

Dokumenttyp

Slutrapport

Datum

2022-11-29

Utvärdering av projektet

VÄRMLANDS ARBETSKRAFT 2.0



LEVERANTÖR

VETA Advisor AB (VETA)

Leverantörs postadress

Svartviksslingan 14

167 39, Bromma

Leverantörs besöksadress

LivingRoom Office

Bondegatan 30

116 33, Stockholm

Webbsida

www.vetaadvisor.se

Organisationsnummer

556988-8596

Kontaktperson hos leverantör

Niga Hamasor

Partner

Telefon: 076-848 47 35

E-post: niga@vetaadvisor.se

1 BAKGRUND

I denna inledande del sammanfattar vi bakgrunden till projektet Värmlands Arbetskraft 2.0, dess målsättningar och omfattning. Kapitlet baseras på projektansökan¹.

1.1 Värmlands Arbetskraft 2.0: Syfte och innehåll

Under 2020 utlyste Europeiska socialfonden i Norra Mellansverige medel för projekt med fokus på att öka övergångarna till arbete för kvinnor och män som står särskilt långt ifrån arbetsmarknaden.² Inom ramen för denna utlysning ansökte Värmlands projektparaply om medel för projektet Värmlands Arbetskraft 2.0. Projektet startade upp några månader efter Värmlands Arbetskraft och de båda projektet löpte parallellt större delen av projekttiden.

Projektet Värmlands Arbetskraft och Värmlands Arbetskraft 2.0 föregicks av ett annat ESF-finansierat projekt: Värmlands Framtid. I projektet Värmlands Arbetskraft 2.0 ville sex av länets kommuner (Karlstad, Hammarö, Arvika, Kil, Sunne och Kristinehamn) bygga vidare på framgångsfaktorerna och arbetssätten som utvecklats i Värmlands Framtid. Projektet skulle vidareutveckla metodiken för målgruppen unga som varken arbetar eller studerar (UVAS). Erfarenheterna av tidigare projektarbete visade att det individfokuserade flexibla arbetssättet som bestod av insatser, som inte var särskilt omfattande eller resurskrävande, resulterade i att personer förbättrade sin hälsa, närmade sig arbetsmarknaden och började studera eller arbeta.

Värmlands Arbetskraft projektet (det första och 2.0) skulle också vidareutveckla arbetet med uppsökande insatser för unga upp till 30 år, parallella insatser, utveckla samverkan med arbetsgivare samt arbeta med samordningsinsatser från Region Värmlands hälso- och sjukvård. Värmlands Arbetskraft 2.0 skulle tillskillnad från det första Värmlands Arbetskrafts projektet ha ett större fokus på studier. Metoder som utvecklades i 2.0 projektet skulle prövas och fungera för både kvinnor och män med olika bakgrund och erfarenheter och inkludera grupper som hade funktionsvariationer, språksvårigheter,

¹ Europeiska socialfonden (ESF) (2020), Ansökan "Värmlands Arbetskraft 2.0", diarienummer 2020/00192.

² Europeiska Socialfonden (ESF) (2019), Utlysning "Öka övergångarna till arbete eller studier i NMS" diarienummer 2020/00021

riskbruk, ohälsa med flera. Projektformen möjliggjorde att arbetet kunde samordnas i de sex deltagande kommuner och drivas i samverkan med ett flertal olika aktörer. En förutsättning för utveckling av samverkansarbetet mellan olika aktörer var att samordna och skapa arenor för erfarenhetsutbyte eftersom ingen aktör hade ett uttalat helhetsansvar för individerna, utan hade fördelats till många olika myndigheter.

Målgruppen i projektet var unga vuxna kvinnor och män i åldern 15–29 år, med prioritering på unga som saknade fullständig grund- eller gymnasieskola. I gruppen fanns bland andra unga nyanlända och utrikes födda, unga med funktionsvariationer och unga med riskbruk. Projektet beräknade att under projektiden nå ca 255 unga, varav 115 kvinnor och 140 män som varken arbetade eller studerade.

1.2 Mål med projektet

Värmlands Arbetskraft 2.0s övergripande mål var att bidra till minskad ohälsa, höjd utbildningsnivå och därmed stärka kompetensförsörjningen i Värmland.

På kort sikt förväntades det att framtagna arbetssätt implementerades i ordinarie verksamhet för att i grunden förändra organisering av arbete med målgruppen. Genom implementering av de arbetssätt som visat sig vara effektiva för individerna ville man säkerställa att individer i målgrupperna även efter projektiden skulle bli hjälpta av de nya metoderna. Detta skulle bidra till att sänka arbetslösheten i regionen. Den långsiktiga effekten av projektets resultat förväntades leda till att arbetslöshetsmönstren för några av de utpekade målgrupperna skulle brytas permanent i regionen och bidra till att regionens strukturellt högre arbetslöshet i förhållande till övriga Sverige minskade.

För att nå de kortsiktiga och långsiktiga effekterna skulle projektet resultera i nya och utvecklade metoder och arbetsformer som ledde till att unga som varken arbetade eller studerade kom i arbete, utbildning eller närmare arbetsmarknaden. De förväntade utfallen på individnivå var följande:

- 50 % av deltagarna har efter avslutat projekt ha gått vidare till studier eller arbete.
- Resterande 50% av deltagande kvinnor och män har ökat sin anställningsbarhet och närmat sig arbetsmarknaden.
- 90 % av deltagande kvinnor och män upplever ökad hälsa
- 90 % av deltagande kvinnor och män har ökat sina kunskaper om utbildningsvägar och arbetsmarknad
- 90 % av deltagande kvinnor och män har fått ökad kunskap om jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering som möjliggör individuellt medvetna studie- och yrkesval.

- 90 % av deltagande kvinnor och män har en ökad känsla av KASAM.

De förväntade utfallen på organisationsnivå var följande:

- Flexibla utbildningsformer har aktivt provats av deltagare och resultatet har förankrats i deltagande kommuner.
- Framgångsrika metoder och arbetsprocesser har sammanställts och dokumenterats för att möjliggöra erfarenhetsutbyte och spridning.
- Ökat samarbete och samsyn mellan arbetsmarknadsenheter och utbildningsanordnare.
- Ökat samordnat stöd, samarbete och samsyn mellan aktörer som samverkar runt målgruppen såsom socialtjänst, vård, Försäkringskassa, utbildningsanordnare och Arbetsförmedlingen.
- Ökad samverkan och nya samarbetsformer med Region Värmlands hälso- och sjukvård.

2 UTVÄRDERINGEN

Under hösten 2020 upphandlades en extern utvärderare och uppdraget tillföll VETA Advisor. I detta avsnitt beskrivs de initiala utgångspunkterna för vår utvärdering, det vill säga syftet med utvärderingen. Vi beskriver vilka insatser vi har gjort samt övriga detaljer i genomförandet av utvärderingen för att kunna besvara utvärderingsfrågorna.

2.1 Utvärderingens Syfte

Utvärderingen hade flera syften. Den handlade dels om att bidra till att synliggöra hur och om de olika delprojekten bidrog till resultat och till en hållbar och långsiktig strukturförändring, dvs de förutsättningar som fanns för att framgångsrika metoder/modeller skulle implementeras. Dessutom skulle utvärderingen bidra till ett större och mer varierat lärande, vilket VETA tolkade som att delprojekten skulle lära av varandra samt att ett mer generaliserbart lärande byggdes upp på den regionala nivån. Vidare skulle utvärderingen bidra till insikter och kunskap om hur projektet utvecklade styrning och organisering för att effektivisera projektarbetet över tid.

Utvärderingen strävade efter att tydligt utgå från projektets behov, de olika mottagarnas intressen och önskemål samt formulerade projektmål. VETA uppfattade att det fanns ett antal övergripande aspekter som var vägledande för utvärderingen, både vad gällde dess syfte, avgränsningar och genomförande. Dessa aspekter var följande:

- Utvärderingen skulle vara lärande för att stödja genomförandet av projektet
- Utvärderingen skulle fastställa måluppfyllelse och resultat
- Utvärderingen skulle belysa tillvaratagandet av erfarenheter från tidigare projekt
- Utvärderingen skulle genomföras utifrån de horisontella principerna
- Utvärderingen skulle anpassas till ett projekt som var komplext och spände över en lång tidsperiod
- Utvärderingen skulle ske i nära samarbete med uppdragsgivaren
- Utvärderingen skulle belysa implementering för att förbättra förutsättningar för hållbarhet

2.2 Utvärderingens faser

I den första inledande fasen av utvärderingen gav VETA stöd i framtagandet av projektets övergripande problemanalys, samt varje delprojekts problemanalys. Baserat på problemanalyserna konstruerade sedan VETA, tillsammans med projektledningen, projektets övergripande förändringsteori samt varje delprojekts

förändringsteori. Den övergripande förändringsteorin för Värmlands Arbetskraft 2.0 presenteras i avsnitt 2.4.1 nedan. Denna inledande fas av utvärderingen brukar kallas ex-ante fasen.

Under den andra fasen genomförde utvärderaren datainsamling som syftade till att ge styrgrupper (centrala och lokala), projektledning samt andra relevanta aktörer underlag för styrning, men också att kunna ta vara på projektets resultat och skapa långsiktiga effekter. En del av utvärderingsuppdraget har innefattat att analysera den data från uppföljningssystemet som fylldes i av projektets deltagare. Under denna fas genomfördes även fallstudier i deltagande kommuner, där deltagare och projektpersonal intervjuades. En mer detaljerad beskrivning av den datainsamling som genomförts av VETA följer i avsnittet 2.3. Denna typ av processnära utvärdering brukar kallas formativ utvärdering.

Den tredje och sista fasen av utvärderingen handlar främst om att summera resultaten och presentera en bild av projektets effekter, både långsiktiga och kortsiktiga. Detta brukar beskrivas som en summativ utvärdering. Den tar fasta på projektets resultat och kopplar dem till utlysningens och programmets förväntade effekter. Föreliggande slutrapport ingår i denna fas.

2.3 Utvärderingens genomförande

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 VETA haft regelbundna avstämningsmöten med projektkoordinatorer och delprojektledare och på det sättet hållit sig uppdaterad kring hur projektet utvecklats samt vilka utmaningar projektet stått inför.

Analys 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.

Utvärderingen bygger alltså på både kvantitativa och kvalitativa datainsamlingsmetoder och använder den samlade empirin för att beskriva och tolka hur projektet har utvecklats över tid, men framför allt för att se vilka resultat som uppnåts. Nedan presenteras mer utförligt hur datainsamlingen har gått till.

2.3.1 Intervjustudie om projektets hållbarhet

Datainsamlingen startade med en intervjustudie våren 2021 där samtliga delprojektledare och lokala styrgrupper intervjuades med syfte att utreda förutsättningarna för en implementering av projektet. Anledningen till att utvärderingen påbörjades med ett implementeringsfokus är för att tidigare erfarenheter har visat att det är viktigt att planera för en långsiktighet redan från projektstart och bygga implementeringsbara projekt. Genom att belysa framgångsfaktorer och utmaningar för varje delprojekt kunde utvärderaren hjälpa dem att strukturera delprojekten tidigt för att skapa så goda förutsättningar som möjligt för långsiktighet av framgångsrika metoder och arbetssätt som skulle tas fram inom Värmlands Arbetskraft 2.0.

Tabell 1. Antal intervjuade om projektets hållbarhet

Roll	Antal
Delprojektledare	7
Delprojektägare	6
Lokal Styrgrupp	24

2.3.2 Fallstudier

Inom ramen för utvärderingen genomfördes fallstudier i samtliga delprojekt. Tre av dessa (Arvika, Karlstad och Kristinehamn) genomfördes hösten 2021 och ytterligare fallstudier (Hammarö, Sunne och Kil) genomfördes våren 2022. I vanliga fall brukar utvärderarna besöka projekten, men på grund av den då rådande covid-pandemi genomfördes fallstudierna digitalt. Under fallstudierna intervjuades delprojektägare, projektmedarbetare och deltagare. Även delprojektledarna intervjuades inför fallstudien. Intervjun hade två syften, främst att få en uppdaterad bild av projektet inför fallstudien, men även att få delprojektledarens syn på hur projektet fungerade – vilka insatser som genomfördes, hur deltagarna utvecklades samt hur samarbetet med den centrala projektledningen, delprojektägaren och lokala styrgruppen fungerade.

Respondenterna intervjuades i majoriteten av fallen enskilt. Intervjuerna var semistrukturerade, vilket innebär att intervjuerna utgick från en intervjuguide som garanterade att samma frågeområden täcktes i samtliga intervjuer samtidigt som det lämnade utrymme för respondenten att tala fritt och utrymme för att fördjupa olika områden genom följdfrågor.

Syftet med intervjuerna med delprojektägarna var främst att ta reda på deras syn på delprojektets organisering, genomförande, relevans för kommunen samt samverkan kring målgruppen med andra aktörer i kommunen. Intervjuerna med projektmedarbetarna syftade främst till att få en bild av delprojektets genomförande, dess framgångar och utmaningar samt måluppfyllelse. Syftet med intervjuerna med deltagarna var främst att få deltagarnas syn på projektets aktiviteter, deras relation till projektmedarbetarna samt vilka effekter de själva ansåg att projektet haft på deras liv.

I samband med fallstudierna hos varje delprojekt genomfördes också en intervjustudie med fokus på styrkedjan i kommunen och hur de verksamheter som kom i kontakt med målgruppen unga som varken arbetar eller studerar såg på behovet av insatserna i Värmlands Arbetskraft 2.0. Respondenterna var chefer, politiker och representanter från regionen.

Tabell 2. Antal intervjuade under fallstudierna

Roll	Antal
Delprojektledare	7
Projektpersonal	12
Annan personal på kommunen	11
Deltagare	23
Styrkedjan	28

2.3.3 Deltagaruppföljning

Utöver den kvalitativa datainsamlingen genom intervjuer och fallstudier har utvärderingen även innefattat en större kvantitativ datainsamling genom ett uppföljningssystem. Till en början bestod uppföljningssystemet av två enkäter: den ena skulle fyllas i av projektpersonalen 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, få deltagare och personal gjorde ifyllningar och många av de ifyllda svaren blev fel av olika anledningar. För att förenkla processen tog VETA bort personalenkäten, då blev endast deltagarenkäten kvar där deltagarna själva fyllde i sina bakgrundsvariabler när de fyllde i enkäten första gången.

Men även med justeringarna var uppföljningen fortsatt utmanande. Det har varierat mellan delprojektet hur stor andel av deltagarna som har fyllt i enkäten över huvud taget, och i samtliga delprojekt har första omgången ifyllts i mycket högre grad än omgång två. Det innebär att vi inte kan mäta progressionen hos deltagarna då endast cirka en tredjedel av deltagarna som fyllt i omgång ett också har fyllt i enkäten igen i omgång två. Det innebär att slumpfaktorn för vilka deltagare som har fyllt i enkäten två gånger är för hög, och vi kan därmed inte dra några signifikanta slutsatser av en eventuell progressionen.

På grund av detta bestämdes det gemensamt med delprojekten och projektkoordinatorerna att uppföljningssystemet skulle läggas ner när det var ca sex månader kvar av projekttiden. I stället tog VETA fram en avslutsenkät som deltagarna skulle fylla i med stöd av projektpersonal när de skrevs ut från projektet. Enkäten var utformad på så sätt att deltagarna tog ställning till hur projektet hade påverkat dem på en rad olika faktorer, en så kallad skuggkontroll där deltagaren skuggar sin egen utveckling. Genom att ha endast en enkät per deltagare minskades risken med avtagande svarsfrekvens mellan flera olika ifyllningar. Nackdelen är att vi inte kan följa deltagarnas progression, men fördelen är att vi får en högre andel svar som är korrekta, och att de beskriver hur deltagarna har påverkats av projektet i efterhand. Det är denna enkät som presenteras i denna rapport. Eftersom denna enkät infördes i slutet av projektet omfattar den inte samtliga deltagare, de som avslutades tidigare har inte besvarat den. Vi har fått in 148 svar vilket motsvarar 52 procent av det totala antalet deltagare (faktiskt antal unika deltagare) och 70 procent av antalet avslutade deltagare till och med september 2022.

VETA tar med sig många lärdomar från uppföljningssystemet till framtida utvärderingar. Det har varit tydligt att man inom projektet inte lyckats fylla i enkäterna och stötta deltagarna till att fylla i enkäten på det sättet som var tänkt. För att kunna få statistiska resultat på deltagarnas progression i ett projekt krävs en noggrannhet och systematik i datainsamlingen. Det är viktigt att de enkätsvar som lämnas är korrekt ifyllda när det kommer till deltagar-id och vilken omgång enkäten fylls i, samt att den fylls i med jämna mellanrum. Det är därför också viktigt att ett uppföljningssystem av

den här typen också utformas utifrån projektets kapacitet och erfarenhet av systematisk datainsamling.

2.3.4 Avstämning med projektkoordinatorer

Med jämna mellanrum har utvärderarna och projektkoordinatorerna haft avstämningar som handlat om projektets status och om praktiska frågor så som datum för kommande datainsamling och urval. Avstämningarna följde inte någon särskild mall men var av stor betydelse eftersom utvärderarna fick en uppdaterad bild av hur projektet genomfördes, hur det utvecklades samt vilka utmaningar som fanns. Avstämningarna var också en del av den interaktiva ansats som genomsyrat hela utvärderingsarbetet, alltså att utvärderingen görs i samarbete med uppdragsgivaren för att vi ska kunna säkerställa att våra leveranser genererar reell nytta.

2.3.5 Lärseminarium

I anslutning till datainsamlingen har två digitala (våren 2021 och hösten 2021) lärseminarier genomförts gemensamt med Värmlands Arbetskraft och ett lärseminarium genomfördes våren 2022 med enbart 2.0 projektet. Till seminarierna bjöds varje kommuns projektledning, styrgrupp och politiker in, samt intressenter från andra samverkansparter i projektet, så som ESF, regionen och andra enheter och förvaltningar inom kommunen. Lärseminarierna var båda välbesökta och samtliga deltagare deltog aktivt i diskussioner under seminarierna. 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. Lärdomar från dessa lärseminarier låg till grund för projektets fortsatta utvecklingsarbete.

2.3.6 Styrgruppsmöten

Utvärderarna har deltagit vid flertalet styrgruppsmöten under projektiden. Utvärderarna har deltagit digitalt på möten med både den centrala och de lokala styrgrupperna. På mötena har utvärderarna kunnat presentera utvärderingsresultaten och den analys som gjorts efter genomförd datainsamling men utifrån även de diskussioner och reflektioner som lyfts på lärseminarierna. Utvärderaren har både presenterat analys om projektet i stort samt varje enskilt delprojekt.

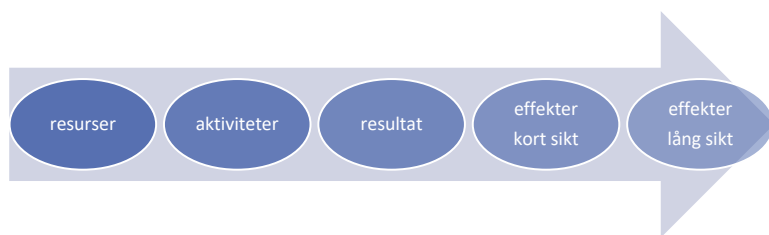
2.4 Analysramar

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

2.4.1 Förändringsteori

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

I figur 1 åskådliggörs principerna för ett projekts förändringsteori.



Figur 1. Förändringsteori

Med projektets förändringsteori som grund kan utvärderaren bedöma om projektet uppnått målen. I figur 2 presenteras projektet Värmlands Arbetskrafts 2.0 övergripande förändringsteori. Då bilden är komprimerad och svårläslig återfinns den även i bilaga 1.



Figur 2. Värmlands Arbetskraft 2.0 övergripande Förändringsteori

2.4.2 Utvärderingskriterier

De kriterier som används i utvärderingen av Värmlands Arbetskraft 2.0 är en adaption av OECD:s utvärderingskriterier (eng. *evaluation criteria*)³. Kriterierna utgår från fyra olika teman: *relevans, genomförande, måloppfyllelse och hållbarhet*.

Nedan beskrivs dessa kriterier. Den adaption som har gjorts är att vi lägger ett raster med de horisontella principerna över när vi genomför analys inom varje kategori. En visualisering av detta finns i figur 3. Se mer under horisontella principer.

Relevans

När projektets relevans bedöms undersöks hur projektet och dess aktiviteter förhåller sig till identifierade behov på olika nivåer och för olika målgrupper, och om relevansen bibehålls om förutsättningar ändras. Den kanske viktigaste aspekten av ett projekts relevans är just om insatserna möter de problem och behov som identifierats i analysfasen. Ett projekt kan många gånger rikta insatserna mot flera behov ur olika målgruppers perspektiv (individer, organisationer, samhälle) och på flera olika nivåer (projektmedtagare, handläggare, chef, politik).⁴

När relevansen utvärderas utreds även projektets prioritering hos den ägande aktören, men även hos eventuella samverkansparter som är involverade i utvecklingsarbetet. Det handlar dels om hur prioriterat utvecklingsarbetet är i sig själv, dels om hur prioriteringar ser ut inom utvecklingsarbetet. Inte sällan läggs mycket kraft och resurser på individnivå, när det största behovet ligger högre upp i styrkedjan för att få till strategiska förändringar som möjliggör bättre förutsättningar på individnivå.⁵

Genomförande

Hur ett projekt genomförs och organiseras får konsekvenser för projektets resultat och måloppfyllelse. Därför är det viktigt att studera om projektet fungerar ändamålsenligt och om resursanvändningen står i paritet med måloppfyllelsen. När genomförandet utvärderas utreds det om projektets syfte är tydlig för de olika parter som kommer i kontakt med utvecklingsarbetet, samt om de olika rollerna är tydliga och förväntningarna på dessa. Vidare undersöks om aktiviteterna genomförs på ett önskvärt sätt och om projektets drivs och organiseras på ett sätt som påverkar de mål man vill uppnå.⁶

³ OECD. 2021. *Applying Evaluation Criteria Thoughtfully*, OECD Publishing: Paris.

⁴ OECD. 2021. *Applying Evaluation Criteria Thoughtfully*, OECD Publishing: Paris.

⁵ Ibid.

⁶ Ibid.

Måluppfyllelse

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

Måluppfyllelseskriteriet syftar även till att utvärdera om samtliga i målgrupperna påverkas likvärdigt av måluppfyllelsen, så att även de med missgynnande och utsatta får ta del av framgångsfaktorerna.⁷

Hållbarhet

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

Den analytiska ramen gällande hållbarhet som har operationaliserats i den här studien består av fyra dimensioner av hållbart utvecklingsarbete. Dimensionerna är centrala för att uppnå hållbar förändring i satsningar som rör flera nivåer i en organisation⁸. De fyra dimensionerna utgörs av: behovsdriven utveckling, delvis gemensam målbild, kunskap om innehållsfrågan samt aktivt och delegerat ägarskap.

Tabell 3 illustrerar de fyra dimensionerna för hållbarhet:

Tabell 3. Dimensioner för hållbarhet (Öhman-Sandberg, 2014)

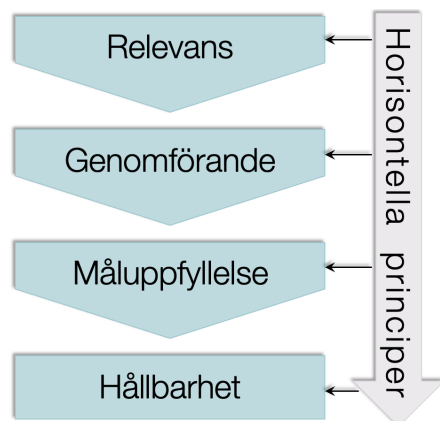
Behovsdriven utveckling	Kunskap om innehållsfrågan
Utvecklingsarbete behöver svara mot en verksamhets behov	Det finns ett djup i förståelsen av utvecklingsarbetets innehåll och vad respektive part kan bidra med

⁷ Ibid.

⁸ Öhman Sandberg, A. (2014). *Hållbar programutveckling: Betydelsen av delvis delade objekt och expansivt lärande*. Doktorsavhandling vid Högskolan för lärande och kommunikation, Jönköping.

• Passa in i organisationens verksamhetsmål • Berörda av utvecklingsarbetet behöver lätt uppfatta vinsterna	• Det finns kunskap om vilka förutsättningar som krävs för att nya arbetssätt/förändringarna kan implementeras
Delvis gemensam målbild • Alla som deltar i ett utvecklingsarbete, på alla nivåer, behöver dela en bild av vad målet är	Aktivt och delegerat ägarskap • Ägarskapet behöver delegeras till de verksamheter som ska realisera förändringen

Varje enskilt utvärderingskriterierna fyller också en viktig roll i relation till de andra. Om ett projekt är *relevant* ur samtliga målgruppers perspektiv och *genomförs* på ett riktigt och adekvat sätt på samtliga genomförandenivåer är förutsättningarna goda för en god *måluppfyllelse*. Vidare ökar också förutsättningarna för en långsiktig *hållbarhet* även när projektet är slut om de tre första kriterierna uppfylls med goda resultat.⁹



Figur 3. OECD:s utvärderingskriterier med horisontella principer.

⁹ OECD. 2021. Applying Evaluation Criteria Thoughtfully, OECD Publishing: Paris.

2.4.3 Horisontella principer

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

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

3 RESULTAT

I detta avsnitt presenteras de resultat som framkommit i utvärderingen av projektet Värmlands Arbetskraft 2.0. Resultaten redovisas utifrån de fyra utvärderingskriterierna relevans, genomförande, målpuppfyllelse och hållbarhet. I denna rapport behandlar vi resultaten samlat från samtliga sex deltagande kommuner.

3.1 Relevansen

3.1.1 Relevans på organisationsnivå

I den inledande datainsamlingen våren 2021 intervjuades samtliga delprojektledare och lokala styrgrupper för att ta reda på varför varje kommun hade valt att gå med i projektet och vilka behov man ville åtgärda med hjälp av Värmlands Arbetskraft 2.0. Den vanligaste anledningen i samtliga kommuner var att man såg ett stort behov av ökad samverkan kring projektets målgrupp, mellan interna verksamheter på kommunen och externa aktörer så som regionen.

Flera av kommunerna hade identifierat att målgruppen hade en hög grad av psykisk ohälsa och bristande motivation och ofta hamnade mellan stolarna på grund av det. Detta skedde inte minst om en ungdom hade påbörjat studier men inte lyckades slutföra dessa utan hoppade av efter en kort period. Det fanns ett tydligt behov att erbjuda parallella insatser, särskilt med vården, för unga som ville påbörja studier eller komma i arbete men som stötte på hinder i form av psykisk ohälsa.

Vidare var det flera av de deltagande kommunerna som såg stora behov av att utveckla olika typer av utbildningar som bättre kunde möta målgruppens behov. Ofta handlade det om möjligheten att studera med hjälp av stöd och stöttning från någon typ av coach genom en ökad samverkan mellan vuxenutbildningen och arbetsmarknadsenheterna.

Projektet har möjliggjort arbete med samverkansfrågorna som är relevanta för att målgruppen ska kunna närma sig arbete och studier, men också få ett bättre psykiskt välmående.

Utvärderingen har visat att Värmlands Arbetskraft 2.0 har inneburit en stor nytta för kommunerna. I flera av kommunerna har det inte funnits en riktad verksamhet mot en yngre målgrupp som står långt ifrån arbetsmarknaden. Genom projektet har det skapats en verksamhet på arbetsmarknadsenheterna som har i uppdrag att samarbeta med andra kommunala delar som kommer i kontakt med målgruppen, så som KAA (Kommunala aktivitets ansvaret), Komvux och Socialtjänsten. Vidare har Värmlands Arbetskraft 2.0

inneburit en möjlighet att arbeta förebyggande med kommunernas unga medborgare. Genom hela styrkedjan är uppfattningen att man på det sättet kunnat fånga upp ungdomar tidigare än vad till exempel socialtjänsten kan göra och på så sätt förkorta individens utsatthet i form av isolering, stagnering och utanförskap och minska kommunens kostnader för den offentliga försörjningen men också för ineffektiva arbetssätt i stuprör.

Värmlands Arbetskraft har haft ett uttalat fokus att hjälpa unga vidare till studier. Utvärderingen visar dock att målgruppen många gånger står långt ifrån studier. Dessa unga behöver motiveras tillbaka till aktivitet som kan leda till studier och sysselsättning och klarar inte av att göra det på egen hand. Värmlands Arbetskraft 2.0 har varit högst relevant för att motivera ungdomar till studier samtidigt som man arbetar strukturellt med att hitta anpassade studievägar för de ungdomar som inte kommer klara av den traditionella studievägen. Vidare har projektpersonalen haft både möjlighet och utrymme att fortsätta stötta individer under studietiden för att minska risken för avhopp. Ett sådant typ av stöd har inte erbjudits hos vuxenutbildningen tidigare och projektet har hjälpt till att påvisa ett behov av stöd för målgruppen och vilka strukturer som krävs för att fler ska klara av att ta en gymnasieexamen eller klara eftergymnasiala studier.

3.1.2 Relevans på individnivå

På individnivå visar utvärderingen att Värmlands Arbetskraft 2.0 varit mycket relevant för deltagarna. Projektet har inburit en möjlighet för deltagarna att få enskilda samtal, stöttning och tid av en ungdomscoach/ungdomskonsulent vilket lett till att deltagande individer känt tillit kring att en vuxen inom en myndighet finns där för dem. Det har varit avgörande för flera deltagare som intervjuats för att få ökad motivation och kunna komma vidare i sin process till studier och arbete.

Flera av de deltagare som intervjuats inom ramen för utvärderingen nämner att de trots en längre historik med insatser på kommunen inte stött på en verksamhet som Värmlands Arbetskraft 2.0 tidigare. Skillnaden menar de ligger i att det finns en högre tillit mellan deltagare och personal i projektet och att deltagarna har fått ett närmare och mer behovsanpassat stöd.

I projektets målgruppsanalyser beskrevs unga som varken arbetade eller studerade (UVAS) som en heterogen grupp med varierande, men ofta komplex problematik. Man betonade att unga utan avslutad grundskola och gymnasieutbildning hade sämre förutsättningar och stod längre ifrån arbetsmarknaden än jämnåriga med avslutade studier. I samband med arbetsmarknadens allt högre krav på utbildning innebar detta att de hade sämre möjligheter att konkurrera om de jobb som fanns tillgängliga. Det

fanns nämligen få arbeten till ungdomar som saknade gymnasieutbildning. I avslutningsenkäten som besvarades av 148 deltagare av totalt 212 som hade avslutats till och med september 2022 (när denna rapport skrevs hade inte siffrorna från oktober kommit in ännu) kan vi se att projektet lyckades nå de unga som man beskrivit hade svårt att ta sig in på arbetsmarknaden på grund av ofullständiga studier. Den vanligaste utbildningsbakgrunden i urvalet var att ha påbörjat gymnasiet, men inte ha en gymnasieexamen, i den här gruppen befann sig nästan hälften (47%) av alla deltagare. För kvinnor var det näst vanligast att sedan ha en gymnasieexamen (25% av kvinnorna), medan det näst vanligaste för män var att ha en påbörjad men inte avslutad grundskoleexamen (27%). Det minst vanliga alternativet var att endast ha en grundskoleexamen. Detta visar att projektet har nått den målgrupp som varit störst behov av stöd, de med låg utbildningsnivå.

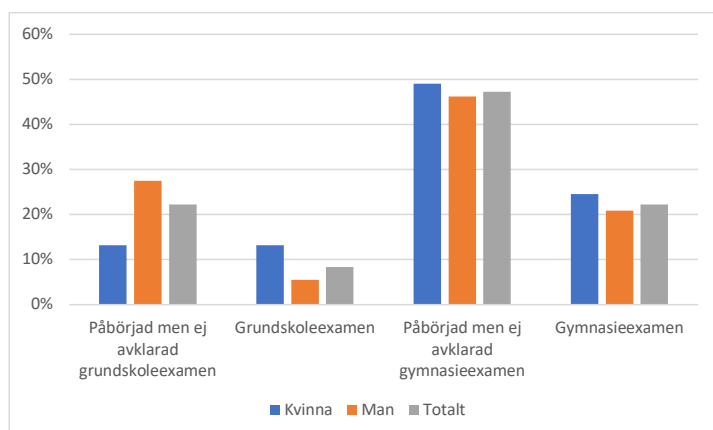


Diagram 1. Deltagarnas studiebakgrund (n=148)

I målgruppsanalyserna som gjordes inför projekten lyfte man också fram unga med social och psykisk problematik. Även här visar utvärderingen genom intervjuer med deltagare och projektpersonal att man lyckats nå den målgruppen man initialt identifierade och ville nå. Projektet har kunnat möta det stora behovet av parallella vård- och arbetsmarknadsinsatser genom förbättrad samverkan som flera kommuner har lyckats skapa tillsammans med aktörer från regionen, inte minst genom projektets hälsosamordnare. Vidare har relevansen för deltagarna varit hög genom att projektpersonalen haft erfarenhet av målgruppen och kompetens att stötta deltagarna vidare i olika spår, inte bara mot arbete utan även mot studier, vården och aktivitetsersättning om det behövts.

Sammanfattningsvis har Värmlands Arbetskraft möjliggjort ett strukturellt arbete med ökad samverkan och aktiviteter som möter målgruppens behov att närma sig arbete och studier.

3.2 Genomförandet

3.2.1 Individnivå

De sex kommunerna som har ingått i Värmlands Arbetskraft har organiserat projektet på olika sätt utifrån lokala förutsättningar. Delprojekten har tillhört varje kommuns arbetsmarknadsenhet, och i samtliga delprojekt har man bemannat projektet med ordinarie personal. Den gemensamma nämnaren för delprojekten har varit att samtliga delprojekt har erbjudit en arbetsmarknadskonsulent eller likande roll till sina deltagare som har haft ett samordnande ansvar för individen. Det innebär att deltagaren har fått ett helhetsstöd i sin process mot arbete eller studier där arbetsmarknadskonsulenten även har kunnat ge stöd i kontakten med andra insatser som individen har behov av. I intervjuer med deltagarna är det tydligt att denna samordnande roll har varit avgörande för många. De ser på arbetsmarknadskonsulenten som sin coach och beskriver det som ett enormt stöd som både pushar och stöttar och hjälper till med allt som behövs för att deltagaren ska kunna ta kliv framåt i sin process. Många av deltagarna berättar om ett bristande föräldrastöd och att projektet har inneburit att de fått en vuxen i sin närhet som bryr sig om hur det går för dem.

Vilka övriga insatser varje individ har fått ta del av har berott på vad varje kommun har haft att erbjuda. I vissa kommuner har man byggt upp en struktur med olika gruppaktiviteter (Karlstad, Arvika, Kil, Kristinehamn) och i andra har man framför allt arbetat med varje deltagare individuellt (Hammarö, Sunne,). Samtliga insatser har utvecklats utifrån bedömningar om deltagarnas behov, dessa bedömningar har grundat sig på erfarenhet av att arbeta med målgruppen men också på de samtal som förts löpande med individerna.

De vanligaste insatserna som deltagarna fått är individuella samtal, 90 procent av alla deltagarna har fått denna insats. Efter det är den vanligaste insatsen gruppaktiviteter som 43 procent av alla deltagare har deltagit i. Generellt är det inte några större könsskillnader i vilka typ av insatser som deltagarna har fått, men några skillnader finns det. Männen har fått mer praktik på kommunen, medan kvinnorna fått mer studiebesök. Underlaget är för litet för att dra slutsatser om det har resulterat i några skillnader vad gäller individernas avslutsanledningar och dessutom ser vi inga skillnader mellan kvinnor och män vad gäller avslut mot arbete eller studier.

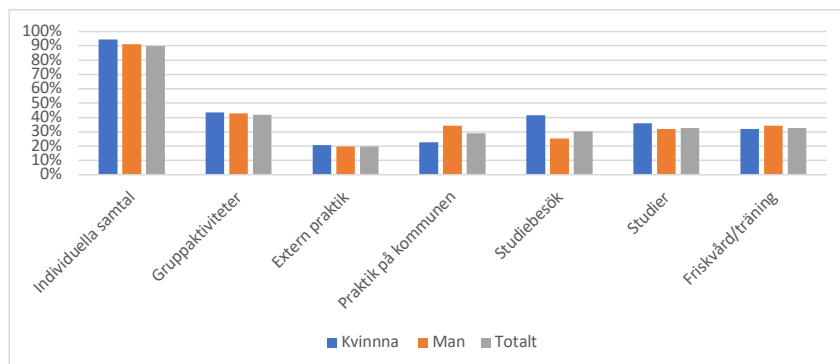


Diagram 2. Deltagarnas aktiviteter i projektet (n=148)

Projektparaplyet tog inom Värmlands Arbetskraft fram ett kartläggningsmaterial som skulle användas i samtal med varje individ under inskrivningstiden, samma kartläggningsmaterial har även använts i Värmlands Arbetskraft 2.0. Samtliga kommuner har använt kartläggningen och personalen har upplevt materialet som ett bra verktyg för att få en övergripande nulägesbild av deltagaren och utefter svaren i kartläggningen kunnat ta fram en behovsanpassad planering för individen.

En av de viktigaste framgångsfaktorerna i genomförandet av Värmlands Arbetskraft 2.0 är hälsosamordnarna som arbetat i projektet. Hälsosamordnarna har bestått av en sjuksköterska och en beteendevetare som ansvarat för metodstöd i FACT med delprojektledarna och även fungerat som en ingång till vården. Rent konkret har det inneburit att projektpersonal har kunnat få hjälp av en hälsosamordnare för kunna förstå den specifika deltagares vårdhistorik för att sedan kunna lotsa vidare individen till rätt instans inom regionen. Projektpersonalen har också fått stöd i arbetet med att förstå var i vårdapparaten som deltagaren bör slussas vidare. Hälsosamordnarna har också hållit i en hälsoskola för deltagarna som har innefattat en rad föreläsningar om olika ämnen kopplat till hälsa och välmående.

Projektet startade hösten 2020 och har ofrånkomligen påverkats av den covid-pandemi som rått under i stort sett hela projektiden. Till skillnad från systerprojektet Värmlands Arbetskraft kunde 2.0-projektet förbereda sina aktiviteter utifrån pandemin redan under planeringsfasen. Under projektets första tid var alla aktiviteter belagda utomhus eller digitalt, och projektpersonalen upplevde att framför allt de digitala bitarna underlättade för deltagare med social fobi som annars inte hade velat dyka upp på plats. I vanliga fall tror projektpersonalen att de inte hade kunnat vara med i projektet i samma utsträckning. Samtidigt märkte man också av en viss hämmande effekt av pandemin. Många deltagare hade behövt ett sammanhang att komma till och nya rutiner där de

övade på att komma hemifrån och träffa andra personer i liknande situation, något som varit svårt när restriktionerna varit som hårdast.

3.2.2 Organisationsnivå

Projektets genomförande har varit tvådelat. Dels skulle varje delprojekt arbeta med individer, dels skulle man på en organisatorisk nivå arbeta upp och utveckla nya strukturer för att öka samverkan kring målgruppen. Det strukturella arbetet inom projektet handlade om att skapa goda förutsättningar för en implementering av de arbetssätt och samverkansprocesser som utvecklats inom projektet. Utvärderingen visar att arbetet på den organisatoriska nivån kännetecknats av lärande och utveckling som lett till förändrade strukturer under projekttidens gång.

Tidigt i projektet när VETA genomförde intervjuer om hållbarhet med de lokala styrgrupperna stod de klart att de flesta projektledarna arbetade nästan uteslutande på operativ nivå med individerna. Delprojektet gjorde ett utmärkt arbete på individnivå, men VETA lyfte frågan om projektledarna hade kompetensen och förutsättningar att också arbeta för att skapa hållbara strukturer som ledde till bättre arbetssätt för att kunna möta målgruppen UVAS behov även efter att projektet avslutades. I genomförandet visade utvärderingen att mycket av de samverkansstrukturer personalen hade internt på kommunerna och externt med vården var tydligt personbundna och byggde på goda relationer sedan tidigare. Det innebär en risk i form av att samarbeten snabbt kunde försämrats om nyckelpersoner till exempel bytte jobb. Vidare framkom det i utvärderingen att när nästan all tid lades på deltagare i flera av kommunerna blev det väldigt begränsat med tid kvar att metodutveckla, reflektera och dokumentera vad som fungerar i arbetet. Detta menade vi som utvärderade var viktiga faktorer för hållbarhet och implementering av lyckade arbetssätt.

Efter fallstudierna i varje kommun presenterade VETA utvärderingsresultaten för varje lokal styrgrupp, där fokus låg på vilka prioriteringar som behövde göras för att uppnå förändringar på strukturell nivå. I några av kommunerna kunde vi en tid efter diskussion om utmaningar i arbetet på den organisatoriska nivån identifiera vissa förbättringar. Det handlade främst om ett starkare ägarskap hos projektägaren och större fokus på strukturell samverkan. Hammarö är ett exempel där styrgruppen agerade och jobbade för att förankra projektets arbetssätt och framgångsfaktorer hos politiken för att öka kunskapen om målgruppen i kommunen och skapa förutsättningar att få fortsätta med arbetet efter projektets avslut.

När det kom till samarbete och samverkan med utbildningsanordnare hade kommunerna olika utgångslägen. I Karlstad som var den största kommunen som deltog

i Värmlands Arbetskraft 2.0 hade man en projektorganisation med flera ur den ordinarie personalstyrkan på Ung Arena som arbetade med deltagare i projektet. Det innebar att delprojektledaren redan från projektstart kunde lägga mindre tid på insatser på individnivå och mer tid på processer för att utveckla och stärka samverkansstrukturer. Inom delprojektet i Karlstad startades ett nätverk med utbildningsanordnare som kallades FAS, Flexibilitet, Anpassning, Samverkan. I gruppen bjöds nyckelaktörer från olika utbildningsformer in, samt andra relevanta roller i kommunen så som KAA-ansvarig. Syftet med gruppen var att skapa samsyn om målgruppen men också möjliggöra smidigare övergångar mellan olika insatser för individen, gruppen blev som ett skyddsnät för ungdomarna. Samtliga medlemmar i FAS-gruppen fick gå en metodkurs i Supported Education via projektet för att skapa en gemensam arbetsmetod. Gruppen har gjort att man gått ifrån personberoende samarbeten till strukturerade forum som bygger på funktion istället för person.

Även de andra kommunerna har deltagit i Supported Education utbildning tillsammans med representanter från utbildningsförvaltningarna och KAA-ansvariga. Samtlig projektpersonal upplever en förbättrad samverkan kring deltagarnas utbildning i och med en gemensam syn och ett förhållningssätt via den nya metoden. I exempelvis Sunne har projektmedarbetarna på arbetsmarknadsenheten skapat nya strukturer för att stötta målgruppen i studier tillsammans med kollegor på skolsidan. För varje individ skapas en digital Teams-grupp där deltagare, arbetsmarknadscoach, lärare och andra aktörer som socialsekreterare finns med som ett skyddsnät kring individen. Gruppen möjliggör snabba kontaktvägar och säkerställer samsyn och att alla aktörer kring deltagaren jobbar mot samma mål.

VETA kan nu vid projektavslut konstatera 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.

3.2.3 Horisontella principer

I intervjuer med deltagare har samtliga upplevt ett mycket bra bemötande från projektpersonalen och berättat att de känt sig inkluderade i sammanhanget. Utvärderingen fastslår att personalen inom projektet har mycket hög kompetens i att bemöta målgruppen. Det finns god kunskap om de horisontella principerna och man arbetar efter att alla ska behandlas lika och att könstillhörighet inte ska vara avgörande för vilken typ av insatser som man erbjuds. I det operativa arbetet visar utvärderingen att man lyckas väldigt väl att inkludera de horisontella principerna.

Däremot har det i intervjuer med både projektpersonal och deltagare framkommit att samma kompetens inte alltid återfinns hos annan personal inom kommunerna som träffar målgruppen. Under utvärderingens gång kommer det upp exempel där annan personal på skolsidan och interna arbetsplatsträningar har för höga förväntningar på deltagarna och saknar kunskap och förståelse om målgruppen. Detta tyder på att delprojekten, men framförallt kommunerna, inte lyckas arbeta med de horisontella principerna på ett strukturellt plan för att säkerställa att allt arbete i kommunerna genomsyras av det goda bemötande som återfinns inom projektet.

I Arvika valde man att ta in kommunens jämställdhetsstrateg i styrgruppen för att lyfta frågorna på strukturell nivå. Med hjälp av jämställdhetsstrategen har man lyckats lyfta fram målgruppen i kommunen och öka kunskapen om dess situation och behov. Genom detta arbete har man bland annat fått extra medel för att satsa på insatser för att förbättra den psykisk ohälsan hos målgruppen i samarbete med skolan.

Om man ser till vilka som har deltagit i Värmlands Arbetskraft 2.0 kan man se att det finns behov att förbättra arbetet med horisontella principer på strukturell nivå för att nå fler målgrupper med behov av extra stöd. Värmlands Arbetskraft 2.0 har haft svårt att nå den utrikesfödda målgruppen. Bland de 148 deltagare som besvarade avslutsenkäten var det absolut vanligast att vara född i Sverige, 89 procent av samtliga är det. Därefter var 8 procent av respondenterna födda i ett utomeuropeiskt land, medan endast 3 procent var födda i ett europeiskt land som inte är Sverige. Fördelningen skiljer sig inte nämnvärt åt mellan könen. En anledning som kan förklara den låga andelen utrikesfödda i projektet är personalens kunskap om målgruppen. Personalgruppen hos de deltagarna kommunerna är relativt homogen och saknar kunskap om målgruppen och kontaktytor för att nå utrikesfödda ungdomar. Det kan alltså handla om brister i den interkulturella kompetensen.

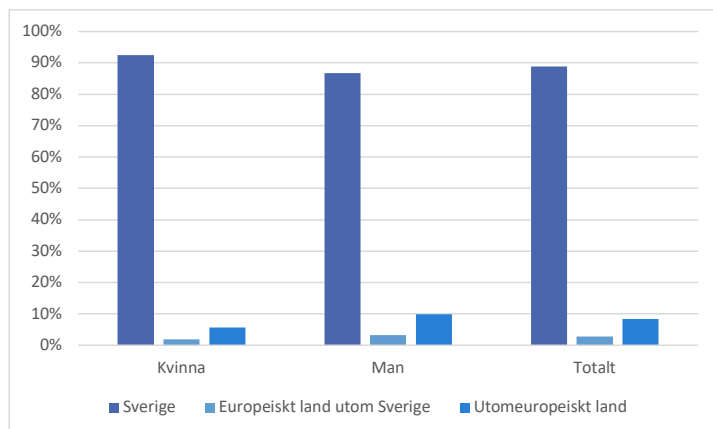


Diagram 3. Deltagarnas bakgrund (n=148)

3.3 Måluppfyllelse

Värmlands Arbetskraft 2.0s övergripande mål var att bidra till minskad ohälsa, höjd utbildningsnivå och därmed stärka kompetensförsörjningen i Värmland.

På kort sikt förväntades det att framtagna arbetssätt implementerades i ordinarie verksamhet för att i grunden förändra organisering av arbete med målgruppen. Genom implementering av de arbetssätt som visat sig vara effektiva för individerna ville man säkerställa att individer i målgrupperna även efter projektiden skulle bli hjälpta av de nya metoderna. Detta skulle bidra till att sänka arbetslösheten i regionen. Den långsiktiga effekten av projektets resultat förväntades leda till att arbetslöshetsmönstren för den utpekade målgrupperna skulle brytas permanent i regionen och bidra till att regionens strukturellt högre arbetslöshet i förhållande till övriga Sverige minskade.

För att säkerställa att man skulle nå effekterna satte projektet upp delmål som utvärderingen har kunnat följa upp på individ och organisationsnivå.

3.3.1 Individnivå

De förväntade utfallen på individnivå var följande:

- 50 % av deltagarna har efter avslutat projekt ha gått vidare till studier eller arbete.
- Resterande 50% av deltagande kvinnor och män har ökat sin anställningsbarhet och närmat sig arbetsmarknaden.
- 90 % av deltagande kvinnor och män upplever ökad hälsa

- 90 % av deltagande kvinnor och män har ökat sina kunskaper om utbildningsvägar och arbetsmarknad
- 90 % av deltagande kvinnor och män har fått ökad kunskap om jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering som möjliggör individuellt medvetna studie- och yrkesval.
- 90 % av deltagande kvinnor och män har en ökad känsla av KASAM.

Projektet har löpande rapporterat in avslutsanledningar för respektive deltagande individ till SCB. Dessa siffror presenteras i tabell 4. Där framkommer det att **57 procent** av deltagarna har gått vidare till studier och arbete. Det är inga stora skillnader på andel kvinnor respektive män som gått vidare till arbete eller studier.

Statistik i tabell 5 är de slutliga siffrorna för alla deltagare som avslutats till och med september 2022. Projektet fortlöpte till oktober 2022, men när denna rapport skrevs hade inte de slutliga siffrorna ännu inte redovisats eftersom samtliga deltagare inte avslutats. Siffrorna till och med september 2022 ger dock en rättvis bild av projektresultaten då vi kan anta att alla som avslutats till och med september har gått i projektet under hela den tid de behövt. I oktober kommer många deltagare avslutas som inte "gått klart" av den anledningen att projektet tar slut. Det kommer troligtvis dra ner andelen som gått vidare till arbete och studier.

Tabell 4 Avslutsanledningar till och med september 2022

Avslutsanledning	Män	Kvinnor	Total andel
Fullföljt	17 (14%)	9 (10%)	12%
Arbete	37 (30%)	24 (28%)	29%
Studier	34 (27%)	25 (29%)	28%
Avbryt	5 (4%)	3 (3%)	4%
Annan orsak	32 (25%)	26 (30%)	27%
Totalt avslut	125	87	100%

Källa: Värmlands Arbetskrafts egna beräkningar utifrån vad som sicksats till SCB.

Projektets studiefokus har inte bara inneburit att deltagarna har avslutats från projektet till studier, utan deltagarna har också kunnat genomföra studier inom projektet. Av de 148 deltagare som besvarat avslutsenkäten har 30 procent genomfört studier som en

projektaktivitet. 22 procent av kvinnorna och 10 procent av männen har under sin tid i projektet läst in grundskolan så de har behörighet till gymnasiet. Att männen i högre grad än kvinnorna har genomfört en praktik och att de i lägre grad än kvinnorna läst upp sina grundskolebetyg följer trenden man kan se inom arbetsmarknadsenheter att kvinnor oftare lotsas mot studier och män mot arbete. I framtida projekt kan kommunerna göra analyser på skillnader i resultat bland kvinnor och män och vad dessa beror på. Det ska dock poängteras att det inte är några större skillnader när det kommer till kvinnor och män som avslutas från projektet till studier. När det kommer till deltagarna som läst klart gymnasiet och tagit en gymnasieexamen inom projektet är det ingen skillnad mellan könen, 4% av både kvinnorna och männen har gjort detta.

Förutom att deltagarna ska börja arbeta eller studera har en målsättning varit att resterande andel av deltagarna ska öka sin anställningsbarhet och närma sig arbetsmarknaden eller förflyttas till annan aktör/insats. En annan målsättning var att 90 procent av deltagarna skulle också öka sina kunskaper om utbildningsvägar och arbetsmarknaden. Jämfört med målet om arbete och studier är detta delmål svårare att bedöma. Själva deltagandet i Värmlands Arbetskraft 2.0 kan betraktas som att deltagaren närmat sig arbetsmarknaden eftersom merparten tidigare inte haft någon insats.

Eftersom SCBs avslutsanledningar inte är tillräckligt nyanserade har vi brett delprojekten att redovisa avslut utifrån andra kategorier. Dessa presenteras i tabell 5. Även i kategoriseringen i denna tabell finns "Annan anledning med", dit har delprojektledarna kategoriserat deltagare som inte platsar i någon annan kategori, till exempel de som gått åter till remittenten eller hamnat i missbruk. Vidare kan vi se att flera deltagare har skrivits in på Arbetsförmedlingen med en aktiv insats, gått till en sysselsättningsplats i kommunen eller påbörjat en praktik vilket kan betraktas som en stegförflyttning mot arbetsmarknaden, särskilt om detta sätts i relation till att individen inte hade någon aktivitet eller planering innan dess medverkan i projektet. Vi kan också se att vissa individer har "hamnat rätt i välfärden" genom att de avslutats till aktivitetsersättning eller behandlingshem.

Tabell 5 Avslut: fullföljt, avbrutit, annan orsak - september 2022

Avslutsanledning	Män	Kvinnor	Totalt	Total andel
Sysselsättningsplats vid kommunens verksamhet	5	1	6	3,70%
Insats från Arbetsförmedlingen	7	3	10	6,17%

Praktik	1	2	3	1,85%
Får ingen kontakt	6	4	10	6,17%
Flyttat	4	7	11	6,79%
Sjukdom	6	5	11	6,79%
Egen begäran	5	1	6	3,70%
Behandlingshem	2	1	3	1,85%
Frihetsberövad	3		3	1,85%
Annan anledning	8	7	15	9,26%
Föräldraledighet		1	0	0,62%
Försäkringskassan/Aktivitetsersättning	2	0	2	1,23%
LSS / Daglig verksamhet		1	1	0,62%

Källa: Värmlands Arbetskrafts egna beräkningar

I avslutsenkäten som besvarats av 148 av de totalt 212 avslutade deltagarna (till och med september 2022) har deltagarna fått ta ställning kring flera frågor kopplade till en progression mot arbetsmarknaden. Resultaten visar att majoriteten av deltagarna upplever att projektet har lett till att de har bättre koll på vad de behöver göra för att få ett jobb och att de har lärt sig mer om arbetsmarknaden. Två viktiga parametrar för att få ett jobb enligt bland annat den danska BIP-studien¹⁰. En majoritet av deltagarna upplever även att de har fått bättre förståelse för vad de behöver göra för att börja studera samt vilka olika utbildningsalternativ som finns. Det är en högre andel kvinnor än män som upplever att projektet har påverkat deras kunskap i dessa frågor. När det kommer till frågan om deltagarnas upplevelse av att tiden i projektet har ökat deras förutsättningar att få ett jobb eller påbörja studier håller 82 procent av både kvinnorna och männen med om påståendet. Även om resultaten inte når upp till de ambitiösa målen

¹⁰ Rosholm, M., K. Lykke Sørensen och L. Skipper (2020a), "BIP: Indikatorer och jobsannolikhet". Væksthusets Forskningscenter.

på 90% visar utvärderingen att delkommunerna har lyckats rusta deltagare som stått väldigt långt ifrån arbetsmarknaden och som nu upplever att deras chanser att få ett jobb är bättre än tidigare. Den frågan deltagarna inte håller med om i lika hög grad (53 procent av kvinnorna och 43 procent av männen) handlar om ökad kunskap om normer och hur de påverkar ens möjligheter på arbetsmarknaden. Även när VETA har intervjuat deltagare har de haft svårt att resonera kring normer, jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering och hur det påverkar medvetna studie och yrkesval. Vi bedömer att projektet inte når upp till målet att 90 procent av deltagande kvinnor och män skulle ha fått ökad kunskap om jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering som möjliggör individuellt medvetna studie- och yrkesval. För att klara detta mål hade projektpersonalen behövt arbeta mer strukturerat med dessa frågor gentemot och tillsammans med målgruppen.

Tabell 6 Deltagarresultat från avslutsenkäten, frågor om att närma sig arbetsmarknaden.

	Kvinna Ja	Kvinna Nej	Kvinna Vet ej	Man Ja	Man Nej	Man Vet ej
Har du genom projektet fått bättre koll på vad du behöver göra för att få ett jobb?	45 (88%)	1 (2%)	5 (10%)	71 (81%)	5 (6%)	12 (14%)
Har du genom projektet lärt dig mer om arbetsmarknaden?	37 (73%)	3 (6%)	11 (22%)	59 (67%)	6 (7%)	23 (26%)
Har du genom projektet fått bättre koll på vad du behöver göra för att börja studera?	42 (82%)	5 (10%)	4 (8%)	55 (63%)	18 (21%)	14 (16%)
Har du genom projektet fått bättre koll på vad det finns för olika utbildningsalternativ?	43 (84%)	5 (10%)	3 (6%)	64 (74%)	11 (13%)	12 (14%)

Upplever du att din tid i projektet gjort att du fått bättre förutsättningar att få ett jobb eller börja studera?	42 (82%)	2 (4%)	7 (14%)	72 (82%)	2 (2%)	14 (16%)
Har du genom projektet fått kunskap om olika normer och hur de påverkar dina framtidsval?	27 (53%)	3 (6%)	21 (41%)	38 (43%)	8 (9%)	42 (48%)

Källa: Avslutsenkäten som fylldes ifrån och med juni 2022 när en deltagare skrevs ut från projektet.

Värmlands Arbetskraft 2.0 hade också mål kopplade till deltagarnas hälsa. 90% av deltagande kvinnor och män skulle uppleva ökad hälsa och 90% av deltagarna skulle uppleva ökad känsla av KASAM. Detta har vi följt upp i avslutsenkäten. Det är en övervägande majoritet som uppger att deltagandet i projektet bidragit till att de förändrat rutiner i sin vardag. 75 procent av alla deltagare anger detta. Det är lite vanligare att kvinnor har fått förändrade rutiner än män, men i stort är fördelningen jämn.

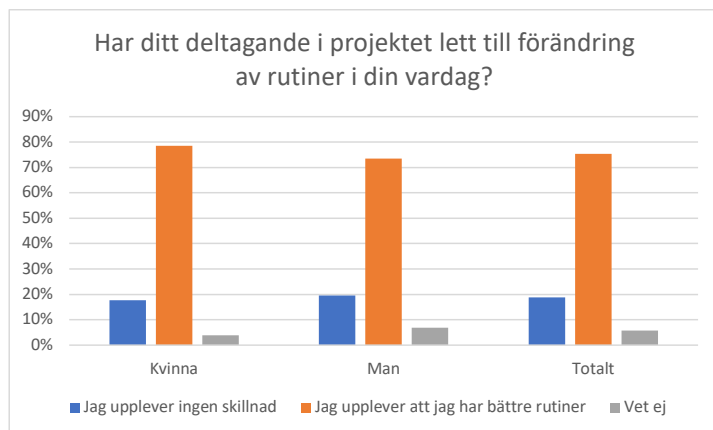


Diagram 4. Deltagarnas upplevelse av förändrade rutiner (n=148)

Det är ungefär hälften (49 %) som anger att de har fått bättre fysisk hälsa tack vare deltagandet i projektet. Hos kvinnor är det exakt lika många som anser att det skett en

förbättring som det är som anger att de inte upplever någon skillnad. För männen finns det en liten övervikt av de som upplever skillnad, 49 procent jämfört med 46 procent som inte upplever någon skillnad.



Diagram 5. Deltagarnas upplevelse av förbättrad fysisk hälsa (n=148)

När det kommer till psykisk hälsa ser vi desto större skillnader. Här upplever 70 procent av alla deltagare att de har fått bättre psykisk hälsa som följd till att de deltagit i projektet.



Diagram 6. Deltagarnas upplevelse av förbättrad psykisk hälsa (n=148)

Även om projektet inte når upp till de ambitiösa målen på 90% ska resultaten sättas i relation till var deltagarna befann sig innan de påbörjade projektet. Både projektpersonal och deltagarna själva beskriver en målgrupp med hög grad av psykisk ohälsa som till en

början varit svåra att motivera till studier eller arbete. Deltagarna har saknat framtidsplaner och tro på sig själva.

Intervjuerna VETA har genomfört med deltagarna visar tillsammans med de kvantitativa resultaten att deltagarna är mycket nöjda med Värmlands Arbetskraft 2.0. Deltagarna uppger i intervjuerna att de ser väldigt positivt på sitt deltagande för att de har brutit isolering och fått ett socialt sammanhang. Vidare beskriver de hur de har fått hjälp med vård- och myndighetskontakter vilket lett till att deltagarna upplever att det går framåt med hinder de haft kopplat till hälsa och ekonomi. Samtliga deltagare VETA pratat med uppger att de mår bättre av att delta i Värmlands Arbetskraft 2.0. Deltagarna som har studerat under projekttiden har upplevt en stor hjälp med stöttning i sina studier, vilket inneburit att det varit lättare att inte ge upp och hoppa av. Respondenterna poängterar också vikten av att få stöd med strukturen runtom kring studier. Det har handlat om hjälp med rutiner, studieteknik, stöd i att ansöka till kurserna, kontakt med CSN och dylikt. Skyddsnätet av personer runt deltagaren har hjälpt dom övervinna hinder och lett till att deltagarna vågat prova på studier.

Deltagarna berättar att den viktigaste förklaringsfaktorn till att de lyckats med sin egen progression är att de genom projektet har 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 som behövs, 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 närmat sig arbetsmarknaden.

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 holistisk syn på människan. Hälsosamordnarnas arbete med genomgång av deltagarna sjukvårdsjournaler (med samtycke utifrån ungdomarnas önskemål) och vägledning till olika vårdinstanser har möjliggjort att många deltagare har hamnat rätt i vården parallellt med arbetsmarknadsinriktade insatser. Delprojekt har också erbjudit egna hälsoaktiviteter inom träning och friskvård. I de kommuner som har erbjudit gruppaktiviteter och praktik berättar deltagarna om vikten att ha någonstans att komma till regelbundet för att bygga upp nya rutiner och bryta isolering.

Drygt 40 procent av deltagarna har deltagit i någon form av gruppaktivitet. Deltagarna uppger i intervjuerna att det är ett bra steg att kunna göra något i grupp med andra och öva på det sociala innan de har känt sig redo för praktik, arbete eller studier. I utvärderingen har vi sett tendenser till att deltagare som deltar i gruppaktiviteter har fått med sig en tydligare kunskap kopplat till målen gällande arbetsmarknad, studiekunskap och hälsa. I tabell 7 har vi brutit ner resultatet i slutenkäten på de deltagare som har deltagit i gruppaktiviteter. Där kan vi se skillnad i resultaten om vi jämför de bägge grupperna. Den största skillnaden syns hos kvinnor, där de som har deltagit i grupper i högre grad upplever att projektet lett till bättre rutiner i deras vardag, bättre fysisk hälsa och bättre psykisk hälsa. Bland männen är det inte någon större skillnad mellan de som gått gruppaktivitet och de som inte har det när det kommer till förbättrade rutiner och förbättrad psykisk hälsa. Däremot upplevde männen som deltagit i gruppaktivitet i högre grad en förbättras fysisk hälsa än de som inte gått på en gruppaktivitet.

Tabell 7 Deltagarresultat från avslutsenkäten, uppdelat på deltagare som har deltagit i gruppaktiviteter och de som inte har det.

		De som haft gruppaktivitet		De som <u>inte</u> har haft gruppaktivitet	
		Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Har ditt deltagande i projektet lett till förändring av rutiner i din vardag?					
	Jag upplever ingen skillnad	4%	23%	29%	16%
	Jag upplever att jag har bättre rutiner	96%	74%	64%	71%
	Vet ej	0%	3%	7%	10%
Har ditt deltagande i projektet lett till förändring av din fysiska hälsa?					
	Jag upplever ingen skillnad	39%	36%	57%	49%
	Jag upplever bättre fysisk hälsa	57%	59%	43%	41%

	Vet ej	4%	5%	0%	10%
Har ditt deltagande i projektet lett till förändring av din psykiska hälsa?					
	Jag upplever ingen skillnad	9%	24%	21%	24%
	Jag upplever bättre psykisk hälsa	83%	66%	71%	65%
	Vet ej	9%	11%	7%	10%

3.3.2 Organisationsnivå

På organisationsnivå var de förväntade utfallen inom projektet:

- Flexibla utbildningsformer har aktivt provats av deltagare och resultatet har förankrats i deltagande kommuner.
- Framgångsrika metoder och arbetsprocesser har sammanställts och dokumenterats för att möjliggöra erfarenhetsutbyte och spridning.
- Ökat samarbete och samsyn mellan arbetsmarknadsenheter och utbildningsanordnare.
- Ökat samordnat stöd, samarbete och samsyn mellan aktörer som samverkar runt målgruppen såsom socialtjänst, vård, Försäkringskassa, utbildningsanordnare och Arbetsförmedlingen.
- Ökad samverkan och nya samarbetsformer med Region Värmlands hälso- och sjukvård.

Flexibla utbildningsformer har aktivt provats av deltagare och resultatet har förankrats i deltagande kommuner.

Begreppet flexibla utbildningsformer och vad det innebär har inte varit konkretiserat inom projektet. Varje delprojekt har kunnat anpassa målet efter sina egna verksamheters förutsättningar.

I Arvika har man inte haft flexibla utbildningsplatser och inte heller lyckats skapa sådana inom projektet. Däremot har man i kommunen arbetat för att sprida kunskap om målgruppens existens och behov. Det har i sin tur lett till att man också har lyft behovet att flexibla utbildningsmöjligheter och hittat en god samverkan med

vuxenutbildningen. Från och med 2023 kommer det att finnas en studiestödsfunktion å vuxenutbildningen för att stötta individer ut målgruppen som studerar.

I Karlstad har man inom projektet erbjudit deltagare att sitta på Ung Arena och få stöttning i sina studier som på Komvux ofta varit på distans. Individens kontaktperson har fungerat som ett stort stöd i allt som sker runtomkring studierna så som rutiner, planering, myndighetskontakter och liknande behgov. Det har i praktiken inneburit en flexibla möjlighet till studier för deltagarna. Vidare har delprojekt i Karlstad byggt upp en samverkansplattform, FAS, med medlemmar från flera olika aktörer som kommer i kontakt med målgruppen när den studerar. FAS-gruppen har lett till ökad samverkan och närmare samarbete som möjliggör för aktörerna att skapa flexibla lösningar utifrån individers behov.

I Kristinehamn har det funnits en projektgrupp med aktörer som kommer i kontakt med målgruppen, samtliga respondenter som är med i gruppen ser väldigt positivt på möjligheterna gruppen ger. Inom gruppen har man arbetat fram samverkan med olika yrkesspår och folkhögskolan är representerad med ett gott samarbete. Det har också skapats en bra samverkan med Komvux på operativ nivå – det har funnits stöd i hur utbildningar, praktik och dylikt kan anpassas för att skapa en flexibilitet för individen. Det är dock otydligt hur samverkan förhåller sig på strategisk nivå och vilka förutsättningar det finns att fortsätta utveckla arbetet när projektet tar slut.

I Hammarö har det funnits en styrgruppsmedlem som drivit utbildningsfrågorna i perioder, men det har varit otydligt hos vilken förvaltning frågan om flexibla utbildningsmöjligheter för målgruppen bör ligga. Lösningen kom i form av ett studiecenter som ligger utanför projektet, men där deltagare från Värmlands Arbetskraft 2.0 kunnat gå för att få stöd i sina studier.

I Sunne skapade man en orienteringskurs inom projektet där individen får stöttning att klara sin vardag och göra en vidare planering. På så sätt kunde man fånga upp deltagarna och stötta dem för att klara vidare studier eller arbete. Den gemensamma metoden av Supported Education har också skapat en god samverkan med aktörer på Komvux vilket möjliggör flexibla lösningar för ungdomarna som är inskrivna på arbetsmarknadsenheten.

I Kils kommun har Vuxenskolan har varit involverad i projektarbetet men arbetet Supported Education har inte genomförts och det har varit svårt att få skolan engagerad. Det har saknats en naturlig ingång och frågan lyftes till styrgruppen men inte lett till några förändringar i det avseendet. Styrgruppen med ledning av en sektorschef bad en arbetsgrupp där projektledaren ingått att ta fram en förutredning som beskriver vad

som behövs för att arbeta med målgruppen UVAS. Utredningen hanteras på ledningsnivå och diskussioner om hur förändringar kan genomföras pågår.

En framgångsfaktor som testats i flera kommuner i projektet är att vissa individer har fått påbörja studier med bibehållet försörjningsstöd. Flera deltagare har haft en skuld till CSN sedan tidigare och har därmed inte kunnat plugga vidare innan de klarat sina underkända poäng. I projektet har man efter en individuell prövning blivit godkänd att påbörja och komma igång med studier med bibehållet försörjningsstöd för att undanröja det ekonomiska hindret det inneburit med CSN-lån. När deltagaren väl kommit igång med studierna och upplever att de klarar av dem med stödet från projektet, kan de gå över till CSN.

Framgångsrika metoder och arbetsprocesser har sammanställts och dokumenterats för att möjliggöra erfarenhetsutbyte och spridning.

Från projektledningens sida har man stöttat alla delprojekt att skriva metodbeskrivningar vid projektavslutet. I dessa finns projektets målgrupp, syfte, metoder och vinster beskrivna. Metodbeskrivningarna har tagits fram inom varje lokal styrgrupp vilket ger en tyngd och legitimitet till dokumentationen och skapar goda förutsättningar att sprida framgångsfaktorerna i kommunerna då styrgrupperna i hög grad representeras av chefer. Flera av kommunerna har även engagerat politiker i projektet för att säkerställa att beslutsfattarna är medvetna om nyttan projektet haft på kommunen.

Ökat samarbete, samsyn och samordnat stöd

Alla deltagande kommuner har genomgått utbildning i Supported education genom projektet. I utbildningen har representanter från både arbetsmarknadsenheterna och utbildningsanordnare samt studiestödsfunktioner så som SYV deltagit. Metoden har gett medarbetare inom båda förvaltningarna en gemensam utgångspunkt och förhållningssätt. Flera av delprojekten har genom Supported Education och aktivt samverkansarbete arbetat upp nya arbetsrutiner med utbildningsanordnare för att skapa bättre möjligheter för målgruppen att klara av studier. I intervjuer med utbildningsanordnare som varit involverade framkommer det att alla ser ett stort behov av ökad samverkan för att kunna hjälpa unga med behov av extra stöd genom studierna.

Många delprojektledare lyfter att Värmlands Arbetskraft har skilts sig åt från andra projekt genom att man fått med sig regionen i projektet på en annan nivå än tidigare. 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 för regionen.

Hälsosamordningen så som den har fungerat i projektet finns inte i någon ordinarie verksamhet. När det kommer till samverkan mellan kommunerna och lokala vårdaktörer så har man haft olika förutsättningar att etablera relationer. I vissa kommuner har man upparbetat en kontakt med den lokala vårdcentralen eller psykiatrien och även efter projektets slut kommer arbetsmarknadsenheten och vårdcentralen ha ett närmre samarbete kring unga vuxna i behov av parallella insatser.

När det kommer till samverkan med Socialtjänsten har samarbetsgrad mellan arbetsmarknadsenheterna och socialsekreterarna varierat sedan tidigare. I till exempel Karlstad, Arvika och Hammarö har man en historik av god samverkan mellan enheterna. I Kil har man samtidigt som projektet pågått gjort en omorganisering i kommunen där socialtjänst och arbetsmarknadsenheten nu mer ligger under samma förvaltning. Detta har lett till bättre samverkan. I Sunne och Kristinehamn hade man till en början i projektet utmaningar med tillit från socialtjänsten och utmaningar med att godkänna projektverksamheten som en aktivitet för personer med försörjningsstöd. Under projektets gång har samarbeten blivit bättre och knutar mellan förvaltningarna har lösts upp. Man har använt projektets kartläggningsmaterial gemensamt för att skapa samsyn kring individerna och arbetat för att hitta gemensamma planeringar och öka tilliten.

Projektpersonalen i Värmlands Arbetskraft 2.0 har fungerat som samordnare för deltagarna i projektet. Genom att stötta deltagarna i parallella insatser och vara behjälpliga med olika kontakter har man stärkt samarbetet med olika aktörer. Vidare har projektparaplyet stöttat upp med flera funktioner så som hälsosamordnare, arbetsgivarsamordnare och utbildningssamordnare som hjälpt delprojekten att skapa ytterligare kontaktytor och stärka samarbetet med externa aktörer.

Delprojektledarna lyfter även styrkan i samarbetet med varandra. Genom att ingå i ett gemensamt projekt har de sex kommunerna kunnat ta del av varandras framgångsfaktorer och utmaningar. Det gemensamma lärandet har stärkt delprojektledarna i sin roll och bidragit till utvecklingen som skett på både individ- och organisatorisk nivå i projektet.

3.4 Hållbarhet

I detta avsnitt diskuteras förutsättningar för hållbarhet. Med det menas att vi som utvärderare skattar huruvida det finns förutsättningar i projektet för att upprätthålla arbetssätt, metoder och andra lärdomar till efter projektavslut.

Vi kan konstatera att projektet Värmlands Arbetskraft till stora delar är lyckat på individnivån och även på organisationsnivån. Det viktiga – och kanske avgörande – frågan är hur hållbara resultaten är. Forskning visar att resultat i projekt sällan leder till långsiktiga effekter (Svensson och Brulin 2011; ESF-rapport 2021). Projekt kan lösa problem här och nu genom extra resurser, mer tid för samverkan, med hjälp av kompetenta och drivande projektledare och engagerade deltagare. Det är svårt att bedöma hållbarheten i en satsning i slutet på ett projekt, men vi ska ändå försöka göra det och resonera kring viktiga förutsättningar. Till vår hjälp kommer vi att använda Öhman-Sandbergs modell där hon listar upp fyra dimensioner som är viktiga för långsiktiga och hållbara resultat.

Tabell 7. Dimensioner för hållbarhet (Öhman-Sandberg, 2014)

Behovsdriven utveckling • Utvecklingsarbete behöver svara mot en verksamhets behov • Passa in i organisationens verksamhetsmål • Berörda av utvecklingsarbetet behöver lätt uppfatta vinsterna	Kunskap om innehållsfrågan • Det finns ett djup i förståelsen av utvecklingsarbetets innehåll och vad respektive part kan bidra med • Det finns kunskap om vilka förutsättningar som krävs för att nya arbetssätt/förändringarna kan implementeras
Delvis gemensam målbild • Alla som deltar i ett utvecklingsarbete, på alla nivåer, behöver dela en bild av vad målet är	Aktivt och delegerat ägarskap • Ägarskapet behöver delegeras till de verksamheter som ska realisera förändringen

Den första dimensionen handlar om behovsdriven utveckling. Med det menas att utvecklingsarbetet som drivs i ett projekt behöver svara mot behoven som finns i den ordinarie verksamheten. Projektet och dess mål måste passa in i verksamhetsmålen och de som berörs av utvecklingsarbetet i organisationen behöver lätt kunna uppfatta vinsterna av projektet. När vi har undersökt relevansens av Värmlands Arbetskraft 2.0 är det mycket tydligt bland medarbetare på operativ nivå och chefer som ingår i de styrkedjor vi har intervjuat att det finns ett stort behov av att arbeta mer aktivt med den unga målgruppen som varken arbetar och studerar. Kommunerna har mål om sänkta kostnader för försörjningsstöd, att öka arbetskraftsreserven och att ha välmående

medborgare. Värmlands Arbetskraft 2.0 bidrar till de målen, och genom att söka upp och nå målgruppen i ett tidigare skede kan man undvika onödigt lidande för individen och ökade kostnader för kommunen. Chefer och politiker i styrkedjan har uppfattat vinsterna av de verksamheter som skapats inom Värmlands Arbetskraft 2.0 och i samtliga kommuner fanns planer på att fortsätta arbeta på samma eller likande sätt.

Den andra dimensionen som Öhman-Sandberg listar är kunskap om innehållsfrågan. Den innebär att i ett samverkansarbete måste samtliga parter ha en djup förståelse av utvecklingsarbetets innehåll och vad respektive part kan bidra med. Vidare behöver det finnas kunskap om vad som krävs för att förändringen man arbetat fram i projektet ska kunna implementeras i ordinarie verksamhet. När det kommer till en djup förståelse av utvecklingsarbetets innehåll har det varierat mellan kommunerna. I samtliga deltagande kommuner har förståelsen och kunskapen varit god hos arbetsmarknadsenheternas projektpersonal, och i de flesta fallen även på chefsnivå. Det har dock varierat hur förståelsen för utvecklingsarbetet har varit hos samarbetsparterna. Hos de kommuner där även socialtjänsten och skolan förstått innebörden och vikten av förändringsarbetet har samverkansarbetet flutit på. Vissa kommuner har behövt lägga mer tid och energi på att skapa en samsyn kring målgruppen och varför arbetssätten som tagits fram inom projektet behövs. Oavsett om samverkan var bra innan projektet eller inte har utvärderingen visat att Värmlands Arbetskraft 2.0 varit starkt knutet till arbetsmarknadsenheterna och att det krävs ett större samägande kring målgruppen och dess utmaningar. Det saknas en prioritering att kommunen måste arbeta tillsammans för att stärka unga som varken arbetar eller studerar.

När det kommer till kunskap om hur man implementerar projektet bedömer utvärderingen att den är relativt god hos samtliga kommuner. Till en början var det mycket fokus på deltagarna och det operativa arbetet, men under projekttiden har delprojekten jobbat aktivt för att förankra arbetet uppåt i styrkedjan och sprida kunskap om målgruppen och dess behov. Den stora utmaningen i implementeringsarbetet är inte kunskap om hur ett projekt kan implementeras, utan snarare kunskap om målgruppen och prioriteringar och vilja i kommunen. Projektet har tydliggjort många av de behov målgruppen har för att kunna påbörja studier eller börja arbeta men saknar mandaten för att förändra ordinarie verksamhet i den riktning som krävs. I några kommuner har det skapats tillräckligt med förutsättningar för att arbetet som genomförts kommer att fortlöpa i ordinarie verksamhet i olika grad, men hos vissa av kommunerna behöver chefer och beslutsfattare skapa förutsättningar och visa en vilja att arbeta på det sätt som målgruppen behöver.

Öhman-Sandbergs tredje dimension handlar om gemensam målbild. Alla som deltar i ett utvecklingsarbete, på alla nivåer, behöver dela en bild av vad målet är. Utvärderingen visar att målbilden har varit tydlig hos alla som deltar, men att ansvarsfördelningen inte varit lika tydlig alla gånger. Det gäller särskilt unga som har kontakt med flera aktörer så som arbetsmarknadsenheten, socialtjänsten, skola och vården. Målet är att ungdomen ska bli självförsörjande och må bra, men vem som ansvarar för att ge ungdomen rätt stöd är inte självklart. På operativ nivå har projektpersonal som haft den samordnade rollen kring ungdomen kunnat överbrygga de hinder som uppstår på grund av otydligt ansvarstagande. Men för att skapa långsiktiga goda resultat behöver ansvarsfördelningen tydliggöra på strukturell nivå.

Den fjärde och sista dimensionen beskriver aktivt och delegerat ägarskap. Det innebär att ägarskapet behöver delegeras till de verksamheter som ska realisera förändringen. Vi vet att individuell kunskap sällan leder till organisatorisk förändring (Öhman Sandberg 2014). Det kräver i så fall uppbackning av chefer och ledning som skapar förutsättningar för förändring i form av tid, resurser och lärande. Här ser vi en styrka i majoriteten av delprojekten där projektägaren har tagit en aktiv roll i utvecklingsarbetet kopplat till Värmlands Arbetskraft 2.0. Man har säkerställt en projektuppsygnad som leder till en infrastruktur som kan leva vidare även när projektet tar slut. Projektägarna och delprojektledarna har vidare belyst målgruppen och samverkansutmaningar i de lokala styrgrupperna som även de har haft mandat och engagemang att påverka kommunala strukturer på operativ nivå. Utvärderingen visar att det i majoriteten av deltagande kommuner funnits ett aktivt delegerat ägarskap.

Sammanfattningsvis bedömer utvärderingen att man inom projektet jobbat aktivt med de faktorer som är en förutsättning för hållbara resultat. Utifrån de mandat delprojektledarna och projektägarna har haft har man skapat god förankring av arbetet i alla kommuner. Kompetensen finns kvar inom kommunerna, har i viss mån spridits och många arbetssätt i relation till individerna kommer att fortlöpa. Men för att kunna upprätthålla samverkansprocesserna, särskilt med vården och i viss mån också utbildningssidan krävs det dock beslut på högre nivå gällande organisatoriska förändringar samt resurser för att kunna fortsätta arbeta på ett likande sätt även när projektet avslutats. Då krävs det att politiker och andra beslutsfattare gör de prioriteringar som krävs för hållbarhet utifrån den kunskap de har fått från projektet.

Kommenterad [JH1]: Vården har fattat beslut om att implementera Hälsoakolorna på den digitala plattformen Vårdcentral Värmland och tittar även på om man kan få någon form av lots kopplad till den plattformen för att vägleda personer i vården... Karlstads kommun kommer att finansiera delar av tjänst för att kunna ha fortsatt stöd från hälsosamordnare. Vet inte hur regionen vill att vi skriver om detta men kan kolla med Kia och Jeanette vad de kommer skriva.....

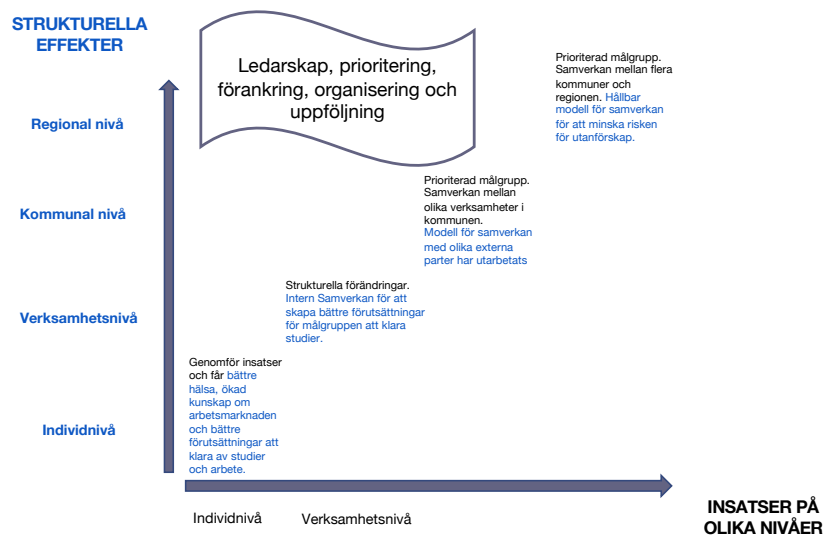
4 SLUTSATSER OCH DISKUSSION

I denna del ska vi översiktligt och samlat lyfta fram några slutsatser av utvärderingen och förklara dem.

4.1 Flernivåstyrd strukturförändring för långsiktiga resultat

Under utvärderingens gång har vi lyft behovet av flernivåstyrning för att uppnå strukturförändring eftersom att vi vet att det krävs för att skapa bättre förutsättningar för unga som varken arbetar eller studerar¹¹. Projektet Värmlands Arbetskraft har haft målsättningar på olika nivåer, dels på individnivå där deltagarna genom projektet ska uppnå en stegförflyttning mot arbetsmarknaden genom bättre mående och ökade kunskaper. Vidare har projektet haft som målsättning att de arbetssätt och metoder som skapas inom projektet ska implementeras och på sikt fortsätta bidra till bättre förutsättningar för unga som varken arbetar eller studerar i de deltagande kommunerna. Dessutom har det funnits samverkansmål kopplade till vården vilket blir ytterligare en regional nivå i projektet. Samtliga nivåer växelverkar och är sammanlänkade. För att nå effekter på samtliga nivåer som önskas av projektet behöver man säkerställa att insatserna som sker inom projektet också sker på alla nivåer. I figuren nedan försöker vi förklara hur vi menar. Varje nivå har egna effekter som ska uppnås för målgruppen på individnivå, verksamhetsnivå, kommunal nivå och regionnivå, lodrätta axeln i figuren. För att uppnå effekterna måste man också ha insatser på varje nivå där man förväntar sig en effekt, vågräta axeln i figuren.

¹¹ SOU 2018:11. *Vårt gemensamma ansvar – för unga som varken arbetar eller studerar*. https://www.regeringen.se/492bb7/contentassets/a0ad2e8256e04888a13b76ceafde0036/sou-2018_11.pdf



Figur 4. Bild som beskriver flernivåstyrd strukturförändring.

Utvärderingen visar att Värmlands Arbetskraft har varit utmärkt genomfört på individnivå. Varje deltagande kommun har utgått från sin egen verksamhet och tagit fram aktiviteter väl anpassade efter målgruppens behov. Samtliga deltagare i utvärderingen uppger 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. Deltagarna känner en hög tillit till personalen på AME och har fått behovsanpassat stöd för att lyckas ta sig framåt i sin individuella process. Det goda genomförandet på individnivå har lett till att projektet uppnått målet om att minst 50% av deltagarna som genomfört hela projektet (avslutats senast sista september 2022) har gått vidare till arbete eller studier. Det är en mycket hög andel av urvalet som besvarade avslutningsenkäten som uppger att de mår bättre efter sitt deltagande i projektet, samt att de har fått ökade kunskaper om arbetsmarknaden och studier.

Om vi hoppar upp i nivåtrappan kommer vi till verksamhets- och kommunnivå. I Värmlands arbetskraft 2.0 har man säkerställt att få med sig dessa nivåer genom de lokala styrgrupperna. Chefen för arbetsmarknadsenheten har varit projektägare i samtliga delprojektet, och viktiga samverkansparter så som socialtjänsten och Komvux har varit representerade i de flesta styrgrupper. Vidare har flera av delprojekten skapat arbetsgrupper på operativ nivå för att arbeta med samverkansfrågor på verksamhets- och kommunnivå. Som vi visat ovan har projektet lyckats nå samverkansmålen inom projekttiden. Inom ramen för projektet har projektpersonalen haft förutsättningar i form

av tid och resurser för att arbeta samverkansskapande. Eftersom all personal i projektet varit ordinarie personal finns goda förutsättningar att fortsätta med insatser så som samverkansmöten på kommunal nivå. Det kräver dock att personalen får samma utrymme att arbeta med samverkansfrågor och skapa förvaltningsövergripande arbetssätt samt involvering av vården även inom den ordinarie verksamheten. Vidare finns en risk att samverkan mellan förvaltningarna inom kommunen och med regionen försämras när projektet tar slut eftersom styrgrupperna tenderar att läggas ner då. Då tappar man mötesforumet på chefsnivå med specifikt fokus på frågor som rör unga som varken arbetar eller studerar. Det är vår starka rekommendation att kommunerna överväger att behålla styrgrupperna för att säkerställa ett fortsatt strukturellt arbete för målgruppen.

Den regionala nivån i projektet har varit den som dragits med störst utmaningar i implementeringsarbetet. Inom projektet har man på individnivå tack vare hälsosamordnarna fått en brygga mellan arbetsmarknadsenheterna och vårdaktörer vilket har snabbat på enskilda individers vårdprocess och möjliggjort parallella insatser.

Den funktionen som hälsosamordnarna har haft finns dock inte i ordinarie verksamhet. Projektledningen har arbetat aktivt för att stärka regionens roll i Värmlands Arbetskraft 2.0 genom att bland annat inkludera en representant från regionen i den centrala styrgruppen. Vården i region Värmland är dock en stor apparat med en blandning av privata och offentliga aktörer och det är svårt för en enskild representant att styra över kommunala vårdcentraler. Även om det finns lokala exempel på förbättrad samverkan mellan kommunen och vårdaktörer krävs en bättre strukturell samverkan. Projekten Värmlands Arbetskraft och Värmlands Arbetskraft 2.0 har påvisat behovet för målgruppen och gett exempel på hur en sådan samverkan kan se ut genom hälsosamordnarna. Man har också visat på vilka goda resultat ett nära samarbete mellan kommun och vården ger målgruppens möjligheter att komma närmare arbetsmarknaden.

4.2 Ökade övergångar till arbete eller studier

Värmlands Arbetskraft 2.0 utifrån ESF-utlysningen Öka övergångarna till arbete eller studier i Norra Mellansverige¹². Utlysningen hade två olika spår. Det ena handlade om

¹² Europeiska Socialfonden (ESF) (2019), Utlysning " Öka övergångarna till arbete eller studier i NMS" diarienummer 2020/00021

att testa och utveckla nya metoder för att hjälpa arbetslösa till arbetsmarknaden, och det andra handlade om att utveckla tidigare projekts metoder inom samma område.

Vi inledde denna rapport med att beskriva att Värmlands Arbetskraft initierades som en fortsättning av projektet Värmlands Framtid. Det föregående projektet ansågs framgångsrikt över hela Värmland och kommunerna fick ut många ungdomar som stod långt ifrån arbetsmarknaden i arbete och studier. Projektet var länsöverskridande och flera kommuner i Värmlands Arbetskraft 2.0 deltog i Värmlands Framtid. Flera ur projektpersonalen i Värmlands Arbetskraft 2.0 hade arbetat i Värmlands Framtid, och vissa metoder fanns kvar i ordinarie verksamhet, men trots det var den övervägande känslan att det inte hade blivit några långtgående implementeringar av projektet och att man inte hade kunnat ta vara på alla framgångsfaktorerna som Värmlands Framtid inneburit när projektmedlen tog slut. Värmlands Arbetskraft 2.0 var på många sätt en fortsättning på Värmlands framtid, men denna gång fanns tydligare implementeringsmål för att ta vara på metoderna som visar sig vara framgångsrika för målgruppen.

Precis som vi fastslog i utvärderingen av Värmlands Arbetskraft har även Värmlands Arbetskraft 2.0 lyckats skapa bättre förutsättningar för att de metoder och arbetssätt som testats ska kunna leva vidare efter projektslut. Vi ser framför allt tre viktiga aspekter på hur man har hanterat utmaningar som uppstår vid implementering av externt finansierade projekt. Den första handlar om hur man riggade projektet från start. Projektpersonalen har varit ordinarie anställda på kommunerna vilket innebär att det inte krävs några nyanställningar vid projektets slut. Vidare planerades samtliga delprojekt utifrån den ordinarie verksamheten. Det vill säga att man inom delprojekten har anpassat insatser och aktiviteter utifrån det som existerat inom kommunen och inte introducerat nya kostsamma metoder och aktiviteter. Tanken har hela tiden varit att om projektet visade på goda arbetssätt och resultat skulle det vara möjligt att fortsätta arbeta på samma sätt inom ordinarie verksamhet.

Den andra viktiga aspekten handlar om projektägarna samt styr- och ledningsgrupperna. Projektägarna har visat stort engagemang för Värmlands Arbetskraft 2.0 och skapat förutsättningar för att utveckla och förbättra arbetsmarknadsenheternas arbete kopplat till unga vuxna. Man har drivit frågor i styrgrupperna och förankrat arbetet på högre ort i kommunerna. Projektägarna tillsammans med projektpersonal har under projektets gång haft implementeringsplanerna med sig och testat aktiviteter på både individ- och organisationsnivå med tanken att implementera framgångsrika metoder.

Den tredje aspekten handlar om projektparaplyets roll. I utvecklingsprojekt är det lätt att fokus läggs på genomförande av aktiviteter och i mindre grad på att arbeta med frågor

som skapar goda förutsättningar för implementering men här har projektkoordinatorerna haft en viktig roll och stöttat delprojekten i det strategiska arbetet. Att hålla ihop alla delar och se till att delprojektens genomförande bygger på kumulativ kunskap från flera års projekterfarenhet har bidragit till att man lyckats undvika de vanligaste fallgroparna. Projektkoordinatorerna har också arbetat med att sprida kännedom om projektet och lyfta utmaningar till regional och nationell nivå.

Resultaten från projektet visar att man på ett mycket framgångsrikt inte bara ökat övergångarna bland unga som varken arbetar eller studerar till arbete och studier. Dessutom visar utvärderingen att ungdomarna mår mycket bättre efter sitt deltagande i kommunen, vilket är en stor framgångsfaktor på både individ och organisationsnivå. De tre aspekterna som lyfts ovan innebär att förutsättningarna är goda för att inte enbart deltagare i projektet ska få chansen att närma sig arbetsmarknaden och få ett bättre mående, utan även unga i kommunerna i behov av stöd även efter det att projektet avslutas.

Vi ser att det finns behov av att gå tillbaka till projektets problemanalys och titta närmre på orsaker till att målgruppen UVAS ökar. Som vi kan se i MUCFs utredning *Nationell stödfunktion för unga som varken arbetar eller studerar*¹³ finns det flera anledningar till att unga hamnar i ett utanförskap där de varken arbetar eller studerar. En viktig anledning som lyfts i utredningen är glappet som uppstår i övergångar mellan exempelvis olika skolformer och mellan myndigheter. Myndigheten pekar på att det därför behöver riktas särskilt fokus på de ungdomar som fyllt 20 år och varken arbetar eller studerar och heller inte fullföljt sina gymnasiestudier. Detta eftersom det finns stora risker att unga med behov av stöd för att etablera sig på arbetsmarknaden faller mellan stolarna. Det blir tydligt att samordningen och samverkan mellan olika aktörer som möter målgruppen behöver stärkas. Erfarenheter från Värmlands Arbetskraft och Värmlands Arbetskraft 2.0 ser vi som värdefulla för att överbrygga gapet mellan de lokala, regionala och nationella nivåerna och flera framgångsrika exempel på samverkan och samordning har tagits fram inom projekten. Projektet har haft fokus på deltagare från 16 år, och således inte kunnat hantera utmaningar i glappet mellan olika skolformer i yngre årskurser. I framtida satsningar visar forskningen att man skulle kunna minska gruppen UVAS genom att överbygga glappen i tidigare ålder.

¹³ MUCF 2022, *Nationell stödfunktion för unga som varken arbetar eller studerar*. Författare: Katarina Falk, Rebecka Herdevall och Petter Berg

Vikten av tidiga insatser tas upp i en annan rapport från MUCF¹⁴ som nationalekonom Lennart Nilsson och beteendevetare Eva Nilsson Lundmark skrivit. Deras omfattande utredningsarbete visar på samhällsekonomiska vinster av en meningsfull fritid och tidiga insatser och att det krävs långsiktighet och gränsöverskridande samverkan för att förhindra risker som leder till unga i utanförskap. Vi menar att detta bör relateras till problemanalysen för den här typen av projekt. Värmlands Arbetskraft 2.0 har visat på framgångsfaktorer för organiseringen och insatser för de unga som redan hamnat utanför. Frågan som bör ställas framåt är hur kan vi förbättra vårt arbetssätt och organisering för att minska tillflödet av UVAS? Kostnaderna för utanförskap drabbar i regel någon annan aktör betydligt längre fram i tiden, än den eller de som hade möjlighet att förebygga utanförskapet i ett tidigt skede. Stuprörstänkandet och kortsiktigheten försvårar en god ekonomisk resurshushållning. Därför behöver man inför projekt eller andra förändringsarbeten ställa djupare frågor till problemformuleringar och behovsanalyser för att sätta in insatser där de kan verka förebyggande och bidra till att gruppen UVAS minskar.

Slutligen vill vi påpeka att erfarenheter av Värmlands Arbetskrafts arbete med målgruppen unga som varken arbetar eller studerar bör spridas på nationell nivå. Inom projektet har flera utmaningar hanterats och framgångsfaktorer lyfts fram. Dessa lärdomar bör framförallt Myndigheten för ungdoms- och civilrättsfrågor ta del av då de har ett ansvar för den nationella samordningen för unga som varken arbetar eller studerar.