



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

Diarienummer  
2011-3010013

Projektnamn Dirigo 2	Diarienummer 2011-3010013
-------------------------	------------------------------

## Slutrapport genomförande

### Sammanfattning

Ge en sammanfattande beskrivning av projektidé och framkomna resultat.

Projektet Dirigo 2 är en utvecklad samverkan mellan myndigheter, med ambitionen att via empowerment bemyndiga människors möjlighet att styra sin framtid från utanförskap mot målet att få eller återfå arbetsförmågan och egen försörjning.

Samverkansprojekt är inte nytt men unikt för Dirigo2 är  
Myndighetsgemensam utbildning och samordning för ökad samverkan  
En gemensam värdegrund för gemensamt kundbemötande  
Transnationell aktivitet med fokus på deltagare

Från starten, våren 2012 bedrevs projektet från tre fysiska platser Handen, Huddinge och Högdalen. Projektet hade en lång startsträcka vilket gav effekten att vi vid årsskiftet 2012 reviderade antalet deltagare, och från april 2013 valde vi att fysiskt vara kvar på två platser Handen och Huddinge. Under projektperioden har vi minskat målet av antalet deltagare från 1800 till 700. I projektet har medarbetare från Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Kommunen varit samlokaliserade

En av våra framgångsfaktorer har varit att vi haft en gemensam arbetsledning. Detta har varit en del av förutsättning till samsyn i värdegrund och bemötande då vi möter deltagare gemensamt. Detta är också något som gett resultat, merparten av medarbetarna upplever ett enklare samarbete och en större förståelse för varandras uppdrag. Vilket i sin tur ger positiva effekter i mötet med deltagare. Det som framkommit i utvärderingen är att våra deltagare upplever att vi samarbetar och försöker underlätta genom snabba informationsflöden och uppdateringar kring deltagarens situation. Vidare finns upplevelsen av att vi verkligen är intresserade och tar oss tid att lyssna på deltagaren så att deltagaren själv är delaktig i sin egen planering. Trots flera myndigheters inblandning, har deltagaren inte behövt berätta sin historia flera gånger, inte heller har deltagaren behöver upprätta flera olika handlingsplaner. Vi har kunnat erbjuda ett samlat bemötande på välfärdsarenan. Sammantaget blir det en utvecklad samordning och möjligheten av upplevelsen att samverkan faktiskt sker ökar för deltagaren.

Förutom att vara samlokaliserade så är det kunskaper i MI (Motiverande samtalsteknik) och Supported Employment, som alla medarbetare i projektet fått som en gemensam grund. Det som varit vår stora framgång är MI, det är något som merparten av medarbetarna i projektet uttrycker. Att alla parter kring en deltagare utgår från samma metod gör samtalet tydligt samt skapar en gemensam plattform i mötet med deltagaren. Det har också inneburit att det inte finns några motsättningar i mötet med deltagare, som parter har vi samma värdegrund och risken att hamna mellan de så kallade stolarna minimeras.

Supported Employment i projektet har vi fokuserat kring vissa delar som vi sett som framgång utifrån både deltagare och arbetsgivare. Resultatmässigt kan vi inte visa på hur många som kommit ut i arbete av just detta arbetssätt då det varit svårt för oss att följa upp



det i våra resultat.

För att hitta nya potentiella arbetsplatser till våra deltagare i projektet var "jobbjakten" en viktig aktivitet, merparten av våra medarbetare deltog i "jobb jakt". Medarbetare beskrev känslan av att kunna påverka framförallt försäkringskassan medarbetare som inte tidigare arbetat så. När vi samarbetade kring denna aktivitet blev upplevelsen att flera arbetsgivare valde att anmäla intresse till att ha arbetspraktikplatser då de fick en helhetsinformation om det stöd de kan få från oss myndigheter.

#### Transnationell Aktivitet

Transnationellt samarbete är en viktig del i Europeiska socialfonden. Tanken är att samarbete med andra länder ska hjälpa oss att tillsammans finna lösningar på problem på arbetsmarknaden och i arbetslivet, bland annat genom att lära av varandras erfarenheter och goda exempel från olika projekt. Projektets ansats var att utveckla och finna metoder och modeller för minskat utanförskap. Vi vill självständighet. Genom att använda utlandspraktik som en jag stärkande insats trodde vi att de deltagare som får chansen kommer uppleva en känsla av ökad anställningsbarhet samt en ökad självkänsla, starkare tro på själv och sin egen förmåga.

Vi åkte till England och där till Hemel Food Garden. Det var 25 deltagare som fördelades på fem res tillfällen. Vi hade och en gruppaktivitet kopplat till resan så deltagarna skulle känna sig trygga och vara väl förberedda inför resan, men också att gruppen samlades efter resan för att samtala och utbyta erfarenheter om vilken effekt resan haft för var och en av deltagarna. Resultatet är svårt att mäta, men upplevelsen både hos deltagare och medarbetare är att denna aktivitet har en jag stärkande och motivationshöjande effekt.

Att ha modet och pröva detta inom ramen för våra myndigheter och våra regelverk är bara det ett resultat i sig. Det kräver ett tryggt ledarskap som har en hög tillit till sina medarbetares förmåga. Projektledningen hade ett nära samarbete med säkerhetsavdelningar inom respektive myndighet och tog gemensamt fram risk och konsekvensanalyser. Vi tog fram checklistor och avrapporteringsystem inför och under resorna.

#### Ledarskapet

Vidare vill vi lyfta fram ledarskapet i projektet. Under projekttiden har vi haft delprojektledare som haft sin grundtillhörighet i respektive myndighet, dock då inte från kommunen, men från arbetsförmedlingen och i försäkringskassan. Dessa har haft arbetsledarskapet för medarbetare från båda eller alla tre myndigheter. Förutsättningen till att skapa en gemensam värdegrund startar i förståelsen för varandras uppdrag och ett gemensamt förhållningssätt kring en deltagare. Att arbetsleda i projekt är i sig ett utmanande uppdrag då det kräver snabba omställningar utifrån att du har en kortare tid på dig än i ett pågående linjearbete. Att då också leda utifrån en ökad förståelse till flera myndigheters uppdrag kräver en fördjupad reflektion kring sitt ledarskap och styrning. Det är något som projektledningen har fått utvecklat under projekttidens gång, det var ingen självklarhet i starten.

Projektledningens uppdrag att utgå ifrån hur vi kan samordna och samverka kring en deltagare, använda all resurs som de olika myndigheters uppdrag innebär. Samtidigt skapa möjligheter och höja ambitionen utifrån deltagarens behov och dess egen planering till att ha en egen försörjning genom arbete.

Projektet har visat att det går att arbetsleda medarbetare mot ett mål fast de inte har "samma" arbetsgivare, utan enbart samma arbetsledare. Resan har varit både kurvig och gropig stundtals har vi kört i diket. Nu när vi ser i backspegeln har vi nått fram till att många av våra medarbetare ändå har ökat sin kunskap kring de olika myndigheternas uppdrag och kan se vikten av att vi samordnar och samverkar för att lyckas med arbetet att skapa förutsättningar för den enskilde att ta sig från ett utanförskap till en egen försörjning. En



lärdom som inte är någon nyhet är att det tar längre tid än vi tror när vi påbörjar en förändring. Fler lärdomar är att planera in tid för reflektion, stöd i form av handledning för detta kommer inte av sig själv.

Dirigo 2 har sedan start, våren 2012 varit i kontakt med 1386 möjliga deltagare. Av dessa har 629 samtyckt och varit aktiva i projektet.

Om vi ser till resultaten utifrån förutsättning samt hur vi mäter våra resultat så är 21,3 % ur målgruppen unga med aktivitetsersättning i arbete eller studier. I målgruppen sjukskrivna är 37,8 % åter i arbete eller studier. Detta är sammantaget för perioden 2013-2014.

I målgruppen med kommunalt försörjningsstöd är 43 % åter i egen försörjning, studerar eller står som aktivt arbetsökande på Arbetsförmedlingen. Detta är sammantaget för perioden 2012-2014 ett för de tre kommunerna Haninge, Nynäshamn och Tyresö.

## 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?

Det vilar ett delat ansvar på Försäkringskassan och individen när en person efter en viss tids sjukskrivning ännu inte återfått arbetsförmågan. Detta ansvar ökar ju längre tid personen är sjukskriven samtidigt som Arbetsförmedlingens betydelse ökar när individens möjligheter att återfå arbetsförmågan ska prövas mot hela arbetsmarknaden. Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen har ett gemensamt ansvar när människor befinner sig i övergången mellan socialförsäkringen och arbetslöshet. Samtidigt är det viktigt att se den potential som finns hos andra aktörer som t ex kommuner och vården, näringslivet och forskningsinstitutioner. Liknande resonemang kan föras när det gäller unga människor som idag har aktivitetsersättning.

Försäkringskassan saknar idag möjligheter att erbjuda aktiviteter som i tillräcklig utsträckning motiverar individen. Aktiviteterna bör dessutom påbörjas tidigt för att minimera riskerna att personer blir kvar i långvarig sjukskrivning. En viktig aktivitet är att hantera den oro många känner för sin ekonomiska situation vilket kan påverka förmågan till omställning. Övergången från sjukskrivning till arbete kan upplevas som ett stort steg som väcker andra frågor och medför oro. Möten mellan Försäkringskassans och Arbetsförmedlingens handläggare och den enskilde är därför särskilt viktiga händelser där metodik och bemötande behöver utvecklas. Tillsammans med andra aktörer som t ex näringslivet, vården, kommunerna kan samverkan med Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen erbjuda motiverande aktiviteter som innebär att sjukskrivna personer och unga personer med aktivitetsersättning får bättre förutsättningar till egen försörjning.

Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan behöver, tillsammans med näringslivet och kommunerna, ha en samsyn som utgår från individens behov och där aktörerna gemensamt tar ansvar för hela processen utifrån en helhetssyn. Innan projektet går in en genomförandefas ska det därför ske en utbildning av personal inom ramen ett projekt inom PO 1. Personer från Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, näringslivet och kommuner ska få



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

Diarienummer  
2011-3010013

en utbildning i motiverande samtalskonst med en gemensam värdegrund som bas. Dirigo 2 är ett Samverkans projekt. Parterna i projektet har varit Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen samt deltagande kommuner i Östra Södertörn.

Vi har arbetat teambaserat kring deltagaren. Professionerna som arbetat teambaserat är personlig handläggare från Försäkringskassan, Arbetsförmedlare från Arbetsförmedlingen samt socialsekreterare från deltagande kommuners enhet för ekonomiskt bistånd. En av våra framgångsnycklar är samlokalisering, vi kan se att det har skapat en större förståelse för varandras uppdrag. Vi har kunnat använda det i mötet med deltagaren för att minska känslan av att skickas mellan våra myndigheter.

Dirigo 2 har aktivt kontaktat 1386 potentiella deltagare och erbjudit ett personligt möte med flertalet. Både ur målgruppen sjukskrivna mer än 180 dagar, unga med aktivitetsersättning samt deltagare med försörjningsstöd. Av dessa har 629 personer aktivt valt att delta i Dirigo 2.

Gemensamt för alla deltagare är att de har tagit del av metoder såsom kartläggning, jag-stärkande samtal enskilt eller i grupp. Den röda tråden och det förhållningssätt som projektet vilar på är MI, motiverande samtal. Tyngdpunkten inom MI är att aktivt stödja deltagaren att göra medvetna val.

Resultaten vi redovisar och för ett resonemang kring baserar sig på ett aktivt inflöde av deltagare från april 2012 till årsskiftet 2013/2014. För att säkerställa en vetenskaplig grund har deltagarna från Försäkringskassan randomiserats. Dels en kontrollgrupp som finns kvar i ordinarie verksamheter samt en interventionsgrupp som Dirigo 2 aktivt arbetat med. Våra resultat mäts efter 12 månaders inskrivning i Dirigo 2 för målgruppen med sjukpenning och efter 18 månader inskrivning i Dirigo 2 för målgruppen unga med aktivitetsersättning. Deltagare med kommunalt försörjningsstöd har inte randomiserats.

Fortsatt medicinsk rehabilitering som resultat innebär att en deltagare som aktivt tagit del av projektet, på grund av sitt hälsotillstånd återförs till Försäkringskassan. Alla deltagare har i olika utsträckning fått ta del av Dirigos verktyg och metoder. Som exempel kan anges MI-samtal, kartläggning och bedömning. Det kan vara så att deltagaren behöver en längre medicinsk rehabilitering, men att parallella processer sätts igång. Flertalet av de deltagare som har fortsatt medicinsk rehabilitering som resultat, fortsätter i det förstärkta samarbetet. Vi ser då att vi varit med och påbörjat resan tillbaka mot egen försörjning och att den enskilde då finns aktuell inom alla aktuella nätverk som är en förutsättning i det fortsatta samverkansarbetet.

Vi har ett antal deltagare är vi i Dirigo2 kommit fram till att alla rehabiliterings möjlighet är uttömda. För den enskilde individen blir resultatet att få sjukersättning. I projektet har vi då tagit som lärdom att den samverkan vi haft inom projektet har med gemensamma resurser kommit fram till detta och att det då kan vara en positiv lösning för en enskilda utifrån hälsa och arbetsförmåga.

Vi har ett flertal deltagare som efter projektet går till insats inom kommunen. Det innebär att personen erhåller syselsättning inom ramen för LSS-lagstiftningen. De flesta är från målgruppen unga med aktivitetsersättning. Inom detta område har vi stött på ett motstånd både från de som arbetare inom LSS verksamheten men också från personer som står deltagaren nära. Vi har lärt oss att förankringsarbetet är väldigt viktigt så alla har en förståelse för det som är projektets målsättning. Även här inom detta område så ser vi det som ett positivt steg på vägen mot egen försörjning då deltagare som deltagit i projektet kommer igång i en Lss verksamhet.

2013 börjar med att vi avslutar delar av delprojekt 3 på uppdrag av styrgruppen. Området som avslutas är Södertälje/Nyköping för båda parterna Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Följden blir att delprojekt 2 i Högdalen slås samman med Huddinge. I Dirigo2 är då LFC (lokalt försäkringscenter) Södertörn, Nacka/Södermalm, Söderort samt Huddinge samt berörda Arbetsförmedlings kontor. I och med detta minskar vi antalet



medarbetare för att anpassa oss efter faktiskt inflöde och reviderad projektorganisation. En lärdom är att ha delprojekt som inte blir för stora geografiskt så att restiden blir för stor och skapar sårbarhet inom projektet. Det är av stor vikt för samverkan att utgå lokalt ifrån för att bli så effektiv som möjligt. Därav kan vi se att samordningsförbunden är en effektiv insats då olika myndigheter och andra behöver samla sina resurser kring en individ.

Varför utomlands?

Dirigo 2 tror att en praktikperiod utomlands förstärker individernas utveckling och självkänsla och ger ökade möjligheter att få arbetsförmåga. Att komma som ett oskrivet blad till en ny miljö där det viktiga är vad deltagaren kan och vill, gör det lättare att fokusera på möjligheter och inte hinder. Dirigo 2 ville ge deltagaren möjligheten att få pröva olika saker och utvecklas i sin egen takt som ett steg i rehabiliteringen och återgången mot arbete/ studier. Genom att använda utlandspraktik som en insats trodde vi i Dirigo 2 att de deltagare som fick chansen kommer uppleva en känsla av ökad anställningsbarhet samt en ökad självkänsla, starkare tro på själv och sin egen förmåga. Vi ville skapa möjligheten för deltagaren att få växa och få ökat självförtroende. Deltagaren kom att upptäcka att deltagaren klarade av och att göra det utomlands vilket gjorde upplevelsen extra värdefull.

Även våra medarbetare fick pröva något nytt, både att planera, genomföra och följa upp hur detta påverkade både sin egen utveckling och deltagarens. Detta var en av aktiviteterna som gav störst avtryck. Vi kunde se en stor förändring både utifrån motivation och förmågan att ta egna initiativ hos deltagarna. Viktigt inslag i projektet.

## 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.

Syfte med Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen gemensamt med individen och tillsammans med näringslivet, kommun och vården, genomföra samordnade stödinsatser som syftar till att individerna får eller utvecklar arbetsförmågan och går in i egen försörjning. Personer som idag befinner sig i utanförskap på grund av arbetsförmåga eller arbetslöshet ska i framtiden ha arbetsförmåga och tillträde till arbetslivet och då vara en del av samhällsgemenskapen med egen försörjning som grund. Projektet ska arbeta för ökad samverkan och egenmakt i syfte att få individen närmare arbetslivet och minska



utanförskapet genom minskat bidragsberoende.

Vi redogör kortfattat våra resultat utifrån projektens delmål.

Delmål

1 a - Kartlägga minst 1800 individer i målgruppen

(1100 med sjukpenning, 500 aktivitetsersättning, 200 med kommunalt försörjningsstöd) Utifrån förändringsansökan och revidering av budget så minskades antalet individer till ca 700. Av dessa blev målet att ha 75-100 med kommunalt försörjningsstöd, 250 med aktivitetsersättning och 350 med sjukpenning. Projektet har kartlagt 655 deltagare fördelat på följande sätt. Aktivitetsersättning 261 planerat 250 Sjukpenning 353 planerat 350 Försörjningsstöd 41 planerat 75-100.

1 b - Egen handlingsplan hos minst 1600 individer av de som kartläggs vilket ger ca 89 %. Utifrån revidering av antalet från 1800 till ca 700 deltagare blir 89% 623 individer som ska ha egen handlingsplan. Projektet har efter projekttidens avslut 629 som har en egen handlingsplan.

De 629 är fördelade på följande sätt Aktivitetsersättning 235 Sjukpenning 353 och Försörjningsstöd 41.

1 c - Empowerment i framtagandet av handlingsplanen. Vi kan se att alla handlingsplaner har inte uppdaterats 1ggr månad som vi hade som indikator, utan det har sett lite olika ut beroende på deltagarens egna behov och planeringen. Erfarenheten är att i de flesta fall så behövs en uppföljning kontinuerligt men inom olika tidsperioder, och planen behövdes revideras, hos vissa minskade på ambitionen hos andra öka ambitionen tidigare än vad som planerats. Motiverade samtal är den metod som våra medarbetare använt i möten med deltagare

2 - Stärka individen – 75 % ska uppleva ökad möjlighet till egen försörjning och självständighet

I projektet har utvärdering visat att närmare hälften 46% av de som deltog i projektet tror att de har chans att kunna arbeta om ett år och de som ingick i kontroll gruppen var det 9 %. Vi har inte nått upp till målet, men utifrån hur långt ifrån arbete många stod när de kom in i projektet så kan vi ändå anta att deltagande i projektet har stärkt individen.

3 - Samverkan, utökad och bättre, Strategisk/beslutande nivå

Projektet har prövat nya sätt att samverka, att ha ge mandat för beslut närmare verksamheten.

Vi inrättade lokala operativa ledningsgrupper (LOL) där syftet var att skapa möjligheter för projektet till utveckling. De som ingick i dessa var första linjens chefer och representanter från vård, samordningsförbund och näringsliv. Efter det blev ny styrgrupp första kvartalet 2013 så tydliggjordes mandatet för LOL ens uppdrag. De fick beslutmandat kring frågor som påverkade just inom det området. Tyvärr så var inte näringslivet så aktivt som önskat inte heller vården. När vi nu ser på resultatet får vi utgå ifrån de som svarade och deltog i arbetet. Den LOL som fungerade bäst utifrån kontinuitet och delaktighet var den som var kopplad till delprojektet i Handen. De är också de som visar på en upplevelse av ökad samverkan. Läs mera i Utvärderingsrapporten.

4-Samarbete, utökad och bättre. Operativ/handläggarnivå.

Detta beskrivs väldigt tydligt i vår utvärderingsrapport. Samlokalisering är en framgångsnyckel men också gemensam samtals metod som MI ( motiverande intervjuteknik).

5a. Ökad företagssamverkan på strategisk nivå, Projektet hade representant i styrgrupp från Näringslivsorganisationen i början va projektet, men sedan drog de sig ur både styrgrupp och lokala operativ ledningsgrupp. Vi kan inte se någon ökning kring detta utifrån projektets inverkan. Däremot så har samordningsförbundets aktiviteter främjat detta genom frukostmöten mm, där vi som projekt naturligtvis deltagit i dialogerna.

5b. Ökad företagssamarbete – handläggarnivå. Projektet arbetade med Jobbjakten som en aktivitet där alla medarbetare både från arbetsförmedlingen, kommunen och försäkringskassan ingick. Detta var en lyckad insats som vid det tillfället ökade kontakterna



med arbetsgivaren. Projektet ser det som viktigt att påtala att en utökad kontakt i form av uppsökande verksamhet med arbetsgivare i närområdet för att öka möjliga arbetspraktikplatser bör ske som en gemensam aktivitet av de olika myndigheterna.

6. Ökad vårdsamverkan på handläggarnivå, vi kan se i utvärderingsrapporten att där vi har lyckats få med vården så ger det stora effekter för den enskilde, Det har inte blivit något större uppsving gällande vårdsamverkan utifrån projektets ansats. Vi kan konstatera att vårdens frånvaro i våra strategiska grupper minskar förutsättningarna för en utvecklad vårdsamverkan närmast deltagaren.

7. Uppföljning av arbetsmetoder Inom projektet har vi haft uppföljning av utvärderare som följt utvecklingen av vårt arbete. Det beskrivs i utvärderingsrapporten. Kontinuerlig delrapportering så projektledningen har kunnat följa utvecklingen. Vi har också haft dagböcker som medarbetare lämnat in. Projektledningen gav stor frihet till hur medarbetaren ville föra sin dagbok, därav är det stor spridning på kvalitén av dessa. Utifrån den lärdomen så skulle vi nog varit mer styrande kring detta.

8. Minst 30% av deltagarna med aktivitetsersättning ska vara i egen försörjning efter avslutad insats.

Om vi ser till resultaten utifrån förutsättning samt hur vi mäter våra resultat så är 21,3 % ur målgruppen unga med aktivitetsersättning i arbete eller studier. Det är ett antal deltagare som fyllt 30 år under projekttiden och som övergått från aktivitetsersättning till sjukersättning.

9. 70% av deltagarna med sjukpenning ska vara åter i egen försörjning efter avslutad åtgärd I målgruppen sjukskrivna är 37,8 % åter i arbete eller studier. Vi kan här bara resonera kring var den enskilde deltagaren befann sig då de kom till projektet. Målet att ha deltagare som hade varit sjuka runt 180 dagar till att ha deltagare som hade gått in och ut i våra gemensamma system under lång tid och just nu var sjuka närmare 300 dagar än 180 så tycker vi i projektet att vi lyckats riktigt bra. Det är ett antal deltagare som övergått till sjukersättning i samband med att de avslutade sin deltagarmedverkan i projektet.

10. 30% av deltagarna med kommunalt försörjningsstöd ska vara åter i egen försörjning efter avslutad insats.

I målgruppen med kommunalt försörjningsstöd är 43 % åter i egen försörjning, studerar eller står som aktivt arbetssökande på Arbetsförmedlingen. Detta är sammantaget för perioden 2012-2014 ett för de tre kommunerna Haninge, Nynäshamn och Tyresö.

Här har vi lyckats väldigt bra, och även i denna målgrupp har ett antal deltagare övergått från försörjningsstöd till sjukersättning som då är helt rätt utifrån deltagarens hälsa och situation.

Förutom dessa som vi har med i våra resultat vill vi berätta att,

757 personer har medarbetarna i projektet haft samtal med, både per telefon och i möten men där de ej lyckats motivera personerna till att delta i projektet eller som av olika anledningar inte väljer att ge samtycke och delta i projektet. Projektledningen vill visa på allt det arbete som medarbetare i projektet gör men som inte räknas i några resultat. Detta arbete är en förutsättning för att höja motivationen hos möjliga deltagare, det är medarbetare som är i projektet som kan beskriva och förklara hur projektet är tänkt att fungera för deltagaren. Om det inte hade varit randomisering till projektet skulle det kanske varit fler som tackat ja till att delta och handläggare i linjen hade kunnat påbörja motivationsarbetet tidigare.

## Arbets sätt

Vad var ert huvudsakliga arbets sätt? 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 väg till resultat

Initialt möte, deltagare till Dirigo har valts ut från målgruppen unga med aktivitetsersättning



samt sjukskrivna över 180 dagar. Genom randomisering har interventionsgrupp samt kontrollgrupp identifierats. Randomisering har använts i syfte att säkerställa att projektet vilar på en vetenskaplig grund. Målgruppen med kommunalt försörjningsstöd har valts ut av deltagande kommuner genom socialsekreterare på respektive kommuns biståndsenhet. När deltagare är identifierade bjuder vi in till ett initialt möte. Syftet med mötet är att skapa en förtroendefull atmosfär, skapa förutsättningar för deltagaren att göra medvetna val samt motivera till deltagande i Dirigo. Vi använder oss av vår MI kunskap för att motivera till deltagande.

Genom att erbjuda ett samlat bemötande på välfärdsarenan skapar vi tillgänglighet till insatser och aktiviteter. Det som skapar förtroende och ger deltagaren trygghet är också tid, flexibilitet, kontinuitet och tillgången till flera trygghetssystem och informationen om dess möjligheter.

Kartläggning, kartläggning kan startas vid första mötet och pågå som levande process under hela tiden i projektet.

Syftet är att stödja deltagaren att reflektera över sin egen situation, för att kunna hitta drivkrafter till förändring

Kartläggning är arbetssätt som syftar till att utforska deltagarens livssituation. Genom MI-samtal utforskar vi hinder och resurser, intressen, egna önskemål samt vilka aktiviteter deltagaren har i sin vardag.

Processen är mycket viktig och måste få ta tid. Kartläggning inom ramen för projekt Dirigo har inneburit att vi som myndighetpersoner tagit ett steg tillbaka, och låtit deltagaren få berätta vad som är viktigt. Vad som kan ses som oviktigt för oss, kan vara livsavgörande för deltagaren. Kartläggningen är också något som har varit levande under hela perioden för deltagaren, där vi har kunnat fylla på allt eftersom vi tillsammans med deltagaren skapat en förtroendefull relation.

Min Plan, planen är motorn som för deltagaren till olika hållplatser mot målet. Syftet är att stärka och rusta individen.

Målet är att deltagaren ska få möjlighet att själva forma sin plan, Dirigo betyder "jag styr" på latin, vilket är upplevelsen vi vill att deltagaren ska ha. Vi är ett stöd för deltagaren, att göra medvetna val.

Genom att tydliggöra behov av delmål, blir det också tydligt att rehabilitering är en process. En process som får ta tid.

I Min Plan är det tydligt vem som ansvarar för vad, samt syftet med varje enskild aktivitet.

Involvera Nätverk, syftet med att involvera nätverk är att säkerställa samsyn mellan olika aktörer kring rehabilitering och vård, skapa förutsättningar för deltagaren. Syftet har också varit att skapa en trygghet för deltagaren, men inte minst för deltagarens nära anhöriga som ofta är djupt engagerade.

Vi har i första hand försökt få personen att själva skapa och använda sitt eget nätverk. I vissa fall har vi jobbat med personer där de själva inte haft förmågan att starta upp processen med att bygga och använda upp sitt nätverk. Vi har då hjälpt till i starten med att till exempel hitta kontakter och boka första möte samt erbjudit oss att vara med i starten. Vi har också fungerat som samordnare i nätverken genom att till exempel att hålla hela nätverket underrättade om var i processen personen befinner sig och vad som behöver ageras på inför nästa steg. Målet är hela tiden att de ska vara självstyrande.

Vi tydliggör för personen vad de kan, vi är spindeln i nätet, vi berättar om möjliga steg. Exempel på parter i ett nätverk är anhöriga, vårdgivare, paramedicin till exempel sjukgymnast och kuratorer, arbetsgivare, HR, företagshälsovård, boendestödjare, ledsagare, god man, förvaltare, personligt ombud, budget/skuldrådgivare, Studie- och yrkesvägledare





EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

Diarienummer  
2011-3010013

Aktivitet, Dirigo 2 har vid behov erbjudit deltagarna gruppaktivitet. Internt har Dirigo startat och genomfört behovsanpassade gruppaktiviteter. Det har även funnits tillgång till gruppaktivitet hos annan aktör, även dessa utifrån deltagarens behov. Gruppaktiviteterna har haft ett Jag-stärkande och motivationshöjande syfte såsom att ge deltagaren en möjlighet att bryta en isolering, skapa tillhörighet och få struktur på sin vardag eller att utvecklas/återta en plats i ett socialt sammanhang. Genom att delta i grupp fick deltagaren utmana sig själv genom att våga delta, hitta styrka genom erfarenhetsutbyte med andra deltagare, bygga självkänsla och/eller självförtroende, att samarbeta och att lyssna och visa hänsyn genom att vara en del av en grupp. Arbetet med grupperna har genomförts av Mi-metoden, för att främja motivation och beteendeförändring.

Enskilda aktiviteter har delvis varit Jag-stärkande och motivationshöjande. En enskild insats kan också handla om att få struktur på sin vardag, få förutsättningar att kunna ta nästa steg mot t ex arbete eller studier eller för att få ett ökat välmående. Genom samtal har ibland utkristalliserats att deltagaren har ett behov av en stegvis process med fler olika aktiviteter, ibland parallella, för att närma sig/nå sitt mål. Samtal har förts i Mi-anda, där motivation ses bestå av olika delar såsom vilja, förmåga och beredskap till förändring. Utifrån vad som framkommit har vi initierat olika aktiviteter anpassade till varje enskild individ för att främja en förändringsprocess.

#### MI – motiverande samtalsteknik

För att skapa en gemensam plattform och gynna samarbetet för alla som arbetar i projektet Dirigo 2 så har vi valt att utbilda medarbetarna i Motiverande samtal som är ett övergripande förhållningssätt, en kommunikationsmetod.

Att ha förhållningssättet MI har visat sig vara mycket användbar när personer känner osäkerhet och är tveksamma till förändring samt har en låg tilltro till sina egna resurser och möjligheter. Förhållningssättet syftar till att öka individens egen delaktighet i sin förändring och skapa självständighet (autonomi). Detta är helt i Dirigo 2:s anda utifrån målgrupp och målsättning.

Samtal i MI-anda handlar ofta om hur man bemöter och hanterar så kallat motstånd, och hur man kan stödja människor trots negativa erfarenheter och förväntningar att hitta möjliga lösningar och tilltro till en egen förmåga. Medarbetarna i Dirigo 2 träffar regelbundet deltagare och använder MI som ett förhållningssätt och detta präglar större delen av samtalen. Olika kommunikativa hjälpmedel används för att hjälpa individen att visualisera sig själv för att sedan kunna titta på sina möjligheter. Medarbetarna stödjer deltagaren att utforska realistiska mål som är möjliga att uppnå inom rimlig tid. Det är viktigt att nå framgång eftersom det stärker tilltron till förmågan att gå vidare och lyckas med fler saker.

Kännedom om effekter och konsekvenser av ett beteende gör det också lättare att uppmärksamma vad som är viktigt för att skapa förändring. Grundläggande är också att ställa frågor som för samtalen framåt. Medarbetaren visar tydligt en vilja att försöka förstå deltagaren, i första hand genom reflektioner och sammanfattningar.

Medarbetaren ska visa tro på deltagarens förmåga att klara av en förändring. Medarbetaren visar också att hen ser och uppskattar deltagarens ansträngningar. Denna tro på att förändring är möjlig ökar motivationen.

Hur vet vi då att vi når framgång? En given indikator är att vi når vårt mål - ändrat beteende. Nu kan vissa mål vara mer långsiktiga och kanske inte helt lätta att nå. I Dirigo arbetar med personer som står långt från arbetsmarknaden, kanske aldrig har arbetat eller har någon som helst relation till arbete. Där kan processen att gå från en ovilja till förändring till förändringsberedskap vara längre.

Sammantaget har arbetet med MI varit lyckat och förstärkt metodkunskapen för bägge parter.



Vi har också arbetat med Supported Employment i projektet då har vi fokuserat kring vissa delar som vi sett som framgång utifrån både deltagare och arbetsgivare. Ni kan ta del av sammanställning i bilagor.

### **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?

Parterna i projektet har varit Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen samt deltagande kommuner i Östra Södertörn.  
andra aktörer har varit landstinget och representanter från näringslivet.

Vi har i projektet haft en styrgrupp, som varit formerad enligt följande  
Försäkringskassan har haft 4 ledarmöten varav en ordförandepost,  
Arbetsförmedlingen 2 ledarmöten varav en vice ordförandepost.  
Samordningsförbundet Östra Södertörn 1 ledamot  
Haninge Kommun 1 ledamot.

från start fanns representant från näringslivet med, men de valde att inte delta från 2013 och framåt.

I samband med starten av projekten fanns ambitionen att landstinget/vården skulle ha en ledamot med men så blev inte fallet.

Till projektet bidrog respektive myndighet med deltagarersättning som medfinansiering i projektet.

Som medfinansiering har både arbetsförmedling, försäkringskassan och samordningsförbundet Östra Södertörn finansierat ett antal medarbetare på heltid in i projektet.

Dessutom så bidrog Arbetsförmedlingen med att projektets deltagare som hade behov av insatser i form av utbildning/kurser eller annan aktivitet som finns inom arbetsförmedlingens utbud. Dessa ingick inte som en del av projektekonomi.

Styrgruppens ledamöten har haft ett stort engagemang för projektet, men ibland har alla inte alla gett projektledningen det stöd som krävs i form av att gå hem med en styrning internt så det blir förankring och underlättar kring beslut som fattas.

Framförallt inom arbetsförmedlingen som hade biträdande marknadsområdeschefer i styrgruppen, där skulle det kanske haft en annan effekt om det hade varit kontorschefer som har direkt anknytning till den lokala verksamheten.

Det kräver en stark och drivande projektledning för att visa på resultat när ledamöten inte har det mandat som krävs för att skapa förutsättningar kring ett projektet.

För att kunna påverka är det viktigt att innan en styrgrupp sätts samman bör posterna som ledamötena har diskuteras utifrån perspektivet mandat till beslut lokalt och möjlighet till påverkan. Därav kanske en lärdom är att ha ledamöten från respektive organisation på fler poster från olika delar av organisationen.

I projektet var tanken att Lokala operativa ledningsgrupperna (LoL) skulle skapa förutsättningar för snabba och nära beslut.

Men detta var inte från starten och dialogen mellan styrgruppsledamötena och LoL



representanter var inte alltid den bästa.

Styrgruppen hade möten ca 6 ggr om året.

#### Referensgrupp

Referensgruppen är en remissinstans för projektet och fungerar som en samtalspart för att belysa frågor ur olika brukarperspektiv. Referensgruppen bidrar till att aktiviteterna inom Dirigo 2 håller hög kvalitet och dess roll är stödjande.

Följande var representanter

- Lennart Håwestam - Handikappförbunden
- Kenneth Bäck - Neurologiskt Handikappades Riksförbund (NHR)
- Svante Björling - Epilepsiföreningen i Stockholms län
- Liza Ekwall Syeda - Förbundet för ett samhälle utan rörelsehinder (DHR)
- Maria Ennefors - Riksförbundet för Rörelsehindrade Barn och Ungdomar (RBU)
- Åke Nilsson - Riksförbundet för Social och Mental Hälsa (RSMH)
- Lena Nyman - Astma- och Allergiföreningen Stockholms län
- Jenny Ström - Attention
- Bjarne Karlsson - Synskadades Riksförbund (SRF)
- Ann-Marie Persson - Hörselskadade i Stockholms län
- Sven Bohman - Ångestföreningen i Stockholm
- Cecilia af Ekenstam - Mag- och tarmföreningen i Stockholms län

Referensgruppen träffades ca 4ggr/år och då tillsammans med de andra ESF projektet som försäkringskassan var ägare till inom Stockholms området. Det var av stor vikt för oss i vår utveckling av projektet att föra denna dialog med Referens gruppen.

De gav oss respons på hur vi tänkte och vilka aktiviteter vi hade.

Vi bjöd också in både deltagare och medarbetare från projekten för att skapa en större möjlighet till delaktighet kring att ha synpunkter på projektet verksamhet.

En lärdom är att tillsätta en referensgrupp så snart tankarna på ett projekt startar, de kan vara med innan allt är färdigt, det kan underlätta och utveckla tankarna kring projektet. Vi bjöd in referensgruppen till våra spridningskonferenser för att få en konstruktiv återkoppling på genomförandet. Det har varit lärorikt, utvecklande och intressant samarbete för projektet.

### Jämställdhetsintegrering

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

Jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet. Jämställdhet handlar om relationen mellan könen och är en viktig jämlikhetsfråga.

Dirigos vision är att alla, oavsett kön, ska kunna ta del av det samhället erbjuder: arbete, utbildning, information och kunskap. Vi vill förbättra kunskapen om och attityderna till män och kvinnor, kvinnligt och manligt. Om jämställdhet mellan människor, oavsett kön, är både en utgångspunkt och en målsättning i arbetslivet, kan normen ifrågasättas och problematiseras och detta hoppas Dirigo 2 ha bidragit till.

#### Projekt mål

Under projekttiden ska alla deltagare i Dirigo 2 ha möjlighet att kunna delta i projektets



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

Diarienummer  
2011-3010013

aktiviteter. Ingen ska stängas ute. För att skapa en jämställd verksamhet med bra bemötande av deltagare behövs ofta en ökad kunskap hos medarbetarna. Därför har Dirigo för avsikt att utbilda medarbetare samt nyckelpersoner inom området.

Dirigo 2 har arbetat utifrån ett jämställdhetsperspektiv där regelbunden problematisering av attityder och värderingar bidrar till att öka jämställdheten. Perspektivet ska vara en naturlig del av Dirigo 2 och bidra till förbättrade värderingar och kunskaper gällande kvinnor och män, manligt och kvinnligt. Under projekt tiden har det skapas genom återkommande tillfällen där behovet av förbättring av arbetssätt och rutiner diskuteras. Som projektledning har vi fört upp detta på ett större möte då vi hade erfarenhetsutbyte med andra stor projekt. Det är också en del av återkommande punkter på projektledningsmöten för att påminna om vikten att detta arbete är en kontinuerlig del och ska ingå i vardagens arbete.

En målsättning inom Dirigo 2 är att underlätta för medborgarna att kunna återgå i arbete. Detta gör vi genom att ha en medvetenhet att visa på hela arbetsmarknaden, visa på arbeten som traditionellt inte är kvinnliga respektive manliga oavsett vem som vi träffar. Vår målsättning är att sammansättningen av deltagarna i Dirigo ska spegla sammansättningen av målgrupperna. Hos både Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen är statistiken idag könsuppdelad och även Dirigo 2 kommer att ha detta. Dirigo 2 avser att fördela resurser utifrån behov. Vi utgår från varje individ och använder oss av Försäkringskassans och Arbetsförmedlingens ordinarie utbud samt ytterligare individuella lösningar. Vi kan se att vi har haft fler kvinnor än män i projektet.

Vi har utifrån den mån det är möjligt styrt så vi utreder behoven hos kvinnor och män på samma sätt för att säkerställa en jämn fördelning över makt och inflytande. När vi inom projektet har erbjudit aktiviteter har det skett utifrån intresse, fallenhet och utbildning samt försökt belysa konsekvenser så som försörjnings möjligheter och framtidsutsikter.

Projektets resultat redovisas både utifrån helhet, respektive män och kvinnor.

Vi vet att kvinnliga sökande på arbetsförmedlingen får fler platsförslag till vikariat och deltidsanställningar än män som mest får platsförslag till platser med heltidsarbete och tillsvidareanställning. Vi kan inte riktigt jämföra oss med detta då vi har haft ett annat arbetssätt från början.

Antaganden kan göras att kvinnor i högre grad dubbelarbetar ( betalt + obetalt arbete) samt att outhälsamma diagnoser ger besvär som leder till sjukskrivning. Dirigo har med hjälp av motiverande samtal, tillsammans med deltagaren undersökt ett antal val för att denne sen ska kunna göra medvetna val. Förhoppningsvis det gett effekten med ökad kunskap kring vikten av en jämn fördelning av det obetalda hem-och omsorgsarbetet.

Dirigo 2 har tagits fram i en bred samverkan där samtliga parter har uttalade policier för jämställdhetsintegration. I det framtida projektarbetet är påverkansmöjligheterna för medarbetare i de respektive arbetsenheterna som har egna personal- och samverkansmöten. Medbestämmandet där sker enligt den form som tagits fram av myndigheterna centralt och där jämställdhetsintegration är en närvarande punkt.

Ur projektets perspektiv är beslutsutrymmet i viss mån begränsat genom att ansökan formulerat utformningen och riktlinjen för kompetensutvecklingen. Däremot finns möjligheter att påverka det direkta genomförandet för att inte diskriminera någon deltagande part på. Detta kan ske i dialog mellan deltagare, projektledning och utförare.

Inom Dirigo 2 har det hos både medarbetare och projektledning förts regelbundna dialoger



som bidrar till att öka jämställdheten. Perspektivet har varit en naturlig del av arbetet för att bidra till förbättrade värderingar och kunskaper. Inom projektet har det skapas genom återkommande tillfällen där behovet av förbättring av arbetssätt och rutiner diskuterats både med utvärdera och projektledning.

### **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.

Dirigos vision är att alla, oavsett funktionsförmåga, ska kunna ta del av det samhälle erbjuder: arbete, utbildning, information och kunskap. Vi vill förbättra kunskapen om och inställningen till funktionsnedsattas situation och behov. Om integration och jämlikhet mellan människor, oavsett funktionsförmåga, är både en utgångspunkt och en målsättning i arbetslivet, kan normen om vad som är en normal funktionsförmåga ifrågasättas och problematiseras.

Med den befolkningstillväxt som råder i Sverige har vi inte råd att låta någon vara exkluderad. För att klara framtidens utmaningar måste samtliga människors kompetens tas till vara. Att lyssna på och utgå från varje unik individ är en självklarhet och en förutsättning för att frambringa ett arbetsliv tillgängligt för alla. Alla är vi unika, alla har vi samma värde och alla har vi samma rättigheter. Individens eget fokus måste därför vara utgångspunkten när vi skapar möjligheter för alla att kunna försörja sig och detta hoppas Dirigo 2 bidra till. Under projekttiden har alla deltagare i Dirigo 2 haft möjlighet att både kunna delta i projektets aktiviteter och kunna ta till sig av nödvändig information. Ingen ska stängas ute. För att skapa en tillgänglig verksamhet med bra bemötande av deltagare behövs ofta en ökad kunskap hos medarbetarna. Utifrån det perspektivet har Dirigo haft en referensgrupp med representanter från olika intresseorganisationer och HSO. Detta har skapat ett lärande, vi har också haft försäkringsmedicinska rådgivare som stöd för att utöka kompetensen kring vissa diagnoser och funktionsnedsättningar. Några av våra medarbetare var på en teaterföreställning för att öka kunskaperna kring autism. Efter den blev det ett lärande till de som inte var med då de återgav detta på ett stormöte. Utifrån vår utvärdering så kan vi ändå utläsa att deltagare hade önskat att vi hade mer kunskaper om deras situation. Så vi kan alltid lära mer, för att öka vår förståelse kring detta.

#### **Fysisk tillgänglighet**

Under projekttiden ska alla deltagare i Dirigo 2 ha möjlighet att kunna delta i projektets aktiviteter utifrån egna förutsättningar. För att säkerställa detta behövs inventering och kunskap samt att frågan hela tiden finns med i det operativa arbetet..

Större delen utav verksamheten kommer att ske inom Försäkringskassans eller Arbetsförmedlingens lokaler som generellt har god kunskap om och hög grad av tillgänglighet men vi har även aktiviteter utanför våra lokaler och där har vi säkerställt detta då det är av stor vikt att platsen som Dirigo 2:s deltagare anvisas upp fyller Dirigos krav och delar Dirigos syn på tillgänglighet och jämställdhet. Vi har också varit pilot för ett annat projekt då vi använt en ny framtagen checklista inför mötet med en deltagare. Den utgår ifrån vad man bör tänka på när man ska skapa en så okomplicerad situation som möjligt för den vi möter. Denna produkt var också referensgruppen med och tog fram.

Dirigo 2 har även haft en transnationell insats. Fokus för denna samverkan är att genom utlandspraktik för deltagare stärka denne genom bland annat empowerment. Dirigo 2 vill genom insatsen utlandspraktik få deltagaren att uppleva en



starkare tro på själv, sin egen förmåga och möjlighet till egen försörjning. Att vi har kunnat tillgängliggöra denna insats är ett mycket bra exempel på Dirigo 2:s intentioner med tillgängligheten.

Redan i kartläggningsfasen har vi haft tillgängligheten i fokus där vi använder MI, motiverande samtal och dess verktyg aktivt t.ex öppna frågor: -Vill du ha materialet i i alternativt format? -Vill du ha hjälp? -Vilket stöd kan vi ge dig?

Eller så använder vi visualisering i kartläggningen, vi ritar processerna för deltagaren istället för att ge skriftlig information. På det hela taget så är MI mycket användbart när det gäller bl. a. tillgänglighet vilket har visat sig när vi analyserar och följer upp MI som metod.

Utbildning tillgänglighet:

För att öka kompetensen, förbättra attityder och skapa en grund för gemensam värdegrund har alla medarbetare och hela projektledningen gjort följande:

- läst skriften "Se kompetensen"
- sett filmerna om tillgänglighet på Handisams webbplats "Se kompetensen" samt "Öka tillgängligheten nu"

• tagit del av Arbetsförmedlingens kampanj "Se kraften" samt läst tillhörande skrift  
Diskussioner och reflektioner kring dessa aktiviteter har skett med syfte att skapa ett gemensamt synsätt och värdegrund. Detta ökar möjligheterna till förbättrat agerande, men även till att kunna ge arbetsgivare och andra parter kunskap och information inom ämnet funktionshinder och tillgänglighet. Det leder förhoppningsvis i sin tur till ökad viljan och möjligheterna att anställa. Vid behov ska skrifterna "Se kompetensen" och "Se kraften" lämnas till parter.

På strukturell nivå så har vi haft utbildning för alla medarbetare där Handisam har varit och föreläst samt att vi använder Handisams checklista när vi anvisar deltagare till träningsplatser, utbildningar mm.

Vi har även haft erfarenhetsutbyte med Esf projekten Umia och Concensio kring tillgängligheten för att lära av varandra och även kunna stärka projekten inför påverkansarbetet gentemot fördäkringskassan och arbetsförmedlingen.

Tillgängligheten har även varit en stående punkt på personalmöten i arbetsgrupperna där vi frekvent har belyst och problematiserat samt diskuterat förslag till lösningar i aktuella situationer.

Vi har även tillgängliggjort vårt material till deltagare och arbetsgivare där vi har använt oss av lätt svenska, punktskrift, tillgänglig pdf som är ett anpassat så att det kan läsas med olika hjälpmedelsprogram.

Att förbättra tillgängligheten har varit och är en process. Dirigo 2:s verksamhet och förutsättningar har ändrats under projektets gång vilket har påverkat tillgänglighetsarbetet, vi har dock hela tiden försökt förhålla oss professionellt till detta och ha fokus på tillgängligheten trots hårda prioriteringar i verksamheten.

Medarbetarna har lagt ner mycket arbete i avslutningsfasen av projektet på att föra över deltagarna till nya handläggare utan att tappa fokus på den aktivitetsnivå de har nått samt att bibehålla tillgänglighetsfokuset. Vi har i utvärderingen fått till oss att vi kanske inte lyckades med vår intention, så detta är något att ta med som ett lärande. Och hur ska vi utveckla detta område då överlämnanden sker mellan handläggare inom vår myndigheter.

Sammantaget så anser vi att tillgänglighetsarbetet varit väl fungerande och genomtänkt, MI som metod och med de verktyg som funnits tillhanda har varit till stor hjälp för medarbetarna i deras operativa arbete med våra kunder utifrån tillgängligheten.

## Regionala prioriteringar

Redogör för de eventuella regionala prioriteringar som ni arbetat med.

Ej Aktuellt för oss inom projektet Dirigo 2



## 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?

Under hela projekttiden har spridning och påverkansarbetet pågått.  
Spridningskonferenser för resultat/metod  
Deltog vid Working life 2012, där vi berättade om vårt projekt.

Vi har haft ambitionen att skicka ut projektnytt, haft artiklar som beskriver det arbete som pågår.  
Vi hade tillsammans med Umia ett annat ESF projekt i oktober 2013 en spridningskonferens, då bjöd vi in alla chefer inom området Stockholms län, men vi vände oss också till närliggande områden inom respektive myndighet och samordningsförbund, Vi tog fram en tidning i samband med denna konferens.

Tillsammans med försäkringskassan har vi spelat in filmer där både deltagare och medarbetare varit huvudpersoner, dessa filmer spelades upp i Almedalen 2013 där både beslutsfattare, intresseorganisationer, media mfl fanns på plats. Det var framförallt perspektivet unga ut i arbetslivet, men också hur vi bemöter och får den enskilde att styra sin egen resa ut mot arbete.

Under hela projekttiden har Ägargruppen funnits som ett forum där chefer som sitter på beslutsmandat i organisationerna deltagit.  
Där har även landstinget och ESF rådet haft sina representanter med. Detta just för att sprida och påverka.

Avslutningskonferens maj 2014, valde vi ur ett spridnings och påverkanssyfte att ha tillsammans med andra projekt inom vårt område. Då riktade vi oss just till påverkanspersoner såsom, GD och chefer i beslutsposition och politiken.  
Men även till intresseorganisationer, universitet, och andra som är intresserade av vårt projekt.

Vi kan se att projektets framgångsnycklar är samlokalisering och MI, för att åsta komma detta  
Tror vi att om vi nyttjar samordningsförbunden till att hitta möjligheter för samlokalisering underlättar till  
att detta kan fortsätta i ett linjearbete.

MI är något som redan är förankrat inom Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen kan använda våra utbildade MI handledare för att utbilda intern.

Projektledningen har skrivit en implementeringsplan som är lämnad till Ägargruppen.  
Som har mandatet att ta beslut om möjlighet till implementering.

## 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 haft Lindköpings och Uppsala Universitet som utvärderare.

De har under projekttidens gång haft intervjuer både med medarbetare, deltagare och projektledning.

De har levererat både skriftliga och dragit muntligt för oss i projektet delrapporter. Dessa har varit ett stöd så vi har haft möjlighet att ändra riktning, styrt om.

Vi har haft diskussioner kring projektet utifrån dessa rapporter med styrgruppen och ägargruppen, då har också utvärderaren deltagit.

Det är en trygghet att någon utifrån följer och utvärderar vad både medarbetare och deltagare har upplevt och tycker om projektet.

Vi har randomiserat deltagare in i projektet för att få en ökad evidens kring utfallet. Detta kommer IFS inspektionen för socialförsäkringen följa upp utfallet 6 månader efter vi avslutat projektet.

Slutrapport finns som bilaga.

### **Egenutvärdering**

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

Projektet hade ett IT stöd som heter projektplatsen för att följa utvecklingen i projektet. Detta stöd har aldrig fungerat optimalt då det inte var särskilt användarvänligt. När vi skulle följa våra resultat kunde vi inte ta fram helhet utan enbart på enskilda medarbetare vilket gjorde arbetet väldigt komplicerat.

Något vi lärt oss är att ha en person som arbetar heltid med egen uppföljning och utvärdering kopplat till projektet för att nå bästa möjliga resultat.

I Dirigo hade vi en person på viss tid, men räckte inte för att ha en utvecklande dialog.

Vi har under hela projektet deltagit i Ägarmöten och möten med utvärderare för att utveckla och skapa förutsättningar för att nå våra uppsatta mål.

Projektledningen har haft problem med detta område då vi under projektets tid haft 3 olika projektchefer, det påverkar utvärdering och uppföljning när vi som finns inom projektet inte har en gemensam historia om hur det gått.

Försäkringskassan som ägare har samlat projektledningen med andra projektledningar för att ha erfarenhetsutbyte kring hur vi tycker att projektets utveckling har varit. Vad gjorde vi bra, vad behöver vi tänka på till en annan gång och vad ska vi inte göra om.

Inom Försäkringskassan finns nu ett ESF kansli som arbetar på nationell nivå, de kommer ha en mer övergripande roll utifrån ett stöd till de projekt som startar och pågår. Det är också en utveckling som skett under denna projekttid.

Som projektchef har jag haft stöd av närmaste chef, styrgruppen och ägargruppen utifrån de diskussioner som förts där.





## Kommentarer och tips

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

Var noga med vilket IT stöd ni väljer för dokumentation och resultat uppföljning.  
Ledarskapet, det är av stor vikt att ha ett helhetsperspektiv.  
Ekonomi och uppföljning erfarenheten för oss är att ha två olika funktioner för detta som stöd till projektledningen.  
Ha goda relationer med handläggaren på ESF , lyssna och fråga det spar mycket arbete.

Tänk på att starten tar mycket längre tid, så försök att starta upp med att ha ett antal deltagare som står redo.

Planera för ett succesivt avslut.

## Kontaktpersoner

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

Carina Hagelin Kjällman Försäkringskassan 010-1143064 carina.hagelin-kjallman@forsakringskassan.se ( Projektchef)  
Brittmari Seppä Försäkringskassan 010-1163685 brittmari.seppa@forsakringskassan.se ( Delprojektledare)  
Lasse Gustafsson Arbetsförmedlingen 010-486 35 80 lasse.gustafsson@arbetsformedlingen.se ( Delprojektledare)  
Virpi Orava Berman Försäkringskassan 010-116 2298 virpi.orava.bergman@forsakringskassan.se (Ekonom)