

Dokumenttyp
Slutrapport

Datum
2022-02-28

Utvärdering av projektet

PULS



LEVERANTÖR

VETA Advisor AB (VETA)

Leverantörs postadress

Svartviksslingan 14
167 39, Bromma

Leverantörs besöksadress

LivingRoom Office
Bondegatan 30
116 33, Stockholm

Webbsida

www.vetaadvisor.se

Organisationsnummer

556988–8596

Kontaktperson hos leverantör

Christina Ehneström
Partner
Telefon: 076 050 81 20
E-post: christina@vetaadvisor.se

SAMMANFATTNING

PULS bedrivs av Samordningsförbundet i Sjuhärad. Projektet erbjuder ett individuellt anpassat stöd för personer med funktionshinder som bedöms ha framtida arbetsförmåga. Det övergripande syftet är att deltagande kvinnor och män ska närma sig arbetsmarknaden och kunna gå ut i studier eller arbete. Projektet ska också pröva nya arbetssätt - progressionskort baserade på den danska BIP-forskningen och JobMatch Talent samt erbjuda en kostnadsfri utbildning för arbetsgivare och medarbetare som vill lära sig mer om hur man tar emot människor som tidigare varit långt ifrån ett arbete.

Syftet med utvärderingen är att (1) identifiera framgångsfaktorer samt vilka resultat PULS når, (2) stötta projekt i genomförandet under projektets gång och därigenom skapa lärande och (3) ge kunskap som underlättar en implementering. Datainsamlingen har varit både kvantitativ och kvalitativ.

Utvärderingen visar att projektet till stora delar uppnått sina delmål. Den höga nyttan som deltagarna upplever sig ha haft av projektet visar att PULS är både relevant och väl genomfört ur ett deltagarperspektiv. Resultaten från projektet har också implementerats i ordinarie verksamhet. Detta är en effekt som en utvärderare allt för sällan får förmånen att berätta om i en utvärderingsrapport.

Det finns några orosmoln som handlar om att ägarskapet i några kommuner har varit svagt. All projekttid har lagts på individnivå vilket inneburit att det har saknats ett strategiskt arbete på operativ nivå, vilket i förlängningen kan leda till en sämre förankring på kommunnivå och en sämre beredskap på hur verksamheten ska bli mindre personberoende. I andra kommuner har det funnits ett starkt ägarskap och intresse för projektet vilket bland annat visat sig genom att arbetssätt implementerats långt innan projektet avslutats.

Ett annat exempel på ett svagt ägarskap är att den potential som progressionskortet innebär inte har utnyttjats. Här menar utvärderarna att kommunerna hade kunnat utnyttja kunskapspotentialen från progressionskortet på strategisk nivå på flera olika sätt.

För att utveckla PULS-modellen ytterligare rekommenderar utvärderarna samordningsförbundet att se över möjligheten att digitalisera progressionsmätningen så att resultaten enklare kan användas både på individnivå och på kommunal- och förbunds nivå.

INNEHÅLL

SAMMANFATTNING	III
BAKGRUND	1
<i>PULS: Syfte och innehåll</i>	1
<i>Mål med projektet</i>	2
UTVÄRDERINGEN	3
<i>Syfte</i>	3
<i>Metod</i>	4
<i>Genomförande</i>	8
<i>Analysramar</i>	8
Förändringsteori	9
Utvärderingskriterier	9
Horisontella principer	11
RESULTAT	13
<i>Målgruppen</i>	13
<i>Delmål 1</i>	15
<i>Delmål 2.</i>	18
Utvecklad PULS-metod	18
Progressionskorten	19
Transnationellt arbete	23
<i>Delmål 3.</i>	24
<i>Delmål 4.</i>	26
SLUTSATSER OCH REKOMMENDATIONER	28
REFERENSLISTA	32
Bilaga 1	33

BAKGRUND

I denna inledande del sammanfattar vi bakgrunden till projektet PULS, dess målsättningar och omfattning. Vi beskriver vårt uppdrag och den metod vi har använt oss av.

PULS: Syfte och innehåll

PULS bedrivs av Samordningsförbundet i Sjuhärad och genomförs i kommunerna Bollebygd, Borås, Herrljunga, Mark, Svenljunga, Tranemo, Ulricehamn och Vårgårda. Projektet ger ett individuellt anpassat stöd för personer med funktionshinder som bedöms ha framtida arbetsförmåga. Genom PULS får deltagaren stöd genom kartläggning, aktiviteter och eventuell arbetsträning eller praktik. Under de maximalt 12 månader som personen är inskriven i PULS sker kontinuerliga uppföljningar med de myndighetskontakter som deltagaren har för att samtala om utvecklingen och planeringen framåt. Syftet är att deltagande kvinnor och män ska närma sig arbetsmarknaden och kunna gå ut i studier eller arbete.¹

Metoder som ACT mot psykisk ohälsa, Supported Employment, Supported Education och IPS har tidigare implementerats i Sjuhärad och ska få ytterligare spridning genom projektet. Vidare ska två nya metoder införas: progressionskort baserade på den danska BIP-forskningen² och JobMatch Talent³. Med progressionskorterna får deltagarna skatta sin egen förmåga på ett flertal punkter med några månaders mellanrum. Syftet är att synliggöra deltagarens progression genom aktiviteterna i projektet. I JobMatch Talent får deltagaren besvara 200 frågor kopplat till beteenden på en arbetsplats och matchas utifrån det till olika jobbprofiler.

Projektet ska också få arbetsgivare att öppna upp sina arbetsplatser bland annat genom att projektet erbjuder en kostnadsfri utbildning för arbetsgivare och medarbetare som vill lära sig mer om hur man tar emot människor som tidigare varit långt ifrån ett

¹ Svenska ESF-rådet. 2019. Avropsförfrågan för PULS, dnr 2019/00262.

² BIP indikatorer och jobbsannolikhet. Væksthusets Forskningscenter, Första utgåvan, första upplagan 2020.

³ <https://www.jobmatchtalent.com/sv/>

arbete.⁴ Syftet är att personer ur målgruppen, oavsett kön, funktionsnedsättning eller bakgrund, ska kunna ses som en reell kompetens och en potentiell framtida anställd.

Mål med projektet

Det övergripande målet med PULS är att kvinnor och män som står långt ifrån arbetsmarknaden ska komma i arbete eller studier. Denna effekt ska uppnås genom fyra separata delmål.⁵

1. Stärka kvinnor och män vilka upplever nytta av deltagande i projektet.
2. Utveckla en metod för stegförflyttning som är prövad, spridd och implementerad.
3. Skapa en attitydförändring inom offentligt och privat arbetsliv när det gäller att anställa personer med funktionsnedsättning.
4. Stärka samverkan, där offentligt och näringsliv arbetar tillsammans för och med personer med funktionsnedsättning.

⁴ Svenska ESF-rådet. 2019. Avropsförfrågan för PULS, dnr 2019/00262.

⁵ PULS Projektlogik.

UTVÄRDERINGEN

I detta avsnitt beskrivs de initiala utgångspunkterna för vår utvärdering, det vill säga syftet med utvärderingen. Vi beskriver vilka insatser vi har gjort för att kunna besvara utvärderingsfrågorna samt övriga detaljer i genomförandet av utvärderingen.

Syfte

Syftet med utvärderingen är att (1) identifiera framgångsfaktorer samt vilka resultat PULS når, (2) stötta projekt i genomförandet under projektets gång och därigenom skapa lärande och (3) ge kunskap som underlättar en implementering. För att skatta kausala effekter och bedöma projektets resultat och hur de har uppnåtts använder vi oss av bidragsanalys (eng. contribution analysis)⁶⁷. Bidragsanalysen sker inom ramen för den övergripande typen av utvärdering vi har genomfört, en teoribaserad⁸ lärande utvärdering⁹. Se mer under metod.

Exempel på frågor som utvärderingen ska besvara är¹⁰:

- Har projektet gjort vad det skulle?
- Har projektmålen uppnåtts?
- Ligger projektmålen i linje med övergripande styrdokument, socialfondens syfte och ambitioner, utlysningsspecifika mål och projektägarens behov?
- Vad har fungerat:
 - särskilt bra i projektet?
 - mindre bra i projektet?
- Erbjuder projektet ett mervärde i förhållande till ordinarie verksamhet och politik?
- Möter projektet målgruppens utmaningar?
- Har projektet nått mål för såväl deltagarna samt hos arbetsgivare och andra intressenter?

⁶ Mayne, J. 2001. *Addressing Attribution through Contribution Analysis: Using Performance Measures Sensibly*, Canadian Journal of Program Evaluation 16.1: 1–24.

⁷ Mayne, J. 2012. *Special Issue: Contribution Analysis*, Evaluation 18.3.

⁸ Weiss, C.H. 1997. *Theory-based evaluation: past, present and future*, New directions for evaluation.

⁹ Svensson, L., Brulin, G., Jansson, S., Sjöberg, K. 2009. *Lärande utvärdering: genom följeforskning*, Studentlitteratur: Lund.

¹⁰ Svenska ESF-rådet. 2019. *Avropsförfrågan för PULS*, dnr 2019/00262.

- Skapas synergieffekter genom projektet?
- Är det sannolikt att projektet kommer leda till bestående avtryck på individnivå, organisationsnivå och strukturnivå?
- Blev effekten som önskat så att långsiktig effekt kan förutspås?
- Bidrar projektet till utlysningens förväntade resultat?

Vidare ska utvärderingen bidra med underbyggd kunskap till projektägare för framtida spridning i regionen samt återföring och användbarhet av projektets resultat i ordinarie verksamhet.¹¹

I enlighet med Socialfondens och projektets ambitioner är jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering viktiga perspektiv i projektarbetet. Vi ser arbetet med de horisontella principerna som en utvecklingsprocess där lärande är en viktig del av strategin. Det innebär att ifrågasätta etablerade arbetssätt och normer.

Metod

En teoribaserad ansats bygger på forskning, tydliga analysmodeller och explicit formulerade begrepp. En sådan ansats gör att samband och sammanhang i ett utvecklingsarbete klargörs, vilket gör det möjligt att förklara varför insatser leder till olika resultat och effekter i skilda kontexter.

Vidare möjliggör denna ansats att den samlade analysen kan baseras på triangulering av flera olika datainsamlingsmetoder, både kvalitativa och kvantitativa. Det innebär att vi använt en variation av metoder som krävs för att fånga effekter och orsakssamband, bland annat kvantitativa analyser av statistik från SUS och från progressionskort samt kvalitativa analyser genom intervjuer med insatta personer, och frekvent dialog med projektledare och styrgrupp.

Utvärderingsansatsen har också ett lärande inslag. Detta är lika mycket en metod som ett förhållningssätt. Det innebär ett samspel mellan utvärderare och olika intressenter i projektet (projektägare, projektledare, representanter för personalen etcetera) i planering, genomförande och spridning av utvärderingsresultat. I detta ligger ett fokus på gemensam kunskapsbildning och lärande mellan utvärderare och projektets

¹¹ Svenska ESF-rådet. 2019. *Avropsförfrågan för PULS*, dnr 2019/00262.

intressenter kring uppnådda resultat och effekter samt om genomförande och arbetssätt.¹²

Tabell 1. Metodredovisning

AKTIVITET	SYFTE	OMFATTNING, KÄLLA
Löpande dialog med projektledare	Skapa lärande och underlätta utvärdering	Löpande digitalt
Genomgång av dokumentation	Se syften, planer, utveckling, resultat etc.	Anteckningar, protokoll, ansökningar etc.
Stöd vid operationalisering av mål, indikatorer	Tydliggöra projektets logik, utgör grund för fortsatt utvärdering.	Dokumentstudier, rekonstruera logik, avstämmningar
Intervjuer med medarbetare, arbetsgivare och medarbetare	Kunskap om förutsättningar för en förbättrad samverkan, där offentligt och näringsliv arbetar tillsammans för och med personer med funktionsnedsättning.	Enskilda intervjuer med arbetsgivare/medarbetare som deltagit i handledarutbildning och/eller nätverk.
Fallstudier i samtliga deltagande kommuner. Intervjuer med hela kedjan, deltagare, medarbetare, kollegor, remitterter och chefer på olika nivåer.	Kunskap om nyttan av att delta i projektet och hur projektet fungerar – hinder och möjligheter: arbetssättet, resultatuppfyllelse och förutsättningar för hållbarhet för modellen och för samverkan.	Gruppintervjuer med medarbetare Gruppintervjuer med deltagare Enskilda intervjuer med chefer och remitterter. Samtliga kommuner uppdelat på 2 tillfällen.
Analysmöten	Gemensam tolkning och analys för att skapa lärande	Inför lärseminarierna.
Lärseminarium	Bidrar till strategisk inriktning för fortsättningen av projektet. Skapar gemensamt lärande och erfarenhetsutbyte.	2 tillfällen
Återkoppling till projektmedarbetare	Validering av resultat	Löpande och vid analysmöten
Analys av statistik från SUS	Identifiera målgruppen	December 2020
Analys av BIP-skattningen	Triangulering av kvantitativ datainsamling	BIP-statistiken, inför varje lärseminarium.
Spridningskonferens	Sprida lärdomar och framgångsfaktorer	1 tillfälle

I tabell 1 ovan redovisas de utvärderingsaktiviteter som VETA genomfört. I tabellen redovisas också syftet med dessa aktiviteter samt omfattning eller källa.

Intervjuerna är semi-strukturerade. Det innebär att vi ställer relativt öppna frågor där respondenten får utrymme att utveckla sina egna svar utan påverkan från oss. I varje kommun har utvärderingen innefattat intervjuer med olika respondentkategorier - deltagare i projektet, projektpersonal, kollegor som kommer i kontakt med projektet,

¹² Svensson, L., Brulin, G., Jansson, S., Sjöberg, K. 2009. *Lärande utvärdering: genom följeforskning*, Studentlitteratur: Lund.

remittenter från myndigheter samt med chefer från varje kommun. Fallstudierna hjälper oss att besvara frågor om hur projektet genomförs, hur modellen och metoderna fungerar i praktiken, hur olika parter upplever nyttan av projektet och hur det är att delta i projektet.

Fallstudierna hos kommunerna har genomförts vid två tillfällen, första omgången under hösten 2020 och den andra omgången i hösten 2021. På grund av Covid-19 pandemin genomfördes fallstudierna digitalt för att hindra smittspridning.

Tabell 2. Antal intervjuer per respondentgrupp för fallstudier i kommunerna hösten 2020 och våren 2021.

Respondentgrupp	Hösten 2020	Våren 2021
Projektpersonal	14	4
Kolleger	4	4
Chefer	6	4
Deltagare	20	13
Remittenter	10	1
Handledare	1	-

Inom ramen för utvärderingen har kompletterande intervjuer genomförts kopplat till arbetsgivarperspektivet. Det har handlat om att ta reda på hur arbetsgivare har uppfattat handledarutbildningen, deltagande i ett nätverk för arbetsgivare, hur de ser på att ta emot personer ur målgruppen på praktik samt hur de ställer sig till anställning.

Tabell 3. Antal intervjuer per respondentgrupp för uppföljning av arbetsgivarperspektivet våren 2021.

Respondentkategori	Antal kontaktade	Antal svarande
Handledarutbildning	9	3
Dialoggrupp	8	5
Kommuner	4	4

Under hösten 2021 intervjuades projektpersonal och chefer från samtliga deltagande kommuner om de metoder som har använts i PULS-modellen.

Tabell 4. Antal intervjuer för uppföljning av metoder i PULS-modellen hösten 2021.

Respondentkategori	Antal svarande
Projektpersonal	10

Chefer	7
--------	---

Utöver intervjuer och dokumentstudier har VETA fått ta del av statistik från SUS samt resultatet från de BIP-skattningar alla deltagare har fått göra. Statistiken från SUS syftade till att studera om projektet har den målgrupp som det var tänkt. BIP-skattningen byggde på att varje deltagare vid tre tillfällen med några månaders mellanrum skulle skatta sin egen förmåga på en rad olika egenskaper. Syftet var att mäta progressionen mot arbete och studier. Statistiken från skattningen gav ett kvantitativt resultat som har triangulerats med den kvalitativa datainsamlingen.

I detta sammanhang vill vi uppmärksamma läsaren på att det funnits utmaningar vad gäller hur många gånger som progressionskortet har besvarats. Det finns till exempel betydligt fler svar i omgång 1 än i omgång 2 och 3. Detta påverkar resultatet och vilka slutsatser vi kan dra av resultaten från progressionskortet. VETA har valt att enbart ha med de deltagare som minst gjort första skattningen och sista skattningen. På det sättet får vi en korrekt bild av progressionen.

I nedanstående tabell ser vi att projektet haft 254 deltagare varav 149 kvinnor och 105 män. Av dessa har enbart 40 kvinnor (ca 27 procent) och 42 män (40 procent) gjort skattningen vid första och sista tillfället.

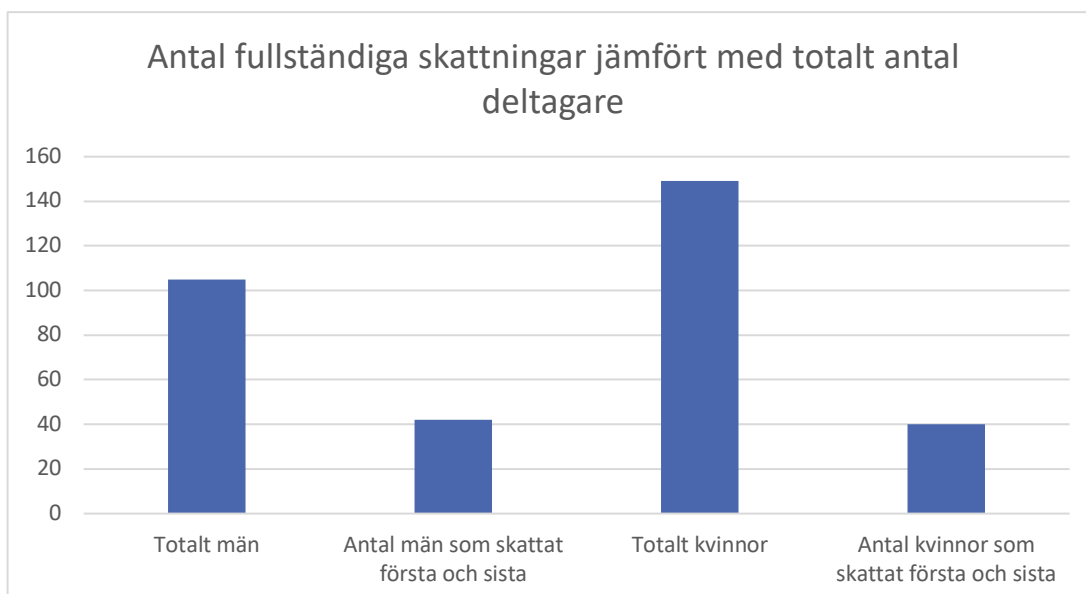


Diagram 1. Antal fullständiga skattningar jämfört med totalt antal deltagare.

I bilaga 1 återfinns en sammanställning av analysen av progressionskorten. Där finns betydligt fler diagram som illustrerar deltagarnas upplevelse av de sju första frågorna i progressionskoret men också deltagarnas jobbsökningsbeteende.

Genomförande

Under projektets gång koncentrerades utvärderingsinsatserna till tre faser som följde projektets faser: Ex-ante fas, formativ fas och summativ fas.

I den första fasen var vår roll att se över projektets förändringsteori samt de tillhörande indikatorerna. Under denna fas etablerades också en utvärderingsplan. Denna typ av utvärdering brukar kallas ex-ante utvärdering.¹³

I den andra fasen genomförde VETA datainsamling, analyserade denna och återkopplade till projektledning, styrgrupp och andra intressenter. Att främja och positivt understödja denna process genom kontinuerlig resultatuppföljning och lärande var ett huvudsakligt fokus under denna fas. Denna typ av processnära utvärdering brukar kallas formativ utvärdering.¹⁴

Den tredje och sista fasen handlade om att summera resultat och ge en bild av projektets effekter. Detta brukar beskrivas som en summativ utvärdering. Den tar fasta på projektets resultat och kopplar dem till utlysningens och programmets förväntade effekter.¹⁵ Denna rapport är en del av den summativa fasen.

Analysramar

I avsnittet nedan presenteras de analysramar som vi har utgått från i analysen av de resultat som framkommit genom datainsamlingen.

¹³ Vedung, E. 2012. *Utvärdering i politik och förvaltning*, Studentlitteratur: Lund.

¹⁴ Vedung, E. 2012. *Utvärdering i politik och förvaltning*, Studentlitteratur: Lund.

¹⁵ Ibid.

Förändringsteori

En förändringsteori¹⁶ beskriver vilken typ av resultat och effekter som förväntas uppkomma av en given insats. Förändringsteorin är ett mycket viktigt verktyg för utvärderingen och ligger till grund för vilka resultat och effekter som ska utvärderas och hur dessa kan mätas genom olika indikatorer. Den underlättar också för projektets egen uppföljning.

Med projektets förändringsteori som grund kan vi bedöma om, hur och varför projektet uppnått målen eller inte.

Utvärderingskriterier

De kriterier som används i utvärderingen av PULS är en adaption av OECD:s utvärderingskriterier (eng. evaluation criteria)¹⁷. Kriterierna utgår från fyra olika teman: *relevans, genomförande, måluppfyllelse och hållbarhet*.

Nedan beskrivs dessa kriterier. VETA har anpassat modellen genom att lägga ett raster med de horisontella principerna när vi genomför analys inom varje kategori. En visualisering av detta finns i figur 1. Se mer under horisontella principer.

När projektets relevans ska bedömas kan man undersöka hur projektet och dess aktiviteter förhåller sig till identifierade behov på olika nivåer och för olika målgrupper, och om relevansen bibehålls om förutsättningar ändras. Den kanske viktigaste aspekten av ett projekts relevans är just om insatserna möter de problem och behov som identifierats i analysfasen. Ett projekt kan många gånger rikta insatserna mot flera behov ur olika målgruppers perspektiv (individer, organisationer, samhälle) och på flera olika nivåer (projektdeltagare, handläggare, chef, politik).¹⁸

När relevansen utvärderas utreds även projektets prioritering hos den ägande aktören, men även hos eventuella samverkansparter som är involverade i utvecklingsarbetet. Det handlar dels om hur prioriterat utvecklingsarbetet är i sig själv, dels om hur prioriteringar ser ut inom utvecklingsarbetet. Inte sällan läggs mycket kraft och resurser på individnivå, när det största behovet ligger högre upp i styrkedjan för att få till strategiska förändringar som möjliggör bättre förutsättningar på individnivå.¹⁹

¹⁶ Ibid, s. 46–47, 51–60.

¹⁷ OECD. 2021. *Applying Evaluation Criteria Thoughtfully*, OECD Publishing: Paris.

¹⁸ OECD. 2021. *Applying Evaluation Criteria Thoughtfully*, OECD Publishing: Paris.

¹⁹ Ibid.

Hur ett projekt genomförs och organiseras får konsekvenser för projektets resultat och måluppfyllelse. Därför är det viktigt att studera om projektet fungerar ändamålsenligt och om resursanvändningen står i paritet med måluppfyllelsen. När genomförandet utvärderas utreds det om projektets syfte är tydlig för de olika parter som kommer i kontakt med utvecklingsarbetet, samt om de olika rollerna är tydliga och förväntningarna på dessa. Vidare undersöks om aktiviteterna genomförs på ett önskvärt sätt och om projektets drivs och organiseras på ett sätt som påverkar de mål man vill uppnå.²⁰

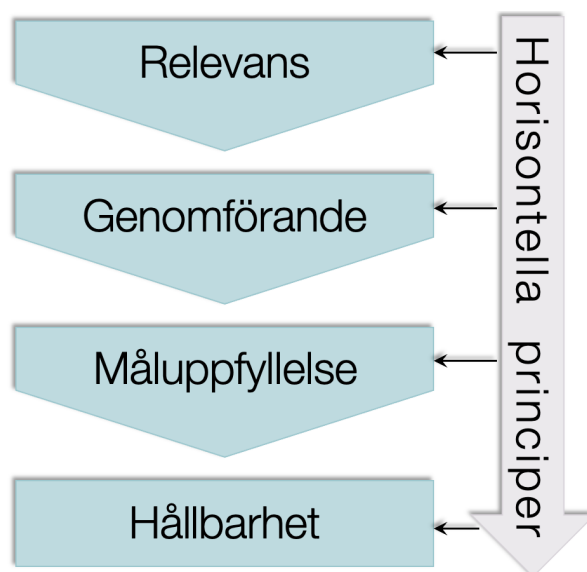
Måluppfyllelsen handlar om projektet har uppnått de delmål och mål som finns i den fördjupade målanalysen, hur projektet har bidragit till uppnådda resultat, vad man uppnår och genom vilka insatser. Genom att undersöka måluppfyllelsen och vad som bidragit till den kan utvärderaren även upptäcka oavsiktliga effekter av utvecklingsarbetet. Att undersöka oavsiktliga effekter är viktigt både för att identifiera negativa resultat och för att upptäcka positiva resultat som inte förutsetts.

Måluppfyllelseskriteriet syftar även till att utvärdera om samtliga i målgruppen påverkas likvärdigt av måluppfyllelsen, så att även de mer missgynnade och utsatta får ta del av de framgångsrika insatserna.²¹

Tidigare forskning visar att det behöver finnas insatser på flera nivåer för att uppnå hållbar strukturförändring. För att resultat från ett utvecklingsprojekt ska kunna implementeras och förändra ordinarie verksamhet efter projektets slut krävs ett strategiskt arbete redan från projektstart.

²⁰ Ibid.

²¹ OECD. 2021. *Applying Evaluation Criteria Thoughtfully*, OECD Publishing: Paris.



Figur 1. OECD:s utvärderingskriterier med horisontella principer.

Varje enskilt utvärderingskriterium fyller också en viktig roll i relation till de andra. Om ett projekt är relevant ur samtliga målgruppers perspektiv och genomförs på ett riktigt och adekvat sätt på samtliga genomförandenivåer är förutsättningarna goda för en god måluppfyllelse. Vidare ökar också förutsättningarna för en långsiktig hållbarhet även när projektet är slut om de tre första kriterierna uppfylls med goda resultat.²²

Horisontella principer

Alla socialfondsprojekt ska i sin verksamhet integrera de horisontella principerna. Dels ska de bidra till en breddad syn på exempelvis kompetens hos arbetsgivare och samverkanspartners, dels ska de säkerställa att vissa grupper inte exkluderas i projekten. Övergripande syfte är att bidra till ett hållbart och inkluderande arbetsliv, en väl fungerande arbetsmarknad och varaktig ökad sysselsättning på sikt.

Tidigare forskning visar att arbete med att motverka diskriminering, främja mångfald och jämställdhet sällan är prioriterat i organisationer. Ledningens aktiva stöd saknas ofta, det är brist på resurser och arbetet drivs ofta av eldsjälars. Frågorna rör dessutom många gånger omedvetna värderingar och underliggande samhälleliga normer. Det räcker inte att enbart ha mål som är kopplade till de horisontella principerna, utan också att kontinuerligt integrera dessa perspektiv i allt arbete som görs inom ramen för projektet. Det är därför av största vikt att i hela utvärderingsprocessen uppmärksammar de horisontella principerna och utvärdera hur de kommer till uttryck i projektet till

²² Ibid.

exempel genom att belysa hur projektet arbetar med att säkerställa att de horisontella principerna är en integrerad del i arbetsprocesserna och vad det innebär för projektets resultat.

RESULTAT

I detta avsnitt presenteras utvärderingens resultat. Resultaten redovisas utifrån delmål 1–4. Redovisningen under varje delmål inleds med formuleringen av delmålet följt av en tabell över indikatorer och huruvida dessa kan anses vara uppfyllda.

Vi ska dock inleda detta avsnitt med att föra ett kort resonemang om deltagarna.

Målgruppen

Vi startar alltså med att beskriva deltagande kvinnor och män utifrån den bakgrundsinformation vi fått genom den uppföljning som genomfördes våren 2021. Vi kan börja med att påminna oss om projektets tänkta målgrupp. Det var kvinnor och män som var arbetslösa eller som stod långt ifrån arbetsmarknaden.

I synnerhet de som

- hade en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga
- var unga som erhöll aktivitetsersättning (18-29 år)
- var långtidsarbetslösa (mer än 12 månader)
- bedömdes ha potential till flera års aktivt arbetsliv.

Andelen kvinnor skulle vara lika stor som andelen män.

Andelen kvinnor i projektet var våren 2021 57 procent. Den största andelen deltagare (65 procent) var under 30 år. 45 procent av deltagande män och 43 procent av deltagande kvinnor hade högst en grundskoleutbildning. 44 procent av deltagande kvinnor hade haft offentlig försörjning i tre år eller mer och ytterligare 15 procent i upp till två år. Motsvarande för deltagande män var 48 procent respektive 9 procent.

Ovanstående tyder på att projektet har rekryterat deltagare från den målgrupp som det var tänkt.

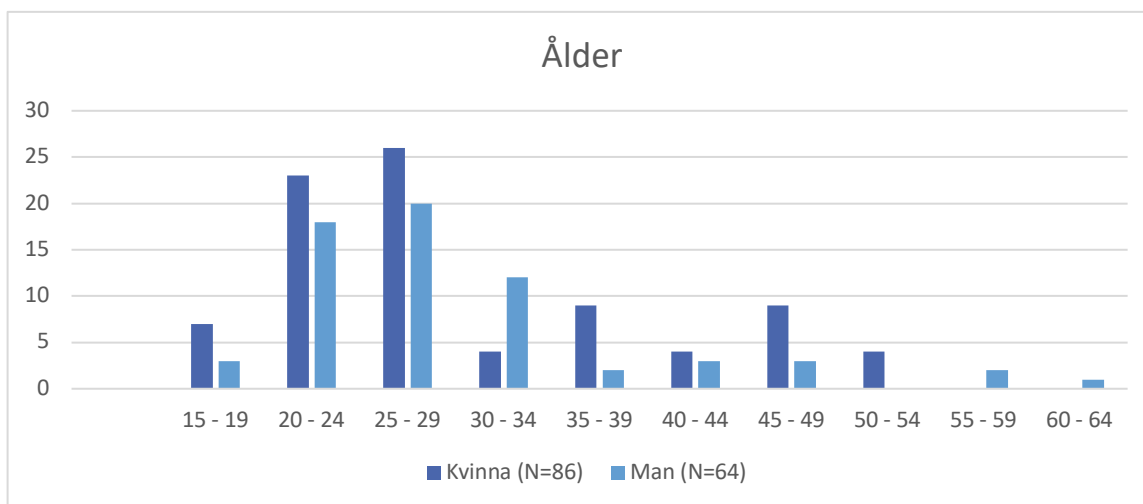


Diagram 2. Deltagarnas ålder.

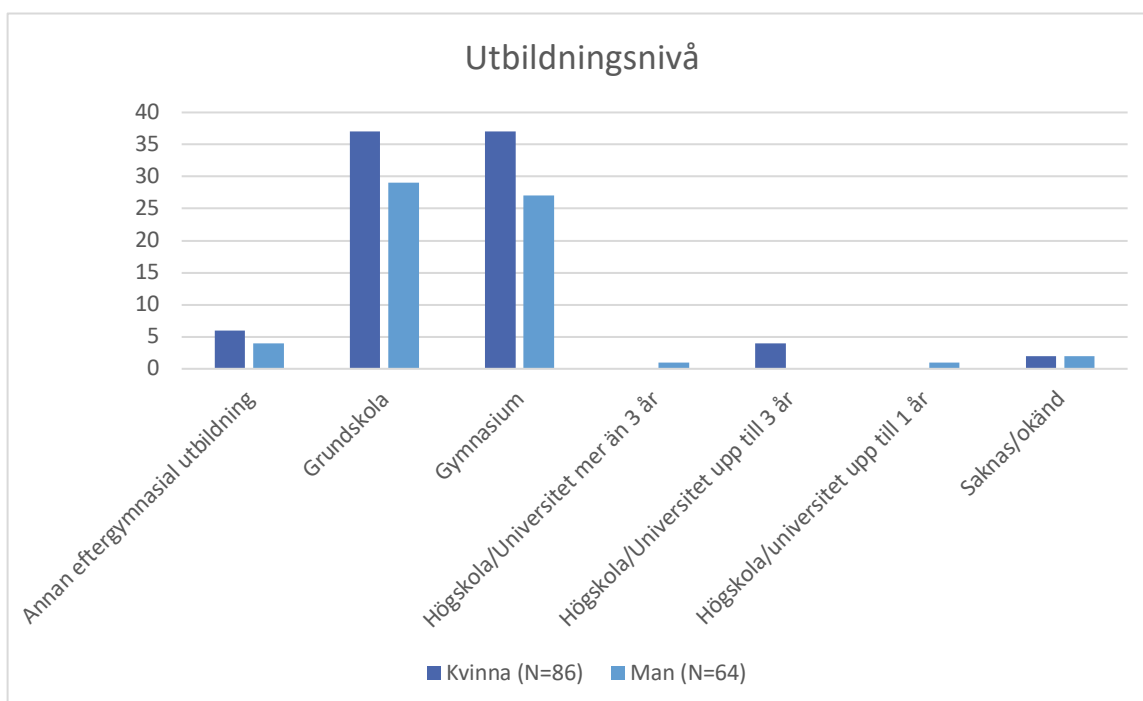


Diagram 3. Deltagarnas utbildningsnivå.

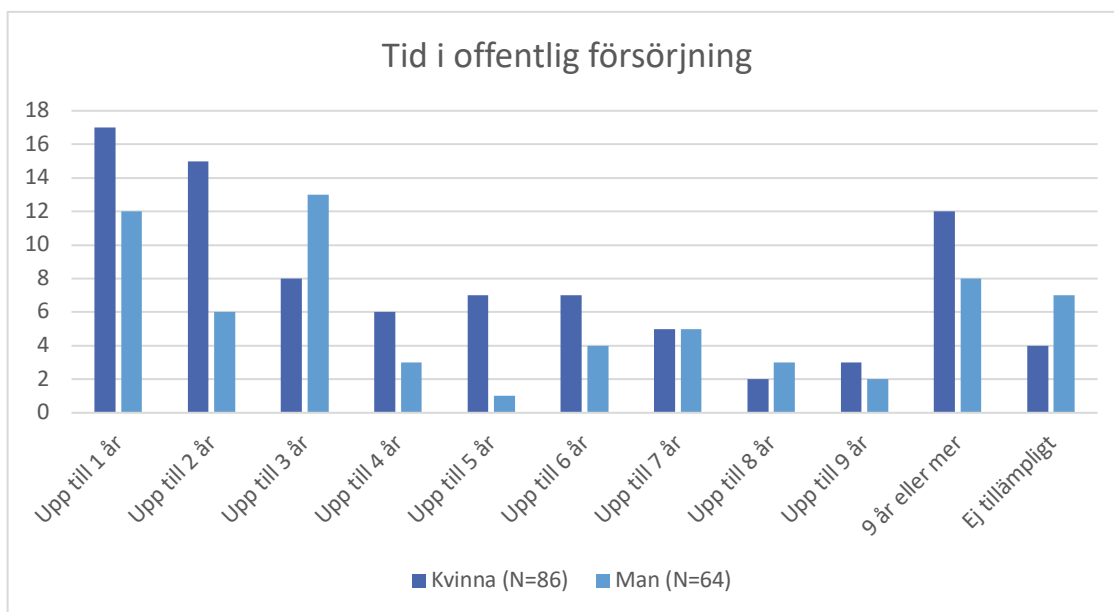


Diagram 4. Deltagarnas tid i offentlig försörjning.

Då återkommer vi till resultatredovisningen per delmål.

Delmål 1

Stärka kvinnor och män vilka upplever nytta av deltagande i projektet.

Tabell 2. Projektindikatorer delmål 1

INDIKATOR	RESULTAT
1. Deltagare upplever god kvalitet på insatserna.	Uppfyllt
2. Deltagare upplever nytta av insatserna.	Uppfyllt
3. Deltagare upplever ökat självförtroende & självkänsla	Uppfyllt
4. Förbättrad stresshantering och hälsoansvar	Uppfyllt
5. Ökad egenmakt.	Uppfyllt
6. Ökad jämställdhetsmedvetenhet	
7. 75 procent av deltagande kvinnor och män i PULS ska ha en minskad utanförskapskänsla.	Uppfyllt
8. 20 procent av deltagande kvinnor och 20 procent av deltagande män i PULS ska ha gått till arbete eller studier.	Män 25,6 procent Kvinnor 17,6 procent

Resultaten för delmål 1 grundar sig främst på intervjuer med deltagare sånär som på punkt 8.

33 deltagare fördelade på samtliga kommuner har deltagit i intervjuer. Samtliga respondenter har varit nöjda med sitt deltagande och upplever att PULS har hållit en hög kvalitet. En av de förklarande framgångsfaktorerna är tiden man får vara med i projektet som uppgår till ett år. Förutom att deltagarna upplever att det är lång tid

upplever de också att de får mycket tid av sin coach, särskilt under de inledande sex veckorna av projektet. Respondenterna upplever att de blivit sedda och förstådda och att aktiviteterna har varit individanpassade efter deras egen situation.

Vidare har deltagarna känt sig mycket trygga med sin coach då tid funnit för att bygga nära relationer. Flera av respondenterna har genom PULS deltagit i gruppaktiviteter och upplevt nytta i form av socialisering.

”Skönt att träffa folk och har utvecklats i sociala situationer och jag satt inne mycket och man blir rostig. Och det har hänt mycket på kort tid.” – Deltagare

Respondenterna upplever också att de genom PULS fått ökad självförtroende och ökad självkänsla. Det har hjälpt att ha en coach som tror på en och hjälper en ta små steg på vägen mot ett arbete som visar att man klarar av mer än vad man tror. Att få komma ut och göra praktik har också varit stärkande för flera respondenter. Några respondenter lyfter ACT-samtalen som en viktig anledning till en bättre självkänsla. ACT har hjälpt dem att få perspektiv på sin livssituation och fokusera på det som de själva kan påverka.

”Att man har blivit mer självsäker att ta nästa steg för det är väldigt läskigt.” – Deltagare

”Jo, mer självförtroende genom den första praktiken...lite mer osäker i början.” – Deltagare

Även hälsan har förbättrats för deltagarna och de upplever sig stärkta vad gäller stresshantering och hälsoansvar. Den största framgången ligger i att komma hemifrån och bryta isolering. Vidare har samtliga kommuner erbjudit friskvårdsaktiviteter till deltagarna vilket har uppskattats och belyst vikten av fysisk aktivitet.

”Mitt mående har förbättrats radikalt sedan jag kom med.”

– Deltagare

”Stresshanteringen gav mig hjälp om hur man kan undvika stressiga situationen och använda det i sin vardag. Nu har jag verktyg för att inte stressa upp mig. Mer ta det som det kommer.”

– Deltagare

De olika aktiviteterna och möjligheten för deltagarna att testa nya saker i sin egen takt för att steg för steg närma sig arbete har lett till att respondenterna uppger att de känner ökad egenmakt. Det har varit en positiv känsla att man kan klara av saker och stödet från coachen har upplevts som pushande men inte pressande.

”Fått en tydligare bild av vad som funkar för mig och blivit lugnare. Varit splittrad innan. Sedan har det varit skönt att känna att nu är jag på gång. Passade bra för mig.” – Deltagare

Den sjunde indikatorn för delmål 1 handlade om att 75 procent av deltagarna skulle uppleva minskad utanförskapskänsla. Utvärderingen har inte gjort en totalundersökning på alla deltagare. Dock har samtliga respondenter uppgett att just den sociala biten av PULS och möjligheten att bryta isoleringen varit en av de viktigaste delarna i deltagandet. I intervjuer med projektpersonal bekräftar personalen den bilden och menar att de flesta som är med i PULS minskar sin känsla av utanförskap.

Den åttonde och sista indikatorn handlar om andelen deltagande män och kvinnor som gått till arbete eller studier. Statistik från projektet visar att 25,6 procent av männen och 17,6 procent av kvinnorna har gått till studier eller arbete. Statistiken visade också att 19,2 procent av deltagarna går vidare till Förstärkt samverkan mellan Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan samt att 10,8 procent av kvinnorna och 5,1 procent av männen har en praktikplats som de behåller efter avslut.

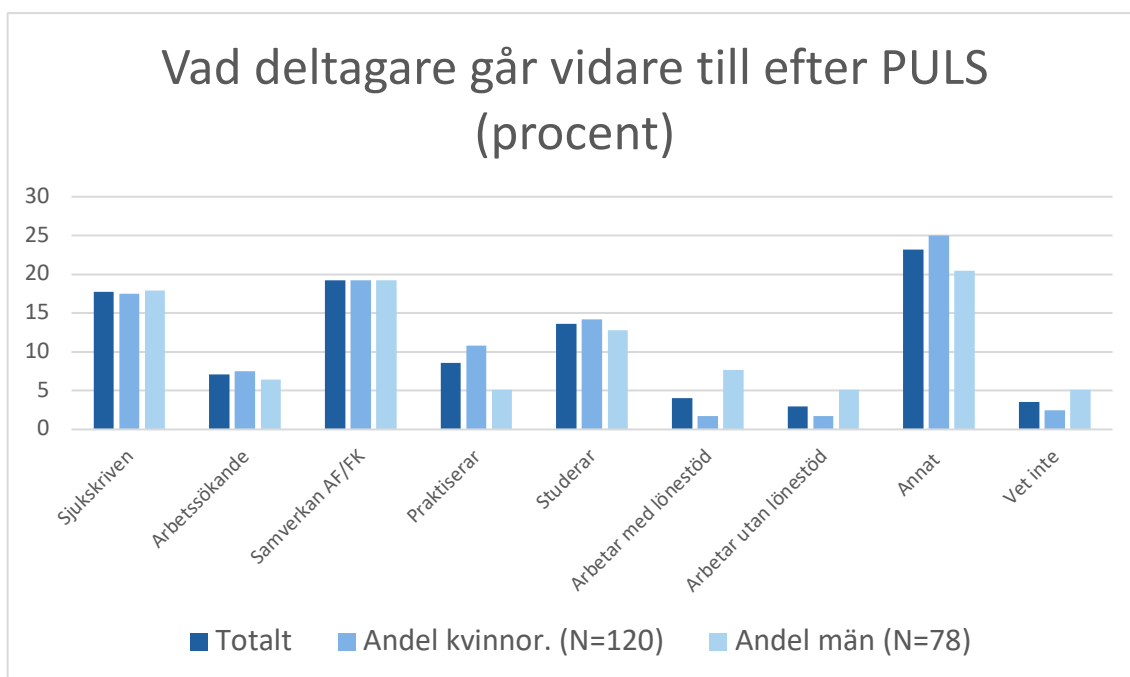


Diagram 5. Vad deltagare går vidare till efter PULS.

Delmål 1 är starkt kopplat till deltagarnas upplevelse och utveckling genom PULS. Intervjuerna visar att deltagande kvinnor och män känner sig stärkta av PULS och upplever nytta av deltagandet i projektet. Även skattningarna deltagarna har gjort i progressionskorterna påvisar en kvantitativ ökning av förbättrad hälsa,

arbetsmarknadskunskap, tro på sin egen förmåga och samarbetsförmåga. Diagrammet nedan visar mätningarna för kvinnor respektive män i första och sista omgången.

Deltagarna har i mätningarna skattat sig själva på en skala mellan 1-5.

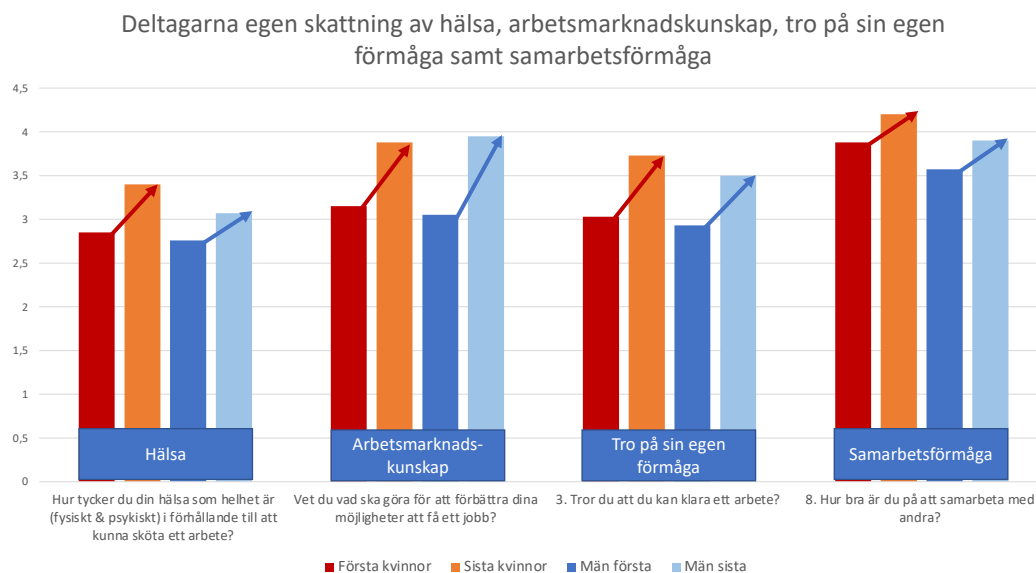


Diagram 6. Resultat av deltagarnas egen skattning av hälsa, arbetsmarknadskunskap, tro på sin egen förmåga och samarbetsförmåga.

Delmål 2.

Utveckla en metod för stegförflyttning som är prövad, spridd och implementerad.

Tabell 3. Projektindikatorer delmål 2

INDIKATOR	RESULTAT
1. PULS-processen utvecklad och implementerad hos nyckelaktörer samt gynnsam för tillgänglighet, mångfald och jämställdhet	Uppfyllt
2. Transnationellt samarbete planerats och genomförts	—

Utvecklad PULS-metod

Under projekttiden utvecklades PULS-modellen. Grundtanken var att deltagaren tilldelades en coach som följde individen under hela året i projektet. De första sex veckorna träffades coach och deltagare regelbundet för att skapa en relation och göra en kartläggning av individen. Därefter anpassades aktiviteterna efter deltagarens specifika behov, med det långsiktiga jobbmålet i fokus. All projektpersonal fick utbildning i

BIP²³ för att få en grundförståelse av den danska forskningen och vikten av parallella insatser. Utifrån BIP-forskningen testades en ny metod i projektet; progressionskorten där deltagarna fick skatta sig själva på utifrån flera indikatorer som antas ha betydelse för att närma sig arbete eller studier. I projektet testades ytterligare en ny metod för att matcha deltagare mot en arbetsprofil; JobMatch Talent. De nya metoderna användes i kombination med ACT, en metod som var känd för de flesta i personalen sedan tidigare. ACT betyder Acceptance and Commitment Training och är en metod som har fokus på att identifiera vad en deltagare tycker är viktigt i livet, och utifrån det ta beslut och handla i riktning mot detta. Utöver ovanstående insatser hade erbjudit respektive kommun även andra insatser och tillsammans skapade detta PULS-modellen.

PULS genomfördes i varje kommuns arbetsmarknadsenhet. Hur personaluppsättningen såg ut och vilka aktiviteter som erbjöds för inskrivna deltagare kunde därför variera utifrån kommunernas förutsättningar. Progressionskorten och JobMatch Talent initierades av Samordningsförbundet och ingick i PULS-modellen hos samtliga kommuner.

Progressionskorten

Utvärderingen visar att personalen tycker att progressionskorten är en mycket bra metod, men att det tagit tid att få full förståelse för progressionskorten och BIP som metoden är baserad på. Projektpersonalen har inom ramen för projektet fått utbildning i BIP och flera respondenter från personalstyrkan uppger att det är tryggt att arbeta med en ny metod som är forskningsbaserad.

En framgångsfaktor som personalen lyfter i arbetet med deltagarna är att progressionskorten belyser nya perspektiv både för deltagare och personal, och ger en bra och tydlig utgångspunkt för diskussioner och planering framåt för varje individ. Eftersom deltagaren skattar sig på flera olika delar blir det tydligt för både deltagare och personal vilka delar man behöver fokusera på och aktiviteterna kan därefter individanpassas. Det blir naturligt att prata om skattningen och vilka orsaker som leder till lägre poäng, personalen upplever att det har öppnat upp för diskussioner och underlättat samtal om frågor som kan vara svåra att prata om. Skattningsresultatet underlättar också en progression baserat på små delmål utifrån de utmaningar deltagaren

²³ BIP indikatorer och jobbsannolikhet. Væksthusets Forskningscenter, Första utgåvan, första upplagan 2020.

lyfter. Då det är deltagaren som själv gör bedömningen utgår verktyget från individens egen uppfattning vilket ger ökad egenmakt och förankring hos deltagaren.

Eftersom deltagarna ska skatta sig själva vid tre tillfällen under sin tid i PULS, i början, i mitten och vid avslut synliggör verktyget de framsteg deltagarna gör, vilket kan stärka motivationen hos individen, och även visa för personalen vilka insatser som fungerar väl för deltagaren. Det ska dock poängteras att långt ifrån alla deltagare har fyllt i progressionskortet tre gånger. I intervjuer med personalen hösten 2021 berättar flera att de inte förstod hur skattningen skulle gå till och hur ofta den skulle genomföras förrän under projektets andra år. Vidare understryker personalen att även om man strävar efter att fylla i den tre gånger så kan det vara svårt att få till särskilt den sista ifyllningen i samband med att deltagarens ska skrivas ut då många deltagare slutar komma på möten.

I arbetsmaterialet för progressionskortet finns beskrivningar hur man skapar en individuell handlingsplan utifrån deltagarens självskattning. Projektledningen har haft som ambition att personalen ska göra dessa handlingsplaner utifrån progressionskortet. Utvärderingen visar dock att väldigt få ur personalen har följt dessa handlingsplaner. De flesta gör en handlingsplan för deltagaren, men det varierar hur den utformas och används.

Den stora majoriteten av PULS-personalen tycker progressionskortet är en mycket bra metod. I vissa kommuner har det dock varit svårare att engagera kollegor utanför projektet och få dem att se nyttan med metoden. Även de projektmedarbetare som på grund av personalomsättning kommit in senare i projektet uppger under hösten 2021 att de har haft svårigheter att förstå syftet för deltagaren och hur progressionskortet ska användas. I de kommuner som har haft hög personalomsättning i PULS genom hela projektet har förståelsen och förankringen av progressionskortet varit lägre, även på chefsnivå. Utvärderingen visar att de som har sämre förståelse för BIP och progressionskortet upplever fler utmaningar och hinder med dessa. Därför är det viktigt att säkerställa att samtliga som jobbar med progressionskortet förstår syftet och varför man gör alla delar.

Då samtliga deltagare skulle fylla i progressionskortet tre gånger borde det ha genererat ett underlag av statistik som borde varit av intresse för kommunerna. Vid våra intervjuer frågade vi personal och chefer om de sammanställt statistiken på kommunnivå för att dra slutsatser om vilka målgrupper som blev bäst hjälpa eller vilka aktiviteter som gav

störst progression. Ingen av kommunerna hade gjort detta, och det var heller inget mål eller krav från projektets sida. Flera respondenter höll dock med utvärderarna om att det fanns en god möjlighet för uppföljning genom metoden, men att det också blev mycket pappersarbete. Materialet från BIP-forskningen är i pappersformat och flera respondenter efterfrågade en digitalisering av progressionskortet. En digitalisering skulle också underlätta sammanställningar och jämförelser mellan olika variabler. En av de deltagande kommunerna har skapat ett digitalt verktyg som fungerar ihop med det lokala journalsystemet. Genom det kan de jämföra två olika progressionskort för att på ett väldigt tydligt sätt visa för deltagarna hur progressionen har sett ut mellan mätningarna.

JOBMATCH TALENT

I metoden JobMatch Talent (JMT) besvarar deltagaren 200 frågor om hur den är och agerar i olika jobbsituationer. Utifrån svaren skapar verktyget en profil för deltagaren som beskriver ens egenskaper och styrkor och som kan matchas mot lämpliga yrken. Personalen går igenom resultatet med deltagaren, där man också kan få svar på hur man bäst bör ledas i ett arbete och vilken typ av arbetsuppgifter man är mest lämpad att utföra.

Projektpersonalen är samstämmiga om att JobMatch Talent är ett bra verktyg. Dess främsta framgångsfaktor är att den har fokus på deltagarnas styrkor. De flesta ur personalen upplever att återkopplingen från JMT oftast lyfter deltagaren och stärker hens självkänsla. Då positiva egenskaper och eventuella utmaningar framförs är det relativt riskfritt att göra testet med en deltagare. JMT ger också konkreta tips på goda egenskaper som deltagaren kan lyfta i sitt CV. Vissa ur personalen tycker dock att det varit utmanande att ge återkoppling när deltagare hamnar lågt på de flesta egenskaperna, trots att testet inte betonar något negativt. Mycket tycks dock handla om vana att genomföra en återkoppling. I vissa kommuner har man inte haft så många deltagare och av naturliga skäl inte kunnat öva lika mycket som på andra ställen. Projektpersonalen har även haft olika syn på vilka som bör göra JMT. Vissa menar att det lämpar sig bäst för de som står närmare arbetsmarknaden, medan andra ser att de som står långt ifrån arbetsmarknaden får stärkt självkänsla, ökad självkännedom, vägledning och tydligare målsättningar.

De flesta deltagarna har känt igen sig i resultaten från JMT, och många har också fått förståelse för varför det är svårt att behålla vissa jobb och varför andra arbeten kan

fungera bättre. Verktuget har också gett mycket tankar och idéer till deltagare som inte riktigt vetat vad de vill ägna sig åt. Det sistnämnda har varit särskilt tydligt i en kommun som har haft många KAA-ungdomar i projektet som inte har någon tidigare arbetslivserfarenhet. PULS personalen som arbetat särskilt fokuserat med de unga upplever att JMT är ett utmärkt verktyg för den yngre målgruppen.

JobMatch Talent genererar ett väl tilltaget resultat för varje deltagare och det har varierat mellan personalen hur och vilka delar man har använt och återkopplat till deltagarna. Vissa går igenom den huvudsakliga texten med deltagaren. Andra kollar även på olika yrkesprofiler som skulle passa individen och några enstaka går igenom med deltagaren hur den bäst kan ledas i ett arbete. Några ur personalen berättar att om deltagaren har haft önskemål om specifika yrken så testar man profilen mot dessa för att se hur deltagaren ligger till, i enstaka fall har personal även matchat deltagaren mot praktik eller arbetsplatsträning utifrån resultatet. I en kommun testade man att göra återkopplingen i grupp men några deltagare och upplevde att diskussionerna och integrationen deltagarna emellan kopplat till resultaten var positiv. Generellt så har projektpersonalen hittat de delar av JMT de känner sig bekväma med att återkoppla, och endast ett fåtal upplever att de fått grepp om hela testet och möjligheterna det ger. Majoriteten av personalen uppger att det är önskvärt att fortsätta med metoddagar kring JMT även efter projektet för att fortsätta utveckla arbetssättet med metoden.

En negativ aspekt med JMT som vissa deltagare lyfter handlar om att de tidigare drabbats av utmattning och stress på arbetsplatser och när det gjorts testet så lyfts samma typ av arbete fram i yrkesprofilerna. Det är därför viktigt att personalen som återkopplat kan ha en diskussion med deltagaren om rekommendationerna i testet och hur det påverkar deltagarens hälsa.

PULSMODELLEN

Samordningsförbundet har fattat beslut om att PULS-modellen ska implementeras genom att en insats som kallas Aktiv kraft delvis anpassas och förlängs för deltagare som har behov av en insats som är mer omfattande i tid. Aktiv kraft utvecklades från ett annat projekt (KRUT) och hette då Aktiv hälsa. Aktiv hälsa utvecklades därefter alltmer och då förbundets styrelse hade tagit del av resultaten från BIP-forskningen beslutades om en delvis ny inriktning med parallella insatser som kom att kallas Aktiv kraft. PULS har nu implementerats in i Aktiv kraft i samtliga åtta Sjuhäradskommuner. I några

kommuner har modellen implementerats även för andra målgrupper, till exempel det kommunala aktivitetsansvaret (KAA).

PULS kommer alltså att fortsätta på liknande sätt som i projektet hos de flesta kommuner där den viktigaste komponenten är att deltagarna får mycket tid med sin handläggare/arbetskonsulent i början och sedan kan gå kvar med stöd i upp till ett år. De nya metoderna med progressionskortet och JMT kommer att fortsätta användas. Flera kommuner har även börjat sprida metoderna utanför PULS till andra verksamheter och målgrupper.

Utvärderingen visar att det finns en stark upplevelse av hög relevans för verksamheterna att implementera PULS-modellen. Personalen upplever att de fått nya och bättre verktyg för att möta upp individer där det står med ett tydligt fokus på arbete. PULS-modellen innebär även ett nära stöd till individen med behovsanpassade insatser. En viktig framgångsfaktor är också att individen får stöd av samma handläggare/arbetskonsulent som har en samordnande roll. Detta underlättar individens progression och ökar känslan av kontroll och egenmakt.

Att projektet implementeras beror i mångt och mycket på ett starkt ägarskap och driv hos projektägaren, dvs Sjuhärads samordningsförbund. Projektet har varit väl förankrat på ledningsnivå hos samordningsförbundet och man har kunnat påvisa nyttan av verksamheten. I kommunerna har man haft begränsad personaltid i projektet, och all tid har lagts på individnivå vilket inneburit att det har saknats ett strategiskt arbete på operativ nivå. Ett resultat av detta är att utvärderarna ser tydliga indikationer på en sämre förankring på kommunnivå. Cheferna på arbetsmarknadsenheterna har en hög tillit på att projektet ska implementeras genom att projektpersonalen fortsätter att arbeta på samma sätt. Det finns ingen beredskap på hur verksamheten ska bli mindre personberoende och det saknas planering och struktur för en implementering på organisationsnivå.

Transnationellt arbete

Projektet hade planerat ett utbyte med NAV (Arbeids- og velferdsforvaltninga) i Trondheim men möten som hade planerats sköts upp på grund av pandemin och kom aldrig till stånd. En grupp med deltagare, projektpersonal, representanter från förbundets styrelse, förbundschefen och projektledaren gjorde studiebesök hos Vaeksthusets

forskningscenter i Köpenhamn i september 2019. Därefter har projektet haft dialog med centret.

Utvärderingen har inte följt upp denna del av projektet och väljer att inte uttala sig kring denna indikator.

Delmål 3.

Skapa en attitydförändring inom offentligt och privat arbetsliv när det gäller att anställa personer med funktionsnedsättning.

Tabell 4. Projektindikatorer delmål 3

INDIKATOR	RESULTAT
1. Upplevd kompetenshöjning	Uppfyllt
2. Medvetandehöjning; se mångfalden som berikande	Uppfyllt
3. Vilja att anställa/praktik/arbetsträning	Uppfyllt
4. Tecken på att arbetslivet faktiskt anställer/ erbjuder praktik och arbetsträning	Pandemin har påverkat, men det pågår utvecklingsarbete i kommuner och finns goda exempel på företag som arbetar aktivt
5. Handledarutbildning genomförd, utvärderad, implementerad	Delvis uppfyllt

Projektet har som beskrivits i inledningen av denna rapport också haft fokus på att öka kompetensen hos arbetsgivare där syftet har varit att erbjuda en handledarutbildning om hur man tar emot människor som tidigare varit långt ifrån ett arbete.²⁴ Syftet har varit att öka möjligheterna hos fler arbetsgivare att öppna upp sina arbetsplatser. Med samma syfte har projektet också erbjudit arbetsgivare att delta i ett nätverk. Som redan beskrivits har VETA genomfört intervjuer med personer som har deltagit i handledarutbildningen som erbjöds genom projektet, med personer som ingått i ett nätverk samt med ett urval av kommuner som har satsat extra på handledarutbildning. Intervjuerna visar att handledarutbildningen har upplevts som relevant och väl genomförd.

”Bra utbildning och kostnadsfri. Vi var många olika som kom – företag och vi i kommunen. Bra med blandning. Bra att bli påmind.”
- Arbetsgivare

²⁴ Svenska ESF-rådet. 2019. Avropsförfrågan för PULS, dnr 2019/00262.

Kursen upplevdes som innehållsrik, konkret och var en bra blandning mellan teori och dialog. Den erbjöd bra övningar och ett bra material. En annan fördel var att det var en bredd av verksamheter som deltog vilket innebär ett uppskattat erfarenhetsutbyte.

Nätverket innebar också ett värdefullt erfarenhetsutbyte enligt de som intervjuades och som hade deltagit. Man fick konkreta tips och idéer och det var även här uppskattat att nätverket bestod av en bredd av verksamheter. Det var också ett bra sätt att knyta kontakter och gav en möjlighet att sprida i andra nätverk.

I de kommuner som intervjuades hade på något sätt en större satsning gjorts på att förbättra arbetet med inkludering och delaktighet. I dessa kommuner hade handledarutbildningen genomförts för en större grupp anställda i kommunerna. Intervjuerna med anställda i kommunen visade att utbildningen var uppskattad.

Intervjuerna – både de med kommunrepresentanter och med andra arbetsgivare/medarbetare som gått handledarutbildning - visade att det fanns ett behov av en sådan utbildning av flera skäl. Ett handlade om kompetensförsörjningen och att det finns mycket outnyttjad kunskap hos den målgrupp som PULS vände sig till. Det handlade också om att arbetsplatsen utvecklas genom mångfald. Det handlade också om alla människors lika värde.

”Alla människor behöver få samma möjligheter att komma ut i arbete/sysselsättning efter sin förmåga. Det ska inte finnas hinder varken för arbetssökande eller arbetsgivare. Alla människors lika värde är viktig att fortsätta upplysa om.” - Arbetsgivare

Men intervjuerna visade också att det fortsatt fanns stora utmaningar eftersom det är många arbetsgivare och anställda som inte förstår.

”Tråkigt att man fortfarande behöver belysa dessa frågor men bra att man gör det.” - Arbetsgivare

Men intervjuerna gav inte några indikationer på att fler arbetsgivare hade anställt fler personer ur den målgrupp som PULS vände sig till. Det kan dels ha berott på att de flesta som intervjuades redan hade erfarenheter av att ta emot praktikanter, dels på att de tidigare hade gått en annan handledarutbildning. Det kan också berott på att projektet genomfördes under coronapandemin och att arbetsgivare överlag var försiktiga med att anställa.

Däremot kunde några av de som intervjuades berätta om att de hade erbjudit en tillsvidareanställning till personer som haft praktik. Det är dock mycket osäkert om handledarutbildningen i sig har bidragit till att fler personer i målgruppen får en anställning.

Delmål 4.

Stärka samverkan, där offentligt och näringsliv arbetar tillsammans för och med personer med funktionsnedsättning.

Tabell 5. Projektindikatorer delmål 4

INDIKATOR	RESULTAT
1. Upplevd förbättrad samverkan och samarbete mellan nyckelaktörer	Delvis uppfyllt

VETA har inte specifikt utvärderat detta delmål. Utifrån de intervjuer som genomförts med olika respondentkategorier mellan vilka det är viktigt med samverkan, tex remittent och projektpersonal, får vi intrycket av att samverkan har fungerat mycket bra. Däremot har inte samverkan innefattat näringslivet i någon högre grad.

Vidare visar intervjuerna att PULS har fungerat som ett stöd för samordningen för personer som finns mellan flera olika insatser. Inom ramen för projektet har det också funnits tillfällen för trepartssamtal, med avstämningar mellan remittent, deltagare och projektpersonal. Dessa avstämningar har fungerat bra och till och med bättre under pandemin eftersom avstämningarna genomförts digitalt. Detta arbetssätt har minskat resandet och ökat möjligheterna att ha tätare avstämningar.

”Och eftersom vi jobbar så att vi har alla kontakter med FK, AF m.fl. så kan det emellanåt vara svårt att få ihop alla bitarna. Som handledare måste man få ihop alla ansvariga vid ett och samma tillfälle för att deltagarna kan växa. Tack vara corona har det blivit lättare för då är det accepterat att man kan köra på Teams.” - Projektpersonal

Samordningsförbundets uppdrag har just fokus på samverkan och samordning och flera respondenter menar att projektägarens och projektets fokus på individen ställer krav på samverkan och att projektet därför tog och hade ett övergripande ansvar för att få samverkan att fungera.

Men det finns förstås också respondenter som menar att det är svårt att få samverkan mellan olika aktörer att fungera för individens bästa och att tex en sjukskrivning kan bli allt för långvarig på grund av att det är svårt att hitta tider för möten.

Även om utvärderingen genom intervjuer kan påvisa att upplevelsen är att PULS lett till en förbättrad samverkan och samarbete mellan nyckelaktörer, så är bedömningen att den ökade samverkan främst skett mellan olika offentliga och kommunala aktörer och inte med näringslivet. Delmål fyra innefattar att offentlig sektor och näringslivet arbetar tillsammans för och med personer med funktionsnedsättning, och det kan vi genom utvärderingen inte se har uppnåtts. Möjligtvis skulle man kunna argumentera för en mycket marginell förbättrad samverkan kopplat till de som gått handledarutbildning, men det har inte skapats någon strukturell eller systematisk samverkan mellan projektet och näringslivet.

SLUTSATSER OCH REKOMMENDATIONER

Utvärderingen visar att projektet till stora delar uppnått delmål 1. Den höga nyttan som deltagarna upplever sig ha haft av projektet visar att PULS är både relevant och väl genomfört ur ett deltagarperspektiv.

Det mål som inte har uppnåtts är att kvinnor inte har gått till arbete eller studier i den omfattning som det var tänkt. VETA påpekade redan tidigt att detta mål var mycket ambitiöst och att målet i stället skulle varit det omvända, dvs att målet snarare skulle haft fokus på att deltagarna skulle närma sig arbetsmarknaden. Med utgångspunkt från målgruppen och att en stor andel av deltagarna var långtidsarbetslösa skulle detta mål ha varit mer relevant.

Det ska också noteras att en stor andel av de deltagare som inte gått till arbete eller studier har gått vidare till andra insatser, tex Förstärkt samverkan. Många har också genom projektet fått rätt form av försörjning tex aktivitetsersättning eller gått över till andra insatser som passat bättre. Detta tillsammans med att närmare 20 procent av deltagarna gått till arbete eller studier bedömer VETA att projektet har bidragit till Europeiska socialfondens mål för programområde 2, nämligen att ”kvinnor och män som står långt från arbetsmarknaden ska komma i arbete, utbildning eller närmare arbetsmarknaden”.

Projektet har också uppnått delmål 2, dvs utvecklat en modell för stegförflyttning. PULS-modellen är prövad, spridd hos deltagande kommuner och genom samordningsförbundets beslut om fortsatt finansiering, är den också implementerad i samtliga Sjuhäradskommuner. Att projektet implementeras beror i mångt och mycket på ett starkt ägarskap och driv hos projektägaren, dvs Sjuhärads samordningsförbund. Projektet har varit väl förankrat på ledningsnivå hos samordningsförbundet och man har kunnat påvisa nyttan av verksamheten.

Som tidigare nämnts menar utvärderarna att ägarskapet i några kommuner har varit svagt. All projektid har lagts på individnivå vilket inneburit att det har saknats ett strategiskt arbete på operativ nivå. Ett resultat av detta är att utvärderarna ser tydliga indikationer på en sämre förankring på kommunnivå. Cheferna på arbetsmarknadsenheterna har en hög tillit på att projektet ska implementeras genom att projektpersonalen fortsätter att arbeta på samma sätt. Det finns i några kommuner ingen beredskap på hur verksamheten ska bli mindre personberoende och det saknas planering

och struktur för en implementering på organisationsnivå. I andra kommuner har det funnits ett starkt ägarskap och intresse för projektet vilket bland annat visat sig genom att arbetssätt implementerats långt innan projektet avslutats.

Ett annat exempel på ett svagt ägarskap är att den potential som progressionskortet innebär inte har utnyttjats. Här menar utvärderarna att kommunerna hade kunnat utnyttja kunskapspotentialen från progressionskortet på strategisk nivå på flera olika sätt. Till exempel genom att synliggöra deltagarnas progression för politiken genom att visa att personer som får parallella och samordnade jobbfokuserade insatser utvecklas och närmar sig arbetsmarknaden. Ett annat område skulle kunna vara att på en övergripande nivå använda statistiken för ett ökat lärande, tex att studera skillnader i effekter mellan kvinnor och män eller mellan åldrar.

För att utveckla PULS-modellen ytterligare rekommenderar utvärderarna samordningsförbundet att se över möjligheten att digitalisera progressionsmätningen så att resultaten enklare kan användas både på individnivå och på kommunal- och förbunds nivå. En digitalisering skulle underlätta analysen av statistiken och enkelt, genom olika diagram, illustrera hur progressionen ser ut och inom vilka områden som man skulle kunna utveckla sina insatser.

En annan rekommendation handlar också om statistik. Nästan en femtedel av deltagarna har gått vidare till Förstärkt samverkan. Ett samarbete mellan Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen som syftar till att underlätta övergången för personer som varit sjukskrivna att komma tillbaka på arbetsmarknaden. Här föreslår utvärderarna att samordningsförbundet tillsammans med Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan följer upp hur det går för deltagare som gått in i denna satsning. Det är rimligt att anta att personer som fått förmånen att delta i PULS kan ha större möjligheter att komma ut i arbete jämfört med personer som inte fått motsvarande insatser. En sådan uppföljning skulle bidra till ytterligare validering av PULS-modellen.

Projektet har i många stycken också en hög måluppfyllelse vad gäller delmål 3. De som har gått handledarutbildningen anser att den har varit relevant och att den har genomförts på ett bra sätt. I de kommuner som använt utbildning strategiskt genom att utbilda många medarbetare har det säkert skapat effekter i form av nya kunskaper, nya insikter och förändrade attityder men utvärderarna menar att en utbildning i sig inte skapar verksamhetseffekter tex i form av en ökad inkludering eller mångfald.

För att åstadkomma sådana effekter krävs mer än en handledarutbildning.

Verksamhetsutveckling är komplext och forskning²⁵ visar att om en ökad individuell kunskap ska leda till verksamhetseffekter krävs en kombination av strategier med både ett uppifrån-perspektiv genom ett aktivt ägarskap (tex politiska beslut, starkt och tydligt ledarskap) och ett underifrån-perspektiv med delaktighet och engagemang. Då uppstår en dynamik som underlättar lärande och utveckling. Och, som sagt, en enskild kurs kan inte skapa sådana effekter.

Utvärderarnas bedömning vad gäller delmål 4 är att indikatorn om bättre samverkan och samarbete har nåtts genom projektet inom offentlig sektor, samt att denna samverkan och samordning kommer fungera så länge som PULS-modellen finansieras av samordningsförbundet. Frågan är dock om även en implementering av PULS-modellen kan ses som en tillfällig lösning på ett permanent och växande problem. Kan samordningsförbundet genom en implementering av PULS ge stöd till alla personer som har behov av samordnade insatser? Om inte hur ska dessa personer få rätt stöd, i rätt tid för rätt resurser? Det utvärderarna vill säga med detta är att kommuner och även andra aktörer som är aktuella i ett ärende som kräver samordning inte enbart kan förlita sig på PULS. Det kan behövas en förbättring av samverkan för andra målgrupper och/eller för personer som skulle passa i PULS men som av olika anledningar inte kan erbjudas insatsen. Här kan deltagande kommuner implementera delar av PULS arbetssätt i den ordinarie verksamheten.

Även om projektet åstadkommit ökad samverkan inom offentlig sektor ser vi inte att man lyckas uppfylla delmål 4 när det gäller ökad samverkan där offentlig sektor *arbetar tillsammans* med näringslivet för och med målgruppen. För att lyckas med ett sådant mål måste näringslivet från start, det vill säga planeringsfasen, ha en tydligare roll i förändringsarbetet och tidigt inkluderas i de metoder de ska vara med och bidra till.

Till sist en reflektion som handlar om de val och strategier som förbundets arbete vilat på i många år. Det handlar om att i projektform pröva och utveckla modeller, arbetssätt och metoder, gärna sådana som har god evidens som tex ACT, JobMatch Talent och BIP, för att sedan implementera arbetssätten i den ordinarie verksamheten om det visar sig att de fungerar väl. Personalen i kommunerna har en vana att utveckla sin

²⁵ Brulin, G.; Svensson, L., (2011) *Att äga, styra och utvärdera stora projekt*. Studentlitteratur.

verksamhet i projektform, öka sin kompetens och ta med sig goda resultat in i den ordinarie verksamheten. Utvärderarna menar att detta sätt att arbeta sannolikt leder till ökade effekter både inom utvecklingsprojekten och därefter i den ordinarie verksamheten.

REFERENSLISTA

BIP indikatorer och jobbsannolikhet. Væksthusets Forskningscenter, Första utgåvan, första upplagan 2020.

Brulin, G.; Svensson, L. 2011. *Att äga, styra och utvärdera stora projekt*. Studentlitteratur.

JobMatch Sweden AB, <https://www.jobmatchtalent.com/sv/>, Läst 2022-02-28

Mayne, J. 2001. Addressing Attribution through Contribution Analysis: *Using Performance Measures Sensibly*, Canadian Journal of Program Evaluation 16.1: 1–24.

Mayne, J. 2012. *Special Issue: Contribution Analysis*, Evaluation 18.3.

OECD. 2021. *Applying Evaluation Criteria Thoughtfully*, OECD Publishing: Paris.

Svenska ESF-rådet. 2019. *Avropsförfrågan för PULS*, dnr 2019/00262.

Svensson, L., Brulin, G., Jansson, S., Sjöberg, K. 2009. *Lärande utvärdering: genom följeforskning*, Studentlitteratur: Lund.

Vedung, E. 2012. *Utvärdering i politik och förvaltning*, Studentlitteratur: Lund.

Weiss, C.H. 1997. *Theory-based evaluation: past, present and future*, New directions for evaluation.

Bilaga 1

Analys progressionskort PULS

Januari 2022

Om statistiken

- Bild 3 är data från SUS, december 2020. Den används till att identifiera om deltagarna tillhör målgruppen flr PULS.
- Bilderna från bild 4 och framåt handlar om progressionskortet.
- I det samlade underlaget som VETA tog del av fanns
 - 182 deltagare
- För att kunna göra jämförelser i progressionsmätningen har vi valt att enbart ha med de deltagare som har fyllt i minst första och sista gången och som har svarat på alla frågor kopplat till progressionsmätningen. Antalet deltagare är då
 - 82 totalt varav
 - 40 kvinnor
 - 42 män
 - Vi har alltså ett bortfall på nästan 55 procent. Vi ska dock lägga på minnet att flera deltagare har blivit inskrivna i slutet av projektiden och har därför inte haft någon möjlighet att besvara frågorna mer än en gång. Dessutom hann flera deltagare börja i PULS innan projektet kom igång med progressionsmätningen.
- När det gäller frågorna om jobbsökningsbeteende är det totalt 50 deltagare som besvarat frågorna första gången och sista gången.

Något om deltagarna

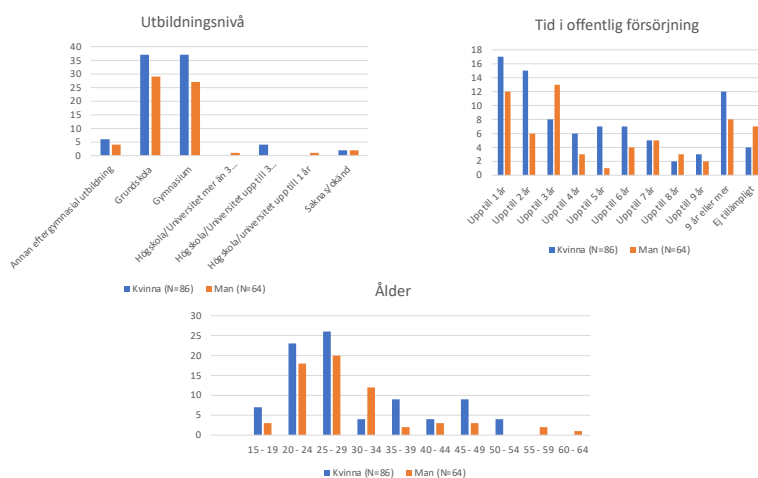


Diagram 1. Statistik från SUS

Diagram 1 återspeglar statistik från SUS, december 2020. Syftet var att studera om deltagarna återspeglar projektets tänkta målgrupp, vilket VETA konstaterar att den gör.

45 procent av männen saknar gymnasieutbildning

43 procent av kvinnorna saknar gymnasieutbildning

44 procent av männen har varit i offentlig försörjning mindre än 3 år

47 procent av kvinnorna har varit i offentlig försörjning mindre än 3 år

64 procent av männen är under 30 år

65 procent av kvinnorna är under 30 år

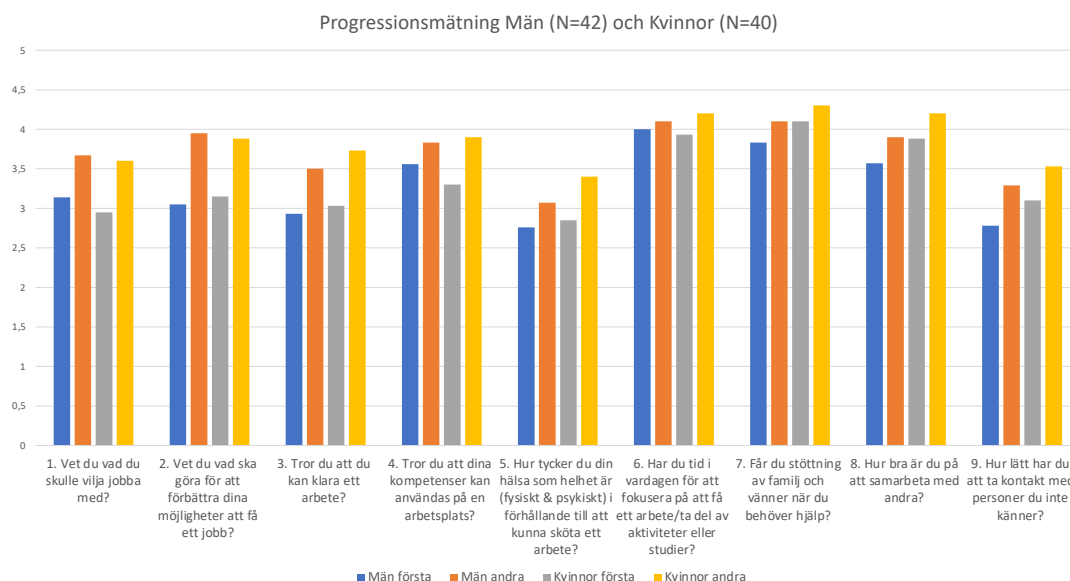


Diagram 2. Progressionsmätning - kön.

Diagram 2 visar att män och kvinnor skattar sig ungefär lika när det gäller första, andra, tredje, femte och sjätte frågan i första omgången.

Kvinnor skattar sig något lägre när de besvarar den fjärde frågan som handlar om om de tror att deras kompetens kan användas på en arbetsplats.

Män skattar sig något lägre på sjunde frågan som handlar om vilket stöd de upplever att de kan få av familj och vänner.

Män skattar sig också lägre på åttonde och nionde frågan som handlar om deras förmåga att samarbeta och ta kontakt med personer de inte känner.

Överlag skattar sig både kvinnor och män förhållandevis lågt när det handlar om deras hälsa som helhet. Även den sista frågan om hur lätt de uppskattar att de har att ta kontakt med personer de inte känner är förhållandevis låg hos både män och kvinnor.

Både män och kvinnor gör en progression på alla områden under sitt deltagande. I nästa bild ser vi om det är en skillnad mellan män och kvinnor samt var progressionen är högst.

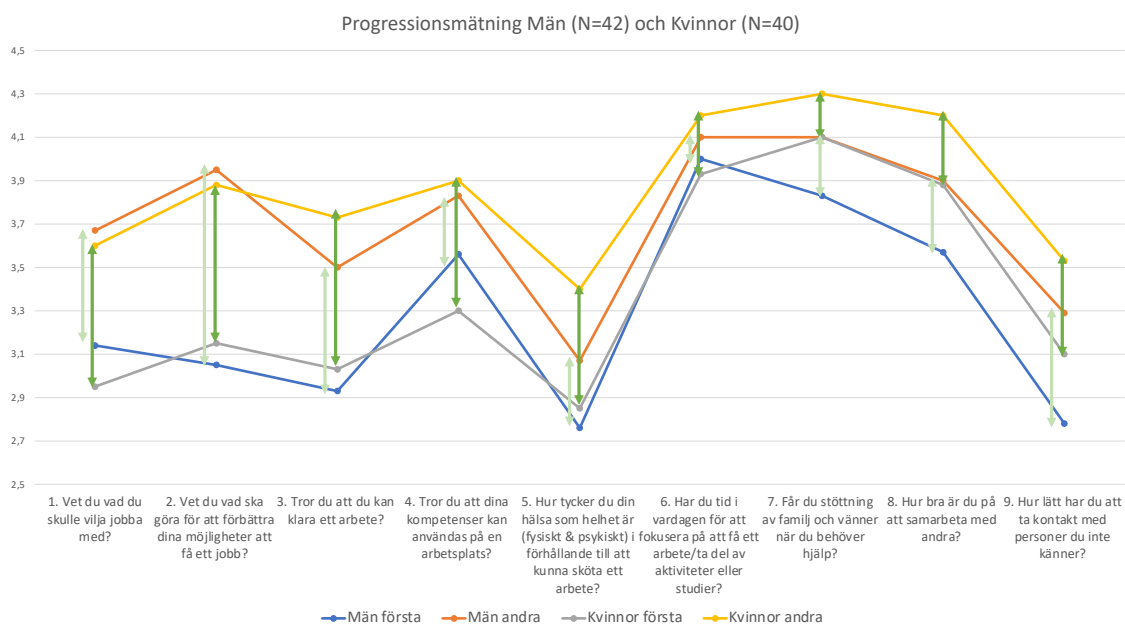


Diagram 3. Progressionsmätning - kön.

I diagram 3 ser vi att deltagande kvinnor i stort skattar sig högre än männen i den sista skattningen, så när som på de första två frågorna där männen skattar sig något högre. De mörkgröna pilarna illustrerar omfattningen av kvinnornas progression. De ljusgröna pilarna illustrerar omfattningen av männens progression. I samtliga områden har kvinnorna gjort en större progression än männen utom vad gäller frågan om deltagaren vet vad hen ska göra för att förbättra sina möjligheter att få ett jobb.

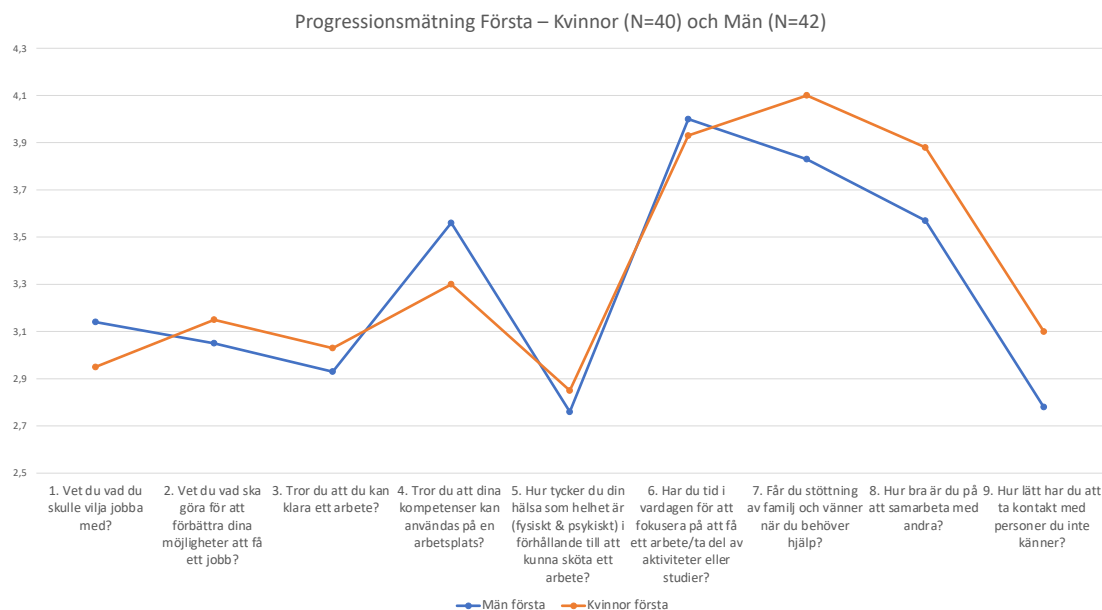


Diagram 4. Progressionsmätning - kön.

I diagram 4 ser vi hur män respektive kvinnor skattar sig första gången. Precis som i diagram 3 ser vi att män och kvinnor skattar sig ungefär lika när det gäller första, andra, tredje, femte och sjätte frågan i första omgången.

Kvinnor skattar sig något lägre när de besvarar den fjärde frågan som handlar om om de tror att deras kompetens kan användas på en arbetsplats.

Män skattar sig något lägre på sjunde frågan som handlar om vilket stöd de upplever att de kan få av familj och vänner.

Män skattar sig också lägre på åttonde och nionde frågan som handlar om deras förmåga att samarbeta och ta kontakt med personer de inte känner.

Överlag skattar sig både kvinnor och män förhållandevis lågt när det handlar om deras hälsa som helhet. Även den sista frågan om hur lätt de uppskattar att de har att ta kontakt med personer de inte känner är förhållandevis låg hos både män och kvinnor.

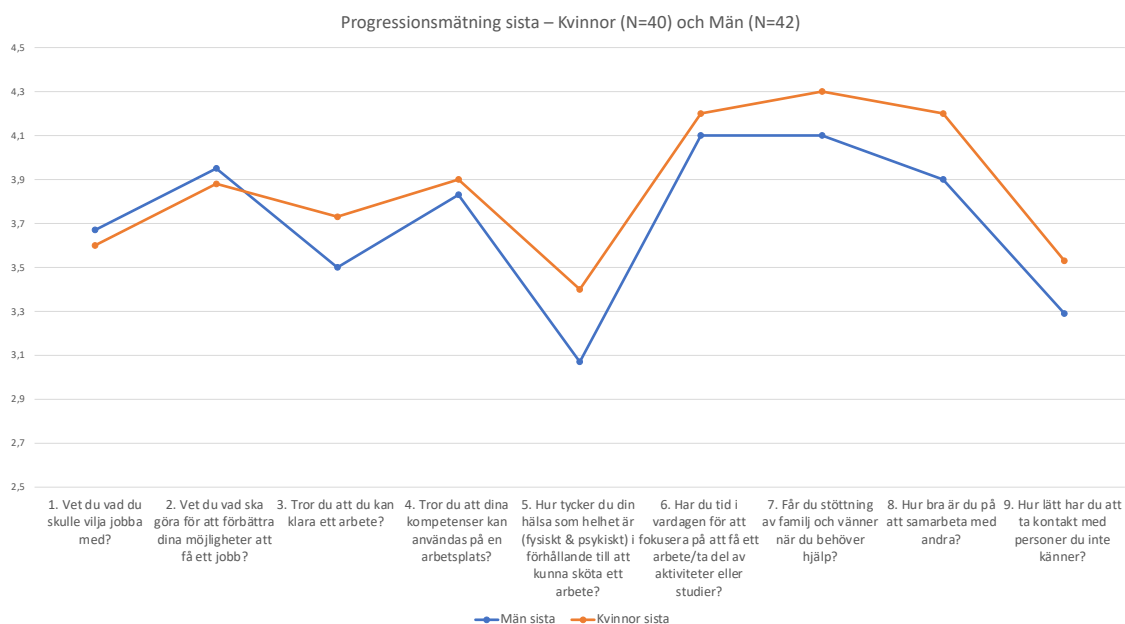


Diagram 5. Progressionsmätning - kön.

Som diskuteras i diagram 4 skattar sig kvinnorna i sista skattningen högre än männen så när som fråga ett och två.

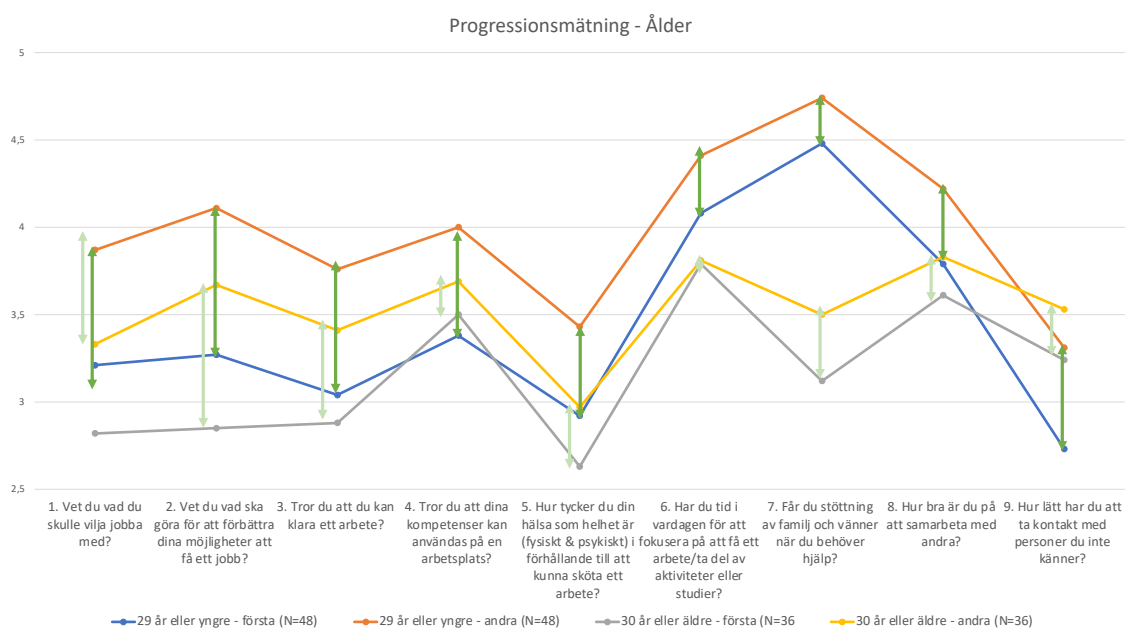


Diagram 6. Progressionsmätning - ålder.

Deltagare som är 29 år eller yngre skattar sig högre än deltagare som är 30 år eller äldre på alla frågor utom fråga fyra och nio vid första skattningen, dvs om de tror att deras kompetenser kan användas på en arbetsplats och hur lätt de har att ta kontakt med en person de inte känner. Deltagare som är 29 år eller yngre skattar sig högre på alla frågor i sista skattningen, utom på sista frågan.

Progressionen hos de yngre illustreras med en mörkgrön pil och progressionen hos de som är 30 år eller äldre illustreras med en ljusgrön pil. Progressionen är överlag mer omfattande hos de unga så när som på fråga två där progressionen är lika i båda åldersgrupperna.

Det är stora skillnader i uppfattningen om vilket stöd deltagarna i de olika åldersgrupperna kan få av familj och vänner.

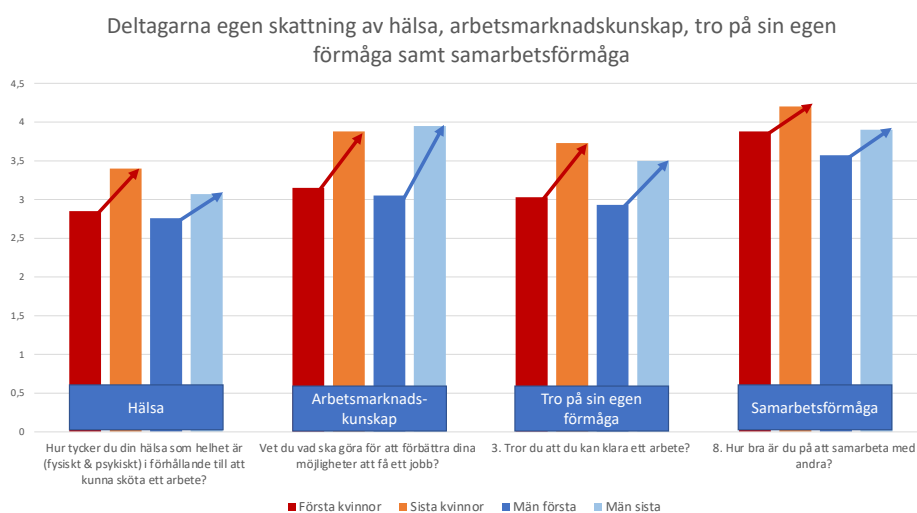


Diagram 7. Resultat av deltagarnas egen skattning av hälsa, arbetsmarknadskunskap, tro på sin egen förmåga och samarbetsförmåga.

Diagram 7 visar att både kvinnor och män gör en progression vad gäller viktiga faktorer som starkast korrelerar med att deltagaren hamnar i arbete enligt BIP*s forskning.

Utifrån deltagarperspektivet är dessa faktorer

- **Kan hantera hälsoutmaningar**
- **Kunskap om möjligheter**
- **Tron på att kunna klara ett jobb**

- **Förmåga att samarbeta**
- Realistisk förståelse för möjlig lönenivå
- Söker jobb

I ovanstående diagram illustreras deltagande kvinnors och mäns progression kopplat till de fyra första faktorerna. Här i fet stil.

*Detta bygger på data från Beskæftigelses Indikator Projektet, BIP (jobb-/sysselsättningsindikatorprojektet).

BIP är ett samarbetsprojekt som involverar både praktiker och forskare. BIP är initierat och finansierat av Væksthuset Den Erhvervsdrivende Fond och Væksthusets Forskningscenter har stått för projektstyrningen. Forskningsprojektet startades 2011 och data samlades in mellan 2013 och 2016.

Tio jobbcenter har medverkat i forskningsprojektet. I varje jobbcenter har ett antal arbetslösa individer valts ut till att delta i BIP. Deltagarna i BIP är ett representativt urval av bidragstagare på ekonomiskt bistånd i Danmark⁷.

De tio jobbcentren har i över totalt fyra år genomfört upprepade progressionsmätningar på cirka 4 000 arbetslösa individer. Huvuddelen av individerna i projektet är arbetslösa individer som är 30 år eller äldre, men det ingår även en mindre andel arbetslösa unga som får utbildningsstöd⁸. Omkring 300 handläggare har varit involverade i projektet. Undersökningen har genererat över 27 000 svar, cirka 13 500 från individer och 13 500 från handläggare.

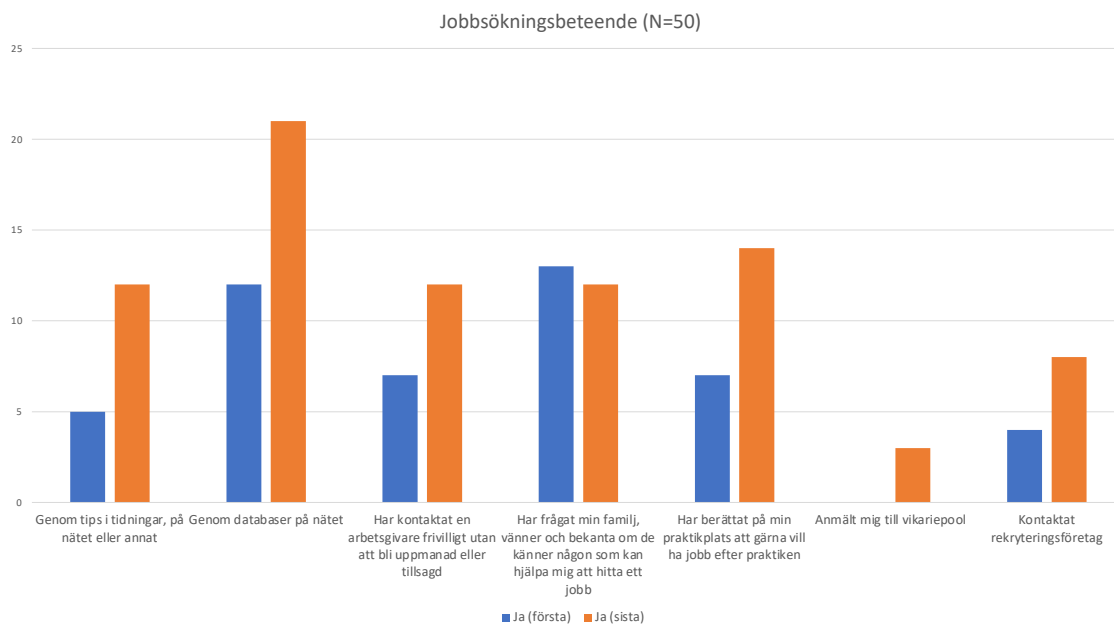


Diagram 8. Jobbsökningsbeteende.

Det är förhållandevis få deltagare som söker arbete. Som mest har 13 deltagare (av 50 som svarat på frågorna) angett vid första skattningen att de söker arbete, då främst genom att fråga familj och vänner samt genom databaser.

Antalet deltagare som söker jobb vid tredje mätningen har ökat och flest deltagare (21 av 50) söker nu arbete via databaser. Jobbsökningsbeteendet har ökat från en låg aktivitet till en något högre aktivitet.