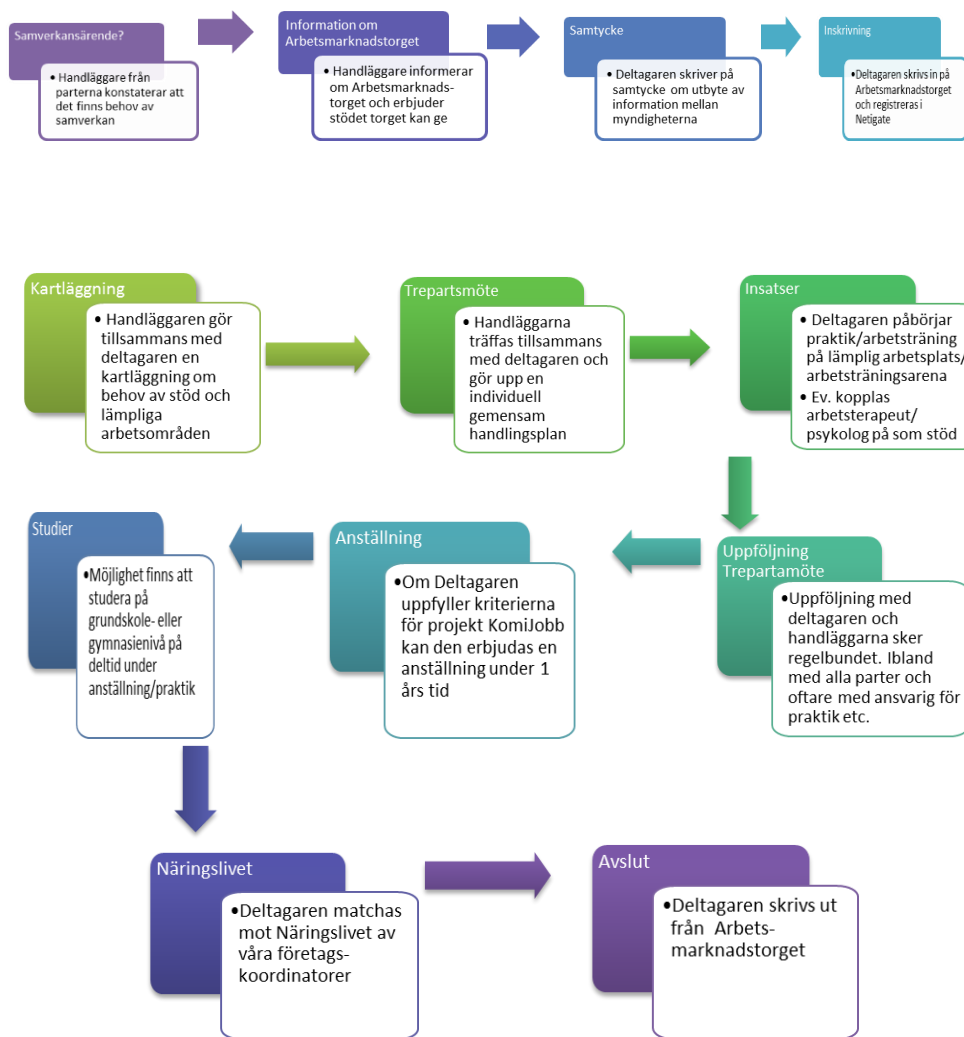
En deltagare säger:

Jag tycker att det har varit bra. Och det går ju så fort också när man väl sätter igång. För jag började ju, NN och jag åkte ut till när jag fick praktik på första stället som jag var på och så började jag dagen efter, eller något sådant. Så det gick ju ganska fort!

Skapa samsyn

Samlokaliseringen var en viktig faktor för att skapa samsyn då det möjliggjort vardagsnära kontakter mellan personalkategorier hos de olika ingående aktörerna. I intervjuerna lyfts fördelar fram med att kunna korskorridorerna och knacka på dörren hos en arbetskamrat vilket inneburit att personalen på ett smidigt sätt kunnat få tag i varandra för att få information, boka tid tillsammans med en deltagare eller för att rådfråga varandra.

En annan viktig faktor för att utveckla samarbetet har varit att arbeta fram ett ramverk bestående av gemensamma rutiner så som former för aktualisering av deltagare och flöden för deltagarnas processer. På nästa sida visas ett schematiskt flöde av den tilltänkta vägen för en deltagares process genom Arbetsmarknadstorget:



Figur 5. Flödet vid aktualisering av ärenden och deltagarens process genom Arbetsmarknadstorget

Detta är en modell som ger en bild av hur processen ska fortskrida. I praktiken är inte deltagarnas processer linjär, utan snarare går det både framåt och bakåt. Ett led i det gemensamma ramverket var framtagandet av gemensamma instrument. Dessa är kartläggningsinstrument (bilaga 2), individuell handlingsplan (bilaga 3) samt ett instrument för att bedöma arbetsförmåga (bilaga 1). Resultatet visade att den samordnande funktionen hade varit viktig för denna utveckling vilket kommer att belysas senare i rapporten.

I intervjuer med personal vid Arbetsmarknadstorget framkommer dock att det är väldigt ojämnt hur dessa instrument används. En del tycker att de är bra då det ger en bra struktur åt arbetet, medan andra tycker att det är enklare att använda de ”gamla” arbetsättet som finns i hemorganisationen. I intervjuerna framkommer också att det ibland kan upplevas som administrativt krångligt att aktualisera en deltagare på Arbetsmarknadstorget.

Inledningsvis fanns en farhåga om att sekretess kunde försvåra samarbetet kring enskilda deltagare. Genom att Arbetsmarknadstorget har utformat ett gemensamt formulär för att inhämta deltagarens samtycke så har denna farhåga inte besannats.

Fördela arbetet och tillgång till resurser

Utifrån att flera professioner hade samlokaliseras fanns en bred tillgång på yrkeskompetens, vilket upplevdes som mycket positivt. Ytterligare en viktig faktor som lyfts fram är tillgången till specialiserade resurser såsom psykolog och arbetsterapeut. De intervjuade handläggarna menade att de används flitigt. De har fungerat som rådgivare i enskilda ärenden där personalen upplevt sig kört fast. Både arbetsterapeut och psykolog har utifrån sina professioner bistått handläggarna utifrån sina professioner. Arbetsterapeuten har gjort arbetsförmågebedömningar som fungerat som stöd för anpassning av deltagarens arbetssituation. Arbetsförmågebedömningarna har också i vissa fall använts som underlag för de deltagare som bedömts vara i behov av att ansöka om aktivitetsersättning hos Försäkringskassan. Psykologen har haft terapeutiska samtal med de deltagare som haft behov av det. Psykologen har också bistått handläggarna med psykologutredningar för de deltagare där det bedömts vara nödvändigt för att de ska kunna komma vidare i sin process. I intervjuerna framkommer att det är lång väntetid för olika former av psykologutredningar hos landstinget, vilket innebär att om deltagaren måste vänta en längre tid så finns det risk att deltagarens process stannar av.

I intervjuerna beskrevs hur olika personalkategorier hade kommit överens om hur arbetet skulle fördelas, framförallt var det tydligt i fördelningen mellan socialsekreterare och arbetskonsulenter där de exempelvis fördelat vem som gör vad i kartläggningen av deltagaren.

I intervjuerna förefaller det som att personalen vid Arbetsmarknadstorget var trygg i sina respektive roller och uppdrag. Detta medförde att de kunde tänja lite på gränserna för sitt uppdrag i syfte att skapa de bästa förutsättningarna för den enskilde deltagaren.

Förstärkt kunskapsutbyte mellan de samverkande myndigheterna på kollegial nivå?

Kunskap och förståelse för varandra

I de intervjuer som genomfördes hösten 2014 fanns en förväntan om att få möjlighet att lära känna andra aktörers kulturer, regler, verksamhetsområden och språk. Det upplevdes som viktigt att få bidra med sin kompetens och att få möjlighet att se den enskilde utifrån fler perspektiv. I de uppföljande intervjuerna poängterade många betydelsen av att få förutsättningar att nå samsyn och att kunna samarbeta kring den enskilde. Detta exemplifieras genom citatet nedan.

Sen tycker jag ju att det är skönt att inte vara ensam om ett ärende eller – alltså det blir ju, även om jag är ansvarig för jobbiten, så är vi ju flera som jobbar kring en person för det är ju ganska lätt att man låser sig och tänker kanske att det är en vana. Att man får ju faktiskt många infallsvinklar av att vara från olika instanser. Så att det är bara positivt.

I de uppföljande intervjuerna framkom att personalen tyckte att de hade utvecklat sin kunskap om andra myndigheter och deras insatser. De upplevde att de fått en djupare insyn och förståelse för andra myndigheters uppdrag och på vilka grunder olika beslut fattas. Detta har bidragit till att de upplever att de kan ge sina deltagare en mer korrekt information idag än tidigare. I intervjuerna nämndes att kartan över olika möjliga insatser har ökat vilket i förlängningen breddat utbudet för deltagarna, men också personalens handlingsutrymme med att erbjuda meningsfulla insatser till varje enskild deltagare.

Metod för samverkan - värdskap och värdegrund

Det förändrade, eller snarare det nya arbetssättet som har skapats på Arbetsmarknadstorget har skett utifrån en medveten, aktiv strategi om att hitta en gemensam värdegrund och ett gemensamt förhållningssätt till de individer som kommer i kontakt med Arbetsmarknadstorget. Samordnaren hade tidigt i projektet en aktiv strategi att utveckla en gemensam värdegrund. Ledord för Arbetsmarknadstorget är: *engagemang- helhetssyn – flexibilitet*

På Arbetsmarknadstorget har vi hög tillgänglighet och vi är varandras framgång, både kollegialt och för dem vi möter. Med ett välkomnande förhållningssätt är viljan att söka individuella lösningar påtaglig. Med människan i fokus ser och försöker vi förstå denne utifrån alla sina förutsättningar, behov och möjligheter.(se projektslutrapport)

Sammantaget återspeglas Arbetsmarknadstorgets värdskap och värdegrund i deltagarnas erfarenheter, men också i personalens beskrivningar av samarbetsklimatet. Den personal som arbetar vid Arbetsmarknadstorget trivs med sina arbetsuppgifter och tycker att det är utmanande och spännande. I intervjuerna framkommer att personalen brottats en hel del med de olika kulturella aspekterna som varje profession har. Men de har inte gett upp. En intervjuperson som har lyft denna problematik uttrycker:

Jag kan uppleva att på medarbetarnivå, så, jag det var lite guppigt i början när vi drog igång. Men när det hade lagt sig och vi lärt känna varandra och man förstår varandras situation och regelverk och så där, då flyter det på förbaskat bra.

Värdskapet har även återspeglats i den fysiska miljön. Som bilden nedan visar, har Arbetsmarknadstorget försökt att skapa en välkomnande och trivsam miljö.



Figur 6: Bild på Arbetsmarknadstorgets reception, entréplan

Samordnaren som motor för samverkan

Samordnarens aktiva roll i att skapa en gemensam värdegrund på Arbetsmarknadstorget har redan belysts. Samordnarens ambition har varit att alla som arbetar vid Arbetsmarknadstorget ska känna sig delaktiga i Arbetsmarknadstorgets inre liv. De aktiviteter som förekommit var att vara delaktig som representant i referensgrupp för medarbetare, grupperingar för att arbeta fram rutiner och gemensamma instrument.

Tre till fyra gånger per termin har det hållits husmöten för personal som arbetar på Arbetsmarknadstorget. Vid dessa möten har personal samlats för att prata om frågor som rör bl.a. arbetsmiljön vid Arbetsmarknadstorget. Samordnaren har också deltagit i referensgrupp för medarbetare, referens-

grupp för mellanchefer samt styrgrupp där de högre cheferna inom varje organisation är representerade. Samordnaren har på så vis snabbt kunnat sprida information från medarbetare till chefer om hinder och möjligheter kring samverkan i det praktiska arbetet. Samordnaren har med andra ord fungerat som länken mellan personalkategorier och referens- och styrgrupper.

Samordnaren har förutom att driva samverkan också vid flera tillfällen tagit ansvar för frågor som berör arbetsmiljön exempelvis hot & våld, brand-skydd etc. I intervjuerna framkommer att under en period var det upp till 14 chefer som hade sin personal placerade på Arbetsmarknadstorget och ingen chef har haft Arbetsmarknadstorget som sin arbetsplats. Samordnaren har dock haft kontakt med alla chefer och samordnat så att det gick att utforma regler och rutiner så det passar alla aktörer.

Ökad samordning mellan myndigheter?

När det gäller samverkan finns flera utmaningar som ligger på strukturell nivå, som i olika grad påverkar utveckling av former för samverkan där flera faktorer påverkar bl.a. samordningen. Arbetsmarknadstorget är inget undantag.

Förändrade förutsättningar inom den egna organisationen

Genom de deltagande observationerna uppmärksammades att alla organisationer har genomgått en organisationsförändring inom projektiden. Av de individuella intervjuerna framkommer att detta inte har påverkat Arbetsmarknadstorgets arbete i någon vidare utsträckning. En förklaring till detta tros vara att Arbetsförmedlingen, Socialtjänsten och Favi haft stabilitet bland chefer och personal vilket haft betydelse för stabiliteten för projektet.

Försäkringskassan är den myndighet som påverkats hårdast och har därmed inte kunnat delta fullt ut i utvecklingen av Arbetsmarknadstorget. Det finns flera olika anledningar till detta. För det första har Försäkringskassan haft en mycket hög personalomsättning, med ständiga byten av personal och representanter i referensgrupp chefer och styrgrupp. Detta har medfört att det inte funnits någon kontinuitet kring utvecklingen av samverkan med Försäkringskassan. För det andra drabbades också Försäkringskassan av en hög arbetsbelastning inom den egna myndigheten. Detta medförde att de handläggare som skulle arbeta med personer med aktivitetsersättning vid Arbetsmarknadstorget blev ”hemkallade” till Försäkringskassan för att arbeta med sitt kärnuppdrag – att bedöma rätt till ersättning via socialförsäkringen. Därmed har Försäkringskassan inte kunnat bemanna Arbetsmarknadstorget i enlighet med avtalet där de utlovade att bemanna Arbetsmarknadstorget på

100 %. Det svaga deltagandet har påverkat utvecklingen av samverkansformerna, framförallt att Försäkringskassans behov, perspektiv och synsätt inte framkommit i olika grupperingar. Resultatet visade också att Favi heller inte bemannat Arbetsmarknadstorget i enlighet med avtalet då de inte ersatte de vakanser som uppstod under projektets gång.

Ojämn resursfördelning där kommunen är en stark aktör

Sundsvalls kommun är en stark finansiell aktör som bekostar hyran till Arbetsmarknadstorget och har flest antal anställd personal vid Arbetsmarknadstorget. Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan har inte bekostat hyran till externa lokaler då dessa kostnader finns i den ordinarie verksamheten vid lokalkontoret.

De ingående aktörerna har valt att bl.a. bemanna Arbetsmarknadstorget på olika vis. *Arbetsförmedlingen* har valt att placera en arbetsförmedlare samt två personer som arbetar med funktionsnedsatta inom Arbetsförmedlingen, vilka har arbetat 25% vardera. Det är dock endast ett fåtal ärenden kring gruppen funktionsnedsatta inom Arbetsförmedlingen som är inskrivna vid Arbetsmarknadstorget. *Försäkringskassan* valde att förlägga en heltid på Arbetsmarknadstorget, som har delats upp på fem personer där tanken var att de skulle sitta en dag vardera med de ärenden som hörde till Arbetsmarknadstorget. Detta har av tidigare beskrivna anledningar inte fungerat, vilket fått konsekvensen att det är mycket få ärenden från Försäkringskassan som är aktuella vid Arbetsmarknadstorget. *Socialtjänstens* enhet för försörjningsstöd har idag fyra handläggare som arbetar med ungdomsärenden. Flertalet av de ärenden som handläggarna arbetar med tillhör inte Arbetsmarknadstorget. *Favi* har också bemannat Arbetsmarknadstorget med resurser; arbetskonsulenterna arbetade enbart med deltagare som uppbar försörjningsstöd. Dessutom bistår *Favi* med resurser som en arbetsterapeut, en psykolog, en företagskoordinator, en Studie- och Yrkesvägledare. Dessa funktioner har varit tillgängliga för alla deltagare på Arbetsmarknadstorget.

Huruvida om det är deltagarens ersättningsform som ska styra val av insats eller om det är deltagarens behov som ska styra val av insats har diskuterats flitigt. Ett konkret exempel är att flera, men inte alla insatser som Favi bedriver är riktade till personer som har försörjningsstöd. Det är sådana insatser som ”KomiJobb”, tillgång till arbetsträningssäten samt tillgång till arbetskonsulent. Dessa insatser är finansierade via medel från Socialtjänsten och är en del av de kompetenshöjande insatser som riktar sig till personer som uppbar försörjningsstöd. Därmed hade inte deltagare som hade sin ersättning via andra aktörer tillgång till dessa resurser trots att det fanns flera som skulle kunna vara i behov av dessa. Diskussionerna resulterade i en ansökan hos Samordningsförbundet om medel för att bekosta en arbetskon-

sulent som enbart arbetar med deltagare som har sin ersättning från Försäkringskassan. Diskussionerna har också bidragit till att Favi erbjuder Försäkringskassan tillgång till 10 stycken årsplatser på arbetsträningsarenorna.

Ytterligare diskussioner har kretsat kring olikheter i bemanning där vissa menar att den personal som är placerade vid Arbetsmarknadstorget enbart ska arbeta med deltagare som har kontakt med verksamheten. Detta skulle innebära att när en person bedöms vara aktuell för Arbetsmarknadstorget, sker en överföring från handläggaren i den ordinarie verksamheten till Arbetsmarknadstorget.

Att utveckla samordning genom nya samarbeten

Enligt samverkansavtalet hade Landstinget Västernorrland lovat att bidra med handledning till psykologerna vid Arbetsmarknadstorget varannan månad, vilket de också gjort. På senare tid har även rehabiliteringskoordinatorerna vid psykiatrin suttit på plats en halv dag i veckan. Detta beskrivs som mycket positivt av den personal som arbetar vid Arbetsmarknadstorget. Personalen upplevde även att det finns ett stort behov av att även knyta primärvården närmare. Personalen menade att det fanns ett behov av att öka kunskap om landstingets organisation, men också att landstinget behöver få mer kunskap om Arbetsförmedlingens, Försäkringskassans och Socialtjänstens roller och uppdrag. I intervjuerna framkom att det utifrån målgruppens behov, finns ett behov av att utveckla närmare samarbete med ”Ung kraft”² och ”Ung kraft arena”³. Dessa verksamheter riktar sig till personer med psykisk ohälsa och flera deltagare i Arbetsmarknadstorget skulle behöva påbörja sin process i dessa verksamheter för att lägga grunden för en långsiktig process, antingen mot arbetslivet eller för att kunna söka andra ersättningar via exempelvis Försäkringskassan. I intervjuerna framkom också att

² Målgrupp: personer mellan 18-29 år och som har psykisk ohälsa eller neuropsykiatrisk funktionsnedsättning. Syftet är att stöda personen att komma närmare sysselsättning, arbete eller studier.

³ Målgrupp: personer mellan 18-29 år med psykiska och/eller neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. Gruppverksamhet för att bryta isolering och komma ut i sociala sammanhang.

det fanns ett behov av att utveckla ytterligare arbetslivsinriktade insatser som vänder sig till personer som är i behov av mer omfattande stödinsatser. Den insats som nämndes var Supported Employment (SE), eller Individual Placement och Support (IPS) som det också kan benämnas.

Inom kommunen är ”Hälsopiloten”⁴ på väg att byggas upp. Verksamheten har utvecklats utifrån att flera av deltagarna som är i Favis verksamheter har behov av få kunskaper om livsstilsfrågor så som kost, motion och sömn. Detta ses som viktiga pusselbitar för att lägga grunden för långsiktighet i den enskildes process med målet att etablera sig på arbetsmarknaden.

Utveckla kanaler in i organisationerna

I intervjuerna med personalen vid Arbetsmarknadstorget framkom att de saknade kontaktvägar till verksamheter som inte fanns vid Arbetsmarknadstorget. De kände ett behov av att knyta närmare samarbete med andra delar inom Socialtjänsten som exempelvis verksamheter inom LSS – området, Socialtjänstens mottagningsgrupp för ekonomiskt bistånd och personal inom beroende/missbruksvård. Ytterligare samarbeten som efterfrågades var att hitta enklare kontaktvägar till Arbetsförmedlingens olika utbud av insatser.

⁴ Hälsopiloten ska komplettera andra arbetsmarknadsinsatser genom att erbjuda kunskap om hälsfrågor såsom den enskildes fysiska och psykiska hälsa för ökat välmående och förbättrad livskvalitet.

Vidareutveckling av Arbetsmarknadstorget

Under hösten 2016 har ytterligare en vidareutveckling skett då Arbetsmarknadstorget utvidgades till att även omfatta personer mellan 25- 65 år, ett ”Vuxentorg”. Detta medför att ytterligare handläggare från Socialtjänstens försörjningsstöd och handläggare från Arbetsförmedlingen kommer att arbeta vid Arbetsmarknadstorget. Försäkringskassan har dock valt att inte vara en part i samverkan för personer mellan 25-65 år. Avsikten är att personal på Arbetsmarknadstorget som arbetar med personer över 25 år ska ta del av de erfarenheter som gjorts och nyttja befintliga instrument och arbetssätt som finns. I intervjuerna fanns en överensstämmelse kring att ”Vuxentorget” står inför en större utmaning utifrån att det inte finns någon tradition kring samarbete, samordning och samverkan för denna målgrupp inom arbetsmarknadsområdet.

Viktiga reflektioner som framkom i intervjuerna handlar om att även om det finns gemensamma färdigutformade ramverk för samarbetet mellan olika personalkategorier, så kommer den ”nya” personalen också att behöva få tid för sina processer. Den ”nya” personalen behöver också arbeta med värdeskap, värdegrund, synsätt etc. I intervjuerna framträder bilden av att deltagare som blir aktuella för ”Vuxentorget” ofta kan ha en helt annan typ av problematik som Arbetsmarknadstorget måste vara beredd på att möta. Det kan kräva helt andra lösningar.

DISKUSSION

Resultatet visade att Arbetsmarknadstorget uppfyllt såväl sina effektmål som projektmål. Denna rapport har haft sitt fokus kring samarbete, samordning och samverkan där framgångsfaktorer och utvecklingsmöjligheter diskuteras i detta avsnitt.

Teorier kring samverkan visar på framgångsfaktorer och svårigheter i samverkan. Hur väl samverkan utvecklas beror till stor del på hur organisationerna kan anpassa sig till varandra på såväl operativ nivå (den horisontella integreringen, se figur 1) och på strukturell nivå genom exempelvis att skapa förutsättningar för samverkan genom ledning och styrning (den vertikala integreringen, se figur 1).

Resultatet visade att den horisontella integreringen och den vertikala integreringen har skett på olika sätt och har därmed olika framtida utmaningar att möta. Resultatet visar på framgångar, men precis som det inledande citatet påvisar, är samverkan en ständigt pågående process där ständigt nya utmaningar växer fram. Arbetsmarknadstorget är inget undantag.

Ett gemensamt ramverk skapar goda samarbetsformer och ger effekter på individnivå

Resultatet visade att en viktig framgång i Arbetsmarknadstorget var de samarbetsformer som utvecklats personalkategorier emellan. Arbetsmarknadstorget har lyckats väl och kommit långt vad gäller den horisontella integreringen. Personalen har tillsammans skapat ett gemensamt ramverk för rutiner, instrument, en gemensam värdegrund där de delar synsätt på deltagaren, delar värderingar och bemöter deltagaren på ett liknande sätt. ”Alla får en chans” etc. Grape & Ineland i Axelsson & Bihari Axelsson (2013) menar utifrån sina utvärderingar av liknande projekt, att ett gemensamt ramverk är en viktig faktor för att få till stånd ett individcentrerat arbete. Utan ett gemensamt ramverk finns risk att personalen utvecklar ”ad-hoc”-lösningar vilket på sikt missgynnar en framgångsrik verksamhet. Det är dock en stor utmaning i samverkansorganisationer att hitta former och rutiner som är lagom administrativa och byråkratiska. Resultatet visade att detta också gällde personalen vid Arbetsmarknadstorget då det fanns personal som upplevde att rutiner och instrumenten var omständliga och därför inte använde dessa. Det är en utmaning för personalen att kliva utanför sin organisations gränser och börja använda andra redskap. Det är viktigt att betona betydelsen av att använda de gemensamma ramverken, särskilt då det visat sig att det har betydelse för att skapa helhet i arbetet på Arbetsmarknadstorget. Här

är det viktigt att chefer hos varje aktör ser betydelsen av att använda gemensamma instrument och betonar vikten av att dessa används.

Samlokaliseringen av olika personalkategorier vid Arbetsmarknadstorget är en faktor som möjliggjort framgångarna i utvecklingen av samarbetsformerna och samsynen kring deltagare. Möten i det vardagliga arbetet hade skapat förutsättningar för ökad kännedom om varandras yrkesområden och kompetens samt ökad samsyn i gemensamma frågor. Resultatet pekar i samma riktning som andra utvärderingar av liknande projekt där personal samlokaliseras (Axelsson & Bihari Axelsson, 2013).

Personalen som arbetar vid Arbetsmarknadstorget har lyckats med att arbeta fram en gemensam värdegrund och ett arbetssätt som de utgår från i arbetet med enskilda deltagare. Det gemensamma synsättet *tron på individen*, återspeglades i deltagarnas berättelser. Flera av deltagarna berättade att de inledningsvis inte trodde på sig själva eller sin förmåga. De beskrev känslor av hopplöshet, att de inte såg vägen ut ur den situation de befann sig i samt att de inte hade en positiv framtidssyn. Det som deltagarna beskriver kan i detta sammanhang tolkas som en process där de utvecklar *”psykologisk empowerment”*. Empowerment återfinns i olika dimensioner hos individer som är relaterat till självförtroende, självkänsla och självbestämmande (Bogarve, Ershammar, & Rosenberg, 2012). En grundläggande faktor är att professionella skapar en miljö där dessa känslor väcks till liv. Detta kan komma till stånd när professionella stödjer individens process genom att försöka vända på känslor som hjälplöshet, hopplöshet och skapa en plattform där individen vågar möta utmaningar (Jacobson & Greenley, 2001) och där individen stärks i att hon får göra egna val. Den mest betydelsefulla utgångspunkten för professionella är att fokusera på det *”friska”* hos individen och inte på det som inte fungerar.

I många fall hade de unga erfarenhet av offentligt anställda stödpersoner sedan tidigare och drog slutsatsen att de som arbetar på Arbetsmarknadstorget utmärkte sig genom att vara genuint intresserade och duktiga på att se människan, vid sidan av sin kompetens inom området. Detta återspeglar personalens arbetssätt med att stärka deltagarna (empowerment), att se till *hela* individen *”med människan i fokus ser och försöker vi förstå denne utifrån alla sina förutsättningar, behov och möjligheter”* och därmed fokusera på det *”friska”*. Forskning på personer som är sjukskrivna visade att just bemötandet utgjorde en betydelsefull faktor för att utveckla psykologisk empowerment (Müssner, 2009).

Det finns stora likheter i förhållningssätt, värdegrund, synsätt och bemötande mellan Arbetsmarknadstorgets personal och andra närliggande modeller och verksamheter så som exempelvis Supported Employment (Becker, 2003; Kostick, Whitley, & Bush, 2010) och Personligt Ombud där arbetsättet utgörs av att sätta deltagaren i en aktiv förändringsprocess där personal och deltagare samarbetar för att nå målen (Klockmo, 2013).

Framgångsfaktorer – flexibilitet och meningsfullhet

På många sätt kan deltagarnas livssituation innan kontakten med Arbetsmarknadstorget förstås utifrån det Trondman (2008) kallar utsatthetens villkor. Dessa är *ekonomiska villkor, familjevillkor, samhällslivets villkor* samt *hälsovillkor*. Utifrån de unga deltagarnas berättelser kan man dra slutsatsen att de utsatta villkor som flera av deltagarna har levt med så som avsaknad av familj, svagt socialt nätverk, dålig ekonomi med mera har också lett till erfaren utsatthet, bland annat missbruk, psykisk ohälsa, dålig självkänsla och känsla av hopplöshet inför framtiden. Personalen på Arbetsmarknadstorget beskriver att deltagarna är i behov av mer omfattande stödinsatser för att ”närma sig arbetsmarknaden”. En intervjuperson säger:

Det är ungdomar som inte riktigt klarar av Arbetsförmedlingens direktservice

Trondman (2008) menar att en individs erfarenhet av utsatthet sällan kan förklaras av enkla orsakssamband. Utsattheten kan inte heller enbart förklaras utifrån individuella faktorer. Till viss del handlar det också om samhällslivets villkor. Bristande skol- och stödsystem, brist på förebyggande insatser, arbetsmarknadens hinder (Bostedt et al, 2012) och andra samhälleliga villkor som påverkar individernas situation. I flera avseenden kan Arbetsmarknadstorgets arbetssätt beskrivas vara kompensatorisk för villkor som har varit bristfälliga i deltagarnas liv. I deltagarintervjuerna framträder dels i) att Arbetsmarknadstorget lyckas erbjuda en tryggare tillvaro för deltagarna och ii) att Arbetsmarknadstorget lyckas ingjuta hopp hos individer som kan sägas vara den viktigaste faktorn för ungdomarnas utveckling framåt.

En tryggare tillvaro uttrycks bland annat i deltagarnas beskrivningar att de har fått hjälp att hitta bostad, större kontaktnät, bättre struktur i vardagslivet, att de med hjälp av deltagande i KomiJobb har fått en bättre ekonomisk situation. Att slippa de mest akuta ekonomiska orosmomenten ger en större arbetsro när det gäller att hitta sig själv och sin väg mot arbetslivet. Dessa faktorer, det vill säga att känna stabilitet och trygghet är avgörande för att kunna påbörja en utvecklingsprocess (Topor, 2015).

Flexibilitet och meningsfullhet är delar i Arbetsmarknadstorgets värdegrund och de gemensamma utgångspunkter som de professionella tillsammans har enats om. Dessa kan beskrivas som framgångsfaktorer i Arbetsmarknadstorgets arbets sätt. Det framträder tydligt i deltagarnas berättelser att det för dem har varit viktigt att få komma ut på en eller flera arbetsplatser och utföra riktiga arbeten. Detta skapar en meningsfullhet som ofta saknats när den unge varit arbetslös eller lite vilsen. Möjligheten att testa sig själv i olika situationer gör det lättare att hitta sig själv, och också en dröm om ett framtida yrkesliv.

Att det erbjuds anpassade, flexibla lösningar är också något som tydligt framträder i deltagarintervjuerna. Många beskriver att flexibiliteten har varit viktig för deras utveckling. Att både bli stöttad och pushad är viktigt, och det innebär att vägen ut till arbetslivet behöver se olika ut. Det verkar finnas en stor förståelse för det hos de anställda. Flera har också fått sitt deltagande förlängt, av anledningar som visar på en förståelse för att allas situationer är olika.

Det verkar hos de anställda finnas ett långsiktigt tänkande, en önskan om att skapa bästa möjliga förutsättningar för den unge att må bra och bli anställningsbar för en längre tid än bara just nu. Det här visar sig i ett intresse för drömmar och framtidsutsikter, inte bara kompetenser som kan ge ett arbete i dag. Återigen kan detta härledas tillbaka till personalens gemensamma värdegrund om att sätta människan i fokus där de flexibla lösningarna tar hänsyn till just människors olika förutsättningar och olika behov.

Ungdomarna uppskattar att det inte finns så mycket stress i systemet. De har fått gott om tid på sig att komma fram till det de behöver, och även efter att de avslutats finns erbjudet stöd i form av till exempel studie- och yrkesvägledare. I något fall känns perioden för kort och det finns en oro kring möjligheten till förlängning, och det är tydligt hur pressande det kan vara att inte veta om man får fortsätta en process som inte känns riktigt klar ännu.

Ett av Arbetsmarknadstorgets mål är att få ut deltagare i arbete eller studier men vägen dit är olika lång för olika individer. Här är det viktigt att komma ihåg att för de individer som inte har avslutats till arbete eller studier kan det ändå ha skett många positiva förändringar. Utfallet att en ekonomisk ersättning byts ut mot en annan brukar ibland ifrågasättas om det bör betraktas som ett positivt utfall. Men för den enskilda individen kan ersättningsformen ha stor betydelse – både ekonomiskt men också i form av social status i förhållande till rådande samhällsnormer om anställningsbarhet.

Att allt stöd är organiserat så att det finns på ett ställe (samlokaliserat) är inget som ungdomarna reflekterar över, men det är tydligt att det har betydelse. Eftersom utvecklingen ser olika ut för olika individer kommer de att behöva stöd från olika kringfunktioner vid olika tillfällen. Att det då finns studie- och yrkesvägledare eller psykolog på plats gör tröskeln lägre och är kanske en förutsättning för att ungdomen ska ta nästa steg.

Relaterat till modellen om horisontell och vertikal integrering kan här konstateras att den horisontella integreringen – samarbetet, har utvecklats på ett mycket framgångsrikt sätt. Att den värdegrund och de utgångspunkter som personalen på Arbetsmarknadstorget har enats om – *engagemang, helhets-syn, flexibilitet* – så tydligt framträder i deltagarintervjuerna vittnar om att personalen har ett enhetligt arbetssätt, att de arbetar som ett team och tar hjälp av varandra. Utifrån intervjuerna med personalen framkommer att samlokaliseringen har underlättat den processen.

Strukturella förutsättningar för att utveckla samverkan

För ett samverkansprojekt är den vertikala integreringen som ligger på den organisatoriska nivån en viktig förutsättning för att nå framgångar (Nilsson-Lundmark & Nilsson, 2009; Nordström, 2016). Faktorer som belyses som särskilt viktiga utgörs av att det finns ett övergripande gemensamt mål Grape och Ineland i Axelsson & Bihari Axelsson (2013), som bör sättas av projektets styrgrupp. Ett tydligt gemensamt mål gör det enklare att diskutera på vilket sätt olika resurser kan fördelas och användas, men också att identifiera vad som mer krävs för att nå det övergripande målet. Författarna betonar också att en framgångsfaktor är när de övergripande målen bryts ner till operativa mål. Av projektplanen för Arbetsmarknadstorget framgår att projektmålet är att *etablera en verksamhet där personal från kommunen (Socialtjänsten och Favi), Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och landstinget arbetar tillsammans för att möta unga arbetssökande med behov av gemensamma insatser*. För att uppnå detta finns också, som tidigare beskrivits projekt mål och effektmål som uppnåtts och som tidigare beskrivits haft positiv påverkan på deltagarnas upplevelser av Arbetsmarknadstorget.

En faktor som påverkat utvecklingen av Arbetsmarknadstorget är att aktörerna har haft helt skilda engagemang i projektet. Kommunen har varit en drivande och stark aktör, medan Försäkringskassans deltagande vid Arbetsmarknadstorget har varit mycket svag. Konkreta anledningar som lyfts fram när det gäller det svaga deltagandet handlar om hög personalomsättning och ett ökat tryck på ”nya ärenden” hos Försäkringskassan. Detta medförde att Försäkringskassan var tvungen att fokusera på sitt huvuduppdrag – dvs. att utreda, besluta om och betala ut olika förmåner (Inspektionen för

socialförsäkringen, 2016). Detta innebar att andra delar av uppdraget, så som att verka för att arbetslivsinriktad rehabilitering kommer till stånd och samordning av dess insatser hamnade i bakgrunden. Det är ofta de strukturella faktorerna som har störst påverkan på samverkan eftersom det är den organisatoriska nivån som sätter ramarna för roller, uppdrag och resurser (Axelsson & Bihari Axelsson, 2013; Danermark & Kullberg, 1999). För Arbetsmarknadstorgets utveckling har de skilda engagemangen starkt influerat utvecklingen av samverkan.

Kommunen är en stark och aktiv aktör, vilket återspeglas i resultatet. Kommunen är den aktör som i särklass haft flest deltagare vid Arbetsmarknadstorget där mycket samarbete skett tillsammans med Arbetsförmedlingen, ett samarbete som haft lång tradition. Försäkringskassans svaga anknytning till Arbetsmarknadstorget har medfört att deras perspektiv och synsätt försvunnit i diskussioner i olika grupperingar utifrån att de inte varit en aktiv och drivande part. Ett exempel på detta handlar om målgruppen och målgruppsdefinitionen. I materialet framkommer att Försäkringskassan känt att den målgrupp de arbetar med, inte riktigt passar in i Arbetsmarknadstorget. Huruvida det faktiskt är så, eller om det handlar om konsekvenser av den svaga anknytningen, är svårt att svara på. Det är dock viktigt att beakta inför framtiden, betydelsen av att alla aktörer engagerar sig. Risken är annars att viktiga perspektiv som bidrar till helheten försvinner. Nedan kommer definitionen av målgruppen att problematiseras med tanken att det ska väcka tankar om hur målgruppsdefinitionen skulle kunna definieras för att rymma alla aktörers perspektiv.

Målgruppsdefinition utifrån kategorisering eller funktion

(Bostedt et al, 2012) menar att:

Välfärdssystemet har en tendens att dela upp individer mellan de som är arbetslösa och de som är sjuka. Det gör det svårt att förhålla sig till dem som är arbetslösa och mer eller mindre sjuka samtidigt, eller till dem som på grund av just sin utsatthet, som arbetslös eller utan fullföljd utbildning och beroende av andra, mår dåligt och känner hopplöshet. (Bostedt et al, 2012) s. 58)

Som tidigare diskuterats pekar Engdahl & Forslund (2015) ut gruppen med ofullständiga grundskole- och gymnasiebetyg som en riskgrupp – eller snarare visar författarna att gruppen unga med ofullständiga betyg är överrepresenterad bland de som är inskrivna på Arbetsförmedlingen . De riktlinjer och direktiv som sätts upp för verksamheter inom ramen för arbetsmarknadspolitiska åtgärder utgår ofta från att insatserna ska riktas till de som har *ofullständiga betyg*, de som har *kontakt med andra myndigheter* och där det finns misstanke om *psykisk ohälsa* som kan begränsa arbetsförmågan (Regnéér & Söderström, 2015). Utifrån resonemang om att

användning av kategorier kan styra i) sättet att betrakta grupper av individer, ii) definierar problemområden och iii) styr verksamhetens arbetsätt/metoder för att åtgärda problemen, är det viktigt att vara medveten om att utgångspunkter i specifika klassifikationer/kategorier alltid har konsekvenser. I detta fall hävdar vi att utgångspunkten i användningen av socialtjänstens kategoriseringar är en konsekvens av att kommunen är en stark aktör med merparten av deltagare i projektet. Socialtjänsten och Favi har en tydlig politisk riktning att minska försörjningsstödet och risken för Arbetsmarknadstorget är att det primära målet i projektet är att minska försörjningsstöd hos deltagare. Men så behöver det inte alls vara, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen har också ett tydligt uppdrag att arbeta med personer som uppbär sjukpenning och aktivitetsersättning. I det sammanhanget förekommer helt andra begrepp, som arbetslivsinriktad rehabilitering och arbetsförmåga.

Arbetslivsinriktad rehabilitering och kopplingen till arbetsförmåga innebär något annat än innebörden av ”anställningsbarhet” som är ett relativt begrepp och en kategorisering som förhåller sig till arbetsmarknadens utformning och krav. Arbetsförmåga utgör kärnan i framförallt en sjukskrivnings- och rehabiliteringsprocess (Ekberg, 2011), och har kopplingen till individens *funktion* och inte vilken kategori individen tillskrivs. Arbetsförmåga och arbetslivsinriktad rehabilitering är begrepp som inte förekommer i större utsträckning vid Arbetsmarknadstorget. Utvärderingen av Ungdomstorget i Umeå visar att dessa begrepp är betydligt mer uttalat i det projektet (Grape & Ineland, 2012). Det är troligt att dessa begrepp skulle förekommit i högre utsträckning om både Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan haft deltagare som uppbär bl.a. aktivitetsersättning med på Arbetsmarknadstorget. För personer som är arbetslösa och uppbär sjukpenning/aktivitetsersättning skulle Arbetsmarknadstorget kunna utgöra en viktig plattform. De står ofta inför problematiken att de kan ha återfått arbetsförmåga (funktion), men är inte anställningsbara. För att den arbetslivsinriktade rehabiliteringen ska bli framgångsrik måste både arbetsförmåga och i vissa fall också anställningsbarhet återskapas (Melén, 2009).

Utifrån ovanstående resonemang kan det finnas ett värde i att gemensamt reflektera kring definitionen av målgruppen.

Samlad styrning skapar helhet

Under hösten 2015 förändrades styrfunktionen för Arbetsmarknadstorget där några grupperingar som referensgrupp chefer tillskapades och en ny styrgrupp med högre tjänstemän från varje aktör tillsattes. I dessa grupperingar diskuteras flera samverkansprojekt inom arbetsmarknadsområdet under mötestiden. En utvärdering av ett liknande projekt, med liknande styrning (Grape och Ineland i Axelsson & Bihari Axelsson, 2013) visade att detta förfarande blev problematiskt då denna styrform ökade glappet mellan styrgruppen och det operativa arbetet. Det som styrgruppen fattade beslut om hade beretts av projektledningen vilket bidrog till att det inte blev styrgruppen som ledde projektet. Ytterligare en risk är att de olika projekten som avhandlas under mötestiden ”försvinner” i den stora massan. Sett ur detta perspektiv skulle det vara problematiskt att ha den styrningen som Arbetsmarknadstorget har idag. Men utifrån att organiseringen av styrgruppsfunktionen är förhållandevis ny, är det svårt att uttala sig om hur denna form påverkat Arbetsmarknadstorget. Samtidigt kan det ur ett annat perspektiv kunna finnas fördelar med denna konstruktion då de högre tjänstemännen blir involverade och ges en bred bild av aktiviteter, systemfel, målgrupper etc. som förekommer inom arbetsmarknadsområdet. Dessutom har styrgruppen möjlighet att komma överens om en övergripande vision för alla projekt inom området och därefter definierar varje projekt sina mål och på vilket sätt det hänger samman med det övergripande målet. Arbetsmarknadstorget skulle kunna utgöra navet av alla insatser inom arbetsmarknadsområdet som riktar sig till personer i behov av sammansatta arbetslivsinriktade stöd- och rehabiliteringsinsatser för att närma sig arbetsmarknaden. Med den befintliga organisationen som har insyn i flera projekt, finns goda förutsättningar att skapa helhetssyn och att stärka samverkan mellan de ingående aktörerna.

Under Arbetsmarknadstorgets projekttid har de grå zonerna i välfärdssystemet uppmärksammas, vilket också utmynnat i positiva förändringar. Frågan om huruvida deltagarens ersättningsform ska vara avgörande för valet av insats eller om det är deltagarens behov som ska styra, hänger samman med resurser som finns hos varje aktör och hur dessa ska användas. Diskussionerna resulterade i att Försäkringskassan får tillgång till 10 årsplatser vid arbetssträningarenorna och Samordningsförbundet beviljade medel om en arbetskonsulent som arbetar med Försäkringskassans målgrupp. Detta är ett bra exempel på hur strukturella hinder identifieras i det praktiska arbetet som samordnaren drev och att ledningen fann en lösning gemensamt.

För att nå framgångar med samverkan med en gemensam ledningsstruktur för samtliga arbetsmarknadsprojekt, och undvika riskerna, kan det vara viktigt att organisera ledningsstrukturen så att olika beslut tas på rätt nivå i olika grupperingar/forum.

Samordnaren – en viktig funktion för samverkan

En viktig faktor att lyfta fram är den organisationsstruktur som Arbetsmarknadstorget har byggt upp utvecklingen av samverkan kring. Det förefaller som att det har funnits ett strategiskt och systematiskt arbetssätt där bl.a. olika grupperingar på olika nivåer har träffats för att diskutera frågor rörande samarbetsformer, samordning och samverkan. Att skapa forum för diskussioner och dialog beskrivs i litteraturen som en viktig faktor för en framgångsrik samverkansorganisation då det ger förutsättningar för att lära sig om de samverkande aktörernas roller, uppdrag och ansvarsgränser, vilket också i förlängningen synliggör vart de ingående aktörerna kan mötas och komplettera varandra (Axelsson & Bihari Axelsson, 2013; Danermark & Kullberg, 1999). I detta sammanhang är det viktigt att framhålla samordnarens roll som den sammanhållande funktionen. Detta är en funktion som lyfts fram som en framgångsfaktor även i andra utvärderingar på liknande verksamheter, till exempel Ungdomstorget i Umeå (Grape & Ineland, 2012).

AVSLUTANDE REFLEKTIONER

Sammanfattningsvis framträder flera framgångsfaktorer i Arbetsmarknadstorgets sätt att arbeta. Genom att samla alla projekt som hör till arbetsmarknadsområdet under gemensam styrfunktion, skapas förutsättningar för helhetssyn över området. Detta gör det möjligt att identifiera de grå zonerna i välfärdsystemet och hantera dessa genom dialog och överenskommelser.

Det som har visat sig mycket framgångsrikt i detta projekt handlar om att ”jämna ut spelplanen” för deltagarna, genom att skapa stabilitet och nätverk. Ett samordnat arbetssätt där individen blir sedd, stöttad och där stödet utgår från individens behov och förmågor, stärker individen till att göra positiva förändringar.

Arbetssättet är inte någonting som bara kommit av sig självt. Det har skapats genom att personalen har bidragit med kunskaper utifrån sina olika kompetenser och tillsammans arbetat aktivt med att hitta gemensamma värdegrunder, gemensam syn på värdskap och gemensamma ramverk. I detta arbete har samordnarens funktion varit avgörande. Även om personalen på Arbetsmarknadstorget har kommit långt när det gäller samverkan så är inte personalens utvecklingsprocess avslutad.

Precis som det inledande citatet antyder, är samverkan en process som ständigt måste underhållas. Detta innebär bland annat att ha en beredskap för förändringar där nya målgrupper och behov kommer att behöva mötas. Nedan följer reflektioner och konkreta förslag kring utvecklingsområden för Arbetsmarknadstorget.

Arbetsmarknadstorgets utvecklingspotential

Hur ska Arbetsmarknadstorget bemannas?

En faktor som är viktig att reflektera kring är att merparten av de anställda som är samlokaliserade vid Arbetsmarknadstorget är kommunanställda. En fråga att diskutera är vad detta får för konsekvenser för samverkan? En andra faktor som är viktig att resonera kring handlar om att de ingående aktörerna valt att bemanna Arbetsmarknadstorget utifrån olika principer. Hur ska varje aktör resonera kring bemanning av Arbetsmarknadstorget? Ska handläggarna enbart arbeta med personer som är inskrivna vid Arbetsmarknadstorget? Vad blir konsekvenserna av att fördela tjänster på flera olika personer. En tredje faktor som är viktig att diskutera är vad som sker om någon av samverkande aktörerna inte fullgör sina åtaganden. Dessa tre faktorer kan vara viktiga för styrgruppen att reflektera och diskutera kring

för att nå samsyn i dessa frågor. Dessa frågor utmanar varje enskild myndighets egen organisation utifrån att det kan bli nödvändigt att göra avsteg från den egna organisationen för att mötas i samverkan.

Diskutera målgruppsdefinitionen

Som utvärderarna har pekat på finns det anledning att diskutera hur de olika aktörerna i projektet ser på målgruppen som Arbetsmarknadstorget ska arbeta med. Som tidigare diskuterats har de olika aktörernas engagemang i Arbetsmarknadstorget fått konsekvenser. Ett viktigt nästa steg kan vara att utifrån de resonemang som förts i diskussionen ta ett avstamp och ringa in målgruppen och dess behov. I sammanhanget är det viktigt att medvetandegöra varje enskild aktörs motiv till att delta i samverkan – oavsett hur olika dessa kan se ut.

Problematiken med att en individs ersättning, istället för behov, styr vilken insats individen får, har redan uppmärksammats i projektet. Utifrån ett medborgarperspektiv är det problematiskt att välfärdssystemets organisering snarare än det individuella behovet styr vilket stöd man är berättigad till. En viktig fråga är: Vilka ska ha tillgång till Arbetsmarknadstorget? Ska samtliga medborgare som har ett behov av samordnade insatser för att komma ut till studier eller arbete? I så fall, hur ska dessa insatser finansieras? Dessa frågor är viktiga att kommunicera till de parter som kan fatta beslut i frågan.

Utveckla möjligheter för fler samordnade insatser

Den personal som har samlokaliseras vid Arbetsmarknadstorget har lyckats väl med att samordna insatser inom verksamheten. Det framkommer dock att det finns behov av att utveckla samordningen av insatser utanför Arbetsmarknadstorget då personalen uppgav att deltagarna har behov av fler insatser än de som erbjuds inom Arbetsmarknadstorget. Det handlade bl.a. att utveckla samarbetet med Hälso- och sjukvården, både primärvård och den specialiserade vården. En konkret problematisk faktor som lyftes fram var att väntetiden är mycket lång för att genomföra psykologutredningar hos landstinget. Detta försvårade personalens arbete vid Arbetsmarknadstorget då det stoppar upp deltagarnas processer. I nuläget har psykologen vid Arbetsmarknadstorget genomfört några utredningar och en viktig fråga att reflektera kring är om psykologresursen vid Arbetsmarknadstorget ska nyttjas på det viset. Om inte, vad är det som krävs för att bättre möta de deltagare som är i behov av en psykologutredning för att komma vidare mot arbetsmarknaden?

Ett annat utvecklingsområde kring samarbete var med professioner inom missbruks- och beroendevård. Flera av deltagarna hade haft missbruks/beroendeproblematik där personalen vid Arbetsmarknadstorget kände att de inte hade tillräckliga kunskaper för att hantera de situationer som dök upp utifrån den problematiken, som exempelvis vid ett återfall. Ytterligare ett utvecklingsområde för samarbeten var med handläggare inom Arbetsförmedlingen då personalen vid Arbetsmarknadstorget bl.a. insett att Arbetsförmedlingen har ett stort utbud av arbetsmarknadsinsatser. Detta kan vara områden som är värt att undersöka närmare vad som konkret skulle kunna göras. Detta bör undersökas närmare.

Utvidga kontaktnäten

Ytterligare utvecklingsområden som kommit upp till diskussion handlar om att utveckla kontaktnäten. Nedan presenteras tre exempel på utvecklingsområden.

- i) **Större variation på praktikplatser och arbetsträningsarenor.** En utökad samverkan med näringslivet skulle kunna leda till att fler företag engageras i att ta emot ungdomarna när de kommit en bit på sin resa;
- ii) **Samarbete med vuxenutbildning och folkhögskolor.** Många deltagare hade dåliga erfarenheter med sig från skolan och var rädd för att söka sig dit, och det stänger många utvecklingsvägar. Ett samarbete med vuxenutbildning och folkhögskolor skulle kunna skapa samma typ av lågtröskelverksamhet fast i skolans värld. Att få möjlighet att långsamt anta nya utmaningar i en miljö som man kanske har mycket dåliga erfarenheter av kan vara skillnaden mellan att våga och att inte våga läsa vidare.
- iii) **Utveckla möjligheten till förlängning.** Den bild som intervjuerna ger är att många ungdomar brottas med mycket stora utmaningar när de börjar i Arbetsmarknadstorget. För de deltagare som har en större process av läkande, identitetsskapande och till och med utredning eller missbrukshantering (inte behandling, men att själv välja att sluta missbruka) skulle det definitivt bli bättre om det fanns möjlighet att erbjuda ett längre spår. Att låta deltagarna hitta fast mark under fötterna och sedan ta sig an större utmaningar kan vara mer ekonomiskt försvarbart än att lämna dem i ett mer utsatt läge.

En målgrupp som kan komma att bli aktuell för Arbetsmarknadstorget är de unga som definieras som målgrupp inom Delegationen för Unga till Arbete (DUA). I så fall skulle Arbetsmarknadstorget behöva utvecklas till att även arbeta med förebyggande insatser, i samverkan med skolan. Utifrån Arbetsmarknadstorgets statistik kan man konstatera att många av deltagarna inte har fullständiga betyg från grund- eller gymnasieskolan. Det kan innebära att många av deltagarna med denna problematik skulle aldrig ha behövt komma i kontakt med Arbetsmarknadstorget om de hade fångats upp tidigt och fått stöd i att klara sin skolgång. Förebyggande insatser kan därmed vara mer effektiva – inte minst utifrån ett etiskt perspektiv om att minimera ”skadan” för individen. Arbetet med unga i skolåldern kan ta lärdom av det som blivit tydligt inom Arbetsmarknadstorget, att en ung person som saknar nödvändigt nätverk och stabilitet i sin livssituation riskerar att hamna i utsatthet, men att denna situation kan vändas med rätt insatser. Om denna kunskap implementeras även i arbetet med yngre ungdomar kan mycket stora vinster göras, både för individen och samhället.

REFERENSER

- Lag (1944:475) om arbetslöshetsnämnd.
- Sveriges Kommuner och Landsting (SKL), (2016). En gemensam ingång - samordna myndigheter för arbets sökande. Retrieved 29 september, 2016, from <http://skl.se/naringslivarbetedigitalisering/arbetsmarknadsysselsattning/arbetssokandeengemensamingang.1367.html>
- Allvin, M. (2006). *Gränslöst arbete : socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet* (1. uppl. ed.). Malmö: Liber.
- Andersson, P.-A. (2011). Kommunerna och arbetsmarknadspolitiken. En redogörelse för aktuell lagstiftning och samverkansformer (A. f. l. o. arbetsmarknad, Trans.). Stockholm.
- Arbetsförmedlingen. (2015). Försämrade matchning på arbetsmarknaden. Retrieved 29 september, 2016, from <http://www.arbetsformedlingen.se/Om-oss/Pressrum/Pressmeddelanden/Pressmeddelandeartiklar/Riket/2015-06-17-Forsamrad-matchning-pa-arbetsmarknaden.html>
- Aronsson, G., Hellgren, J., Isaksson, K., Johansson, G., Sverke, M., & Torbiörn, I. (2012). *Arbets- och organisationspsykologi : individ och organisation i samspel* (1. utg. ed.). Stockholm: Natur & Kultur.
- Axelsson, R., & Bihari Axelsson, S. (2013). *Om samverkan : för utveckling av hälsa och välfärd*. Lund: Studentlitteratur.
- Becker, D. R., Bond, G.R., Mueser, K.T., & Torrey, W.C. (red.). (2003). Supported Employment Workbook. [Supported employment Arbetsbok]. Översättning av Centrum för evidensbaserade psykosociala insatser (CEPI) 2009. : CEPI.
- Berglund, G., & Fejes, A. (2009). *Anställningsbarhet : perspektiv från utbildning och arbetsliv* (1. uppl. ed.). Lund: Studentlitteratur.
- Bogarve, C., Ershammar, D., & Rosenberg, D. (2012). *Rehabilitering och stöd till återhämtning vid psykiska funktionshinder : möjlighetens metoder för en ny praktik* (1. uppl. ed.). Stockholm: Gothia.
- Bostedt, G., Hillborg, H., Rosenberg, D. (2012). *Unga och arbete : strukturella faktorer och individuella lösningar i arbetsmarknadspolitiska projekt : en kunskapsöversikt*. Härnösand: FoU Västernorrland, rapportnr. 2012:15.
- Dahlberg, M. (2013). *Jobbtorg Stockholm : resultat från en enkätundersökning*. Uppsala: Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU).
- Danermark, B. (2000). *Samverkan - himmel eller helvete? : [en bok om den svåra konsten att samverka]*. Stockholm: Gothia.
- Danermark, B. (2004). *Samverkan - en fråga om makt*. Örebro: Läromedia.
- Danermark, B., & Kullberg, C. (1999). *Samverkan : välfärdsstatens nya arbetsform*. Lund: Studentlitteratur.
- Ekberg, K. (2011). Arbetsförmåga och anställningsbarhet i teori och praktik. *Socialmedicinsk tidskrift*, 88(5), 399-407.
- Eliason, M., Lundborg, P., & Vikström, J. (2010). *Massuppsägningar, arbetslöshet och sjuklighet : en rapport om konsekvenserna av 1990-*

talets friställningar för slutenvårdsutnyttjande och risk för förtida död : en rapport. Stockholm: Fritze.

- Engdahl, M., & Forslund, A. (2015). *En förlorad generation? : en ESO-rapport om ungas etablering på arbetsmarknaden.* Stockholm: Finansdepartementet, Regeringskansliet : Fritze [distributör].
- Engdahl, M., Forslund, A., & Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering. (2016). *En förlorad generation? : om ungas etablering på arbetsmarknaden.* Uppsala: Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU).
- Fahlgren, S., Mulinari, D., & Sjöstedt Landén, A. (2016). *Ambivalenser och maktordningar : feministiska läsningar av nyliberalism.* Stockholm: Makadam.
- Folkhälsoinstitut, S. (2008). Utjämnade hälsoskillnaderna inom en generation. Jämlikhet i hälsa genom påverkan av de sociala bestämningsfaktorerna.
- Försäkringskassan. (2012). Rehabiliteringskedjan. Retrieved 14 januari, 2016, from https://www.forsakringskassan.se/sjukvard/sjukskrivning_och_sjukpenning/rehabiliteringskedjan
- Graneheim, U. H., & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Educ Today*, 24(2), 105-112. doi: 10.1016/j.nedt.2003.10.001S0260691703001515 [pii]
- Grape, O., & Ineland, J. (2012). *Ungdomstorget : samlokaliserad samverkan som stöd för ungdomar i Umeå.* Umeå: Umeå kommun.
- Hasson, H., Andersson, M., & Bejerholm, U. (2011). Barriers in implementation of evidence-based practice: Supported employment in Swedish context. *J Health Organ Manag*, 25(3), 332-345. doi: 10.1108/14777261111143563
- Inspektionen för socialförsäkringen. (2016). *Försäkringskassans utvecklingsarbete: utveckling av stöd till handläggningsverksamheten.* Stockholm: Inspektionen för socialförsäkringen (ISF).
- Jacobson, N., & Greenley, D. (2001). What is recovery? A conceptual model and explication. *Psychiatr Serv*, 52(4), 482-485.
- Jenkins, R. (2000). Categorization: Identity, Social Process and Epistemology. *Current Sociology*, 48(7), 7-25.
- Johansson, H. (2006). *Svensk aktiveringspolitik i nordiskt perspektiv.* Stockholm: Finansdepartementet Fritzes offentliga publikationer distributör.
- Klockmo, C. (2013). *The role of personligt ombud in supporting the recovery process for people with psychiatric disabilities.* Sundsvall: Department of Health Sciences, Mid Sweden University.
- Kostick, K. M., Whitley, R., & Bush, P. W. (2010). Client-centeredness in supported employment: Specialist and supervisor perspectives. *Journal of Mental Health*, 19(6), 523-531. doi: Doi 10.3109/09638237.2010.520364
- Kvale, S., Brinkmann, S., & Torhell, S.-E. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun* (2. uppl. ed.). Lund: Studentlitteratur.

- Larsson, U. (2015). Rapport till Samordningsförbundet. Halvårsrapport 2015-06-30.
- Lundälv, J., & Lindqvist, R. (2013). Aktivering till anställningsbarhet eller modernt arbetstväg? En analys av fas 3 i svensk dagspress. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 19 (3), 9-23.
- Melén, D. (2009). Med arbetsförmåga, utan anställningsbarhet. *Socialmedicinsk tidskrift*, 86(3), 229-237.
- Müssner, U., Svensson, T., Söderberg, E. (2009). Vilken betydelse har positivt bemötande för återgång till arbete? *Socialmedicinsk tidskrift*, 86(3), 238-244.
- Nilsson-Lundmark, E., & Nilsson, I. (2009). *1+1 = 3 : utvärdering av ITOK-projektet ur ett socioekonomiskt perspektiv och ur ett samverkansperspektiv*. Norrköping: Kriminalvården.
- Nordström, E., Josephson, I., Hedberg, B., & Kjellström, S. (2016). Agenda för samverkan eller verksamhetens agenda? Om professionellas erfarenheter av samverkan enligt samordnad individuell plan (SIP). *Socialvetenskaplig tidskrift*(1), 1-22.
- Olofsson, J. (2014). *Den långa vägen till arbetsmarknaden : om unga utanför* (1. uppl. ed.). Lund: Studentlitteratur.
- Olofsson, J., & Lundahl, L. (2013). Unga möter ökade sociala risker – en bakgrund om ungdomsarbetslöshet och utanförskap *Socialmedicinsk tidskrift*, 5, 733-743.
- Olofsson, J., & Wadensjö, E. (2009). *Arbetsmarknadspolitik : förändrade förutsättningar och nya aktörer* (1. uppl. ed.). Stockholm: SNS förlag.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research & evaluation methods* (3. ed.). London: SAGE.
- Piippola, S. (2010). Arbetslinjen-social trygghet eller risk? *Socialvetenskaplig tidskrift*.
- Regeringen. (2011). *Arbetsmarknadspolitik i kommunerna*. (AU 2011/12:RFR15). Stockholm: Regeringstryckeriet.
- Regeringen. (2014). *Med fokus på unga - en politik för goda levnadsvillkor, makt och inflytande [Elektronisk resurs]*. (Prop. 2013/14:191). Stockholm: Retrieved from <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:kb:dark-3765764http://www.regeringen.se/sb/d/18283/a/236143>.
- Regné, J., & Söderström, M. (2015). *Tidiga insatser för arbetssökande med hög risk för långtidsarbetslöshet, IFAU-rapport 2015:18 [Elektronisk resurs]*: IFAU - Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering.
- Riksrevisionen. (2015). *Aktivitetsersättning : en ersättning utan aktivitet?* Stockholm: Riksrevisionen.
- Samverkansutredningen. (2000). *Samverkan : om gemensamma nämnder på vård- och omsorgsområdet, m.m. : betänkande*. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.
- Sandelowski, M. (2000). Whatever happened to qualitative description? *Research in nursing & health*, 23(4), 334-340. doi: 10.1002/1098-240X(200008)23:4<334::AID-NUR9>3.0.CO;2-G [pii]
- Hälso- och sjukvårdslagen (1982:763).
- Lag om stöd och service till vissa funktionshindrade. (1993:387).

- Socialtjänstlagen (2001:453).
- Förordning med instruktion för Arbetsförmedlingen. (2007:1030).
- Socialförsäkringsbalk (2010:110).
- Socialstyrelsen. (2008). *Samverkan i re/habilitering [Elektronisk resurs] : en vägledning*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Topor, A. (2015). *Pengar, vänner och psykiska problem : det sociala livet, privatekonomin och psykisk hälsa - en insatsstudie i "Supported Socialization"*. Karlskrona: Blekinge kompetenscentrum : Landstinget Blekinge.
- Trondman, M., & Sverige. Ungdomsstyrelsen. (2008). *Att förstå utsatthet [Elektronisk resurs] : en studie om utsatthetens villkor, erfaren utsatthet och fritid i ungas liv*. Stockholm: Fritze : Ungdomsstyrelsen [distributör].
- Vahlne Westerhäll, L., Bergroth, A., & Ekholm, J. (2009). *Rehabiliteringsvetenskap : rehabilitering till arbetslivet i ett flerdisciplinärt perspektiv (2., [omarb.] uppl. ed.)*. Lund: Studentlitteratur.
- Vinberg, S., & Toivanen, S. . (2011). Arbetslivet—en bortglömd arena för jämlika hälso-och arbetsvillkor? *Socialmedicinsk tidskrift*, 88(4), 328.
- Zimic, S. (2014). *Internetgenerationen bit för bit : representationer av IT och ungdom i ett informationssamhälle*. Sundsvall: Avd. för Informations- och kommunikationssystem, Mittuniversitetet.
- Zimic, S. (in press). Unga, internet och idén om samhällets förändring - en kritisk reflektion om ålderskategoriseringar. In C. Krekula, & Johansson, B. (Ed.), *Kritiska åldersstudier*. Malmö: Gleerups Utbildning AB.

BILAGA 1

Rutiner för användning av gemensamma dokument

Omdömesblankett

Syftet med omdömesblanketten är att tydliggöra vilka utvecklingsområden och styrkor som deltagaren har kopplat till olika arbetssituationer.

Omdömesblanketten ska utgöra ett underlag för:

- Identifiering av utvecklingsområden hos deltagaren
- utredning av arbetsförmåga
- mätning av anställningsbarhet
- statistik

När skall blanketten fyllas i?

Blanketten ska fyllas i när deltagaren:

- varit på praktik/arbetsträning ca 4 veckor (vid deltidspatik/arbetsträning görs en bedömning när man tidigast har tillräckligt med underlag att genomföra bedömningen)
- När man byter insats till Komijobb efter 6 månader eller längre
- Vid avslut av Komijobb-anställning
- Vid avslut av insatser via torget

Vem fyller i blanketten?

Arbetskonsulenten ansvarar för att blanketten fylls i tillsammans med handledaren. Deltagaren ska inte vara närvarande när blanketten fylls i. Det är viktigt att deltagaren är informerad om att dessa områden kommer att diskuteras med handledaren.

Vart ska blanketten skickas?

Originalen av blanketten lämnas till samordnaren för Arbetsmarknadstorget när den är ifylld.



Formulär för Omdöme. Innehåller fält för Personnummer, Namn, Adress, och rader för att bedöma deltagarens kompetens och arbetsförmåga. Innehåller även en skala för att bedöma deltagarens kompetens och arbetsförmåga.

Försättsblad till omdömesblanketten

Arbetskonsulenten fyller i dokumentet och bifogar när omdömesblanketten lämnas in.



Försättsblad till Omdöme. Innehåller fält för Akademiavgift, Personnummer, Ålder, Goda förtjänster i svenskt spelkort, och Vilka insatser har personen gjort detta år.

Diskussionsunderlag

Syftet är att diskussionsunderlaget ska vara ett verktyg att jobba vidare med de identifierade utvecklingsområden som framkommit genom omdömesblanketten. Diskussionsunderlaget ska vara ett stöd för både deltagare, handledare och arbetskonsulent. Det finns inga krav på att dokumentet ska sparas eller registreras utan det ska ses som ett arbetsmaterial. Information som framkommer kan med fördel dokumenteras i ProCapita.

Diskussionsunderlag kompetens och färdigheter						
Hur följer några påståenden en jobbs. Har tyckes du att du är på rätt nivå? (Har du varit, tänkt på hur det varit de senaste två veckorna (ca 10 dagar))						
Namn:						
1. Jag passar till detta	Stämmer inte alls	Stämmer delvis	Stämmer delvis	Stämmer delvis	Stämmer delvis	Stämmer allt
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Jag har bra koll på min arbetsplats	Stämmer inte alls	Stämmer delvis	Stämmer delvis	Stämmer delvis	Stämmer delvis	Stämmer allt
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Hur ska blanketten användas?

Blanketten behöver inte användas i sin helhet om behovet inte finns. Förslagsvis så kan blanketten användas kring de områden som är identifierade som utvecklingsområden och som deltagaren behöver jobba vidare med. Blanketten fylls i vid uppföljningarna.

Vem skall fylla i?

Blanketten ska förslagsvis fyllas i tillsammans med deltagaren vid uppföljningarna genom dialog.

Handledarmanual

Handledarmanualen ska vara ett stöd till arbetskonsulent och handledare när man identifierat utvecklingsområden som genererat svaren "bristfälligt" och "mindre bra". Där beskrivs olika tips och förslag på stöd som kan bidra till att deltagaren förbättrar sin arbetsförmåga inom området. Detta kan ses som ett första steg innan man kontaktar arbetsterapeut och psykolog.



Omdöme – försättsblad

Aktuliseringsår:.....

Personnummer:.....

(ååmmdd-sista siffran i de fyra sista)

Kön: Man Kvinna

Goda färdigheter i svenska språket: Ja Nej

Vilka insatser har personen tagit del av:

- Studier
- Motivation
- Företagskoordinatorer
- Psykolog
- Arbetsterapeut
- Arenor
- Ung Kraft
- Extern praktik
- Körkortsteori
- Yrkesplattform
- Annat, vad?.....

Denna blankett avser:

- Första bedömningstillfället
- Bedömning vid byte till Komijobb efter 6 månader eller längre i förberedande insats
- Bedömning vid avslut

Sammanställning av kompetens och färdigheter

Omdöme

Praktikant:

Praktikplats:

Arbetsuppgifter:

1. Närvaro, passa tider

1. Bristfälligt

2. Mindre bra

3. Godkänt

4. Bra

5. Mycket bra

Kommentar till bedömningen:

1. Kommer ofta för sent. Försöker få gå tidigare. Hög frånvaro. Meddelar inte
2. Kommer för sent minst en gång i veckan eller är borta någon dag per vecka.
3. Passar tiderna för det mesta. Meddelar om försening och frånvaro. Viss frånvaro.
4. Passar tiderna för det mesta. Meddelar om försening och frånvaro. Hög närvaro
5. Sköter arbetstid och närvaro väl.

2. Förstå instruktioner

1. Bristfälligt

2. Mindre bra

3. Godkänt

4. Bra

5. Mycket bra

Kommentar till bedömningen:

1. Behöver att någon visar hur arbetsuppgiften ska utföras hela tiden.
2. Behöver instruktioner repeterar flertalet gånger.
3. Frågar upp då man inte förstår.
4. Förstår för det mesta.
5. Förstår alla instruktioner

3. Följa instruktioner

1. Bristfälligt

2. Mindre bra

3. Godkänt

4. Bra

5. Mycket bra

Kommentar till bedömningen:

1. Följer inte instruktionerna
2. Behöver att någon finns nära och visar
3. Frågar upp när man inte förstår
4. Följer instruktioner frågar upp när problem uppstår
5. Följer alla instruktioner mycket bra.

Sammanställning av kompetens och färdigheter

4. Klarar av många moment.

1. Bristfälligt 2. Mindre bra 3. Godkänt 4. Bra 5. Mycket bra

Kommentar till bedömningen:

1. Klarar bara enkla moment, ett i taget.
2. Klarar två moment.
3. Klarar flera moment om de är nedskrivna.
4. Klarar flera moment om de är återkommande.
5. Klarar av arbetsuppgifter i flera moment utan stöd och handledning.

5. Se och förstå vad som behöver göras/Initiativförmåga

1. Bristfälligt 2. Mindre bra 3. Godkänt 4. Bra 5. Mycket bra

Kommentar till bedömningen:

1. Ser inte vad som behöver göras och tar inge egna initiativ.
2. Ser ibland vad som behöver göras och tar sällan egna initiativ.
3. Utför väl förberedda arbetsuppgifter och tar ibland egna initiativ.
4. Ser och förstår vad som behöver göras. Tar egna initiativ.
5. Ser och förstår vad som behöver göras. Tar egna initiativ, kommer med egna förslag och kan även ändra arbetsuppgift utifrån vad som behöver göras.

6. Motivation

1. Bristfälligt 2. Mindre bra 3. Godkänt 4. Bra 5. Mycket bra

Kommentar till bedömningen:

1. Är inte motiverad att utföra någon uppgift, visar inget intresse för arbetet eller arbetsgruppen. Uteblir från arbetet med jämna mellanrum.
2. Har lite energi men försöker att bidra till arbetet. Tappar lätt intresset. Visar lite intresse för arbetsgruppen.
3. Gör de uppgifter som ska göras.
4. Sköter arbetsuppgifterna på ett bra sätt.
5. Trivs bra med arbetsuppgifterna och visar stort intresse för att göra sitt bästa.

7. Kvalité i utfört arbete

1. Bristfälligt 2. Mindre bra 3. Godkänt 4. Bra 5. Mycket bra

Kommentar till bedömningen:

1. Fullgör inte sina arbetsuppgifter.
2. Utför sina arbetsuppgifter men brister i kvalitén.
3. Gör det som ska göras med ett godkänt resultat.
4. Är noggrann och får bra resultat.
5. Är noggrann och resultatet blir mycket bra.

Sammanställning av kompetens och färdigheter

8. Klarar av arbetstempo. Tid för att utföra arbetet

1.Bristfälligt	2.Mindre bra	3.Godkänt	4.Bra	5.Mycket bra
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kommentar till bedömningen:

1. Har ett långsamt arbetstempo och får ofta svårt att hinna färdigt arbetsuppgifter.
2. Slutför arbetsuppgiften, men tappar arbetstempo under dagen.
3. Behöver stöd för att slutföra arbetsuppgifter på ett tidseffektivt sätt.
4. Klarar av att slutföra arbetsuppgifter inom tidsramen.
5. Klarar av att på ett effektivt sätt slutföra sina arbetsuppgifter.

9. Koncentration och uthållighet

1.Bristfälligt	2.Mindre bra	3.Godkänt	4. Bra	5.Mycket bra
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kommentar till bedömningen:

1. Har uttalade svårigheter med koncentration och uthållighet.
2. Har bra koncentrationsförmåga och uthållighet endast i anpassade arbetsuppgifter.
3. Har bra koncentrationsförmåga och uthållighet i återkommande arbetsuppgifter.
4. Har bra koncentrationsförmåga och uthållighet.
5. Har bra koncentrationsförmåga och uthållighet trots störande moment.

10. Förmåga att ta beslut och prioritera

1.Bristfälligt	2.Mindre bra	3.Godkänt	4.Bra	5.Mycket bra
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kommentar till bedömningen:

1. Engagerar sig inte i beslutstagande.
2. sköter det som anvisats förutsatt att det känns roligt.
3. Kan ta ansvar för en arbetsuppgift.
4. Tar ansvar och ändrar fokus vid behov ifall det inträffar något oförutsett som kräver snabb åtgärd.
5. Kan självständigt ta ansvar för en arbetsprocess, kan prioritera och ta nödvändiga beslut.

11. Samarbetsförmåga och social kompetens

1.Bristfälligt	2.Mindre bra	3.Godkänt	4.Bra	5.Mycket bra
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kommentar till bedömningen:

1. Har en negativ inställning. Kan inte samarbeta/arbete i grupp. Tar inte kontakt med arbetskamrater.
2. Har ingen eller liten interaktion med arbetskamraterna eller behöver avskild arbetsplats.
3. Fungerar bra i arbetsgruppen om personerna är kända.
4. Passar in bra i arbetsgruppen. Bidrar till ett gott arbetsklimat och möter lätt nya bekantskaper.
5. Kan samarbeta mycket bra och ser till allas behov i arbetsgruppen. Bidrar aktivt till en positiv stämning på arbetsplatsen.

Sammanställning av kompetens och färdigheter

12. Förmåga att arbeta självständigt

1.Bristfälligt 2.Mindre bra 3.Godkänt 4.Bra 5.Mycket bra

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Kommentar till bedömningen:

1. Behöver hela tiden någon vid sin sida
2. Behöver någon i närheten som stöd då frågor uppkommer.
3. Kan arbeta självständigt med tydliga återkommande arbetsuppgifter eller med hjälp av arbetsordning/schema.
4. Arbetar självständigt
5. Är väldigt självständig och tar egna initiativ

13. Lösa oväntade och nya problem

1.Bristfälligt 2.Mindre bra 3.Godkänt 4.Bra 5.Mycket bra

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Kommentar till bedömningen:

1. Lämnar arbetet när problem uppstår.
2. Blir ställd och inaktiv då det uppstår problem.
3. Ber om hjälp när det uppstår problem.
4. Löser problem som man känner igen. Ber om hjälp för övriga problem
5. Löser oftast problem som uppstår på ett bra sätt.

14. Tar eget ansvar

1.Bristfälligt 2.Mindre bra 3.Godkänt 4.Bra 5.Mycket bra

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Kommentar till bedömningen:

1. Tar inget eget ansvar.
2. Slutför inte alltid sina arbetsuppgifter.
3. Slutför sina arbetsuppgifter
4. Tar ett tydligt eget ansvar och slutför sina arbetsuppgifter.
5. Tar ett stort eget ansvar och slutför sina arbetsuppgifter. Hjälper även andra om tid finns.

15. Fysisk förmåga

(Gå, stå, lyfta, vridmoment, grovmotorik, finmotorik)

1.Bristfälligt 2.Mindre bra 3.Godkänt 4.Bra 5.Mycket bra

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Kommentar till bedömningen:

1. Har svårt att klara fysiska arbetsuppgifter.
2. Har begränsningar inom flera områden
3. Har begränsningar inom något enstaka område.
4. Klarar de flesta arbetsuppgifter.
5. Klarar fysiskt krävande arbetsuppgifter.

Sammanställning av kompetens och färdigheter

Arbetsuppgifter i detalj.

Arbetsuppgift:	Skattning: (1. Bristfällig, 2. mindre bra, 3. Godkänt, 4. Bra, 5. Mycket bra)	Åtgärder: (som vidtagits eller föreslås för att klara av mer av arbetsuppgiften. Ex. anpassa, utbilda)

Vilka arbetsuppgifter har passat individen?

Vilken arbetsmiljö har passat individen?

Hur mycket handledning har individen behövt?

Övrigt?

Skulle individen klara en anställning på arbetsplatsen? Ja Nej
Motivering:

Datum/Arbetsplats

Handledare/arbetsgivare

BILAGA 2



ARBETSMARKNADSTORGET

Kartläggning Arbetsmarknadstorget

Datum för kartläggning:

Kontaktuppgifter - Deltagare

Namn	Personnummer
Adress	Postadress:
E-post	Mobiltelefon
Närmast anhörig	Tfn till närmast anhörig
Inskrivningsdatum på Arbetsmarknadstorget	ID-nr Netigate

Informerad om drogpolicy vid praktik/arbete ja Nej Skrivit under samtycke ja nej

Anmald på Arbetsförmedlingen <input type="checkbox"/> Ja Datum: <input type="checkbox"/> Nej
Handläggare på AF:
Handläggare på Socialtjänsten:
Handläggare på Försäkringskassan:
Handläggare på Favi (arbetskonsulent):

Social situation

Familjeförhållanden Ex. Berätta lite om din familj, hur ser du på relationen med dina föräldrar? Syskon? Partner? Hur var det under din uppväxt? Har du barn? Hur är det löst med barnomsorg?
Bostad Ex. Hur bor du idag? Har du eget kontrakt? Är du inneboende? Hur fungerar det att bo så? Hyresskuld? Störningsanmärkningar? (om aktuellt)
Ekonomi Ex. Vad har du för inkomst i dagsläget? Har du några skulder? Inkasso/Kronofogden? (om aktuellt) Hur fungerar det för dig med ekonomin? Räcker pengarna till varje månad? Behöver du något stöd kring din ekonomi? Hur länge har du haft försörjningsstöd (om aktuellt)
Utbildning Grundskolan Ex: Hur fungerade grundskolan för dig? Har du fullständiga betyg från grundskolan? Hur trivdes du i grundskolan? Gymnasieskolan Ex: Vilket gymnasieprogram har du gått? Hur fungerade det för dig? Har du fullständiga betyg/samlat betygsdokument? Var det kämpigt i några ämnen? Hur trivdes du i skolan under gymnasietiden? Skulle du vilja läsa upp de ämnen som saknas? (om aktuellt)



ARBETSMARKNADSTORGET

Eftergymnasiala studier

Har du gått någon utbildning/kurs efter gymnasiet? Enstaka kurser? Hel utbildning? Har du tagit ut examen? Folkhögskola?

Språkkunskaper

Ex. Vilka språk talar du? Hur bra uttrycker du dig muntligen och skriftligen i Svenska, Engelska, andra språk?

Typ av utbildning	Period (ååmm-ååmm)	Inriktning	Avslutad
Grundskola			
Gymnasieskola			
Högskola/Universitet			
Yrkesutbildning			
Annat			

Fritid/Intressen

Ex. Vad gör du på din fritid? Har du några särskilda intressen? Är du med i någon förening? Håller du på med någon sport? Hur ofta motionerar du? Är du nöjd med detta? Önskar du något stöd kring detta? Vilka umgås du mest med på fritiden? Hur många nära vänner har du? Är du nöjd med hur dina kompisrelationer fungerar?

Fysisk hälsa

Ex. Hur mår du rent fysiskt? Har du några långvariga skador eller sjukdomar? Har du några allergier? Tar du någon medicin för detta? Har du hepatit? (förklara här varför det är viktigt att veta), Har du någon läkarkontakt för dina kroppsliga skador? Önskar du kontakt? Har du fysiska krämpor som påverkar din arbetsförmåga? Finns det vissa arbeten du inte kan jobba med utifrån din fysiska hälsa. Finns dina skador/sjukdomar dokumenterade hos sjukvården?

Psykisk hälsa

Ex. Hur mår du rent psykiskt? Har du någon gång fått hjälp för din psykiska hälsa? Har du något stöd för det idag? Har du fått eller misstänker du att du har någon psykiatrisk diagnos? (om aktuellt) Önskar du något stöd? Åter du någon medicin för din psykiska hälsa? Hur fungerar det med sömnen? Upplever du ångest eller stark oro i några situationer? Har du någon period i livet varit deprimerad? Har du tänkt på att skada dig själv eller på att ta ditt liv? Har du skadat dig själv eller försökt ta ditt liv? Hur tänker du kring det idag? (om aktuellt) Finns det något kring ditt psykiska mående som påverkar din arbetsförmåga? Finns din psykiska ohälsa dokumenterad hos sjukvården?

Alkohol och droger

Alkohol

Ex. Hur ofta dricker du alkohol? Hur ofta dricker du dig berusad? Hur mycket dricker du en typisk dag då du dricker alkohol? Händer det att det blir så att du dricker mer än du hade tänkt det? Hur ofta i så fall? Händer det att du undviker att göra saker som är viktiga pga att du druckit dagen innan? Händer det att du får skuld känslor för att du druckit för mycket eller att du gjort saker när du varit berusad som du ångrar? Har du fått en blackout efter att ha druckit någon gång? Återställare? Behöver du dricka mer nu än tidigare för att bli berusad? Finns det någon i din närhet som påtalat att du borde dricka mindre? Har du själv haft funderingar på att dricka mindre/mer sällan? Har du någon gång upplevt abstinens av att inte dricka alkohol? Har du försökt sluta dricka under en period och det inte har fungerat? Har du någon gång fått sjukhusvård till följd av att du druckit? Har du fått stöd/hjälp någon gång pga din alkoholkonsumtion? Önskar du stöd kring det? Har du gjort någon behandling(om aktuellt), omfattning i så fall. Hur lång drogfri tid har du? Går du regelbundet på möten? Finns det någon i din närhet (idag eller under din uppväxt) som har eller har haft ett problem med alkohol? Hur har det påverkat dig?

Tobak/Andra droger

Ex. Röker eller snusar du? Hur länge har du gjort det? Har du haft funderingar på att sluta? Behöver du något stöd i detta? Har du testat någon annan drog än alkohol? Vad i så fall och hur ofta har du använt respektive drog? Hur har du tagit drogen? Har du någonsin injicerat droger? Har du överdoserat droger någon gång? Har du behövt uppsöka sjukhusvård till följd av att du drogat? Har du försökt sluta ta droger utan att det fungerat? Har du fått något stöd/hjälp pga din drogkonsumtion? Önskar du stöd för det? Har du gjort någon behandling pga drogproblematik? Omfattning i så fall? Finns



ARBETSMARKNADSTORGET

det någon i din närhet (idag eller under din uppväxt) som har eller har haft problem med droger? Hur har det påverkat dig?

Kriminalitet

Ex. Är du någon gång dömd eller åtalad för något brott? Vilket/vilka brott? Vad fick du för påföljd?(böter, fängelse, skyddstillsyn, samhällstjänst?) Väntar du något åtal nu? Har du någon kontakt med frivården?

Vilken blir din sammanfattande bedömning som handläggare av personens behov av stöd för att komma ut i arbete?

Arbetslivserfarenhet

Arbete med lön

Företag	Tjänst/Arbetsuppgifter	Under vilken period?

Praktik

Företag	Tjänst/Arbetsuppgifter	Under vilken period?



ARBETSMARKNADSTORGET

Referenser

Har du referenser/intyg?

Ideellt arbete/föreningsengagemang

Har du jobbat ideellt? Är du eller har du varit aktiv i någon förening?

Arbetsökande

Vilka var de senaste jobben du sökte?

Söker du heltids eller deltidsarbete (om deltid, varför?)

Om du inte söker arbete, vad är anledningen till det?

Har du ansökningshandlingar? (CV, personligt brev etc.) Om inte, önskar du hjälp med detta?



ARBETSMARKNADSTORGET

Har du varit på någon anställningsintervju? Vill du ha hjälp med att öva på detta?

Typ av arbete

Vilken typ av arbete skulle du vilja ha?

1.
2.
3.
4.
5.

Vad behöver du kunna för att få dessa jobb? Har du den kompetensen idag eller behöver du träna på vissa saker?

Vilken typ av jobb vill du INTE ha?

Föredrar du att arbeta i grupp eller individuellt?

I vilka arbetssituationer fungerar du som bäst?

Vilka situationer på ett arbete är svåra eller en utmaning för dig?



ARBETSMARKNADSTORGET

Inläring

Hur lär du dig bäst nya saker/arbetsuppgifter? T.ex. skriftliga eller muntliga instruktioner eller att någon visar.

På en skala från 1-10 hur viktigt är det för dig att få ett arbete?

På en skala från 1-10 hur stor tilltro har du till att du kommer att hitta ett arbete?

Handläggarnas sammanfattning

Vilken blir din sammanfattande bedömning som handläggare av personens behov av stöd för att komma ut i arbete?

BILAGA 3



ARBETSMARKNADSTORGET

Individuell Handlingsplan

Datum för upprättande av handlingsplan:

Kontaktuppgifter - Deltagare

Namn	Personnummer
Adress	Telefon
E-post	Mobiltelefon
Närmast anhörig	Tfn till närmast anhörig
Inskrivningsdatum på Arbetsmarknadstorget	ID-nr Netigate

Informerad om drogpolicy vid praktik/arbete ja Nej

Skrivit under samtycke ja nej

Kontaktuppgifter - Samverkande parter

Arbetsförmedlingen	Telefon	E-post
Socialtjänsten	Telefon	E-post
Arbetskonsulent (Favi)	Telefon	E-post
Försäkringskassan	Telefon	E-post
Övrig part	Telefon	E-post
Övrig part	Telefon	E-post

Målsättning

Vad är målsättningen med att vara inskriven på Arbetsmarknadstorget?	Hur märker jag att jag kommit närmare eller har nått mitt mål?
Huvudmål:	
Delmål:	



ARBETSMARKNADSTORGET

Planerade aktiviteter

Planerad aktivitet samt sysselsättningsgrad	Startdatum	Beräknat slutdatum	Ansvarig

Andra överenskommelser

Vi har också bestämt att....	Ansvarig
------------------------------	----------

Gemensamt uppföljningssamtal

Datum och tid	Plats
Vilka ska vara med på mötet?	

En väg in – Arbetsmarknadstorget, en plattform för samverkan.

Carolina Klockmo

Fil. Dr Hälsovetenskap

Carolina arbetar vid FoU Västernorrland och är bl.a. verksam inom området arbetsliv & försörjning. Hon intresserar sig bl.a. för samverkansfrågor, psykosociala insatser och på vilket sätt förutsättningar kan skapas för personer som står långt från arbetsmarknaden att ta sig in

Sheila Zimic

Fil. dr data och systemvetenskap (informatik)

Arbetar med metodutveckling och förvaltning av uppföljningssystem. Sheila är intresserad av frågor som rör ungdomar och är bl.a. verksam inom forskningsfältet *Kritiska åldersstudier*.

Anna Jakobsson Lund

Fil. Mag. Statsvetenskap

Anna arbetar vid FoU Västernorrland bland annat med utvärdering och utredning. Annas fokusområden är projektarbete, implementering och utvecklingen av beslutsfattande och organisering i offentlig sektor

