



RAPPORT 2016:1

## Mer än bara en anställning

- KomiJobb, en aktiv insats med syfte att främja utveckling

**Carolina Klockmo, Patrik Jonsson & Hans Skimmermo**



**KOMMUNFÖRBUNDET VÄSTERNORRLAND**

Järnvägsgatan 2

871 45 Härnösand

Tfn: 0611-55 54 00

E-post: [info@kfvn.se](mailto:info@kfvn.se)

**Carolina Klockmo, Patrik Jonsson & Hans Skimmermo**

**Textredigering:** Text här!

**Omslag:** Text här!

**Grafisk form:** Text här!

**Tryck:** Text här!

**Distribution:** Text här!

**ISSN:** 1653-2414

**ISBN:** 978-91-85613-91-5

# FÖRORD

---

Under hösten 2014 fick FoU Västernorrland en förfrågan från Sundsvalls kommun, Förvaltningen för arbetsmarknad, vuxenutbildning och integration (Favi) om att utvärdera projektet KomiJobb. Arbetet påbörjades under våren 2015 och har fortsatt under hösten 2015. I uppdraget ingick att dels undersöka den modell som används, men även att studera resultat av insatsen.

Tack till Ronny Rönnbäck som gav FoU Västernorrland uppdraget. Ett tack riktas även till projektledningen, Sara Junkka, Jenny Nilsson, Hans Skimmermo och Patrik Jonsson som varit behjälpliga i utvärderingen. Hans och Patrik har även varit delaktig genom diskussioner och bidragit med textavsnitt till utvärderingen. Ett tack även till Anders Sjölander och Anders Östman för framtagandet av uppgifter kring deltagarna och till Cathrin Strömberg för design av figurer i rapporten. Slutligen ett tack till Åke Widegren som tog fram den ekonomiska kalkylen som låg till grund för hela projektet.

Ett stort tack riktas även till de deltagare som deltog i intervjuerna. Era upplevelser, tankar och reflektioner har varit värdefulla då det ökade förståelsen för projektets betydelse. Ett stort tack riktas även till den personal som deltog i intervjuerna. Det var handledare på arbetsplatser, handledare på arenor, personal verksamma inom projektet, handläggare vid Arbetsförmedlingen och handläggare vid ekonomiskt bistånd. Ert bidrag var också värdefullt då det fördjupade kunskapen om projektet.

Härnösand, 24 februari 2015

Carolina Klockmo

# SAMMANFATTNING

---

I Sundsvalls kommun fanns personer som var arbetssökande men som under en längre tid varit beroende av försörjningsstöd. Dessa personer bedömdes ha svårigheter att komma ut på arbetsmarknaden utan stödinsatser. Socialnämnden fattade beslut om att omfördela resurser från socialtjänsten till Favi. Projektet hette KomiJobb och bedrevs i samarbete mellan socialtjänst, Favi och Arbetsförmedlingen. I projektet har deltagarna haft en tidsbegränsad anställning under ett år i kommunens förvaltningar, ideella föreningar och statliga verk. Anställningsformen finansieras med de omfördelade medlen från socialtjänstens försörjningsstödsbudget. Varje anställning kostade i genomsnitt lika mycket som en persons försörjningsstöd. Anställningen låg utanför ordinarie personalbemanning och deltagarna skulle inte utföra ordinarie arbetsuppgifter. För att få delta i projektet krävdes minst 50 % arbetsförmåga. Syftet med föreliggande rapport var att undersöka KomiJobbs modell och följa upp projekt- och effektmål. Intervjuer har genomförts med medarbetare inom projektet, Arbetsförmedlingen, handledare på arbetsplatserna samt deltagare i projektet. Projektet har samlat in vissa uppgifter kring deltagarna som också har använts. Resultatet visade att under perioden 2013-2015 har 544 personer fått en anställning där hela 36 procent av dessa gick vidare till arbete eller studier efter avslutad anställning. Ett mycket gott resultat utifrån att deltagarna ofta hade någon form av ohälsoproblematik, socialmedicinsk problematik och/eller svårigheter i det svenska språket. Resultatet visade att KomiJobb var en aktiv insats sammansatt av flertalet större och mindre insatser som alla syftade till att rusta deltagarna för inträde på arbetsmarknaden. De resurser som var knutna till projektet och som fanns att tillgå var bl.a. arbetsterapeut, psykolog och företagskoordinator som. Inom KomiJobb fanns också en rad motiverande insatser som syftade till att stärka självförtroendet och självkänslan och ett stöd i att lyfta fram sina starka sidor. Andra insatser som erbjöds var att få stöd i att skriva CV, göra provintervjuer och få del av samhällsinformation. Dessutom var det möjligt att studera deltid med bibehållen lön. Resultatet visade att en anställning med lön hade haft stor betydelse där deltagarna upplevde anställningen som mer meriterande än en praktik. Lönen innebar ofta ökade ekonomiska resurser vilket hade haft positiv påverkan inom andra livsområden. Resultatet visade att medarbetare i projektet erbjöd ett konkret och handfast stöd vilket deltagarna uppskattade. KomiJobb innehöll mycket, men det fanns också utvecklingspotential bl.a. få mer variation på arbetsplatser och utveckla samarbetsformerna med andra aktörer. Uppföljande statistik bland deltagarna visade att 73 % av deltagarna *inte* hade försörjningsstöd två år efter avslut i projektet. Som titeln antyder så innebar KomiJobb mer än enbart en anställning.

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

---

<b>Inledning .....</b>	<b>5</b>
<b>Områdesöversikt .....</b>	<b>6</b>
<i>Arbetslinjen.....</i>	<i>6</i>
<i>Arbetsförmedlingens arbetsmarknadsinsatser .....</i>	<i>7</i>
<i>Kommunerna på den arbetsmarknadspolitiska arenan .....</i>	<i>8</i>
<i>Arbetsförmåga &amp; anställningsbarhet .....</i>	<i>9</i>
<b>Komijobb.....</b>	<b>11</b>
<i>En anställning.....</i>	<i>12</i>
<i>En strukturerad modell .....</i>	<i>12</i>
<i>Resurser som funnits att tillgå i projektet.....</i>	<i>14</i>
<b>Syfte och frågeställningar .....</b>	<b>18</b>
<b>Metod och material.....</b>	<b>19</b>
<i>Intervjuer .....</i>	<i>19</i>
<i>Kvantitativa data.....</i>	<i>19</i>
<b>Resultat .....</b>	<b>20</b>
<i>Deltagarna och deras behov .....</i>	<i>20</i>
<i>Aktiva insatser med syfte att rusta deltagaren.....</i>	<i>22</i>
<i>Anställningen som motor för utveckling.....</i>	<i>25</i>
<i>Samarbete med andra aktörer.....</i>	<i>27</i>
<i>Efter avslutad insats .....</i>	<i>29</i>
<b>Diskussion .....</b>	<b>33</b>
<b>Slutsatser .....</b>	<b>38</b>
<b>Referenser .....</b>	<b>41</b>

# INLEDNING

---

Synen på förvärvsarbetet har förändrats över tid, från att betraktats som en plåga, pina och förbannelse tills idag då förvärvsarbetet för många betyder en möjlighet att förverkliga sig själv [1]. I framförallt de Skandinaviska länderna har ett system byggts upp som innebär att majoriteten av medborgarna ska vara yrkesverksamma. Historiskt var det familjen som exempelvis hade omsorg över barn och gamla, medan det idag har ersatts av kollektiva resurser genom lönearbete [1, 2]. Idag har förvärvsarbetet inverkan på vår självkänsla och identitet.

Marie Jahoda beskrev i sin klassiska teori om arbetets betydelse utifrån manifesta och latenta funktioner. Den manifesta funktionen handlar om materiella villkor såsom lön, arbetsmiljö etc. Den latenta funktionen utgår från den socialpsykologiska betydelsen arbetet fyller, såsom att få struktur på sin tid (dygnet, veckan, året), en möjlighet att få vara aktiv, möjlighet till sociala kontakter utanför familjen, identitet och status och möjlighet att sträva mot ett mål tillsammans med andra [1]. Detta är sådant som en person som står utanför arbetslivet riskerar att gå miste om. Att stå utanför arbetsmarknaden kan även innebära att man avstår från att delta i sociala sammanhang [3]. Detta blir som en negativ spiral där olika delar påverkar livsvillkoren och hälsan negativt. Det finns studier som pekar på ett samband mellan arbetslöshet och ohälsa men det är svårt att kartlägga hur sambandet ser ut. Det som kan konstateras är att en sämre ekonomisk situation bidrar negativt då det kan skapa stress, oro och ångest [1, 3].

Många länder i västvärlden står idag inför problemet med att en växande andel av befolkningen i arbetsför ålder står utanför arbetsmarknaden. I Sverige beräknas ca 15 procent av den arbetsföra befolkningen stå utanför arbetsmarknaden [4]. Arbetsförmedlingen konstaterar att den stora utmaningen är att vägen till ett aktivt deltagande på arbetsmarknaden är lång för många med enbart förgymnasial utbildning. Flera personer i den gruppen kan dessutom vara i behov av utbildnings- och rehabiliteringsinsatser för att kunna få ett stadigvarande arbete [5].

# OMRÅDESÖVERSIKT

---

För att minska arbetslösheten, utanförskapet och kostnaderna för dessa, finns en gemensam arbetsmarknadspolitisk och socialpolitisk strävan – arbetslinjen. Arbetslinjen syftar till att alla samhällsmedborgare ska kunna vara aktiva i arbetslivet, vilket innebär att det är viktigt att göra sig anställningsbar och att ha arbetsförmåga [6].

## Arbetslinjen

En utgångspunkt i arbetslinjen handlar om att alla medborgare ska förvärvsarbeta utifrån sin förmåga för att försörja sig själv och bidra till den gemensamma finansieringen av välfärden [7]. Arbetslinjen som princip har en lång tradition i den svenska socialpolitiken, men de politiska tongångarna har skiftat. Fram till 1950-talet handlade arbetslinjen om arbetsvång, för att därefter mer betona individens rätt till arbete. Från 1990 – talet fram till idag har den politiska tongången återigen förändrats till att mer betona krav på individer att förvärvsarbeta [8, 9]. Detta innebär ett fokus på aktiva insatser istället för passiva utbetalningar för sjukskrivna där arbetslivsinriktad rehabilitering blivit allt viktigare [9]. 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 [10]. Detta innebär att det har skett en förskjutning, där arbetslinjen i grunden handlade om ett gemensamt solidariskt statligt ansvar för att förhindra utanförskap till idag, då allt mer ansvar läggs på den enskilda individen att göra sig anställningsbar och förvärvsarbeta [7]. På senare år ställs högre krav på arbetslösa som lever på försörjningsstöd med bl.a. genom skärpta krav för att kvalificera sig till olika ersättningsförmåner och begränsningar i ersättningsperioder etc. [11].

Alla aktörer som rör sig inom det arbetsmarknadspolitiska fältet, regeringen, riksdagen, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och kommunerna arbetar tillsammans för att uppnå arbetslinjens strävan [8]. Dessa organisationer 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. De olika organisationerna har olika uppdrag och målsättning med sin verksamhet. När det gäller Arbetsförmedlingen är det riksdagen fattar beslut om mål och inriktning av arbetsmarknadspolitiken.



## Arbetsförmedlingens arbetsmarknadsinsatser

Arbetsmarknadsdepartementet har ansvar för frågor som rör arbetsmarknad – och integrationspolitik. Arbetsmarknadsdepartementet utfärdar årligen Arbetsförmedlingens regleringsbrev utifrån direktiv som fattats av riksdagen [12]. Arbetsförmedlingen lyder under Förordning (2007:1030) med instruktion för Arbetsförmedlingen [13].

Enligt förordningen är Arbetsförmedlingens uppdrag att 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 i syfte att använda sina resurser effektivt. För att kunna stödja personer med olika svårigheter att ta sig in på arbetsmarknaden ska Arbetsförmedlingen samverka med Försäkringskassan, landstinget och kommunen. Arbetsförmedlingen tillhandahåller, förutom arbetsförmedlare, även andra specialistkompetenser som finns att tillgå för att klargöra den enskildes arbetsförutsättningar, erbjuda vägledning och vid behov anpassa individens arbetssituation [14]. Arbetsförmedlingen tillhandahåller också olika insatser såsom arbetsmarknadsutbildningar, arbetspraktik, arbetslivsinriktad rehabilitering, praktiskt basår (arbetsträning med handledning) och studier som syftar till att utveckla sitt svenska språk. Dessa insatser syftar till att skapa förutsättningar för den enskilde att få fotfäste på arbetsmarknaden.

### *Subventionerade anställningar*

Ytterligare resurser som Arbetsförmedlingen tillhandahåller i syfte att stärka den enskilde på arbetsmarknaden är subventionerad anställning. Den enskilde får en avtalsenlig lön där Arbetsförmedlingen bekostar en del av arbetsgivarens lönekostnader och arbetsgivaren bekostar själv en viss del. Storleken på subventionen är olika, beroende på vilken typ av subventionerad anställning den enskilde har rätt till. I projektet KomiJobb användes tre av Arbetsförmedlingens subventionerade anställningsformer, nämligen dessa;

- Nystartsjobb: Subventionen kan ges till unga mellan 21-26 år som varit utan arbete i minst sex månader under de senaste nio månaderna. Nystartsjobb kan även ges till de som är äldre än 26 år där är kravet att man saknat arbete under minst 12 månader de senaste 15 månaderna. Arbetsgivaren får ekonomiskt stöd motsvarande dubbel arbetsgivaravgift [15].

- Skyddat arbete hos offentlig arbetsgivare (OSA): Subventionen kan ges för en person som har en nedsatt arbetsförmåga pga. ett socialmedicinskt funktionshinder, personer med långvarig eller svår psykisk sjukdom som aldrig varit ute på arbetsmarknaden alternativt varit borta från den under en längre tid. De personer som har rätt till insatser enligt *lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade* [16] kan också vara berättigad till detta stöd [17]. Den enskilde har en vanlig anställning där arbetsuppgifterna är anpassade utifrån den enskildes funktionsförmåga. Förhoppningen är att anställningen ska leda till att den enskilde får ett fotfäste på arbetsmarknaden.
- Utvecklingsanställning (UVA): Subventionen kan ges för en person som har en nedsatt arbetsförmåga pga. en funktionsnedsättning. Den enskilde har en vanlig anställning där arbetsuppgifterna är anpassade utifrån den enskildes funktionsförmåga. Målet är att arbetsförmågan ska utvecklas. Anställningsstödet kan ges under 12 månader [17].

## Kommunerna på den arbetsmarknadspolitiska arenan

Kommunerna har inget formellt arbetsmarknadspolitiskt uppdrag, men i praktiken tar kommunerna ett stort ansvar. En rapport från Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) visade att 250-260 av landets 290 kommuner har en arbetsmarknadsenhet. Det finns flera förklaringar till detta [12]. Kommunerna har länge haft en betydande roll inom arbetsmarknadspolitiken. Under 1990-talet hade Sverige en ekonomisk kris, vilket påverkade arbetsmarknaden negativt. Detta bidrog till att kommunernas delaktighet inom arbetsmarknadspolitiken förstärktes. Arbetsförmedlingen började köpa tjänster av kommunerna i form av insatser, framförallt till arbetslösa ungdomar. En av dessa tjänster var det kommunala ungdomsprogrammet som riktade sig till ungdomar under 20 år. Under 1998 tillkom ungdomsgarantin som riktade sig till unga vuxna mellan 20-24 år. Under perioden ökade dessutom antalet personer som blev beroende av försörjningsstöd. Behovet av att samordna Arbetsförmedlingens och socialtjänstens insatser uppmärksammades. Det skedde också en förändring i Socialtjänstlagen som gjorde det möjligt för socialtjänsten att kräva deltagande i kompetenshöjande insatser för att minska behovet av försörjningsstöd [2]. Thorén [11] menar att lagstiftarens intentioner var att de insatser som ges ska höja den enskildes kompetens för att öka möjligheterna att få ett arbete på arbetsmarknaden. Syftet var inte att de insatser som ges ska ses som en motprestation för att vara berättigad till försörjningsstöd. Därför betonas betydelsen av att göra en kartläggning och bedömning av arbetsförmågan. Lagrummet finns i Socialtjänstlag (2001:453) [18].

Statistik för försörjningsstöd som Socialstyrelsen presenterade visade att under 2013 var det ca 260000 vuxna personer som någon gång under året uppbar försörjningsstöd. Den vanligaste orsaken till detta handlade om arbetslöshet (48 procent), dvs. det finns en arbetsförmåga på hel/deltid. Under 2012 betalades ca 10 miljarder ut i form av försörjningsstöd [19]. En nyligen genomförd utredning (*Utredningen om stöd och krav avseende arbetslösa personer som tar emot ekonomiskt bistånd*) [20] visade att Arbetsförmedlingen erbjuder olika insatser till personer som uppbar A-kassa och de personer som tar emot försörjningsstöd. Utredningen visade också att merparten av de som levde på försörjningsstöd hade bristande utbildning och arbetslivserfarenhet. Trots detta var det endast ca 20 procent av dem som fick möjlighet att få mer utbildning eller arbetslivserfarenhet [20].

### ***Kommunala arbetsmarknadsinsatser***

Förutom att kommunerna tillsammans med Arbetsförmedlingen haft ett ansvar för arbetsmarknadsinsatser till unga, finns ytterligare en bidragande faktor till kommunernas engagemang. Kommunernas ekonomi missgynnas av hög arbetslöshet, dels i form av minskade skatteintäkter, och dels av att andelen som lever på försörjningsstöd ökar. De insatser som skapas genomförs ofta i samarbete med Arbetsförmedlingen [12]. De arbetsmarknadsinsatser som kommunerna ger handlar ofta om att få coachning, skriva CV, träna på arbetsintervjuer, undervisning i svenska för invandrare (sfi), kartläggning av levnadsförhållanden, praktik, utreda arbetsförmåga, arbetsträning, studie- och yrkesvägledning (SYV) [11]. Det finns också inslag som riktar sig för att utveckla den enskildes egenskaper och förmågor [21].

## **Arbetsförmåga & anställningsbarhet**

Inom området förekommer begrepp såsom anställningsbarhet och arbetsförmåga. Innebörden av begreppen påminner till viss del av varandra, men det finns vissa skillnader.

### ***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. Under de senaste åren har begreppet inneburit ett fokus på den enskilde individen och dennes personliga förutsättningar (exempelvis hälsotillstånd) och ansvar. Men anställningsbarhet påverkas även av den enskildes kompetens såsom skicklighet, kunskap, sociala förmåga och hur den passar med arbetsgivarens behov [22].

Allvin [23] menar att arbetsmarknaden ständigt förändras vilket ställer högre krav på de enskilda individerna att vara flexibla och kunna anpassa sig. Det handlar också om vilka arbetstillfällen som finns i närheten men även att den enskilde kan tvingas att flytta för att hitta ett passande arbete. När arbetsmarknaden förändras, kommer kraven på anställningsbarhet också att förändras. Detta innebär att det är ett relationellt begrepp som påverkas av arbetsgivarnas krav, hur arbetsmarknaden ser ut och de individuella egenskaperna [24]. Anställningsbarhet är ett komplext begrepp och det finns ingen enhetlig definition [22].

### ***Arbetsförmåga***

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 [24]. 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 [25]. Ekberg [24] redogör i sin artikel för ett antal olika sätt att se på begreppet arbetsförmåga, bl.a. att flera forskare menar att begreppet arbetsförmåga är relationellt. Det innebär att det inte enbart 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 [24], men det kan även handla om att utveckla sin självbild, copingstrategier och empowerment.

# KOMIJOBB

---

Bakgrunden till projektet var att det fanns flera personer som varit arbetssökande och hade uppburit försörjningsstöd under en längre tid, vilket innebar att de riskerade att hamna allt längre från arbetsmarknaden. I förarbetet till projektet framkom att det skulle behövas ett nytt grepp för att arbeta med dessa personer och idén väcktes om att få möjlighet att använda försörjningsstödet mer flexibelt. Den ekonomiska kalkyl som gjordes innan, visade att socialtjänsten inte skulle göra några ekonomiska förluster genom att använda försörjningsstödet som en del av arbetsgivarkostnaden där deltagaren fick en subventionerad anställning inom Sundsvalls kommun. Detta bidrog till att Sundsvalls kommun beslutade i sin Mål- och resursplan beslutat att Förvaltningen arbetsmarknad, vuxenutbildning och integration (Favi) tillsammans med socialtjänsten och Arbetsförmedlingen under perioden 2013-2015 skulle erbjuda personer med försörjningsstöd en tidsbegränsad anställning inom Sundsvalls kommun. I projektplanen angavs följande;

## ***Mål***

Målet var att personer som hade försörjningsstöd skulle bli självförsörjande. Anställningar för målgruppen skapades genom att omvandla försörjningsstöd till att finansiera arbetsgivarens del i en anställning.

## ***Målgrupp***

- Arbetssökande mellan 18 och 65 år
- Uppbär försörjningsstöd hos socialtjänsten i Sundsvalls kommun
- Har rätt till någon av de subventionerade anställningarna  
Nystartsjobb, Skyddat arbete hos offentlig arbetsgivare (OSA) eller Utvecklingsanställning
- Bedömas redo att klara en anställning på minst 50 %

## ***Effektmål***

- Stadigvarande självförsörjning för deltagarna
- Ökat mervärde för individen, kommunen och samhället.

## ***Projektmål***

- Personer i målgruppen motsvarande 600 årsanställningar ska under perioden 2013-2015 haft en anställning inom Sundsvalls Kommun.
- Ökad anställningsbarhet hos deltagarna.
- Redovisning av personens försörjning efter avslutad tid i projektet.
- Redovisning av försörjningsstödbehov samt skatteintäkter för målgruppen.

## En anställning

Grunden i projektet var att omvandla försörjningsstödet till att finansiera arbetsgivarens (kommunens) del i en subventionerad anställning. För att möjliggöra detta har 20 miljoner kronor per år flyttats från socialtjänsten till Favi. Enligt den ekonomiska kalkyl som låg till grund för projektet skulle detta innebära ett nollsummespel ekonomiskt under det första året. Varje anställning kostar i snitt lika mycket som genomsnittet en vuxen person har i försörjningsstöd. De personer som fullföljer den ettåriga anställningen i KomiJobb och som efter avslut har en annan försörjning i form av lön, studiestöd, A-kassa, aktivitetsstöd eller ersättning från Försäkringskassan, kommer förhoppningsvis inte att belasta försörjningsstödet och enligt kalkylen bör det innebära en ackumulerad ekonomisk vinst för kommunen.

Det var möjligt att få sin anställning i kommunala förvaltningar inom Sundsvalls kommun, ideella föreningar och statliga verk. Samtliga anställningar inom kommunens verksamhet var utöver grundbemanning. Projektledningen har samverkat med de fackliga organisationerna som fanns representerade på de aktuella arbetsplatserna. De fackliga organisationerna har lämnat sitt samtycke till att en arbetsplats tar emot en eller flera deltagare. När en deltagare var anställd inom statligt verk eller ideell förening ansvarade Arbetsförmedlingen för fackligt samråd i samband med anställningen.

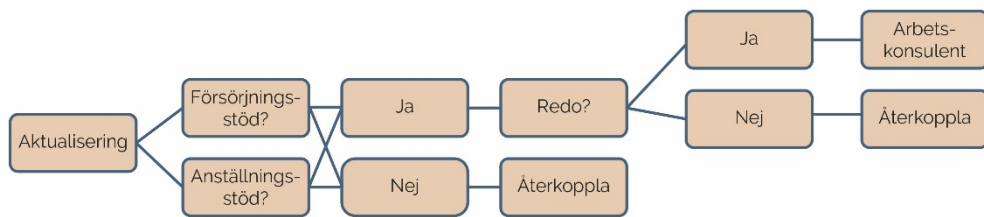
Alla anställningar lyder under BEA-avtalet där det år 2012 gjordes en överenskommelse mellan Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) och fackliga parter; *Överenskommelse om Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser – BEA* [26]. Avtalet innebär att alla deltagare kan avsluta sin anställning omgående om de får möjlighet till annat arbete, studier eller annan insats.

## En strukturerad modell

Projektet har haft en struktur vad som ska ske under det år som deltagaren fanns i projektet.

### *Aktualisering*

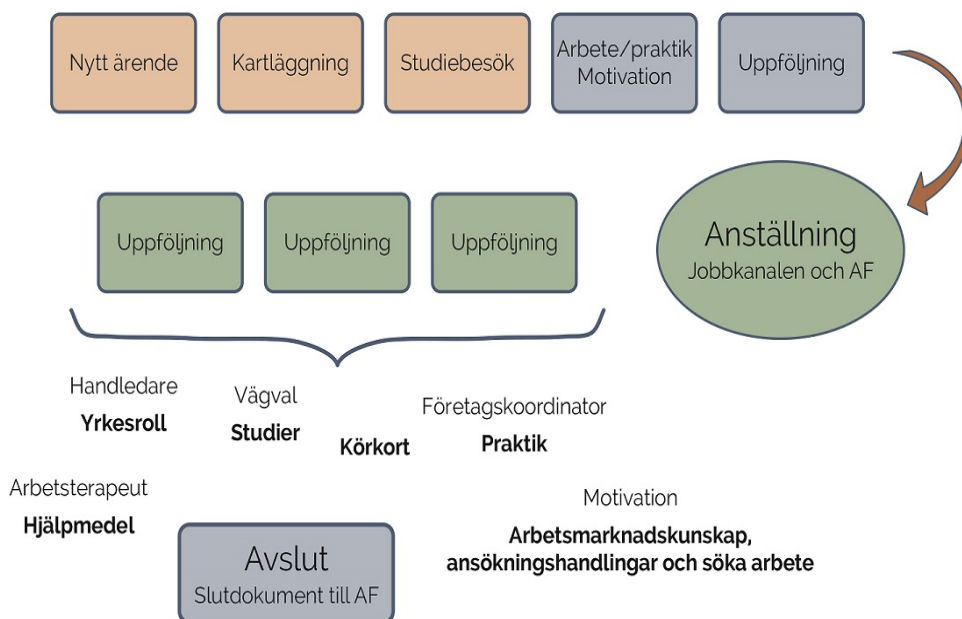
När en person aktualiserades till projektet utreddes om denne hade rätt till anställningsstöd. Om inte så fick socialsekreteraren en återkoppling på detta. Om personen hade möjlighet till anställningsstöd och antogs ha arbetsförmåga om minst 50 % blev KomiJobb aktuellt. Då kopplades en arbetskonsulent in som fortsatte att arbeta med personen. Om inte fick socialsekreteraren en återkoppling på vad utredningen visade.



Figur 1. Aktualisering av deltagaren till projektet.

### ***Hos arbetskonsulenten***

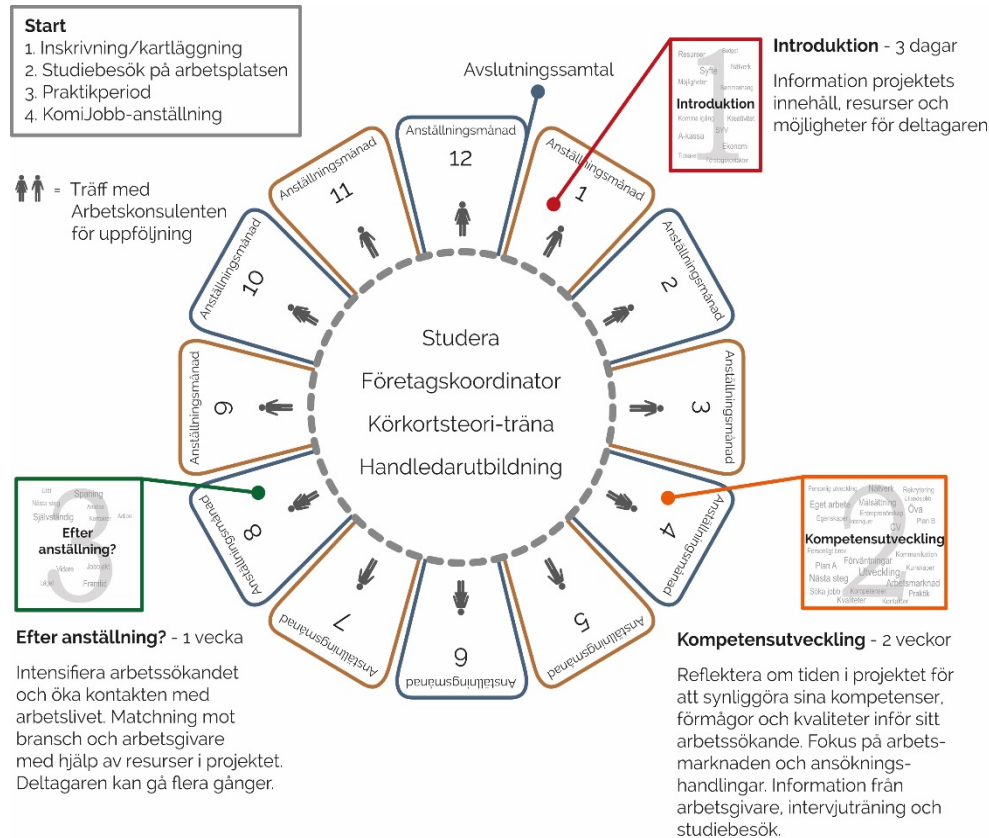
Arbetskonsulenten startade upp processen genom att göra en kartläggning kring tidigare arbetslivserfarenheter och utbildningar och tog reda på vilket område deltagaren skulle vilja arbeta inom. Utifrån deltagarens önskemål sökte arbetskonsulenten arbetsplatser och bokade in studiebesök. När deltagaren och arbetskonsulenten enades om en passande arbetsplats påbörjades en kort praktik och när deltagaren av arbetskonsulent bedömdes redo för anställning så administrerades denna via jobbkanalen (för ungdomar 18-25 år av arbetskonsulent). Deltagaren startade introduktionen i verksamheten Motivation. När deltagaren hamnade på en arbetsplats hade arbetskonsulenten månatliga uppföljningar. I projektet fanns tillgång till andra resurser som deltagaren kunde få del av. Vid anställningsåret slut skrevs ett slutdokument till Arbetsförmedlingen.



Figur 2. Översikt arbetskonsulentens arbetssätt

## Anställningsåret

Figuren visar tidpunkter som fanns under deltagarens anställningsår.



Figur 3. Översikt över anställningsåret

## Resurser som funnits att tillgå i projektet

### Projektledare

Projektledaren hade det övergripande ansvaret för projektet och dess utveckling, vilket innebar att samverka med socialtjänsten, Arbetsförmedlingen och fackliga organisationer. I projektledarens uppdrag ingick också att representera projektet såväl externt som internt bl.a. genom att upprätta samarbetsformer med de kommunala förvaltningarna samt med statliga verk och ideella föreningar rörande möjliga arbetsplatser.

### Arbetsmarknadshandläggare

I arbetsmarknadshandläggarens uppdrag ingick att föra statistik till statusrapporteringen av projektet samt rekvirera statsbidrag, rekrytera arbetsplatser, ta emot intresseanmälningar och samråda om arbetsplatsen med berörda fackliga organisationer. Arbetsmarknadshandläggaren skulle även göra



skriftliga sammanställningar av information ur socialregistret för att påskynda/sätta igång utredningsprocessen hos Arbetsförmedlingen inför kodning av funktionsnedsättningar. Arbetsmarknadshandläggaren skulle även skriva intyg som styrker personens ramtid inför nystartsjobb i de fall Arbetsförmedlingen saknade sådan information.

### **Jobbkanalen**

Jobbkanalen skulle administrera anställningar och anställningsavtal såväl nya och förlängningar. I uppdraget skulle de informera kring den anställdes rättigheter och skyldigheter i samband med anställningen. På ungdomssidan (18-25 år) hade man gjort anställningar på liknande sätt som i KomiJobb i många år innan projektet och gjorde utifrån det jobbkanalens arbete själva.

### **Samordnare för arbetskonsulenterna**

Det har funnits en samordnare för arbetskonsulenterna. Samordnarens uppdrag var att ta emot aktualiseringar av deltagare till projektet och samråda med kontaktpersonen på Arbetsförmedlingen för att göra en bedömning om personen uppfyllde kriterierna för att delta i projektet. Det gjordes även en bedömning om personen hade förutsättningar att tillgodogöra sig deltagande i projektet. Samordnaren skulle även hålla koll på inflödet av aktualiseringar och samarbeta med kontaktperson på socialtjänsten för att öka inflödet av aktualiseringar om det blir för lågt. Samordnaren fördelade även ärenden till arbetskonsulenterna.

### **Arbetskonsulent**

Arbetskonsulentens uppdrag var att kartlägga, matcha, upprätta, och följa upp deltagarens planering i projektet. I uppdraget ingick även att föra nödvändig dokumentation om deltagarens planering samt skriva slutdokument till Arbetsförmedlingen. Arbetskonsulentens skulle även fungera som spindeln i nätet och kunna hänvisa deltagaren till andra nödvändiga insatser. Arbetskonsulenterna är indelade i två grupper en som arbetar med unga 18-25 år och en som arbetar med vuxna 25-65 år. Ungdomsgruppen arbetade under hela projekttiden även med personer som inte var aktuella för KomiJobb.

### **Arenor**

Erikshjälpen, Återkommande mode, Kretsloppsparken och Servicegruppen är arbetsplatser för personer med större behov av anpassning av sin arbetsmiljö, arbetssituation (arbetsträning).

### **Arbetsterapeut**

Det har funnits en arbetsterapeut att tillgå i projektet. Dennes uppdrag har varit att utreda och bedöma arbetsförutsättningar såväl fysiskt som psykiskt och komma med förslag på anpassningar på deltagarens arbetsplats.

### **Psykolog**

För åldersgruppen 18-25 år fanns det under projekttiden tillgång till psykolog, som bland annat kunde hjälpa deltagaren till utredande insatser inom vården, med samtalsstöd, samt genomföra kortare utredande insatser.

### **Motivation**

I projektet har det funnits en kursverksamhet, Motivation. Deltagarna har erbjudits denna gruppaktivitet under tre tillfällen under anställningsåret. Motivation gav dels arbetsmarknadskunskaper, arbetade med att uppdatera ansökningshandlingar och intervjuträning. Ett inslag var att stödja deltagaren att få syn på egenskaper och färdigheter hos sig själva som inte är kopplade till formell kompetens. Detta arbete skedde i grupp tillsammans med arbetscoacherna. Utgångspunkten till detta var att det är viktigt att ha kännedom om sig själv och sin förmåga och att kunna förmedla detta i kontakt med potentiella arbetsgivare.

### **Studie- och yrkesvägledare (SYV)**

För att göra deltagarnas väg till studier enklare har det funnits en studie- och yrkesvägledare knuten till projektet. Dels för att kunna planera för studier inom ramen för KomiJobb men även mer långsiktigt till studier efter deltagande i projektet.

### **Vägval**

Genom sidoprojektet Vägval gavs deltagarna i KomiJobb möjlighet till utbildning under en del av sin arbetstid med bibehållen lön. Syftet med Vägval är att erbjuda deltagare i arbetsmarknadsåtgärder studievägledning och studier inom framförallt vuxenutbildningen. Projektet var därmed ett komplement till kommunens arbetsmarknadsinsatser såsom KomiJobb, Arbetsmarknadstorg och Crea. Den utbildning som är aktuell gäller främst högsta- och gymnasiekompetens.

### **Företagskoordinator**

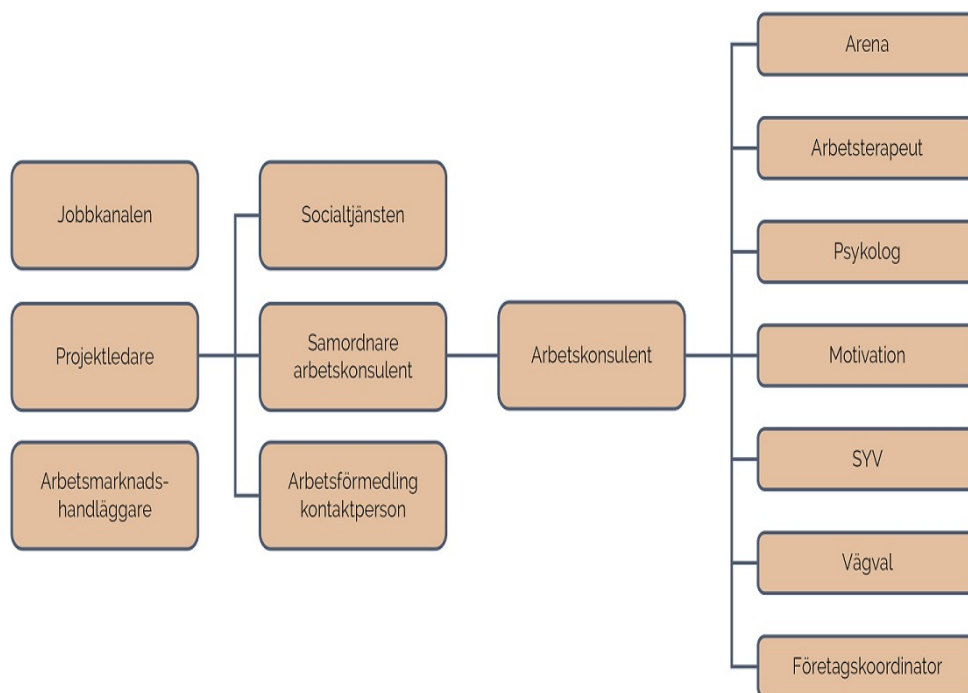
Företagskoordinatorn arbetade på uppdrag från arbetskonsulenten. Företagskoordinatorn skulle rekrytera arbetsgivare i det privata näringslivet, och matcha deltagarna till rätt arbetsgivare. En tanke var att deltagarna skulle kunna göra praktik på annat företag under anställningsåret. Syftet med detta var att ge möjlighet att bredda deltagarnas erfarenhetsbas och/eller skapa möjlighet till anställning på den reguljära arbetsmarknaden.

## Socialtjänst

Enheten för ekonomiskt bistånd aktualiserade deltagare till projektet och var i vissa fall behjälplig i bedömningen om personen är redo att delta.

## Arbetsförmedlingen

Arbetsförmedlingen hade avsatt två lönebidragshandläggare för att jobba med anställningarna i projektet, den ena med handläggningen av OSA och den andra handläggaren var ansvarig för handläggningen av utvecklingsanställningar, nystartsjobb och aktualiseringar. Under den senare delen av projektet övergick ansvaret för nystartsjobb till respektive arbetsförmedlare.



Figur 4. Resurser som funnits att tillgå i projektet

# SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR

---

Syftet var att följa upp projekt- och effektmål i KomiJobb samt att belysa innehållet i insatsen.

- Vilka komponenter finns i insatsen och vilken betydelse har dessa haft?
  - Utifrån deltagarens perspektiv
  - Olika personalkategoriernas perspektiv
  - Handledarnas perspektiv
- Vilka projektmål har uppnåtts?
- Vilka effektmål har uppnåtts?

# METOD OCH MATERIAL

---

För att få en så heltäckande bild som möjligt av KomiJobb har flera olika datakällor använts som material. Det är sådant som skriftlig dokumentation från projektet, intervjuer och data från projektet.

## Intervjuer

Sammanlagt genomfördes 20 stycken intervjuer. Intervjuerna genomfördes med deltagare, handledare på arbetsplatser, handledare på arenor, projektansvariga, personal verksamma inom projektet, handläggare vid Arbetsförmedlingen, handläggare vid ekonomiskt bistånd etc.

Ett brev skickades till projektansvarig för projektet med information om utvärderingen och en förfrågan och samtycke till att delta i intervju. I brevet fanns kontaktuppgifter till den som ansvarade för intervjuerna och en del av de tillfrågade informanterna hörde av sig för att boka tid till intervju. En del har kontaktats efter att projektansvarig meddelat att de önskar att bli kontaktad för att boka tid för intervju. Inför intervjuerna skapades en intervjuguide, denna anpassades något utifrån vilken roll som den intervjuade hade i projektet, men hade i huvudsak samma struktur. Guiden hade öppet utforskande frågor som hängde ihop med syftet. Flertalet av intervjuerna spelades in i sin helhet för att sedan transkriberas i löpande text. Vissa intervjuer kunde inte, av olika anledningar spelas in, istället fördes noggranna anteckningar under intervjun. Efter intervjun skrev intervjuaren ner sina anteckningar medan intervjun låg färsk i minnet. I analysen av intervjumaterialet valdes kvalitativ innehålls analys inspirerad av Graneheim & Lundman [27]. Kvalitativ innehållsanalys är en analysmetod vars tolkningsgrad ligger nära det ursprungliga materialet men kan tydliggöra textens innehåll [27-30]. Den sammanhängande textmassan lästes utifrån syftet för att erhålla en känsla för helheten.

## Kvantitativa data

De kvantitativa beskrivningarna bygger på data som projektet använt för den statistiksammanställning som har använts för att månatligen redovisa projektets status. I denna rapport använde vi följande uppgifter; antal anställningar per anställningsform, antal avslut per orsak, andel självförsörjande efter avslutad anställning i projektet och antal som studerade i kombination med anställning per månad.

# RESULTAT

---

Projektets mål var att skapa förutsättningar för deltagarna att öka sin anställningsbarhet för att nå en stadigvarande försörjning. Ett av projektmålen var att projektet skulle få till stånd 600 årsanställningar inom kommunen under perioden 2013-2015. Under perioden har totalt 544 deltagare haft en anställning inom projektet. De intervjuade medarbetarna i projektet betona att projektets syfte inte varit att flytta deltagare från försörjningsstöd till A-kassa.

*Målet med KomiJobb är inte att flytta deltagare från en ersättning till en annan – men det är bättre att leva på A-kassa än försörjningsstöd (Medarbetare 6).*

## Deltagarna och deras behov

Då projektet startade fanns ett stort antal personer på socialtjänstens försörjningsstöd som bedömdes vara arbetssökande. Det saknades kunskap om personerna, det som stod klart var att flertalet hade haft försörjningsstöd i många år och av varierande skäl haft svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden. Antagandet var att denna grupp behövde stödinsatser i olika utsträckning för att närma sig arbetsmarknaden. Favi - som är den förvaltningen i kommunen där arbetsmarknadsinsatser för målgruppen hör hemma, hade under många år dessförinnan arbetat med detta dock utan att kunna erbjuda anställningar i den omfattning som det nu var tänkt. Undantaget här är målgruppen i åldern 18-25 år där kommunen redan långt tidigare hade haft den möjligheten. Men nu skulle passiva utbetalningar av försörjningsstöd bytas ut mot aktiva insatser även för personer över 25 år.

Under projekttiden var det periodvis svårt för socialtjänsten att finna lämpliga nya deltagare utifrån att många presumtiva deltagare redan deltog i projektet.

### *En grupp med skilda behov*

Resultatet visade att målgruppens sammansättning var väldigt blandad men flera av deltagarna hade någon form av socialmedicinsk problematik, fysisk eller psykisk ohälsa och ibland en kombination av de olika svårigheterna. Projektet registrerade inte etnicitet men uppskattade att ungefär 50 % av deltagarna vid slutet av 2015 utgjordes av utlandsfödda. Utmärkande för den delen av målgruppen är utöver brister i svenska språket också avsaknad av nätverk och arbetsmarknadskunskaper. Bland de utlandsfödda deltagarna fanns det personer vars enda egentliga orsak till att de inte tagit sig in på

arbetsmarknaden var brister i svenska språket. Några av dem hade utbildning, men från sitt hemland. Ytterligare en variation i målgruppen var de personer som stod närmare ett arbete, men som av mer oklara skäl länge hade varit arbetsökande.

Gemensamt för deltagarna var att de bedömdes vara i behov av insatser för att för att öka sin anställningsbarhet och/eller utveckla sin arbetsförmåga för att närma sig arbetsmarknaden.

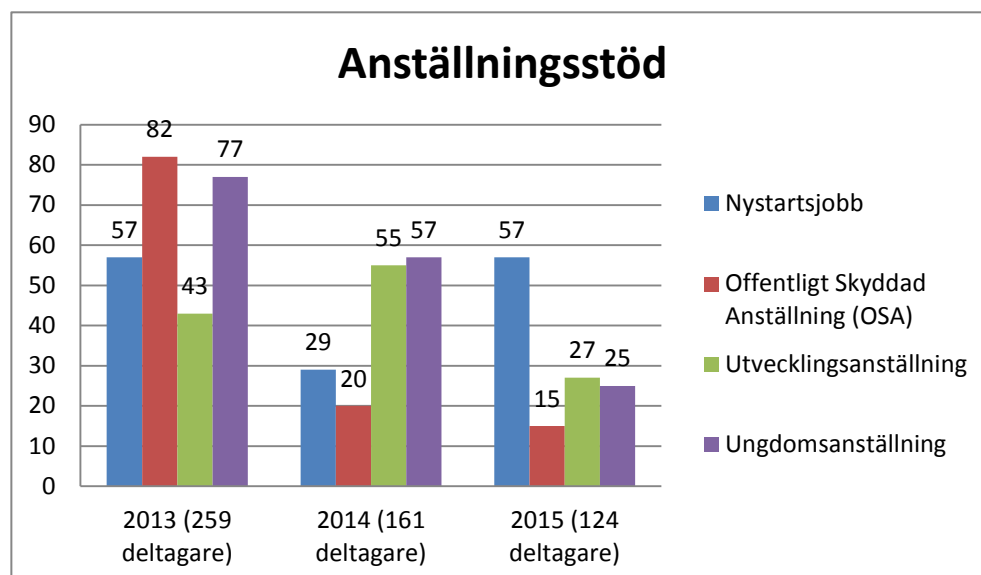
### **Exkludering**

Under hela projektiden fanns det personer som inte kunde delta i projektet dels utifrån allt för omfattande stödbehov och med en längre startsträcka än vad som var möjligt i KomiJobb. Det fanns också de som inte hade möjlighet till subventionerad anställning via Arbetsförmedlingen. För att möta även dessa personers behov startades i januari 2015 systerprojektet Sysse- sättning vuxna.

### **Fördelning anställningsstöd under projektiden**

Under projektiden har tre olika former för subventionerad anställning varit aktuella. Det har varit nystartsjobb, OSA och utvecklingsanställning. I projektet har det skett en särredovisning av unga, som redovisas som Ungdomsanställningar (18-25 år). Bland dessa förekommer alla tre olika formerna av anställningsstöd.

Tabell 1. Anställningsstöd under 2013-2015



Resultatet visade att deltagarantalet skiftade över de tre åren där det var flest deltagare under det första året (2013) och därefter har det sjunkit successivt. Resultatet visade även att den vanligaste anställningsformen också skiftat genom åren, under 2013 hade de flesta deltagarna en OSA- anställning, un-

der 2014 hade de flesta deltagarna en ungdomsanställning och 2015 var den vanligaste anställningsformen nystartsjobb. Resultatet visar att det från 2013 till 2015 skett en rejäl minskning av antalet OSA- anställningar, tendensen ser likadan ut för ungdomsanställningar. Antalet utvecklingsanställningar ökade under 2014 för att sjunka under 2015.

## **Aktiva insatser med syfte att rusta deltagaren**

Tanken med KomiJobb var att det skulle vara en aktiv insats som skulle främja deltagarens egen utveckling.

*KomiJobbare är på arbetsplatsen för sin egen skull och ska ha tid för studier och om de får bättre jobberbjudanden ska de ta dessa (Medarbetare 9)*

Erfarenheten bland medarbetarna visade att det hade varit mycket skiftande i hur aktiva deltagarna varit.

Inom Favi har det under lång tid byggts upp olika arbetslivsinriktade stödinsatser, vilka har varit tillgängliga för projektet. Det var sådant som arbetskonsulenter, tillgång till arbetsträningsarenor, arbetsterapeut, psykolog, SYV, studier (Vägval), företagskoordinatorer etc. Alla deltagare har dessutom erbjudits att delta i Motivation där det första introduktionstillfället var obligatoriskt. Under 2014 valde sammanlagt 277 deltagare att ta del av motivations insatser i någon form, under 2015 var motsvarande antal 209. För 2013 finns ingen tillförlitlig statistik därför redovisas inte det året. Motivation erbjöd deltagaren information om KomiJobb och möjligheten att studera deltid. Det var viktigt att börja prata om detta i så tidigt skede som möjligt för att väcka intresse för studier. Deltagarna fick information om betydelsen av att gå med i A-kassa och innebörden av att gå från försörjningsstöd till lön. Det andra och tredje tillfället var frivilligt. Vid andra tillfället fick deltagaren möjlighet att skriva personligt brev, skriva CV och öva på arbetsintervjuer. Inom Motivation betonades betydelsen av sociala nätverk i arbetsökandet. Ytterligare ett inslag var att stödja deltagaren att se sig själv och sina förmågor. Inom Motivation förekom också viss samhällsinformation, olika aktörer bjöds in utifrån önskemål och behov bl.a. bjöds skuld- och budgetrådgivningen in, fackliga organisationer etc. Under det tredje kurstillfället gavs deltagaren möjlighet att fundera på vad som skall ske efter anställningsåret. En del av aktiviteterna i Motivation hade gjorts om under projektiden för att bättre matcha deltagarnas behov.

De deltagare som intervjuades menade att Motivation var en bra aktivitet för de som var i behov av sådant stöd, men att det var inte alla som hade behov



av det. För några hade det varit en värdefull aktivitet då det varit en bra hjälp för att se hur man ska ta sig vidare. Andra menade att de deltagit i liknande aktiviteter tidigare och hade inte behov av det. Ytterligare några menade att det största problemet som de upplevde var att det inte fanns en arbetsgivare som ville anställa dem.

Under den senare delen av anställningsåret hade det varit möjligt att få stöd av en företagskoordinator. Under anställningen hade de deltagare som bedömdes redo för reguljära arbetsmarknaden möjlighet att nyttja företagskoordinator som ställföreträdande nätverk i näringslivet. De hade ett stort kontaktnät med olika företagare, där det var möjligt att ”matcha” företagare och deltagare. De som hade fått denna insats upplevde det som mycket värdefullt.

### ***Ett handfast, konkret stöd***

I deltagarintervjuerna framkom att det var det handfasta konkreta stödet som uppskattats mest och var det som hade haft störst betydelse. De upplevde att det skulle varit svårt för dem själva att ta sig fram då de saknade kunskap om hur de skulle gå tillväga för att komma vidare på egen hand.

*Jag var i behov av en person som guidar, göra själv fungerar inte (Deltagare 6).*

Arbetskonsulenterna beskrevs som spindeln i nätet som stöttade deltagaren genom att förklara bl.a. välfärdssystemet och hur myndigheter fungerar, när lönen ska utbetalas och förhandlade med andra handläggare. I början av projektet hade arbetskonsulenterna kontakt med upp till 40 deltagare var, men utifrån att deltagarna hade mer omfattande behov i slutet av projektet hade varje arbetskonsulent kontakt med 20- 25 deltagare var.

### ***Att ges möjlighet att utvecklas***

I projektet fanns exempel där arbetskonsulenterna tillsammans med deltagaren inledningsvis fick lägga mycket tid på att arbeta med mer grundläggande färdigheter innan det var möjligt att börja på en arbetsplats. Det handlade exempelvis om att sköta sin hygien, kliva upp på morgonen, komma i tid och att vara närvarande hela sin arbetsdag. Det fanns möjlighet att med hjälp av arbetsterapeuten göra en utredning av deltagarens funktionsförmåga för att få klarhet och möjlighet att ge rätt stödinsatser. Detta hade varit värdefullt för de deltagare som levt på försörjningsstöd under stor del av livet utan att få möjlighet till rätt stöd. De hade fått en bekräftelse på att de i grunden inte hade rätt förväntningar på sig.

*Man kan faktiskt gå ett helt liv och inte få rätt hjälp (Medarbetare 9).*

*Om man lever på försörjningsstöd och är arbetsökande och hemma och söker fem jobb i månaden kanske man tror att man har 100 % arbetsförmåga med uthålligheten är inte så (Medarbetare 4).*

För en del av deltagarna hade det framkommit att de för tillfället inte hade arbetsförmåga vilket innebar att de fick stöd i att söka ersättning från Försäkringskassan i form av sjukpenning, aktivitets- eller sjukersättning.

Det fanns deltagare som hade haft praktik på arbetsplatser tidigare, men aldrig fått fotfäste på arbetsmarknaden. Flera bland deltagarna saknade tidigare arbetslivserfarenheter.

Det fanns även deltagare som inledningsvis hade haft lågt självförtroende och låg självkänsla. Detta bidrog till att de hade svårt att se sig själv och sina förmågor och vilket i många fall utgjorde ett hinder i sökandet efter arbete.

*Lyfta fram det positiva och bygga på det som fungerar och hur man kan göra det mindre bra bättre (Medarbetare 10).*

Några av deltagarna hade arbetstränat på en arena, detta upplevdes som positivt för att utveckla självförtroendet då det funnits mycket rädslor och bristande tro på sin förmåga.

### ***Möjlighet att studera***

I projektet förekom ingen registrering på högsta avslutad utbildningsnivå, men hela *Avdelningen för arbete och integration* - där KomiJobb utgör en stor del redovisar årligen arbetsmarknadsstatistik till SKL. I den redovisningen (2013 och 2014) framgår att andelen deltagare med grundskola som högsta avslutade utbildning är den största (55-58%), tätt följd av deltagare utan fullföljd grundskola (34-36%), andelen deltagare som fullföljt gymnasiet är näst minst (6-7%) slutligen finns en liten andel deltagare (2 %) med eftergymnasial utbildning. Så även om siffrorna omfattar mer än KomiJobb så ger det ändå en fingervisning om målgruppens sammansättning avseende utbildningsnivå.

En möjlighet som funnits för deltagarna var att i kombination med pågående anställning, studera på deltid. Det hade varit viktigt för såväl handledaren som för arbetskonsulenter att motivera till studier. En stor utmaning var

att stötta deltagaren att hitta en balans mellan att studera och arbeta. Detta har gjorts genom att deltagaren planerat in tid för sina studier i sitt schema.

Tabell 2. Antal studerande deltagare per år och utbildningsnivå

	2013	2014	2015
<b>GR</b>	17	36	23
<b>GY</b>	33	67	70
<b>SFI</b>	4	19	27
<b>SA</b>	1	0	0
<b>Totalt</b>	<b>55</b>	<b>122</b>	<b>120</b>

GR= Grundskola, GY= Gymnasium, SFI= Svenska för invandrare, SÄ= Särskola

Resultatet baseras på antal studerande per år, detta innebär att en deltagare kan studerat under flera år. De flesta deltagare valde att studera på gymnasienivå.

Det var även varit möjligt för deltagare att inom ramen för projektet läsa körkortsteori tillsammans med andra deltagare i en studiegrupp. Deltagaren fick handledning och stöd för att underlätta lärandet.

### ***Möjlighet till praktik på annan arbetsplats***

Det var också varit möjligt att inom ramen för anställningen göra praktik på en extern arbetsplats under en tidsbegränsad period. Syftet var att möjliggöra för deltagaren att bredda sin arbetslivserfarenhet, få färsk referens och möjlighet att utöka sitt nätverk. Ytterligare ett syfte var att ge inspiration inför kommande yrkesval och/eller utbildning. Flera deltagare har utnyttjat detta erbjudande.

## **Anställningen som motor för utveckling**

Flera av deltagarna pekade på skillnaden mellan KomiJobb och andra arbetsmarknadsinsatser de haft. KomiJobb innebar att få en anställning med lön, vilket upplevdes som mer meriterande än en praktik. Deltagandet hade haft positiv påverkan inom flera livsområden. Det hände något med deltagarna under tiden i KomiJobb, det beskrivs av personal i projektet, handledare och deltagarna själva.

*Det är roligt att få hjälpa människor och se att det händer ...*  
(Handledare 1)

Deltagarna menade att de upplevde att de hade förändrats och de hade fått en tro på framtiden.

*Året gick fort, men det hände mycket med mig (Deltagare 3)*

### ***Arbetsplatsen och handledarna***

De intervjuade medarbetarna i projektet menade att det varit viktigt att i så stor utsträckning som möjligt tillmötesgå deltagarens önskemål om arbetsuppgifter. Det var viktigt att se till att deltagaren hamnade på en arbetsplats som var utvecklande.

I deltagarintervjuerna framkommer att det inte alltid lyckats då de inte hamnat på en arbetsplats som varit inom ramen för deras önskemål. Men bland intervjuerna fanns det även deltagare där det hade varit en fullträff. Oavsett om det hade varit en önskvärd arbetsplats eller inte, så var de intervjuade deltagarna rörande överens om att de hade blivit väl mottagna på sin arbetsplats. De intervjuade medarbetare i projektet menade att de arbetsplatser som tagit emot deltagarna hade gjort ett fantastiskt arbete.

*Barn- och utbildningsnämnden har ganska många platser – fantastiska handledare som gjort ett otroligt jobb!*  
(Medarbetare 7).

För att ta emot en deltagare krävs förberedelse och planering, såsom tid för introduktion, utbildning i olika arbetsmoment och handledning. I intervjuerna med handledare på arbetsplatserna framkom att de hade planerat in deltagaren i de arbetsuppgifter som fanns på arbetsplatsen. Deltagaren blev en del av arbetslaget och hade fått ansvar för vissa arbetsuppgifter. Flera var väldigt nöjda med den deltagare de haft, det hade lett till att de hade fått extra ”händer” vilket hade inneburit att ordinarie personal kunnat fokusera på andra viktiga delar i jobbet. Deltagarna hade bra närvaro och upplevdes ta ansvar för sina arbetsuppgifter.

*... då man känner också att man sviker – ”Nämen jag kan inte gå härifrån då, för då får de så mycket att göra” (Medarbetare 4)*

### ***Struktur i vardagen & komma in i sociala sammanhang***

Några deltagare beskrev tiden innan som att de hade vänt på dygnet där de var uppe på nätterna och sov på dagarna. Eftersom de inte hade haft något att göra dagtid hade de inte blivit naturligt trötta. Att börja göra något aktivt dagtid hade gjort att de fått struktur på dygnet och att de kände naturlig trötthet när kvällen kom.

Det hade också varit betydelsefullt att komma in i sociala sammanhang och känna gemenskap i en arbetsgrupp. Deltagarna upplevdes smälta in bra i arbetsgruppen. Flera har fått arbetskamrater som givit dem positiv feedback.

*Vi trivdes med X, och när X slutade hade vi en liten avskedsfest (Handledare 4)*

Att leva på försörjningsstöd hade för många inneburit att leva med mycket små ekonomiska resurser. Detta hade medfört en begränsning i det sociala livet då det inte funnits pengar till vare sig bussresor, cafébesök, biobesök eller andra nöjen. En anställning med lön hade bidragit till att det fanns utrymme till en aktiv fritid. De hade möjlighet att utöka sitt sociala liv, vilket hade varit betydelsefullt. Deltagarna menade att de kände sig bättre till mods och hade känslan av nöjdhet i kroppen.

### ***Självförtroende & identitet***

Att vara anställd om än med en tidsbegränsning hade bidragit positivt till deltagarens identitet då detta hade utvecklat självkänslan och självförtroendet. Deltagarna menade också att själva anställningen och lönen gjorde att de kände att de var på arbetet på samma villkor som alla andra där de upplevde att de var lika värdefull som sina arbetskamrater.

En anställning bidrog till att ge ett bättre intryck hos potentiella arbetsgivare då det visar att man klarat av en anställning. Att enbart deltagit i praktik kunde signalera att personen inte var kapabel vilket kunde bidra till att en potentiell arbetsgivare valde bort personen.

Att delta i projektet öppnade upp vägar för att få del av förmåner såsom tillgång till A-kassa, man får en sjukpenninggrundande inkomst (SGI) vilket ger tillgång till andra ekonomiska förmåner som exempelvis föräldrapenning. Det bidrar till en känsla av att vara en del av samhället.

*Nu kan jag också, nu tar jag också del av det här (Medarbetare 12).*

## **Samarbete med andra aktörer**

Projektledningen menade att det hade varit en tuff start med många deltagare som började i projektet samtidigt. I början av projektet fick äldreomsorgen dessutom ett besparingskrav vilket föranledde att fackförbundet Kommunal inte tillät några KomiJobbanställningar inom äldreomsorgen. Projektet gick därmed miste om flera lämpliga arbetsplatser. Under projekt-tiden hade det dock blivit en öppning som innebar att ett antal arbetsplatser inom äldreomsorgen kunde ta emot deltagare från projektet.

Det har periodvis varit svårt att hitta lämpliga arbetsplatser där fler av kommunens förvaltningar kunnat involveras mer för att ta emot deltagare. Projektledningen upplevde att KomiJobb haft ett stort politiskt stöd och sågs positivt bland chefer och handläggare inom kommunen, vilket upplevdes som mycket värdefullt. Projektet var betydelsefullt även för socialtjänsten som upplevde att de fått något att erbjuda. Deras klienter tenderade att fastna i systemet. Detta var en välkommen insats.

KomiJobb krävde samarbete med flera aktörer såsom förvaltningar inom Sundsvalls kommun som tillhandahållit arbetsplatser, Arbetsförmedlingen som utreder rätt till och beviljar subventionerad anställning, enheten för ekonomiskt bistånd hos socialtjänsten och Favi som bidragit med olika former av insatser. Ytterligare en viktig part var de fackliga organisationerna. Projektledningen har ägnat mycket tid åt att ge information för att få samarbetet att fungera.

Det har funnits ett strukturerat samarbete med Arbetsförmedlingen och de har varit kontinuerliga träffar. Arbetsförmedlingen har bidragit genom att koppla två specifika handläggare till projektet, den ena med ansvar för aktualiseringar av nya deltagare samt anställningsförfarandet vid UVA och Nystartsjobb och den andra med ansvar för anställningsförfarandet vid OSA. Under en tid byttes den förstnämnda handläggaren ut vid ett flertal tillfällen och samarbetet försvårades i samband med det.

För gruppen mellan 18-25 år fanns ett försprång. Här fanns upparbetade samarbetskanaler utifrån att Arbetsförmedlingen och kommunen sedan lång tid tillbaka haft ett samarbete kring gruppen. Det hade varit lite tyngre när det gäller gruppen vuxna (över 25 år) där medarbetare varit tvungna att arbeta upp nya samarbetskanaler mellan Arbetsförmedlingen och kommunen.

### ***Tillgänglighet***

Ett återkommande tema i intervjuerna handlade om tillgänglighet och det fanns en medvetenhet om att vara tillgänglig. Handledarna var nöjda med kontakterna med såväl arbetskonsulenterna som med projektledningen. De upplevdes som lätt att få tag på och de var serviceinriktade.

Arbetskonsulenterna ville inte ta risken att placera en deltagare på en arbetsplats när det fanns oklarheter eller om det var uppenbart att det behövdes insatser innan det skulle vara möjligt.

*Det är viktigt att inte bränna arbetsplatser- därför viktigt att det fungerar (Medarbetare 9)*

### ***Definiera och tydliggöra ansvarsfördelning***

I intervjuer bland olika personalkategorier framkom att det funnits oklarheter mellan de olika rollfunktionerna bland de involverade aktörerna. Det handlade bl.a. om oklar arbetsfördelning i samband med uppföljning av OSA där Arbetsförmedlingen upplevde att de inte fick den information de önskade.

Det fanns oklarheter på vilket sätt dokumentation kring den enskilde skulle utföras, vilket bidrog till att detta gjordes på olika vis. De arbetskonsulenter som arbetade mot unga hade börjat använda de verktyg som arbetats fram i samband med utvecklingen av Arbetsmarknadstorget. Bland de arbetskonsulenter som arbetade mot vuxna fanns andra instrument som användes. En sak fanns dock gemensamt, uppföljningar med deltagaren skedde en gång i månaden, ofta var även handledaren på arbetsplatsen med. I huvudsak handlade uppföljningen om månaden som gått, vad som hade varit bra och mindre bra samt hur planeringen skulle se ut framåt.

I intervjuerna framkommer att rutinerna för aktualisering till projektet hade gjorts om där socialtjänsten ska arbeta med kartläggning med sin klient innan ärendet aktualiseras för projektet. Handläggarna inom socialtjänsten såg dock en risk med detta utifrån att de åter igen fått ökat arbetsbelastning då allt fler personer söker försörjningsstöd. Det fanns en önskan bland handläggarna på försörjningsstöd om att få möjlighet att arbeta mer intensivt med sina klienter.

### **Efter avslutad insats**

Siffror från projektet visade att det var 360 barn som haft en förälder som helt eller delvis klarat sig utan försörjningsstöd. I sammanhanget kan även nämnas att det var 73 personer som haft sin maka/make eller sambo i arbete.

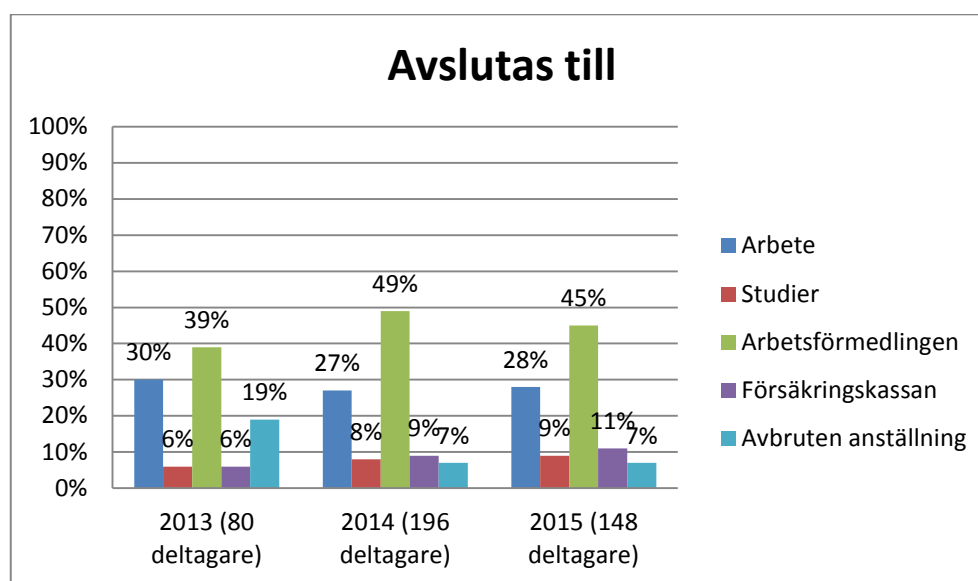
Till och med 31:a december 2015 har 425 deltagare avslutats i KomiJobb.

Den definition som använts för att definiera arbete eller studier i samband med avslut i KomiJobb är densamma som Sveriges kommuner och Landsting (SKL) använder vid inhämtande av arbetsmarknadsstatistik från Kommunerna, vilken lyder som nedan; *Arbete avser osubventionerade och subventionerade anställningar på den reguljära arbetsmarknaden. För att räknas som en anställning ska den ha pågått i minst en sammanhängande månad. Som arbete räknas inte kommunala arbetsmarknadsanställningar eftersom dessa har kommit till för att mildra verkningar av arbetslöshet och varit förbehållna en viss grupp av arbetssökande.* Definitionen för studier lyder; *Studier avser utbildning inom ramen för Komvux, folkhögskola eller*

*högskola, eller annan utbildning. För att ha studier som avslutsorsak måste studierna vara studiemedelsberättigade.*

Resultatet visade att närmare 4 av 10 deltagare avslutade sin anställning direkt till arbete eller studier. Resultatet visade även att majoriteten av deltagarna fortsatte sin påbörjade planering med Arbetsförmedlingen efter avslutad anställning. Andelen deltagare som avbrutit sitt anställningsår har kraftigt minskat under projekttiden. Några deltagare har övergått till försörjning via Försäkringskassan, såsom föräldrapenning, sjukpenning etc.

Tabell 3. Vad deltagarna avslutas till efter Komijobb



### ***Ett år för kort tid?***

Resultatet visade att merparten skrivs in som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen efter avslut i KomiJobb. Medarbetare menade att detta var olyckligt då flertalet förmodligen var i behov av fortsatt stöd. Hos Arbetsförmedlingen riskerade de att bli en i mängden bland alla andra arbetssökande. Detta skulle försvåra inträde på arbetsmarknaden. Medarbetarna menade också att det fanns deltagare som skulle behöva en mer varaktig anställning för att undvika rundgång i välfärdssystemet.

*Ibland är det inte enbart jobbet som saknas (Medarbetare 11)*

*En del kommer aldrig att bli anställningsbara på den öppna marknaden (Medarbetare 7)*

Såväl medarbetare som deltagare reflekterade över om ett år kan vara för kort tid. Medarbetarna menade att det ibland gått lite för snabbt från praktik till anställning, vilket i vissa fall inneburit att deltagaren tagit några kliv



bakåt istället för framåt. Det fanns deltagare som var i behov av mer förberedande insatser då det fanns deltagare som inte var redo för en anställning.

*Man gör vissa en björntjänst när de varit i avlönad sysselsättning (Medarbetare 14).*

### ***Fler yrkesområden att välja bland***

Utifrån att arbetsplatsutbudet i huvudsak bestod av kommunala verksamheter var variationen arbetsplatser under projekttiden begränsat. Det hade varit svårt att hitta det breda utbudet av arbetsplatser och arbetsuppgifter. Det upplevdes som att det fanns behov av att få tillträde till arbetsplatser inom näringslivet som exempelvis hantverksområdet. Detta skulle kunna medföra att deltagarna kunde få behålla sin anställning på en arbetsplats.

*Det hade varit bättre för mig om jag hade fått arbete inom det område där jag har min kompetens, utbildning och erfarenhet (Deltagare 2).*

*Skulle vi få rikta oss mot hela arbetsmarknaden skulle vi kanske få ett helt annat resultat (Medarbetare 5)*

*Jobba mot näringslivet skulle nog fler bli kvar på sin Komi-jobbplats (Medarbetare 4)*

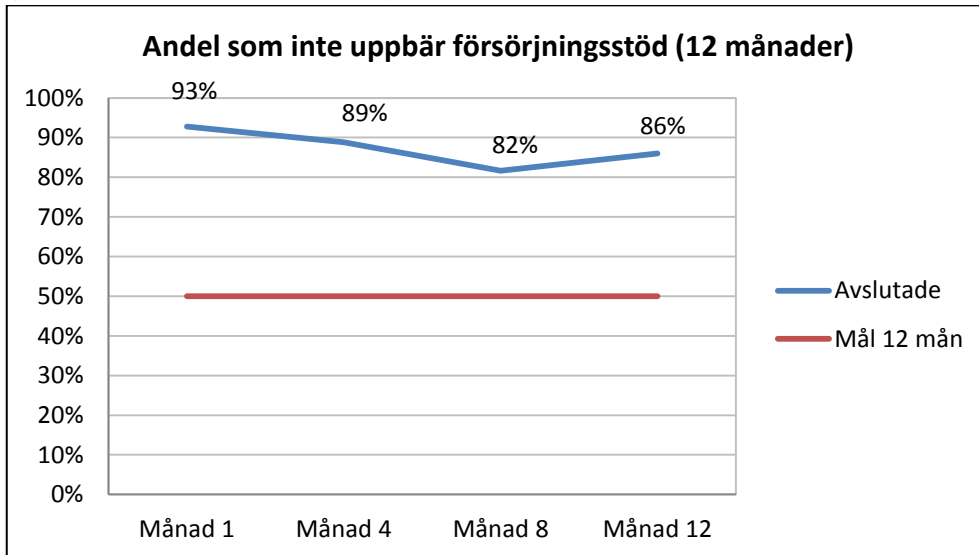
Ytterligare ett utvecklingsområde var att arbeta mer mot de statliga verken för att bereda plats för projektets deltagare även i deras verksamheter. Projektet har varit helt beroende av att det finns tillgång till arbetsplatser inom kommunen. Medarbetare i projektet har ägnat mycket tid åt att leta arbetsplatser inom kommunen. Flera olika förvaltningar har varit involverade, men Barn- och Fritidsförvaltningen har tagit emot flera deltagare.

*Det är alldeles för få enkla jobb kvar i samhället (Medarbetare 6).*

### Försörjningsstöd efter avslutad tid i projektet

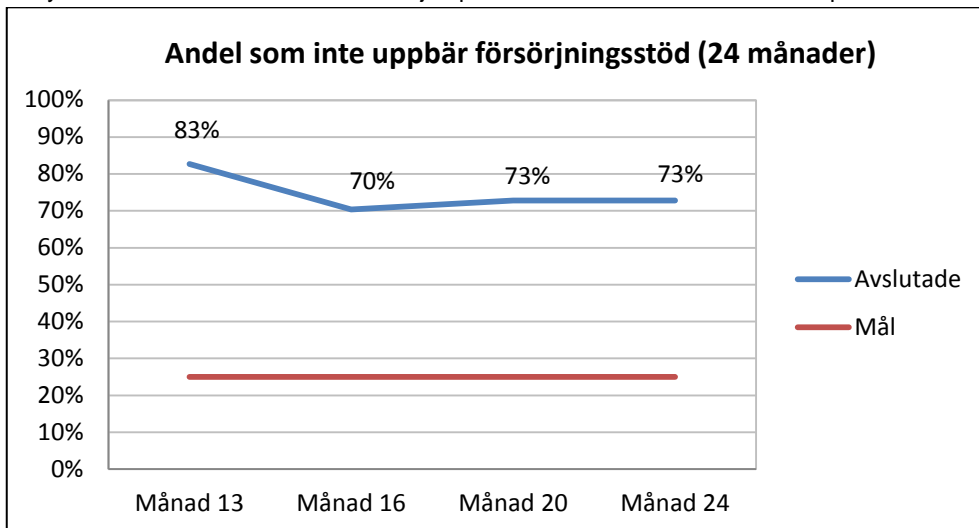
Under en tvåårsperiod genomfördes åtta mätningar för att undersöka hur många deltagare som vid mättillfället uppbar försörjningsstöd.

Tabell 4. Andel avslutade till och med kvartal 4, 2014 som *inte* hade försörjningsstöd vid de fyra mättillfällena under år 1 som följde på avslut från KomiJobb. Totalt 278 personer.



Ettårsuppföljningen bland 278 deltagare som avslutats i KomiJobb tom 31/12 – 2014 visar att majoriteten, 86 % *inte* hade försörjningsstöd.

Tabell 5. Andel avslutade till och med kvartal 4, 2013 som *inte* hade försörjningsstöd under de fyra mättillfällena under år 2 som följde på avslut från KomiJobb. Totalt 81 personer



Tvåårsuppföljningen bland 81 deltagare som avslutat sin insats via KomiJobb tom 31/12 – 2013 visar att den övervägande delen, 73 % *inte* hade försörjningsstöd. Detta resultat har vida överträffat projektets uppskattade mål vilket var att 25 % *inte* skulle vara i behov av försörjningsstöd.

# DISKUSSION

---

Kommunerna har under de senaste åren byggt upp egna arbetsmarknadsinsatser riktade till personer som lever på försörjningsstöd [8]. Thorén [11] menar dock att det är svårt att uttala sig om effekterna av de olika arbetsmarknadsinsatserna som kommunerna erbjuder då kunskapen om innehållet av dessa är begränsat. Arbetsförmedlingens arbetsmarknadsrapport [31] visade att *praktik* inte har någon större effekt på arbetsmarknadsinträde. Det finns studier som påvisat att störst effekt för att möjliggöra en etablering på arbetsmarknaden är de *insatser som mest liknar en ordinarie anställning* [32]. KomiJobb är ett intressant arbetsmarknadsprojekt då det *inte* bygger på praktik utan deltagaren blir anställd genom en subvention enligt BEA-avtalet. Anställningen kombineras dessutom med andra arbetsmarknadsinsatser med syfte att rusta deltagaren för inträde på arbetsmarknaden.

Resultatet visade att 151 deltagare (36 %) av 425 deltagare hade fått ett arbete eller gått vidare till studier efter avslut i KomiJobb. Detta kan tolkas som ett bra resultat med tanke på att deltagarna, då de skulle ha minst 50 % arbetsförmåga för att få en anställning, men ändå från start stod en bit från arbetsmarknaden. Det var relativt få som avbröt sitt deltagande i projektet, vilket sannolikt betyder att KomiJobb inneburit något positivt för deltagarna. Resultatet visade även att närmare hälften avslutade sin anställning med att skriva in sig som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen. Detta behöver inte tolkas som ett negativt resultat då det är troligt att året i KomiJobb bidragit till att de närmast sig arbetsmarknaden i någon form. Föreliggande rapport har inte haft fokus på att studera Arbetsförmedlingens insatser efter årets slut, men det är en viktig iakttagelse då dessa förmodligen fortfarande är i behov av stöd för att ta sig ut på arbetsmarknaden. Deltagandet i KomiJobb har satt igång processer hos deltagarna och det är viktigt att dessa förvaltas så att processen inte stannar av.

## ***En anställning utan ordinarie arbetsuppgifter***

Projektets grundidé var att deltagarna skulle bli anställningsbara med hjälp av en anställning kombinerat med riktade stödinsatser. Deltagarens anställning låg utanför arbetsplatsernas ordinarie personalbemanning. Det är ett intresseväckande angreppssätt att använda försörjningsstödet mer offensivt som en aktiv insats istället för passiv.

I resultatet framkommer att ett år kan vara för kort tid för vissa deltagare då de är i behov av mer tid och insatser för att närma sig arbetsmarknaden. Det framkom att det fanns deltagare i projektet som aldrig kommer att kunna ta ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden. En reflektion är om det inte vore mer lämpligt att låta dessa personer få en subventionerad anställning

med stöd – mer varaktigt. Det finns stor risk att det är dessa personer som ”vandrar runt” i systemen och får del av olika bidragsförmåner och arbetsmarknadsinsatser utifrån hur välfärdssystemen för tillfället ser ut. Det vore kanske bättre att ge dessa personer en mer varaktig plats. Det skulle förmodligen skapa mer lugn hos den enskilde.

Resultatet visade att utbudet på arbetsplatser i de kommunala förvaltningarna upplevdes begränsade och det fanns önskemål om att få utöka detta. Arbetskonsulenterna hade dock i största mån försökt att matcha deltagarnas önskemål mot tillgängliga arbetsplatser. En reflektion/frågeställning är hur fler kommunala förvaltningar och kommunala bolag kan engageras i framtiden, för att på så vis bredda arbetsplatsutbudet. I intervjuerna framkom även ett önskemål att få möjlighet att använda arbetsplatser i näringslivet. Det har förts diskussioner huruvida detta skulle strida mot kommunallagen eller inte [8]. En möjlig tolkning är att det inte skulle strida mot kommunallagen [33] då deltagaren inte ska utföra ordinarie arbetsuppgifter. Dessutom medför deltagarens närvaro merarbete för arbetsplatsen i form av exempelvis handledning.

Resultatet visade att arbetskonsulenternas stöd till arbetsplatserna var värdefullt. Det är möjligt att det var en orsak till arbetsplatsernas engagemang. Tidigare studier har visat att stödet till arbetsgivare är mycket viktigt [34, 35].

### ***Riktade insatser för att närma sig en anställning***

Det fanns en ambition inom KomiJobb om att deltagaren skulle ges möjlighet att pröva sig fram och låta sig inspireras. Detta innebar att deltagaren kunde vara på flera arbetsplatser under sitt anställningsår. Projektet erbjöd deltagare att delta i aktiviteter som syftade till personlig utveckling.

Det var bl.a. möjligt att studera på deltid på grundskole- eller gymnasienivå. Resultatet visade att flertalet hade studerat på gymnasienivå. Olofsson [36] menar att det är en mycket viktig faktor att få kombinera utbildnings- och arbetsmarknadsinsatser för möjliggöra en plats på arbetsmarknaden på lång sikt. Detta har även påtalats som en viktig faktor av Arbetsförmedlingens arbetsmarknadsutsikter från 2014 [5] och i utredningen *Arbetslöshet och ekonomiskt bistånd* [20]. Denna möjlighet var betydelsefull för deltagarna. Angelin [37] fann i sin intervjustudie bland personer som levde på försörjningsstöd, att flera kände vanmakt inför sin situation, med låg grad av autonomi och begränsat handlingsutrymme där de ofta inte såg någon utväg. En orsak till denna känsla handlar om att det inte är möjligt att studera med försörjningsstöd samt att vissa personer har tidigare studerat utan resultat vilket medför att det kan vara svårt att få studiemedel via CSN.

Alla deltagare har erbjudits att delta i Motivation vars syfte var att på olika vis öka anställningsbarheten. En viktig insats som fanns i Motivation som var att stödja deltagaren med att synliggöra sina egna förmågor. Detta är förmodligen en viktig del, i synnerhet för de deltagare som hade låg självkänsla och dåligt självförtroende. I Motivation förekom också sådant som betecknas som traditionella insatser för att öka anställningsbarheten såsom skriva CV, arbetsökande och öva på arbetsintervju [21] samt samhällsinformation. Inom Motivation betonades betydelsen av sociala nätverk i sökandet efter arbete.

I en forskningsöversikt från 2013 om utrikesfödda på arbetsmarknaden [38] konstateras bl.a. att brist på sociala nätverk begränsar tillgången på arbeten. Detta är en faktor att ta fasta på där ett viktigt led kan vara att medarbetare i projektet kan fungera som ”ställföreträdande kontaktnät”. Möjligheten fanns till företagskoordinator på deltid från hösten 2013 och från 25 mars 2014 anställdes ytterligare en koordinator på heltid. På ungdomssidan (18-25 år) fanns emellertid resursen tillgänglig under hela projektet.

Inom KomiJobb föregicks varje anställning av en tids praktik, i huvudsak på den tilltänkta arbetsplatsen som antingen var på arbetsträningsarena, inom någon förening eller på någon arbetsplats inom kommunal eller statlig verksamhet. Resultatet visade att den förberedande praktiktiden hade ett tydligt mål. Ett mål var att, där det fanns oklarheter, skapa en bild av deltagarens förmågor och färdigheter. Detta var viktigt att ta reda på, i synnerhet då det fanns ett krav på minst 50 % arbetsförmåga för att få möjlighet till en anställning. Det var betydelsefullt att klargöra detta utifrån att det var viktigt att inte skada förtroendet på en arbetsplats. Det fanns även deltagare där det visade sig att de inte hade arbetsförmåga och att de skulle behöva få ta del av Försäkringskassans förmåner. Då fick deltagarna hjälp med en sådan ansökan. Praktiken hade även haft betydelse för några av deltagarna då den hade inneburit att självkänsla och självförtroende utvecklats positivt. Praktiken har haft ett tydligt mål, att testa deltagaren.

Resultatet visade att deltagarna hade skiftande behov vilket gjorde det svårt att bygga en variant som passar alla. En framtida utmaning är att möta deltagarnas olika förutsättningar och behov.

### ***Värdet av att vara anställd med lön***

I deltagarintervjuerna framkom att det fanns en skillnad mellan att vara på en praktikplats och att ha en anställning. En möjlig teoretisk förklaring till detta kan hämtas från Jahoda [1] som menar att lönearbetet fyller såväl socialpsykologiska som ekonomiska funktioner. I intervjuerna framkom att deltagarna hade känt att de hade samma värde på arbetsplatsen som de övrigt anställda, vilket kan innebära att de tog mer ansvar för sitt arbete. Flertalet menade även att de kommit in i en arbetsgemenskap på ett annat sätt än tidigare där de känt att den övriga personalen räknade med dem. De intervjuade handledarna menade att de hade funnit arbetsuppgifter som deltagarna kunde ta ansvar för, dessa låg ofta utanför ordinarie arbetsuppgifter. Men det hade varit viktiga och riktiga arbetsuppgifter. De intervjuade deltagarna upplevde dem som meningsfulla. Deltagarna menade också att arbetet hade bidragit till att de fått struktur på dygnet där de kände sig som "riktiga arbetare" – någon förväntade sig något av dem, detta är faktorer som Jahoda fann som betydelsefulla [1].

Angelin [37] fann i sin studie bland socialbidragstagare att de upplevde att de levde på den ekonomiska marginalen, vilket ofta hindrade dem från att medverka i olika fritidsaktiviteter (bio, cafébesök, teater etc.). Detta är en faktor som flera bland de intervjuade deltagarna pekar på. De hade genom de ökade ekonomiska resurserna getts möjlighet att delta i olika fritidsaktiviteter vilket hade ökat det sociala umgänget. Tidigare hade de varit begränsade till det egna hemmet. En utvärdering av ett liknande projekt i Växjö kommun, visade att den största förtjänsten var att de deltagare som deltog i projektet upplevde ökad livskvalitet och hade närmat sig arbetsmarknaden [39].

Utifrån ett barnperspektiv var det 360 barn som har fått en förälder som helt eller delvis klarat sig utan försörjningsstöd. Detta är en betydelsefull faktor då det finns kunskap om att de sociala villkor som en människa växer upp inom, påverkar livet fortsättningsvis [40-42].

### ***Socialtjänstens och Arbetsförmedlingens roll***

Utifrån hög arbetsbelastning hos socialtjänsten hade de inte förutsättningar att kartlägga sina klienter i så hög utsträckning och därför hänvisades ett antal deltagare till projektet utan att det fanns större kännedom om dennes förmågor. Detta förfarande har Socialstyrelsen tidigare riktat kritik mot gentemot andra kommuner utifrån att det inte överensstämmer med lagstiftarens intentioner. Lagstiftaren anser att socialtjänsten bör skapa kännedom om sina klienter genom exempelvis egna kartläggningar av klientens livssituation och förmåga att försörja sig själv [43]. Eftersom ett grundläggande uppdrag för socialtjänsten är att göra personer oberoende av försörjnings-

stöd kan det finnas ett värde i att socialtjänsten återtar sin roll i kartläggnings- och planeringsarbetet för sina klienter.

Arbetsförmedlingen är den myndighet som utreder behov av och beviljar subventionerade anställningar. För OSA- anställningar och utvecklingsanställningar ligger det också i Arbetsförmedlingen uppdrag att följa upp dessa eftersom de är kopplade till en persons funktionsnedsättning där målet är att utveckla arbetsförmågan [17]. Därmed har Arbetsförmedlingen varit en samarbetspart i KomiJobb. Arbetsförmedlingen har haft två kontaktpersoner kopplade till projektet vilket upplevdes som mycket betydelsefullt. Resultatet visade att dokumentation kring deltagaren genomfördes olika beroende på vem som gjorde kartläggning, planering och uppföljning. Hos de som arbetade med ungdomar användes det kartläggnings- och planeringsinstrument som utvecklats i samband med Arbetsmarknadstorgets utveckling. På vuxensidan användes andra instrument där kartläggning, planering och uppföljning kunde ske på olika vis. Detta är viktiga delar i arbetet, i synnerhet då det kan finnas resurser hos deltagaren som kan användas i processen, men även att uppmärksamma livsomständigheter som kan påverka deltagarens process. Av den anledningen kan det finnas ett värde i att använda gemensamma verktyg för kartläggning, planering och uppföljning.

Danermark & Kullberg [44] menar att i samverkan mellan olika organisationer är det betydelsefullt att diskutera mål, principer, förhållningssätt och den egna organisationens ansvarsgränser i syfte att skapa en gemensam utgångspunkt och gemensamma referensramar. Inför det fortsatta samarbetet kan det vara värdefullt att klargöra vad och hur kartläggning, planering och uppföljning ska genomföras. Framförallt vad som ska följas upp och dokumenteras. Det kan också vara värdefullt att komma överens om vilken roll respektive aktör har.

Avslutningsvis, kommunernas roll i arbetsmarknadspolitiken har blivit allt större. Riksrevisionen genomför en granskning med syfte att *undersöka om de arbetsmarknadsinsatser som ges till arbetslösa personer med ekonomiskt bistånd hanteras på ett effektivt sätt av Arbetsförmedlingen och kommunen*. Resultatet av granskningen kommer att presenteras i januari 2016 [45]. Granskningen kommer förmodligen ge förslag på hur kommunernas roll inom arbetsmarknadspolitiken kan tydliggöras.

# SLUTSATSER

---

KomiJobbs styrka och framgångsfaktor är att man på ett effektivt sätt lyckas skapa ett helhetstänk som rent innehållsmässigt väver samman flera olika inslag som tillsammans är av vikt och värde om man framgångsrikt vill hjälpa människor närmare en anställning och en lön.

## *Deltagarnas perspektiv*

- Deltagarna upplevde anställningen som mer meriterande än praktik, vilket är en viktig aspekt att betona.
  - Anställning och lön istället för utanförskap och försörjningsstöd, KomiJobb innebar en lön högre än vad deltagarna i genomsnitt hade i försörjningsstöd innan anställning.
  - Deltagarna kände tillhörighet genom att ingå i ett arbets-sammanhang på liknande villkor som övrig personal.
  - Deltagaren upplevde att anställningen värderades högre inför en kommande anställning än en traditionell praktikplats.
  - Deltagarna upplevde att andra ekonomiska förutsättningar möjliggjorde att delta i samhällslivet.

## *Multidisciplinära kompetenser*

- Arbetskonsulenten fungerade som en resurs då det var EN person för deltagaren att ha kontakt med, den sammanhållande kraften i samarbetet mellan deltagaren, projektet och samverkande parter.
- Arbetsterapeut och psykolog, har tillsammans utgjort goda möjligheter till rätt anpassningar i deltagarens anställning. De har också kunnat agera bollplank till arbetskonsulenterna i frågor om hur man praktiskt jobbar bäst med funktionsnedsatta personer.
- Företagskoordinatören fyllde en viktig funktion för att rekrytera och matcha deltagare med potentiell arbetsgivare.

## *Brett utbud av insatser möjliggör individanpassade lösningar*

- KomiJobb hade tillgång till flera kompetenshöjande insatser som på olika vis stödjer deltagarens process.
  - Deltidsstudier i kombination med pågående anställning, är en kompetenshöjning och ökar möjligheten till fortsatta studier.
  - Motivations olika insatser var betydelsefulla då de ökade självkänslan, självförtroendet och självkänedom men gav också arbetsmarknadskunskaper och ansökningshandlingar.



- Praktik fanns med som ett inslag för att förbereda deltagaren inför en anställning samt ge arbetslivserfarenhet, nya referenser samt inspiration till studier och eller framtida yrkesval.
- Körkortsteori, underlättar vägen till körkort som idag hör till allmänbildningen och ökar den arbetssökandes konkurrenskraft.

### *Samverkande parter*

- En viktig framgångsfaktor var det mångdisciplinära samarbetet där KomiJobb på ett effektivt sätt hade inneburit utökad samverkan med såväl Arbetsförmedlingen och socialtjänsten som i sina respektive uppdrag bägge i kommer i kontakt med samma personer. KomiJobb innebar en plattform att kunna arbeta tillsammans med samma personer i mycket större utsträckning än tidigare.
  - Arbetsförmedlingen avsatte två handläggare för att arbeta nära projektet, vilket har varit en framgång för samarbetet.
- God samverkan med de fackliga organisationerna har varit en framgångsfaktor i projektet
- Utmaningen i KomiJobb var målgruppens skiftande sammansättning och att den ständigt förändras, vilket ställde krav på anpassning och utveckling av verksamheten för att möta de nya behoven.

Utifrån erfarenheter i projektet under 2013-2015 har justeringar i projektplanen inför 2016-2018 gjorts, nämligen dessa;

- Årligen genomföra minst 150 tidsbegränsade anställningar på upp till ett år för personer i målgruppen.
- Redovisa försörjningsstödbehov för målgruppen inför projektet samt 1 och 2 år efter avslutad anställning
- Undersöka möjlighet till implementering av arbetssätt in i ordinarie verksamhet.

Motivations upplägg har också förändrats och kommer i framtiden att erbjuda kurser; introduktion KomiJobb, orientering (arbetsmarknad), CV och personligt brev, jobsök och intervju.

Inför det *framtida arbetet* kan det vara värdefullt att beakta följande;

- Hitta former för att rätt person ska få rätt anställningsstöd i högre grad.
- Utveckla gemensamt arbetssätt och gemensamma verktyg för hela åldersspannet 18-65 år.
- Utveckla former för avslut och överlämning från KomiJobb till Arbetsförmedlingen.
- Utredda förutsättningarna att inom ramen för projektet göra anställningar i det privata näringslivet.
- Det skulle vara intressant att över tid följa deltagarnas resa efter avslut i KomiJobb.

# REFERENSER

---

1. Aronsson, G., et al., *Arbets- och organisationspsykologi : individ och organisation i samspel*. 1. utg. ed. 2012, Stockholm: Natur & Kultur. 464 s.
2. Olofsson, J. and E. Wadensjö, *Arbetsmarknadspolitik : förändrade förutsättningar och nya aktörer*. 1. uppl. ed. 2009, Stockholm: SNS förlag. 152 s.
3. Eliason, M., P. Lundborg, and J. Vikström, *Massuppsägningar, arbetslöshet och sjuklighet : en rapport om konsekvenserna av 1990-talets friställningar för slutenvårdsutnyttjande och risk för förtida död : en rapport*. Statens offentliga utredningar,. 2010, Stockholm: Fritze. 93 s.
4. Burstrom, B., et al., *How equitable is vocational rehabilitation in Sweden? A review of evidence on the implementation of a national policy framework*. *Disabil Rehabil*, 2011. **33**(6): p. 453-66.
5. Arbetsförmedlingen, *Arbetsmarknadsutsikterna hösten 2014. Prognos för arbetsmarknaden 2014–2016*. 2014: Stockholm.
6. Axelsson, R. and S. Bihari Axelsson, *Om samverkan : för utveckling av hälsa och välfärd*. 2013, Lund: Studentlitteratur. 369 s.
7. Piippola, S., *Arbetslinjen-social trygghet eller risk?* *Socialvetenskaplig Tidskrift*, 2010.
8. Andersson, J. and J. Boman, *En kartläggning av kommunala arbetsmarknadsåtgärder i Östergötland*. Rapport / Centrum för kommunstrategiska studier, Linköpings universitet,. 2012, Norrköping: Centrum för kommunstrategiska studier, Linköpings universitet. 52 s.
9. Vahlne Westerhäll, L., A. Bergroth, and J. Ekholm, *Rehabiliteringsvetenskap : rehabilitering till arbetslivet i ett flerdisciplinärt perspektiv*. 2., [omarb.] uppl. ed. 2009, Lund: Studentlitteratur. 248 s.
10. Johansson, H., *Svensk aktiveringspolitik i nordiskt perspektiv*. Rapport till ESS,. 2006, Stockholm: Finansdepartementet Fritzes offentliga publikationer distributör. 132 s.
11. Regeringen, *Arbetsmarknadspolitik i kommunerna.*, Arbetsmarknadsdepartementet, Editor. 2011, Regeringstryckeriet: Stockholm.
12. Andersson, P.-A., *Kommunerna och arbetsmarknadspolitiken. En redogörelse för aktuell lagstiftning och samverkansformer*. 2011: Stockholm.
13. SFS, *Förordning med instruktion för Arbetsförmedlingen. (in Swedish) Regulation with instruction for the Employment office.*, in *Svensk författningssamling*. 2007:1030, Swedish government.
14. Riksrevisionen, *Aktivitetssättning : en ersättning utan aktivitet?* *Rir.*, 2015, Stockholm: Riksrevisionen. 130 s.
15. Arbetsförmedlingen. *Har du varit arbetslös länge?* [cited 2015 18 december]; Available from: <http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssokande/Stod-och-service/Fa-extra-stod/Arbetslos-lange.html>

16. SFS, *Lag (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade*. 1993, Socialdepartementet: Stockholm.
17. SFS, *Förordning om särskilda insatser för personer med funktionshinder som medför nedsatt arbetsförmåga*. 2000:630, Regeringen: Stockholm.
18. SFS, *Social Services Act - in Swedish Socialtjänstlagen*, in *Svensk författningssamling*. 2001:453, The Swedish Government.
19. Socialstyrelsen, *Statistik över försörjningshinder och ändamål med ekonomiskt bistånd 2013*. 2014, Stockholm: Socialstyrelsen. 60 s.
20. Malmberg, G., *Arbetslöshet och ekonomiskt bistånd : betänkande*, in *Statens offentliga utredningar*,. 2015, Fritze: Stockholm. p. 275 s.
21. Vesterberg, V., *Alla ska ju ut på praktik : möjligheter, begränsningar och problem med praktik i arbetslivet som medel för integration*. Temagruppen integration i arbetslivet ;. 2011, Norrköping: Institute for Research on Migration, Ethnicity and Society (REMESO), Linköpings universitet. 39 s.
22. Berglund, G. and A. Fejes, *Anställningsbarhet : perspektiv från utbildning och arbetsliv*. 1. uppl. ed. 2009, Lund: Studentlitteratur. 182 s.
23. Allvin, M., *Gränslöst arbete : socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. 1. uppl. ed. 2006, Malmö: Liber. 188 s.
24. Ekberg, K., *Arbetsförmåga och anställningsbarhet i teori och praktik*. Socialmedicinsk tidskrift, 2011. **88**(5): p. 399-407.
25. Försäkringskassan. *Rehabiliteringskedjan*. 2012 [cited 2016 14 januari]; Available from: [https://www.forsakringskassan.se/sjukvard/sjukskrivning\\_och\\_sjukpenning/rehabiliteringskedjan](https://www.forsakringskassan.se/sjukvard/sjukskrivning_och_sjukpenning/rehabiliteringskedjan).
26. Förhandlingsprotokoll. *Överenskommelse om Bestämmelser för arbetstagare i arbetsmarknadspolitiska insatser – BEA*. 2013 [cited 2016 13 januari]; Available from: <http://skl.se/download/18.492990951464200d71458e1a/1402483225121/BEA+Kommunal+130428.pdf>.
27. Graneheim, U.H. and B. Lundman, *Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness*. Nurse Educ Today, 2004. **24**(2): p. 105-12.
28. Kvale, S., S. Brinkmann, and S.-E. Torhell, *Den kvalitativa forskningsintervjun*. 2. uppl. ed. 2009, Lund: Studentlitteratur. 370 s.
29. Patton, M.Q., *Qualitative research & evaluation methods*. 3. ed. 2002, London: SAGE. xxiv, 598, 65 s.
30. Sandelowski, M., *Whatever happened to qualitative description?* Res Nurs Health, 2000. **23**(4): p. 334-40.
31. Arbetsförmedlingen, *Arbetsmarknadsrapport 2015*. 2015, Stockholm: Arbetsförmedlingen.
32. Forslund, A., J. Vikström, and Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, *Arbetsmarknadspolitikens effekter på sysselsättning och arbetslöshet : en översikt*. Rapport / Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering,. 2011, Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU). 71 s.
33. (1991:900), S., *Kommunallag*, Finansdepartementet, Editor. 1991, Finansdepartementet: Srockholm.

34. Becker, D.R., Bond, G.R., Mueser, K.T., & Torrey, W.C. (red.), *Supported Employment Workbook. [Supported employment Arbetsbok]. Översättning av Centrum för evidensbaserade psykosociala insatser (CEPI) 2009. . 2003*

CEPI.

35. Lexén, A., *Work and psychiatric disabilities : a person, environment, and occupation perspective on Individual Placement and Support*. Lund University, Faculty of Medicine doctoral dissertation series,. 2014, Lund: Lund University. 101 s.
36. Olofsson, J., *Den långa vägen till arbetsmarknaden : om unga utanför*. 1. uppl. ed. 2014, Lund: Studentlitteratur. 330 s.
37. Angelin, A., *Den dubbla vanmaktens logik : en studie om långvarig arbetslöshet och socialbidragstagande bland unga vuxna*. Lund dissertations in social work,. 2009, Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet. 306 s.
38. Petersson, S., *Utrikes födda på arbetsmarknaden*. 2013.
39. Behrenz, L. and M. Hammarstedt, *Utvärdering av nystartsjobb i Växjö kommun [Elektronisk resurs] : slutrapport*. Working paper series / Linnaeus University Centre for Labour Market and Discrimination Studies ;. 2014, Växjö: Linnaeus University Centre for Labour Market and Discrimination Studies at Linnaeus University. 32 s. (PDF).
40. Folkhälsoinstitut, S., *Utjämna hälsoskillnaderna inom en generation. Jämlikhet i hälsa genom påverkan av de sociala bestämningsfaktorerna*. 2008.
41. Gillberg, G. and Göteborgs universitet. Institutionen för arbetsvetenskap, *Individualiseringens villkor : unga vuxnas föreställningar om arbete och självförverkligande*. Skrifter från Institutionen för arbetsvetenskap, Göteborgs universitet,. 2010, Göteborg: Göteborgs universitet. 238 s.
42. Melinder, K., *Den svenska Marmot-applikationen. Utredningen som försvann men lever vidare*. Socialmedicinsk tidskrift, 2011. **88**(4): p. 307.
43. Dahlberg, M., *Jobbtorg Stockholm : resultat från en enkätundersökning*. Rapport / Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering,. 2013, Uppsala: Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU). 75 s.
44. Danermark, B. and C. Kullberg, *Samverkan : välfärdsstatens nya arbetsform*. 1999, Lund: Studentlitteratur. 183 s.
45. Riksrevisionen. *Arbetsmarknadsstödet till arbetslösa med ekonomiskt bistånd*. 2015 [cited 2015 30 december]; Available from:  
<http://www.riksrevisionen.se/sv/GRANSKNINGAR/Planering-och-uppfoljning/Pagaende-granskningar/Pagaende-granskningar/Inledd-forstudie-Ekonomiskt-bistand/>.

## Författarpresentation

### **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.

### **Patrik Jonsson**

Fil. Kand Rehabiliteringsvetenskap

Patrik arbetar som projektmedarbetare i Komijobb han har mångårig erfarenhet av arbetsmarknadsfrågor och socialt arbete, han har tidigare arbetat bland annat inom Socialtjänsten och Kriminalvården. Patrik har under många år intresserat sig särskilt för frågor om alkohol- och droginriktad rehabilitering.

### **Hans Skimmermo**

Fil. Kand Sociologi

Hans arbetar som projektledare för KomiJobb och har tidigare bland annat arbetat hos Arbetsförmedlingen. Han har mångårig erfarenhet av arbete med arbetslivsinriktad rehabilitering och diskuterar gärna kring nyttan med samverkan mellan kommun, myndigheter samt sjukvård.

