

# VÄRMLANDS»ARBETSKRAFT

## Slutrapport 2022



# Innehållsförteckning

<b>Sammanfattning .....</b>	<b>3</b>
<b>Projektidé och mål .....</b>	<b>4</b>
<b>Arbetsätt/Metod .....</b>	<b>5</b>
<b>Resultat .....</b>	<b>12</b>
Resultat på individnivå.....	12
Resultat på organisationsnivå.....	22
<b>Behov av fortsatt utvecklingsarbete.....</b>	<b>32</b>
<b>Kommunikation, spridning och påverkansarbete .....</b>	<b>33</b>
<b>Uppföljning och utvärdering .....</b>	<b>34</b>
<b>Användande av resultat/Implementering.....</b>	<b>35</b>
<b>Kommentarer och tips .....</b>	<b>37</b>

## Sammanfattning

Genom ESF-finansierade projektet Värmlands Arbetskraft ville de fem kommunerna Eda, Grums, Hagfors, Karlstad och Säffle:

- Vidareutveckla arbetet med uppsökande insatser i fler målgrupper,
- Öka samverkan med arbetsgivare,
- Arbeta med samordningsinsatser av Region Värmlands hälso- och sjukvård riktat till målgruppen,
- Samordna erfarenhetsutbyte för utveckling av samverkan mellan olika aktörer.

Projektets mål var att bidra till nya metoder som leder till att unga som varken arbetar eller studerar kommer i arbete, utbildning eller närmar sig arbetsmarknaden.

Totalt deltog 277 unga i projektet, varav 89 kvinnor och 188 män. Utifrån målgruppens mående och tidigare skolgång är det ett gott resultat att se att så många deltagare som **47 procent har avslutats mot arbete och studier**. Anmärkningsvärt är också att många fått anställning trots att projektet fortlöpt under pågående pandemi som medfört många uppsägningar och en minskande andel ingångsjobb för unga. Utvärderares bedömning är att de **deltagare som inte kommit vidare till anställning eller studier har gjort en progression mot arbetsmarknaden**. Hälsosamordnare i projektet har lotsat och förenklat vårdprocessen för deltagare, vilket **förkortat väntetiden och flera deltagare har fått en hållbar vårdkontakt**. Deltagare i projektet upplever också **ökad hälsa, både psykisk och fysisk**, och flera tränar regelbundet från att inte tränat alls.

---

*”Jag har fått tillbaka livsglädjen, ser ljusare på framtiden och har rutiner i livet.”*

Deltagare

---

### AKTIVITETER

- Individuell coaching och samordning
- Gruppaktiviteter kring arbetsmarknad, studier och friskvård
- Hälsoskolor
- Hälsosamordning
- Praktik, individuellt och i grupp

### FRAMGÅNGSFAKTORER

- Hållbarhet och stöd över tid
- Samverkan och utökat samarbete med hälso- och sjukvård
- Parallella insatser som samordnas
- Helhetssyn som utgår från empowerment
- Praktik i grupp
- Ökad samverkan mellan aktörer som möter målgruppen

### IMPLEMENTERING

- Samverkansstruktur som brygger över från KAA till kommunernas arbetsmarknadsenheter för fortsatt stöd till unga när de fyller 20 år och lämnar KAA
- Nya arbetssätt och samverkansrutiner kopplat till parallella insatser har arbetats fram och implementerats
- Fler i målgruppen kan ta del av kommunernas insatser för unga som varken arbetar eller studerar

## Projektidé och förväntade resultat

Genom projektet Värmlands Arbetskraft ville fem kommuner i Värmland (Eda, Grums, Hagfors, Karlstad och Säffle) bygga vidare på framgångsfaktorer och arbetsätt som arbetats fram i ett tidigare ESF-finansierat projekt Värmlands Framtid. Fokus för projektet var att vidareutveckla arbetet med unga kvinnor och män som varken arbetar eller studerar (UVAS) 15-29 år. Projektets ambition var att vidareutveckla arbetet med uppsökande insatser i fler målgrupper (utöka Kommunernas Aktivitetsansvar KAA), öka samverkan med arbetsgivare samt arbeta med samordningsinsatser av Region Värmlands hälso- och sjukvård riktat till målgruppen. Projektet ville också samordna erfarenhetsutbyte för utveckling av samverkan mellan olika aktörer, eftersom helhetsansvaret för målgruppen inte finns hos någon uttalad aktör utan är fördelat på många olika myndigheter.

Nedan följer projektets uppsatta mål på individ- och organisationsnivå, specifika horisontella mål samt förväntade resultat utifrån den förändringsteori som arbetades fram i samband med projektansökan. Under projektets analys- och planeringsfas arbetades lokala förändringsteorier fram för respektive delprojekt/kommun samt en övergripande förändringsteori för projektparaplyets arbete centralt. Framtagandet gjordes i samverkan med projektets externa utvärderare och dessa förändringsteorier godkändes sedan av ESF-rådet i samband med avstämningsrapporten för planerings- och analysfasen. Dessa förändringsteorier har legat till grund för arbetet i projektet och för det uppföljnings- och utvärderingsarbete som gjorts.

## Övergripande projektmål

Projekts insatser ska bidra till nya metoder/arbetsformer som leder till att unga som varken arbetar eller studerar kommer i arbete, utbildning eller kommer närmare arbetsmarknaden.

### Mål på Individnivå

- 260 unika deltagare ska delta i projektet under projekttiden
- 50% av deltagande kvinnor och män avslutas mot arbete och studier
- Resterande 50% av deltagande kvinnor och män som avslutas i projektet har ökat sin anställningsbarhet och närmat sig arbetsmarknaden
- 90 % av deltagande kvinnor och män upplever en ökad hälsa
- 90% av deltagarna upplever en ökad KASAM
- 90 % av deltagande kvinnor och män har ökat sitt nätverk och sina kunskaper om arbetsmarknaden

- 90 % av deltagande kvinnor och män har fått ökad kunskap om jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering som möjliggör individuellt medvetna studie och yrkesval

### **Mål på Organisationsnivå**

- Nya metoder, arbetssätt och verktyg har implementerats
- Utvecklat hälsofrämjande arbetssätt
- Ökad samverkan och nya samarbetsformer med arbetsgivare
- Ökad samverkan och nya samarbetsformer med Region Värmlands hälso- och sjukvård
- Ökad samsyn mellan aktörer som samverkar runt målgruppen såsom socialtjänst, vård, Försäkringskassan, utbildningsanordnare och Arbetsförmedlingen.

Totalt har 277 unga deltagit i projektet, varav 89 kvinnor och 188 män.

Projektet har i både utförande och resultat påverkats av den pandemi (Covid-19) med efterföljande restriktioner som pågått under stor del av projektiden. Pandemin har dels påverkat målgruppens möjligheter till arbete, dels till viss del begränsat projektet i aktiviteter såsom gruppverksamhet, praktik och studiebesök. Den utbildning i Jämställdhet Genus Ledarskap (JGL) för delprojektledare som planerats flyttades ett flertal gånger, men kunde inte genomföras p.g.a. pandemin då den inte gick att genomföra digitalt. Inte heller den planerade utbildningen till personal kring interkultur kunde genomföras.

## **Arbetssätt/Metod**

### **Övergripande beskrivning av arbetet**

Värmlands Arbetskraft har arbetat med insatser för unga som varken arbetar eller studerar mellan 15 - 29 år med prioritering på de som ej fullgjort grund- eller gymnasieskola. De fem kommuner som har ingått i Värmlands Arbetskraft har organiserat projektet på olika sätt, utifrån lokala förutsättningar.

En lokal styrgrupp har satts samman i varje delprojekt med en sammansättning av beslutsfattare och samverkansparter som behövs för att kunna driva projektet framåt och skapa förutsättningar för en utvecklande samverkan. Styrgruppsmöten har skett med en regelbundenhet på ca 2-3 gånger/halvår och varit en avgörande faktor för ett bra implementeringsarbete. Lokala styrgrupper har också varit ett bra forum för de externa utvärderarna att återkoppla varje kommuns lokala resultat. Projektets koordinatörer har deltagit på alla lokala styrgrupper för att kunna sprida goda

exempel mellan kommunerna, driva frågor och projektet framåt samt för att ta med frågor som behövt lyftas vidare till den centrala styrgruppen för hela projektet. För att skapa ett lärande över kommungränserna har projektledarträffar samt andra temadagar genomförts regelbundet under projekttiden. Utvärderarna har också arrangerat lärseminarium där resultat och framgångsfaktorer i de olika delprojekten lyfts och spridits som goda exempel.

Genomförandet i varje delprojekt har utgått från kommunernas organisation, förutsättningar, behov och prioriteringar. Projektet har arbetat med olika aktiviteter, till exempel uppsökande verksamhet, coaching, kartläggning, självstärkande aktiviteter, individuellt stöd/lots, studiebesök, studie- och yrkesvägledning, arbetsmarknadskunskap, rustande/förberedande verksamhet, friskvård, hälsoskolor, praktik och öppen verksamhet flera dagar i veckan med mera. Delprojekten har legat under varje kommuns arbetsmarknadsenhet och i samtliga delprojekt har delprojekten bemannat projektet med personal från ordinarie verksamhet. Denna organisering ses som en viktig förutsättning för att kunna implementera framgångsrika arbetssätt.

Gemensamt för delprojekten har varit att samtliga erbjudit en arbetsmarknadskonsulent eller liknande roll till sina deltagare som har haft ett samordnande ansvar för individen. Detta har inneburit att deltagaren fått ett helhetsstöd i sin process mot arbete eller studier, där arbetsmarknadskonsulenten även kunnat stötta upp i kontakten med andra insatser som individen har haft behov av. Arbetet har varit kvalitativt och med helhetsgrepp där personalen "håller i" och inte släpper taget om den unga vuxna vid till exempel övergångar vid påbörjade studier eller arbete. Hur länge personal funnits med som stöd efter påbörjade studier eller arbete har varierat utifrån deltagarens behov.

Värmlands Arbetskraft har arbetat med följande fokusområden både på individ- och organisatorisknivå: Uppsökande verksamhet, Arbetsgivare/Arbetsmarknad, Samverkan, Hälsa, Friskvård. Samtliga aktiviteter i delprojekten har varit individuellt anpassade och utgått från den enskildes möjligheter till deltagande. Anpassningar har gjorts utifrån individuella behov och alla deltagare har fått lika stor tillgång till resurser, oavsett kön, funktionsvariation, etnicitet, sexuell läggning eller trosuppfattning. I vissa kommuner har delprojekten byggt upp en struktur med olika gruppaktiviteter (Karlstad, Eda och Säffle) och i andra har man framför allt arbetat med varje deltagare individuellt (Grums och Hagfors). Projektet har bland annat erbjudit gruppträffar med inriktning på arbetsmarknadskunskap och studier, friskvård och hälsa, vardagsekonomi, självstärkande och motiverande coachsamtal. Projektet har arbetat med att främja lika möjligheter och icke diskriminering.

En del i arbetet som delprojekten arbetat med har också varit att ta fram en metodbeskrivning över de arbetssätt som tagits fram i respektive delprojekt. I dessa metodbeskrivningar ses många likheter i arbetssätt, men också en del skillnader utifrån de olika kommunernas förutsättningar och ordinarie verksamhets organisering. Mer om metodbeskrivningarna finns att läsa under rubriken "Användande av resultat/Implementering" nedan.



## Kompetensutvecklingsinsatser för personal

### Handledning via Region Värmlands Första linjen

Att arbeta med målgruppen för projektet kan vara utmanande på olika sätt, bl.a. då många unga har en hög ohälsa. En viktig del i projektet, för att personalen i projektet skulle kunna göra ett bra jobb, har därför varit att ge alla projektledare gemensam handledning genom Region Värmlands Första linjen. Handledningen har upplevts vara mycket positiv av personal i projektet. Personal uppger att handledningen varit ett bra stöd, varit ett forum för gemensamt lärande och att det bidragit till utveckling av arbetet med målgruppen.

### Utbildning i FACT

Samtlig projektpersonal har genom projektet fått utbildning i samtalsmetodiken FACT (Fokuserad Acceptance and Commitment Therapy). FACT utgår från en humanistiskt inriktad hälsosyn där hälsa främst handlar om i vilken utsträckning en människa har förmåga att kunna förverkliga det som är viktigt i livet. Att arbeta med FACT handlar om att lära deltagaren användbara färdigheter att hantera svårigheter i livet snarare än att bota deltagarens "fel". Målet med FACT är att bidra till en meningsfull förändring i deltagarens liv. Syftet med utbildningen var att ge personal som arbetar i projektet en metodutbildning och att utifrån denna utarbeta arbetssätt som genom samtal inleder ett förändringsarbete. För att befästa, fördjupa kunskapen och hålla metoden aktuell har metodstödsgrupper för de som gått utbildningen anordnats under projektet. Metodstödet har arrangerats och sammankallats av hälsosamordnare. Metodstödsgrupperna har varit digitala tvärgrupper med en mix av personal från de olika kommunerna för att också få tillfälle till erfarenhetsutbyte. Utöver detta har också en fördjupningsdag i FACT med fokus på att möta personer med neuropsykiatrisk problematik genomförts och en endags-utbildning kring KASAM har genomförts för projektpersonal.

### Insatser kring arbetet med jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering

Fortbildningsinsatser inom normkritik har genomförts vid flera tillfällen under projekttiden. Bland annat erbjöds en fortbildningsinsats inom Normkritisk studie- och yrkesvägledning som några av projektpersonalen tog del av. Utbildningen genomfördes av Karlstads universitet genom Länsstyrelsens ESF-finansierade projekt "Yrkesväg Värmland".

Föreläsningar på teman som normer, värderingar, HBTQI+ och icke-diskriminering har också genomförts.

Varje delprojekt har också arbetat med en mindre analys med hjälp av Genuskompassen, där respektive delprojekt kunnat fördjupa sig kring någon ojämlikhet och/eller könsmönster kopplat till delprojektet.

Genom ett aktivt bemötande, samtal och tillgänglighet har det i delprojekten strävats efter att varje deltagare ska känna sig sedd, lyssnad på och bekräftad och därmed motiverad att aktivt delta i projektet. Allt arbete har utgått från individens egna behov och förutsättningar som identifierats i kartläggningen.

### **Utbildning och repetition i 7-tjugo**

Projektpersonal erbjöds också, i slutet av projekttiden, att gå en utbildning eller repetition i metoden 7-tjugo. Denna metod som fokuserar kring empowerment har ett mycket omfattande och bra material med konkreta övningar för att arbeta med deltagare, främst i gruppverksamhet.

### **Arbete med kartläggning**

Projektkontoret tog inom Värmlands Arbetskraft fram ett kartläggningsmaterial att använda i samtal med varje deltagare vid inskrivning. Efter en inkörningsperiod där projektpersonal provade och lärde känna materialet upplevde de att frågorna i kartläggningen var mycket bra för att snabbt kunna utröna deltagarens tidigare erfarenheter och nuvarande behov. Kartläggningen har också varit en bra grund för den individuella genomförandeplan som skrivits tillsammans med deltagaren. Samtalsmetodiken FACT har varit till stöd för projektpersonalen i kartläggningssamtalen med deltagarna. Detta har också varit ett sätt att säkerställa likabehandling utifrån de horisontella principerna, genom att ställa samma frågor till alla oavsett kön, etnicitet, ålder eller bakgrund. Kartläggningsmallen finns att tillgå som bilaga till slutrapporten på [www.varmlandsprojektparaply.se](http://www.varmlandsprojektparaply.se).

### **Arbete med genomförandeplaner**

Delprojekten har arbetat med att upprätta genomförandeplaner för deltagarna. Genomförandeplanen har som syfte att göra det tydligt för deltagaren vilka mål och delmål som deltagaren själv satt upp för att närma sig arbete/studier. Arbetssättet med planerna har till viss del varierat mellan delprojekten. Gemensamt är att genomförandeplaner regelbundet följs upp av deltagaren tillsammans med arbetskonsulent. Några delprojekt har arbetat med en process där deltagare fått "kryssa av" delmål som genomförts så att deltagaren fått en tydligare bild och känsla av att processen mot huvudmålet gått framåt.

Samtalsmetodiken FACT har varit till stöd för projektpersonalen i arbetet med att tillsammans med deltagarna upprätta genomförandeplaner. Planerna har fungerat som ett verktyg för att skapa delaktighet.

### **Uppsökande arbete**

Delprojekten har haft som mål att nå fler i målgruppen UVAS som inte deltar i Arbetsförmedlingens program och/eller inte söker försörjningsstöd. Denna målgrupp har tidigare visat sig vara svår för kommunerna att nå. Flera av kommunerna har i det uppsökande arbetet annonserat på olika sätt i sociala medier, lokala tidningar, via hemsidor m.m. för att synliggöra projektet och dess insatser. Dessa insatser har gjort att delprojekten nått en del ur målgruppen som tidigare var s.k. "hemmasittare". Flera av kommunerna har också möjliggjort för personer att skicka in en intresseanmälan



att delta i projektet via kommunens hemsida. Denna ingång har varit framgångsrik. Även samverkanspartners och andra aktörer har på ett enkelt sätt kunnat hjälpa potentiella deltagare att få kontakt med projektet med hjälp av denna ingång.

## **Arbete med arbetsgivare och arbetsmarknadskunskap**

Projektet har utvecklat arbetet med t.ex. praktik, studiebesök och arbetsprövning i grupp. Även handledning och annat stöd till arbetsgivaren har utvecklats, ex handledarutbildning och kompetenshöjande insatser. För att stödja kommunerna har en arbetsgivarsamordnare centralt i projektet arbetat aktivt tillsammans med projektpersonal för att utveckla och strukturera arbetet.

Arbetet med samverkan med arbetsgivare och arbetsmarknadskunskap har i projektet utvecklats i samverkan mellan delprojekten med stöd av Arbetsgivarsamordnare som central resurs. Detta arbete planerades ske ute på plats i delprojekten med deltagare och tillsammans med arbetsgivare i kommunerna. På grund av pandemin har detta arbete i projektet i stället utvecklats i digital form. Några av de aktiviteter som utarbetats och testats i projektet har varit:

- Arbetsgivare i fokus - en digital aktivitet där en arbetsgivare möter målgruppen och berättar om sitt företag/arbetsplats, vilka arbetsuppgifter som finns och vad som krävs i form av kompetens för att arbeta hos dem. Aktiviteten har utformats att också vara ett (digitalt) forum för dialog och möte mellan arbetsgivare och deltagare.
- En åtta veckors workshop/kurs har tagits fram och testats för att arbeta med att öka deltagarnas kunskaper om arbetsmarknaden.
- En workshop kring entreprenörskap har genomförts. Workshopens syfte var att väcka nyfikenhet kring ämnet och påvisa eget företagande som ännu en möjlig väg när det gäller egen försörjning. I workshopen lyftes förebilder genom att unga entreprenörer med egna erfarenheter av misslyckanden i skolgången berättade om sin resa till och som entreprenörer.
- #Work - ett digitalt, interaktivt spel om arbetsmarknaden. I spelet får deltagarna utföra olika uppdrag där de får testa sina kunskaper och träna på att söka jobb i grupp.
- Praktik/arbetsträning i grupp har startats upp på plats med stöd av arbetsgivarsamordnare. Praktiken görs då tillsammans med projektpersonal som fungerar som handledare på arbetsplatsen. Detta har varit ett sätt att "sänka tröskeln" in mot arbetsgivare, både från deltagares och arbetsgivares perspektiv.
- Yrkeskompis – en matchning mellan deltagare och anställd personal/arbetsgivare inom ett intresseområde/bransch. Den anställde/arbetsgivaren fungerar som mentor för deltagaren och delar med sig av kunskap och erfarenheter inom branschen.
- Handledarutbildning för personal som tar emot praktikanter har också genomförts i vissa kommuner för att stärka dem i sin handledarroll, ge kunskap om målgruppen och skapa en bra relation mellan delprojekten och arbetsplatserna.

## **Friskvård & arbete med hälsa**

### **Friskvårdsinsatser**

I projektet har fokus på hälsa och friskvård varit framträdande då många i målgruppen har ohälsa och inte upplever sig ha en meningsfull fritid. I arbetet med friskvårdsinsatser i projektet har friskvårdsdagar anordnats. Friskvårdsdagarna anordnades (under en period) en gång/månad med olika hälsoteman och matlagning i naturen. En fiskegrupp genomfördes i en av kommunerna vid ett antal tillfällen vilket var ett bra sätt att under andra former skapa förtroende och prata framtid. Under en längre period hade projektet också tillgång till en friskvårdskonsulent som stöttade delprojekten i att arrangera dessa friskvårdsdagar och andra friskvårdsaktiviteter för deltagarna. Kopplat till friskvårdsaktiviteter har det också funnits individuella friskvårdsaktiviteter för att främja meningsfull fritid för målgruppen. Även andra aktiviteter har genomförts såsom föreläsningar från och om t.ex. Friskvården i Värmland, Vardagssmart, appar för motion och inspirationsföreläsningar.

Då projektet påverkades av pågående pandemi blev fokus också till stor del på aktiviteter utomhus i form av promenader. Promenaderna skapade också utrymme och tillfälle för goda och fruktbara samtal mellan arbetskonsulent och deltagare. Även samtal deltagare emellan under dessa promenader blev en träning i social interaktion och gemensamt lärande.

### **Hälsosamordnare och hälsosamordning**

Värmlands Arbetskraft har också arbetat tillsammans med hälsosamordnare från Region Värmlands hälso- och sjukvård. Hälsosamordnare i projektet var en sjuksköterska och en beteendevetare som bl.a. har ansvarat för handledning i FACT och fungerat som en ingång till vården.

Vid projektpersonalens kartläggning av deltagarnas situation har det ofta framkommit att det funnits problem och en osäkerhet i kontakter med vården. Ofta har det handlat om köer till utredningar och/eller behandlingar eller osäkerhet kring vem deltagaren ska prata med för att återuppta en tidigare vårdkontakt. Flera deltagare upplever också att de "bollats" mellan olika vårdinstanser.

Stödet i projektet från hälsosamordnarna i vårdkontakter har inneburit att projektpersonal tillsammans med deltagare kunnat få hjälp att ta reda på den specifika deltagarens vårdhistorik och på så sätt klargöra var i vårdprocessen deltagaren befinner sig. Utifrån detta har hälsosamordnaren sedan kunnat lotsa deltagaren vidare till rätt instans inom regionens hälso- och sjukvård.

Många gånger har det också visat sig vara svårt för deltagare att förstå besked från vården. Under första delen av projektet kunde hälsosamordnare, om deltagare så önskade och med deltagares skriftliga samtycke, också läsa i journal och ta reda på om deltagaren t.ex. stod i kö eller om en ny kontakt behövde tas. I detta arbete kunde hälsosamordnare på ett lätt sätt skicka en fråga till berörd vårdpersonal och reda ut

eventuella frågetecken. Efter en tid framkom det dock att arbetsättet inte var fullt patientsäkert och avslutades. Eftersom vårdprocessen kan vara svår att förstå och målgruppen därför riskerar att bli utan nödvändig vård finns det fortsatt ett stort behov (hos både målgrupp och samverkanspartner) att deltagare kan få detta stöd.

## **Hälsoskolor**

Hälsosamordnare har också genomfört hälsoskolor för deltagare i projektet. Dessa hälsoskolor har bl.a. innefattat en rad föreläsningar om olika ämnen (t.ex. sömn, stress, kost, motion, att söka vård m.m.) kopplat till hälsa och välmående. Syftet var att öka deltagarnas kunskaper om t.ex. psykisk ohälsa, egenvård och hur de kan söka vård på rätt vårdnivå. För veta inom vilka områden målgruppen främst efterfrågade information tillfrågades ett antal deltagare. De ämnen som kom fram i denna dialog var sömn, stress, ångest, depression, kost och motion. Utifrån denna information formades innehållet i hälsoskolorna.

Under hälsoskolorna har gruppen träffats fem gånger, ca 45 minuter per tillfälle. Antalet deltagare har varierat mellan 4–8 personer per grupp. Inför varje tillfälle har reflektionsfrågor skickats ut till delprojekten som en information om vad hälsosamordnarna kommer att prata om vid tillfället och för att möjliggöra för såväl projektpersonal som deltagare att förbereda sig med eventuella frågor och funderingar. Innehållet i hälsoskolorna har varit på en grundläggande nivå med en kort beskrivning av vad till exempel ångest beror på, hur det kan kännas, vad man kan göra själv och vilken hjälp vården kan erbjuda. Efter varje hälsoskola har en utvärdering gjorts för att tillsammans med målgruppen kunna utveckla innehållet.

Hälsoskolorna var från början tänkta att genomföras fysiskt på plats, men när pandemin kom ändrades de till digitala möten. Den digitala formen möjliggjorde att deltagarna själva kunde välja hur delaktiga de ville vara under hälsoskolan, till exempel om de ville ha kameran på eller inte, om de ville ställa frågor muntligt eller skriva i chattfunktionen. Hälsoskolorna i digital form har också gett möjlighet för deltagare att kunna delta tvärgrupper med deltagare från andra kommuner. Arbetet i tvärgrupper visade sig vara positivt, då många deltagare i de mindre kommunerna kanske kände till varandra och inte alla gånger var bekväma i att delta p.g.a. detta.

## **Samverkan**

### **Parallella insatser**

Kommunerna har genom projektet utvecklat arbetet med parallella insatser för olika delar av målgruppen, t.ex. unga som sökt, men ännu inte fått beslut eller får avslag på beslut om aktivitetsersättning, personer som deltar i daglig verksamhet som inte längre beviljas eller fråntas aktivitets- eller sjukersättning och unga i riskbruk och/eller drogproblematik. När projektet startade fanns ingen aktör som har i uppdrag att upprätthålla kontakten med den unge när hen går mellan olika ersättningsformer, insatser eller åtgärder.

Alla delprojekt har arbetat med att utöka samverkan med relevanta aktörer kring målgruppen och har systematiskt arbetat fram forum och mötesarenor, sammansatt styrgrupper och handläggargrupper, för att på bästa sätt kunna hitta forum att lyfta och arbeta med parallella insatser för varje individ som är i behov av det.

### **Uppsökande arbete för unga vuxna över 20 år**

Vanligaste orsaken till att unga försvinner ur Kommunernas aktivitetsansvar (KAA) är inte studier, utan att de fyller 20 år och inte längre följs upp inom KAA. För att motverka att unga "faller mellan stolarna" har delprojekten arbetat för att hitta samverkan med KAA och annan verksamhet inom kommunerna som kan finnas som mottagande part och möjliggöra fortsatt stöd.

## **Resultat**

I detta avsnitt presenteras de resultat som framkommit i utvärderingen av projektet Värmlands Arbetskraft. Resultaten redovisas utifrån uppsatta utvärderingskriterier: relevans, genomförande, måluppfyllelse och hållbarhet. I denna rapport behandlar vi resultaten samlat från samtliga fem deltagande kommuner samt Region Värmlands hälsosamordning i projektet. Resultat och slutrapporter från respektive delprojekt och Region Värmlands hälsosamordning finns att läsa på [www.varmlandsprojektparaply.se](http://www.varmlandsprojektparaply.se). På denna hemsida återfinns även slutrapport från projektets externa utvärderare.

### **Resultat på individnivå**

Totalt har 277 unga deltagit i projektet, varav 89 kvinnor och 188 män. Detta är något fler deltagare än de 260 som beräknats. Bland deltagarna i Värmlands Arbetskraft är det en låg andel som har en avklarad gymnasieexamen och projektet har genom det uppsökande arbetet lyckats nå en målgrupp som har svårare att komma in på arbetsmarknaden på grund av avsaknad av fullföljd utbildning.

I denna målgrupp finns en överrepresentation av unga män, vilket också återspeglas i fördelningen av deltagare i projektet. Detta är en utmaning som det finns en god kännedom om och löpande under projektet har differensen vad gäller totala antalet män och kvinnor men också skillnad i avslutsanledningar diskuterats.

Projektet har dock haft svårt att nå målgruppen utrikes födda unga, med undantag för ett delprojekt där projektledaren tidigare jobbat med målgruppen via HVB-hem för ensamkommande barn och hade ett utbrett kontaktnät bland målgruppen. Pågående pandemi har också varit en bidragande del som försvårat möjligheten att vara ute och göra ett uppsökande arbete kring denna målgrupp. För att i högre utsträckning nå

utrikes födda unga behövs mer kunskap om målgruppen och kontaktvägar bland personal som arbetar med målgruppen unga som varken arbetar eller studerar i kommunerna. Det finns behov av att fortsätta utveckla detta arbete (läs mer under rubriken "Behov av fortsatt utvecklingsarbete").

Utvärderingen visar att det hos projektpersonal funnits en hög medvetenhet kring jämställdhet som visat sig i hur de agerade i relation till deltagarna, bland annat vad gäller hur de föreslagit insatser och att detta inte skulle påverkas av deltagarnas könstillhörighet. De flesta delprojekt har följt den könsfördelade statistiken för att upptäcka om de omedvetet arbetade olika med individer utifrån kön.

Deltagare i projektet har fått ett helhetsstöd i sin process mot arbete eller studier där arbetsmarknadskonsulenter stöttat upp i kontakten med andra instanser och insatser som individerna haft behov av. Insatser i projektet har utöver detta varierat mellan delprojekten. I vissa kommuner har projektet byggt upp en struktur med olika gruppaktiviteter (Karlstad, Eda och Säffle) och i andra har projektet framför allt arbetat med varje deltagare individuellt (Grums och Hagfors). I många fall har stödet i kontakter runt deltagare med hälso- och sjukvård eller myndigheter också ökat engagemanget hos deltagarna då många tidigare upplevt hopplöshet i ärenden som dessa. Genom att kunna bygga insatser med flera aktiviteter och former av stöd, med ett helhetsgrepp och fokus på hälsa, arbete och studier, har många deltagare fått en bredare syn på både utbildning och arbetsmarknad, men även på den egna psykiska och fysiska hälsan vilket gett ökat självförtroende och framtidstro.

---

*"Insatsen som Värmlands Arbetskraft har inneburit med en samordnande kontaktperson för deltagaren och möjlighet att delta i olika gruppaktiviteter, insatser och praktik har varit av högsta relevans för den enskilde individen."*

Citat från Utvärderingsrapport

---

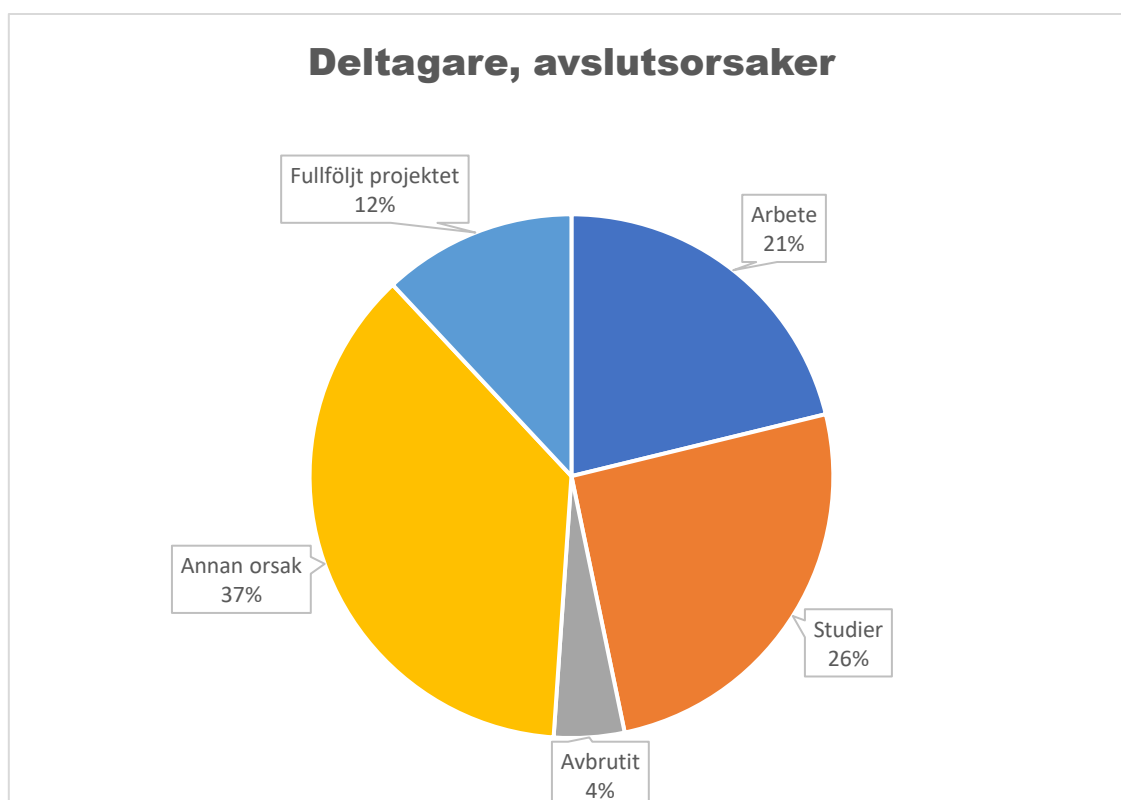
### **Deltagare har fått arbete eller börjat studera**

Utifrån målgruppens mående och tidigare skolgång är det ett gott resultat att se att så många deltagare (47 procent) har avslutats mot arbete och studier under projektiden. Anmärkningsvärt är också att så många fått anställning trots att projektet fortlöpt under pågående pandemi med många uppsägningar och en minskande andel ingångsjobb för unga.

Många unga har genom projektets insatser också lotsats rätt i välfärdssystemet och slussats vidare till annan aktör såsom Försäkringskassan eller Arbetsförmedlingen.

Dessa deltagare återfinns under avslutsorsaken "Annan orsak" samt till viss del under rubriken "Fullföljt projektet" beroende på när i tid de avslutades. Fullföljt projektet kan också innebära att deltagaren fortsatt får stöd, men inom ramen för ordinarie verksamhet eller att hen gått vidare till sysselsättningsplats i kommunens verksamhet, fått insats via Arbetsförmedlingen eller praktik. Unga som skrivs in i program vid Arbetsförmedlingen får i dagsläget (p.g.a. Arbetsförmedlingens regelverk) inte ingå i ESF-projekt som drivs av kommunen, varför dessa deltagare då tyvärr tvingats avslutas i projektet. Detta trots att många unga som avslutats haft behov av fortsatt stöd kring t.ex. samordning av insatser.

I ovanstående avslutsorsaker ryms också de unga som flyttat, blivit frihetsberövade, är på behandlingshem eller liknande. Bara ett fåtal deltagare har valt att avsluta sin tid i projektet, vilket kan tyda på att de flesta deltagarna upplevt att insatserna i projektet hjälpt dem vidare.



*Förklaring av dataredovisning av deltagare: Eftersom många verksamheter implementerar projektet så har ungdomar löpande skrivits in, även i projektets slutfas och arbetet med dessa unga kommer efter projektets slut att övergå i ordinarie verksamhet. På grund av fortsatt inskrivning och implementering fanns därför under projektets sista månad en högre andel som redovisats under kategorin "Fullföljt projektet", vilket blir missvisande. De avslutsorsaker som redovisas ovan och nedan avser projektets näst sista månad med deltagare för att ge en mer rättvis bild.*

En framgångsfaktor i projektet har varit att deltagare inte avslutats direkt då de fått ett arbete eller börjat studera.



---

*”Jag hade fortsatt kontakt med projektet under första året som jag pluggade.”*

Deltagare

*”Det är egentligen inte något planerat slut på kontakten här utan ganska fritt så man känner den tryggheten om det då inte går sin väg eller man behöver något stöd så får man det. Det tyckte jag var väldigt bra faktiskt.”*

Deltagare

---

Personalen har funnits kvar för deltagaren som stöd och för att kunna följa upp om behov funnits. I de fall det behövts har stödinsatser gjorts för att säkerställa att anställning och studier fortlöper på ett bra sätt. Detta har varit ett medvetet och viktigt arbete för att skapa hållbarhet över tid. Arbetssättet är en lärdom från tidigare ESF-finansierade projektet Värmlands Framtid, men har nu utvecklats ytterligare.

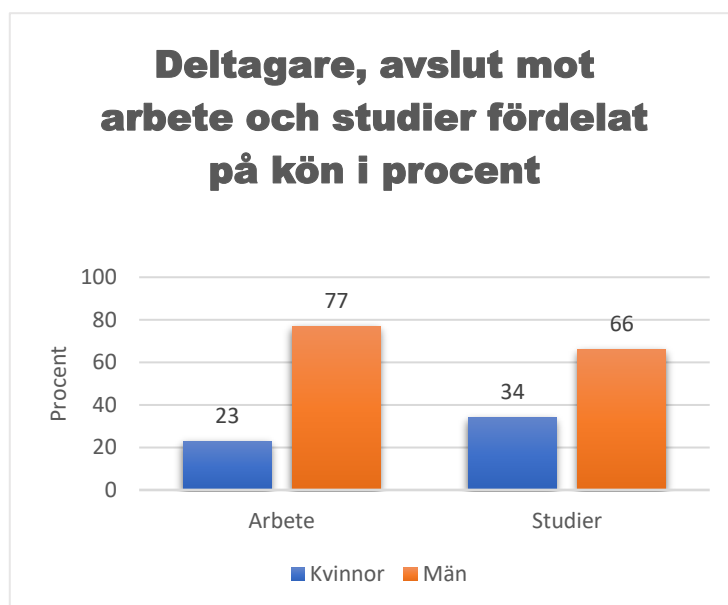
---

*”En framgångsfaktor i projektet har varit att kontakten med deltagare som gått vidare till arbete eller studier, inte avslutats omgående. Under en period på cirka tre månader har vi behållit kontakten med deltagaren regelbundet för att vara med och stötta i den nya sysselsättningen. På så vis har deltagaren känt en trygghet att de inte står ensamma i förändringen, samt att det funnits någon att vända sig till om funderingar eller problem uppstått.”*

Projektledare i delprojekt

---

Skillnaderna i avslut mellan män och kvinnor återspeglar fördelningen av antalet deltagare i projektet, med viss övervikt på studier för projektets unga kvinnor.



Resultaten avseende avslut mot arbete och studier har varierat mellan delprojekten. För att se respektive delprojekts/kommuns avslutsstatistik hänvisar vi till de lokala slutrapporterna som finns att läsa på [www.varmlandsprojektparaply.se](http://www.varmlandsprojektparaply.se). Vi vill dock särskilt lyfta delprojektet i Eda kommun som har lyckats särskilt bra och som genom de insatser de genomfört under projektet ökat antalet som avslutats till studier eller arbete (mellan åren 2019 och 2021) med drygt 20%, trots en pågående pandemi.

### **Deltagare har ökat sin anställningsbarhet och närmat sig arbetsmarknaden**

Detta delmål är svårare att bedöma i utvärderingen. För att bedöma om deltagare har närmat sig arbetsmarknaden har utvärderingen haft fokusgrupper, gjort fallstudier och intervjuer med deltagare och projektpersonal. Utvärderares bedömning är att även en stor del av de deltagare som inte kommit vidare till anställning eller studier har gjort en progression mot arbetsmarknaden. Det finns också flera exempel på deltagare som kommit till rätt instans och insats t.ex. Försäkringskassan eller i vården.

Vidare kan vi se att flertalet har skrivits in på Arbetsförmedlingen med en aktiv insats eller gått till en sysselsättningsplats i kommunen.

### Deltagare har fått ökad anställningsbarhet & närmat sig arbetsmarknaden

Deltagare har fått förbättrade förutsättningar att etablera sig på arbetsmarknaden genom bl.a:

- ökad förståelse av branscher och yrken
- genomförd praktik och/eller arbetsprövning
- genomförda studiebesök på olika arbetsplatser
- ökad kunskap om hur de kan söka arbete och träning i detta

Deltagare har fått förbättrade förutsättningar att studera genom bl.a:

- ökad kunskap om utbildningsvägar,
- ökad kunskap om vilka utbildningsalternativ som finns
- ökad kunskap om hur de kan söka studier och vad som krävs för olika utbildningar

### Deltagare upplever ökad hälsa och känsla av sammanhang

För att bedöma om deltagare upplever ökad hälsa och känsla av sammanhang har utvärderingen haft fokusgrupper, gjort fallstudier och intervjuer med deltagare och projektpersonal. Utvärderares bedömning är att även en stor del av de deltagare som inte kommit vidare till anställning eller studier har gjort en progression mot arbetsmarknaden, och det finns också flera exempel på deltagare som kommit till rätt insatts inom tex Försäkringskassan eller inom vården.

Samtliga deltagare i utvärderingen uppger även att de mår bättre efter sitt deltagande i projektet och att de tidigare inte vetat att de kan få den här typen av stöd från kommunen. Många unga har också brutit sin isolering genom sitt deltagande i projektet.

---

*”Det är skönt att veta att det finns något att göra för mig och någon att ha kontakt med som hjälper mig att inte fastna där jag är van att vara annars... hemma och ensam.”*

Deltagare

---

Utvärderingen visar att deltagarna känner en hög tillit till personalen i delprojekten på kommunernas arbetsmarknadsenheter (AME). Utvärderingen visar också att deltagare fått behovsanpassat stöd för att ta sig framåt i sin individuella process.

---

*”Utvärderingen visar att delprojekten har lyckats väl med att erbjuda deltagarna samordnade insatser som inte bara fokuserar på arbete och studier utan utgår från individens behov och en helhetssyn på människan.”*

Citat från utvärderingsrapport

---

Projektets hälsosamordnare har i flera omgångar haft hälsoskolor digitalt för deltagarna med olika teman såsom sömn, stress, kost och motion, depression och ångest. 112 deltagare har varit med i projektets hälsoskolor och på så sätt fått kunskap om bl.a. var och hur de kan få hjälp inom vården. En del av innehållet i hälsoskolorna har handlat om vad du själv kan göra för att må bättre, t.ex. vid psykisk ohälsa eller sömnproblematik.

---

*”Dels har jag tagit med mig mycket om att få prata och diskutera i en grupp om saker och tankar man själv tänker. Sedan har jag också tagit med mig vad kosten är viktig för ens mående.”*

Deltagare

---

Även projektpersonal har fått ökad kunskap om egenvård och hur de kan stötta deltagarna i detta. Personal har också genom hälsoskolorna fått kunskap om fler olika sätt att ta kontakt med vården.

En framgångsfaktor i hälsoskolorna var att den digitala formen möjliggjorde att deltagare själva kunde välja hur delaktiga de ville vara under hälsoskolan. Arbetet i tvärgrupper visade sig vara positivt, då många deltagare i de mindre kommunerna kanske kände till varandra och inte alla gånger var bekväma i att delta i diskussioner kring sin hälsosituation p.g.a. av det. En annan framgångsfaktor har varit deltagarnas möjlighet till diskussion med projektpersonal efter varje tillfälle för hälsoskolan. Många deltagare har då kunnat ställa frågor och även berätta om sin situation i en trygg miljö.

---

*”- Vad har du tagit med dig från hälsoskolan?  
- Att det kan ta tid att komma in i bra sömnrutiner.”*

Från utvärdering av Hälsoskolan

---

Delprojekten har också erbjudit egna hälsoaktiviteter inom träning och friskvård. Även gruppaktiviteter och praktik ökar deltagarnas välmående. I utvärderingen berättar deltagare om vikten att ha någonstans att komma till regelbundet för att bygga upp nya rutiner och bryta isolering. Samtliga deltagare som intervjuats i utvärderingen uppger att de mår bättre efter sitt deltagande i Värmlands Arbetskraft.

En framgångsfaktor var också att hälsosamordnare under en period kunde hjälpa deltagare, efter skriftligt samtycke, att ta reda på vad som tidigare har hänt i deltagarens vårdprocess och vad som fanns planerat från regionen. Detta förenklade och förkortade väntetiden för deltagaren. Flera deltagare har fått en hållbar vårdkontakt utifrån fysisk eller psykisk hälsa. Fler tränar regelbundet från att inte tränat alls. Några deltagare tar nu del av missbruksprevention som erbjuds för att bryta riskbruk.

---

*”Det har varit en av de stora vinsterna med projektet, samarbetet mellan projektpersonal och oss i Regionen. Ni har kunnat identifiera problem och jag har haft möjlighet att lotsa rätt i vården.”*

Hälsosamordnare, Region Värmland

---

Med stöd av personal har individuella genomförandeplaner upprättats utifrån individens mål. Detta arbetsätt har gjort att deltagarna fått överblick och förståelse över sin situation och planering och ökat deras känsla av hanterbarhet. Deltagarna har känt samhörighet och har tydliga mål framför sig. Personalen har arbetat på ett sätt som bidragit till att deltagarna tydliga mål framför sig och har fått ökad delaktighet och känsla av sammanhang.

Deltagare har också fått större förståelse för det omgivande samhället, sin egen livssituation och ökad kunskap om möjliga val och vägar framåt. Deltagarna upplever att de klarar av sociala sammanhang bättre och har en större känsla av sammanhang. Viktigt är också att deltagarna känt ökad motivation till beteendeförändring.

---

*"Jag har fått tillbaka livsglädjen, ser ljusare på framtiden och har rutiner i livet."*

Deltagare

*"Jag har varit på många olika sysselsättningar innan, detta är det bästa. Andra ställen har jag bara slösat min tid. De sätter krav och hjälper en hitta mål".*

Deltagare

---

### Deltagare har fått ökad hälsa och känsla av sammanhang

Deltagare har fått ökad hälsa och känsla av sammanhang genom bl.a:

- Aktivt deltagande i fysiska aktiviteter.
- Aktivt deltagande i projektets aktiviteter.
- Ökade sociala aktiviteter, nätverk och fritid.
- Ökad kunskap om friskvård, egenvård samt hur de kan söka vård på rätt nivå.

### Deltagare har utökat nätverk och bättre kunskap om arbetsmarknaden

Projektet har arbetat med nya arbetsätt där arbetsgivare och deltagare möts t.ex. genom aktiviteten "Arbetsgivare i fokus" och ökat deltagarnas kunskaper om arbetsmarknaden genom workshops, spel, praktik (enskilt och i grupp) och "Yrkeskompis". Projektets deltagare uppger att de genom projektet fått ett bättre



nätverk. Detta resultat beror både på att deltagare tagit del av ovanstående aktiviteter och också det individuella stöd som getts direkt av projektpersonal som haft god kunskap om olika utbildningsplatser, praktikplatser och arbeten. Samtliga deltagare som intervjuats upplever att de har fått bättre kunskap om arbetsmarknaden bl.a. genom samtal med sin arbetskonsulent.

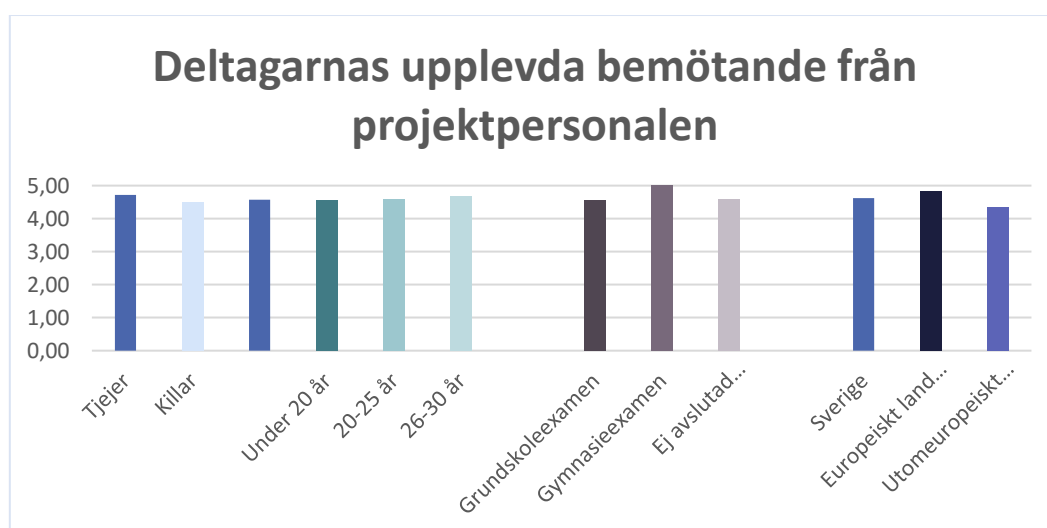
Utvärderingen visar att de deltagare som har deltagit i gruppaktiviteter med fokus på arbetsmarknadskunskap i högre grad kan återge vilka faktorer som är viktiga när man söker jobb, och dessa deltagare har också sökt jobb i högre grad.

*“Det finns andra vägar att ta om man inte passar in i den vanliga modellen. Allt är inte svart eller vitt som jag trott tidigare.”*

Deltagare

### **Projektet har säkerställt rättigheter och möjligheter för personer att delta på lika villkor**

Något som genomgående framkommer i utvärderingens intervjuer med deltagarna är att de upplever att de blivit bemötta med respekt, lyssnade på och fått vara delaktiga i sin planering. Detta tyder på att projekten arbetat tydligt med att möta varje individ utifrån den personens förutsättningar och behov och inte låtit faktorer som kön, ålder, etnisk bakgrund och funktionsnedsättning styra relationen och stödet som erbjudits.



---

*”Vi gör vårt bästa för att den person som kommer till oss ska känna att den är välkommen, trygg och har möjligheten att få vara sig själv och vem den är.”*

Projektledare i ett av delprojekten

*”Vi möjliggjorde att deltagare som kom för att studera kunde boka enskilda studierum eller studieplatser i verksamheten.”*

Projektledare i ett av delprojekten

---

Många insatser har gjorts i projektet för att främja lika villkor på arbetsplatser, i studier och för att kunna delta i projektets olika aktiviteter.

När det kommer till om deltagare fått ökad kunskap om jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering som möjliggjort individuellt medvetna studie- och yrkesval är bilden inte så tydlig. Det har saknats en struktur för att säkerställa att samtliga deltagare fått den information och kunskap som eftersträvats. Utvärderingens intervjuer visar att vissa deltagare upplever att de har fått viss information om normer och strukturer genom individuella samtal.

## **Resultat på organisationsnivå**

Projektets mål på organisatorisk nivå var att arbeta upp och utveckla nya arbetssätt med målet att öka samverkan kring målgruppen. Arbetet i projektet har skapat goda förutsättningar för en implementering av de arbetssätt och samverkansprocesser som utvecklats. Utvärderingen visar dock att hur de olika delprojekten arbetat med den organisatoriska nivån har varierat. Nedan beskrivs utfallet av det organisatoriska arbetet uppdelat kring samverkan med arbetsgivare, hälso- och sjukvård, utvecklande och implementering av nya arbetssätt och det länsövergripande arbetet.

Projektet har uppfyllt ett behov på organisatorisk nivå genom att utveckla arbetssätt och samverkansstrukturer så att kommunen ska kunna möta målgruppens behov, och för att detta ska kunna implementeras på sikt. Vid projektets slut visar utvärderingen att flera av kommunerna har lyckats skapa en infrastruktur som kommer kunna fortsätta hantera utmaningar för målgruppen även efter projektavslut. Man har lyckats förankra arbetet hos chefer och politiker som ser behov av att fortsätta erbjuda relevanta insatser till målgruppen.

Projektet har utvecklat arbetssätt och metoder som i flera fall implementeras i ordinarie verksamhet. Dessa arbetssätt gör att fler unga mellan 15 - 29 år även fortsättningsvis kan öka sin hälsa, komma i arbete eller studier och på lång sikt bidra till en höjd utbildningsnivå och ökad kompetensförsörjning i länet.

### **Delvis ökad samverkan och utveckling av arbetet med arbetsgivare**

När det kommer till de organisatoriska målen påverkade pandemin förutsättningarna och möjligheterna för samverkan när restriktionerna förhindrade fysiska möten. Den aspekt av samverkan som påverkades mest av pandemin var den externa samverkan riktad mot arbetsgivare. Många av kommunernas interna arbetsmarknadsmingel och företagarevent ställdes in under pandemin. Arbetsgivare blev restriktiva med att ta emot praktikanter vilket försvårade möjligheterna till att hitta utveckla nya samverkansformer med arbetsgivare för att hjälpa målgruppen närma sig arbetsmarknaden. Samverkan med arbetsgivare uppfylldes inte enligt önskan inom projektet med undantag för ett delprojekt där upparbetade kanaler redan fanns. Ett delprojekt har provat praktik i grupp på företag tillsammans med projektpersonal. Detta gick att genomföra då projektet stärkt sina arbetsgivarkontakter.

---

*”Jag har väntat hela veckan på att få komma tillbaka till grupp-praktiken.”*

Deltagare

---

Arbetet med att rusta deltagare behöver fortsatt stärkas i kopplingen mot arbetsmarknaden. Målgruppen saknar ofta nätverk och har ingen eller lite erfarenhet från arbetslivet. Kontakter med arbetsgivare har utvecklats, men sker fortfarande inte strukturerat vid kommunernas arbetsmarknadsenheter, utan är ofta beroende av den enskilde personalens kunskap. Arbetet med t.ex. praktik, studiebesök och arbetsprövning behöver fortsatt utvecklas. Denna utveckling avser både metoden i sig samt uppföljning och utvärdering av insatsen. Även handledning och annat stöd till arbetsgivaren behöver fortsätta att utvecklas, ex genom handledarutbildning och kompetenshöjande insatser.

Några delprojekt har också arbetat upp samverkan med de kommunala Näringslivsenheterna, vilket varit positivt för ett helhetsgrepp kring arbetet med arbetsgivare.

---

*”Ur mitt perspektiv har det bästa med Värmlands Arbetskraft varit den arbetsmodell mellan som testats i projektet och som nu ska implementeras i verksamheterna. Det gör att vi som arbetar med näringslivsfrågor och AME fått en stärkt samverkan. Det är ett bra utfall tack vare projektet”*

Styrgruppsmedlem

---

Sammanfattningsvis finns mer att göra i arbetet med samverkan med arbetsgivare. Kommunerna behöver fortsatt arbeta för en förbättrad kontakt med arbetsgivare och arbetsgivare behöver få handledning och ökad kompetens kring målgruppen.

---

*”Jag har verkligen lärt mig jättemycket och den bästa lärdomen har utan tvekan varit att få se vilket genuint intresse många av våra företagare har för att ställa upp för ungdomarna och ge dem möjligheten att få komma ut på praktik hos just sitt företag. Jag blir verkligen stolt och varm i hjärtat i de kontakterna. Tänk vilken skillnad det gör för ungdomarna att få ett sammanhang, bli sedda och få känna stöttning”.*

Projektmedarbetare

---

### **Utarbetat hälsofrämjande arbetssätt och ökad samverkan och nya samarbetsformer med Region Värmlands hälso- och sjukvård**

Många delprojektledare lyfter att Värmlands Arbetskraft har skilts sig åt från andra projekt genom att man fått med sig regionens hälso- och sjukvård i projektet på en annan nivå än tidigare. En av de viktigaste framgångsfaktorerna i genomförandet av Värmlands Arbetskraft som projektpersonal lyfter i utvärderingen är hälsosamordnarna som arbetat i projektet. Värmlands Arbetskraft har utvecklat samverkan mellan kommunala stödinsatser parallellt med en samordnartjänst för hälso- och sjukvård. Stödet från hälsosamordnarna har inte bara varit viktigt för de enskilda individerna som har fått hjälp i sin progression och hamnat rätt hos vården,

utan hälsosamordnarna har även hjälpt till att belysa både målgruppen och arbetet som görs på arbetsmarknadsenheterna inom Region Värmlands hälso- och sjukvård.

---

*”Samarbetet med Regionen föll väl ut med de hälsosamordnare som var knutna till projektet. Framgångsfaktorn i detta arbete resulterade i att deltagare fick en stabil vårdkontakt som höll över tid.”*

Projektledare i ett av delprojekten

---

Hälsosamordnare vid Region Värmlands hälso- och sjukvård har också utvecklat arbete med hälsoskolor riktat till deltagare i delprojekten. Under projekttiden har det också framkommit att fler målgrupper på kommunernas Arbetsmarknadsenheter vill ta del av hälsoskolorna och i slutet av projekttiden har hälsosamordnare prövat att arbeta med öppna hälsoskolor.

---

*”Vi är stolta över arbetet och utvecklingen av hälsoskolan till en för oss helt ny målgrupp.”*

Hälsosamordnare Region Värmlands hälso- och sjukvård

---

Projektpersonal har också genom utbildningsinsatser och erfarenhetsutbyte fått ökade kunskaper och verktyg att arbeta hälsofrämjande, vilket möjliggör fortsatt arbete med hälsofrämjande insatser i ordinarie verksamhet efter projektets slut.

### **Ökad samsyn mellan aktörer som samverkar runt målgruppen**

Samsynen kring målgruppen har ökat och upplevelsen bland projektpersonal och de kollegor på socialtjänsten som har intervjuats inom utvärderingen styrker att samarbetet har förbättrats.

---

*”Klienterna har känslan att vi jobbar tillsammans för dem.”*

Socialekreterare i ett av delprojekten

---

Nya strukturer med gemensamma möten har etablerats. Projektet har utvecklat arbetet med parallella insatser kring unga. Detta har handlat om att upprätthålla kontakten med den unge när hen går mellan olika ersättningsformer, insatser eller åtgärder. t.ex. unga som sökt, men ännu inte fått beslut eller får avslag på beslut om aktivitetsersättning.

Det finns även exempel på annan intern samverkan i kommunerna efter målgruppens behov. I ett delprojekt har exempelvis arbetsmarknadsenheten och näringslivsenheten börjat samarbeta för att få ut fler unga i externa praktikplatser. Det finns tydliga indikationer på ökad samsyn och ökat samarbete mellan olika verksamheter i kommunerna och arbetsmarknadsenheterna.

---

*"Samlokaliseringen av AME, KAA, Vuxensyv och Familjecentralen är ett jättebra exempel på något som tack vare projektet kommer effektivisera vårt arbete och öka samverkan mellan våra olika verksamheter. På sikt ser vi också möjligheter till "en väg- in" och en individcentral men där är vi inte framme än".*

Projektägare och styrgruppsmedlem

---

Värmlands Arbetskraft har skapat en framgångsrik samverkan och nära samarbete med KAA. Delprojekten har skapat en struktur som brygger över från KAA till kommunernas Arbetsmarknadsenheter så att de kan fånga upp och fortsatt ge stöd till målgruppen när de fyller 20 år och lämnar KAA.

### **Nya metoder, arbetssätt och verktyg har utvecklats och implementerats**

Deltagarna som har intervjuats i utvärderingen berättar att den viktigaste förklaringsfaktorn till att de lyckats i sin progression är att de genom projektet fått en kontaktperson som hjälpt dem med ett samordnat stöd i flera olika delar av livet. Individuella samtal har hjälpt dem få klarhet i vad de vill göra framåt och vad de behöver åstadkomma för att nå dit. De har fått stöttning och hjälp att navigera i jobbprocessen och studieansökningar. Många deltagare vittnar om att man har



kunnat få hjälp med precis allt de behöver, vilket har sänkt tröskeln för att ta tag i olika aspekter som krävts för att ta sig vidare mot arbetsmarknaden.

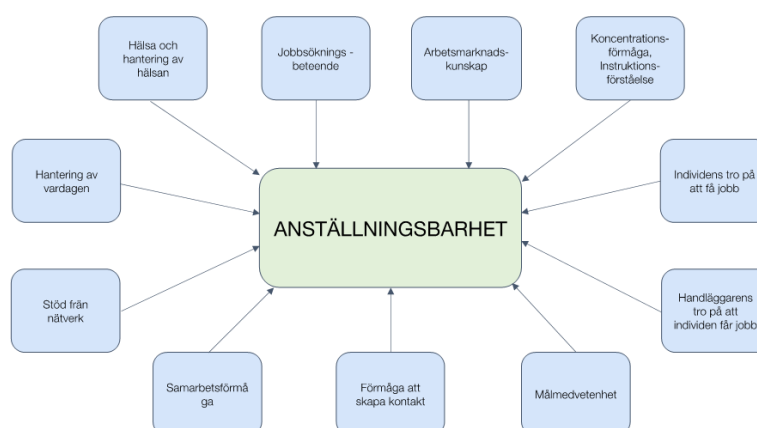
*”Vi ser alltså inga indikationer till inlåsningseffekter trots att deltagarna fått mycket stöd eftersom stödet har bidragit till att motivera ungdomarna till att delta i aktiviteter, ta hjälp för ohälsa och skapa rutiner som sedermera har bidragit till att dom närmare sig arbetsmarknaden.”*

Citat från Utvärderingen

*”Det är väldigt kul att kunna utmana sig och att ha någon som faktiskt säger jag finns här om du behöver mig men det är jättebra om du provar själv. Så man får chansen att utmana sig lite också.”*

Deltagare

Sett till hur delprojekten har arbetat med deltagarna i Värmlands Arbetskraft kan paralleller dras till Beskaeftigelses Indikator Projektet (BIP). BIP är ett forskningsprojekt som initierades 2011 för att ta fram indikatorer och utvärdera vilka åtgärder och faktorer som påverkar sannolikheten att få ett arbete för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden. I bilden nedan redovisas de 11 BIP-indikatorerna.



Viktiga faktorer för att öka sannolikheten att få ett arbete handlar om att söka jobb, ha arbetsmarknads-kunskap, koncentrations- och instruktionsförmåga, målmedvetenhet, förmåga att skapa kontakt och att kunna samarbeta med andra. Men det är inte bara

arbetsrelaterade indikatorer som är av vikt, utan även en god hälsa och förmåga att hantera sin hälsa, förmåga att hantera sin vardag och stöd från sitt nätverk. BIP-forskningen visar också att det är avgörande att både individen och ansvarig handläggare har en tro på att individen kan få ett jobb. De deltagare i forskningsprojektet BIP som inte fick någon aktivitet alls upplevde en nedgång i indikatorerna, det vill säga, deltagaren inte bara står stilla i sin progression utan rör sig bortåt från arbetsmarknaden. Detta visar att det är av högsta vikt för kommunerna att fånga upp och erbjuda unga som står långt ifrån arbetsmarknaden parallella insatser så att de inte riskerar att hamna i ett långvarigt försörjningsstöd och utanförskap.

Inom Värmlands Arbetskraft utvecklades ett kartläggningsmaterial som använts i samtal med varje individ vid inskrivning. Efter viss startsträcka för att lära känna materialet har projektpersonal upplevt att frågorna i kartläggningen varit mycket effektiva för att snabbt utröna deltagares tidigare erfarenheter och nuvarande behov. Kartläggningen har varit ett verktyg för att säkerställa jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering. Kartläggningsarbetet har bidragit till att personal och deltagare fått en helhetsbild kring behov och kunnat planera insatser utifrån dessa. Projektet har genom detta verktyg utarbetat arbetssätt som skapar ökad medvetenhet om och bidrar till ökad jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering, vilket var projektets horisontella mål på organisationsnivå. Projektpersonal har i detta arbete också ökat medvetenheten om vikten av att arbeta utifrån ett helhetsperspektiv och har agerat som "spindel i nätet" utifrån den planering som upprättats tillsammans med deltagaren. Detta arbetssätt har bidragit till att deltagare upplevt en större känsla av sammanhang.

Samtlig projektpersonal har även fått utbildning och kontinuerlig handledning i samtalsmetodiken FACT. Metoden har varit till stöd för projektpersonalen i samtal med deltagarna och gjort att de snabbare kunnat fånga in behov och planerat insatser utifrån detta. En metodstödsutbildning kommer att ges efter projektets slut så att fler kan bli metodstödare och möjliggöra att kunna implementera metodstödsgrupperna efter projektiden, men också för att kunna bilda grupper i den egna kommunen om behov finns. Tvärgrupper kopplade till handledningen har varit mycket positivt och gett ett mervärde då det skapat ett erfarenhetsutbyte och lärande över kommungränserna.

Projektpersonal har genom utbildningsinsatser och erfarenhetsutbyte också fått ökade kunskaper och verktyg att arbeta hälsofrämjande. Både målgruppen, personal och samverkanspartners har fått ökad kunskap om egenvård och kontaktvägar till rätt vårdnivå. Personal i projektet har blivit bättre på att jobba hälsofrämjande.

Kommunerna som deltagit i projektet har framhållit vikten av att bygga ett projekt vars verksamhet kan leva vidare i organisationen efter projektavslut. Behovet sträcker sig längre än till de deltagare som tar del av Värmlands Arbetskraft under projektiden, insatserna ska också verka förebyggande och kunna leda till att stödja unga även efter projektavslut.

---

*"Utvärderingen visar att projektet även uppfyllt ett behov på organisatorisk nivå genom att utveckla arbetssätt och samverkansstrukturer så att kommunen kan möta målgruppens behov, och för att detta ska kunna implementeras på sikt."*

Citat från utvärderingsrapport

---

Framgångsrika metoder och arbetsprocesser i projektet har sammanställts och dokumenterats för att möjliggöra erfarenhetsutbyte och spridning. En metodbeskrivning för respektive delprojekt har tagits fram för Värmlands Arbetskraft som finns att ta del av som bilaga till de lokala slutrapporter som finns på [www.varmlandsprojektparaply.se](http://www.varmlandsprojektparaply.se).

### **Pandemins påverkan**

Covid -19 pandemin har påverkat projektets genomförande på många sätt. Delprojekten hade planerat för fysiska träffar med deltagarna men fick snabbt ställa om till digitala träffar och promenader utomhus på grund av rådande restriktioner. Flera deltagare och personal menar dock att övergången till det digitala var en förenklande faktor för många individer för vara med i projektet. Vissa som hade utmaningar med social fobi kunde få stöd och delta i grupper utan att lämna hemmet. I vanliga fall tror projektpersonalen att de inte hade kunnat vara med i projektet i samma utsträckning. Möjligheten för deltagare att delta digitalt och att ha t.ex. digitala gruppträffar är nu ett arbetssätt som kommunerna tar med sig in i ordinarie verksamhet.

---

*"Påtvingad digitalisering har ökat tillgängligheten."*

Projektledare i ett av delprojekten

---

Pandemin har också haft viss hämmande effekt. Många deltagare hade behövt ett fysiskt sammanhang att komma till. Detta gäller särskilt för den del i målgruppen som varit isolerade hemma. Att komma till en fysisk mötesplats hade kunnat hjälpa dessa deltagare att få till nya rutiner där de kunde öva på att komma hemifrån och få träffa andra personer i liknande situation. Ett av delprojekten hade gruppaktiviteter i liten skala under hela pandemitiden just för att möta detta behov. På önskemål från deltagarna utökades också gruppaktiviteterna med fler aktiviteter då de ville ha mer att göra. Pandemin påverkade också projektets möjligheter att erbjuda deltagarna externa praktikplatser, då många arbetsplatser stängde ner och började arbeta hemifrån eller inte tog emot praktikanter på grund av risken för smittspridning.

### **Länsövergripande arbetet och gemensamma kompetenshöjande insatser har bidragit till ökad samsyn**

Delprojekten beskriver att de genom erfarenhetsutbytet i projektet löpande kunnat ta del av nya arbetssätt, lärdomar och haft god samverkan mellan deltagande kommuner. Delprojektens rapporter visar på att möjligheten att få vara del av ett större projekt och därmed bli ett delprojekt har flera fördelar och skapar bättre förutsättningar i arbetet. Fördelar som framkommer är t.ex. att delprojekt får ta del av kompetensutveckling både för projektmedarbetare, projektledare och till viss del samverkansparter och inte minst till deltagare. Att få vara en del i något större tillsammans med fler, att kontinuerligt och tätt få arbeta tillsammans med andra projektledare och projektmedarbetare som alla har samma slutliga mål ses som en stor fördel. Det uppges vara värdefullt att utbyta erfarenheter mellan delprojekten och få ta del av goda exempel, eller för den delen också mindre goda exempel, på projektledarträffar, lärseminarier, externa föreläsningar och utbildningar.

Inom samtliga kommuner har det funnits en samsyn kring behovet av insatserna som projektet erbjudit genom hela styrkedjan. Flera politiker och verksamhetschefer menar att Värmlands Arbetskraft har synliggjort en målgrupp som återfinns hos flera kommunala verksamheter och spridit medvetenhet om de ungas behov.

---

*”Vid projektets slut visar utvärderingen att flera av kommunerna har lyckats skapa en infrastruktur som kommer kunna fortsätta hantera utmaningar för målgruppen även efter projektavslut. Man har lyckats förankra arbetet hos chefer och politiker som ser behov av att fortsätta erbjuda relevanta insatser till målgruppen.”*

Citat från utvärderingsrapport

---

Projektpersonal och personal hos deltagande samverkansaktörer som arbetar med målgruppen har haft erfarenhetsutbyte som ökat deras kunskaper om varandras insatser. Erfarenhetsutbytet har också bidragit till ökad kunskap om målgruppen och dess behov samt kunnat synliggöra brister på insatser. Utöver detta har projektet också bidragit till ökad kunskap och samsyn genom flertalet kompetenshöjande insatser till personal. De kompetenshöjande insatserna har varit en värdefull del i utvecklandet av arbetet i projektet.

---

*”De gemensamma utbildningarna för projektledare och projektpersonal har varit värdefulla. Bland annat fick vi ta del av en föreläsning för projektledarna av Marco Vega från RSFU om normer och utanförskap. Vi har tagit del av arbetsmarknadsprognoser, föreläsningar om neuropsykiatriska-diagnoser och 7-tjugo utbildning. Alla har varit uppskattade.*

*Att ha en gemensam grund att utgå ifrån hos personalen har gjort att arbetet med jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering blivit integrerat i arbetet med deltagarna.”*

Projektledare i ett av delprojekten

---

### **Central organisering underlättar och stöttar för delprojekten**

Projektet har genom projektkoordinatorer och annan personal från det centrala projektkontoret arbetat med att sprida erfarenheter och verka för lärande mellan delprojekten. Erfarenhetsutbytet har varit uppskattat av projektpersonal och upplevelsen är att det varit en viktig del i utvecklingen av insatser i projektet. Delprojekten beskriver att koordinatörer fungerat som mentorer och stöttat delprojekten i arbetet.

En annan del som lyfts är fördelen med att centralt ha administrativ personal som stöttar vid rapporteringar och annan administration. Projektpersonal beskriver att dessa resurser underlättar mycket för delprojekten. Koordinatörer uppges också fylla en funktion i arbetet med att påminna delprojekteten kring att granska sig själva och fylla på personalen med olika utbildningar så att delprojekten lokalt kan arbeta främjande när det kommer till jämställdhet, tillgänglighet och icke diskriminering.

---

*”Stöttningen från projektkontoret har varit fantastisk under hela perioden. Professionellt bemötande och hög tillgänglighet hos de som jobbar där. De har anordnat gemensamma utbildningar och projektledarträffar. Projektkontoret har bidragit till att Värmlands arbetskraft har blivit ett lyckat länsöverskridande projekt. De har också aktivt drivit arbetet för en ökad samverkan och samsyn med Regionen kring ungas ohälsa i Värmland.*

*Projektkontoret har även varit drivande i frågor på lokal nivå. De har deltagit vid styrgruppen och stöttat projektledare och övriga styrgruppsmedlemmar i förändringsarbetet.”*

Projektledare i delprojekt

---

## **Behov av fortsatt utvecklingsarbete**

### **Utveckla arbetet för att nå fler utrikes födda unga**

Utvärderingen visar att många inom personalgruppen lyfter att det är fortsatt varit svårt att nå utrikesfödda. Information som sprids om projektet sker främst på svenska och projektpersonal har inte tillgång till de platser där den utrikesfödda målgruppen befinner sig i samma grad som de har till den svenskfödda målgruppen.

Utvärderingen visar strukturella utmaningar som handlar om homogen personalgrupp och att man saknar ingångar och kontaktytor. I vissa kommuner har det dock framkommit att det i viss mån finns andra insatser som erbjuder målgruppen utrikesfödda. I ett av delprojekten deltog en hög andel utrikesfödda deltagare. En trolig orsak till detta är att delprojektledaren tidigare hade arbetat på HVB-hem för ensamkommande barn och hade ett utbrett kontaktnät bland målgruppen. Detta visar på ett sätt att hitta ingångar för att nå målgruppen. Svårigheterna att nå utrikesfödda unga kan också tänkas hänga samman med viss brist i den interkulturella kompetensen i organisationerna som arbetar med UVAS-gruppen.

### **Utveckla arbetet kring ungas behov av vårdsamordning**

Eftersom vårdprocessen kan vara svår att förstå och målgruppen riskerar att bli utan nödvändig vård finns det fortsatt ett stort behov (hos både målgrupp och samverkanspartners) att deltagare kan få stöd i detta. Arbetet skulle kunna utarbetas genom möjlighet att t.ex. söka stöd för vårdsamordning eller liknande för att hitta en patientsäker lösning.

### **Fortsätta att utveckla samverkan med Region Värmlands hälso- och sjukvård**

I projektet har samverkan med Region Värmlands hälso- och sjukvård utvecklats, men behov finns fortfarande av utökad samverkan. Ökad samverkan med öppenvård främst kring tidiga insatser avseende psykisk ohälsa är ett prioriterat område. Att öka tillgänglighet till nära vård och även etablering av hälsoskolor är ett behov.

### **Fortsätta att utveckla arbetsgivararbetet**

I projektet har samverkan med arbetsgivare gjorts i den mån det varit möjligt under pågående pandemi. Här finns fortsatta behov av och utvecklingsmöjligheter för ökad samverkan.

## **Kommunikation, spridning och påverkansarbete**

Spridningsarbetet har varit en viktig del i implementeringsarbetet. Genom att aktörer i delprojekten fått ökad kunskap, förståelse och samsyn har goda förutsättningar skapats till utveckling och implementering av framgångsrikt arbete. Lärande och spridning har skett i styrgrupper, mellan personal och delprojektägare i delprojekt, mellan kommun och region och i utvärderingsarbetet.

Under projektets gång har lärseminarier genomförts under ledning av extern utvärderare för att redan under projektets gång kunna sprida lärdomar. Värmlands Arbetskraft har också samordnat erfarenhetsutbyte mellan aktörer i länet genom att bjuda in till andra kompetenshöjande insatser.

Projektet har haft sin bas på den sedan tidigare etablerade webbsidan [www.varmlandsprojektparaply.se](http://www.varmlandsprojektparaply.se). Länk till projektets hemsida har spridits via kommunernas (delprojektens) hemsidor. Via hemsidan och sociala medier har det löpande lagts ut information, inbjudningar till olika aktiviteter i projektet, nyhetsuppdateringar och spridning av kunskaper, erfarenheter och lärande i projektet. Även filmad avslutskonferens, utvärderingsrapport och slutrapporter publiceras där för spridning.

Vid uppstart av projektet uppmärksammades projektet i lokal media, vilket gav en bra marknadsföring och start av projektet. Personer från målgruppen och till dem närstående hörde också av sig till projektet efter att ha tagit del av informationen i media.

Information om projektet har också riktats direkt till målgruppen, då främst via information i respektive delprojekt/kommun t.ex. via hemsidor, sociala medier, affischer och tidningar som går ut till alla medborgare i kommunen.

Vid ett flertal tillfällen har koordinators, hälsosamordnare och utvärderare också spridit projektet till lednings- och personalgrupper inom Region Värmlands hälso- och sjukvård.

En avslutnings- och spridningskonferens gjordes i form av en film tillsammans med projektpersonal, styrgrupp och andra samarbetsaktörer för att sprida projektets arbete och resultat. Intervjuer med deltagare var ett viktigt inslag i filmen. Filmen har efter publicering också spridits och visats upp i andra sammanhang.

Spridning har även löpande skett i och via central samt lokala styrgrupper där en bredd av för projektet viktiga aktörer finns representerade. Styrgruppens medlemmar har i olika omfattning bidragit till spridningsinsatser i sina respektive nämnder, ledningsgrupper och nätverk.

Spridning och utbyte av erfarenheter har också skett med ESF-finansierade projekt riktade till UVAS i Region Gävleborg. Samverkan, lärande och spridning har också skett med Länsstyrelsens ESF-finansierade projekt "Yrkesväg Värmland".

## **Uppföljning och utvärdering**

Utvärderingen har bestått av datainsamling, analysarbete och återkoppling/lärande. Datainsamlingen har bestått av flera, både kvantitativa och kvalitativa, delar – genom intervjuer med projektpersonal, styrgrupper och deltagare samt enkäter. Utöver detta har utvärderare haft regelbundna avstämningsmöten med projektkoordinatorer och delprojektledare och på det sättet hållit sig uppdaterad kring hur projektet utvecklats samt vilka utmaningar projektet stått inför.

I arbetet med datainsamling för att kunna utvärdera projektets resultat på individnivå har utvärderingen stött på en del utmaningar. Utöver den kvalitativa datainsamlingen genom intervjuer och fallstudier har en större kvantitativ datainsamling gjorts genom ett uppföljningssystem. Till en början bestod uppföljningssystemet av två enkäter. Den ena enkäten skulle fyllas i av projektpersonal med frågor om deltagarens bakgrundsvariabler samt vilka insatser deltagaren hade deltagit i inom projektet. I den andra enkäten skulle deltagarna skatta sig själva på olika frågor kopplade till hälsa, framtidstro, arbete och studier. De båda enkäterna skulle fyllas i med några månaders mellanrum för att följa deltagarnas progression och koppla ihop det med insatserna i projektet för att förklara vilka insatser som gett bäst effekt. Det framkom dock en tid in i projektet att det fanns stora utmaningar för delprojekten att fylla i enkäterna. För att förenkla processen tog projektets utvärderare bort personalenkäten. Detta innebar att endast deltagarenkäten kvarstod där deltagarna själva fyllde i sina bakgrundsvariabler när de fyllde i enkäten första gången. Även med dessa justeringar var uppföljningen fortsatt utmanande. Det har varierat mellan delprojektet hur stor andel av deltagarna



som har fyllt i enkäten och i samtliga delprojekt har första omgången ifyllts i mycket högre grad än omgång två.

Trots ovan beskrivna svårigheter kopplat till resultatutvärderingsdelen har projektet upplevt ett stort stöd från utvärderare i den lärande utvärderingsdelen av projektet. Analyser har genomförts löpande av utvärderaren och resultaten från dessa har först återkopplats till central projektledning och lokala projektledningar och sedan till den centrala och de lokala styrgrupperna. I anslutning till datainsamlingen har två digitala lärseminarier genomförts. Till seminarierna bjöds varje delprojekts/kommuns projektledning och styrgrupp in, samt intressenter från andra samverkanspartner i projektet, såsom ESF, Region Värmlands hälso- och sjukvård och enheter och förvaltningar inom kommunerna. Lärseminarierna inleddes med en presentation av utvärderingsresultaten av utvärderarna. Även vissa delprojekt var inbjudna att presentera utvalda delar ur sitt genomförande för att belysa framgångsfaktorer för hela projektet. Efter presentationerna diskuterades ett antal framåtsyftande frågor i små grupper för att avslutas i en gemensam diskussion och reflektion om det fortsatta arbetet framåt.

## **Användande av resultat/Implementering**

Respektive delprojekt har under genomförandet löpande arbetat med implementering och i projektets slutfas lades stor vikt vid att delprojekten upprättade lokala implementeringsplaner. Dessa implementeringsplaner har arbetats fram i lokala arbetsgrupper och beslutats av lokala styrgrupper. Respektive delprojekt/kommun har därefter arbetat efter denna planering. Vad och hur projektet implementerats skiljer sig åt en del mellan delprojekten/kommunerna.

Nedan följer ett urval av insatser som implementerats i kommunerna efter projektet:

- **Eda** har under projektets gång involverat hela personalgruppen och succesivt implementerat framgångsrika arbetssätt genom att bl.a. bibehålla den resurs som anställdes i projektet då två redan befintliga personal på Arbete och Integration delade på projektledarskapet. Projektledarna som arbetat strategiskt under projekttiden och kommer fortsatt arbeta med detta uppdrag. Målgruppen har i projektet fått flera relevanta insatser som implementerats. Ett helt nytt koncept har tagits fram med aktiviteter och arbetssätt som gett mycket positivt resultat. Insatserna kommer också att erbjudas fler deltagare än de som ingick i projektets målgrupp. Styrgruppen, samverkansgruppen och de olika lokala arbetsgrupperna kommer att fortsätta sitt arbete för samsyn och gemensamma insatser.

- **Säffle** har implementerat det arbetssätt mellan Ungdomens hus och Arbetsmarknadsenheten som utarbetats i projektet. Den samverkan som tidigare varit relationsbunden med otydliga strukturer har nu tydliga ramar för vem som gör vad. De upparbetade arbetet med kombinerade/parallella insatser kommer också att fortgå i den ordinarie verksamheten. Regelbundna möten mellan de olika enheternas personal är också en del av det arbete som implementeras. Arbetssättet och strukturerna finns dokumenterade.
- I **Grums** kommer arbetet efter projekt slut införlivas i Tillitsbyråns fortsatta arbete. Arbetssätt som införlivas är metoder för den uppsökande verksamheten, inskrivningsförfarandet med Individ och familjeomsorgen som remittent och matchningen av deltagare ut mot privata företag i samarbete med Tillväxtenheten.
- I **Hagfors** har samverkan mellan skolan, AME och socialtjänsten implementerats genom att beslutat fattats att projektets arbetsgrupp samt styrgrupp fortsatt kommer att finnas kvar och ha regelbundna möten. Chef för arbetsmarknadsenheten ansvarar för att vara sammankallande till styrgruppen och tidigare projektledare för arbetsgruppen.
- I **Karlstad** har ett nytt arbetssätt skapats och flera verksamheter har blivit en. All personal i verksamheten har varit med och tagit del av nya metoder och arbetssätt som tagits fram under projekt tiden. Praktik i grupp har införts och är något de fortsatt vill arbeta med och utöka. Samarbete med KAA har förstärkts och rutiner har arbetats fram. Samverkan med socialsekreterarna på myndighetssidan har förstärkts under projektets gång och detta arbetssätt har implementerats. Den samordnande rollen som projektledare haft kommer finnas kvar i verksamheten via verksamhetssamordnare. Viktigt är också att behålla och fortsätta utveckla arbetet som har gjorts tillsammans med styrgruppen.

---

*”Här ser vi en styrka i majoriteten av delprojekten där projektägaren har tagit en aktiv roll i utvecklingsarbetet kopplat till Värmlands Arbetskraft. Man har säkerställt en projektupbyggnad som leder till en infrastruktur som kan leva vidare även när projektet tar slut.”*

Citat från utvärderingsrapport

---

Projektresultaten från Värmlands Arbetskraft förs också vidare i det utvecklingsarbete som sker under ledning av den centrala styrgruppen och de projekt som bedrivs därunder. Framgångsfaktorer och hinder är viktiga lärdomar i det fortsatta arbetet.

Även de behov av fortsatt utvecklingsarbete som identifierats i projektet är sådant som tas tillvara i den fortsatta planeringen och arbetet.

Vad gäller Region Värmlands hälsosamordning, så som den har fungerat i projektet, så kommer den tyvärr (som nuläget är) inte implementeras i ordinarie verksamhet. Första linjen kommer i någon form att börja införa arbetet med hälsoskolor kopplat till sin målgrupp. Till Första linjen kan kommunerna hänvisa individer, men deras verksamhet är endast tillgängligt för unga upp till 20 år. Arbetet med implementering av hälsoskolorna fortsätter i ESF-finansierade projektet Värmlands Arbetskraft 2.0, där arbetet med olika implementeringsmöjligheter fortsätter.

När det kommer till samverkan mellan kommunerna och lokala vårdaktörer så har de haft olika förutsättningar att etablera hållbar samverkan. I vissa kommuner har arbetsmarknadsenheter upparbetat en kontakt med lokala vårdcentraler och även efter projektets slut kommer vissa arbetsmarknadsenheter och vårdcentraler ha ett närmre samarbete kring unga vuxna i behov av parallella insatser. I ett delprojekt pågår diskussioner om att kuratorer från vårdcentraler vissa dagar ska kunna finnas tillgängliga i lokaler där kommunen möter målgruppen. En sådan lösning skulle dels kunna förbättra samarbetet med personalen och öka tillgängligheten för de unga som finns i verksamheten.

När projektet startade fanns ingen aktör som hade i uppdrag att upprätthålla kontakten med den unge när hen går mellan olika ersättningsformer, insatser eller åtgärder. Detta har många kommuner nu implementerat som en del i sitt arbetssätt och arbetar aktivt med för att förebygga att de unga "faller ur" och saknar det stöd de behöver. Värmlands Arbetskraft har skapat en framgångsrik samverkan och nära samarbete med KAA. Delprojekten har skapat en struktur som brygger över från KAA till kommunernas Arbetsmarknadsenheter så att de kan fånga upp och fortsatt ge stöd till målgruppen när de fyller 20 år och lämnar KAA. Detta arbetssätt implementeras. Flera av kommunerna har också möjliggjort för personer att skicka in en intresseanmälan att delta i projektet via kommunens hemsida. Denna ingång har varit framgångsrik och även denna implementeras.

## Kommentarer och tips

- Önskvärt är att ha hög delaktighet från beslutsfattare i problemanalys och framtagandet av förändringsteori före projektet. Detta underlättar för det organisatoriska förändringsarbete som ofta utgör mål i projektet.
- Att sätta samman en styrgrupp som är beslutsfattande där också relevanta samverkansparter är inkluderade.
- Delat projektledarskap har varit en framgångsfaktor i de delprojekt som arbetat på detta sätt. Många fördelar finns med upplägget, t.ex. att fler ur

personalgruppen kan vara med och driva arbetet och arbetet blir inte heller lika personbundet och sårbart.

- Att involvera hela arbetsgruppen i verksamheten (inte bara de som är projektmedarbetare) är en framgångsfaktor för att lyckas i implementeringsarbetet.
- En aktiv projektägare och styrgrupp är en förutsättning för bra resultat och implementering.
- Erfarenhet och resultat från liknande projekt visar att målgruppen ofta är i behov av parallella processer från olika huvudmän. Kanske kan denna samverkan underlättas om det finns möjlighet redan från projektstart att två verksamheter delar på ägarskapet.
- Det är värdefullt att placera projekt i ordinarie verksamhet med erfaren och rutinerad personal som har sin ordinarie anställning i verksamheten. Detta upplägg underlättar implementering av i projektet framtagna metoder, rutiner och arbetssätt.
- Det är värdefullt med gemensamma erfarenhetsutbyten och utbildningar för projektledare och projektpersonal. Det ökar samverkan och kunskapsutbytet i deltagande kommuner och ett gemensamt synsätt kring frågor kan drivas och utvecklas i länet. Kontaktytor skapas och länsöverskridande lösningar kan ordnas för deltagare som t.ex. flyttar till annan kommun.