



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Datum:
2023-03-24

Diarienummer
22-045-S01

1 (42)

Ansökan om stöd

Inkluderingslyftet, 22-045-S01

Utllysning: Kompetensutvecklingsinsatser för sysselsatta i Östra Mellansverige, 22-045

Uppgifter om stödsökanden

Organisationsnamn: SAMORDNINGSFÖRBUNDET CENTRALA ÖSTERGÖTLAND

Organisationsnummer: 222000-2485

Utdelningsadress: PLATENSGATAN 5 A 1 1/2 TR, 582 20 LINKÖPING

Kontonummer: 46 21 34-8

Behörig företrädare med behörighet att signera ansökan om stöd: Mattias Bergström

E-post: mattias.bergstrom@linkoping.se

Telefonnummer: +46702020932

Uppgifter om projektet

Namn på projektet: Inkluderingslyftet

Specifikt mål: A1A

Projektperiod: 2023-08-01 - 2026-07-31

Region: Östra Mellansverige

Antal deltagare: 1650, varav 1250 kvinnor och 400 män

Ansvarig enhet: Samordningsförbundet Centrala Östergötland

Utdelningsadress:

Besöksadress:

Behörig företrädare med behörighet att signera ansökan om utbetalning: Mattias Bergström

E-post: mattias.bergstrom@linkoping.se

Telefonnummer: +46702020932

Kontaktpersoner för projektet

Projekt

Namn: Mattias Bergström
E-post: mattias.bergstrom@linkoping.se
Telefonnummer: +46702020932

Ekonomi

Namn: Emma Esbjörnsson
E-post: emma.esbjornsson@linkoping.se
Telefonnummer: +4613206838

Problemformulering



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Beskriv det problem som projektet vill lösa.

Notis: Under fliken Dokument har vi lagt med en PDF som är en illustrerad version av projektansökan där också en LFA-matris och preliminär projektplan finns med.

De allra flesta som vänder sig till samhällets olika aktörer i offentlig sektor får också det stöd och den hjälp som de är i behov av. Samtidigt händer det, att vi möts av berättelser från människor som på olika sätt upplevt att de snarare farit illa av våra välfärdssystem. Enligt Calmfors och Bergström (2018) är förtroendet för våra olika samhällstjänster, som syftar till att exempelvis hjälpa människor att nå arbete, rekordlångt samtidigt som dessa myndigheter är viktigare än någonsin. De som drabbats av glappen och låsningarna upplever att de inte blir hörda av personalen, men vad vet vi egentligen om de anställda. Hur är det att arbeta inom dessa samhällsinstanser? Hur mår våra handläggare, arbetsmarknadskonsulenter och arbetsförmedlare och hur ser deras förutsättningar ut för att kunna utföra väl fungerande tjänster?

I sin bok, Bortom systemskiftet mot en ny gemenskap (Altemark och Dahlstedt 2022), skriver redaktörerna tillsammans med ett trettiotal andra forskare om den kraftfulla systemförändring som svensk välfärd genomgått under de senaste 35-40 åren. Ord och begrepp som effektivisering, besparingar, rationalitet, privatisering, marknadskrafter och New public management återkommer om och om igen. Resurserna från stat och kommun för att hantera vård och omsorg liksom arbetsmarknadsåtgärder i strävan att hålla en hög sysselsättningsgrad samt uppnå ett jämlikt samhälle har enligt författarna konstant minskat. Samtidigt har retoriken om hur viktigt det är att försvara den svenska välfärden och att låta alla vara med fortsatt. En ekvation som inte går ihop vilket både de berörda målgrupperna och de som arbetar i systemet fått känna effekterna av.

2015 skrev Roland Paulsen i boken, Vi bara lyder, dels utifrån sina egna erfarenheter som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen och dels utifrån iakttagelser bland de anställda på samma myndighet, om hur han hamnar i gräl med handläggare om åtgärdernas meningslöshet och ser personal som vantrivs i det byråkratiska ekorrhjul som omger dem. En skarp genomlysning av en av den tidens minst omtyckta myndigheter, Arbetsförmedlingen, där tjänstepersonerna enligt Paulsen trots upprepad kritik fortsätter att nitiskt följa absurda regelverk som de själva inte tror på.

En liknande bild kom några år senare, 2020, från en annan myndighet inom samma sektor. Den här gången var det Försäkringskassan som stod i fokus och forskaren var ovan nämnda Niklas Altermark. I sin bok Avslagsmaskinen vittnar även han om en samhällsapparat som gör rätt och till och med hyllas av politiken, samtidigt som både personal och klienter känner sig kränkta och utsatta.

Professor Mats Alvesson vid Lunds universitet kallar det här fenomenet för funktionell dumhet i bland annat The Stupidity Paradox (2016) och The Triumph of Emptiness (2022). Och han varnar för att detta är särskilt tydligt inom offentlig sektor. Bland annat på grund av en ledarskapskultur som utgår från fyra värderingar:

- försiktighet
- följsamhet
- feighet
- förljugenhet

Något som leder till att vi blir oförmögna att använda våra samhällsresurser på ett vettigt sätt. Regelverk och lagar tycks snarare låsa in än vägleda till kloka val. Politiker och förvaltningsledningar utarbetar en ständig ström av styrdokument och annan formalia kring arbetsmiljö, jämställdhet och kulturell mångfald,



Medfinansieras av
Europeiska unionen

som samtliga enheter inom stat, kommun och region årligen ska utveckla och revidera, men som i övrigt mest samlar damm. Personalen ägnar sig åt ökad dokumentation, byråkrati och en drivkraft som styrs av rädsla för att göra fel mer än att åstadkomma resultat av värde.

Bild från personaldag med personal från Försäkringskassan där alla fått svara på vad som påverkar utvecklingen inom den egna organisationen

Sverige, i likhet med andra länder, har kommit att skifta mot en mer individualiserad och paternalistisk (överordnad och beskyddande) välfärdslogik som försöker ändra människors beteenden utifrån en tanke om moral hazard (förenklat = om du ger mig information och litar på min moraliska kompass kan jag hjälpa dig. Moralisk risk uppstår när en part i ett avtal kan öka sin nytta genom att dra nytta av positiva konsekvenser av riskfyllda handlingar men där eventuella negativa konsekvenser delvis eller helt drabbar en eller flera andra parter. Den ena parten sägs då vara beroende av motpartens moral, på så vis att denne uppgett all relevant information för den andra parten.) och liknande, som t.ex. Angelica Börjesson skrivit om angående sjukförsäkringen i sin avhandling (R)evolutionära idéer Förändring i svensk sjukförsäkringspolitik 1995-2015.

Jonna Bornemark talar om behovet att ge alla anställda en chans att återigen lita på det goda omdömet. I De omätbaras renässans - en uppgörelse med pedanternas världsherravälde (2018) och i Horisonten finns alltid kvar (2020) gör hon upp med förpappring, floskelproduktion och digitaliseringstro i jakt på kontroll och mätbarhet. Hon visar vägen till hur vi skapar ett mänskligare samhälle.

Erik Nilsson är inne på samma linje. Han skriver i sin bok Det var något med fjärilar - reflektioner om demokrati och styrning (2022) om vikten av att omforma svensk välfärd så att systemet i sig kontinuerligt lär sig att skapa och förbättra värdet för den som ska använda dess tjänster. Vidare berättar han om många års erfarenhet från både skola, äldreomsorg och arbetsmarknadsenheter i landets kommuner hur oerhört avgörande det är vem du som elev, patient eller arbetssökande får möta.

“Om vi skulle kunna lyfta dåligt fungerande verksamheter bara lite närmare de som fungerar bäst skulle det innebära ett enormt lyft i kvalitet.” (s28 Det var något om fjärilar) I samtal med personalgrupper som både mår och presterar riktigt bra kommer också berättelser om att det är en ynnest att få en chans att uppleva en helt annan känsla i sitt yrkesliv. Något som i sin tur leder till mer välmående organisationer och en starkare ställning för den anställda.

Erik menar att det finns en stor outnyttjad potential i vår samhällsapparat och för att nå dit behöver vi utforska och förstå vad som får medarbetarna att vilja ändra sitt arbetssätt. Han fortsätter sitt resonemang genom att avfärda styrdokument, planer och enbart traditionella kurser till förmån för två pedagogiska grepp:

När de får se en annan kollega utöva det som är nytt

När de själva får vara med och under ledning prova på att tillämpa nya arbetssätt och därmed uppleva att det gör skillnad

Frågan blir då vad är det som gör skillnad? Hur ska vi veta att vi ställer rätt frågor och angriper dessa utmaningar på rätt sätt? Väljer vi att följa ovanstående forskares resonemang och tittar på den personal som finns hos Samordningsförbundens medlemmar:

- Arbetsförmedlingen
- Försäkringskassan



Medfinansieras av
Europeiska unionen

- Regionerna
- Kommunerna

skulle huvudproblemet (P) kunna beskrivas på följande sätt:

Personalen saknar både tillgång till och praktiska förutsättningar att ta till sig och tillämpa den allra senaste kunskapen inom sina yrkesområden. Det finns också ett behov av att utveckla förmågan att samverka och hur vi tillsammans kan åstadkomma värdeskapande samarbeten över myndighetsgränserna. (Brist på kunskap och samverkan)

Vi har valt att följa LFA-metoden i vår disposition av denna ansökan och kopplar problemformuleringen till orsaker, konsekvenser och senare mål och delmål samt indikatorer och aktiviteter enligt metodiken med numrerade punktlister.

I arbetet med att förbereda detta projekt drar vi också lärdomar från nuvarande ESF-projekt BIP, VTA och samverkan. Inkluderingslyftet är att betrakta som ett pärlbandsprojekt eftersom vi också här väljer att använda oss av de två studier, den danska BIP, Beskæftigelses Indikator Projektet (2017), Vaeksthusets forskningscenter och VTA, Vägen till arbetsgivarna (2016), som på ett konkret och handfast sätt tar sig an den ovan beskrivna situationen för både personal och den som står i behov av samhällets tjänster. Tillsammans utkristalliserar de ett antal utmaningar (delproblem) som förtydligar och ringar in delar av vad huvudproblemet innebär i praktiken:

- P1 Personalen saknar kunskap kring de bakomliggande faktorer som är kopplat till tilltro till individen och den egna professionen samt förutsättningar att praktisera denna kunskap i sin vardag (Tilltro)
- P2 Personalen saknar kunskap om betydelsen av att ha jobbfokus från start samt förutsättningar att praktisera denna kunskap i sin vardag (Jobbfokus)
- P3 Personalen arbetar i organisationer och system som ej uppmuntrar reflektion och flexibilitet (Flexibilitet)
- P4 Specialisering leder till fragmentering (Fragmentering)
- P5 Vi saknar verktyg för uppföljning och kunskapsutveckling (Uppföljning och progressionsmätning)
- P6 Allt för många anställda inom det arbetsmarknadspolitiska området saknar kontakt med arbetsgivare (Arbetsgivarkoordinator)
- P7 Det saknas rutiner för avtal och överenskommelser mellan myndighetspersoner och arbetsgivare som är beredda att inkludera (Avtal och överenskommelser)
- P8 Rutiner för enhetliga och individanpassade handlingsplaner saknas (Handlingsplan)
- P9 Personalen saknar kunskap och förutsättningar att kunna ge adekvat personligt stöd (Personligt stöd)
- P10 Vetskapen om vilka ekonomiska stöd för anställning som finns och hur de kan användas är låg (Ekonomiskt stöd)
- P11 Personalen har varken den senaste kunskapen eller rätt förutsättningar för att kunna erbjuda miljöanpassning och fysiskt stöd till den enskilde (Anpassningar)
- P12 Personalen känner osäkerhet kring hur de ska ge rätt stöd och information till arbetsgivarna (Arbetsgivarstöd, arbetsgivaranpassad utbildning och information)
- P13 Förtroendet för våra samhällstjänster är lågt (Förtroende)



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Referenser:

Bergström A & Calmfors L (ed.) (2018). Framtidens arbetsförmedling. Fores.
Altemark och Dahlstedt (2022). Bortom systemskiftet: mot en ny gemenskap. Verbal förlag
Paulsen, Roland (2015). Vi bara lyder: en berättelse om Arbetsförmedlingen. Atlas.
Niklas Altemark (2020), Avslagsmaskinen. Verbal förlag
Mats Alvesson & Andre Spicer (2016), The Stupidity Paradox. Profile Books Ltd
Mats Alvesson (2022), The Triumph of Emptiness. Oxford University Press
Angelica Börjesson (2018), (R)evolutionära idéer Förändring i svensk sjukförsäkringspolitik 1995-2015.
BrandFactory Göteborg AB
Jonna Bornemark (2018), De omätbaras renässans - en uppgörelse med pedanternas världsherravälde.
Volante
Jonna Bornemark (2020), Horisonten finns alltid kvar. Volante
Erik Nilsson (2022), Det var något med fjärilar: reflektion om demokrati och styrning. Atlas
Michael Rosholm, Kenneth Lykke Sørensen och Lars Skipper (2017), Beskæftigelses Indikator Projektet - BIP.
Aarhus universitet och Vaeksthusets forskningscenter
Strindlund och Ståhl (2016). Vägen till arbetsgivarna. Linköpings universitet: LiU-tryck

Beskriv de huvudsakliga orsakerna till problemet.

I nedanstående avsnitt beskrivs de huvudsakliga orsakerna till problemen som listats i avsnitt 2.1 på följande sätt:

1. Huvudproblem eller delproblem (P)
2. Huvudorsaker eller delorsak (O)

P. Personalen saknar både tillgång till och praktiska förutsättningar att ta till sig och tillämpa den allra senaste kunskapen inom sina yrkesområden. Det finns också ett behov av att utveckla förmågan att samverka och hur vi tillsammans kan åstadkomma värdeskapande samarbeten över myndighetsgränserna. (Brist på kunskap och samverkan)

O. Ett allt för system- och NPM-orienterat förhållningssätt (New Public Management) har lett till att flera tjänster ej är värdeskapande för individen och att personalen ej deltar aktivt i den kontinuerliga utvecklingen

P1 Personalen saknar kunskap kring de bakomliggande faktorer som är kopplat till tilltro till individen och den egna professionen samt förutsättningar att praktisera denna kunskap i sin vardag (Tilltro)

O1 Delorsak: "Vi och dem"

O1.1 Specialisering ger lätt fragmentering och ett "vi och dem" tänk som skjuter över problem på den andra.- (Vi och dem)

O1.2 Målgruppsfokus tenderar att kategorisera människor vilket i sin tur ger standardiserade tjänster istället för flexibilitet och individanpassning (Kategorisering)

O1.3 En uppdelad ekonomi gör att vi tappar helhetsperspektiv och därmed ser vi inte den möjliga lösningen (Uppdelning)

O1.4 Ett rättsorienterat system tenderar också att flytta ansvaret till den andre (Rättsorientering)



Medfinansieras av
Europeiska unionen

- 01.5 Om vi inte har tjänster som visat att det går, är det lätt att lägga skuld hos den andre (Saknar målbild)
- P2 Personalen saknar kunskap om betydelsen av att ha jobbfokus från start samt förutsättningar att praktisera denna kunskap i sin vardag (Jobbfokus)
- 02 I en växande byråkrati och i avsaknad av lösningar för den enskilde (exempelvis konkreta jobbtillfällen) flyttas lätt fokus till att tillfredsställa systemet snarare än individen. Våra system är ofta mer problemorienterade än lösningsfokuserade, patogena mer än salutogena.
- P3 Personalen arbetar i organisationer och system som ej uppmuntrar reflektion, flexibilitet och agilt lärande (Flexibilitet)
- 03 New public management (NPM), kontrollbehov, tradition, bristande kunskap och hierarkier är några orsaker till att vi saknar flexibla och individanpassade tjänster och system
- P4 Specialisering leder till fragmentering (Fragmentering)
- 04 Organisation och strukturer, uppdelade budgetar, ledarskap, stuprör, prioritering, okunskap, NPM
- P5 Vi saknar verktyg för uppföljning och kunskapsutveckling (Uppföljning och progressionsmätning)
- 05 Saknas kunskapsorienterat arbetssätt, uppdelat ansvar, sekretess och GDPR, tradition och datamognad
- P6 Allt för många anställda inom det arbetsmarknadspolitiska området saknar kontakt med arbetsgivare (Arbetsgivarkoordinator)
- 06 Aktörerna har blivit allt för systemorienterade och ägnar sig mer åt sin inre byråkrati än att bygga relationer med arbetsgivarna som är de som i slutändan ska inkludera och därmed stå för lösningen
- P7 Det saknas rutiner för avtal och överenskommelser mellan myndighetspersoner och arbetsgivare som är beredda att inkludera (Avtal och överenskommelser)
- 07 Fokus är förskjutet till det egna systemet och dess regelverk mer än de relationer som behövs för att nå uppsatta mål om anställning. Många saknar också insikt om värde av goda relationer med arbetsgivarna.
- P8 Rutiner för enhetliga och individanpassade handlingsplaner saknas (Handlingsplan)
- 08 Standardisering och målgruppskategorisering tenderar att leda till att individen förväntas anpassa sig mer till systemet än att systemet möter individen. Samtidigt saknas kopplingar mellan aktörer som för individens bästa borde samverka.
- P9 Personalen saknar kunskap och förutsättningar att kunna ge adekvat personligt stöd (Personligt stöd)
- 09 Resursbrist, kunskapsbrist, målgruppsindelning, NPM, fragmentering och svag samverkan, effektiviseringsiver, prioriteringsfråga



Medfinansieras av
Europeiska unionen

- P10 Vetskapen om vilka ekonomiska stöd för anställning som finns och hur de kan användas är låg (Ekonomiskt stöd)
- O10 Mycket hög förändringstakt, osäkerhet bland de anställda, lågt förtroende för systemet
- P11 Personalen har varken den senaste kunskapen eller rätt förutsättningar för att kunna erbjuda ett miljöanpassning och fysiskt stöd till den enskilde (Anpassningar)
- O11 Resursbrist, fragmentering/specialisering, behov av kunskap
- P12 Personalen känner osäkerhet kring hur de ska ge rätt stöd och information till arbetsgivarna (Arbetsgivarstöd, arbetsgivaranpassad utbildning och information)
- O12 Rutiner, erfarenhet och konkreta arbetsätt saknas
- P13 Förtroendet för våra samhällstjänster är lågt (Förtroende)
- O13 Allmänheten och även personalen upplever att samhällstjänsterna är krångliga och ibland rentav inhumana

Beskriv konsekvenserna av problemet.

Mats Alvesson summerar konsekvensen av problemet på följande kärnfulla sätt i boken The stupidity paradox:

Viktiga samhällsfunktioner såsom skola, vård, arbetsmarknadsåtgärder och polisväsende slukar allt mer tid och pengar utan att i egentlig mening leverera vare sig mer resultat eller kvalitativt arbete - tvärtom urholkas kärnverksamheten. Istället växer administration och regelverk medan politikerna utlovar mer guld och gröna skogar för att lugna frustrerad personal och upprörda väljare.

Bäst blir man på att leva upp till formella krav, så allt ser ut att fungera väl på ytan: "vi har gjort allt rätt formellt sett, vi ser över våra rutiner, vi arbetar med vår värdegrund". Det får till följd att ledarskapet snarare blir ett följarskap. Man fogar sig och spelar med för att göra som alla andra, för det brukar man göra - eller måste rentav.

I längden leder det till att man trängs innanför boxen med locket på. Det medför kortsiktigt perspektiv, brist på reflektion och kritiskt tänkande likväl som brist på kreativitet och konstruktiva lösningar. Klyftan mellan vad som står skrivet och vad som görs, kan på så vis växa utan att någon tar ansvar. En mobbningsplan på papperet blir alltså viktigare än reell problemlösning på plats.

För att verksamheten ska se bra ut på ytan växer även en vurm för floskler och blomsterspråk. Det indikerar att man har en tendens att blanda samman önsketänkande med realism. Byråkrati kallas rättssäkerhet, glädjebetyg i skolan blir gymnasiebehörighet och kulturkrockar betecknas som kreativ mångfald osv. Det är inte fel att verka positiv, men en klar verklighetsuppfattning är bättre.

I nedanstående avsnitt beskrivs de huvudsakliga konsekvenserna, av de problem och orsaker som listats i avsnitt 2.1 och 2.2, på följande sätt:

1. Huvudproblem eller delproblem (P)
2. Huvudorsaker eller delorsak (O)
3. Huvudkonsekvens eller delkonsekvens (K)



Medfinansieras av
Europeiska unionen

P. Personalen saknar både tillgång till och praktiska förutsättningar att ta till sig och tillämpa den allra senaste kunskapen inom sina yrkesområden. Det finns också ett behov av att utveckla förmågan att samverka och hur vi tillsammans kan åstadkomma värdeskapande samarbeten över myndighetsgränserna. (Brist på kunskap och samverkan)

O. Ett allt för system- och New public management (NPM) orienterat förhållningssätt har lett till att flera tjänster ej är värdeskapande för individen och att personalen ej deltar aktivt i den kontinuerliga utvecklingen

K. Personalen upplever bland annat stress, utmattning, otillräcklighet, osäkerhet, ohälsa, ökad risk för konflikt, hög personalomsättning, ökade kostnader och når ej önskade resultat

P1 Personalen saknar kunskap kring de bakomliggande faktorer som är kopplat till tilltro till individen och den egna professionen samt förutsättningar att praktisera denna kunskap i sin vardag (Tilltro)

O1 Delorsak: "Vi och dem"

O1.1 Specialisering ger lätt fragmentering och ett "vi och dem" tänk som skjuter över problem på den andra.- (Vi och dem)

O1.2 Målgruppsfokus tenderar att kategorisera människor vilket i sin tur ger standardiserade tjänster istället för flexibilitet och individanpassning (Kategorisering)

O1.3 En uppdelad ekonomi gör att vi tappar helhetsperspektiv och därmed ser vi inte den möjliga lösningen (Uppdelning)

O1.4 Ett rättsorienterat system tenderar också att flytta ansvaret till den andre (Rättsorientering)

O1.5 Om vi inte har tjänster som visat att det går, är det lätt att lägga skuld hos den andre (Saknar målbild)

K1 Låg tilltro, leder till kontrollbehov och därmed försämrade relationer med den enskilde, vilket leder till sämre resultat, stress, osäkerhet, hot och en rad andra negativa konsekvenser för personalen

P2 Personalen saknar kunskap om betydelsen av att ha jobbfokus från start samt förutsättningar att praktisera denna kunskap i sin vardag (Jobbfokus)

O2 I en växande byråkrati och i avsaknad av lösningar för den enskilde (exempelvis konkreta jobbtillfällen) flyttas lätt fokus till att tillfredsställa systemet snarare än individen. Våra system är ofta mer problemorienterade än lösningsfokuserade, patogena mer än salutogena.

K2 Minskar chanserna för den enskilde att nå sina mål vilket i sig ökar stressen för personalen, skapar en känsla av otillräcklighet som i förlängningen kan leda till sjukskrivning eller hög personalomsättning och därmed höga samhällskostnader

P3 Personalen arbetar i organisationer och system som ej uppmuntrar reflektion, flexibilitet och agilt lärande (Flexibilitet)

O3 New public management (NPM), kontrollbehov, tradition, bristande kunskap och hierarkier är några orsaker till att vi saknar flexibla och individanpassade tjänster och system

K3 Låg förändringstakt och innovationsförmåga, utmattande för den som ser potential, konflikter, sjukskrivning, hög omsättning, kompetenstapp och apati

P4 Specialisering leder till fragmentering (Fragmentering)



Medfinansieras av
Europeiska unionen

- O4 Organisation och strukturer, uppdelade budgetar, ledarskap, stuprör, prioritering, okunskap, NPM
- K4 Alla gör rätt - ändå blir det fel, felaktiga mål, kostsamt, konkurrens, konflikter

- P5 Vi saknar verktyg för uppföljning och kunskapsutveckling (Uppföljning och progressionsmätning)
- O5 Saknas kunskapsorienterat arbetssätt, uppdelat ansvar, sekretess och GDPR, tradition och datamognad
- K5 Personalen vet inte vad som gör nytta eller inte, ökad osäkerhet, ökad risk för felaktiga beslut, stagnation

- P6 Allt för många anställda inom det arbetsmarknadspolitiska området saknar kontakt med arbetsgivare (Arbetsgivarkoordinator)
- O6 Aktörerna har blivit allt för systemorienterade och ägnar sig mer åt sin inre byråkrati än att bygga relationer med arbetsgivarna som är de som i slutändan ska inkludera och därmed stå för lösningen
- K6 Personalen ägnar sig åt byråkrati, administration och når därmed inte sina mål vilket i sin tur leder till stress, känsla av otillräcklighet och ökad risk för sjukskrivning

- P7 Det saknas rutiner för avtal och överenskommelser mellan myndighetspersoner och arbetsgivare som är beredda att inkludera (Avtal och överenskommelser)
- O7 Fokus är förskjutet till det egna systemet och dess regelverk mer än de relationer som behövs för att nå uppsatta mål om anställning. Många saknar också insikt om värde av goda relationer med arbetsgivarna.
- K7 Personalen saknar utvägar att erbjuda till den som söker hjälp vilket ger en känsla av otillräcklighet, hopplöshet i uppdraget, stress, sjukskrivning, ökad risk för konflikter, personalomsättning

- P8 Rutiner för enhetliga och individanpassade handlingsplaner saknas (Handlingsplan)
- O8 Standardisering och målgruppskategorisering tenderar att leda till att individen förväntas anpassa sig mer till systemet än att systemet möter individen. Samtidigt saknas kopplingar mellan aktörer som för individens bästa borde samverka.
- K8 Ineffektivitet och sämre resultat vilket skapar frustration, känsla av otillräcklighet, ökad risk för konflikter, sjukskrivning, hög personalomsättning

- P9 Personalen saknar kunskap och förutsättningar att kunna ge adekvat personligt stöd (Personligt stöd)
- O9 Resursbrist, kunskapsbrist, målgruppsindelning, NPM, fragmentering och svag samverkan, effektiviseringsiver, prioriteringsfråga
- K9 Sämre kvalitet i tjänsterna som ges. Sämre resultat och därmed påverkan på arbetsmiljö och mående hos personalen

- P10 Vetskapen om vilka ekonomiska stöd för anställning som finns och hur de kan användas är låg (Ekonomiskt stöd)
- O10 Mycket hög förändringstakt, osäkerhet bland de anställda, lågt förtroende för systemet
- K10 Medel används inte i den utsträckning som är möjligt. Färre kommer i arbete. De anställda känner sig otillräckliga. Frustration och ökad risk för konflikter. Stress och



Medfinansieras av
Europeiska unionen

sjukskrivning.

P11 Personalen har varken den senaste kunskapen eller rätt förutsättningar för att kunna erbjuda ett miljöanpassning och fysiskt stöd till den enskilde (Anpassningar)

O11 Resursbrist, fragmentering/specialisering, behov av kunskap

K11 Lägre resultat, ökad risk för konflikt, stress, känsla av otillräcklighet, ökad risk för sjukskrivning, ökad personalomsättning, ökade kostnader

P12 Personalen känner osäkerhet kring hur de ska ge rätt stöd och information till arbetsgivarna (Arbetsgivarstöd, arbetsgivaranpassad utbildning och information)

O12 Rutiner, erfarenhet och konkreta arbetsätt saknas

K12 Svaga nätverk med arbetsgivarna, få alternativ till lösningar, ökad arbetsbelastning, känsla av otillräcklighet, stress

P13 Förtroendet för våra samhällstjänster är lågt (Förtroende)

O13 Allmänheten och även personalen upplever att samhällstjänsterna är krångliga och ibland rentav inhumana

K13 Personalen upplever ökad risk för stress, sämre resultat, ökad risk för konflikt, ökad risk för ohälsa och dåligt mående, hög personalomsättning, höga kostnader

Det här får förstås allvarliga konsekvenser även ur perspektivet horisontella principer. Som Erik Nilsson lyfte fram, finns höga risker med att utformning och genomförandet av samhällets tjänster är så starkt personberoende. Det ökar riskerna för bias och skapar ett rättsosäkert system, även om det på pappret ser ut att vara lika för alla, jämställt, tillgängligt och icke diskriminerande. Genom hela projektet kommer vi därför att ställa en rad frågor kring detta och tillsammans med personalen se om vi kan upptäcka mönster och konsekvenser och hur de kan hanteras.

Vi kan redan idag se att män i högre utsträckning tycks nå målet arbete/vidare studier trots att det satsas särskilt på att fler kvinnor i grupperna långtidssjukskrivna och långtidsarbetslösa ska ges stöd.

"Arbetsförmedlingens arbete med jämställd arbetsmarknadsutveckling - analys och bedömning av möjliga åtgärder", som är en bilaga till Kommission för jämställda livsinkomster (A 2020:01), visar att handläggare har högre tilltro till mäns arbetsförmåga och män får mer och snabbare hjälp. Dessutom oftare med jobbfokus/arbetsnära vilket vi ju vet via BIP är en framgångsfaktor. Något som gör det relevant att undra över hur det kommer sig att personalen gör dessa val, medvetet eller omedvetet, och hur det påverkar dem i sina yrkesroller.

Att sektorn har en sådan obalanserad könsfördelning påverkar också lönenivåer och löneutveckling vilket i sig ger negativa ringar på vattnet för framtida utveckling och personalens ställning på arbetsmarknaden generellt.

Beskriv vilka tidigare insatser som gjorts för att hantera eller lösa problemet.

Som nämnts tidigare är frågan om svensk välfärd och allas rätt till ett gott arbetsliv en ständigt aktuell fråga. Arbetslinjen har varit en tydlig inriktning för vårt land länge. Samtidigt möts vi av tidningsartiklar och granskande tv-program som vittnar om en tjänstepersonkår som kämpar med att räcka till. Vi har ärvt en berättelse om att vara ett föregångsland i frågor om jämställdhet, tillgänglighet och icke diskriminering där låg arbetslöshet och ett starkt skyddsnet för alla sägs ha varit en självklarhet. Väldigt mycket fungerar också alldeles utmärkt, men de forskare och författare som på senare år studerat hur personalen har det



Medfinansieras av
Europeiska unionen

inom våra myndigheter möter också helt andra röster.

Det är lätt att få intrycket att inget händer trots alla ansträngningar och försök att ge alla en chans. SCB:s helårsekvivalenter har i princip legat stilla under de senaste tjugo-trettio åren. Den nollvision som vi vant oss vid kopplad till exempelvis trafikfrågor saknas inom arbetsmarknadsområdet. Detta trots paroller som att "alla ska med" och att "nu ska vi ta krafttag mot utanförskapet". Och detta trots att näringen beskriver en brant växande arbetskraftsbrist i flera sektorer av samhället. Ett behov, som av demografiska skäl, bara kommer att öka de närmaste åren. Med rätt matchning och ett mer inkluderande förhållningssätt borde fler kunna få chansen att vara med att bidra till lösningen trots lågkonjunktur och oro i världen.

Och visst går det att vända det låga förtroende som Calmfors och Bergström skriver om. Ett sådant exempel, där en myndighet gått från fruktad och minst omtyckt till respekterad och omtyckt är Skatteverket, vilket går att läsa om i Anders Stridhs och Lennart Wittbergs bok *Från fruktad skattefogde till omtyckt servicemyndighet (2015)*. Med parollen "det ska vara lätt att göra rätt", ett målmedvetet arbete med attityder och värdestyrning lyckades personal och ledare inom myndigheten vända trenden och bygga ett helt nytt förtroende bland svenskarna. Ett arbete som också påverkade den egna arbetsmiljön och därmed personalens ställning på arbetsmarknaden och det egna måendet.

Och även om det inledningsvis i denna ansökan lyftes en rad problematiserande exempel från offentlig sektor och den arbetssituation som personalen upplever hos några av våra svenska myndigheter så bör bilden balanseras med att det också görs stora ansträngningar varje dag för att nå förändring. Hos allt från den enskilde anställde till vårt lands högsta ledning pågår arbete för att få överblick, hitta sammanhang och konkreta verktyg som ska kunna ge oss alla en mer effektiv och värdeskapande offentlig sektor där också personalen kan uppleva att de gör skillnad och trivs i sina yrkesroller.

Samordningsförbunden är inget undantag. Genom sina medlemmar och den unika arena som FINSAM-lagen skapar för såväl organisation som politik lokalt, regionalt och nationellt kan både innovation och samverkan testas och nå intressanta resultat. Något som flera förbund också gjort i samarbete med ESF. Resultat som kan utläsas från SCB, Försäkringskassans uppföljningssystem SUS och Nationella nätverket för Samordningsförbunds Indikatorer.

Under den senaste programperioden genomfördes exempelvis mer än 50 ESF-projekt, omfattande nära på 1 miljard kronor, där Samordningsförbund var ägare. Exempel som MIA och MIA vidare (Stockholm), Malmökraften (Malmö) och Samordningsbron 1 & 2 samt BIP, VTA och samverkan (Östergötland) är bara några test och innovativa insatser där både personal och deltagare visat att Samordningsförbunden kan bidra till förbättring.

I Samordningsbron 1 och 2 har personal och beslutsfattare utforskat frågan om hur värdeskapande samverkan kan åstadkommas mellan SCÖ:s medlemmar. Både i syftet att gagna personalens situation och de stödsökande. Under arbetet har flera olika verktyg och teorier testats och både BIP och VTA har visat sig bidra mycket positivt varför alla inblandade enats om att dessa erfarenheter ska ingå i det som numera kallas Bro-modellen. Ett samlingsnamn för den verktygslåda av kunskap, metoder och förhållningssätt som utgör kittet till förbättrad arbetsmiljö för personalen som strävar efter samverkan och ökad inkludering.

I det sistnämnda projektet, BIP, VTA och samverkan, som pågått sedan 1 januari 2022, har nära 1000 anställda från främst kommuner och regioner, men också Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och flera olika personalgrupper från civilsamhället tagit del av kompetenshöjande insatser om just de två



Medfinansieras av
Europeiska unionen

kunskapskällor som det här projektet hoppas kunna arbeta vidare med.

Samordningsförbundet RAR i Sörmland var ej med i BIP, VTA och samverkan, men har två utbildare i BIP och har hittills utbildat de egenfinansierade insatserna och de ESF-projekt som samordningsförbundet ägt. En kommuns social- och arbetsmarknadsenhet har genomgått grundutbildning och ytterligare en kommun kommer att utbilda samma enheter under våren. Förfrågan finns också från Arbetsförmedlingen. I Sörmland finns stor potential för att ge grundutbildning och vidareutveckla konceptet i enighet med planen för projektet. Samordningsförbundet ser stor fördel med den samverkan som planeras mellan Samordningsförbunden i syfte att vidareutveckla och sprida BIP.

Och både BIP och VTA visar tydligt hur studier och samarbeten med våra lärosäten kan lyfta kvalitén både för personalen och de som står i behov av offentlighetens tjänster. Och det ska förstås sägas klart och tydligt att det vore förmätet att tro att två studier och ett ESF-projekt skulle förändra allt, men det är inte fel att säga att det kan bidra.

Arbetet med att ta fram modellen för VTA inleddes redan 2015 i samarbete mellan Samordningsförbundet Centrala Östergötland och Linköpings universitet. Danska BIP nådde Sverige först 2019 efter flera års arbete hos danska Vaeksthuset och Aarhus universitet.

Gällande VTA kan Samordningsförbundet Centrala Östergötland idag säga att det varit en starkt bidragande del i Samordningsbron och Instegets goda resultat. Personal i tre kommuner som tillsammans med förbundets andra medlemmar har fått uppleva hur samverkan tagit helt ny fart och därmed resultaten för den enskilde. Något som lett till ökad arbetsglädje och betydande yrkesstolthet hos personalen. Innan pandemin låg andelen ut i arbete på höga 70 % trots att medlemmarna tillsammans mötte målgrupper som haft offentlig försörjning i mer än 3 år och därmed ansågs stå väldigt långt från arbetsmarknaden.

Resultat som nu lett till implementering av både arbetssätt och verksamheter. BIP/VTA har blivit ett begrepp. Och efterfrågan om att få utbilda all personal hos förbundsmedlemmarna är stor. Först i Östergötland och sen vidare i hela Östra Mellansverige och landet i sin helhet.

Sedan 2019 har det också byggts upp nätverk för träffar kring båda koncepten. Nationella nätverket för Samordningsförbund har också slutit avtal med danska Vaeksthuset för att utbilda utbildare om BIP. I skrivande stund är ett tjugotal utbildare klara och initiativ som denna ansökan sker på flera platser i landet.

Tack vare det goda samarbetet med medarbetarna vid Vaeksthusets kompetenscenter i Danmark sker också ett livligt utbyte av idéer och material som gör kurserna allt mer intressanta och användbara. Flera förbund har både bjudit in varandra och danska delegationer och ett antal grupper har varit på besök i Köpenhamn för att ytterligare fördjupa samarbetet. Danska Vaeksthusets forskningscenter och kompetenscenter fortsätter också sina studier och producerar löpande nya resultat. Under våren 2023 startas en fördjupningskurs om BIP - reflexiv praxis och sakta bygger de upp en utbildning för arbetsförmedlare med sikten att slutligen kunna legitimera förmedlare på samma sätt som vi ger legitimation till lärare, arbetsterapeuter eller läkare. Ett arbete som vi ämnar följa och söka inspiration från.

Under våren, sommaren 2022 fick Samordningsförbundet Centrala Östergötland chansen att ta fram en digital kurs för VTA och under hösten har ett par hundra personer testat. Det här kommer att bli ett kraftfullt verktyg både för att sprida kunskapen, få igång workshops och öppna upp för nära dialog om tillämpning och implementering. Samtidigt är det en plattform för kunskapsinhämtning om hur personalen



Medfinansieras av
Europeiska unionen

uppfattar sin nuvarande situation i de olika uppdragen och hur metoden påverkat deras ställning och möjlighet att utöva sitt yrke.

Med de digitala verktyg som nu växer fram finns också helt andra möjligheter att nå många fler. Något vi hoppas ska underlätta arbetet även för BIP. Vi hoppas få göra på liknande sätt även för BIP-delen i det kommande projektet.

Söker vi bland pågående forskning kan vi också se att det pågår dialog världen över om just de frågor som vi lyfter i den här ansökan. Det sägs ibland att det görs för lite forskning inom området arbetsmarknasinkludering. Samtidigt ger en enkel omvärldsspaning snabbt ett antal artiklar som bekräftar att den ovan beskrivna bilden är mer generisk än unik för just Sverige. Här följer några exempel:

1) Malmberg-Heimonen I, Natland S, Toge AG, Hansen HC. 2016. The effects of skill training on social workers' professional competences in Norway: Results of a cluster-randomised study. *British Journal of Social Work* (2016) 46, 1354-1371 doi:10.1093/bjsw/bcv073. (Laddat ner:

https://drive.google.com/drive/folders/1D7_8Q50fCG9Aabrcgd80ArAGXvldRmlr)

Här poängteras vikten av att både arbeta med kunskap, utbildning, evidens, standardiserade metoder och reflektion, anpassning till lokala förutsättningar och fortlöpande handledning. Programmet som undersöktes visade signifikanta positiva effekter på socialarbetares skattning av sin professionella kompetens och kvaliteten i deras arbete/handledning ett år efter deltagande.

2) Communities, E. 2010 Promoting Social Inclusion and Combating Stigma for Better Mental Health and Well-being. European Communities Lisbon

https://health.ec.europa.eu/system/files/2016-11/ev_20101108_frep_en_0.pdf

Stigmatisering av psykisk ohälsa ökar i Europa. Positiva effekter av sektorsövergripande samarbete. Olika insatser saknar kvalitet. Avsaknad av/brister i preventionsarbetet. (Jag anför denna skrift här för att där utbildning brister påverkar det kvalitet och preventionstänk. Detta leder till att färre söker vård. Även diskriminering leder till mindre vårdkonsumtion. Följder på folkhälsolivå nationellt och internationellt.)

3) Díaz, M.P., Noell, J.F., Pazos, R.M., Suñé, M.V. 2013. Transition to adulthood of young people with intellectual disabilities. Views of professionals from school and postschool services | [Transición a la vida adulta de jóvenes con discapacidad intelectual. La opinión de los profesionales de servicios escolares y postescolares]. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 24(2), pp. 100-115.

Resultaten pekar på behov av att förstärka det interdisciplinära teamarbetet. (För interdisciplinärt samarbete behövs god utbildning, komplexa färdigheter. BIP förmedlar vikten av att arbeta i multi- eller interdisciplinära team samt är i sitt upplägg ett redskap som främjar samarbetet inom och över organisationsgränserna.)

4) Taylor, A.C., Bond, G.R. 2014. Employment specialist competencies as predictors of employment outcomes. *Community Mental Health Journal*. 50(1), pp. 31-40 (laddat ner:

https://drive.google.com/drive/folders/1D7_8Q50fCG9Aabrcgd80ArAGXvldRmlr)

Professionellas kompetens är viktig för att deltagarna ska kunna komma ut i arbete. Mer kunskap behövs kring generella mentala färdigheter, integritet och testning av arbetsexempel, eftersom dessa har lyfts fram som högst valida prediktorer för arbetsutfallet. Den terapeutiska relationen har också föreslagits som prediktor.

5) Tilson, G., Simonsen, M. 2013. The personnel factor: Exploring the personal attributes of highly



Medfinansieras av
Europeiska unionen

successful employment specialists who work with transition-age youth. Journal of Vocational Rehabilitation. 38(2), pp. 125-137. (Laddat ner:

https://drive.google.com/drive/folders/1D7_8Q50fCG9Aabrcgd80ArAGXvldRmlr)

Artikeln förmedlar vilka personliga styrkor effektivt arbetande professionella kännetecknas av. Det poängteras att organisationer har ett ansvar att känna till de avgörande kompetensområdena vid rekryteringen. Organisationerna borde även erbjuda kunskapshöjande insatser för att personalen ska kunna utvecklas och för att de mest framgångsrika handläggarna ska vilja vara kvar i organisationen. Detta skulle på ett enastående sätt komma arbetsökande till nytta.

Sist men inte minst finns kunskapen från BIP och VTA med i bygget av Valfärdsguiden som inom några år kan komma att bli ett värdefullt verktyg för såväl personal som deltagare. Med dagens nära 12 000 unika användare per år är det fortfarande en liten plattform, men antalet funktioner ökar hela tiden och med det också användandet. Visionen är att all personal från Samordningsförbundens medlemmar genom guiden ska få ett digitalt verktyg som kan stärka förmågan till samverkan, personligt stöd och därmed sin egen arbetsituation och ställning på arbetsmarknaden.

Beskriv projektets målgrupp. Beskriv om och i så fall hur målgruppen har varit involverad i framtagandet av projektidén. Beskriv hur projektansökan ligger i linje med deras behov.

Den primära målgruppen för det här projektet är personal och beslutfattare hos de aktörer som är medlemmar i Samordningsförbunden (se deltagande aktörer avsnitt 3). När vi planerade projektet BIP, VTA och samverkan visste vi att vi skulle få chans att träffa cirka 400 anställda, men i skrivande stund kan vi konstatera att intresset vuxit under året som gått. Nära 1 000 anställda, mest från våra kommuner, har tagit del av de nuvarande insatserna för BIP och VTA och efterfrågan fortsätter att stiga. Både lokalt i Östergötland, regionalt i Östra Mellansverige och nationellt.

Under projektet kommer vi att fokusera på vårt närområde Östergötland och Östra Mellansverige, men tack vare de allt mer förfinade digitala tjänster som vi tar fram efterhand kommer fortsatt spridning vara enkelt.

Sekundärt kommer vi därför också att nå personal kopplade till andra samordningsförbund i övriga landet liksom personal hos aktörer som tillhör civilsamhället och det privata som arbetar med liknande frågor och uppdrag.

Sedan ett antal år tillbaka har Samordningsförbundet Centrala Östergötland arbetat allt mer med användarinvolvering. Metodik från tjänstedesign har visat vägen och lett till ett helt nytt engagemang, samskapande och förbättrade resultat. Senast i raden av exempel är det implementeringsarbete som inletts i samband med att Samordningsbron avslutas. Medlemmarna visar tydligt hur de önskar delta i arbetet med ordinarie personal och chefer för att öka förståelsen och få till unik utformning av både organisering och tjänsternas innehåll. Allt för att var och en ska känna att de själva förstår och upplever mening med det som tas fram.

Genom Samordningsförbunden erbjuds en unik arena för möten mellan praktiker, politiker och forskare. Vi har kontinuerlig dialog med de som står i behov av samhällets tjänster och de beslutfattare som skapar förutsättningar för morgondagens välfärd. Sedan ett knappt år har också Samordningsförbundet Centrala Östergötland ordförandeposten i Nationella Nätverket för Samordningsförbund vilket ytterligare stärker nätverket både bland de 75 förbunden i landet och till departementen, riksdag och regering. Med andra ord



Medfinansieras av
Europeiska unionen

finns redan en etablerad dialog med flera nivåer om värdet av att fortsätta utforska vad BIP, VTA kan bidra med och hur vi på bästa sätt ska kunna använda dessa verktyg för att stärka den berörda personalen i hela systemet.

Förankringsarbetet börjar alltid hos samordningsförbundens styrande organ: styrelsen, medlemsrådet och beredningsgruppen/chefsgruppen eller parternas strategigrupp (förbunden har lite olika namn på de sammanhang där de samlar chefer/ledare från medlemmarnas operativa verksamheter). Genom kontinuerlig dialog om behov och prioriteringar skapas underlag till beslut om hur de egna medlen samt eventuella externa medel ska nyttjas på bästa sätt och vilka frågor och initiativ som anses vara mest angelägna.

Hos SCÖ har det sedan 2016 pågått ett samtal kring först VTA och sedan BIP och båda två har efterhand blivit självklara inslag i testverksamheter, som ESF-projekten Samordningsbron och Insteget, samt ordinarie verksamhet.

SCÖ har också valt att arbeta utifrån devisen "att lära genom att göra". Det som i olika sammanhang kallas iterativt eller agilt arbetssätt, där en testar sig fram, utvärderar varje steg och justerar efterhand som en lär sig vad som gör nytta eller inte. Metoder som ökar delaktigheten och för med sig att arbetet blir mer dynamiskt och flexibelt, eller med ett annat ord adaptivt. Genom att hela tiden vara lyhörda för det värde som skapas för användaren i varje steg och att involvera alla deltagande aktörer skapas djup förankring och ett starkt engagemang. Det är endast när samtliga inblandade upplever värde i det som sker som målet är nått. Något som blir en bra måttstock för utvecklingsarbetets resultat och effekt och som uppmuntrar till kontinuerlig dialog och samskapande.

Denna ansökan utgör inget undantag utan är resultatet av en sådan långvarig process. Efterfrågan från personalen, ledare och beslutsfattare är entydig och på samma sätt som BIP, VTA och samverkan tagit form, i nära dialog med de som går kurserna och som ansvarar för de verksamheter där den nyvunna kunskapen ska användas, kommer också Inkluderingslyftet att arbeta.

Under åren har vi också byggt upp en allt mer levande dialog med andra förbund som arbetar med frågorna och likaså Vaeksthuset i Danmark. Något som kan utvecklas ytterligare tack vare Inkluderingslyftet.

Beskriv projektets aktörer. Beskriv hur dessa aktörer har varit involverade i framtagandet av projektidén. Beskriv hur projektansökan ligger i linje med deras behov.

Aktuella aktörer för detta projekt är i första hand Samordningsförbundets medlemmar:

- Arbetsförmedlingen
- Försäkringskassan
- Kommuner
- Regioner

Lägg därtill att det finns en rad andra samhällsaktörer från andra myndigheter, företag och civilsamhället vars personal på olika sätt samarbetar med medlemmarna i Samordningsförbundet. Vår erfarenhet från BIP, VTA och samverkan visar oss att intresset och nyttan med det kompetenshöjande innehållet är av intresse och nytta för alla dessa aktörers personal.

Projektet ägs av Samordningsförbundet Centrala Östergötland, som i sin tur har god erfarenhet av



Medfinansieras av
Europeiska unionen

samarbete med de andra 11 Samordningsförbunden i Östra Mellansverige samt övriga landet. Lägg därtill att SCÖ på olika sätt redan samarbetar med övriga nämnda aktörer. Som nämnts tidigare har ordförandeskapet i NNS också stärkt förbundets position för spridning och nätverk. Dels genom ökad närhet till medlemmarnas huvudkontor och politiken lokalt, regionalt och nationellt. Vi vet också att det finns en rad andra samordningsförbund som planerar liknande projekt vilket ökar möjligheterna till att förstärka det nationella nätverk som i skrivande stund växer fram. Allt i syfte att utbyta erfarenheter och stärka varandra.

Och på tal om att förstärka arbetet hoppas vi att detta projekt ska ge oss chansen att ytterligare bidra till kunskapsutveckling och spridning via våra lärosäten. Tidigare exempel har lärt oss att samarbete med forskare, i synnerhet när det kommer till uppföljning och utvärdering av de insatser som genomförs, har varit till stor nytta. Det har påverkat såväl kvalitet som analysen kring vad som gör skillnad och inte. Vi ser också att det påverkar innehållets legitimitet och därmed spridningsförmågan. Tillsammans med forskarna blir det lättare att nå fram till våra beslutsfattare och därigenom åstadkomma reell skillnad i de förutsättningar som råder. Inför denna ansökan har samtal förts med olika forskargrupper. Bland annat vid Linköpings-, Karlstad-, Örebro, Mitt- och Luleå universitet liksom Vaeksthusets forskningscenter i Danmark. Dessa forskare har olika perspektiv och ansats i sina studier, vilket skulle kunna gagna alla inblandade på sikt.

Slutligen pågår dialog med FAMNA och Fryshuset om att på sikt koppla aktörer från civilsamhället till samarbetet och därmed bidra till än bättre förutsättningar till samverkan för personalen.

Merparten av dessa aktörer är eller har varit med i det pågående arbetet kring BIP och VTA, och den utveckling av metodik/strukturer samt utbildningsinsatser där just BIP och VTA utgör avgörande byggstenar, inom projekt som Samordningsbron, Insteget och BIP, VTA och samverkan. Andra har fram till nu arbetat med frågan på egen hand.

Genom de nätverk och det arbetssätt som SCÖ följer finns god förberedelse för involvering och tät dialog om vilka behov som finns och vilka metoder som förespråkas. Arbetet inför denna ansökan är inget undantag utan följer den traditionen. Alla inblandade har på olika sätt bjudits in till dialog och har haft tillgång till samt kunnat tycka till kring utformningen av den text som tagits fram för att skapa ansökan.

Detsamma gäller idén om studier (följeforskning) kopplade till kompetensutvecklingen. Där har förbunden länge talat om behovet av att söka evidens i svensk kontext för att ytterligare förfina metodiken och de förhållningssätt som är kopplade till koncepten.

Efterfrågan kring BIP och VTA är stor och även om varken BIP eller VTA på något sätt utgör svar på allt har det visat sig så långt vara en bra kombination och ett positivt bidrag till att förbättra personalens situation. Det har också lett till en ny typ av dialog och en nyfikenhet kring ett mer kunskapsorienterat arbetssätt där personalens förutsättningar och förmåga har fått komma i fokus. Något vi tror kan bli helt avgörande för utvecklingen av våra välfärdstjänster framöver.

Deltagande aktörer

Stödmottagare (samverkanspartner)

Organisationsnamn:	LINKÖPINGS UNIVERSITET
Organisationsnummer:	202100-3096
Utdelningsadress:	581 83 LINKÖPING
Behörig företrädare:	Christian Ståhl



Medfinansieras av
Europeiska unionen

E-post: christian.stahl@liu.se
Telefonnummer: 013282690

Organisationsnamn: SAMORDNINGSFÖRBUNDET CENTRALA ÖSTERGÖTLAND
Organisationsnummer: 222000-2485
Utdelningsadress: PLATENSGATAN 5 A 1 1/2 TR, 582 20 LINKÖPING
Behörig företrädare: Mattias Bergström
E-post: mattias.bergstrom@linkoping.se
Telefonnummer: 0702020932

Organisationsnamn: SAMORDNINGSFÖRBUNDET RAR I SÖRMLAND
Organisationsnummer: 222000-1792
Utdelningsadress: 611 88 NYKÖPING
Behörig företrädare: Charlotta Skålen
E-post: charlotta@rarsormland.se
Telefonnummer: 0738680433

Deltagande organisationer i kompetensutveckling

Organisationsnamn: FINSAM LEKEBERG OCH ÖREBRO
Organisationsnummer: 222000-2493
Utdelningsadress: RUDBECKSGATAN 26, 702 23 ÖREBRO
Behörig företrädare: Linda Carlsson
E-post: linda.carlsson@finsamorebro.se
Telefonnummer: 0730711191
Antal individer i kompetensutveckling: 300

Organisationsnamn: NORRA VÄSTMANLANDS SAMORDNINGSFÖRBUND
Organisationsnummer: 222000-1974
Utdelningsadress: 737 80 FAGERSTA
Behörig företrädare: Ann Rilegård
E-post: ann.rilegard@fagersta.se
Telefonnummer: 0736-498499
Antal individer i kompetensutveckling: 150

Organisationsnamn: SAMORDNINGSFÖRBUNDET CENTRALA ÖSTERGÖTLAND
Organisationsnummer: 222000-2485
Utdelningsadress: PLATENSGATAN 5 A 1 1/2 TR, 582 20 LINKÖPING
Behörig företrädare: Mattias Bergström
E-post: mattias.bergstrom@linkoping.se
Telefonnummer: 0702020932
Antal individer i kompetensutveckling: 300

Organisationsnamn: SAMORDNINGSFÖRBUNDET I NORRA ÖREBRO LÄN, SOFINT
Organisationsnummer: 222000-1818
Utdelningsadress: KRISTINAVÄGEN 49 C, 711 30 LINDESBERG
Behörig företrädare: Olle Kalat
E-post: olle.kalat@sofint.se
Telefonnummer: 0739607672



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Antal individer i
komptensutveckling: 100

Organisationsnamn: SAMORDNINGSFÖRBUNDET KARLSKOGA/DEGERFORS I ÖREBRO LÄN
Organisationsnummer: 222000-2279
Utdelningsadress: KARLSKOGA KOMMUN, 691 83 KARLSKOGA
Behörig företrädare: Mari Cedervall
E-post: mari.cedervall@finsam.eu
Telefonnummer: 0703835359
Antal individer i
komptensutveckling: 150

Organisationsnamn: SAMORDNINGSFÖRBUNDET RAR I SÖRMLAND
Organisationsnummer: 222000-1792
Utdelningsadress: 611 88 NYKÖPING
Behörig företrädare: Charlotta Skålen
E-post: charlotta@rarsormland.se
Telefonnummer: 0738680433
Antal individer i
komptensutveckling: 300

Organisationsnamn: SAMORDNINGSFÖRBUNDET SYDNÄRKE
Organisationsnummer: 222000-2600
Utdelningsadress: 692 80 KUMLA
Behörig företrädare: Raed Shaqdi
E-post: raed.shaqdi@kumla.se
Telefonnummer: 0703218349
Antal individer i
komptensutveckling: 50

Organisationsnamn: SAMORDNINGSFÖRBUNDET ÖSTRA ÖSTERGÖTLAND
Organisationsnummer: 222000-1701
Utdelningsadress: 601 81 NORRKÖPING
Behörig företrädare: Fredrik Lindgren
E-post: fredrik.lindgren@norrkoping.se
Telefonnummer: 011156362
Antal individer i
komptensutveckling: 300

Medfinansierare

Organisationsnamn: SAMORDNINGSFÖRBUNDET RAR I SÖRMLAND
Organisationsnummer: 222000-1792
Utdelningsadress: 611 88 NYKÖPING
Behörig företrädare: Charlotta Skålen
E-post: charlotta@rarsormland.se
Telefonnummer: 0738680433
Typ av aktör: Bidrag i annat än pengar



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Projekt mål

Beskriv vad projektet ska uppnå. Sätt projekt mål utifrån de problem som ni identifierat i avsnittet **Problemformulering**. Beskriv på vilket sätt projektmålen svarar mot utlysningens förväntade resultat. Nedan beskrivs projektets mål kopplat till de problemformuleringar som presenterats i avsnitt 2.1. Först genom ett övergripande mål och sen ett antal delmål.

Enligt utlysningen ska projektets mål utformas utifrån individ-, organisations- och strukturnivå och ska även inkludera identifierade utmaningar vad gäller jämställdhet, tillgänglighet och icke diskriminering. Av erfarenhet vet vi att den kunskap och de förhållningssätt som är tänkt att förmedlas genom detta projekt har inverkan på alla nivåer och också inverkar positivt på de utmaningar som kan kopplas till jämställdhet, tillgänglighet och icke diskriminering. Kanske allra främst genom att ge alla inblandade, personal, chefer och beslutsfattare verktyg till dialog och reflektion om hur dessa frågor bäst ska hanteras för att sammantaget uppnå ett mer inkluderande samhälle (mål H) och därtill värdeskapande system för såväl personal som användare.

Projektet kommer med hög sannolikhet att leda till att fler individer kommer i arbete, studier, arbetsmarknadspolitiska program eller närmar sig arbetsmarknaden. Både BIP och VTA har visat att just denna målsättning uppnås i testverksamheter som i Samordningsbron och Insteget. När nu en betydligt större personalgrupp från en stor mängd samhällsaktörer får chans att ta del av och konkret tillämpa denna kunskap kommer de goda resultaten från testen att spridas till ordinarie verksamhet där samhället möter betydligt fler i behov än vad testen gjort.

SCÖ har ingen exakt statistik som fastställer om huruvida individer slutför reguljära utbildningar på grundskole-, gymnasial och eftergymnasial nivå på grund av ökad kunskap om BIP och VTA hos den berörda personalen, men kan konstatera att i de miljöer där denna kunskap omsätts till förbättrad förmåga att utforma och utöva offentliga tjänster, ökar antalet som går vidare från arbetsmarknadsåtgärder till studier.

Både studierna från Danmark och den egna erfarenheten i Östra Mellansverige visar att BIP och VTA påverkat organisationerna så att de bättre möter målgruppernas samlade förutsättningar och behov. Detsamma gäller att öka kompetensen hos arbetsgivare om anpassningar som behöver göras och vad som kan utvecklas för att öka förutsättningarna för målgruppen att få fäste på arbetsmarknaden. Även samverkan tycks påverkas på sådant sätt att personalen i högre grad finner former för och vinner i samverkan som i högre grad tar hänsyn till individens förutsättningar och behov.

Sammantaget kan vi redan nu ana att de aktörer som anammat BIP och VTA har tagit steg i riktning mot att tillsammans undanröja hinder för målgruppens arbetsmarknadsetablering samtidigt som den egna personalen stärks i sin profession och sitt välmående.

Då det är personal från ordinarie verksamhet (både medarbetare och chefer/ledare) som efterfrågat de kompetenshöjande insatserna är chanserna att den nya kunskapen implementeras och bidrar till långsiktigt hållbar förändring hög. Erfarenheterna från BIP, VTA och samverkan har också lärt oss att dokumentera och föra över insikter och material till digitala lösningar som i hög grad ökar möjligheterna till spridning och repetition. Målet att nå planerade 400 anställda, som var tänkt att nås via BIP, VTA och samverkan, är i skrivande stund vida överträffat då 1 000 anställda tagit del av kursverksamheten.

Och återigen kan Samordningsförbundens unika roll nyttjas på ett sätt så att medlemmarna och även andra delar av samhället uppnår kontinuitet. Genom Samordningsförbunden, våra nätverk och det starka



Medfinansieras av
Europeiska unionen

samarbete som är tänkt att ske tillsammans med ett eller flera lärosäten kommer arbetet med att hålla kunskapsutvecklingen levande även efter projektet att vara säkrad.

I enlighet med LFA-metoden kopplas varje problemformulering till ett eller flera mål, på följande sätt:

1. Huvud- eller delproblem (P)
2. Övergripande eller huvudmål samt delmål (M)

P. Personalen saknar både tillgång till och praktiska förutsättningar att ta till sig och tillämpa den allra senaste kunskapen inom sina yrkesområden. Det finns också ett behov av att utveckla förmågan att samverka och hur vi tillsammans kan åstadkomma värdeskapande samarbeten över myndighetsgränserna. (Brist på kunskap och samverkan)

M. Att genom kompetensutveckling i BIP och VTA stärka personalens ställning och uppnå både bättre arbetsmiljö och resultat

Ge personalen nya verktyg för att kunna ta till sig och praktisera den senaste kunskapen inom sina yrkesområden och om samverkan för att därmed lyckas och må bättre i sina uppdrag

Erbjuda minst:

- 1 000 anställda BIP kurs 1
- 300 anställda BIP kurs 2 samt 50 anställda fördjupningskurs BIP
- 300 anställda VTA kurs och fördjupning

P1 Personalen saknar kunskap kring de bakomliggande faktorer som är kopplat till tilltro till individen och den egna professionen samt förutsättningar att praktisera denna kunskap i sin vardag (Tilltro)

M1 BIP moment 1 - Öka kunskapen om vikten av tilltro till individen

P2 Personalen saknar kunskap om betydelsen av att ha jobbfokus från start samt förutsättningar att praktisera denna kunskap i sin vardag (Jobbfokus)

M2 BIP moment 2 - Öka kunskapen om vikten av jobbfokus
Öka personalens kunskap och insikter om hur olika typer av bias påverkar bedömningen och bemötandet av en deltagare

P3 Personalen arbetar i organisationer och system som ej uppmuntrar reflektion och flexibilitet (Flexibilitet)

M3 BIP moment 3 - Öka kunskapen om vikten av reflexivt arbetssätt (reflexiv praxis)

P4 Specialisering leder till fragmentering (Fragmentering)

M4 BIP moment 4 - Öka kunskapen om vikten av helhetstänk och sammanhållna, parallella processer

P5 Vi saknar verktyg för uppföljning och kunskapsutveckling (Uppföljning och progressionsmätning)

M5 BIP moment 5 - Öka kunskapen om hur BIP- progressionsmätningens verktyget används och vad indikatorerna innebär



Medfinansieras av
Europeiska unionen

- P6 Allt för många anställda inom det arbetsmarknadspolitiska området saknar kontakt med arbetsgivare (Arbetsgivarkoordinator)
- M6 VTA - Öka kunskapen om funktionen Arbetsgivarkoordinator
- P7 Det saknas rutiner för avtal och överenskommelser mellan myndighetspersoner och arbetsgivare som är beredda att inkludera (Avtal och överenskommelser)
- M7 VTA - Öka kunskapen om avtal och överenskommelser
- P8 Rutiner för enhetliga och individanpassade handlingsplaner saknas (Handlingsplan)
- M8 VTA - Öka kunskapen om värdet av individuella handlingsplaner och hur de kan se ut för att underlätta arbetet
Öka personalens kunskap och insikter om hur olika typer av bias påverkar bedömningen och bemötandet av en deltagare
- P9 Personalen saknar kunskap och förutsättningar att kunna ge adekvat personligt stöd (Personligt stöd)
- M9 VTA - Öka kunskapen om hur ett värdeskapande personligt stöd kan utformas och ge positiv effekt både för personal, organisation och deltagare
Öka personalens kunskap och insikter om hur olika typer av bias påverkar bedömningen och bemötandet av en deltagare
- P10 Vetskapen om vilka ekonomiska stöd för anställning som finns och hur de kan användas är låg (Ekonomiskt stöd)
- M10 VTA - Öka kunskapen om värdet av ekonomiskt stöd till arbetsgivaren och individen samt hur dessa är utformade idag
- P11 Personalen har varken den senaste kunskapen eller rätt förutsättningar för att kunna erbjuda ett miljöanpassning och fysiskt stöd till den enskilde (Anpassningar)
- M11 VTA - Öka kunskapen om vikten av och den konkreta tillämpningen av hur man går tillväga för att åstadkomma miljöanpassning och fysiskt stöd till den enskilde
Öka personalens kunskap och insikter om hur olika typer av bias påverkar bedömningen och bemötandet av en deltagare
- P12 Personalen känner osäkerhet kring hur de ska ge rätt stöd och information till arbetsgivarna (Arbetsgivarstöd, arbetsgivaranpassad utbildning och information)
- M12 VTA - Öka kunskapen om hur värdefullt det är att skapa arbetsgivaranpassad utbildning och information
- P13 Förtroendet för våra samhällstjänster är lågt (Förtroende)
- M13 Stärka förutsättningarna för att uppnå effekter som minskad stress, förbättrade resultat, mindre konflikter, ökat välmående/trivsel, minskad risk för sjukskrivning hos personalen samt minskad personalomsättning och lägre kostnader för organisationerna.

Förbundet har tillsammans med andra förbund utvecklat rutiner för att löpande säkerställa att de horisontella principerna blir en naturlig del, både i utformning och genomförande av våra projekt. I rollen som arbetsgivare har rutiner för "aktiva åtgärder" och ett systematiskt arbetsmiljöarbete byggts upp i enlighet med svensk lagstiftning. Med nära ett decenniums erfarenhet av rollen som ägare för ESF-projekt



Medfinansieras av
Europeiska unionen

finns både informationsmaterial, utformade workshops och lathundar för såväl personal som deltagare vilket också lett till att SCÖ numera alltid önskar få med en samordnare för horisontella principer i varje projekt. Att arbeta med jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering är en självklarhet, vilket också ligger i linje med att förbundet är en del i det nationella uppdraget, som handlar om att upptäcka och förhindra våld i nära relationer som Samordningsförbunden och NNS fått av regeringen.

Att se de resurser som finns i varje individ utan att låta vare sig ålder, kön, social eller kulturell tillhörighet, sexuell läggning eller härkomst påverka är en grundprincip i allt arbete. Likaså att våga tro att förändring är möjlig och att var och en som erbjuds rätt stöd kan nå sina individuella mål utifrån realistiska ramar.

Strävan är att utforma varje process på ett sådant sätt att kontinuerligt, lyhört och flexibelt lärande genomsyrar verksamheten. Jämställdhetsintegrering och tillgänglighetsanalys ingår i det vi kallar användardriven utveckling och bidrar till att var och en kan göra sin röst hörd, samtidigt som vi undviker att fastna i planering som är satt på förhand och som ska gälla oavsett behov. Det kan exempelvis handla om en mer jämlik resursfördelning samt medvetandegörande aktiviteter för att komma åt obalans i utbudet av tjänster till olika grupper av män och kvinnor i strävan att nå målen med det som kallas intersektionellt jämställdhetsarbete. Det kan också handla om genomlysning av miljöer och tjänster utifrån ett tillgänglighetsperspektiv, såsom SCÖ arbetat med tillgängliga lärmiljöer och kurser i att skriva och kommunicera på lättläst svenska.

Med medlemmarnas ordinarie arbete i frågorna och genom utbyten med andra förbunds gedigna program för horisontella principer finns också ett kontinuerligt utvecklingsarbete på området.

Genom att utforma bättre tjänster för inkludering där de horisontella principerna varit vägledande minskar risken för diskriminering och chansen att bryta en könssegregerad arbetsmarknad ökar.

Beskriv hur ni planerar att följa upp projektet. Ange de indikatorer ni kommer att använda för att mäta projektmålen.

Nedan beskrivs hur projektet är tänkt att följas upp genom indikatorer kopplade till projektets mål som presenterats i avsnitt 4.1.

I enlighet med LFA-metoden kopplas varje mål till en eller flera indikatorer, på följande sätt:

1. Huvudmål och delmål (M)
2. Indikator (I)

M. Att genom kompetensutveckling i BIP och VTA stärka personalens ställning och uppnå både bättre arbetsmiljö och resultat

Ge personalen nya verktyg för att kunna ta till sig och praktisera den senaste kunskapen inom sina yrkesområden och om samverkan för att därmed lyckas och må bättre i sina uppdrag

Erbjuda minst:

- 1000 anställda BIP kurs 1
- 300 anställda BIP kurs 2 samt 50 anställda fördjupningskurs BIP
- 300 anställda VTA kurs och fördjupning



Medfinansieras av
Europeiska unionen

I. Fler i personalgrupperna som upplever trivsel och god arbetsmiljö
Fler i personalgrupperna som upplever att de når önskade resultat
Antal som tagit del av de olika kurserna
Minskad personalomsättning
Förbättrade resultat i insatserna där BIP och VTA implementerats
Progressionsmätning och indikatorfrågor till både personal och deltagare via
BIP-verktyg som tagits fram av danska Vaeksthuset används
VTA-kursens funktioner för återkoppling fylls på med innehåll
Enkäter, intervjuer, antal mätningar med progressionsmätningensverktyg

- M1 BIP moment 1 - Öka kunskapen om vikten av tilltro till individen
11.1 Via BIP-indikatorer som riktas till personal kan vi fånga om tilltron till individen ökar över tid.
11.2 Via BIP-indikatorer till deltagare kan vi fånga om den upplevda tilltron förändrats
- M2 BIP moment 2 - Öka kunskapen om vikten av jobbfokus
Öka personalens kunskap och insikter om hur olika typer av bias påverkar bedömningen och bemötandet av en deltagare
12 Via BIP-indikatorer, intervjuer och fokusgrupper kan vi fånga huruvida personalen lärt sig att ha jobbfokus eller inte
- M3 BIP moment 3 - Öka kunskapen om vikten av reflexivt arbetssätt (reflexiv praxis)
13 Genom fokusintervjuer och enkäter kan vi fånga personalens välbefinnande kopplat till värdet av reflexiva arbetssätt
- M4 BIP moment 4 - Öka kunskapen om vikten av helhetstänk och sammanhållna, parallella processer
14 Genom djupintervjuer och enkäter med personal som deltagit
- M5 BIP moment 5 - Öka kunskapen om hur BIP- progressionsmätningensverktyget används och vad indikatorerna innebär
15 Genom enkäter och intervjuer samt antalet anställda som använder BIP:s progressionsmätningensverktyg fångar vi en bild om hur personalen förstår värdet av ett mer kunskapsorienterat arbetssätt
- M6 VTA - Öka kunskapen om funktionen Arbetsgivarkoordinator
16 I den digitala kursen finns inbyggt återkopplingsmoment vilket ger värdefull information om hur den nya kunskapen tas emot.
Projektet kommer också att mäta genom enkätsvar efter genomförd kurs samt intervjuer med både personal och arbetsgivare i det aktuella området
- M7 VTA - Öka kunskapen om avtal och överenskommelser
17 I den digitala kursen finns inbyggt återkopplingsmoment vilket ger värdefull information om hur den nya kunskapen tas emot.
Genom enkäter till både personal och arbetsgivare med frågor om hur rutiner för avtal



Medfinansieras av
Europeiska unionen

och överenskommelser används kan projektet mäta förändring och hur det påverkat personalens arbetssituation

- M8 VTA - Öka kunskapen om värdet av individuella handlingsplaner och hur de kan se ut för att underlätta arbetet
Öka personalens kunskap och insikter om hur olika typer av bias påverkar bedömningen och bemötandet av en deltagare
- I8 I den digitala kursen finns inbyggt återkopplingsmoment vilket ger värdefull information om hur den nya kunskapen tas emot.
Djupintervjuer med personalen om hur de upplever att de nya kunskaperna och färdigheterna påverkat deras arbetssituation
- M9 VTA - Öka kunskapen om hur ett värdeskapande personligt stöd kan utformas och ge positiv effekt både för personal, organisation och deltagare
Öka personalens kunskap och insikter om hur olika typer av bias påverkar bedömningen och bemötandet av en deltagare
- I9 I den digitala kursen finns inbyggt återkopplingsmoment vilket ger värdefull information om hur den nya kunskapen tas emot.
Djupintervjuer med personalen om hur det upplever att de nya kunskaperna och färdigheterna påverkat deras arbetssituation
- M10 VTA - Öka kunskapen om värdet av ekonomiskt stöd till arbetsgivaren och individen samt hur dessa är utformade idag
- I10 Genom intervjuer med berörd personal samt arbetsgivare i området kan vetskapen om de olika stöden mätas
Över tid kan skillnader i andelen av det statliga stöd som beviljats till området indikera om informationen nått fram eller inte
- M11 VTA - Öka kunskapen om vikten av och den konkreta tillämpningen av hur man går tillväga för att åstadkomma miljöanpassning och fysiskt stöd till den enskilde
Öka personalens kunskap och insikter om hur olika typer av bias påverkar bedömningen och bemötandet av en deltagare.
- I11 Genom enkäter och intervjuer riktade till både personal, arbetsgivare och deltagare fångas förändring om det upplevda stödet
- M12 VTA - Öka kunskapen om hur värdefullt det är att skapa arbetsgivaranpassad utbildning och information
- I12 Enkäter med frågor om de nya materialen lett till ökad trygghet i yrkesrollen, bättre relationer och resultat ger indikation om delmålet är uppfyllt
- M13 Stärka förutsättningarna för att uppnå effekter som minskad stress, förbättrade resultat, mindre konflikter, ökat välmående/trivsel, minskad risk för sjukskrivning hos personalen samt minskad personalomsättning och lägre kostnader för organisationerna.
- I13 Enkäter och kompletterande djupintervjuer ger indikation om personalen upplever att kurserna bidragit till att målen har uppnåtts

En viktig del i BIP-konceptet handlar om progressionsmätning vilket gör att det också blir naturligt att



Medfinansieras av
Europeiska unionen

använda insamlad data från verksamheterna där personalen gått kurserna och senare använder sig av den nyvunna kunskapen. Förändringar i den datan kan indikera huruvida de kompetenshöjande insatserna gett önskade resultat och effekter eller inte. Varje anställd som tar del av utbildningarna i BIP och VTA kommer också att få handledning i hur data ska samlas för att säkerställa enhetlighet och att den data som genereras är relevant och jämförbar.

Som nämndes i avsnitt 4.1 utformas målen utifrån individ-, organisations- och strukturnivå och inkluderar identifierade utmaningar vad gäller jämställdhet, tillgänglighet och icke diskriminering. För att kunna mäta vilken inverkan projektet har i sin helhet på dessa nivåer kommer projektet komplettera ovanstående indikatorer med en mer övergripande kvalitativ analys kring dessa frågor. NNS indikatorer, parternas egna systematiska arbetsmiljöarbete och uppföljning kring insatser samt det gemensamma arbetet med följeforskning och den inplanerade jämställdhessamordnaren är kunskapskällor som kommer att användas. Djupintervjuer med fokusgrupper från de inblandade (personal, chefer och beslutsfattare) om hur dessa frågor bäst ska hanteras för att sammantaget uppnå ett mer inkluderande samhälle (mål H) och därtill värdeskapande system för såväl personal som användare är också en del av vår uppföljningsplan. I dessa intervjuer kan också frågor om upplevt värde samt iakttagelser om ökad volym, flöde och resultat ställas.

Genom jämförande studier av registerdata om fler individer kommer i arbete, studier, arbetsmarknadspolitiska program eller närmar sig arbetsmarknaden är också en del av vår uppföljning, även om vi är fullt medvetna om att det kommer att vara ytterst svårt att dra några skarpa slutsatser om vad som lett till vad så länge som volymerna är små och studier ej kan göras över lång tid. Vi bedömer ändå att det kan vara värt att ta fram rutiner för arbetet eftersom serierna kan förlängas i ordinarie verksamhet och därmed ge ett stort värde långt efter projektets slut. Eventuellt blir förändringen lika tydlig som den blivit i ESF-projekten Samordningsbron och Insteget, vilket då skulle kunna ge tydlig vägledning för andra att ta efter.

Beskriv hur projektet ska utvärderas.

Tillsammans med de forskare som kopplas till projektet kommer den kvantitativa och kvalitativa datan från kursomgångarna att bearbetas. Efterhand som personalen sen börjar tillämpa sin nyvunna kunskap kan val av metoder för, och genomförande av, analys av data som kommer från den progressionsmätning för BIP (och möjligen VTA) i verksamheterna som kurserna leder till att tas fram. Sammantaget med dokumentation från alla anställdas erfarenheter, kopplat till arbetet i projektet, bidrar detta till en fördjupad bild av projektets resultat och effekter.

Metod för själva utvärderingen är främst kvalitativa intervjuer, eventuellt i kombination med fokusgrupper. Eftersom studien i första hand berör uppfattningar och upplevelser är en kvalitativ metod ändamålsenlig för att fånga resonemang och erfarenheter på ett öppet sätt. Empiriskt är det relevant att fokusera primärt på personal som gått utbildningarna och ska använda den nyvunna kunskapen i praktiken, samt lokala beslutfattare (politiker och tjänstepersoner) som har ansvar för verksamheten.

Intervjuer med personalen fokuserar huvudsakligen på följande frågor:

Vad gör personalen, rent konkret, i insatserna där kunskapen om BIP och eller VTA används?

Hur är insatserna tänkta att fungera?

På vilket sätt arbetar de anställda med deltagarnas drivkrafter och motivation?

Hur används olika verktyg, t. ex. digitala stöd?

Hur utreds individers behov av insatser och hur säkerställs delaktighet och brukarinflytande?

Hur har användningen av den nya kunskapen utvecklats över tid - har tillämpningen förändrats utifrån lokala



Medfinansieras av
Europeiska unionen

förutsättningar?

Hur styrda är insatserna av lokalt beslutade policyer?

Vilket handlingsutrymme finns för personalen?

Hur arbetar personalen med frågor om jämställdhet, icke-diskriminering och tillgänglighet i personalgruppen, organisatoriskt och gentemot deltagare?

Har det blivit någon förändring i hur personalen ser på deltagarnas jobbchanser (tilltro) utifrån kön, etnicitet, funktionsnedsättning och andra parametrar?

I intervjuer med personal kan också metoden med "kritiska händelser" användas. Där får intervjupersonen berätta om faktiska situationer, och hur dessa hanterades. Denna metod gör intervjun mer konkret och underlättar för forskaren att bilda sig en uppfattning om hur arbetet går till i praktiken. Metoden kan också användas för att i projektets utveckling resonera kring hur olika situationer kan hanteras med hjälp av den kunskap som projektet vill förmedla.

Intervjuer med politiker och ledande tjänstepersoner fokuserar på aktuella policyer kring arbetsmarknadsinkludering, samt vilka principer och förhållningssätt dessa bygger på. Frågor ställs också kring BIP samt VTA och dessa intervjupersoners förhållningssätt till denna kunskap. I analysen jämförs beslutsfattarnas synsätt, med såväl intentioner och metoder som kommer ur BIP och VTA, med den personalens tanke- och arbetssätt som framkommit i intervjuer.

De resultat som en utvärdering av detta slag ger bör sedan ställas mot olika typer av uppföljningar av utfall, t. ex. kvantitativa uppföljningar av de stödsökandes upplevelser av insatsen via kvalitativa metoder.

Beskriv vilka som är mottagare av projektets tänkta resultat.

I avsnitt 3 beskrivs projektets deltagande aktörer. De är alla på olika sätt mottagare av projektets resultat. Samtidigt kan frågan också besvaras utifrån de tre perspektiven individ, organisation och struktur:

Individnivå: Personal som är anställd hos samordningsförbunden och/eller deras medlemmar (Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, kommunerna och regionerna), se avsnitt 3 Deltagande aktörer. Vi ser också att även annan personal kan komma att bli aktuell då exempelvis VTA kursen läggs ut öppet på vår hemsida och det finns en rad aktörer både från civilsamhället och det privata näringslivet som skulle kunna ha intresse av den kunskap som förmedlas. På så sätt blir en mycket bred mångfald av personal direkt eller indirekt mottagare av de tänkta resultat som projektet leder till.

Sekundärt kommer också alla de som den aktuella personalen möter i sina yrken att bli mottagare då de får uppleva effekten av flera yrkesgrupper som förbättrar sin förmåga att utöva sina uppdrag och därmed erbjuder mer värdeskapande tjänster.

Organisationsnivå: Efter projektet BIP, VTA och samverkan, men också Samordningsbron 1 och 2 har medlemmarnas intresse för både BIP och VTA ökat. De tre kommunerna i Centrala Östergötland har till exempel enats om att införliva kunskapen som del i sina ordinarie verksamheter. Ur ett organisationsperspektiv är det Samordningsförbunden och dess medlemmar som i första hand kommer att motta de resultat som projektet skapar. Något som kan komma att påverka såväl kostnader som trivsel, kvalitet och rent av förtroende från allmänheten.

Strukturnivå: Med personal som trivs och åstadkommer förbättrade resultat uppnås mer välfungerande organisationer och därmed ökar chanserna till god samverkan. Något som i sin tur kan leda till



Medfinansieras av
Europeiska unionen

samhälleffekter som ökad tilltro till offentlig sektor. I det långa loppet kan en sådan utveckling bidra till stärkt ekonomi, demokrati och förbättringar inom jämställdhet, tillgänglighet och icke diskriminering i hela samhället. Samtidigt är det viktigt att lyfta blicken och ödmjukt konstatera att det projekt som här planeras i bästa fall kan bli en liten pusselbit bland många andra som behövs för att åstadkomma reell förändring kopplat till den problemformulering som ligger till grund för projektet.

Det vi med säkerhet kan säga är att både BIP och VTA lett till tydligt positiva effekter i de sammanhang där det fått genomslag och tillämpas. BIP har också öppnat upp för dialog kring förhållningssätt och välfärdsfrågor på ett speciellt sätt, vilket är värt att ta tillvara på.

Metod och tillvägagångssätt

Beskriv de metoder eller tillvägagångssätt som projektet kommer att använda för att lösa det problem som ni identifierat i avsnittet Problemformulering, samt möta de projektmål som ni formulerat i avsnittet Projektmål.

I avsnitt 5.1 beskrivs valet av BIP och VTA samt vilka tillvägagångssätt som projektet valt att använda. I 5.2 har vi sedan lagt samman svaren kring hur problem, projektmål och planerade aktiviteter hänger samman.

Som vi skrivit om tidigare i ansökan var det naturligt att välja den danska BIP, Beskæftigelses Indikator Projektet (2017), Vaeksthusets forskningscenter och VTA, Vägen till arbetsgivarna (2016) för att hantera de problem som beskrivits kopplade till personalens situation, förutsättningar och mående samt efter de insikter och lärdomar som gjorts i nuvarande ESF-projekt BIP, VTA och samverkan och Samordningsbron 1 och 2. Bland annat för att dessa studier på ett konkret och handfast sätt tar sig an den tidigare beskrivna problematiken för både personal och den som står i behov av samhällets tjänster, samtidigt som de ger direkta förslag till hur personalen på ett begripligt och greppbart sätt kan ta sig steg för steg till mer fungerande arbetssätt och därmed en bättre arbetsmiljö och goda resultat.

Här ger vi en kort sammanfattning av de planerade BIP- och VTA-kursernas innehåll och upplägg.

BIP De huvudsakliga grunderna till BIP (reflexiv praxis) beskrivs på ett enkelt sätt i ett antal kompendier som danska Vaeksthuset tagit fram, se länk <https://vaeksthusets-kompetencecenter.dk/sv/forskning/>

I det här projektet har vi valt att fokusera på fem tematiska områden för att dels beskriva de problem som identifierats och för att möta dem med mål och aktiviteter som kan leda till konstruktiv förändring. Dessa tematiska områden är:

1. Tilltro
2. Jobbfokus
3. Flexibilitet och reflektion
4. Parallellitet istället för fragmentering
5. Uppföljning och progressionsmätning

Inom ramen för kurserna hanteras också frågor om anställningsbarhet utifrån studiens 11 indikatorer, se bild i bifogad PDF.

BIP har sedan 2019 väckt stor uppmärksamhet i Sverige. Mycket för att det så enkelt beskriver de dilemman



Medfinansieras av
Europeiska unionen

som många inom offentlig sektor i allmänhet och arbetsmarknadspolitiska åtgärder i synnerhet möter i sin vardag. Många Samordningsförbund upplevde också att BIP givit ett språk till att beskriva vikten av parallella och individanpassade insatser (dvs samordning och samverkan) samtidigt som det väcker hopp och driv genom sitt fokus på jobb och tilltro till den enskilde.

Vi väljer att utgå från den danska grundkurs som använts sedan 2020 bland Samordningsförbunden i landet och kommer att fortsätta den kontinuerliga utvecklingen av kursens upplägg och innehåll samt utförande som redan är en naturligt process för såväl danska Vaeksthusets forskningscenter och kompetenscenter och de svenska aktörer som arbetar med frågan.

Grundkursens upplägg ser idag ut som följer:

1. Kick off och förankring* - samlar personal och ansvariga chefer/ledare till en första presentation av konceptet och de studier som ligger bakom BIP. Inför detta tillfälle är det av yttersta vikt att de ansvariga chefer och ledare som har mandat att ge personalen utrymme att efter genomförd kurs också kunna praktisera de nyvunna kunskaperna har tagit till sig hur helheten för den kompetensutvecklande insatsen är tänkt och att förberedelser för implementering har inletts (förankringsmöten). Momentet kan med fördel genomföras digitalt och är tänkt att förläggas över två till fyra timmar exklusive förankringsmöten, som snarare är ett antal entimmesmöten, med berörda chefer och ledare.

* Här vill vi inom kort byta ut momentet till den digitala grundutbildningen och förankringsmöten.

2. Heldagsutbildning - BIP som verktyg och förhållningssätt - samlar i huvudsak den personal som är tänkt ska använda kunskapen och de verktyg som tagits fram (exempelvis progressionsmättningsverktyget BIP). Här ges en mer fyllig beskrivning av de insikter och den kunskap som BIP-studierna och de praktiska erfarenheter som samlats från vardagen, kopplat till de som använder sig av konceptet. Momentet omfattar minst en heldag och innehåller både teori och en rad praktiska övningar för att personalen genast ska få chans att känna på tillämpning av den nyvunna kunskapen. Många väljer att genomföra detta moment fysiskt och i lite mindre grupper, men det är också möjligt att köra den här delen digitalt.

3. Boost- och extratillfällen - Med tiden har vi lärt oss att det finns ett stort värde i att återkomma till de som gått grundkursen i så kallade boost eller extratillfällen. Vid dessa träffar genomförs repetition samt en dialog baserad på de erfarenheter och frågor som den berörda personalen samlat på sig under den första tiden då den nya kunskapen praktiserats i vardagen. I vissa fall har det räckt med ett eller ett par sådana tillfällen medan andra arbetsplatser valt att återkomma flera gånger. Vår bedömning är att den här delen kommer att växa efterhand som fler och fler gått grundutbildningen och också tiden gått. Vi tror också att detta kan komma att kopplas mer till de nätverk som ses regelbundet för erfarenhetsutbyte.

BIP 2 och fördjupningskursen är tänkt till en mindre andel av personalen. Där ges chans till repetition och fördjupning dels för att de själva ska utvecklas, men också för att den som går kursen/erna ska kunna ta rollen som stödperson till sina kollegor. Den baseras på den danska fördjupningskurs (5 utspridda heldagar plus hemuppgifter) som tagits fram till våren 2023 och som i skrivande stund genomförs för första gången. Vår plan är att utforska huruvida en mindre BIP 2 (en till tre dagars repetition och fortsättningskurs) skulle kunna ges till cirka en tredjedel av de som varit med i BIP 1, för att nå ett steg av fördjupning och sen också erbjuda en fördjupningskurs på hela 5 heldagar, på liknande sätt som i Danmark, för ytterligare en mindre andel som siktar på att ta rollen som stödpersoner. På samma sätt som vi valde att inleda BIP, VTA och samverkan med att utforma kursen för VTA är vår plan att i inledningen av Inkluderingslyftet, parallellt



Medfinansieras av
Europeiska unionen

med att arbetet kommer igång med grundkursen för både BIP och VTA, ta fram en svensk version av den danska fördjupningskursen.

VTA När det kommer till VTA har vi inom ramen för tidigare projekt tagit fram en webbaserad utbildning (på cirka 3 timmar) där teori och övningar varvas med intervjuer med arbetsgivare, personal från arbetsmarknadsprojekt, arbetsgivarkoordinatorer och personer som har varit långtidsarbetslösa. Den digitala kursen följs sedan upp med en workshopbaserad fördjupningsdel - utifrån organisationernas behov och önskemål samt ett löpande processtöd kring implementering av arbetsmodellen.

Flera perspektiv belyses och ger på så sätt en bred bild av den komplexa samverkan som sker mellan individen, arbetsgivaren och myndighetsaktören kan hanteras.

Visionen är att genom denna kunskap, och de modeller som utformats från den, kunna nå ett smidigare och mer väl fungerande maskineri för arbetsmarknadsinkludering.

Kursen beskriver också den modell som tagits fram utifrån framkommen kunskap om de olika faktorerna som påverkar arbetsgivarnas synsätt och inställning till arbetsmarknadsinkludering.

Arbetsättet utgår ifrån en arbetsgivarkoordinator (1) som genom sin kännedom om arbetsgivaren och tillgång till adekvata stödsatser (2-7) kan möta och anpassa insatsen till arbetsgivarnas olika komplexa behov och förutsättningar. (se bild i PDF för beskrivning av de sju stödsatserna)

Metoden öppnar upp för utveckling av en tillitsfull och professionell samverkan mellan arbetsgivare och myndighetsaktörer vilket skapar ökade möjligheter till arbetsmarknadsinkludering av arbetstagare med funktionsnedsättning, och sannolikt även arbetslösa från andra utsatta grupper. Ytterligare information finns att läsa via följande länk:

<http://liu.diva-portal.org/smash/get/diva2:1048316/FULLTEXT01.pdf>

Kopplat till dessa kurser i BIP och VTA finns redan en hel del material och litteratur (bildspel, häften och rapporter samt rekommenderade böcker) och löpande kommer projektet att fortsätta producera nya förbättrade versioner. Dels utifrån att det pågår fortsatt forskning och dels för att kurserna i sig fångar nya insikter från all den personal som deltar.

Under BIP, VTA och samverkan har vi också sett den konkreta nyttan med att skapa digitala plattformar för kunskapsspridning. Den webbaserade kursen i VTA ökar inte bara möjligheterna till stor spridning och repetition utan ger också oss som utbildare en unik chans till kunskapsutveckling genom den informationsinhämtning som sker. Alla de svar och tankar som kursdeltagarna väljer att dela med sig av samlas i en databas som i sin tur kan användas som bank till ny kunskap om vad som fungerar och vad som är utmaningar med konceptet.

Vår ambition är att under Inkluderingslyftet vidareutveckla detta ytterligare och samtidigt skapa en liknande plattform för BIP 1 och 2 samt fördjupningskursen.

Som nämnts tidigare har också ett antal olika nätverk börjat växa i kölvattnet av de kompetenshöjande insatserna kring BIP och VTA. Det handlar om allt från lokala sammanhang, där personal och chefer utbyter erfarenheter och diskuterar enhetlighet och samverkan, till nationella nätverk via Samordningsförbunden



Medfinansieras av
Europeiska unionen

och NNS, där både den konkreta vardagen och mer övergripande förutsättningar kan lyftas för att alla gemensamt ska komma längre i sin strävan att göra positiv skillnad.

Eftersom de olika enheterna, arbetsplatserna, organisationerna har kommit så olika långt i sitt arbete är det omöjligt att säga en exakt ordning kring när och hur de kommer att genomföra de olika momenten. Tvärtom kommer projektet behöva anpassa sig utifrån var och ens behov.

Beskriv de huvudsakliga aktiviteter som projektet ska genomföra och hur dessa förväntas bidra till att uppfylla projektets angivna mål.

I enlighet med LFA-metoden kopplas varje problemformulering till ett eller flera mål som i sin tur hanteras genom en eller flera aktiviteter, på följande sätt:

1. Huvud- eller delproblem (P)
2. Övergripande eller huvudmål samt delmål (M)
3. Huvudaktivitet och delaktivitet/er som är till för att hantera problemet/en och uppnå målet/en (A)

P. Personalen saknar både tillgång till och praktiska förutsättningar att ta till sig och tillämpa den allra senaste kunskapen inom sina yrkesområden. Det finns också ett behov av att utveckla förmågan att samverka och hur vi tillsammans kan åstadkomma värdeskapande samarbeten över myndighetsgränserna. (Brist på kunskap och samverkan)

M. Att genom kompetensutveckling i BIP och VTA stärka personalens ställning och uppnå både bättre arbetsmiljö och resultat

Ge personalen nya verktyg för att kunna ta till sig och praktisera den senaste kunskapen inom sina yrkesområden och om samverkan för att därmed lyckas och må bättre i sina uppdrag

Erbjuda minst:

- 1000 anställda BIP kurs 1
- 300 anställda BIP kurs 2 samt 50 anställda fördjupningskurs BIP
- 300 anställda VTA kurs och fördjupning

A. Erbjud gemensamma utbildningar i BIP 1 & 2 och VTA inklusive fördjupning till Samordningsförbundets medlemmars personal hos de deltagande aktörerna

P1 Personalen saknar kunskap kring de bakomliggande faktorer som är kopplat till tilltro till individen och den egna professionen samt förutsättningar att praktisera denna kunskap i sin vardag (Tilltro)

M1 BIP moment 1 - Öka kunskapen om vikten av tilltro till individen

A1 BIP-kurs 1 och 2 - I kurserna om BIP (reflexiv praxis) läggs stor tyngd vid förståelsen av hur personalens tilltro till individen påverkar både arbetsmiljö och resultat för de anställda och vad som påverkar personalens tilltro till individen. Därmed finns flera moment invävda i kurserna som hanterar dessa frågor.

P2 Personalen saknar kunskap om betydelsen av att ha jobbfokus från start samt förutsättningar att praktisera denna kunskap i sin vardag (Jobbfokus)



Medfinansieras av
Europeiska unionen

- M2 BIP moment 2 - Öka kunskapen om vikten av jobbfokus
Öka personalens kunskap och insikter om hur olika typer av bias påverkar bedömningen och bemötandet av en deltagare
- A2 BIP-kurs 1 och 2 - I kurserna om BIP (reflexiv praxis) läggs tyngd vid förståelsen av hur ett tidigt, kontinuerligt och tydligt jobbfokus påverkar både arbetsmiljö och resultat för de anställda. Därmed finns flera moment invävda i kurserna som hanterar dessa frågor.
- P3 Personalen arbetar i organisationer och system som ej uppmuntrar reflektion och flexibilitet (Flexibilitet)
- M3 BIP moment 3 - Öka kunskapen om vikten av reflexivt arbetssätt (reflexiv praxis)
- A3 BIP-kurs 1 och 2 - I kurserna om BIP (reflexiv praxis) läggs tyngd vid förståelsen av hur ett mer utforskande och reflekterande arbetssätt ger vinster för såväl personal som deltagare. Därmed finns flera moment invävda i kurserna som hanterar dessa frågor.
- P4 Specialisering leder till fragmentering (Fragmentering)
- M4 BIP moment 4 - Öka kunskapen om vikten av helhetstänk och sammanhållna, parallella processer
- A4 BIP-kurs 1 och 2 - I kurserna om BIP (reflexiv praxis) finns flera delar, som på samma sätt som FINSAM, problematiserar vår uppdelade välfärdsstruktur och pekar på samverkans utmaningar och värde vilket i sin tur påverkar både arbetsmiljö och resultat för de anställda. Därmed finns flera moment invävda i kurserna som hanterar dessa frågor.
- P5 Vi saknar verktyg för uppföljning och kunskapsutveckling (Uppföljning och progressionsmätning)
- M5 BIP moment 5 - Öka kunskapen om hur BIP- progressionsmätningens verktyget används och vad indikatorerna innebär
- A5 BIP-kurs 1 och 2 - En av de första poängerna från BIP studierna är att lyfta fram värdet av att arbeta mer kunskapsorienterat och därmed förstå värdet av adekvat uppföljning/mätning. Därmed finns detta ämne invävt i kurserna plus en möjlighet att konkret få testa progressionsmätning.
- P6 Allt för många anställda inom det arbetsmarknadspolitiska området saknar kontakt med arbetsgivare (Arbetsgivarkoordinator)
- M6 VTA - Öka kunskapen om funktionen Arbetsgivarkoordinator
- A6 VTA kurs samt fördjupning - Att beskriva rollen arbetsgivarkoordinatorer och dess vinster är en del av kärnan i konceptet VTA
- P7 Det saknas rutiner för avtal och överenskommelser mellan myndighetspersoner och arbetsgivare som är beredda att inkludera (Avtal och överenskommelser)
- M7 VTA - Öka kunskapen om avtal och överenskommelser
- A7 VTA kurs samt fördjupning - Att beskriva vikten av fasta rutiner för avtal och överenskommelser är ett delmoment i kursen om VTA
- P8 Rutiner för enhetliga och individanpassade handlingsplaner saknas (Handlingsplan)
- M8 VTA - Öka kunskapen om värdet av individuella handlingsplaner och hur de kan se ut för att underlätta arbetet



Medfinansieras av
Europeiska unionen

- Öka personalens kunskap och insikter om hur olika typer av bias påverkar bedömningen och bemötandet av en deltagare
- A8 VTA kurs samt fördjupning - Att beskriva vikten av hur ett lyhört och individanpassat arbetssätt leder till handlingsplaner där alla inblandade är delaktiga och upplever värde, vilket i sig kan motverka bias, är ett delmoment i kursen om VTA
- P9 Personalen saknar kunskap och förutsättningar att kunna ge adekvat personligt stöd (Personligt stöd)
- M9 VTA - Öka kunskapen om hur ett värdeskapande personligt stöd kan utformas och ge positiv effekt både för personal, organisation och deltagare
Öka personalens kunskap och insikter om hur olika typer av bias påverkar bedömningen och bemötandet av en deltagare
- A9 VTA kurs samt fördjupning - Parallellt med BIP-kurserna lyfter också kursen om VTA frågan om hur det personliga stödet, och riskerna med bias, kan utvecklas
- P10 Vetskapen om vilka ekonomiska stöd för anställning som finns och hur de kan användas är låg (Ekonomiskt stöd)
- M10 VTA - Öka kunskapen om värdet av ekonomiskt stöd till arbetsgivaren och individen samt hur dessa är utformade idag
- A10 VTA kurs samt fördjupning - Att beskriva de ekonomiska stöd som är aktuella och hur en kan använda dem på ett effektivt sätt är ett delmoment i kursen om VTA
- P11 Personalen har varken den senaste kunskapen eller rätt förutsättningar för att kunna erbjuda ett miljöanpassning och fysiskt stöd till den enskilde (Anpassningar)
- M11 VTA - Öka kunskapen om vikten av och den konkreta tillämpningen av hur man går tillväga för att åstadkomma miljöanpassning och fysiskt stöd till den enskilde
Öka personalens kunskap och insikter om hur olika typer av bias påverkar bedömningen och bemötandet av en deltagare
- A11 VTA kurs samt fördjupning - Ett av momenten i kursen om VTA tar upp hur personalen på bästa sätt kan åstadkomma miljöanpassning och fysiskt stöd till den enskilde
- P12 Personalen känner osäkerhet kring hur de ska ge rätt stöd och information till arbetsgivarna (Arbetsgivarstöd, arbetsgivaranpassad utbildning och information)
- M12 VTA - Öka kunskapen om hur värdefullt det är att skapa arbetsgivaranpassad utbildning och information
- A12 VTA kurs samt fördjupning - Genom kursen ges exempel på hur utbildning och information till arbetsgivarna kan se ut
- P13 Förtroendet för våra samhällstjänster är lågt (Förtroende)
- M13 Stärka förutsättningarna för att uppnå effekter som minskad stress, förbättrade resultat, mindre konflikter, ökat välmående/trivsel, minskad risk för sjukskrivning hos personalen samt minskad personalomsättning och lägre kostnader för organisationerna.
- A13 Fullfölja det kompetenshöjande arbetet om BIP och VTA, både grundkurser och fördjupning

Beskriv de aktiviteter som behöver genomföras i projektets inledande fas för att starta upp och rigga projektet.



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Tack vare projektet BIP, VTA och samverkan är väldigt mycket av de rutiner och arbetsätt som behövs för Inkluderingslyftet redan på plats. Något som gör att projektet kan komma igång per omgående enligt principen om pärlbandsprojekt. Vi vet också att efterfrågan är stor. Samtidigt finns en önskan att i inledningen av projektet få genomföra en uppdatering av framför allt BIP-delen utifrån de erfarenheter och den nya kunskap som tagits fram under det gångna året.

Först i händelse av att projektet blir beviljat kan också den faktiska kursplaneringen med fastställande av datum och platser tillsammans med alla de som efterfrågat kurserna genomföras. Något som sedan sker löpande efterhand som beställningar kommer in.

Enligt vår plan önskar vi också påbörja arbetet med att ta fram den digitala plattformen för BIP 1 och 2 i inledningen av projektet. Här finns erfarenhet från arbetet med den webbaserade kursen om VTA som kan vägleda oss. I enlighet med LOU kommer vi i detta arbete också behöva genomföra en eller flera upphandlingar för att få med oss rätt expertis till webbplattformen, film och andra hjälpmedel. Troligen görs kursen analogt ett par gånger i sin nya tappning för att testa konceptet innan den digitala lösningen fullföljs.

En annan del som behöver detaljplanering efter att vi fått mer fastställt kring kursupplägg och kursplanering är utvärderingsarbetet tillsammans med forskarna.

SCÖ har också ett antal års erfarenhet av projektägarskap och därtill infrastruktur för administration, ekonomisk redovisning och inte minst processledning för adaptivt utvecklingsarbete som gör att vi står rustade för att hantera förändringar och snabbt anpassa verksamheten till rådande omständigheter.

Beskriv deltagarnas planerade väg genom projektet.

Deltagarnas väg genom projektet kommer att variera. En del personal har tjänster där alla de olika kurserna är relevanta medan andra möjligen bara är med i en eller ett par delar. Vår ambition är att kunna anpassa upplägg utifrån de behov som är uttryckt i varje sammanhang.

De olika samverkansaktörerna har också kommit olika långt i sina processer varför det också inverkar på deltagandet. De allra flesta börjar med grundkurserna i både BIP och VTA medan en mindre grupp som redan deltagit i någon av grundkurserna tar steget direkt till fortsättningen. På så sätt blir det viktigt att snabbt kunna erbjuda hela bredden av kompetensutveckling.

Strävan är att projektet ska vara tillgängligt för lika många män som kvinnor, men då vi är medvetna om att personalen hos våra medlemmar i huvudsak är kvinnor kommer det att återspeglas i projektet.

BIP 1

Förankringsmöte/n*

Kick off*

Heldagsutbildning

Boost 1

Eventuellt Boost 2

Detta är ofta en process som ligger över en eller ett par månaders tid då det finns logistiska och pedagogiska skäl att sprida ut utbildningsinsatsen. Den här delen omfattar minst 1 000 anställda. *Här vill vi



Medfinansieras av
Europeiska unionen

inom kort byta ut momentet till den digitala grundutbildningen och förankringsmöten

BIP 2

Dag 1

Hemuppgift

Dag 2

Hemuppgift

Dag 3

Den här fortsättningsdelen innehåller möjlighet till repetition och övning samt viss fördjupning i konceptet kring BIP (reflexiv praxis). Vår bedömning är att en tredjedel av de som går BIP 1 kommer att återkomma till BIP 2, cirka 300 anställda.

BIP fördjupning

Dag 1

Hemuppgift

Dag 2

Hemuppgift

Dag 3

... och så vidare till dag 5

Denna fördjupning kommer läggas över minst ett halvår då kursen innehåller mer inläsningsmoment på egen hand, uppgifter kopplade till vardagen och behov av både reflektion och träning av den nya kunskap som förmedlas. Vår bedömning är att en mindre del av de som går BIP 1 och 2 kommer att gå denna kurs, cirka 50 st och att de sedan får rollen som resurspersoner i sina organisationer.

VTA

Introduktion

Digital utbildning på egen hand eller i grupp

Workshop för reflektion

Den webbaserade kursen för VTA är tänkt att ligga öppen på SCÖs hemsida för den som är intresserad. Kursen är också utformad på ett sådant sätt att den som går den kan välja takt och antal tillfällen för att fullfölja. Genom den inbyggda återkoppling och de enkla kunskapstest som finns inbyggt får SCÖ, som kursansvarig, kontakt med den som går kursen och kan ta del av både utvecklingsidéer och hur kursen upplevs. Något som både påverkar det fortsatta workshoparbetet och långsiktiga utvecklingen av hela konceptet.

I de efterföljande workshops som rekommenderas ges personalen chans att reflektera i grupp och enskilt samt utbyta erfarenheter om hur den nya kunskapen bäst kan tillämpas. Eventuellt visar det sig att den här aktiviteten kommer att efterfrågas mer än en gång då det tycks vara så att repetition någon gång i halvåret är önskvärt.

VTA fördjupning

Individuell alternativt grupphandledning för att stärka implementering och tillämpning

En idé som projektet också vill utforska är VTA fördjupning. Frågan vi ställer oss är om det, på samma sätt som för BIP, visar sig finnas ett värde i att ett mindre antal personal fördjupar sin kunskap och därmed kan



Medfinansieras av
Europeiska unionen

fungera som resurspersoner ute i organisationerna. Är svaret ja skulle projektet vilja arbeta fram ett sådant alternativ.

Beskriv hur ni säkerställer att projektet kommer att nå planerat antal deltagare och vilka åtgärder som kommer vidtas om svårigheter uppstår kopplat till detta.

Projektet är väl förankrat och redan innan det går igång finns intressenter i stora delar av Östra Mellansverige som vill delta. Därmed ser vi inga som helst problem med att nå de volymer som vi satt upp för projektet. Tvärtom tycks efterfrågan just nu hela tiden öka. När vi riggade för BIP, VTA och samverkan satte vi målet 300 och nu har nära 1 000 anställda deltagit. Nu siktar vi på minst 1 000 till BIP och 300 till VTA vilket är lågt räknat för 3 år.

Om detta trots allt skulle visa sig vara en felaktig bedömning och projektet upplever brist på efterfrågan kan det geografiska området vidgas inom Östra Mellansverige, eller rent av landet, alternativt kan projektets innehåll skifta, resurser omplaneras och tillägg från den längre lista på önskemål av kompetenshöjande insatser som medlemmarna uttryckt behov av realiseras.

Genom det breda nätverk som vårt förbund byggt upp finns en rad olika scenarion för hur vi kan söka stöd och alternativa vägar för att säkra vår verksamhet. Något som vi visade i det senaste projektet BIP, VTA och samverkan när delar av projektet fick riggas om på grund av personalförändringar.

Om ni avser att arbeta transnationellt i projektet, beskriv hur det arbetet ska genomföras.

Redan nu finns en etablerad kontakt med det danska Vaeksthusets forsknings- och kompetenscenter. Ett samarbete som vi hoppas kunna fördjupa ytterligare genom projektet.

Detsamma gäller vårt samarbete kopplat till Valfärdsguiden, där forskare och praktiker från både Island och Skottland finns delaktiga. Vi tror att det på sikt finns stora vinster med att på ett eller annat sätt föra in den kunskap som finns i BIP och VTA så att Valfärdsguidens vägledande och coachande funktioner också präglas av dessa rön.

Kapacitet och kompetens

Beskriv hur ni säkerställer att det finns personal i projektet vid projektstart och vilka åtgärder som kommer vidtas om det uppstår svårigheter kopplat till detta.

Då förbundet redan är igång med projektet BIP, VTA och samverkan finns personal och rutiner på plats som direkt kan ta sig an detta uppdrag. En annan garant för för snabb hantering av resursfrågor är det kansli som SCÖ byggt upp sedan 2017. Förbundet har god vana vid att äga och förvalta ESF-projekt samt att samordna och leda de samordnade insatser som medlemmarna efterfrågar.

Om det mot förmodan skulle behövas skulle också medlemmarna i förbundet kunna låna ut ordinarie personal för att säkra genomförandet. Modellen är testad sedan tidigare och den visar sig ha flera goda effekter. Dels skapar det en känsla av gemenskap och trygghet i arbetet och dels visade det sig ge positiva effekter på långsiktig implementering av den erfarenhet och kompetens som fick en direkt koppling till ordinarie organisation.

Vårt nätverk av samarbetspartners med anknytning till akademien ger oss också en säkerhet när det kommer



Medfinansieras av
Europeiska unionen

till utvärdering och följeforskning.

Beskriv vilka kompetenser som krävs för att arbeta med vald metod och tillvägagångssätt.

Erfarenheten fram till nu visar oss att ett multikompetent team tycks vara bra för att arbeta med BIP och VTA. Just nu arbetar pedagoger sida vid sida med beteendevetare och arbetsterapeuter och socionomer.

På kansliet finns också kommunikatörer, statistiker, UX-designers, programmerare och en rad andra professioner som bidrar direkt eller indirekt.

Vi planerar följande team:

Projektledare		75%	
Projektadministratör		75 %	
Ekonom			20 %
Jämställdhetssamordnare	30%		
BIP-utbildare			300 % (2 x 50 % + 2 x
100 % grund- och fördjupningskurser)			
VTA-utbildare			200 % (2 x 50 % + 1 x 100 %
grund och fördjupningskurs)			
BIP-studie/utvärdering		125 % (1 x 100 % + 25 % följeforskning)	

Totalt			825 %

Erfarenheten från BIP, VTA och samverkan visar att ur ett pedagogiskt-, spridnings- och långsiktigt perspektiv finns det stora vinster med att dokumentera, visualisera och digitalisera alla de insikter och den kunskap som fångas och beskrivs i de kompetenshöjande insatser som vi planerar att genomföra under projektet. Därför söker vi också externa medel för att kunna upphandla den expertis som krävs för att åstadkomma digitala plattformar, film och annat material.

Externa tjänster:

- utbildningsmaterial och digital plattform för BIP 1	450 000
kr	
- filmer till BIP-kurserna	600 000
kr	
- utbildningsmaterial och digital plattform för BIP 2	250 000
kr	
- VTA fördjupning	
250 000 kr	
Totalsumma	
	1 550 000 kr

Mer detaljerad beskrivning av projektets bemanning (funktion och uppdrag):



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Projektledare (75%) har övergripande ansvar för projektet och dess genomförande. Ska säkerställa att mål och syfte uppnås samt att de rutiner som ESF kravställer efterlevs.

Projektadministratör (75 %) har ansvar för projektets administration vilket vi lärt oss är en hel del framför allt kopplat till personalens deltagarlistor vid kurstillfällena. Är också projektledaren behjälplig med diverse uppgifter kring dokumentation, bokningar och kursanmälan.

Ekonom (20 %) har ansvar för projektets ekonomi och den redovisning som ESF efterfrågar.

Jämställdhetssamordnare (30%) har ansvar för att säkerställa att projektets alla delar också genomsyras av de horisontella principerna. Vi har upptäckt att arbetet för jämställdhet, tillgänglighet och icke diskriminering får en helt annan kvalitet och närvaro i arbetet genom en sådan funktion. En tjänst som också kommer att ingå i det växande nätverk bland förbund som fördjupat sig i frågor kring just horisontella principer och hur dessa perspektiv ska kunna bli en självklar del av såväl individens som organisationens vardag.

BIP-utbildare (300 %) Uppdraget att undervisa om den kunskap som ryms inom begreppet BIP (reflexiv praxis) är tänkt att vara fördelat till fyra personer varav tre är stationerade hos SCÖ och en finns hos RAR. De sköter planering och genomförande samt efterarbetet för de nära 30 st grundkurser, 15 st BIP 2 kurser och 3-5 st fördjupningskurser som är tänkt att genomföras under projekttiden.

VTA-utbildare (200 %) Uppdraget att möta upp i workshops och dialog efter att personal fullföljt den digitala kursen om VTA är tänkt att vara fördelad på minst 3 personer. De sköter planering och genomförande samt efterarbetet för de cirka 30 workshops som är tänkt att genomföras under projekttiden.

BIP-studie/utvärdering (125 %) ansvarar för att observera, dokumentera, intervjua och kritiskt följa projektet i alla sina delar. Uppdraget är uppdelat på minst två personer och följer den interaktiva forskningsmetodik som HELIX, Linköpings universitet, står för.

Ekonomi - Finansiering

Kostnad per deltagare: 18 334 kr

Beskriv hur kostnaden per deltagare är motiverad utifrån presenterad problemformulering, projekt mål samt metod och tillvägagångssätt.

Mot bakgrund av den problemformulering som ligger till grund för denna ansökan är kostnaden 18 tkr per anställd (deltagare) snarare att se som en investering än en kostnad.

I förarbetena till lagen om finansiell samordning gjordes beräkningar att 5 - 15 % av de som söker sig till de myndigheter som senare kom att bli medlemmarna i våra Samordningsförbund står i behov av ett mer samordnad stöd för att nå egen försörjning. Sedan dess har inte någon ny utredning gjorts vad vi vet, men Inspektionen för socialförsäkringen och Statisticon släpper under våren 2023 två, oberoende av varandra, rapporter i frågan. Förhandsbesked säger att trots att arbetslösheten sjunker så har den grupp som står allra längst ifrån arbetsmarknaden, och som med andra ord är i behov av samordning, fortsatt att växa. Jonas Frycklund, biträdande chefsekonom, och Johan Lidelfelt, ekonom, Svenskt näringsliv beräknar att det finns cirka 800 000 personer som lever i utanförskap vilket kostar det svenska samhället drygt 270 miljarder per år.



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Ingvar Nilsson och Anders Wadeskog lyfter i sin rapport, Vad kostar en förlorad människa? exempel som att en heroinist kostar samhället mer än 2 mkr per år. En person med psykisk ohälsa ungefär 400 tkr per år.

Varje person som går från offentlig försörjning till ett förvärvsarbete är en stor vinst för den enskilde och för samhället, men uppfattningen om hur beräkningar ska genomföras för att svara på frågan om den exakta summan går isär. Allt från 150 tkr per år upp till ovan nämnda miljonbelopp per år och person finns omnämnt i den litteratur som hanterar frågan om så kallade socioekonomiska bokslut. SCB brukar hänvisa till en schablon på cirka 300 tkr per person och år. Allt beror förstås på hur stort stödbehovet sett ut innan personen hittade ett arbete.

Med den minsta volym deltagare som vi räknat på får vi en kostnad per utbildningsplats på cirka 18 tkr (projektet omfattar cirka 29 miljoner och möter minst 1650 anställda). Det betyder att endast var 8:e (eller rent av var 16:e) kursdeltagare behöver lyckas med, att i sitt uppdrag i vardagen på kommunen eller hos någon annan aktör, hjälpa en extra stödsökande person per år för att insatsen ska vara lönsam. (8 x 18 tkr = 144 tkr vilket är lägre än 150 tkr per person och år om vi räknar lågt eller 16 x 18 tkr = 288 tkr om vi använder SCB:s schablon på 300 tkr per person och år).

Erfarenheten från exemplet Samordningsbron, där kunskap om BIP och VTA haft en avgörande påverkan på tjänsternas utformning, visar att resultat och personalens situation förbättras. Hela 56 % av deltagarna har nått arbete/studier vilket kan jämföras med 18 % för förbunden totalt i riket (enligt SUS-data) och cirka 25 - 30 % generellt för arbetsmarknadsåtgärder under samma tid.

Att enbart peka ut kurser i BIP och VTA som orsak till denna förbättring är fel, men att det haft positiv inverkan och del i resultaten är troligt. Och det gäller både i det direkta mötet mellan personal och deltagare men också på strategisk nivå där BIP och VTA lett till en mer öppen dialog om kunskapsorienterad organisering, ett mer tillitsfullt förhållningssätt och samskapande med alla inblandade. Vi har också flera i personalen som vittnar om ökad tillfredsställelse och stolthet i yrkesrollen tack vare den nya kunskapen.

Beskriv eventuella åtgärder om projektet får svårigheter att nå planerad medfinansiering.

Projektet engagerar så pass mycket personal som på ett eller annat sätt investerar tid att vi bedömer det som mycket osannolikt att vi skulle få bekymmer med att redovisa rätt medfinansiering.

Skulle det mot all förmodan visa sig att våra beräkningar är felaktiga finns möjligheten för förbundet att balansera med egna kontanta medel.

Eventuellt kan det också komma att bli aktuellt att utomstående aktörer efterfrågar möjligheten att få köpa platser vid olika kursomgångar som inte är helt fyllda alternativt köpa helt egna kursomgångar till sin verksamhet. Om detta inträffar kommer det att redovisas som en intäkt i projektet.

Har annan finansiering i form av offentligt stöd/EU-stöd, utöver det som redovisas i ansökan, mottagits eller kommer att mottas för detta projekts ansökta kostnader? Om Ja, vänligen specificera nedan?

Nej

Ekonomi - Övrigt



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Har stödmottagarna (stödsökande och eventuella samverkansparterna) i detta projekt, vilken/vilka bedriver ekonomisk verksamhet, mottagit statsstöd i enlighet med artiklarna 107-109 i EUF-fördraget eller stöd av mindre betydelse under innevarande och de två närmast förekommande beskattningsåren?

Nej

Beskriv kortfattat era rutiner kring redovisning och rapportering av ert projekt.

Samordningsförbundet Centrala Östergötland har sedan några år tillbaka god vana vid rollen som projektägare och därmed väl etablerade rutiner och arbetssätt för att sköta dess förvaltning. Vi har också erfarenhet av en nära dialog med ESF-kontoret i Örebro under projektgenomförandet för att säkerställa att alla parter är väl informerade och upplever att projektet utvecklas enligt plan.

Därtill kommer resultat att kunna rapporteras vetenskapligt via samarbetet med forskare, och förväntas leda till vetenskapligt granskade artiklar i svenska och/eller internationella tidskrifter.

Beskriv vilken extern personal som krävs för genomföra projektet.

I dagsläget ser vi behov av att ta in särskild spetskompetens för att ta fram material, film och andra pedagogiska instrument (digitala plattformar) för kursverksamheten samt de delar i Välfärdsguiden som är direkt kopplade till BIP. Dessa tjänster kommer att upphandlas i enlighet med LOU.

Vi kommer också att inleda ett samarbete med Linköpings universitet kopplat till utvärderingen av projektet. Då forskning som syftar till allmännytta kan undantas LOU kommer detta avtal att slutas utan föregående upphandling.

Beskriv hur ni kommer att konkurrensutsätta externa kostnader.

När vi identifierat ett behov av en extern tjänst (kostnad) kommer den att beskrivas och läggas ut för upphandling via våra kanaler (hemsida, kunddatabaser, annonsering) och i nära samarbete med upphandlingsenheten på Linköpings kommun för att säkerställa att varje tjänst konkurrensutsätts i enlighet med LOU.

Beskriv er ekonomiska förmåga.

Genom förbundets medlemmar finns en stark ekonomisk bas. Med mer än fem års erfarenhet i rollen som projektägare både i enskilda och numera också regionala projekt, med fem andra förbund i samarbete, finns väl uppbyggda rutiner för att hantera de flesta av de utmaningar som kan dyka upp under ett projekt.

Beskriv vilken typ av intäkter som projektet kommer att generera.

Då flera av de som ingår i personalen har rätt till någon form av lönesubvention redovisar vi intäkter i projektet.

Möjligen kan det vara så att projektet kommer att få intäkter i form av sålda kurser till aktörer som ej fanns med under själva planeringen av projektet, men om det inträffar kommer också personalstyrkan troligen behöva utökas.



Medfinansieras av
Europeiska unionen

**Har moms inkluderats i de faktiska kostnaderna i budget?
(gäller ej projekt med 40%-modellen)**

Nej

Förankring

Beskriv hur projektansökan är förankrad hos stödsökande och hos övriga aktörer som medverkar i projektansökan.

SCÖ har sedan ett antal år arbetat intensivt med användarinvolvering och gemensamt värdeskapande för att nå långsiktigt hållbara lösningar där alla inblandade väl känner till arbetets mål och syfte.

Med samordning som huvudsaklig uppgift ter det sig naturligt att också utforska vad som får många att komma samman och enas kring en gemensam uppgift och att hantera såväl komplicerade som komplexa utmaningar.

Medlemmarna använder sig av såväl styrelse, beredningsgrupp och andra organ inom förbundet för att löpande diskutera vilka behov och utmaningar medlemmarna står inför. Det i sin tur skapar prioriteringar för vilka projekt som medlemmarna vill satsa på.

Allt skrivarbete inför en ansökan sker transparent och med uppmuntran om delaktighet och varje idé har sitt ursprung i en gemensam analys och efterfrågan.

Dialog har också skett med alla de andra förbunden i Östra Mellansverige. Några har valt att vara medsökande i denna projektidé och andra har tackat nej.

I förbundet har det också blivit naturligt att samarbeta med både våra lärosäten, arbetsgivarna och aktörer från civilsamhället och det här projektet är inget undantag. Det är tack vare breda nätverk och ett kontinuerligt samtal om de utmaningar som vårt samhälle står inför som vi hittar både rätt frågeställningar och de smartaste lösningarna.

Projektet kommer att vara en resurs för medlemmarna lokalt samtidigt som det också blir det för samordningsförbunden i hela Östra Mellansverige. Erfarenheten har visat att förbund också kan komma att ändra sig under projektiden då de ser hur verksamheten fungerar i praktiken. Under BIP, VTA och samverkan har två förbund som stod utanför i starten valt att vara med under den senare delen av projektet.

SCÖ ser också att de erfarenheter som görs i projektet kommer att spridas via NNS till övriga landet.

Beskriv hur projektets styrgrupp kommer att sättas samman. Beskriv hur styrgruppens aktörer är relevanta för att tillvarata projektets intressen och resultat.

SCÖ har under en tid valt att låta styrelsen, där staten representeras av tjänstemän och kommun och region har förtroendevalda som representanter (kommun och regionpolitiker), vara styrgrupp medan beredningsgruppen eller chefsgruppen fungerat som ett operativt råd.

Tack vare detta nyttjas de ordinarie strukturer som ett samordningsförbund arbetar efter i strävan att samla och hantera verksamheten.



Medfinansieras av
Europeiska unionen

En modell, som trots många olika nivåer av tjänstemän och en dynamik mellan praktik och politik, har fungerat bra genom åren.

Intresset från medlemmarna har stadigt ökat vilket lett till att fler representanter vill engagera sig i arbetet från samtliga nivåer hos medlemmarna.

Som beskrivs ovan har intresset och engagemanget för det gemensamma arbetet i SCÖ ökat med åren. Stora delar av den projektverksamhet som bedrivits har också övergått i permanenta lösningar. Samordningsförbundets omsättning har också kunnat öka flerfald tack vare samarbeten med exempelvis ESF och andra externa finansörer. Något som också bidragit till att medlemmarna ser fördelarna med att äga och förvalta den innovativa arena som SCÖ har blivit.

Utvecklingen har också lett till att fler och fler delar av den ordinarie verksamheten hör av sig till SCÖs kansli och vill ta del av de insikter och erfarenheter som ackumuleras. En utveckling som är mycket varmt välkommen, då helt andra volymer kan nås via ordinarie verksamhet jämfört med om enbart test- och projektverksamhet är igång.

Sammanfattning

På svenska

Både den danska studien BIP (Vaeksthusets kompetenscenter) och Christian Ståhls och Lena Strindlunds (Linköpings universitet) rapport, Vägen till arbetsgivarna (VTA) visar att det med relativt små medel går att förbättra resultaten i våra arbetsmarknadsåtgärder. Tack vare den nya kunskapen stiger andelen som når arbete och eller studier och den personal som arbetar i uppdragen upplever ökad mening och tillfredsställelse.

I en tid då antalet långtidsarbetslösa och långtidssjukskrivna stiger i takt med kostnaderna för välfärden och vi både har arbetskraftsbrist, ser långtgående effekter av ökad segregation och bristande inkludering och samtidigt möts av berättelser om att personalen hos de aktörer som är satta att erbjuda stöd och hjälp inte alltid har rätt förutsättningar till god arbetsmiljö, kunskap och redskap i sina uppdrag samt trivsel, ter det sig mycket angeläget att nå ut till fler om denna kunskap.

Projektet Inkluderingslyftet har som mål att utbilda och stötta personal (minst 1650 under 3 år) att omvandla den nya kunskapen från BIP och VTA till färdighet via Samordningsförbundet Centrala Östergötlands medlemmar och vidare till våra samverkanspartner i Östra Mellansverige. Detta sker genom att utveckla och sedan erbjuda grund- och fördjupningskurser samt implementeringsstöd om BIP och VTA. Parallellt genomförs studier om vad som gör skillnad och hur det på bästa sätt kan spridas till fler. Allt i syfte att stärka befintlig personal och deras ställning på arbetsmarknaden.

På engelska

The two studies BIP (from the danish Vaeksthusets kompetenscenter) and VTA (Christian Ståhl and Lena Strindlund, Linköping university) proves that improvement in rehabilitation and labor market services can be achieved without high costs and huge structural changes. Tests show that new knowledge can have a large impact and increase results in both for those in need and the workforce.

In times when unemployment and long-term sick leave are increasing, and costs for society rise, it is of great concern to spread this knowledge.



Medfinansieras av
Europeiska unionen

The project Inkluderingslyftets goal is to offer courses to at least 1650 personnel during 3 years and give support implementing the new ideas in Östergötland and further to the whole region Östra Mellansverige.

Ekonomi - Budget

Kostnader	16 486 161 kr
Budgeterad medfinansiering från projektet	46 %
Krav på medfinansiering från projekt	46 %



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Bilaga:
Budgetspecifikation

Datum:
2023-03-24

Diarienummer:
22-045-S01

1 (2)

Kostnader socialfond						30 250 997 kr
Direkta kostnader						30 250 997 kr
Personal						28 950 997 kr
Kostnadsbärare	Funktion/Titel	Beskrivning av arbetsuppgifter i projekt	Enhetskostnad	Tjänstgöringsgrad	Antal månader	Summa
SAMORDNINGSFÖRBUNDET CENTRALA ÖSTERGÖTLAND	projektledare	leder och representerar projektet	6	75	36	3 729 519 kr
SAMORDNINGSFÖRBUNDET CENTRALA ÖSTERGÖTLAND	BIP-utbildare	utbildar personal om BIP	5	50	36	1 845 474 kr
SAMORDNINGSFÖRBUNDET CENTRALA ÖSTERGÖTLAND	BIP-utbildare	utbildar personal om BIP	5	50	36	1 845 474 kr
SAMORDNINGSFÖRBUNDET CENTRALA ÖSTERGÖTLAND	BIP-utbildare	utbildar personal om BIP	5	100	36	3 690 948 kr
SAMORDNINGSFÖRBUNDET CENTRALA ÖSTERGÖTLAND	VTA-utbildare	utbildar personal om VTA	5	50	36	1 845 474 kr
SAMORDNINGSFÖRBUNDET CENTRALA ÖSTERGÖTLAND	VTA-utbildare	utbildar personal om VTA	5	50	36	1 845 474 kr
SAMORDNINGSFÖRBUNDET CENTRALA ÖSTERGÖTLAND	Jämställdhetssamordnare	Bevakar och arbetar med horisontella principer i hela projektet	5	30	36	1 107 284 kr
SAMORDNINGSFÖRBUNDET CENTRALA ÖSTERGÖTLAND	Ekonom	Sköter projektets ekonomi	5	20	36	738 190 kr
SAMORDNINGSFÖRBUNDET CENTRALA ÖSTERGÖTLAND	Projektadministratör	Sköter all administration i projektet	5	75	36	2 768 211 kr
SAMORDNINGSFÖRBUNDET RAR I SÖRMLAND	BIP-utbildare (RAR)	utbildar personal om BIP	5	100	36	3 690 948 kr
SAMORDNINGSFÖRBUNDET CENTRALA ÖSTERGÖTLAND	VTA-utbildare	utbildar personal om VTA	5	50	36	1 845 474 kr



Medfinansieras av
Europeiska unionen

Bilaga:
Budgetspecifikation

Datum:
2023-03-24

Diarienummer
22-045-S01

2 (2)

SAMORDNINGSFÖRBUNDET CENTRALA ÖSTERGÖTLAND	Utvärderare	följeforskning	5	100	30	3 075 790 kr
SAMORDNINGSFÖRBUNDET CENTRALA ÖSTERGÖTLAND	Utvärderare	följeforskning	5	25	36	922 737 kr
Externa tjänster						1 550 000 kr
Kostnadsbärare	Beskrivning				Belopp	
SAMORDNINGSFÖRBUNDET CENTRALA ÖSTERGÖTLAND	Upphandling av digitala tjänst - plattform för grundkurs om BIP (reflexiv praxis)				450 000 kr	
SAMORDNINGSFÖRBUNDET CENTRALA ÖSTERGÖTLAND	Upphandling av digital tjänst - 3 filmer om BIP				600 000 kr	
SAMORDNINGSFÖRBUNDET CENTRALA ÖSTERGÖTLAND	Upphandling av digital tjänst - fördjupningskurs om BIP (reflexiv praxis)				250 000 kr	
SAMORDNINGSFÖRBUNDET CENTRALA ÖSTERGÖTLAND	Upphandling av digital tjänst - fördjupning om VTA				250 000 kr	
Intäkter						250 000 kr
Kostnadsbärare	Beskrivning				Belopp	
SAMORDNINGSFÖRBUNDET CENTRALA ÖSTERGÖTLAND	lönestöd				250 000 kr	
Offentlig medfinansiering						13 764 836 kr
Övrig offentlig medfinansiering						13 764 836 kr
Projektägare - andel av kostnader						12 067 000 kr
Kostnadsbärare	Belopp					
SAMORDNINGSFÖRBUNDET CENTRALA ÖSTERGÖTLAND					12 067 000 kr	
Samverkanspart - andel av kostnader						1 697 836 kr
Kostnadsbärare	Belopp					
SAMORDNINGSFÖRBUNDET RAR I SÖRMLAND					1 697 836 kr	