



european minds

2018-02-15

# **Projekt POINT och Arbetsmarknadsanställningar**

## Innehållsförteckning

	Sid
<b>1. Inledning</b>	<b>2</b>
<b>2. Vår rapport</b>	<b>3</b>
<b>3. Bakgrund</b>	<b>3</b>
<b>Vad är arbetsmarknadsanställningar</b>	
<b>En kort fördjupning kring regeringens satsning på extratjänster</b>	
<b>Lokalt, individuellt eller strukturellt – vad säger forskningen</b>	
<b>4. Utmaningar och möjligheter</b>	<b>8</b>
<b>Samarbetet en framgångsfaktor</b>	
<b>Stor satsning i Borås</b>	
<b>Förberedelser</b>	
<b>Offentliga eller privata anställningar</b>	
<b>Hur fungerar anställningarna?</b>	
<b>Några enkla förslag till förbättringar</b>	
<b>Det saknas inte utmaningar...</b>	
<b>Exemplet Vårgårda</b>	
<b>5. Deltagarnas perspektiv</b>	<b>12</b>
<b>6. Analys och reflektioner för fortsatt diskussion</b>	<b>14</b>



## 1. Inledning

Bristen på arbetskraft är stor inom flera delar av den svenska arbetsmarknaden. Detta förklaras av flera orsaker, varav en är mismatch på arbetsmarknaden där tillgången på arbetskraft är hög samtidigt som också många obesatta jobb finns i näringslivet. Detta leder vidare till att många företags expansion riskerar hindras när konjunkturen går upp, och kan bidra till att människor fastnar i arbetslöshet, trots att det finns företag som vill anställa. Mot bakgrund av detta ökar vikten av att arbetsmarknadspolitiken bidrar till att underlätta för arbetsgivare att få tag på lämpliga personer och därmed till att de lediga jobben kan tillsättas snabbare. En viktig del i detta arbete är att rusta arbetslösa kvinnor och män som saknar relevant utbildning och erfarenhet så att de kan ta de lediga jobben.

I Sjuhäradsbygden utgör socialfondsprojektet POINT en bra och samlad resurs för att på ett strukturerat, samordnat och inspirerande sätt stärka personer som av olika skäl hamnat långt från arbetsmarknaden att komma närmare en anställning. Deltagande kommuner är Bollebygd, Borås, Herrljunga, Mark, Svenljunga, Tranemo, Ulricehamn och Vårgårda.

Projektet tar sin utgångspunkt i en syn på att alla kan bidra och utgår från varje deltagares förutsättningar. Genom olika steg, från målskapande via utbildning och praktik till värdegrundsfrågor och påverkan av attityder hos arbetsgivare, har metoder som ACT och Supported Education testats och utvecklats. Metoderna följs upp internt och utvärderas av externa utvärderaren European Minds. Resultaten är sammantaget mycket positiva och det finns ett stort intresse hos styrgrupp och berörda kommuner att implementera de delar som testats och fallit ut positivt.

Parallellt pågår ett omfattande arbete från kommunernas sida att nyttja de möjligheter som ges i form av arbetsmarknadsanställningar och extratjänster. Här får en arbetsökande som har försörjningsbidrag en möjlighet att arbeta, under en tidsbunden period, i huvudsak inom kommunal verksamhet, med en lön som finansieras av bland annat Arbetsförmedlingen. Detta innebär i sin tur att de kommunala kostnaderna

för försörjningsstöd minskar samtidigt som den arbetssökande kvalificerar sig för a-kasseersättning. Dessutom delar staten ut extra ekonomiska bidrag till kommuner som använder sig av arbetsmarknadsanställningar.

I positiva fall leder en arbetsmarknadsanställning till ökade erfarenheter på arbetsmarknaden, ett ökat kontaktnät, bättre självförtroende och till ett permanent jobb. Ett annat scenario är att det finns faror med arbetssättet. Medan arbetsmarknadsanställningarna kan vara lockande för kommunerna, och också erbjuda högre ersättning till de deltagande individerna, finns också risken att åtgärderna inte leder vidare till arbete utan att utanförskapet istället permanentas. Arbetsmarknadsanställningar får inte ersätta vanliga jobb. När anställningen är slut, efter 1 plus 1 år, så upphör den och en annan arbetslös kan fylla platsen.

I den här rapporten tittar vi närmare på hur det ser ut i kommunerna i Sjuhäradsbygden. Hur används arbetsmarknadsanställningarna? Vilka utmaningar ser de som jobbar med åtgärden? Vilka framgångsfaktorer och goda exempel finns? Finns det en risk att personer väljer en sådan anställning i stället för att delta i mer långsiktigt utvecklande kompetenshöjande verksamhet? Vi söker efter möjligheter att koppla individuellt stöd som ges i projekt POINT, med metoder som ACT och Supported Education, med anställningsformerna. Kan arbetsmarknadsanställningar kombineras med individuella kompetensutvecklingsprogram och med de metoder som används i POINT, så att en tydlig, långsiktig och hållbar progression är möjlig? Och vad säger deltagarna?

## **2. Vår rapport**

Underlaget till denna rapport utgörs av litteraturstudier och intervjuer med olika nyckelpersoner. Mer specifikt har följande insatser genomförts:

- Inläsning av regeringsdirektiv och aktuella rapporter kring svensk arbetsmarknadspolitik
- Intervjuer med nationella företrädare för Sveriges kommuner (SKL), Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan
- Inläsning av direktiv och policydokument från de deltagande kommunerna
- Intervjuer med AME-chefer/motsv. i de deltagande kommunerna
- Fokusgrupp samt kompletterande individuella intervjuer med företrädare för den praktiska verksamheten kring arbetsmarknadsanställningar och extratjänster i kommunerna i Sjuhäradsbygden
- Intervjuer med deltagare i verksamheten, dels de som innehar en arbetsmarknadsanställning för närvarande, dels sådana som avslutat en sådan anställning.

Resultatet har presenterats för projektledningen löpande samt i form av muntlig redogörelse och powerpointpresentation i samband med styrgruppsmöte 18 december 2017. I samband med styrgruppens sammanträde beslöts att genomföra ett lärtillfälle tillsammans med berörda aktörer från kommunerna.

### 3. Bakgrund

#### Vad är arbetsmarknadsanställningar?

Arbetsmarknadsanställningar<sup>1</sup> är ett samlingsbegrepp för kommunala insatser på arbetsmarknadsområdet. Inom begreppet arbetsmarknadsanställningar återfinns anställningsformerna extratjänster, trygghetsanställningar och OSA. Anställningsformen finansieras vanligen till en stor del genom statliga medel. De som anställs i arbetsmarknadsanställning anställs i huvudsak via kollektivavtalet BEA (Beredskapsavtalet). De anställda får avsättningar till pension och tjänar in till semester samt kvalificerar sig till A-kassa, lönen är dock vanligen lägre än övriga anställdas. Arbetsmarknadsanställningarna är också tidsbegränsade och med kortare uppsägningstid. Arbetsmarknadsanställningarna får enligt kollektivavtal inte ersätta ordinarie anställningar.

**Extratjänsterna är en regeringssatsning i höstbudgeten 2017** och är till för personer som har svårt att få jobb även när tillgången på jobb är stor. Stödet ger möjlighet att stärka verksamheter inom till exempel vård, omsorg, skola och satsningar på utsatta områden. För att ytterligare uppmuntra kommunerna att anställa långtidsarbetslösa och nyanlända finns ett särskilt kommunstöd för att stötta kommuner och landsting som anställer personer som står långt ifrån arbetsmarknaden. De extra kommunpengarna kan användas fritt och kan till exempel handla om satsningar på förbättrade arbetsvillkor och att stärka tryggheten i utsatta områden. Extratjänsterna har tagits fram av regeringen och innebär att kommuner och arbetsförmedling samverkar medan det är staten som står för merparten av kostnaden.

**Trygghetsanställningar** öppnar upp för en bredare arbetsmarknad för dem som har nedsatt arbetsförmåga på grund av en funktionsnedsättning och behov av långvarigt stöd för att behålla en anställning, vanligen lönebidrag. Vem omfattas?

- Den som har funktionsnedsättning och är arbetslös samt anmäld som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen

---

<sup>1</sup> <http://www.regeringen.se/>, <http://www.arbetsformedlingen.se/>, <http://www.skl.se/>

- Den som har en anställning med lönebidrag och får en fortsatt anställning hos samma arbetsgivare
- Den som får en fortsatt anställning hos samma arbetsgivare efter ett skyddat arbete hos offentlig arbetsgivare, se nedan.
- Den som byter arbetsgivare efter ett skyddat arbete hos annan arbetsgivare.

**OSA, skyddat arbete hos offentlig arbetsgivare.** Den som har nedsatt arbetsförmåga på grund av en funktionsnedsättning kan få ett arbete som är anpassat efter individens förutsättningar hos en offentlig arbetsgivare. Samtidigt som individen får ett arbete får arbetsgivaren ekonomisk ersättning. Anställningsstödet kallas för skyddat arbete hos offentlig arbetsgivare. Vem kan omfattas av OSA?

- Den som har kognitiv funktionsnedsättning eller har nedsatt arbetsförmåga på grund av missbruks- eller beroendeproblematik.
- Den som är berättigad till insatser enligt lagen om stöd och service (LSS) till funktionshindrade.
- Den som inte haft kontakt med arbetslivet tidigare eller så har individen varit borta från arbetslivet under en längre tid på grund av en långvarig och svår psykisk sjukdom.

**Utvecklingsanställning** innebär att arbetsgivare ges ekonomisk ersättning om man anställer en person som är arbetssökande och har nedsatt arbetsförmåga på grund av en funktionsnedsättning. Anställningen är en vanlig anställning, men den ska vara anpassad efter de förutsättningar och behov den arbetssökande har. Det kan handla om att arbetsplatsen och arbetsuppgifterna är anpassade, men också om anpassade arbetstider. Samtidigt som den anställda arbetar ska han eller hon kunna utveckla sin kompetens och arbetsförmåga för att lättare kunna få jobb eller börja studera i framtiden. Stödet kallas för utvecklingsanställning.

### **En kort fördjupning kring regeringens satsning på extratjänster**

Sverige och även kommunerna i Sjuhärad (Bollebygd, Borås, Herrljunga, Mark, Svenljunga, Tranemo, Ulricehamn och Vårgårda) har en delvis tudelad arbetsmarknad. Arbetslösheten bland inrikes födda med fullgjord gymnasieutbildning är nästintill på historiskt låga nivåer. Arbetsförmedlingens prognos för Sjuhärad den senaste åren har visat på stor optimism bland arbetsgivarna vad gäller att anställa. Samtidigt är arbetslösheten bland till exempel personer med funktionsnedsättning, personer utan fullgjord gymnasieutbildning och personer som är utrikes födda oroväckande hög. Att hjälpa fler långtidsarbetslösa till ett jobb är också en nödvändighet för att Sverige ska klara av utmaningen på arbetsmarknaden, nämligen att vi får en allt större andel åldrande befolkning samtidigt som vi får en krympande andel befolkning i arbetsför ålder. Sverige har alltså en situation där vi har brist på arbetskraft samtidigt

som många som vill ha ett jobb inte får något. Extratjänster riktar sig till personer som är långtidsarbetslösa eller nyanlända. Extratjänsterna kommer i huvudsak att vara anställningar som är tidsbegränsade men som ger den enskilde viktig erfarenhet, vilken stärker hans ställning på arbetsmarknaden och ger en riktig lön, många gånger i stället för försörjningsstöd. De som anställs på extratjänster omfattas av kollektivavtal.

### **Lokalt, individuellt eller strukturellt – vad säger forskningen?**

Strävan efter att finna såväl individuella som lokala lösningar är en tydlig trend i olika projekt. Men frågan är om projektägarna når sina ambitioner. Vanligen landar projekten i en uppsättning givna metoder som sedan erbjuds deltagarna. I en utvärderingsrapport konstateras att den viktigaste begränsningen är att individen erbjuds de metoder och verktyg som projekten vanligtvis på förhand har bestämt sig för att erbjuda. Vanligen samma metoder som projektägare vanligen använder i ordinarie verksamhet. Detta kan kallas för de individorienterade projektens strukturella begränsning.<sup>2</sup> Den innebär i praktiken att individen efter kartläggningen möter ett strukturellt begränsat urval kategorier av insatser. Detta innebär således att de individorienterade projekten i sina insatser sällan når till att bli individorienterade eller individanpassade fullt ut. Därmed visar detta på en svaghet i kontraktet mellan välfärdsstaten och individen. Det kan för individen framstå som välfärdsstaten inte håller sin del av avtalet.

Välfärdssystemets strukturer har en tendens att dela upp individer mellan de som är arbetslösa och de som är sjuka. Det gör det svårt att förhålla sig till dem som är arbetslösa och mer eller mindre sjuka samtidigt, eller till dem som på grund av just sin utsatthet, som arbetslös eller utan fullföljd utbildning och beroende av andra, mår dåligt och känner hopplöshet. Ibland handlar det också om arbetslösa med funktionsnedsättning eller låg begåvning som inte blivit diagnostiserade. I dessa fall är det inte alls självklart att man är sjuk, men man är i behov av ett individuellt anpassat stöd ut mot, och kanske också i, arbetslivet. Att må dåligt men inte ha någon diagnos innebär ofta en svårighet för välfärdssystemets aktörer att bedöma rätt insats eftersom möjligheten för individen att få stöd ofta förbinds av krav på diagnos eller funktionshinderkod. Genom detta utgår man också från ett medicinskt perspektiv, trots att projektens målsättning varit inriktade på frågor som hög arbetslöshet eller låg utbildningsnivå. Individperspektivet blir helt plötsligt inte så tydligt som det var tänkt. Vilket givetvis blir problematiskt och ett möjligt etiskt dilemma.

Under 2000-talet har villkoren blivit strängare för dem som står utanför arbetsmarknaden. Individens skyldigheter tycks dominera allt mer. Sedan 90-talets slut har det förvisso skett en ökad individualisering i vissa delar av

---

<sup>2</sup> Hallin, mfl, 2016

arbetsmarknadspolitiken där en förändring av arbetslinjen uppstått. Från att tidigare ha inneburit en påverkan på arbetsmarknaden handlar det idag mer om den enskildes beteende och skyldigheter. Samhället kan tendera att medikalisera arbetslöshet och att problem som egentligen grundar sig i samhällets otillräckliga arbetsmarknad istället tolkas som hälso- och sjukvårdsfrågor där långtidsarbetslösa personer kategoriseras som "arbetshandikappade". Frågan kvarstår om dessa personer är för sjuka för att arbeta eller om stödsystemet har svårigheter att skapa just individuellt anpassade insatser som är riktade mot arbete och studier. Forskning har visat att fler faktorer än de medicinska skall vara centrala vid återgång/inträde på arbetsmarknaden. Individuellt flexibelt stöd, ett ärligt tro på personens potential att kunna arbeta och den reguljära arbetsplatsens kultur/psykosociala miljö var istället viktiga faktorer att arbeta med för att nå framgång<sup>3</sup>.

#### **4. Utmaningar och möjligheter**

##### **Samarbetet en framgångsfaktor**

Sättet att arbeta med arbetsmarknadsanställningar ser lite olika ut i kommunerna i Sjuhäradsbygden. På respektive håll har man arbetat på varierande sätt, utifrån sina förutsättningar. I fokusgrupp och intervjuer har i huvudsak positiva erfarenheter lyfts men också sådant som innebär utmaningar.

Arbetsmarknadssamordnarna ser generellt arbetsmarknadsanställningarna som en positiv möjlighet för individer att komma närmare arbete, även om ett förvärsarbete inte blir aktuellt i direkt anslutning till anställningsperioden. Ett antal framgångsfaktorer lyfts fram för att det ska fungera på bästa sätt. Bland dessa är ett fungerande samarbete mellan nyckelaktörerna av stor betydelse.

Samarbetet med både Socialförvaltningen och Arbetsförmedlingen kan sägas vara mycket gott överlag. Borås stad beskriver att man när det gäller arbetsmarknadsanställningar genomför information tillsammans med arbetsförmedlingen, och även sitter i ett flertal gemensamma konstellationer. I Borås ses också samarbetet med IFO som mycket viktigt när det gäller att rekrytera deltagare. Samarbetet har inneburit att tid kan sparas så att arbetet med individerna kan påbörjas direkt det uppstår platser. Regelbundna månadsvisa träffar med både arbetsförmedling och socialtjänsten innebär enkla beslutsvägar och en samsyn i hur uppdraget kan skötas och möjligheterna tas till vara.

---

<sup>3</sup> Hillborg, Danermark & Svensson, 2010



Även samarbetet med arbetsgivare och företagare beskrivs överlag som gott. Engagerade chefer och medarbetare ute på arbetsplatserna har en viktig roll och kan på ett påtagligt sätt bidra till att stötta individerna till utveckling. Anställningsformen kan även bidra till goda lösningar för arbetsplatserna. Ett exempel ges från äldreomsorgen, som också erbjuder många arbetsmarknadsanställningar:

*"...På våra äldreboenden har personerna kunnat göra väldig nytta. Och genom att personalen kan avlastas, exempelvis via att undersköterskorna slipper städa, så skapas mervärden för alla..."*

### **Stor satsning i Borås**

Borås stad har genom sin arbetsmarknadsenhet Jobb Borås satsat stort på arbetsmarknadsanställningar. En grupp om nio personer är avsatta för uppgiften att identifiera platser, rekrytera och handleda deltagare samt följa upp resultat och individer. Via ett nära samarbete med försörjningsstöd kan deltagare rekryteras smidigt. Även samarbetet med arbetsförmedlingen är viktigt och fungerar bra. Regeringens nya satsning på extratjänster innebär ett ännu högre tempo men ansvarig personal betonar att det finns rutiner för att förbereda deltagarna, helst via enklare förpraktik, men även andra insatser, individuella och i grupp. Det kan gälla information om hur det är att arbeta i Borås stad allmänt men även specifikt kring den aktuella arbetsplatsen. Hälsa utgör ett block liksom att skriva sin CV.

Satsningen ger också resultat. Borås har fått ut ett stort antal personer i arbetsmarknadsanställningar. Det betyder också att kostnaderna för försörjningsstöd har minskat kraftigt. Här finns lärdomar för andra kommuner i Sjuhärad.

På annan plats i rapporten ges också röst åt några av de deltagare som haft arbetsmarknadsanställning.

### **Förberedelser**

Det finns olika exempel från kommunerna på hur deltagarna bäst förbereds för anställningarna. I Herrljunga används metoden ACT systematiskt, där bl. a livskompassen är ett viktigt verktyg för att skapa balans i livet. Metoden ses som ett direkt resultat ur projekt POINT och är en del i att skapa motivation och trygghet men också för att tillsammans med deltagaren göra en kartläggning av såväl förväntningar som erfarenheter. I förberedelserna och i det fortsatta stödet används också taktiska metoder och musik för att uppmuntra aktivt deltagande och språkanvändning under anställningsperioden.

Praktik kan användas som en del i förberedelserna, men när det gäller extratjänsterna är kraven formulerade så att det ska ske placering i arbete

direkt, utan praktik. En del av kommunerna förklarar att man ändå tillämpar praktik. Eller som en av de ansvariga uttrycker saken:

*”Vi vill att detta att gå in i en anställning är något viktigt – att tydliggöra detta för att skapa ett allvar. Vi testar alltså först i praktiken och sedan skriver vi anställningsavtal.”*

### **Offentliga eller privata anställningar?**

Arbetsmarknadsanställningarna och mer specifikt extratjänsterna avser anställning i kommunal verksamhet och är för kommunerna ett sätt, som beskrivits ovan, att få förstärkning i verksamheten, dock utan att ordinarie arbetstillfällen ersätts.

Borås stad har månadsvisa samtal med facken för att säkra vilka platser som är aktuella. Man uttrycker själva en önskan om att bli bättre på att placera i kommunala bolag liksom i privat verksamhet, men där är kraven ställda så att en placering inte kan vara längre än tre månader utan att en anställning är på lut.

I Herrljunga finns ett tydligt fokus på anställning i privata företag. Där är en tät dialog med ortens företag, exempelvis via nätverksluncher, ett sätt att hela tiden lyssna efter vilka behov som finns av arbetskraft och att samtidigt ”sälja in” de personer som är aktuella. Det kan i en del fall gälla nyanlända där det finns en gedigen yrkeserfarenhet från hemlandet och där en arbetsmarknadsanställning kan vara ett sätt att påskynda validering och anställning.

### **Hur fungerar anställningarna?**

I många fall erbjuder kommunerna i Sjuhäradsbygden ett individuellt stöd. Personer i arbetsmarknadsanställning har en handläggare/samordnare som både svarar för kontakten under förberedelsefasen men också stöttar under anställningen, följer upp och erbjuder stöd i den mån det efterfrågas. I bl. a Svenljunga/Tranemo kallas den stödpersonen ”coach” och har utbildning i supported employment. Även om anställningarna oftast är i kommunal verksamhet ser coachen till att det sker en uppföljning så att det kan ske en fortsättning i form av anställning i privat verksamhet. Då kan en lösning vara att de kan pröva på anställning under en dag i veckan för att sedan när arbetsmarknadsanställningen går mot sitt slut kunna erbjudas arbete.

Den kontinuerliga uppföljningen är en framgångsfaktor för att undvika att personerna går tillbaka till försörjningsstöd efter anställning, eller till passivitet med a-kasseersättning. Ett sätt, bl. a tillämpat i Svenljunga/Tranemo, är att se till att erbjuda relevanta utbildningar, det kan exempelvis gälla truckkort.

## Några enkla förslag till förbättringar

I samband med fokusgruppen för medarbetare inom området arbetsmarknadsanställningar lyftes ett antal förslag för att utveckla verksamheten ytterligare. Dessa kan i sammanfattad form beskrivas enligt följande:

- Det finns stora anpassningsmöjligheter: supported employment och supported education, mer kreativa former för språkförbättring, exempelvis yrkeskortlek, anpassad glosbok, strategi för mer dialog på arbetsplatserna
- Verktyg för att mäta språkprogression för deltagaren själv – exempelvis diktafon
- Den extra ekonomiska tilldelning kommunerna får för extratjänsterna kan användas för direkt förbättringar mot deltagarna, som utbildningar, busskort etc.
- Enklare former för att använda arbetsmarknadsanställningar direkt mot näringslivet

## Det saknas inte utmaningar...

Arbetsmarknadssamordnarna och –handläggarna i kommunerna i Sjuhäradsbygden är eniga om att det finns stora utmaningar med arbetsmarknadsanställningarna. Det gäller dels att finna lämpliga arbeten i den takt som efterfrågas, inte minst från politiskt håll, men också att få kvalitet i anställningarna. Den största utmaningen är dock att tillse att det sker en utveckling under den tid anställningen varar, så att personerna inte återgår till arbetslöshet. Synpunkterna på arbetsplatsens utformning kan gälla både arbetets karaktär och dess miljö:

*”Vissa yrken passar inte så att man utvecklas – lokalvårdare ex – man kommer inte vidare, inte rätt arbetsuppgifter, språkliga arbetsmiljöer, lär sig inte prata – eller en grupp somalier som pratar sitt eget språk...”*

Sedan finns det förstås också risken att anställningen inte ger en realistisk bild av arbetsplatsen, eller av vad det innebär att vara anställd. En annan röst från fokusgruppen med de praktiskt verksamma inom kommunerna arbetsmarknadsenheter formulerar saken på följande sätt:

*”En farhåga är att det blir ett tryggt klimat som gör att det inte är verklighetstroget, ex med nära handledning. Anställningsformen ger ett mjukt skydd som kan innebära ett överseende med saker...”*

Frågan om huruvida arbetsmarknadsanställningen kan erbjuda en genväg, som kanske blir en senväg, beskrivs av en av samordnarna:

*”Våra anställningar kan ställa till det – om en person hittar en linje, detta vill jag bli, och så har de en lön från oss, men de har inte råd att ta studiemedel och kan inte hoppa på en utbildning... De måste vänta två år – hade man inte*

*erbjudit anställningen hade de kanske varit igång – detta gäller inte minst utrikes födda – det är klart att det hoppas på en två års anställning...”*

Utmaningen med verksamheten, kanske inte minst sett från Borås stad, där verksamheten är omfattande, och framgångsrik, uttrycks lakoniskt av en av de intervjuade:

*”...Mycket är kortsiktiga lösningar. Vi vill ju se en hållbar lösning efter två år, för anställningen övergår ju inte till jobb. Man riskerar att bli ett bemanningsföretag...”*

### **Exemplet Vårgårda**

Vi väljer här att titta lite närmare på Vårgårda kommun. Kommunen är intressant inte bara för de positiva resultaten vad gäller måluppfyllelse utan främst för att arbetet präglas av långsiktighet. De anger själv att flera åtgärder ligger bakom deras lyckade resultat och har aktivt deltagit i POINT och införlivat de metoder som testats framgångsrikt i projektet. Det målskapande steget är viktig ingrediens som grund för att kunna arbeta med deltagarna på längre sikt. Inom det målskapande steget tillämpas ACT i syfte att utveckla deltagarna - till exempel om de lider av stress, dålig självkänsla, oro eller rädsla.

Något som kan tyckas självklart, men kan vara en svår uppgift att genomföra i praktiken, är att möta sina deltagare i den situation där de befinner sig och jobba utifrån olika förutsättningarna med individuella anpassningar. För att klara det sistnämnda bedömer Vårgårda kommun att deras arbetsmarknadssamordnare har haft behov av och fortsatt kan behöva utbildningar i sättet att arbeta. I det ingår bland annat att utveckla sin förmåga att stötta individer, lära sig mer om arbetsmetoderna som ska användas för att uppnå resultat på längre sikt, hur dessa implementeras i arbetet och hur en arbetsmarknadssamordnare kan fungera som en backup och ge stöttning till de arbetsgivare som ska ta emot deltagare.

Vidare anses näringslivet vara en viktig faktor till framgång. Från att tidigare mest har erbjudit praktik och arbetsmarknadsanställningar i kommunal regi har Vårgårda kommun arbetat medvetet med näringslivet som arena. För att lyckas med det krävs i förlängningen att arbetsmarknadssamordnare inte bara stöttar deltagare, utan även arbetsgivare, under hela resan som de har en deltagare hos sig. Att utveckla goda relationer med det privata näringslivet bedöms vara avgörande för att få långsiktiga effekter och för att få ut allt fler personer i jobb med permanenta anställningar som resultat. Att ha goda relationer med näringslivet är inte minst viktigt med tanke på att många långtidsarbetslösa behöver anpassade tjänster. Ett exempel är personer med funktionsnedsättningar, där det då kan vara viktigt att visa arbetsgivare hur arbetsuppgifter kan anpassas utifrån deltagarnas förutsättningar.

Som avgörande för Vårgårdas relativa framgång lyfter ansvariga fram den röda tråd som går från de politiska riktlinjerna, via den värdegrund som antagits till de konkreta insatserna formulerade i en tydlig strategi. Värdegrunden behandlar den kultur och det bemötande som ska råda medan strategin rymmer de principer som beskrivits ovan kring det individuella perspektivet – att alla utifrån sina behov erbjuds coaching och service av kompetent personal - och hur insatserna mot deltagarna ska bedrivas och följas upp.

## 5. Deltagarnas perspektiv

Flera av de deltagare som deltagit i en utvärdering av sina arbetsmarknadsanställningar uppger den långsiktiga stöttningen som en viktig del i deras utveckling. Till exempel uppger en kvinna, som tidigare drabbats av utmattningssyndrom i sitt tidigare arbete som restauranganställd, en lyhördhet hos hennes arbetsmarknadssamordnare som vägledde henne in till ett yrke som passade henne bättre.

*” Ända sedan starten har min jobbcoach varit med mig hela vägen, visat arbetsplatsen, presenterat arbetsuppgifterna och mig. Sedan har vi haft uppföljningsmöten jag, coachen och arbetsledaren. Till en början sågs vi varje månad, och nu när det har gått en tid så träffas vi var tredje månad...”*

Hon tror själv att hon hade blivit utmattad igen om hon blivit placerad hos en annan typ av arbetsgivare.

*”Att jag fick den här anställningen har varit guld värd för mig. Jag tror inte att jag hade varit kapabel att skaffa ett vanligt jobb. Det här är ändå en sådan verksamhet där arbetsledaren är medveten om att alla som kommer in har en form av problematik. Alla är här av olika anledningar. Arbetsledare har nog en större förståelse för om man har en dålig dag än vad en vanlig arbetsgivare har. Hade jag bara kastats in i ett jobb i restaurangbranschen igen hade jag antagligen kraschat. Nu fick jag ta det i mitt tempo och arbeta halvtid så länge jag behövde och sedan gå upp till heltid när jag tyckte att det var okej. Arbetscoachen pratade mycket med arbetsledaren innan jag började om min bakgrund och historia...”*

Likadant bedöms den individuella anpassningen och stöttningen vara vid till exempel ett funktionshinder eller en arbetsskada, som för en man som fick sin arbetsmarknadsanställning vid ett gym:

*”Jag började med 25 procent för att sedan öka till att arbeta fyra timmar per dag, i ett lugnt tempo. Sedan har jag sakta men säkert trappat upp arbetstiden och även hållit i en del pass, som varit utöver de här 50 procenten. Jag får då även chansen att träna själv vilket har gjort att mina ryggbesvär mer eller*

*mindre är borta..."*

Han fortsätter:

*"Tänk om den här möjligheten hade kommit på tal redan när jag blev sjukskriven från första början. Om jag hade fått fullt stöd och kunnat hålla mig aktiv, trots ryggproblemen. Kanske hade det funkat att arbeta 25 procent redan då..."*

I ett annat fall bidrog en stöttande arbetsamordnare till en permanent anställning för en man i Svenljunga/Tranemo.

*"Det har varit några jobbiga perioder där jag känt att jag inte räcker till. Men så har min coach varit väldigt närvarande och stöttande under hela min resa. Hon engagerade sig mycket. Vi har kontakt än i dag. Hon frågar hur det går, hur jag mår och så vidare. Det är speciellt hur man kan få ett sådant band till någon som har hjälpt en..."*

Arbetsmarknadssamordnare styrker detta men vill också förtydliga med realism i vad som kan erbjudas i samband med en arbetsmarknadsanställning. En medarbetare förklarar:

*"Vi försöker anpassa utifrån deltagarens behov så långt det bara går. Samtidigt ska vi vara tydliga om var arbete eller arbetsplats finns för ökad anställningsbarhet..."*

## Analys och reflektioner för fortsatt diskussion

För att delregionen Sjuhärad ska lyckas med målet om lägre arbetslöshet bland dem som står långt från arbetsmarknaden blir det tydligt att samarbetet mellan kommuner och Arbetsförmedling är en central nyckel. Samtidigt finns en potential att fortsätta utveckla samarbetet med till exempel det privata näringslivet och Försäkringskassan. Ytterligare en dimension som blir tydlig är bättre samarbete mellan kommunala förvaltningar och mellan kommunerna för ett bättre resursutnyttjande och en fungerande delregional strategisk plattform för en förstärkt arbetsmarknad.

Arbetsmarknadsanställningar uppfattas av de deltagare som intervjuats, på rekommendation av ansvariga i kommunerna, som mycket positivt. Intervjuerna visar på att själva anställningen generellt har tagits emot mycket positivt, arbetsplatserna har fungerat och insatsen har även fungerat som en tydlig inspiration till framtida anställning.

Den närstudie som gjorts med verksamhetsansvariga i respektive kommun visar att det finns utmaningar. De ekonomiska incitamenten är starka för såväl kommun som individ och det finns en risk att insatsen blir kortsiktig och att deltagare efter avslutad anställning inte bara inte kommer vidare utan även upplever ett bakslag och att det blir svårt att ta upp tråden på nytt i att finna en väg mot arbete om den dörr som anats i form av ett "riktigt jobb" i kommunala verksamhet visar sig vara stängd.

Det är på en praktisk nivå nödvändigt att titta på hur de erfarenheter som vunnits inom ramen för bl. a projekt POINT kan tas tillvara. Några konkreta frågeställningar är:

- Kan de stödinsatser som görs inom det målskapande steget vara en naturlig del i introduktionen och föregå själva anställningen
- Kan ACT användas som en integrerad del, antingen som en sammanhållen insats innan arbetsmarknadsanställningen, och/eller som en löpande stödinsats?
- Hur kan Supported education införlivas som en del i anställningsformen, för att på så sätt förbereda deltagaren för de möjliga utbildningsinsatserna som gäller för exempelvis anställning inom vården
- Hur kan rent allmänt det nödvändiga individuella stödet kombineras med anställningsformerna? Det gäller val av arbetsplats, introduktion, löpande stöd, förberedelse för utslussning som coaching till vidare arbete någon annanstans eller erbjuda stöd till arbetsgivare för att finna anställningsformer. Med mera.

Här erbjuder kommunerna många exempel på goda lösningar. Borås lyckas med omfattande verksamhet ändå behålla ett individuellt stöd i processen. Vårgårda har en uttalad strategi för arbetet. Andra, exempelvis Herrljunga, lyckas med framgång samarbeta med det privata näringslivet. Härigenom

kan arbetstillfällena öppna sig efter stödinsatser, då privata arbetsgivare inte alltid kräver utbildning för att anställa.

I dessa avseenden är lärandeperspektivet viktigt. Kan ett samarbete mellan kommunerna bidra till snabbare och bättre utveckling och kan resurser nyttjas på ett än mer effektivt sätt? En av de intervjuade cheferna beskriver förhoppningen:

*”Det är värdefullt att få möjlighet att testa ytterligare varianter på sådant vi redan gör. Att kunna jobba mer över gränserna, så vi kan nyttja varandras resurser. Verksamheter som finns i en annan kommun kan nyttjas av vår kommun och vice versa”.*

Av de utvärderingsinsatser som har gjorts hittills inom POINT framkommer också vikten av att kunna ta tillvara på de erfarenheter och kunskaper som lyfts fram så här långt och sedan arbeta vidare med kunskapen i det fortsatta strategiarbetet. Till exempel nämner en medarbetare i POINT vikten av att ha strategiska krav:

*”Vi kopplar ihop POINT med arbetsmarknadsanställningar och målskapande. Vi borde bara baka ihop det, så att det finns en rak linje och att vi ställer krav”.*

*”Alltså utveckla strategi och metod så att målbilden är tydlig för såväl medarbetare som deltagare.”*

Citatet ovan sammanfattar väl behovet av fortsatt utveckling av samverkan för att utveckla en strategisk delregional plattform. Extratjänster är den arbetsmarknadsanställning som haft störst fokus under hösten 2017 och vårvintern 2018. För att inte extratjänsterna ska bli ett tomtebluss som trasslar till mer än vad de ger långsiktig positiv verkan vill utvärderaren i det följande lyfta några reflekterande frågor kopplat till arbetsmarknadsanställningarna. Hur kan delregionen Sjuhärad agera som en helhet inom regionen så att kommunerna tillsammans med samverkanspartners agerar för att skapa långsiktighet och hållbarhet utifrån arbetsmarknadsanställningar och i synnerhet extratjänsterna? Det lokala näringslivet är en viktig del för att skapa arbetstillfällen och tillväxt. Hur ser kopplingen ut till det privata näringslivet, och hur kopplas arbetet med arbetsmarknadsanställningar till arbetsmarknadsprognosen och företagets efterfrågan? Vad behövs för att kunskap och praktisk erfarenhet som de enskilda deltagarna förvärvat genom att arbeta inom ramen för arbetsmarknadsanställningar ska kunna tas tillvara inom det lokala näringslivet? Hur kan man hitta mjuka övergångar till anställningar inom andra sektorer?

Det finns viktiga och etablerade samverkansplattformar utanför samordningsförbund och ESF-projekt bland annat mellan Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. Hur kopplas Arbetsförmedlingens och Försäkringskassans förstärkta samarbete till arbetet med



arbetsmarknadsanställningar? Ytterligare en reflektion är hur delregionen Sjuhärad tänker kring samordningsförbundets roll för att skapa hållbara lösningar för målgruppen? Kan finansiell samordning skapa bättre förutsättningar för att stödja personer in i långsiktig etablering på arbetsmarknaden? Kan samordningsförbundet stimulera och bidra till skapandet av en strategisk plattform för innovativa och hållbara arbetsmarknadslösningar?

En annan väsentlig fråga, kopplat till arbetsmarknadsanställningar och extratjänster, som utvärderaren vill lyfta är hur kommunerna som arbetsgivare stödjer och rustar första linjens chefer för att bygga hållbar och god arbetsmiljö när man tar emot deltagare? På sikt är detta en viktig fråga för att skapa hållbara lösningar och friska och attraktiva arbetsplatser. Som utvärderare ser vi två sidor av arbetsmarknadsanställningarna där det kan finnas ett värde för arbetsgivaren att reflektera. Det ena är hur kommunerna planerar inför avslut av personer anställda i åtgärden när organisationen vant sig med denna extra resurs? Finns det risker som behöver adresseras? Det andra är hur kommunerna planerar för att ge förutsättningar för första linjens chefer att tillhandahålla goda förutsättningar och bra arbetsmiljö när personer med särskilda behov visstidsanställs på arbetsmarknadsanställningar? Hur ser påverkan ut på arbetsgrupper och hur kan man arbeta förebyggande?

Med detta sagt konstaterar utvärderaren ödmjukt att området arbetsmarknadsanställningar är ett komplext och oerhört angeläget område där POINT kan berika med ytterligare kunskap, erfarenhet samt viktiga diskussionsunderlag kopplat till beslutsfattare på alla nivåer. Det är viktigt att väcka viktiga samhällsfrågor och inte ducka för det komplexa för att utveckla ny kunskap och stimulera till nya strategiska satsningar för att fler ska vara delaktiga och bidra till utvecklingen inom delregion Sjuhärad.

## Bilaga

### Projekt POINT – en kort beskrivning

POINT står för Påverkan, Offentligt, Ideellt och Näringsliv Tillsammans. Projektet drivs av Sjuhärads samordningförbund tillsammans med IF Elfsborg och medfinansieras av Europeiska Socialfonden (ESF). Målgruppen är kvinnor och män i Sjuhärad mellan 15 och 64 år som har nedsatt arbetsförmåga.

POINT vägleder personer i behov av extra stöd för att hitta sin plats på arbetsmarknaden genom nya vägar mot arbete eller studier. Deltagande män och kvinnor i POINT stärks genom metoder som ACT och Supported Education/ Employment och gör att studier eller arbete lättare kan påbörjas och fullföljas. Samarbeten med föreningar skapar gynnsamma kopplingar mellan föreningsliv, deltagare och arbetsgivare. Den inkluderande attityd som föreningar människor kring fotboll och föreningsliv ska leda till en positiv attitydpåverkan bland arbetsgivare och medarbetare i såväl offentlig sektor som i övrigt näringsliv.

Genom ett antal valbara delar kommer deltagaren närmare en egen försörjning. Upplägget är individuellt utifrån varje persons egna förutsättningar. **Målskapande steget** är grunden i projektet. Studie- och yrkesvägledning ingår i detta steg samt friskvårdande aktiviteter. Även en ACT-kurs ingår för samtliga deltagare. **Värdegrundssteget** är ett frivilligt andra steg i samarbete med föreningslivet. Deltagarna får chansen att vara på en arbetsplats som representant för en förening i upp till tre månader.

**Bildningssteget** är en tredje väg för deltagaren och här väljer deltagarna själva om de vill delta i studielinjen eller arbetslinjen. Deltagarna får stöd utformat utifrån Supported Education eller Supported Employment samt möjlighet att söka önskad utbildning eller önskat arbete.

**Färdighetssteget** är ett steg för deltagande kvinnor och män som behöver fortsatt stöd då de påbörjat studier alternativt fått en anställning med eller utan lönesubvention. Detta stöd fasas ut successivt.

Projektet pågår från februari 2016 till och med januari 2019 och 900 deltagare ur målgruppen beräknas ta del av projektets metoder och aktiviteter