



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

Diarienummer  
2013-3030018

Projektnamn Hela kedjan till företaget	Diarienummer 2013-3030018
---	------------------------------

## Slutrapport genomförande

### Sammanfattning

Ge en sammanfattande beskrivning av projektidé och framkomna resultat.

Ett antal kvinnor och män, många unga, ofta med funktionsnedsättning och/eller utländsk bakgrund har trots kompetens och förutsättningar att arbeta och vara självförsörjande inte fått arbete. Ett problem är att många av de insatser som görs, trots beprövade metoder, inte leder till arbete. Det handlar om att hitta rätt arbetsgivarkontakter, ge individen rätt stöd när de inte fyller mallen samt att ge arbetsgivaren rätt stöd för att anställningen ska få ett mer varaktigt bra resultat. Det ska löna sig att anställa målgruppen. Syftet och idén med vår studie har varit att inventera arbetsgivares behov samt skapa en väl underbyggd projektansökan. Det förväntade resultatet har varit att få mer kunskap och känsla för vad arbetsgivare har för behov för att få bättre förutsättningar att kunna ta emot och anställa personer som har svårt att komma in på arbetsmarknaden på egen hand. Det som är det mest innovativa i vår förstudie är att arbetsgivare medverkar i ett inledningsskede med sin kunskap, och på så sätt är med och påverkar hela vägen. Vi vill med vår studie trycka på vikten av integrerad samverkan hela vägen mellan alla aktörer i kedjan, inte minst med arbetsgivarna. Det verkar saknas projekt som haft fokus på att utveckla långvarig fungerande samverkan mellan rehabiliterande aktörer och arbetsgivare. Denna brist på långvarig samverkan leder till att många för individen lyckade rehabiliteringsinsatser stoppas upp när man inte hittar vägen vidare till lämplig anställning. Det är därför viktigt att rusta hela vägen. Idén med förstudien är utifrån denna problematik att genom kartläggning och dialog med arbetsgivare skapa bättre förutsättningar för samverkan och kommunikation kring nödvändiga insatser för att kunna anställa målgruppen. Målet är att utifrån denna kartläggning och dialog skapa ett vinna/vinna projekt för arbetsgivare, individer och myndigheter. Av vikt är individens delaktighet, kontinuitet i kontakter samt myndigheters samverkan för att nå fram till utbildning och arbete. Samverkan tycks främjas av att samma personer kontinuerligt involveras vilket leder till ökad förståelse för varandras perspektiv och smidigare samarbete. Vinsten för myndigheterna är att utforma en samverkansmodell där alla parter medverkar samt hitta hållbara lösningar hos arbetsgivare för ett ökat förtroende för våra myndigheter/organisationer. Det är just denna samverkansmodell som visat sig vara vår stora utmaning. Diskussionen kring mervärdet för respektive myndighet att arbeta fram en gemensam modell, är inte färdig än. Ingen statlig myndighet har tidigare tagit i frågan på en strategisk nivå, därför måste alla börja från början.

Våra resultat kring arbetsgivarnas behov samt målgruppens behov är vår grund i diskussionen kring vad ett genomförandeprojekt bör gå ut på för att fylla behoven som framkommit. Vi kan läsa av behoven hos arbetsgivare att det råder brist på tillräcklig kompetens för att känna sig trygg i att se kompetensen i vår tänkta målgrupp i en rekryteringsprocess. Ett genomförandeprojekt bör därför handla om att fylla dessa kompetensluckor, med värderingsstyrda utbildningar som syftar till att arbeta bort fördomar och rädslor. För att få hela kedjan-perspektivet i detta, finns även behov av kompetensutveckling hos befintlig personal i våra myndigheter, samt hos chefer för att de ska få bättre förutsättningar att rigga organisationerna utifrån dessa behov. I detta arbete är målgruppens behov också fokus, som till exempel behovet av att vara mer delaktig i sin egen process och ett stöd som finns kvar. Det pågår mycket utvecklingsarbete i länets 13 kommuner, och projektet bör arbeta för att ge



en skjuts till det arbetet som pågår.

Ett annat tydligt behov som både arbetsgivarna och deltagare i Enter (målgrupp) beskriver handlar om ett behov av bättre, kontinuerlig, kontakt med myndigheter och personligt stöd/kontaktperson före, under och efter anställning/praktik. Ett arbetsätt/förhållningssätt som rimmar väldigt väl med våra resultat är Supported employment-metoden (SE). SE är en metod som syftar till att ge stöd till personer med funktionsnedsättning som vill ha ett arbete. Tanken är att människor ska få det stöd och den vägledning de behöver för att hitta ett arbete som fungerar bra och som är hållbart i längden. Metoden är även ett stöd till arbetsgivaren som ska ta emot personen. Man väljer arbetsplats och arbetsuppgifter utifrån den sökandens vilja och förutsättningar. Förhållningssättet är grunden, man måste tro på att människor som vill ha ett jobb med lön mycket väl kan ha en anställning om de får bra uppbackning. Även arbetsgivarens tro på att detta är möjligt behövs. En del av metoden är också att introducera personen på ett sådant sätt att arbetsgivaren förstår att han eller hon blir erbjuden en tillgång och resurs till sin arbetsplats. (Information kring SE har jag tagit ur boken "Tre steg till arbete", utgiven av MISA AB och redaktörer är Lisa Milesson och Malena Sjöberg.) Det ska inte finnas några inträdeskrav för att få SE. Motivation är grunden för att få det. I Sverige har man sett att det är svårt att ge det kontinuerliga stödet, finns idag ingen verksamhet som direkt har det uppdraget. Inom SE är det viktigt att ägna mycket tid åt arbetsgivarkontakter. Att vara tillgänglig och kunna åka ut till arbetsgivaren vid behov m.m. I en utvärdering som gjorts av FoUrum i Jönköpings län kring SE-coachernas arbete (hösten 2014), så är resultatet att man anser sig ha för lite tid att bygga arbetsgivarkontakter, och många av dem arbetar inte som SE-coacher på heltid vilket gör att man känner sig splittrad i sin roll. (Johanna Gustafsson, forskare SE.) Denna utvärdering visar att det finns behov av att förstärka pågående satsningar i länet inom supported employment, vilket rimmar väl med förstudiens resultat.

Ett genomförandeprojekt som via en plattform där alla fyra aktörer medverkar i integrerad samverkan, ska kunna erbjuda en SE-liknande metod utifrån respektive individs behov, parallellt som arbetsgivarkontakter och kompetensutveckling på området stärks i länet med utgångspunkt i denna plattform. Vi ska vara prestigelösa och vara engagerade på riktigt, vara de som lyfter fram angripssätt, förhållningsätt, skapa tillit – relationer och förtroende mellan myndigheter och arbetsgivare. Vi vill förändra attityder och förhållningsätt både i våra egna organisationer och ute på företagen, vilket är en del i att skapa ett effektivare flöde mellan alla parter. Lyfta fram hur vi pratar, hur vi använder våra regelverk så att de gynnar arbetsgivarnas möjligheter att anställa.

Sammanfattning av vår genomförandeplan utifrån det som framkommer ur samtalen med referensgrupperna, samt utifrån arbetsgivarnas och målgruppens behov är ett projekt där vi vill skapa ett koncept där alla myndigheter finns med i integrerad samverkan och kan erbjuda arbetsgivarna en väg in, en kontaktperson istället för flera som erbjuder långsiktigt stöd, och erbjuda målgrupper som behöver samverkan mellan minst två myndigheter ett individcentrerat arbetsätt.

## Projektets resultat

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



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

Diarienummer  
2013-3030018

Att hitta mer gemensamma arbetsätt kring arbetslivsintegrerad samverkan har varit en del av studiens problem att fokusera kring. Vi myndigheter har en utmaning i att få de specifika förutsättningar som krävs för att lyckas med långsiktiga förbättringar såsom stöd, tid och en kultur som främjar experiment och lärande. Vår ambition har varit att studiens resultat kring arbetsgivarnas behov ska kunna lägga en grund för att tänka nytt och se saker på annorlunda sätt, vilket är en förutsättning för att fler personer ur målgruppen ska få chans till riktiga arbeten. Kortsiktiga resultat kan gälla förändringar på individnivå, medan långsiktiga effekter oftast innebär att verksamheter förändras, vilket är vårt mål med implementeringen av kommande projekt. En lärande miljö kan skapas genom att olika arbetsplatser och organisationer kopplas samman, genom integrerad samverkan mellan individen och aktuella aktörer. Vår studie vill bidra till att vikten av sådana lärande miljöer belyses mer. Det innovativa i vår studie har varit att försöka hitta metoder som kombinerar traditionella lösningar på ett nytt sätt som gör att helheten blir innovativ. Vår ingång är inte att uppfinna hjulet igen, utan snarare arbeta med beprövade idéer och sätta dem i ett nytt sammanhang. Vi vill försöka hitta en samverkansform som bygger på att olika aktörer gemensamt driver en utveckling. Det handlar om att göra något tillsammans som man inte skulle göra lika bra var för sig och att försöka organisera kompetensinsatser på ett effektivare sätt. Förtroende och tillit för varandras organisationer, är grunden för att nå fungerande integrerad samverkan. Det måste ge avtryck i ordinarie verksamheter.

Tanken om att lyckade erfarenheter och resultat ska tas tillvara i ordinarie verksamheter genom strategisk påverkan har studien valt som kriterie. Det har bland annat gjorts via referensgrupper i länets tre samordningsförbund. Vi vill rikta oss mot de aktörer som är viktiga för att resultaten ska tas tillvara och bidra till förbättringar inom området. Målet är att resultaten ska kunna användas även av andra utanför projektet. Vi ska ta starten ur behovet, och fundera på vem som kan erbjuda detta. Studien fokuserar också på att påverka strategiskt genom att väl förankra våra resultat hos alla aktörer.

Ett av studiens syften har varit att inventera behov hos företag/arbetsgivare som underlag för att öka anställbarheten för arbetslösa så att de kan nå en förankring på arbetsmarknaden och egen försörjning. (Se bil.1) Behoven redovisas kortfattat nedan:

1. Behov av bättre, kontinuerlig, kontakt med myndigheter och personligt stöd/kontaktperson före, under och efter anställning/praktik. 2. Behov av bättre information från myndigheterna kring vilken hjälp och vilket stöd som finns idag. 3. Behov av bättre matchning, kartläggning, samverkan och nätverk. 4. Behov av kunskap, kompetensutveckling och återkommande utbildning för samtliga chefer, anställda och fack. 5. Behov av flexibilitet gällande åtgärder och anställning samt ett förändrat synsätt hos fackliga organisationer.

Ett annat syfte med studien har varit att kartlägga målgruppens behov som underlag för att öka anställbarheten för arbetslösa så att de kan nå en förankring på arbetsmarknaden och egen försörjning. (Se bil. 2 "Enter-rapport") Behov som tas upp av målgruppen är bland annat: - Rätt information - Hjälp till egen försörjning - Bli sedd utifrån sin situation - Mindre byråkrati - Vara mer delaktig i sin egen process - Individanpassade åtgärder - Någon som håller ihop "allt" - Personligt bemötande - Ett stöd som finns kvar... - Trygghet  
Målgruppens behov är också prioriterade i våra förslag till goda lösningar att lyckas skapa en hel kedja som tillvaratar arbetsgivarnas och målgruppens behov.

Utifrån dessa mest framträdande behov har vi planerat att ansöka om ESF-medel för, kompetensutveckling, för de företag som är intresserade av att öppna upp för människor med funktionshinder. Ett sätt är att besöka företag i syfte att kartlägga deras kompetensbehov/rekryteringsbehov. Kompetensutveckling utifrån behov kan handla om allt ifrån föreläsningsserier om t ex psykisk ohälsa till behovsanpassad information om Arbetsförmedlingens verktygslåda Tanken är att få fram så mycket arbetstillfällen som möjligt och därefter se vad som kan passa för människor med annorlunda funktionsförmåga. Kartläggningen kommer också kunna leda till att arbetslösa utan särskilda behov kan finna



arbete. I metodiken ska vi bygga in delar som var för sig eller tillsammans svarar på de behov som förstudien funnit att arbetsgivarna har.

ESF-medlen vi söker skall bland annat finansiera de personer som träffar företagen och gör kartläggningen tillsammans med dem.

Syftet med ovanstående ansökan är att få fram arbetstillfällen för människor med annorlunda funktionsförmåga. Vi behöver då ansöka om medel för att kunna ge det individuella stöd som krävs för att fylla företagets behov enligt ovan. Vi vill pröva en metod som liknar supported employment, där ett individcentrerat arbetsätt och långsiktigt stöd är grunden. Det finns idag ett antal SE-coacher i länet som bl a är finansierade av Samordningsförbunden och andra projektmedel. Dessa resurser är splittrade på många olika verksamheter och utvärdering har visat att de under nuvarande förutsättningar inte hinner med företagskontakter så mycket som skulle behövas. Med ett projekt inom PO 2, fler i arbete, kan vi söka ESF-medel för att anställa s.k coacher som kan arbete med människor som vi på olika sätt i olika verksamheter har förberett för arbetsmarknaden. Genom att utbilda fler coacher i länet som utgår från en gemensam plattform, där alla fyra aktörers kompetens tas tillvara, bidrar vi till att stärka den integrerade samverkan mellan alla aktörer. Dessa coacher är delvis rekryterade från de fyra myndigheterna, och de ska fungera som ambassadörer för projektet i sina hemorganisationer, genom att löpande förankra projektet på sin hemmaarena. Dessa coacher bildar nätverk med befintliga SE-coacher för kompetensutveckling. Ledning och styrning av ett sådant projekt sker genom integrerad samverkan. Samtliga huvudmän och näringslivsrepresentanter ingår i styrgrupper. Initialt kan denna verksamhet prövas på en plats i respektive länsdel, Höglandet, Finnveden och Södra Vätterbygden. Människorna som får denna möjlighet att via coacher komma ut i arbete med målsättningen att det ska vara långvarigt och med permanent stöd kommer dit via olika former av utredande/förberedande verksamheter. Tanken är fortfarande att vi bygger en kedja hela vägen till företaget för de människor som behöver mycket stöd för att komma ut i arbete och egen försörjning. Förutsättningarna för detta är att vi integrerar vår samverkan. Denna idé om hela kedjan bygger på följande tre länkar: Första länken: Vi behöver utveckla fungerande utredande/kartläggande verksamheter som syftar till att förbereda människor för arbete. Dessa människor behöver stora insatser för att kunna ta tillvara sin arbetsförmåga. Bygga på utredningar i fyrpartsamverkan där alla har samma mål och perspektiv från start, där vi bygger på möjligheter istället för hinder. Vi går till den tredje länken: Arbetsgivarna beskriver sina behov i förstudien. Ska vi få ut fler människor med annorlunda funktionsförmåga och få dem att fastna på arbetsmarknaden så behöver vi tillfredsställa deras behov. Först då kan vi förvänta oss effekt och utökat ansvarstagande. Det är mellanlänken som fattas oss nu. Den andra länken: Bryggan mellan utredning/kartläggning till varaktig lösning hos arbetsgivarna. Här kommer våra s.k coacher in. Förberedda människor länkas via coachen till arbetsgivare och arbetsuppgifter, anställningsstödet, coachningen anpassas till de individuella behoven, i samverkan med ordinarie handläggare i våra myndigheter och projekt. Vi ser ett tigt samarbete mellan plattformen med coacher och ordinarie verksamheter.

### Syfte och mål med projektet

- Redogör för projektets syfte/projektmål, delmål och avsedda resultat.
- Vad har projektet uppnått i förhållande till mål och planerat upplägg? Redogör dels med kvantitativa mått, dels kvalitativt i form av till exempel erhållna kunskaper och förändringar i attityder, riktlinjer, beteende etc.



- Vilket lärande åstadkom ni i projektet såväl internt som externt?
- Redogör för orsaker till avvikelser i förhållande till planerad verksamhet i projektansökan och hur detta har påverkat projektbudgeten.

Syftet med förstudien är att inventera behov hos målgruppen och företag/arbetsgivare som underlag för att öka anställbarheten för arbetslösa så att de kan nå en förankring på arbetsmarknaden och egen försörjning. Syftet är även att skapa en väl underbyggd projektansökan som bygger på den analys som är genomförd i förstudien.

Målgruppen är individer som är i behov av samverkan mellan minst två myndigheter, inte nödvändigtvis bara långtidsarbetslösa eller långtidssjukskrivna utan även de som nyligen hamnat utanför. Det handlar om att se behovet, gärna tidigt.

Delmålen i förstudien är att kartlägga vad som behövs i form av nätverk, utveckling av medarbetare, arbetsledare, arbetsmiljö och så vidare - för att skapa bättre förutsättningar hos så väl privata företag som offentliga arbetsgivare, d.v.s. skapa mervärde för arbetsgivare. Inventera möjligheterna i hela kedjan från individ, organisationer och myndigheter till företag och arbetsplatser. Hitta hållbara lösningar genom en samverkansmodell som innefattar alla led i kedjan för att målgruppen kan nå en förankring på arbetsmarknaden och egen försörjning. Rusta individen genom att ta tillvara befintliga rehabiliteringsaktörers insatser med syfte att kvinnor och män ska förberedas för en anställning. Ett lärande som åstadkommit mellan deltagande aktörer i länet är via förankringsarbetet i referensgrupper där resultaten diskuterats och varit utgångspunkt i dialog om konkreta behov för ett genomförande. Det som framkommer ur samtalen med referensgrupperna, samt utifrån arbetsgivarnas och målgruppens behov är behovet av ett projekt där vi behöver skapa ett koncept där alla myndigheter finns med i integrerad samverkan och kan erbjuda arbetsgivarna en väg in, en kontaktperson istället för flera som erbjuder långsiktigt stöd, och erbjuda målgrupper som behöver samverkan mellan minst två myndigheter ett individcentrerat arbetsätt. Det innebär också att vissa behov hos arbetsgivarna kan Arbetsförmedlingen erbjuda i sin ordinarie verksamhet, och andra behov kan tillfredställas utifrån konceptet i projektet.

Förstudien ska genom kartläggning och dialog med arbetsgivare skapa bättre förutsättningar för samverkan och kommunikation kring nödvändiga insatser för att anställa målgruppen. Målet är att utifrån de behov som kartläggningen landar i skapa ett vinna/vinna projekt för arbetsgivare, individer och myndigheter. Avsedda resultat har handlat om att samla in kunskap och information som kan leda till det mer långsiktiga målet att hitta arbetsätt och metoder som hjälper fler människor in på arbetsmarknaden. Erfarenheten hos oss myndigheter är att vi oftast möter externa samverkanspartners med att informera dem om våra lagar och regelverk. I denna studie har vi istället mött dem genom att lyssna och ta in fakta, vilket ska leda till att vi inte bara tror att vi vet hur vi ska arbeta mot detta mål, utan kan relatera vårt arbetssätt till den kunskap vi hämtat in. Vi har nu landat i resultat som känns väl förankrade med de arbetsgivare som mött oss i studien. Vi bedömer att studien uppnått de mål och det planerade upplägg som beskrevs i vår ansökan. Våra nya kunskaper ska i ett genomförandeprojekt användas på ett sätt som banar väg för förändrade attityder och beteenden i våra organisationer. Det är tydligt i våra resultat att det råder stor okunskap ute hos arbetsgivarna kring vad man som arbetsgivare kan få för stöd, samt hur man som arbetsgivare ska agera för att möta och anställa personer med annorlunda funktionsförmåga. Det vill vi i ett genomförandeprojekt arbeta med genom att skapa kompetensutveckling som får arbetsgivare intresserade av att förändra invanda arbetsätt och rekryteringsprocesser. Vårt lärande handlar om att ta till oss arbetsgivarnas behov som de beskriver dem, och utifrån dem fundera på hur vi på bästa sätt kan använda denna kunskap för att nå effektmålet, fler i arbete.





Vi har enligt studiens kommunikationsplan (se bil.3) spridit information om studien, och under hösten har projektledare varit ute i våra organisationer och informerat om vårt resultat, i syfte att sprida lärandet i länet och inte minst förankra studiens resultat.

En av våra stora utmaningar ligger i att mer konkret formulera hur och med vilka aktörer (länets kommuner, Region Jkpgs län, Arbetsförmedling m.fl) vi kan möta de behov som våra resultat landat i. Med vilka vi kan möta behoven i implementeringen ute i kommunerna i regionen? Hur vi kan tillvarata vår kunskap och involvera rätt aktörer för att det operativt i implementeringen ska kunna bli en förankring som möjliggör de skillnader som vår studie vill se i praktiken i ett genomförandeprojekt?

I förstudien har en grund lagts för att samarbetet mellan Region Jkpgs län, Försäkringskassa, Arbetsförmedling, kommuner och arbetsgivare ska kunna förstärkas. I studien har vi alla aktörer haft ett gemensamt intresse, vilket leder till att samverkan förstärks. Alla parter ska prioritera samarbetet och genom kommunikation och dialog i arbetsgrupp, styrgrupp och referensgrupper söka en samsyn och en integrerad samverkan för att tillsammans förhindra att individerna hamnar mellan stolarna. Det har lagts en stabil grund för detta i förstudien.

Förstudie och projekt ska genomsyras av samverkan. Det syns enligt ovan, men det handlar också om att hitta en samverkansmodell som tar till vara resurser och pekar på metoder för att arbetsplatser ska möta och ta emot personer som saknar fast anställning och förankring. Denna modell bedömer vi bör utgå från fyrpartssamverkan, då den innebär en organisering som utgår från individens behov. Vi planerar för ett genomförandeprojekt där vi kan utveckla tankarna kring integrerad samverkan för att se hur de kan bidra till att projektet hittar modeller och samsamarbetsformer som kan leva vidare genom implementering både lokalt och som kan spridas i landet. (Se exempel på samverkansmodell utifrån projekt Enter i bilaga)

Vi kan inte se några avvikelser i förhållande till planerad verksamhet i ansökan, eller som påverkat projektbudgeten.

## Arbetsätt

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

Vår metod har varit kvalitativa intervjuer med arbetsgivare i offentlig och privat sektor. Vi har använt oss av ett antal öppna frågor som gett utrymme för diskussion och dialog. (se bil.3) Parallellt med dessa samtal har jag deltagit på seminarier där andra projekt med liknande mål och syfte har presenterat sina resultat, samt läst rapporter och dokument på området, för omvärldsanalys. Jag har även försökt att hitta så kallade ambassadörer, arbetsgivare som är föregångare på området som kan ge goda exempel på vad det faktiskt innebär att anställa personer med annorlunda funktionsförmåga. Ett exempel på en sådan ambassadör är Pär Larshans, hållbarhetschef på Max Hamburgerrestauranger i Sverige. Lokalt finns ett företag som heter Ecris, som också är duktiga på arbete kring mångfald och att våga ta emot och anställa olikheter. Vi har även haft regelbundna diskussioner med arbetsgrupp och styrgrupp kring vårt mål med studien. Vi har informerat i flera av länets kommuner, som en del i en förankringsprocess, vilket även skett på Landstinget. Under hösten har förankringsarbete skett främst genom dialog och diskussion i fyra referensgrupper, i vilka hela länet samt alla myndigheter representerats. Syftet med arbetet i dessa referensgrupper har varit att förankra vår studie samt att tillsammans ställa oss frågan om vad vi vill göra i ett projekt utifrån våra resultat. Arbetet har gått ut mycket på att lyssna, informera och förankra. Det har visat sig svårare än vi först trodde att få fyra stora offentliga aktörer att hitta en gemensam samverkansmodell som alla ser ett stort mervärde i. Det är viktigt i dessa diskussioner att inte



glömma för vilka vi bör samverka och varför. Detta arbetet fortsätter under våren 2015, inför ett eventuellt genomförande.

Supported education (SEd) är en metod inom supported employment (SE) men är mer inriktad på studier, som ett delmål inför ett arbete. Det handlar om utbildning, arbete och delaktighet. Under utbildning talar man om kunskap och medvetenhet. IPS är ytterligare en metod inom Supported employment, men är mer inriktad på psykisk ohälsa. Målet inom IPS är att finna, få och behålla ett arbete. Studier kan ingå, då som ett delmål. Stödet finns hela tiden med som en röd tråd, ett stöd som inte är tidsbegränsat. Stödet kan under en persons resa ut i arbete ges av olika personer och även av olika organisationer, det viktiga är att broarna mellan dessa är trygga samt att det inte tas bort, för tidigt eller inte alls. Detta är exempel på metoder som vi ser att vi kan bygga vidare på i ett projekt, och utifrån dem bygga en egen hållbar modell.

Behovsgruppen vi tänker oss är personer med komplex problematik som är i behov av samverkan. Vi ska inte bygga upp en parallell/konkurerande verksamhet, utan komplettera ordinarie verksamheter och ha med implementeringstänket hela vägen. Det ska inkluderas i ordinarie verksamheter.

### Deltagande aktörer i projektet

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

De företag och organisationer som deltagit i studien är: Max, IKEA Torsvik, Posten, Willa Nordic, Jordbruksverket, Ecris, Trioplast, Kinnarps, Stålov AB, Montico, Kabe, Epab, Länssjukhuset Ryhov, Smålands stålgljuteri AB, Gyllene Uttern, Hotel Victoria Clarion, Billogen Ölmstad, Konsum Tabergsdalen (3 butiker), Prodab, Röda Korset, Axelent AB, Troax, Sigarth AB, Netto (Juneporten Jkpg), Migrationsverket, Skogsstyrelsen, Bisfront AB, Diac AB, Swedbank. Förutom dessa som bidragit med information och kunskap utifrån dialoger, har Landstinget och länets kommuner ingått, i olika grad. Vissa kommuner, t ex Gnosjö, Jönköping, Tranås har arbetsmarknadsavdelningen bjudit in till samtal kring hur vi kan arbeta tillsammans. Andra kommuner är representerade i arbetsgrupp och styrgrupp, som Värnamo, Eksjö och Jönköping. Alla kommuner har fått chansen att delta mer aktivt, men alla har inte visat samma intresse. Landstinget har representanter både i arbetsgrupp och styrgrupp, och även folkhälsosektionen är representerad. Länets 13 kommuner representeras även genom samordningsförbunden i länet, och representant från förbunden finns i både arbetsgrupp och styrgrupp.

I arbetsgruppen har vi haft möten en gång i månaden, för uppföljning och avstämning. Möten går ut på att projektledare leder mötet, och informerar gruppen om vad som har hänt sedan sist. Ofta är det engagerade diskussioner i gruppen, men tyvärr lite svårt att komma fram till något konkret. I styrgrupp ingår chefer från alla fyra myndigheterna. Styrgruppen träffas mer sällan, ca en gång varannan månad. Även i styrgruppen redovisar projektledare kring läget, och projektägare Klas Rydell håller i mötet. Samma mönster finns i styrgruppen att det är svårt att landa i något konkret i våra diskussioner. Det har inte varit så kallade arbetande möten, mer av dialog och diskussion. Önskvärt vore en mer arbetande styrgrupp. Det har mot studiens slutskede även framkommit viss kritik från arbetsgruppen kring att man inte fått tillräcklig styrning från styrgruppen. För att bli mer konkreta till en möjlig projekttid, samt få mer mandat kring vilka som vill vara med på riktigt i ett genomförande, krävs att andra aktörer än arbetsgrupp och styrgrupp möts. Därför har arbetet med referensgrupper varit särskilt viktigt, för att förankra och försöka förstå hur respektive organisation förhåller sig till att delta i ett genomförande. Vi drar lärdom av detta och funderar på hur samma mönster kan



undvikas i ett genomförandeprojekt. Vi behöver ha mer tydlighet från start i respektive grupp kring gruppens syfte och mål och varför respektive person deltar. Istället för en arbetsgrupp bör en så kallad implementeringsgrupp inrättas. Det är också viktigt i ett genomförande att se till att det är "rätt" personer som deltar aktivt från respektive myndighet. Personer med rätt engagemang och mandat.

### Jämställdhetsintegrering

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

Förstudiens kartläggning har utgått från individens möjligheter och förutsättningar för yrkesval, oavsett ålder, kön och etnicitet. Arbetet har utgått från att vi ska få vara individer och inte bli behandlade utifrån den grupp vi anses tillhöra. Vi är medvetna om att det finns risk för att vi gör det ojämnt - att kvinnor och män inte får likvärdiga villkor i samhällets olika sfärer. Därför ska vi särskilt uppmärksamma att kvinnor och män får lika möjligheter att påverka, ta del av och utveckla förstudien och det eventuella genomförandeprojektet. Men det handlar inte bara om kvinnor och män. Det handlar också om grupper som riskerar att bli diskriminerade i samhället, vilket är viktigt att beakta i våra behovsgrupper. Vi bör prata mer om jämlikhet, det gäller alltså etnicitet, ålder och kön. Det har resonerats kring detta i arbetsgruppen, och blir mer konkret i ett genomförandeprojekt där det finns deltagare. Planer för jämställdhetsintegrering samt jämlikhet kommer behandlas i ansökan.

Som metod har vi valt att göra en SWOT-analys, som ger möjlighet att på ett strukturerat sätt kartlägga och bedöma möjligheterna att exempelvis genomföra ett projekt eller en verksamhetsförändring. Metoden ger en bild av hur arbetet läggs upp och vilka prioriteringar som är viktiga. (se bil.5)

### Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning

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

Diskussionen har hela tiden hållits levande i arbetsgrupp och styrgrupp kring vad detta perspektiv innebär för vår studie, och på så sätt synliggjort jämställdhet och tillgänglighet. Det är viktigt att inte vara blinda för detta så att vi i praktiken råkar utesluta personer. Vi har diskuterat vikten av att ställa sig frågor som: Vem tilltalar studiens skrivna information? Vem syns på bild i eventuella informationsmaterial? Har vi verksamhet under stora religiösa högtider? Kan alla, oavsett funktionsförmåga, ta del av vår information? Kan alla, oavsett funktionsförmåga, ta sig in i våra lokaler?

Exempel från studien där tillgänglighetsperspektivet finns med. Demokrati - alla ska kunna delta i arbetslivet, oavsett funktionsförmåga, vilket är ett av studiens mål. Mångfald av människor med olika erfarenheter berikar arbetsplatser. Vi vill med vår studie öka mångfalden på arbetsplatser, öka förståelsen för människor med annorlunda funktionsförmåga. Ta vara på kunskap, framtida arbetskraftsutbud, visa på vinsterna med att tänka nytt eller annorlunda. Det som är bra för personer med funktionsnedsättning är också bra för andra. I tillgänglighetsarbetet finns fyra hörnstenar: informativ, kommunikativ (ex prata en i taget, hörslinor, lättlästa begripliga dokument), fysisk tillgänglighet (som höj-sänkbara bord) och verksamhetens tillgänglighet (ex attityder, fördomar). Det handlar mkt om kunskap, och att sätta igång tankar och frågor.

Vår uppfattning är att perspektivet tillgänglighet finns med i vårt arbete hela tiden då ovanstående exempel ligger som grund för hela förstudiens syfte och mål.

### Regionala prioriteringar





Redogör för de eventuella regionala prioriteringar som ni arbetat med.

Vi har haft målet att arbeta över hela Jönköpings län, både vad gäller företag/arbetsgivare samt samverkanskommuner. Vi har inte gjort några medvetna prioriteringar, men däremot har vi varit mer aktiva i vissa delar av länet och med vissa av länets kommuner, vilket beror på deras eget intresse att vilja delta. Vi har konstaterat att vi inte har tid att försöka övertala de som inte vill delta, varken företag/arbetsgivare eller samverkansaktörer.

Vår idé grundar sig på den vinst det innebär för myndigheterna och för våra kunder att utforma en samverkansmodell där alla parter medverkar (utifrån idén om integrerad samverkan) och faktiskt hållbara lösningar hos arbetsgivare för ett ökat förtroende för våra myndigheter/organisationer.

Syftet med våra prioriteringar ska leda till att öka anställbarheten för målgruppen, som är i behov av samverkan, bland annat genom att kunna möta arbetsgivares behov. Att utifrån detta syfte inventera arbetsgivares behov för att t ex bli bättre på matchningsproblematiken.

### Spridning och påverkansarbete

Redogör för hur ni arbetat med spridning och påverkansarbete.

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

Inledningsvis gjordes en kommunikationsplan som angav hur studiens erfarenheter ska spridas, och vem som är ansvarig. (Se bil. 3) Många viktiga och stora aktörer har samlats under förstudiens paraply vilket gett goda förutsättningar för att påverka politiker, beslutsfattare, offentliga och privata organisationer samt arbetsmarknadens parter i syfte att förändra synsätt och se möjligheterna med att samarbeta på ett unikt sätt i förstudien och i ett genomförande.

Förstudien har uppmärksammats i lokal media och press ett antal gånger. Artikel i Jönköpings-Posten och inslag i lokalradion P4, vid uppstarten den 17 januari 2014. Lokala nyheterna på TV4, deltog vid ett företagsbesök på IKEA Torsvik, och intervjuade projektledare samt chef på IKEA, 13 februari 2014. Den 1 oktober 2014 bjöds företag m.fl in till Försäkringskassan för en s.k lärandedialog med utgångspunkt i studiens resultat. Då uppmärksammades studien i media av Jönköpings-Posten, med en artikel samt inslag på lokal radions nyhetssändning samma dag. Studien har även uppmärksammats på Försäkringskassans intranät FIA, två gånger under året.

Vi har riktat oss både till de offentliga myndigheterna samt till det privata näringslivet. Eftersom vi endast driver en förstudie så är det inget i dagsläget som kan omsättas i annan verksamhet. Det finns idag ingen arbetsgrupp eller speciell yrkesroll som har möjlighet att driva ett påverkansarbete eller att vara ute för att ha dialog med arbetsgivare på det sätt som vi gjort i studien. Däremot hoppas vi att våra resultat kan bli ett verktyg i ordinarie verksamheter, på Af, i kommunerna, inom Landstinget och på Fk att använda i arbetet med arbetsgivarna. Att förstå deras behov bättre, leder förhoppningsvis till bättre samarbete.

Tanken om att lyckade erfarenheter och resultat ska tas tillvara i ordinarie verksamheter, implementering, är viktig. Vi vill rikta oss mot de aktörer som är viktiga för att resultaten ska tas tillvara och bidra till förbättringar inom området. I arbetet med att sprida studiens idéer och erfarenheter har förankring i länet skett via referensgrupper, där de tre samordningsförbundens beredningsgrupper ingått, SE-coacherna i Högländets SE-projekt samt representanter från målgruppen via projekt Enter. I dessa grupper representeras länets



13 kommuner, Landstinget, Arbetsförmedling och Försäkringskassa. Ytterligare en referensgrupp där målgruppen ingått, där följeforskaren har genomfört intervjuer, i syfte att få med deras behov. Deltagare i den gruppen har kommit från projekt Enter i Jönköping. (Se bil. 2) De önskemål och behov som kommer ur dialogerna med referensgrupperna kring ett genomförande är: SE-coacher som får förutsättningar att fokusera mer på arbetsgivarkontakter, förstärka SE-projektet som pågår i länet och andra liknande verksamheter, bygga på integrerad samverkan. I en av referensgrupperna ställdes en mycket relevant fråga som är avgörande för om ett genomförandeprojekt ska lyckas eller inte, nämligen om alla myndigheter är beredda att tillåta oss att vara EN, istället för fyra, ute på fältet? Det handlar om att våga släppa taget om sitt "eget". Vågar vi det? Får vi det? Vill vi det? De som först behöver svara på dessa frågor är chefer med mandat i respektive myndighet, det arbetet pågår.

Ytterligare insatser som kan behövas är mer påverkansarbete med politiker i länet, vilket vi kommer lägga större fokus på under våren 2015 och under ett eventuellt genomförandeprojekt.

### Extern utvärdering

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

Vi har under hela förstudien haft med oss en följeforskare som fungerat som en kritisk vän till projektledaren, och varit ett mycket bra bollplank. Följeforskaren har studerat dialogerna med arbetsgivarna och analyserat dem ur ett forskningsperspektiv. Hon har även jämfört våra resultat med andra pågående projekt i länet, i syfte att hitta en röd tråd som leder till mer samverkan mellan projekten och dess myndigheter som står bakom dem. Hon har även varit noga med att följa arbetet i styrgrupp och arbetsgrupp, inte minst med att se till att vi håller oss till det som står i ansökan och inte hittar andra spår som vi lägger tid på.

(Se följeforskarens sammanfattande utvärdering i bilaga 6)

### Egenutvärdering

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

Projektledare och projektägare Klas Rydell har haft regelbundna avstämningar och dialoger kring hur det går med studien och hur vi ska gå vidare. Det har varit ett sätt att regelbundet utvärdera vårt arbete och fungerat som ett bra stöd för projektledningen.

### Kommentarer och tips

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

Det som blev en av våra stora utmaningar är just det som var grunden till problemet i hela idén med studien. Nämligen att fånga arbetsgivarnas intresse. Vi märkte tidigt att det inte alls var självklart att arbetsgivare ville ställa upp på en dialog kring dessa frågor, utan många känner sig besvärade och osäkra på vad de kan tillföra i en sådan här studie. Det var oerhört viktigt att projektledaren flera gånger förtydligade att vi endast är ute efter att fånga in deras verklighet, deras syn på att anställa personer med annorlunda funktionsnedläggning. I syfte att låta deras verklighet bli vår guide i att skapa genomförandeprojekt som faktiskt leder till anställningar. De arbetsgivare som tog emot, var bra på att dela med sig av sin verklighet när vi väl möttes, och flera samtal blev långa och efteråt kunde vi känna att vi sått ett litet frö och förhoppningsvis startat en process som leder till mindre rädsla och fördomar när de stöter på dessa frågor nästa gång. Även detta är ett mål och syfte med vår studie. Vi på myndigheterna ser oss ofta som informatörer i vår ordinarie roll, och har den rollen ut mot arbetsgivarna. Det



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

Diarienummer  
2013-3030018

vi har gjort nu och som vi borde göra mer är att vända på perspektiven och gå ut till arbetsgivarna och lyssna på vad de har att säga, och utifrån det bygga vårt samarbete och våra arbetsätt. När vi är ute och lyssnar så lär vi oss och den kunskapen ska vi sen sprida internt i våra organisationer, och se det som ett sätt att lära och sprida attityder och förhållningsätt utifrån detta. Det har även varit intressant att kunna konstatera att arbetsgivarnas behov contra målgruppens, har många likheter trots olika perspektiv.

Mot slutet av vår studie blev det mer märkbart att vi ännu inte gemensamt landat i en tydlig plan för ett genomförande. (Det arbetet fortsätter under våren 2015.) Vi kan konstatera utifrån arbetsgivarnas svar att det finns behov av kompetensutveckling för att arbetsgivarna ska bli bättre rustade att se kompetensen i en målgrupp som man vanligtvis inte tänker på i en rekryteringsprocess. Men om man är intresserad av att lägga tid på att bli mer kompetensutvecklad på området, får bli en mer aktuell fråga i ett genomförande. Det har varit svårt att kunna knyta an till ett antal arbetsgivare mer på riktigt, då vi inte haft ett konkret koncept att erbjuda. Detta ser vi som en del att pröva i ett projekt, och då hitta ett behovsanpassat arbetsätt som passar de arbetsgivare vi samverkar med. Tänket kring What is in it for me? har delvis saknats under förstudien, och jag tror att det perspektivet är oerhört viktigt för att få med företag på riktigt. Boken "CSR – i praktiken, om lönsamhet..." (Per Grankvist, 2012) har projektledare läst mot slutet av studien i syfte att hitta verktyg för att få arbetsgivare att förstå kopplingen mellan socialt ansvarstagande och lönsamhet. Det finns anledning att fördjupa sig kring CSR i ett genomförande.

Vår följeforskare framhåller vikten av lärande utvärdering – citat "Kan vi, så vill vi!". Vi behöver mer kunskap, och se på vilka möjligheter som finns. Vi måste vara ödmjuka i att vi inte kan allt om detta, och kunskapa tillsammans. Vi ska lyfta fram det som redan finns och gjorts, och förmedla det till andra. Det ska finnas en röd tråd i processen. Försöka hitta de s.k buggarna i systemet. Det ska vara en kunskapsbaserad process som delvis handlar om genuint engagemang. Inte mer av samma! Vi vill att vårt arbete leder till en konkret förändring i praktiken – inte bara samla en massa kunskap som vi inte gör något av.

Tillgänglighetsperspektivet är viktigt och ett fokus i detta är att öppna upp arbetsplatser, och få dem att förstå att det som funkar för en person med funktionsnedsättning funkar för alla. Ex. en lättläst text är bra för alla! Det handlar mkt om kunskap, och att sätta igång tankar och frågor. När jag beskriver svårigheten att nå ut till företag och skapa intresse att faktiskt träffa mig, så känner många igen detta och säger att det tar tid. En erfarenhet är att många arbetsgivare har fördomar kring ämnet, och känner att det inte är något för dem. Det vill vi försöka ändra på!

## Kontaktpersoner

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

Anna Warén, projektledare. Klas Rydell, projektägare.