

Rapport | 2019-02-26

Slutrapport

**MAP2020 – ett arbetsmarknadsprojekt i samarbete med
Arbetsförmedlingen och Europeiska Socialfonden**



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Helén Björnsdotter
Projektchef

Område Arbetsmarknad
Telefon (direkt): 08-523 025 36
E-post: helen.bjornsdotter@sodertalje.se

1.1 Sammanfattning

RUFS 2010 har slagit fast att Stockholmsregionen ska vara den mest attraktiva storstadsregionen i Europa 2030, se RUFS målformulering 2010. För att uppnå detta mål krävs en del arbete med ett antal utmaningar däribland stora inomregionala skillnader vad gäller sysselsättningsgrad, inkomster, hälsa och utbildningsnivå. Ett inkluderande arbetsliv med fokus på full sysselsättning är en förutsättning för social sammanhållning i regionen och för att uppnå en social hållbarhet. Södertälje kommun hade vid tiden för projektansökan, år 2015, en öppen arbetslöshet på 14,6 % (jmf 8,0 % för hela riket och 6,6 % för Stockholm). Bland de arbetslösa utgör flyktingar fortfarande en stor andel vilka i huvudsak bosatt sig i de bostadsområden som brukar benämnas som miljonprogramsområden; Hovsjö, Ronna och Fornhöjden. Stadsdelar som har karaktäriserats av bland annat låg utbildningsnivå, hög arbetslöshet och hög andel med försörjningsstöd.

MAP 2020 har genom sitt arbete och sina medarbetare kunnat erbjuda ca 500 individer stöd bland annat i form utav kompetensutveckling när det gäller att utveckla sina yrkeskunskaper. Utöver möjligheten att utveckla specifika yrkes-och branschkunskaper har projektet även kunna bidra med kompetensutveckling när det gäller att kunna kommunicera muntligt och skriftligt i det svenska språket på en arbetsplats samt medvetandegöra hälsans betydelse för ett hållbart arbetsliv. Ambitionen har varit att på så sätt kunna bidra till deltagarnas möjligheter att kunna delta på lika villkor på den reguljära arbetsmarknaden.

Projektet har kunna erbjuda deltagarna möjlighet att delta i tre olika branschspår och som vid ansökan bedömdes utifrån Arbetsförmedlingens analyser både hade och skulle komma att ha ett fortsatt rekryteringsbehov: Vård och omsorg, Industriell produktion/teknisk service samt Mat och gröna näringar. Det sistnämnda branschspåret har sedan start samverkat ihop med regionalfondsprojektet MatLust.

Eftersom det i tidigare projekt och insatser funnits stora skillnader mellan kvinnor och män vid etableringen på arbetsmarknaden så har projektet redan under deltagarnas inledande *Introduktionskurs* haft seminarium med inriktning på jämställdhet. Personal har bland annat spelat rollspel utifrån könsstereotypiska situationer som kan uppkomma när det oavlönade och det avlönade arbetet ska kombineras. Dessa seminarier har många gånger lett till både reflektion som engagerade diskussioner i grupperna. Under Introduktionskursen har även icke-diskriminering och tillgänglighet varit schemalagda ämnen för diskussion. Projektet har valt att inkludera språket till tillgänglighetsperspektivet då språket många gånger är det hinder som anges för att en deltagare ska gå vidare till anställning eller bli antagen till utbildning. För att öka kunskapen hos bland annat arbetsgivare och utbildningsanordnare så har projektet haft möjlighet att kostnadsfritt erbjuda utbildning *Konsten att stödja språkutveckling*.

1.2 Projektidé och förväntade resultat

Vid framskrivningen av projektansökan MAP 2020 utgick Södertälje kommun från de analyser och slutsatser som gjordes i förstudierapporten *Kompetensanpassad arbetsmarknad – utvärdering av arbetsmarknadsinsatser i Södertälje kommun 2007-2013*. (Johan Brinck & Jan De Man Lapidoth, 2014). Förstudien lyfter en rad olika faktorer som utmanat tidigare projekt och insatser och som man skrev också borde beaktas i kommande insatser. Här skriver man bland annat att; *stora volymer nyanlända har skapat stora arbetsmarknadsutmaningar, Södertäljes lokala arbetsmarknad är för liten, svårigheter när det gäller språkutveckling, svårigheter i uppföljning och jämförelser, brister i målgruppssegmentering*

och anvisning till insatser, utmaningar i att skapa samverkan, brister och utmaningar i projektorganisationen, ledarskap som behöver välja strategi, svårigheter att implementera projektresultaten.

Projektidé

Studien lyfter även de positiva faktorer som identifierades och som man skriver framtida insatser bör ta med som lärdomar. Dessa har legat till grund vid framskrivningen och genomförandet av MAP2020:

- *Tät samverkan med arbetsgivare i näringslivet*
Respektive branschspår har arbetat upp kontakter och nära relationer med arbetsgivare för att kunna göra bättre matchningar med syfte att bättre tillgodose arbetsgivarens krav och deltagarens behov för att kunna uppnå dessa.
- *Fokus på att söka jobb i hela Stockholmsregionen ger bäst utfall*
Mobilitet har varit en projektövergripande aktivitet där syftet har varit att öka pendlingsbenägenheten.
- *En väg in för individen är eftersträvansvärd*
Samtliga deltagare har remitterats av en enhet – FIA (Fler i Arbete)
- *Systematsikt arbetsätt med deltagarna*
Deltagare har erbjudits möjligheten att genomföra självskattningar Arbetshjulet och CEFR, se vidare beskrivning av dessa under rubriken *Resultat*
- *Gruppmetodik ger goda effekter*
Merparten av aktiviteterna i MAP2020 har skett i grupp och vi kan bara bekräfta vikten av gruppmetodik. De som av olika skäl inte kunnat medverka vid gruppaktivitet har kunnat erbjudas enskilda upplägg.
- *Vikten av tidiga och flexibla insatser*
Projektet bestämde tidigt att inte avsluta deltagare för tidigt utan så länge man kunde följa någon form av progression så skulle deltagaren kunna fortsätta sitt deltagande. Vi kan med facit i hand konstatera att möjligheten av att hålla i över tid är en avgörande faktor. Projektet valde att inte heller avsluta deltagare som gått ut i arbetsmarknadsutbildning eftersom vi såg att det initialt oftast var då stödet behövdes som mest.
- *Mobilisering av individens egna engagemang och ansvar*
Ett utav branschspåren införde tidigt arbetet med att använda målstyrningstavla för deltagarnas veckoplanering. När projektet såg vilken positiv effekt det hade valde man att arbeta med detta i samtliga branschspår. Detta innebar att deltagaren under Introduktionskursen fick grunderna i att sätta SMART:a mål och hur dessa skulle användas vid målstyrningstavlan. Projektet såg tydligt hur många deltagare utvecklades när de lyckades sätta upp SMART:a mål för veckan. Att stå inför andra och formulera vad som skulle uppnås under veckan och sedan i slutet av veckan följa upp detta gjorde stor skillnad för det egna engagemanget och förståelsen för det egna ansvaret.

Forskning slår fast att det finns ett klart samband mellan ohälsa och arbetslöshet och eftersom Södertälje kommun är en av de kommunerna som ofta omnämns ha höga ohälsotal i jämförelse med andra kommuner i länet så beslutade sig projektet att även hälsoperspektivet behövde uppmärksammas i arbetet. De stora inomregionala skillnaderna vad gäller ohälsa har också angetts som en av de utmaningar som Stockholms län har och måste minska för att nå målet om att kunna bli Europas mest attraktiva storstadsregion, se Regionala utvecklingsplanen för Stockholms Län (RUF5). Projektet inledde därför också tidigt ett samarbete med Hagarbergs folkhögskola och deras Hälsopedagogutbildning.

Att bygga vidare på framgångsrika metoder och aktiviteter i nära samverkan med ordinarie verksamheter, vilket denna utlysning möjliggjorde, ökade förutsättningarna betydligt för att kunna påbörja en implementering i ett tidigt skede. I samband med projektstart så bildades en styrgrupp för FIA (Fler i Arbete) där ingick förutom projektchef för MAP2020 även verksamhetschefer från Försörjningsstöd, Arbetsmarknadsenheten och Arbetsförmedlingen. Syftet med gruppen var att utveckla och samordna Arbetsförmedlingens och Södertälje kommuns arbetsmarknadsinsatser/försörjningsstöd och projekt. Detta underlättade även det förutsättningarna för ett lyckat implementeringsarbete.

Projektets resultat, mål och indikatorer

Mål och indikatorer

I ansökan för MAP2020 angavs att projektet efter avslut skulle ha uppfyllt följande mål:

1. *1068 personer, 534 kvinnor-534 män har deltagit i projektet.*
2. *30 % av deltagarna har 90 dagar efter avslutad tid i projektet gått i anställning, studier eller i eget företagande.*
3. *En dokumenterad modell för stegförflyttning mot arbetsmarknaden har tagits fram och testats i samarbete med Stockholm Stad och Botkyrka kommun*
4. *80 % av deltagarna i projektet har gjort en dokumenterad stegförflyttning närmare arbetsmarknaden*
5. *Jämn fördelning av resurser (lokaler, tid, pengar, insatser) för kvinnor och män i projektet.*
6. *Minska skillnader mellan kvinnor och män när det gäller avslutsorsaker till arbete eller studier (jämfört med tidigare insatser)*
7. *Ta fram en metodhandledning för jämställdhetsarbetet i projektet.*

Resultat

1. *Mål: 1068 personer, 534 kvinnor-534 män har deltagit i projektet*

Resultat: 476 personer, 282 kvinnor - 183 män - 11 ej angivet kön har deltagit i projektet

Projektet beslutade sig under 2017 för att se över deltagarvolymerna då det visade sig att deltagarna behövde längre tid i de olika insatserna än vad som beräknats vid ansökan. Tidigareläggning av projektavslut var även den en bidragande orsak. I december 2017 gjordes en ändringsanmälan till ESF om att revidera projektets deltagarvolym till 550 stycken. Vid avslut så kan vi sammanfatta enligt nedan vad gäller uppnådda volymtal. 476 stycken enskilda individer har tagit del av projektets aktiviteter. Ca 10-15 deltagare av dessa har varit inskrivna vid två tillfällen och då har orsaken oftast varit en längre tids sjukskrivning som gjort att projektet valt att avsluta för att sedan skriva in på nytt då deltagaren varit mer redo för projektets aktiviteter. Ytterligare 66 stycken deltagare har varit remitterade och kallade till projektets Introduktionsveckor men av olika anledningar aldrig påbörjat ett deltagande. Detta kan till exempel bero på annan planering av Arbetsförmedlingen, behov av insats från annan myndighet eller att man inte längre är i behov av försörjningsstöd.

Dessa 476 unika deltagare som varit inskrivna i projektet fördelar sig enligt följande:

183 män och 282 kvinnor (11 ej angivet kön)

AM1:11 stycken AM2:160 stycken AM3:210 stycken ej kategoriserade: 25 stycken

Handläggare på Försörjningsstöd genomför en omfattande kartläggning tillsammans med deltagaren där bland annat en kategorisering görs av hur mycket stöd deltagaren bedöms

behöva när det gäller att komma vidare till arbete eller studier, se nedan bild *Underlag för kategorisering av behov*.

Underlag för kategorisering av behov

	AM 1 Inget behov av stöd	AM 2 Behov av stöd	AM 3 Behov av samordnat stöd
UNDERLAG FÖR KATEGORISERING AV BEHOV	KATEGORIerna AM 1-3 AVSER PERSONER SOM HAR ARBETSFÖRMÅGA		
	Personen antas bli självförsörjande av egen kraft, t ex med stöd av handlingsplan med Arbetsförmedlingen samt egna nätverk. Kunna tillgodogöra sig insatser via AF. Personen bedöms ha ett kortvarigt behov av försörjningsstöd, < 3 månader.	Personen ska klara att vara inskriven på Arbetsförmedlingen och följa handlingsplanen. Personen kan behöva stöd i form av jobbsökar-aktiviteter, studie- och yrkesvägledning. Personen kan behöva aktuella referenser och arbetslivs-erfarenhet, utökat nätverk. Personen kan behöva vägledning, stöd och motivation för att komma ut i egen försörjning. Personen kan inte ta vilket arbete som helst på grund av vissa hinder. Personen kan behöva stärka hälsan.	Personen ska klara att vara inskriven på Arbetsförmedlingen och följa handlingsplanen. Personen har enligt utredning svårigheter som kräver samordnat stöd (landsting, AF, FK och/eller kommun) Personens problematik är inte tillräckligt utredd, behov av fördjupad utredning internt och/eller externt. Personen kan ha deltagit i flera insatser utan framgång. Personen kan ha korta upprepade sjukskrivningar. Personen kan behöva pröva sin förmåga att arbeta, träna på socialt samspel i en arbetssituation, träna på ett visst yrke, att komma upp på morgonen, att arbeta del/heltid etc. Personen kan behöva ytterligare vägledning, stöd och motivation för att komma ut i egen försörjning.

2. *Mål: 30 % av deltagarna har 90 dagar efter avslutad tid i projektet gått i anställning, studier eller i eget företagande*

Resultat: 35 % av deltagarna har avslutats mot arbete, studier eller eget företagande (169 av 476 deltagare)

Ytterligare 40 stycken utav deltagarna har erhållit en extratjänstanställning (13 män, 26 kvinnor och 1 med ej angivet kön)

Fördelning utifrån åldersgrupp/AM-kategorisering/kön/avslut mot arbete eller studier

Födda 1950-tal

64 stycken (26 män/37 kvinnor/1 ej angivet kön)

AM1: 2 (2 män/0 kvinnor)

AM2: 18 (9 män/9 kvinnor)

AM3: 43 (16 män/27 kvinnor)

1 ej kategoriserad

Antal avslut arbete/studier: 9 stycken (2 män/7 kvinnor)

Födda 1960-tal:

145 stycken (51 män/89 kvinnor/ 5 okänd)

AM1: 3 (2 män/1 kvinna)

AM2: 59 (23 män/34 kvinnor/2 ej angivet kön)

AM3: 77 (25 män/50 kvinnor)

8 ej kategoriserade

Antal avslut arbete/studier: 34 stycken (15 män/19 kvinnor)

Födda 1970-tal:

165 stycken (61 män/ 100 kvinnor/4 ej angivet kön)

AM1: 8 (1 man/7 kvinnor)

AM2: 70 (27 män/43 kvinnor)

AM3: 87 (28 män/48kv/11 ej angivet kön)

Antal avslut arbete/studier: 69 stycken (31 män/38 kvinnor)

Födda 1980-tal:

96 stycken (41 män/55 kvinnor)

AM1: 8 (4 män/4 kvinnor)

AM2: 27 (11 män/16 kvinnor)

AM3: 45 (22 män/23 kvinnor)

16 ej kategoriserade

Antal avslut arbete/studier: 52 stycken (23 män/29 kvinnor)

Födda 1990-tal

6 stycken (4 män/1 kvinna/1 sekretess)

AM1: 0

AM2: 4 män

AM3: 1 kvinna

1 ej kategoriserad med sekretess

Avslut arbete/studier: 5 stycken (3 män/ 1 kvinna/1 sekretess)

Kommentar: Projektet har lyckats bäst med de få AM1:or som kommit till projektet. I stort sett alla gått ut i arbete/studier. Endast ett fåtal har avslutats mot behov av annan insats eller avslut pga. hög frånvaro. Grovt räknat har 2/3 av avsluten mot arbete och studier utgjorts av de som kategoriserats som AM2:or.

3. *Mål: En dokumenterad modell för stegförflyttning mot arbetsmarknaden har tagits fram och testats i samarbete med Stockholm Stad och Botkyrka kommun*

Resultat: I december 2016 fattade samverkansgruppen som bildats mellan de beviljade projekten att avsluta detta arbete. Projekten ansåg att arbetet skulle bli alltför omfattande och krävande. Dessutom saknades det stöd som man uppfattat skulle finnas att tillgå genom utlysningens klusterutvärderare.

4. *Mål: 80 % av deltagarna i projektet har gjort en dokumenterad stegförflyttning närmare arbetsmarknaden*

Resultat: I och med att samverkansgruppens arbete med detta upphörde så ändrades också förutsättningarna med att kunna fortsätta arbetet på egen hand. Projektet har därför arbetat med olika självskattningsverktyg, *Arbetshjulet*, *Hälsohjulet* och *CEFR*.

Arbetshjulet togs fram under första projektåret och utgick ifrån det som deltagarna vid genomförda brukardialoger själva uppgav var de största hindren för att de skulle komma vidare till en anställning eller vidare studier. Resultaten från diskussionerna sammanställdes och grupperades enligt följande:

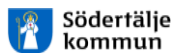
- Kompetens kopplat till vald bransch
- Kommunikation och språk
- Hälsa
- Kontakter i arbetslivet, nätverk

- Självkänedom
- Mål, plan och strategier
- Mobilitet
- Övrigt (här kunde deltagaren ange något som man inte tyckte ingick i de övriga)

Projektet hade som ambition att genomföra självskattningen vid 3 tillfällen; vid projektstart, efter 5 månader och vid projektavslut. Projektet reviderade dock detta till två tillfällen då man såg att det blev för tidskrävande. Även detta blev svårt och för att projektet skulle ha lyckats fullt ut så hade man behövt lägga större fokus på arbetet från start och med en tydligare styrning. Vid projektstart så var projektet organiserat med fyra olika delprojekt och med var sin delprojektledare. Varje projektledare hade mandat att utforma sitt delprojekt utifrån de specifika krav som respektive bransch krävde. Detta ledde också till att arbetet med Arbetshjulet prioriterades olika mellan de olika delprojekten.

Styrgruppen för MAP2020 fattade under 2017 beslut om att projektet istället skulle använda sig utav ordinarie verksamhets stegförflyttungsverktyg *Stjärnan* varför arbetet med Arbetshjulet avslutades. Det fortsatta arbetet försvårades eftersom det inom ordinarie verksamhet inte fanns någon ansvarig för metodarbetet. Det projektet ändå kunde konstatera var att oavsett vilket verktyg som används så är det ett väldigt tidskrävande om syftet är att kunna påvisa en dokumenterad stegförflyttning. Men som coachningsverktyg och diskussionsunderlag vid framtagning av handlingsplan och uppföljning med deltagaren så har dessa visat sig vara mycket värdefulla.

Bild visar de 69 deltagare som genomfört två mätningar:



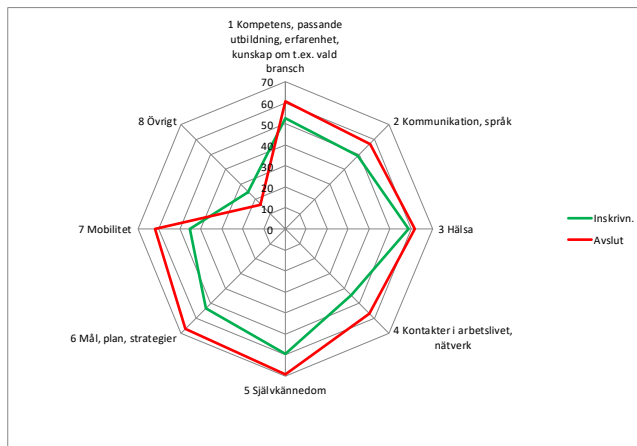
ARBETSHJULET: STATISTIKSAMMANSTÄLLNINGSVERSION 69 delt.

Hur nöjd är du med din...?

- 1 Kompetens, passande utbildning, erfarenhet, kunskap om t.ex. vald bransch
- 2 Kommunikation, språk
- 3 Hälsa
- 4 Kontakter i arbetslivet, nätverk
- 5 Självkänedom
- 6 Mål, plan, strategier
- 7 Mobilitet
- 8 Övrigt

Inskrivn.	Avslut	% FÖRÄNDR.
53	61	16%
49	57	17%
59	62	5%
44	57	28%
59	69	17%
53	67	26%
45	62	37%
25	16	-34%

- 203 dagar i genomsnitt (samtliga)
- 69 st.delt.(samtliga)
- 185 dagar i genomsnitt (2017)
- 47 st.delt.(2017)
- 164 dagar i genomsnitt (2018)
- 4 st.delt.(2018)
- 476 dagar i genomsnitt (2016-2018)
- 10 st.delt.(2016-2018) de som varit längst i projektet med 2 mätningar
- 151 dagar i genomsnitt (2016)
- 8 st.delt.(2016)
- 69



Hälsohjulet

Hälsohjulet är en självskattning som omfattar områden som bland annat stress, kost och motion. Självskattningen medvetandegöra vikten av dessa för en hållbar arbetshälsa. Då projektets medarbetare inte hade befogenhet eller tillgång till system som tillät anteckningar/dokumentation rörande deltagarens upplevda hälsa så användes detta enbart som diskussionsunderlag ihop med hälsopedagogen. Projektets hälsopedagog har erbjudit deltagarna individuellt stöd i de områden som är kopplade till arbetshälsan.

Självskattning i svenska språket CEFR

Projektets språkpedagoger har erbjudit projektdeltagare möjligheten att kunna göra självskattningar utifrån CEFR – skalan (<https://www.coe.int/en/web/common-european-framework-reference-languages>).

Cirka 300 deltagare har gjort en självskattning och resultatet visar på en genomsnittlig nivå på A2/B1 och med en anmärkningsvärt hög andel deltagare som ligger på en A-nivå (ca 130 stycken)

A-nivå = användare på grundläggande nivå (*Basic user*)

B-nivå = självständig användare (*Independent user*)

C-nivå = avancerad användare (*Proficient user*)

Kommentar: Otillräckliga kunskaper i svenska språket är utan tvekan största hindret för anställning och möjligheten att bli antagen till och kunna fullfölja arbetsmarknadsutbildning eller reguljär utbildning.

5. *Mål: Jämn fördelning av resurser (lokaler, tid, pengar, insatser) för kvinnor och män i projektet.*
Resultat: Kvinnorna har utgjort 2/3 av deltagarantalet. Projektet har haft tre branschspår varav två traditionellt sett kvinnodominerande branscher; Vård och omsorg samt Mat och gröna näringar. Introduktionsveckorna erbjuder samma branschinformation oavsett kön med seminarium som lyfter frågor för diskussion som ska utmana traditionella yrkesval. Trots detta har så gott som samtliga kvinnor och män valt spår utifrån tradition. Antal personal och lokaler har varit lika fördelat över de olika branschspåren.
6. *Mål: Minska skillnader mellan kvinnor och män när det gäller avslutsorsaker till arbete eller studier (jämfört med tidigare insatser)*
Resultat: Förstudien som gjordes inför MAP2020 statistik där 17 % av kvinnorna avslutades mot arbete eller studier medan det för männen visade på ett resultat om 35 %. Mod bakgrund av detta så har projektet varit särskilt uppmärksam på en könsuppdelad statistik för att i ett så tidigt skede som möjligt motverka en liknande utveckling. Vid avslut av MAP2020 visade statistiken att 74 av 183 deltagande män avslutats mot arbete/studier (40 %). Av kvinnorna avslutades 94 stycken utav 282 kvinnor mot arbete/studier (33 %). 11 deltagare har inte något angivet kön vilka därför ska adderas till de totala antalen som angivits innan, totalt 476 deltagare. Projektet har därmed lyckats minska de skillnader som funnits i tidigare insatser.
7. *Mål: Ta fram en metodhandledning för jämställdhetsarbetet i projektet.*
Resultat: Detta mål formulerades även det i och med det regionala samarbete som uppkom i samband med framskrivningen av projektet och som även påbörjades i och med starten av genomförandefasen. Tillsammans med övriga projekt hade man en gemensam uppstartsday för samtlig personal kring de horisontella principerna. Projekt Basun skulle leda detta arbete inom

projektens regionsamverkan då man bedömdes ha bäst kunskap inom området. I och med att den regionala samverkangruppen upplöstes så bedömdes detta mål som alldeles för omfattande att gå i mål med.

1.3 Arbetsätt

Medarbetares kompetenser och förhållningssätt

Projektet rekryterade medarbetare med en rad olika yrkesbakgrund; projektchef med erfarenhet från samverkans- och ESF-projekt ihop med Arbetsförmedlingen, projektcontroller med gedigen erfarenhet av ekonomi och rapportering till ESF, delprojektledare med stor erfarenhet av projektets valda branschområden, coacher och handläggare med erfarenhet från de olika branscherna, språkpedagoger med inriktning på språkutveckling i arbetslivet, hälsopedagoger, handläggare från Arbetsförmedlingen med olika specialistområden inom bland annat SIUS, rehab och arbetsgivarkontakter. Könsfördelning bland personalen har följt könsfördelningen hos projektdeltagarna vilket har varit 2/3 kvinnor. Vid rekryteringen utgick projektet förutom av nödvändig yrkeserfarenhet och kompetenser att blivande medarbetare delar Södertälje kommuns värdegrund:

Individen först – att alltid utgå från de resurser och behov individen har samt sträva efter individens enskilda rätt till olika bemötande och behandling utifrån dennes unika behov.

Respekt för individen – ett förhållningssätt om övertygelse om varje individs förmåga och vilja.

De lösningar som individen och våra funktioner kommer fram till i samverkan skall vara långsiktiga, ta sin utgångspunkt i individens behov och skall bidra till ett hållbart arbetsliv. Vårt arbete skall präglas av tydlighet, effektivitet, empati och leda till att individens egenmakt förstärks.

Mer än förväntat - Vi ger våra deltagare bra service och goda tjänster till så låga kostnader som möjligt. De gemensamma resurserna ska användas på ett effektivt sätt och utgångspunkten är att alltid försöka skapa ett mervärde för deltagaren.

Utgå alltid från samhällsuppdraget – att stödja människors strävan efter ett bra liv och vi ska se vårt uppdrag i ett helhetsperspektiv.

Olikheter är en styrka – att vi kommer att lyckas med vårt uppdrag om vi är bra på att dra nytta av olikheters fördelar: i organisationen, vid rekrytering, samarbeten, arbetslagssammansättning, brukardialoger mm. Vi är övertygade om att olikheter skapar en bättre och mer dynamisk verksamhet.

Aktiviteter

Vid projektets genomförandestart hade projektet avtal med tre olika utförare av Introduktionskursen, som då var 6 veckor lång. Två utav dessa upphandlades och den tredje, ordinarie verksamhet, var avtalad att ingå som medfinansiering. Syftet med tre olika typer av utförare var att kunna utvärdera om dessa skiljde sig åt och därmed vilken typ av verksamhet som bäst lämpade sig för att introducera målgruppen till de olika branschspåren. Förutom kommunens egen verksamhet upphandlades Iris Hadar, av projektet benämnd som representant av de externa aktörerna, och Arbetarnas Bildningsförbund, av projektet benämnd som representant för idéburen sektor. Projektet valde redan efter 6 månader att avbryta Introduktionskursen hos de upphandlade aktörerna då kostnaden i relation till deltagarnas och medarbetarnas återkoppling inte kunde försvara en fortsättning. Deltagarna upplevde det mycket förvirrande att först bli kallade till projektet och sedan till annan utförare för att sedan komma tillbaka till projektet. Det var alltså inte på grund av brister i arbetet hos utförarna utan endast för att projektet såg att det blev för många inblandade och därmed många gånger onödiga missar i kommunikationen mellan projektet och utförarna som drabbade deltagarna negativt. Från och med hösten 2016 ansvarade endast ordinarie verksamhet för Introduktionskursen och utvecklades i samarbete med projektet till det som idag är implementerat som *Introduktionskurs*.

Under kursens tre veckor har coacherna genomfört en fördjupad kartläggning utifrån kursens aktiviteter för att i slutet av perioden kunna upprätta en individuell handlingsplan utifrån det individuella behov av stöd som framkommit. Under introduktionskursen så får deltagaren information om respektive branschspåren för att i slutet av kursen kunna välja vilket branschspår man anser sig bäst lämpad för alternativt intresserad av. Deltagaren har kunnat byta branschspår när som helst under projekttiden.

Projektet slog tidigt fast att *”det är där ute det händer”* vilket för projektet innebar att deltagaren så snart som möjligt skulle komma ut på arbetsplats för det är då den mest effektiva kompetensutvecklingen kan ske. Detta ställer dock krav på en tydlig praktikplan med ett nära samarbete mellan deltagare, coach och handledare på arbetsplats. Branschspåret Mat och gröna näringar fick till ett framgångsrikt arbetssätt ihop med Södertälje kommuns Kostenhet som projektet valde att kalla *Matsalsvärdar*. Denna blev en av projektets första tydliga trappstegsmodell vilket innebar att du inte behövde ha några som helst förkunskaper för att kunna starta. I praktiken innebar det att deltagaren varvade en vecka ute i kommunens matsalar, där de fungerade som värdar vid skolornas lunchmåltider, med en vecka i Hubben där de fick ta del av Hubbens projektaktiviteter. Hubben har fungerat som en förberedande arena i avvaktan på praktik, utbildning, intervju eller anställning. Här har deltagaren bland annat deltagit vid målstyrningsmöte där veckomål satts upp i början på veckan för att sedan följas upp i slutet av varje vecka. Veckomålen har varit kopplade till aktiviteter såsom jobbsök, arbetshälsa, språkutveckling och mobilitet.

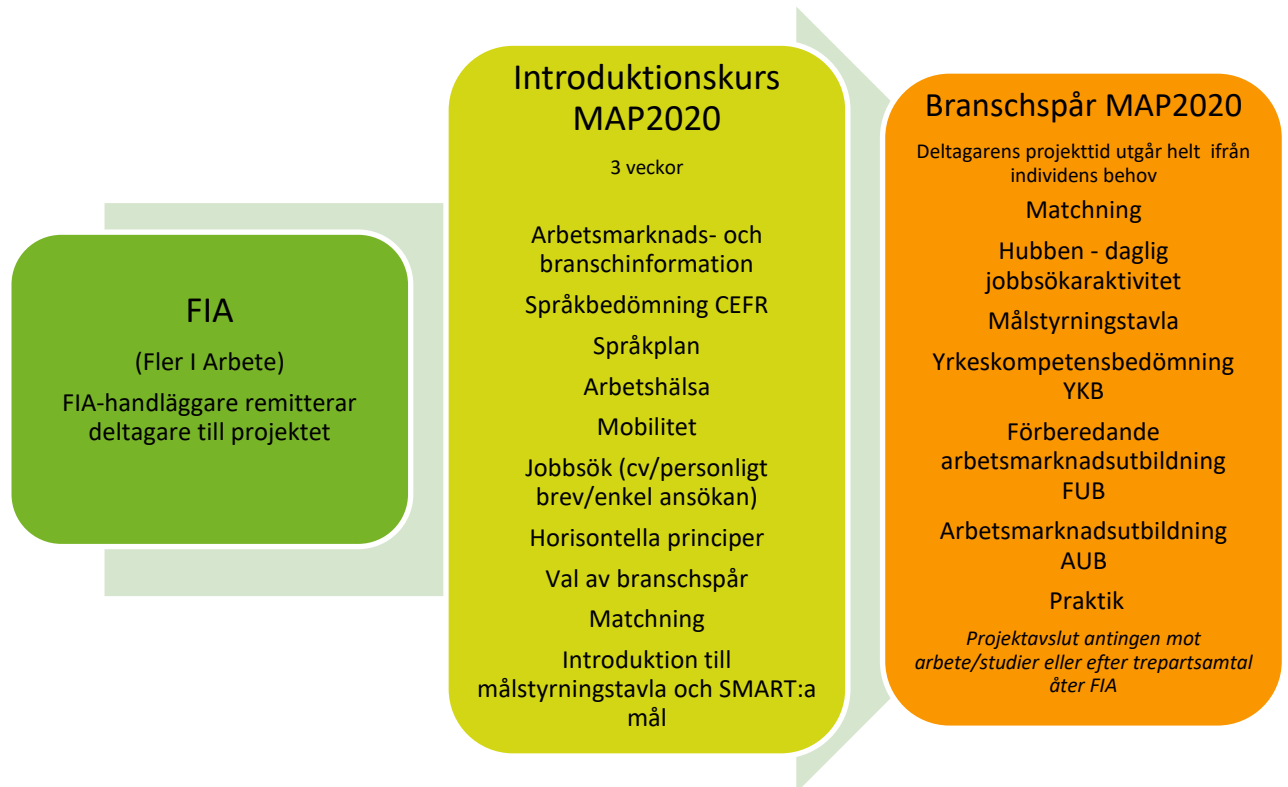
Vård och omsorg hade en liknande trappstegsmodell där deltagarna i ett tidigt skede fick komma ut på en yrkeskompetensbedömning i syfte att arbetsplatsen skulle kunna ge feedback på deltagarens lämplighet inom yrket och för att deltagaren skulle få möjlighet att se vad arbetet innebär i praktiken. En del av deltagarna som genomfört en tre veckors yrkeskompetensbedömning fortsatte med praktik i syfte att antingen vara bättre förberedd inför utbildning alternativt om de redan hade en utbildning men behövde utveckla sitt svenska språk för att bli aktuell för en anställning.

Vid start av projektet hade Arbetsförmedlingen fortfarande en upphandlad omvårdnadsutbildning och som en del av projektets deltagare sökte och kom in på. Projektet valde här att fortsätta ha deltagaren inskriven eftersom det visat sig att en stor andel generellt sett har svårt att klara studierna på egen hand. De deltagare som var inskrivna i projektet kunde därför få stöd av projektets coacher och språkpedagoger under studietiden. När studierna började närma sig sitt slut så stöttade projektet i matchningsarbetet något som uppskattades av såväl arbetsgivare och deltagare. Tyvärr så fanns ingen upphandlad utbildning via Arbetsförmedlingen från och med 2018 vilket gjorde att deltagarna då istället var hänvisade till reguljära studier vilket för de flesta då blev en omöjlighet. Trots högt söktryck och behov av utbildad personal så var det en stor andel som på grund av språket inte blev antagna. Här har projektet lyft ESF-projektet YFI som en möjlig modell för Södertäljes vuxenutbildning.

Det blev svårare för branschspåret Teknik och industriell produktion då man inte lyckades få till samarbeten med de större arbetsgivarna som man planerat för. Istället inledde man samarbeten med en rad mindre småföretagare. Bland annat gjorde man en lyckad pilot ihop med ett mindre företag inom bilrekonstruktion och ett ihop med ett företag inriktat på pooler. Från början var ambitionen med detta spår att hitta nära samverkan med Scania och Astra men det var svårt även om ett antal av projektets deltagare fått arbete just här. Både Scania och Astra använder sig av rekryteringsföretag och projektet kan konstatera att ju längre ifrån rekryterande chef man inleder samarbetet ju svårare är det att få till de individuella upplägg som projektets målgrupp många gånger har behov utav.

Projektet har haft ett nära samarbete med flera utav Stadsmissionens verksamheter i Stockholmsregionen. Deltagare från samtliga av projektets branschspår med behov av arbetsträning i kombination med språkutveckling har kunnat genomföras inom deras verksamheter. Projektet har genomfört en rad utbildningar för personal på Stadsmissionen i syfte att dessa bättre ska kunna stötta arbetet med deltagarnas språkutveckling.

Bild visar deltagarens väg genom projektet – från remittering till projektavslut



1.4 Kommunikation, spridning och påverkansarbete

Internt

Allt deltagarmaterial, presentationer, informationsmaterial som producerats inom projektet har granskats av projektets språkpedagoger i syfte att på bästa sätt kunna möta deltagarnas olika språknivåer.

Projektpersonal har tagit del av utbildningen *Konsten att stödja språkutveckling*.

Projektets styrgrupp har bestått utav Södertälje kommuns stadsdirektör, Telges vd, Arbetsförmedlingens kontorschef, Social-, Utbildnings- och Personaldirektörer, Resultatenhetschefen för Näringsliv och projekt samt kontorschef för Arbetslivskontoret.

Projektet har under hela projekttiden haft en stående informationspunkt vid Arbetslivsnämndens möten samt att projektet vid två tillfällen haft studiebesök av nämndens politiker. Projektet bjöds in av Liberalerna i Södertälje för att berätta om sitt arbete på ett utav deras gruppmöten. Miljöpartiet anordnade en work-shop för sina partikollegor i Stockholms län.

Under analysfasen fick personalen inom ordinarie verksamhet, Arbetsmarknadsenheten, veckobrev som beskrev projektets status och kommande aktiviteter.

Under genomförandefasen sammanställdes projektets aktiviteter och resultat i ett månadsbrev till samtliga projektmedarbetare samt representant för ordinarie verksamhet.

Projektet har ingått i olika samverkansforum inom de ordinarie verksamheterna för att redan under projekttiden kunna informera om framgångsrika metoder och aktiviteter.

Projektet har samarbetat med Familjecentralen i Södertälje för att sprida kunskap om såväl arbetsmarknad som hur man kan stötta personer med låga svenskakunskaper i deras språkutveckling.

Projektet har bjudit in ordinarie verksamheter till studiebesök under projekttiden. Ordinarie verksamhet har haft en representant med på projektets veckomöten i syfte att överföra information mellan verksamheterna och därmed öka förutsättningarna för en lyckad implementering.

Externt

Information och kontaktuppgifter till projektet har funnits på kommunens hemsida, <https://www.sodertalje.se/omsorg-och-socialt-stod/arbetsmarknadsinsatser/map2020/>

Projektet har funnits med i Samordningsförbundets webbaserade *Insatskatalog*. Syftet med katalogen är att handläggare och deltagare ska kunna hitta rätt insats utifrån deltagarens individuella behov.

Projektet bildade tillsammans med övriga beviljade projekt inom utlysningen en samverkansgrupp som bland annat genomförde två gemensamma konferenser i syfte att skapa lärande och erfarenhetsutbyte mellan projekten.

Huvudsekreterare för den statliga Arbetsmarknadsutredningen, Soledad Grafeuille, deltog mars 2017 vid styrgruppens möte för att inhämta erfarenheter från arbetsmarknadsarbetet i Södertälje kommun.

Projektet fanns 2017 representerat som utställare vid ESF:s jubileumsdag, *ESF 60 år*.

Projektet har åren 2016/17/18 samarbetat med Hagabergs Folkhögskola och deras Hälso pedagogprogram i syfte att sprida lärdomar om ohälsa hos målgruppen men också för projektets deltagare att kunna ta del av friskvårdsaktiviteter.

Projektet har erbjudit arbetsgivare möjlighet att ta del av projektets handledarutbildning *Konsten att stödja språkutveckling*, 3 gånger/3 timmar. Ett 30-tal olika arbetsgivare och arbetsplatser har haft personal som genomgått utbildningen, däribland: Skanska, Telge, Scania, Junnifast, ICA, Skogsstyrelsen, Sodexo, Folkpool, Stockholms stadsmission. En informationsfilm producerades för att beskriva hur ett branschspårupplägg ihop med språkutveckling kan se ut.

<http://kontoret.blackbox.se/share.cgi?ssid=OBZN0w3>

Projektet har ingått i nätverket *Språkmobilisering i samverkan* - idéburens sektors arbete kring att samverka för språkstöd. Här har projektets språkpedagoger kunnat bidra med kunskap och verktyg i hur man kan bidra till språkutveckling vid aktiviteter såsom språkcaféer. Följande organisationer har förutom projektet och kommunens verksamheter ingått: Studieförbundet vuxenskolan, Svenska kyrkan, ABF, Sankt Ignatius, Hagabergs folkhögskola, Missionskyrkan, Bilda och Folkuniversitetet.

SVT har vid ett par tillfällen uppmärksammat projektet:

<https://www.svt.se/nyheter/lokalt/sodertalje/100-miljoner-ska-ge-nyanlanda-och-unga-jobb>

<https://www.svt.se/nyheter/lokalt/sodertalje/100-miljoner-satsas-hittills-har-tre-fatt-jobb>

<https://www.svt.se/nyheter/lokalt/sodertalje/miljonprojekt-for-arbetslosa-borjar-ge-resultat>

<https://www.svt.se/nyheter/lokalt/sodertalje/miljonprojektet-for-arbetslosa-avslutat-fler-har-fatt-jobb>

Länstidningen i Södertälje har gjort ett par artiklar om projektet, bland annat en reportageserie (våren 2017) om projektets samarbete med arbetsgivare samt arbete med deltagarnas hälsa och språkutveckling:

<https://www.lt.se/artikel/sodertalje/stort-projekt-ska-fa-nyanlanda-i-arbete>

<https://www.lt.se/logga-in/arbetshalsan-viktig-for-att-fa-ut-folk-i-arbetslivet-ta-makt-over-valmaendet>

<https://www.lt.se/logga-in/malet-ar-att-minska-arbetslosheten-hos-langtidsarbetslosa-den-storsta-utmaningen-ar-sprakforbistringar>

1.5 Uppföljning och utvärdering

Projektet upphandlade Kontigo som extern utvärderare. Inom ramen för utvärderingsuppdraget har Kontigo producerat tre rapporter *Utvärderarnas nulägesanalys (mars 2017)*, *Resultatuppföljning och kritiska faktorer för implementeringsprocessen (juni 2018)* och *MAP2020 Utvärderarnas slutrapport (februari 2019)*.

Projektet anlidade även Kontigo i att hålla en två dagars work-shop för en fördjupad målgruppsanalys. Arbetet sammanfattades och presenterades i rapporten *MAP2020: Fokus på målgruppen (augusti 2016)*

Projektet bildade redan under analysfasen en intern uppföljningsgrupp med statistikansvariga från projektet, Arbetslivskontoret, Arbetsförmedlingen och Socialkontoret. Syftet med gruppen var att redan under projektiden bättre kunna hålla koll på hållbarheten i avslut mot arbete och studier. Arbetet var utmanande eftersom samtliga verksamheter använder sig av olika systemverktyg för uppföljning. Den mesta av uppföljningen bestod av handräkning. Efter att nyckelpersoner slutade så upplöstes även gruppen.

Upplägget med extern utvärderare kräver en djupare analys och förslag till förändring eftersom nuvarande upplägg inte fungerar. Oavsett vem som utför själva uppföljningen eller utvärderingen som extern part/konsult, så hinner man inte med att följa projekten. Oftast har ju dessa externa uppföljare fler projekt samtidigt att följa upp och hamnar därför hela tiden efter beträffande informationsinhämtning, operativa vägval och beslut som har kopplingar till projekten. Detta gör i sin tur att projekten får en extra arbetsbelastning i att förse den externa parten/konsulten med information. Många gånger behöver dessa i själva verket utbildas i allt ifrån hur ordinarie verksamhet är uppbyggd och organiserad, målgruppens verkliga förutsättningar till hur statistik kan tas fram. Utifrån detta blir stödet det omvända, d.v.s. att projekten får stötta utvärderarna med att skapa underlag för uppföljning/utvärdering i stället för att utvärderarna stöttar projekten med egna erfarenheter i form av ramverk för statistikuppyggnad, uppföljning, informationsinsamling relaterade till projekt-/effektmål, osv. Därför borde det vara mer rimligt att det är ESF själva som har kvartalsvisa uppföljningsrevisioner. ESF är ju redan från början fullt insatt i varje projektupplägg då man ju beviljat själva projektansökan. Projektets metodutvecklingsarbete har följts upp utifrån de metoder man utvecklat för t.ex. språkstöd/stegförflyttning språkstöd. Tyvärr analyserade inte projektet nuläget, d.v.s.

att inventera och fastställa vilka verktyg och metoder utgår man ifrån och hur/varför de används som de gör, för att få en komplett holistisk överblick av vad vidareutvecklingsarbetet har lett till för resultat kopplat till projekt-/effektmålen. Vidare har projektet inte förankrat på vilket sätt, och i vilken omfattning projektresultaten ska användas i den ordinarie verksamheten efter projektöverlämnandet/projektavslutet även om språkutvecklingsarbetet i allra högsta grad fanns med i implementeringsarbetet. Vidare har processkartor för själva metodutvecklingsarbetet och strukturstöd för implementering i den ordinarie verksamheten framtagits med ett lyckat resultat.

1.6 Användande av resultat

Hösten 2017 fick kontorschef för dåvarande Arbetslivskontor i uppdrag att leda arbetet med att ta fram ett förslag på ett effektivare arbetsmarknadsarbete för Södertälje kommun. Projektchef och projektledare för MAP2020 ingick i detta arbete. Stadsdirektören redovisade framtaget förslag för kommunstyrelsen som godkände redovisningen och gav stadsdirektören i uppdrag att återkomma med en lägesrapport hösten 2018.

Efter att redovisningen blivit godkänd av kommunstyrelsen så lyftes förslag om att i samband med föreslagen och planerad omorganisation att även tidigarelägga implementering av projektet. Styrgrupp för projektet godkände detta förslag vilket innebar att projektets implementeringsarbete kunde starta redan 1 september 2018.

Följande aktiviteter och metoder infördes och fortsätter nu att utvecklas inom Södertälje kommuns ordinarie verksamheter Enheten för Arbete och Studier (EAS) och Jobbcenter.

Efter remittering från Försörjningsstöd deltar samtliga deltagare vid en så kallad Introduktionskurs i syfte att kartlägga deltagarens mot rätt insats. Under kursen får även deltagarna branschinformation så de i slutet av kursen kan behöva stöd för att kunna matcha välja branschspår.

Jobbcoach, kompetensförmedlare, språkpedagog samt handläggare från Arbetsförmedlingen finns samlokaliserade och medverkar vid upprättande av deltagarens handlingsplan.

Branschspår; två av projektets spår lyfts in i ordinarie verksamhet för fortsatt utveckling, *Vård och omsorg* samt *Mat och gröna näringar*. Inom ramen för branschspårsarbetet fortsätter även utvecklingen av trappstegsmodeller i syfte att kunna möta deltagare på den nivå de befinner sig.

Språkpedagog finns knuten till verksamheten både som stöd för deltagaren men också för personal som ska bli handledare på till exempel praktikplats och arbetsgivare som ska anställa där det finns ett fortsatt språkutvecklingsbehov. Pedagogen finns även med som stöd vid planering av aktiviteter som ska genomföras av externa utförare och som ska syfta till en språkutveckling för deltagaren. Deltagare gör bland annat självskattning inför aktivitet samt efter avslut för att kunna utvärdera om insatserna ger önskvärd effekt kopplat till språkutveckling.

Hubben har under projekttiden varit en jobbsökaraktivitet som syftat till att deltagaren erbjudits dagligt stöd i sitt arbetssökande och därmed också bättre förberedd inför intervju, praktik, arbete, utbildning osv. Här ingår förutom arbetssök aktiviteter som arbetshälsa, mobilitet och yrkessvenska.

1.7 Kommentarer och tips

Projektet involverade i ett mycket tidigt skede, genom workshops och seminarium, högsta chefer inom Södertälje kommun, Telge och Arbetsförmedlingen vilket gjorde att projektet fick ett tydligt mandat på en övergripande kommunnivå. Detta tillsammans med det goda samarbetet med handläggare på ESF har varit ett värdefullt och många gånger avgörande stöd för projektledningen att kunna genomföra projektet med så goda resultat som ändå en implementering borde vara en tydlig indikator på. Trots detta är det en enorm utmaning att bedriva ett effektivt arbetsmarknads- eller projektarbete då det många gånger uppkommer nya direktiv inom såväl Arbetsförmedlingen som kommun i hur utmaningen

och frågan med stora volymer av långtidsarbetslösa försörjningsstödstagare ska hanteras. Även om det finns ett visst handlingsutrymme inom respektive parter regelverk så tenderar dessa ändå alltför ofta istället till att skapa inlåsnings effekter.

Projektet valde efter hand att ge språkutvecklingsarbetet större utrymme i projektet än vad som var tänkt från början eftersom behovet är så stort. Frågan har lyfts ett antal gånger såväl internt som externt – *vem* ansvarar för den fortsatta språkutvecklingen efter avslutade SFI-studier?

Varje projekt borde vid ansökan avkrävas en standardiserad analys som förklarar; nuläge – önskat läge, risk- och konsekvensanalys, kärn-, primär- och sekundärintresser samt primära som sekundära effekter, såväl operativa som ekonomiska. Ekonomistyrningsverket (ESV) har en standardmodell och ramverk för just en sådan analys och som skulle kunna bifogas till själva projektansökan.

Projektägare bör säkra upp sina respektive projektorganisationer avseende roll- och ansvarsbeskrivningar samt när respektive roll ska beläggas och varför. På detta sätt skapas en effektiv planerings- och beläggningshorisont som möjliggör korrigeringar av att projektorganisationen anpassas utifrån förändringar som kan och inte sällan sker i projekten, utan att i allt för stor utsträckning, påverka projektets resultat.

ESF borde inte offentliggöra/upplysa om, vilka medel som står till buds eftersom risken finns att projektansökningarnas innehåll styrs av beloppens storlek vilket i sin tur riskerar leda till onödigt kostsamma och ineffektiva projekt som resultat.

För att ytterligare kvalitetssäkra rapportering till ESF, ska varje verifikationsrad i ESF:s *Projektrum* innehålla en ”knappfunktion” för att koppla faktura och annan relevant dokumentation per verifikationsrad. Detta underlättar avsevärt för ESF att följa upp och kvalitetssäkrar projektägarens leverans till ESF till 100 % eftersom det inte ska vara möjligt att redovisa en verifikationsrad utan att bifoga dokumentation. Nuvarande redovisning via mail eller posthantering är varken rationell eller kvalitetssäkrad till rätt nivå.