

## SLUTRAPPORT

### Kristinehamns kommun



Kristinehamns  
kommun



# VÄRMLANDS»ARBETSKRAFT 2.0

## Innehåll

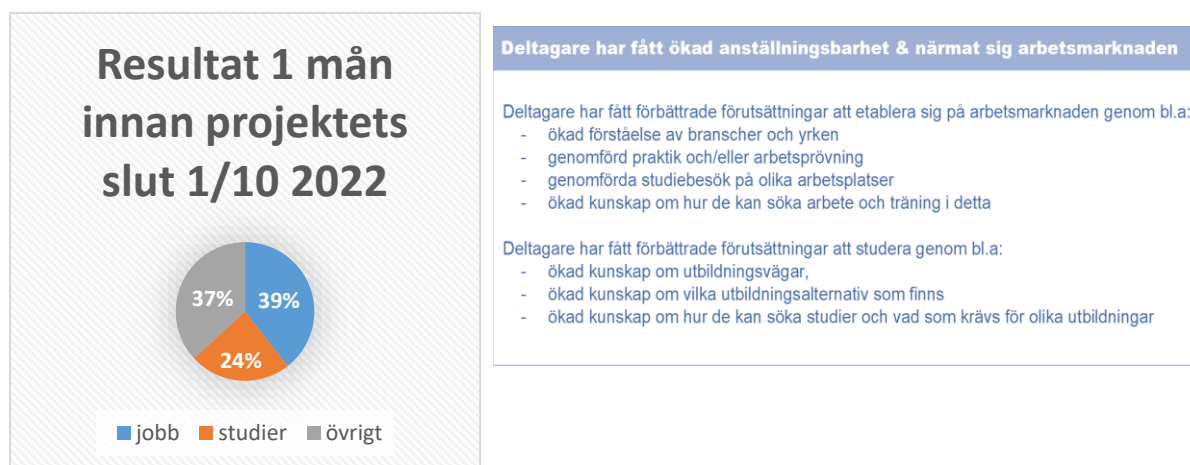
|                                          |    |
|------------------------------------------|----|
| Sammanfattning.....                      | 3  |
| Bakgrund .....                           | 4  |
| Målgrupp .....                           | 4  |
| Avgränsningar.....                       | 4  |
| Utvärdering.....                         | 4  |
| Övergripande projektmål .....            | 5  |
| Horisontella principer.....              | 6  |
| Covid-19.....                            | 7  |
| Spridning.....                           | 8  |
| Arbetsätt/Metod.....                     | 8  |
| Grundprinciper .....                     | 10 |
| Resultat.....                            | 12 |
| Arbetsförmedlingens lokala frånvaro..... | 18 |
| Implementering.....                      | 19 |
| Slutkommentar.....                       | 20 |

# VÄRMLANDS»ARBETSKRAFT 2.0

## Sammanfattning

Värmlands Arbetskraft 2.0 har med stöd från svenska ESF-rådet drivits i sex kommuner i Värmland. De kommuner som varit delaktiga har varit: Arvika, Sunne, Kil, Hammarö, Karlstad samt Kristinehamns kommun. Projektets övergripande mål har varit att finna nya metoder och insatser för att stötta unga som varken arbetar eller studerar (sk.UVAS) närmare egen försörjning genom utbildning och/eller studier.

Totalt så deltog i projektet 25 kvinnor och 39 män. När vi gick in i sista månaden för projektet (1/10) så hade 63% av de utskrivna deltagarna gått mot jobb eller studier.



Tillsammans med övriga kommuner har både personal och deltagare i projektet kompetensutvecklats och man har hitta framgångsrika metoder som kommunen valt att implementera.

Vi har sett att "Supported" metoderna så som "Supported education och "Supported employment" har varit framgångsrika. Vi ser också att tron på individen och parallella insatser har varit nyckelfaktorer till framgången. Att skapa en relation och möta deltagaren där den befinner sig samt öka kunskaperna kring arbetsmarknaden. Projektet har varit präglad av Covid-19 och har till viss del hindrat de externa företagen att ta emot oss, men vi ser också att vi tack vare Covid-19 har fått en ökad tillgänglighet så som möjlighet till fler digitala forum som även efter projektets slut kommer att fortsätta.

Projektet har ökat samverkan mellan kommunens interna verksamheter samt med Skolan. Detta har öppnat ytterligare möjligheter för våra ungdomar att få rätt hjälp, eller kunna studera under mer flexibla utbildningsformer.

Projektet har fått oss att utveckla inte bara våra metoder utan också våra tankesätt kring vad vi tidigare kanske ansett som möjligt eller ej. Genom samverkan som varit en nyckelfaktor i projektet har vi kunnat fånga upp ungdomar som stått helt utanför samhällets sociala skyddsnät. Vi har sett att dessa endast med, vad vi inom kommunen skulle beskriva som "mindre stöd" kommit ut i egen försörjning.

*"Jag kommer aldrig att kunna jobba på nåt annat sätt med ungdomar nu när vi vet vilka metoder som fungerar"* - Kommentar från Projektmedarbetare.

Vill man fördjupa sig mer och kolla på vår film hittar man den på: <https://youtu.be/kwJ88bE8Svw>

# VÄRMLANDS»ARBETSKRAFT 2.0

## Bakgrund

Kristinehamns kommun har så som flera andra kommuner i länet en stor andel unga kvinnor och män mellan 15-29 år som varken studerar eller går i skola, s.k. UVAS (Unga som Varken Arbetar eller Studerar). Det finns också siffror som visar att det fysiska och psykiska ohälsotalet bland ungdomar i Kristinehamn är högre än genomsnittet i landet. Vi har också många som påbörjar studier men som sedan hoppar av.

## Målgrupp

Målgrupp i projektet Värmlands Arbetskraft 2.0 är unga vuxna kvinnor och män 15 - 29 år, som varken arbetar eller studerar (s.k. UVAS) med prioritering på unga som saknar fullständig grund- eller gymnasieskola. Det finns särskilt utsatta grupper i målgruppen som kräver mer fokus, bland annat unga nyanlända och utrikesfödda, unga med funktionsvariationer samt unga med riskbruk.

## Avgränsningar

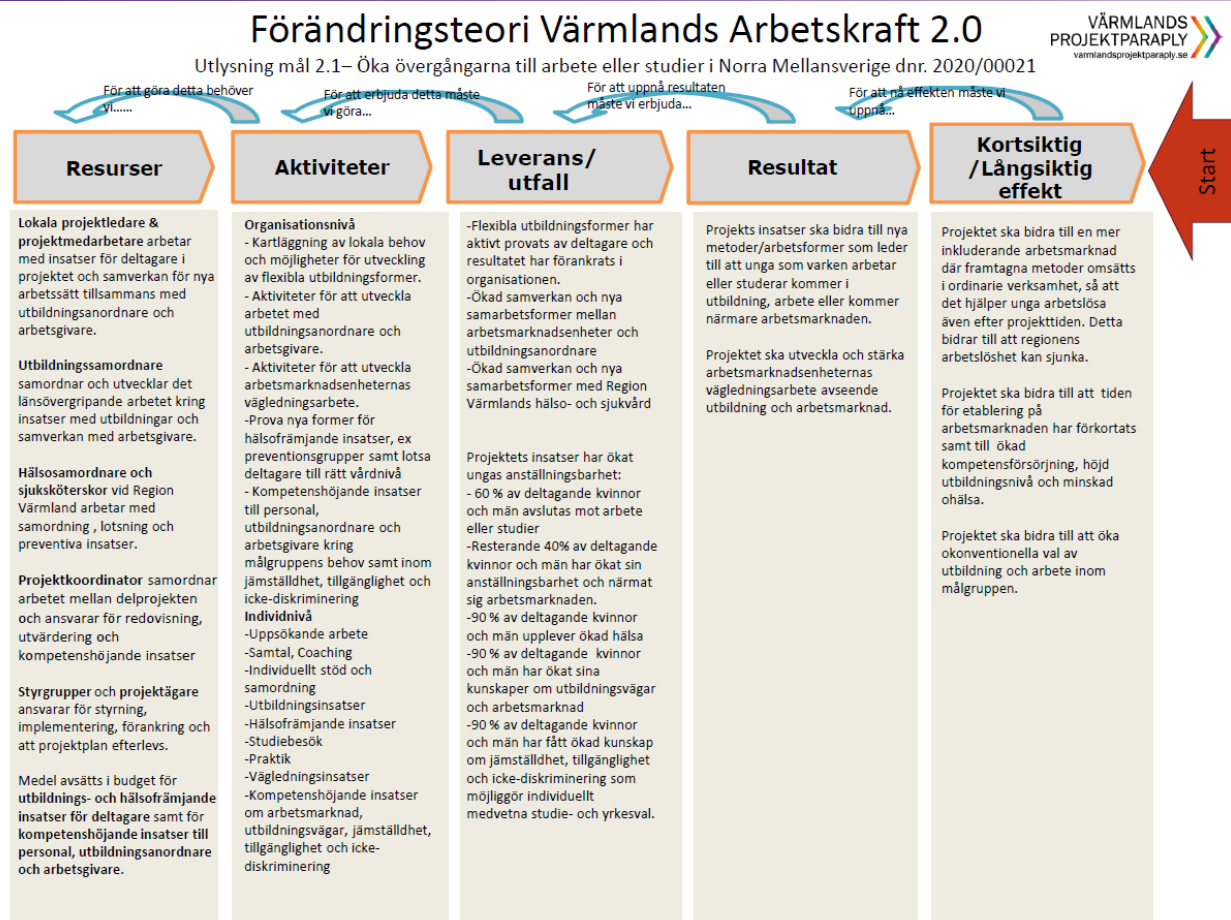
När vi gjorde problemanalysen initialt i projektet hade vi en avgränsning kring att vi ej skulle arbeta med deltagare som hade ett aktivt missbruk. Denna avgränsning valde vi i några fall att bortse ifrån då det ibland var personal i projektet som genom att skapa en relation fick fram informationen om det aktuella missbruket. Projektpersonal kopplade då på andra professioner hos vuxenheten för vidare hjälp. Vi valde i några fall att hänga kvar som stöd för att bibehålla den goda relation som byggts upp och jobba samverkande med vuxenheten i form av parallella insatser. I ett fall jobbade vi med studiebesök och planering i projektet med en deltagare innan den åkte på behandling. Detta i syfte att skapa en tydlig planering att se fram emot efter behandlingen. Vi ville fånga upp deltagaren direkt och skapa nya förutsättningar och rutiner att bibehålla nykterheten samt förkorta den interna processen med remissförfarande som ibland leder till att det tar ett par veckor innan hen kommer i gång i en aktivitet.

Med detta arbetssätt kunde vi boka in startmöte redan dagen efter hemkomsten och starten kunde ske inom några dagar. I just detta fall blev start inte möjlig på grund av andra omständigheter men planeringen överlag upplevdes av deltagaren som positiv.

## Utvärdering

I projektet har vi samarbetat med utvärderingsföretaget VETA Advisors som med hjälp av intervjuer av personal och deltagare följt projektet samt säkerställt att projektet arbetat mot tidigare uppsatta projektmål. VETA har hjälpt projektet att göra en förändringsteori som vi arbetat utifrån samt kunnat ha som stöd genom hela projektet.

# VÄRMLANDS»ARBETSKRAFT 2.0



Figur 1. Förändringsteori Kristinehamns kommun

VETA skapade i projektet enkäter som vi i projektgruppen inte tyckt fungerat så bra då de inte upplevs vara skrivna till den målgrupp vi arbetat med. Enkäten fungerade heller inte under en period vilket gjorde att en del deltagare som slutade under den perioden inte fyllde i enkäten alls.

I slutet av projektet valde man dock att göra en slutenkät som projektpersonal tillsammans med deltagare fyllde i. Enkäten var enkel, smidig och kortfattad. Nackdelen med denna var dock att den inte var anonym vilket vi i projektgruppen tänker har påverkat utfallet av svaren. Då den nya slutenkäten kom först hösten 2022 så upplevde vi problem att få tag i de deltagare som vi skrivit ut tidigare och i vissa fall skickade vi länken till enkäten till dessa vi mail eller sms så de kunde svara vid de tillfällen de inte jobbade eller gick i skolan. Här finns risk för att de som fick enkäten skickade till sig gjorde andra tolkningar på ställda frågor och inte fyllde i på samma sätt som vi i personal tänkte.

## Övergripande projektmål

Projektet ska bidra till en mer inkluderande arbetsmarknad där framtagna metoder omsätts i ordinarie verksamhet, så att det hjälper unga arbetslösa även efter projektiden. Detta bidrar till att regionens arbetslöshet kan sjunka.

Projektet ska bidra till att tiden för etablering på arbetsmarknaden har förkortats samt till ökad kompetensförsörjning, höjd utbildningsnivå och minskad ohälsa.

Projektet ska bidra till att öka okonventionella val av utbildning och arbete inom målgruppen.

## Horisontella principer

Att arbeta med deltagare genom att möta dem där de är och ha ett arbetssätt som skall främja deltagaren både på kort och lång sikt har i projektet varit självklart. Vi har kunnat erbjuda alla deltagare allt och har i projektgruppen jobbat på att inte lägga till egna normer och värderingar kring vilka aktiviteter eller vilket stöd en deltagare behöver. Behovet av stöd har helt varit utefter vad deltagaren själv har önskat. I den fördjupade målgruppsanalysen som gjordes med projektansökan så utgick man från statistik kring inskrivna där man såg att det fanns fler killar i målgruppen. Detta resulterade i att vi från början hade som mål att jobba med fler killar än tjejer på grund av en naturlig orsak.

Detta märktes ganska tidigt i projektet då det snabbt kom in flera killar men färre tjejer. Arbetet med att få in tjejer upplevdes av personalen som lite svårare i början av projektet. Man började diskutera om man skulle välja att bara ta in tjejer under en period men hann inte ta något aktivt val kring detta då det automatiskt blev så att det helt enkelt kom in fler tjejer under en period. Efter första året i projektet var siffrorna därmed mer utjämnade.

Vi märkte samtidigt att de tjejer vi hade i projektet främst var svenskfödda. Vi hade väldigt få utlandsfödda tjejer vilket skapade stor nyfikenhet. När vi kollade igenom de utländska tjejerna på KAA-listan (kommunens aktivitetsansvar) såg vi att de utlandsfödda tjejerna under 20 år i stor utsträckning var i någon form av aktivitet så som skola eller jobb.

När man ansöker om ekonomiskt bistånd från kommunen så är en person i hushållet den som ansöker, och övriga personer i hushållet räknas som ”medsökande”. Här gjordes en granskning även bland alla ”medsökande” för att se så vi inte missat någon. Även här såg vi att stor del av dem redan hade någon form av planering alt. var föräldralediga. En stor del av de tjejer som inte klarat av skolan hade påbörjat Svenska för invandrare (SFI) och var därmed redan i studier, vilket gjorde att de inte tillhörde målgruppen för projektet. Vi hade också två fall där tjejerna inte hade giltiga uppehållstillstånd och där vi hade koll på datum för när detta skulle förnyas, men en hade vid förnyelsetillfället redan flyttat och en hade börjat läsa Svenska för invandrare (SFI).

Projektet har haft jämställdheten som en återkommande fråga under hela projektet och vi har avsiktligt följt siffrorna för att uppfylla målet kring att kön inte skall vara en bidragande faktor till olik behandling på något sätt. Projektledare och projektpersonal har deltagit i föreläsningar kring Normer och bemötande, HBTQI samt jämställdhet som anordnas av projektet. Projektpersonal har också deltagit i workshops kring ”Normkritisk studievägledning” som anordnats av Karlstad Universitet.

De deltagare i projektet som har haft ett annat könsuttryck än sitt namn, varit på väg att byta namn eller juridiskt kön har fått stöd i den processen på samma sätt som alla deltagare haft stöd kring de delarna de behövt stöd i. Genom att ha Prideflaggan synlig på kontoret hoppas vi kunna visa att vi är ett ”tryggt rum” att prata om HBTQI i. Vi vill också belysa att vi står bakom allas rätt att både vara, uttrycka och älska den man vill.

På grund av Corona har vi fått vara extra flexibla och uppfinningsrika när det gäller tillgängligheten. Vi har ställt om arbetsmarknadskunskap och information till att göra dessa helt digitalt för att man

# VÄRMLANDS » ARBETSKRAFT 2.0

skall kunna delta, även om man inte klarar av att sig hemifrån just den dagen. Man kan också delta även fast man själv eller en närstående är i riskgrupp. Samtliga föreläsningar som hållits av utomstående personer har, skett digitalt. Vi har haft möjlighet att ha fysiska möten även under ökad smittspridning då vi har ett stort konferensrum som vi kunnat sitta i och där vi utan problem kunnat hålla mer än 2 meters avstånd. Vi har i stor utsträckning haft ”Walk and talks” och helt enkelt haft promenadmöten utomhus när vädret tillåtit. Deltagarna har i stor utsträckning under pandemin kunnat välja mellan fysiskt och digitalt möte vilket vi i efterhand inser har varit positivt. Anledningen till att vi upptäckte detta var att vi såg att de vi hade svårt att få hit på fysiska plötsligt deltog när mötena blev digitala. Efter några digitala möten var steget mindre att sedan komma och ses fysiskt. De som hellre valde att komma och vara på plats har gjort det och vi har kunnat säkerställa säkerheten på ett bra sätt.

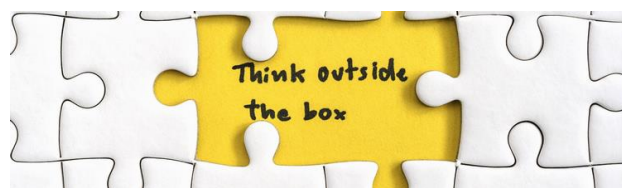
De deltagare som haft svårt med att läsa och skriva har vi skött all kommunikation genom sms även när det gäller länkar och möten. Detta för att de skall kunna använda sig av uppläsningfunktionen som oftast funkar bättre i telefonen än i datorn.

## Covid-19

På grund av Covid 19 som varit ett hett samtalsämne under hela projektet så har vi som vi beskrivit ovan jobbat mycket med tillgängligheten/säkerheten för våra deltagare. De deltagare som varit igång på arbetsträning/praktik under perioden och som varit placerade hos oss på våra interna verksamheter har genom ändrade regler kunnat delta på ett säkert sätt. Man har på verksamheterna te.x. delat upp sig i mindre lunch-grupper samt fika-grupper för att minska risken för spridning. Detta har inneburit kortare lunchrast men istället möjligheten att sluta lunch på fredagar vilket har varit mycket populärt och något som man i fortsättningen kommer att jobba med. Man har generellt i samtliga verksamheter varit mycket noga med att alla skall vara helt symptomfria samt ta test vid behov. Detta för att så många som möjligt skall kunna delta. Den träningslokal vi hade hyrt under projektiden för planerade aktiviteter fick vi tyvärr avboka då restriktionerna begränsade oss för att inomhusaktiviteter. Detta gjorde att en del av den fysiska friskvården inte kunde genomföras som planerat vilket vi också ser resultatet av under den slutenkät som gjorde. De som också begränsade oss under projektet som är kopplat till Covid-19 var att vi inte hade möjlighet att delta i fysiska studiebesök ute på företag. En del företag tog heller inte emot deltagare på arbetsträning med motiveringen:

*”Om jag tar in en praktikant så kan jag ta in en kund mindre i affären”* - Citat från arbetsgivare i en lokal butik.

Kommunen har sett fördelar med en ökad tillgänglighet och även fast vi är glada över att kunna ha fysiska möten igen så kommer möjligheten till digitala möten att kvarstå i de fall vi ser att det kan gynna individen.



## Spridning

I samverkan med kommunikationsavdelningen så gjordes under våren 2021 en kommunikationsplan för projektet för att se till så spridningen av projektet skulle genomföras på ett strategiskt och välplanerat sätt. Projektet lades till på hemsidan. Under påskaktiviteten på Österviks stadsbondgård som anordnades av projektet med deltagare, genomfördes en pressträff där projektledare intervjuades i NWT samt NKP. Samtidigt lades information ut på Sociala medier om projektet. En kort informationsfilm kring projektet gjordes och lades ut på sociala medier. Filmen bestod av projektledare som informerade om hur man kommer i kontakt med projektet. Vi såg tydligt att filmen och tidningsartikel under påsken var det som gjorde att många ungdomar/föräldrar hörde av sig och ville vara med.

I november 2021 gjorde Svt ett inslag kring den minskade arbetslösheten bland ungdomar i kommunen. Inslaget bestod av intervju av chef, projektledare samt intervju av en före detta deltagare i projektet som gått ut i jobb.

De broschyrer vi gjorde för projektet spreds via kommunens övriga verksamheter, Vårdcentralerna i Kristinehamn samt hos kuratorer och psykiatrin. När vi anordnade "Miniföreläsningar" så spreds information om projektet till de aktörer som höll i miniföreläsningarna så som Folkvandvården, Dietister inom regionen, Suicide Zero, Missbruksenheten, Budget och skuldrådgivare samt Studie och yrkesvägledare.

## Arbetsätt/Metod

- **Uppsökande verksamhet/Förebyggande arbete**

Förutom den spridning som berättas om i förra stycket så har vi under projektet haft tät samverkan med introduktionsprogrammet och Annexet genom KAA uppdraget i kommunen (Kommunens aktivitetsansvar). KAA ansvarig i kommunen har bidragit med projektpersonal som jobba i projektet vilket har varit otroligt meningsfullt för flera deltagare. KAA-ansvarig har genom uppsökande verksamhet och förebyggande arbete samverkat tätt med övrig projektpersonal. Det har gjort att vi har kunnat hitta individuella lösningar för individer som under en period har haft behov av praktiska insatser mer riktade mot arbetsmarknaden, så som till exempel praktik både internt och/eller externt. Alternativt kunnat hitta andra skolformer som fungerat för deltagaren.

Då vi arbetat till stor del med deltagare som haft Aktivitetsersättning för nedsatt arbetsförmåga så är vi medvetna om att den gruppen generellt står längre ifrån arbetsmarknaden och ofta har en eller flera Neuropsykiatriska diagnoser. När man fyller 30 år så försvinner möjligheten till Aktivitetsersättning och en stor del av dessa ungdomar kommer då till försörjningsstöd. Att jobba med ungdomar med Aktivitetsersättning för nedsatt arbetsförmåga har varit en del i ett förebyggande arbete för att hindra inflödet mot försörjningsstöd. Det har också varit en del i att få ner på papper vad man testat, samt vad som fungerat och vad som inte fungerat. Samtliga med Aktivitetsersättning har efter projektets slut fått en slutrapport som också skickats till Försäkringskassan. Slutrapporten är något som i framtiden kan vara behjälplig om ytterligare utredning krävs för att utreda arbetsförmågan.

# VÄRMLANDS » ARBETSKRAFT 2.0

- **Coaching**

Coachning, som är ett stort begrepp, har innefattat att vi jobbat både med samtal baserade på MI-metoden (motiverande samtal) samt FACT-metoden (Fokuserad ACT). Med hjälp av den kompetensutveckling vi fått i projektet i form av tankar, idéer och tips från kollegor från andra kommuner samt konkreta exempel, har vi kunnat använda olika modeller och metoder beroende på karaktären av samtal. Projektpersonalen har även fått utbildning inom BIP-metoden som kommer att implementeras som en gemensam metod inom Kristinehamns kommun.

- **Kartläggning**

Kartläggningarna har skett till största del fysiskt men på grund av rådande pandemi gjordes vissa kartläggningar digitalt eller över telefon för att sedan övergå till fysiska möten i takt med att Corona-restriktionerna lättade. Kartläggningen skedde enligt projektets egna kartläggningsmaterial men med vissa delar som vi valt att lägga till.

- **Hälsoinsatser**

Hälsoinsatser bestod till en början av fysiskt träning så som Core, Yoga och boxning men gick efter Pandemins start över till promenader och digitala hälsoskolor då fysiska sporter inomhus inte rekommenderades. De digitala hälsoskolorna hölls av sjuksköterska och hälsosamordnare centralt i projektet och berörde ämnen som stress, sömn, ångest, depression samt kost och motion. Vi fick in önskemål om andra områden som deltagarna ville veta mer om och började kalla dem ”miniföreläsningar”. Samtliga ämnen handlar om saker som är bra att veta och med inriktning mot hälsa, men även med inriktning mot Kommunens hjälpinsatser.

- **Arbetsmarknadsinsatser**

Individen är, som vi beskrivit ovan, i allra högsta grad delaktig i sin egen planering. Efter kartläggning, som görs tillsammans med individen, projektpersonal och handläggare på försörjningsstöd eller försäkringskassan, görs en anpassad planering för deltagaren. Vi följer med deltagaren på lämpliga studiebesök, alternativt kontaktar arbetsgivare som deltagaren önskar praktik hos eller som bedöms vara aktuella för deltagaren. Vanligast är att vi inledningsvis startar upp deltagaren inom våra egna verksamheter för att deltagaren skall känna att kraven inte blir för höga direkt, innan planering går över mot en extern aktör.

- **Samverkan och hur man har arbetat med parallella insatser**

I Värmlands Arbetskraft 2.0 har vi försökt se till hela individen och efter kartläggning kommit fram till vilka parallella processer vi kan erbjuda för att förkorta tiden mot egen försörjning. Nedan följer ett exempel taget från ett case.

*Handläggare på vuxenheten* som i Kristinehamns kommun jobbar med missbruksproblematik ansvarade för att kartlägga och göra utredning kring insatser för missbruket. Vuxenheten var också behjälpliga med att skicka en egenremiss till psykiatri för utredning samt har kontakt med regionen kring detta.

*Handläggare på försörjningsstöd* administrerar det ekonomiska biståndet och stöttar med papper och ansökningar.

*Arbetsmarknadshandläggare hos Arbetsmarknadsenheten på Kristinehamns kommun ansvarade för besök hos studie- och yrkesvägledare samt hjälpa till med ansökan och motiverande samtal mot skola. Detta gjordes i samverkan med studie- och yrkesvägledaren som hade god vetskap om projektet samt det grund-tänk som finns hos projektpersonalen. Arbetsmarknadsenheten stöttar också med att skapa bra ansökningshandlingar och hjälper till med samtalskontakt i de fall detta behövs. Alla tre handläggarna som i vanliga fall arbetar enskilt har samverkat och haft koll på individen. Genom att vi har arbetat som ett team runt deltagaren har varje handläggare sparat tid på att inte ”jobba dubbelt”, utan istället haft gemensamma uppföljningar och stämt av med varandra ofta. Detta har även varit tidsbesparande för deltagaren, som då inte behövt delta i flera olika möten för att prata om samma saker.*

- **Supported education**

Supported education handlar om att ”Välja, Nå och Behålla”. Metoden går (väldigt kort beskrivet) ut på att man tillsammans med deltagaren pratar kring vilket behov man har av stöttning samt vilka förutsättningar som krävs för att man skall kunna studera. Stöttning pågår mer eller mindre under hela processen från att man bestämmer sig till att studera, besöker syv, genomför ansökan, startar skolan. Läraren på skolan kopplas på strax innan eller vid start och är med och samverkar i processen och tar kontinuerligt över tills deltagaren är självgående eller tills deltagaren själv tar beslut om att vidare stöd inte behövs. Stödet genomförs först av Arbetsmarknadshandläggare/Arbetsmarknadskonsulent inom kommunen som allt eftersom lämnar över stötningsansvaret till mottagande lärare. Metoden är väl förankrad i styrgrupp och arbetsgrupp är utsedd att jobba vidare och hålla liv i metoden, då denna skall implementeras i kommunens ordinarie arbetssätt och verksamhet.

- **Flexibla Utbildningsformer**

Skapandet av en flexibel utbildningsform gjordes i samverkan med Kristinehamns Folkhögskola i form av kursen ”Preparandkursen”. Kursen var utformad genom ett tankesätt att den skulle vara en mjukstart och förbereda inför reguljära studier. Flexibiliteten låg i de anpassningarna som gjordes i form av tider, storlek på grupp, studiemiljö, personal på plats mm. Detta är mer specificerat under samverkan.

- **Supported employment**

Metoden innebär att finna få och behålla ett arbete och är en stöttning för både arbetstagare och arbetsgivare innan, i början och efter anställningen gjorts. Detta för att säkerställa att anpassningar som behöver göras görs samt att anställningen skall bli stabil över tid. Metoden innebär att man med tiden minskar ner te.x. antalet uppföljningar innan man ”slussar” ut sig själv.

## Grundprinciper

Under projektiden valde vi att inte ha tidsgräns för deltagare, utan istället ge alla **möjlighet att delta så länge behovet fanns**. Vi har även kunnat **följa deltagarna trots påbörjade studier/jobb** vilket vi sett som en fördel och vilket ibland har förhindrat avhopp. Deltagaren har vetat att vi har funnits kvar för att stötta och vägleda, vilket har inneburit en trygghet för flera.

# VÄRMLANDS»ARBETSKRAFT 2.0

Fokus har legat på att ge deltagarna stöd enligt individens behov och livssituation. Vi har mött deltagaren där den är och **låtit processen ta tid för att det skall bli hållbart**. Detta har vi gjort genom att erbjuda individuella insatser på deltagarens hemmaplan, som till exempel hembesök eller initierat med promenader där deltagaren bestämmer agendan och vart den vill gå. Promenaderna har sedan kunnat utökas till andra aktiviteter och vi har sett deltagare växa mycket under resan.

Alla individer i projektet har varit **delaktiga i sin egen resa** och vi i personalen har pratat mycket om att inte ta över ansvaret utan istället hjälpa till att dra igång, för att sedan visa tydligt att vi "tar rygg" på dem som ett skyddsnät. I de fall det ställts krav från till exempel försörjningsstöd, har vi varit tydliga med kravet, som varit individuellt utifrån förmåga. Med det menar vi att vi har gett individen tydliga ramar för kravet för att sedan låta individen, med stöttning av oss, skapa sin planering utifrån dessa ramar. Projektpersonal har även stöttat med att sätta upp **rimliga mål under vägen**. Allt för att individen skall behålla sitt egenansvar, men samtidigt känna att den har de resurser som krävs för att komma framåt.

*"Projektpersonalens samordnande roll kring individen har inneburit ökat samordnat stöd, samarbete och samsyn mellan aktörer som samverkar runt målgruppen såsom socialtjänst, vård, Försäkringskassa, utbildningsanordnare och Arbetsförmedlingen". – Citaterat från VETA's utvärderingsrapport på slutkonferensen."*

Vi har varit tydliga med att vi tror på alla och förutsätter att alla någon gång skall ut på arbetsmarknaden, oavsett hur långt ifrån man står i dagsläget. Redan från dag ett har fokus för samtliga deltagare varit på **framtida mål i form av egen försörjning**. Vi har utgått ifrån att det finns en arbetsplats för alla och genom att finna och belysa personens styrkor ökar chansen att finna rätt plats för individen. Vi har valt att inte fokuserat på individens hinder mer än absolut nödvändigt, utan istället prata om framtiden och fokusera på det som kommer att hända när vi arbetat oss förbi individens hinder.

**Tron på individen har varit avgörande**, vilket det även finns vetenskapliga studier kring samt speglar den BIP-metod som håller på att implementeras i kommunen. Vi har fokuserat på styrkor och trott på deltagaren från dag ett. Vi har trott så mycket på individerna att de börjat tro på sig själva och klarat saker de tidigare inte trodde de skulle klara. Vi har arbetat mycket med att **skapa förtroende** och trygghet samt även ge utrymme för att det är okej att inte alltid lyckas med allt. Vi har pratat mycket kring **att inte se misslyckanden som ett misslyckande utan istället se det som en lärdom** och en del av livsresan. Misslyckanden är lärdomar och att se dem som sådana för oss framåt.

*"Jag har inte misslyckats, jag har precis hittat 1000 idéer som inte fungerar"*

Tomas Edison, uppfinnare som bland annat uppfinn glödlampen.



Många har haft flera områden de behövt stöttning i, som till exempel reda ut skulder inför kommande anställning eller kommande studier. Några har läst en mattekurs men samtidigt deltagit i våra miniföreläsningar eller promenader. Någon genomför en arbetsträning i väntan på utredning eller

# VÄRMLANDS»ARBETSKRAFT 2.0

medverkar digitalt innan ett eventuellt boendestöd kommer igång. Att jobba med **parallella insatser** är går hand i hand med de studier som gjorts inom tidigare nämnd BIP-modell. Det har även varit aktuellt med parallella insatser via olika handläggare internt hos oss i kommunen.

*”Det som är viktigast för mig är att bli lyssnad på och fångas upp om jag mår sämre.”*

- Citat från deltagare. Taget från VETA´s intervjuer och utvärdering av projektet lokalt.

## Personal i projektet har bestått av följande professioner:

Projektledare/Arbetsmarknadskonsulent 100 %

Arbetsmarknadskonsulent 50 %

Handläggare på Försörjningsstöd 50 %

KAA-ansvarig inom kommunen 50 %

Kristinehamns Folkhögskola 25 %

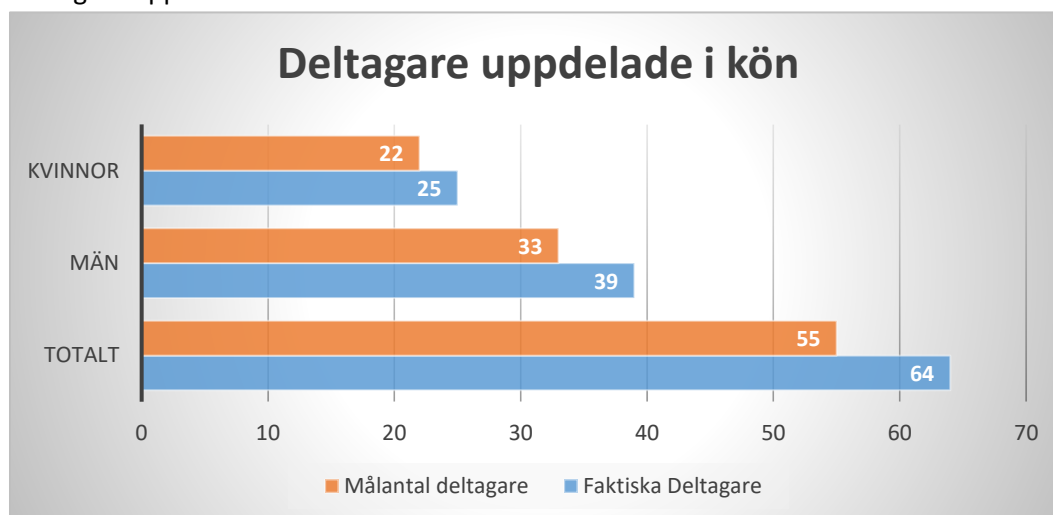
Vuxenutbildningen 25 %

## Resultat

I projektet har vi jobbat med **25 kvinnor** (målet var 22 st). En av dessa har nu fått ändrat juridiskt kön och blivit man men är med i siffrorna för kvinnor då vi baserat statistiken efter det kön man hade vid inskrivningstillfället.

Vi har jobbat med **39 män** (målet var 33 st).

Deltagare uppdelat i kön



Figur 2: totala antalet deltagare under projektiden uppdelat i kön.

Inflödet i projektet har varit via försörjningsstöd, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, skolan, det kommunala aktivitetsansvaret samt öppet intag. Några ungdomar som redan var aktuella hos arbetsmarknadsenheten vid projektets start fick frågan och skrevs in. Befintliga deltagare registreras därför under den inflödesväg de först kom till arbetsmarknadsenheten via.

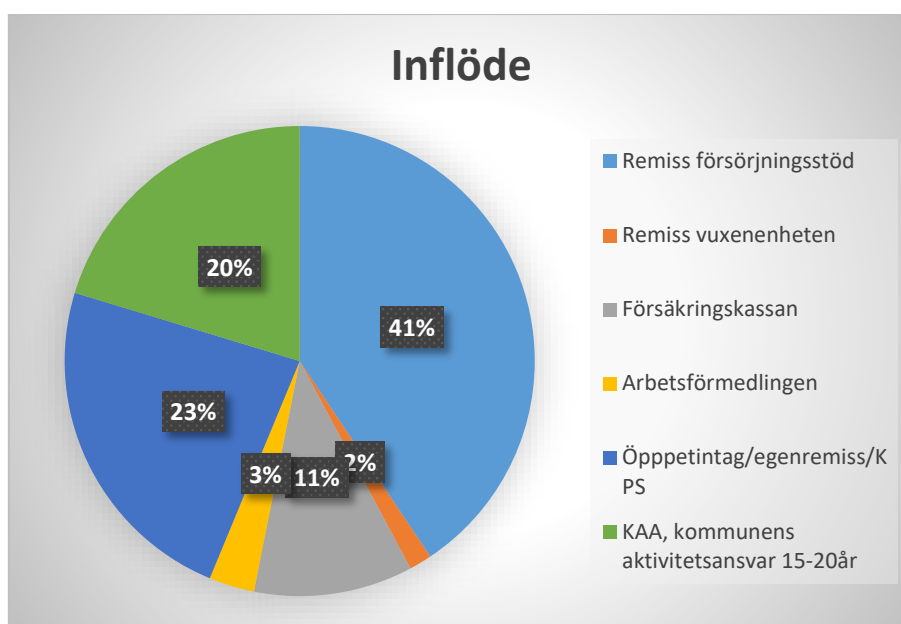
Det öppna intaget bestod av deltagare som gick på aktivitetssättning, sjukersättning eller ingen ersättning men som själva ville ut i aktivitet. I bland var det ungdomen själv som tog kontakt och ibland var det en orolig förälder.

# VÄRMLANDS»ARBETSKRAFT 2.0

Bland siffrorna under det ”öppna intaget” finns även de deltagare vi fångat upp i samverkan efter att de avslutat sina studier.

Då projektet hade som mål att minska försörjningsstödet samt öka sin samverkan med försörjningsstöd, så blev det naturligt att större delen av inflödet kom just därifrån.

Det kommunala aktivitetsansvaret inom kommunen (KAA) har varit med i projektgruppen och vi har under hela projektiden haft tät samverkan vilket man också kan utläsa av inflödet i projektet.



Figur 3: Graf över inflöde till projektet.

## Resultat kopplat till uppsatta mål Individnivå

### - 50 % mot arbete eller studier:

I Problemanalysen satte vi upp ett mål som sa att 50 % av deltagarna i projektet skulle gå mot arbete eller studier. Resultaten har tagits 1 månad innan projektavslut (1/10-22) och här kan man se att vi har fått ut 63 % mot jobb eller studier. Sett till hela projektet Värmlands Arbetskraft 2.0 har enligt VETAS utvärdering det totala resultatet på alla kommunerna blivit 57 % ut mot jobb eller studier (även dessa siffror tagna 1 mån innan avslut).

Anledningen till att vi tagit resultatet 1 månad innan projektavslut är då vissa ungdomar kom in sent i projektet och har fortsatt planering hos oss inom kommunen, samt att resultat inte kunnat förväntas under så kort projekttid. För att dessa ungdomar skulle komma in och få rätt stöd fortast möjligt valde vi ändå att skriva in dem, trots att vi visste att detta skulle påverka slutresultatet. Dessa ungdomar är de som ”specifikationen för utskrivningsorsaker” står under ”kvar inom kommunens verksamhet i figur 5.

# VÄRMLANDS»ARBETSKRAFT 2.0

## Resultat 1 mån innan projektets slut 1/10 2022

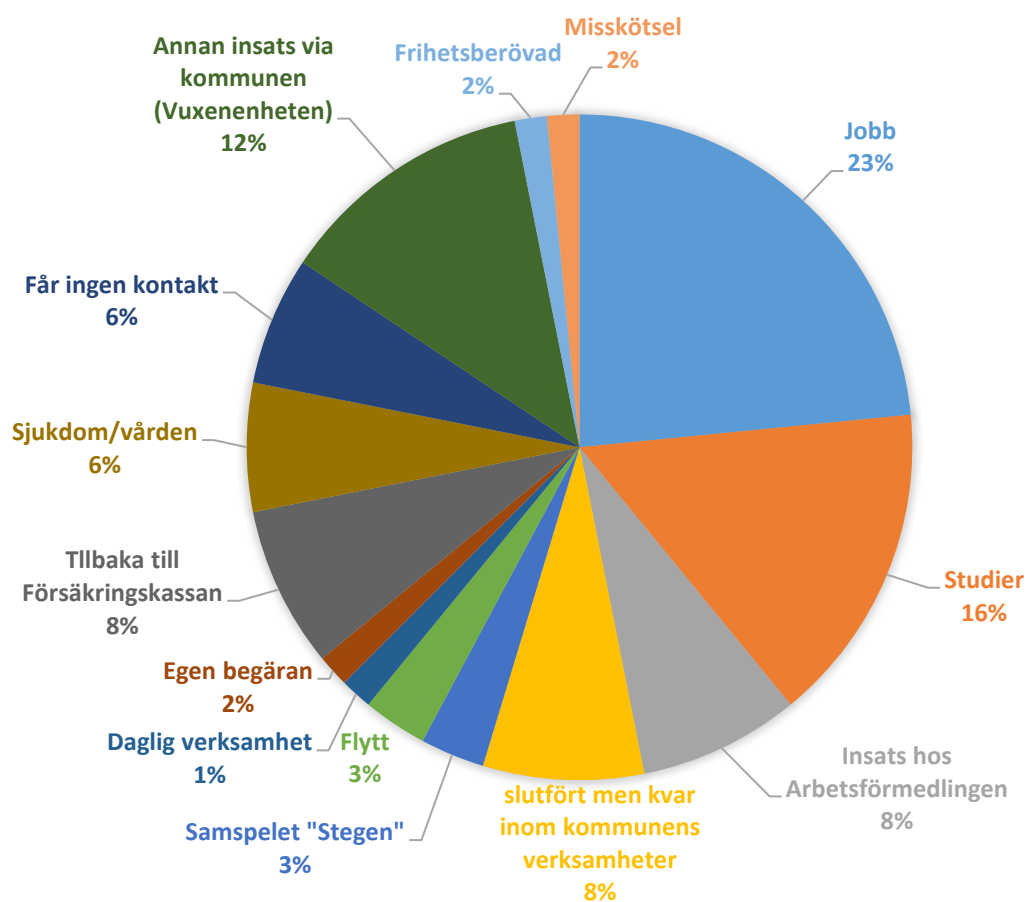


Figur 4: resultat 1 månad innan projektets slutdatum.

### Utskrivningsorsaker

Vi har också valt att ha med mer specificerat kring utflödet för samtliga deltagare i projektet och här är även de deltagare som skrevs in de sista månaderna med. Vi ser här att resultatet skiljer sig men man kan också se de stegförflyttningar som gjorts samt kan se tydligt hur stor procent som vi fortsätter jobba med även efter projektets avslut.

### UTSKRIVNINGSORSAKER



Figur 5. Utskrivningsorsaker.

# VÄRMLANDS » ARBETSKRAFT 2.0

Det man kan avläsa i figuren ovan så har vid projektets avslut 23 % av deltagarna gått mot jobb. De typen av yrken/jobb som deltagarna gått ut i har varit oerhört varierande och handlar om bland annat: Barnomsorg, Vård, Telefonförsäljning, Samhall, Husbilsrekond, Lager, Butik, Restaurang samt Kaféverksamhet. Deltagarna fick under projektet hjälp med att skriva bra CV och personliga brev samt stöttning i jobbsökande av projektpersonal. Några av deltagarna ville ha stöttning vid intervjuutlåtandena medan vissa klarade sig helt på egen hand. Efter att deltagarna fått sin anställning fick de frågan om de önskade att vi ”hängde kvar” några månader under anställningen och ca 50 % av deltagarna ville det. I de fallen deltagarna önskade stöttning i början av anställningen så gjordes regelbundna uppföljningar utefter deltagarens önskemål. I de fall det handlade om lönebidragsanställningar så var vi även med ute på arbetsplatserna för att erbjuda stöttning mot arbetsgivarna inom ramen för metoden Supported employment.

Några av deltagarna behövde bara få hjälp med första kontakten och klarade sig sedan helt utan stöd. Innan utskrivningstillfällena fick samtliga deltagare information om att de alltid kunde ringa oss om det var någonting som inte fungerade på arbetsplatsen.

De deltagare som vid projektets slut gått mot studier (16 %) har de flesta gått mot Komvux eller Folkhögskola. De som varit under 20 år har antingen sökt sig tillbaka till ett reguljärt gymnasieprogram eller valt att läsa upp betyg inom ramen för IM på ”Annexet”. På ”Annexet” har man kunnat erbjuda en mer flexibel skolform med fler personbundna anpassningar för eleven. ”Annexet” är någonting som man under tidigare projekt Värmland Framtid skapade och som man valde att implementerat i den ordinarie verksamheten inom ramen för IM-programmet.

Tre personer uppger i slutenkäten att de läst in sin grundskola under projektiden och två personer uppger att de läst in och fått en färdig gymnasieexamen. En av dem som läst färdigt sin gymnasiekompetens har ansökt till Universitet.

Några av de deltagare vi valde att skriva in i projektet fick efter en tid planering hos Arbetsförmedlingen i form av kompletterande aktör och samtliga av dessa påbörjade också den planeringen med utskrivning ur projektet som följd. En av deltagarna hade aktivitetsersättning och kunde efter att vi hittat en plats komma upp så pass mycket i tid att hen gick mot Arbetsförmedlingen och mot den gemensamma kartläggningen med planering mot ett lönestöd på sikt. En annan av dessa deltagare fick genom projektet jobb men han skrevs ut mot planering med Arbetsförmedlingen strax innan och är med i statistiken för att hen fullföljt projektet.

Under projektiden hade vi flera diskussioner kring just utskrivningsorsak. Flera deltagare som hade både psykisk ohälsa samt missbruk har vi därför lagt som att de är utskrivna mot andra insatser inom kommunen. Med detta vill vi påvisa att kommunen fortfarande jobbar med dem och att ingen deltagare bara blivit utskriven utan att vi haft en mottagande part att lämna över till. Några av deltagarna som är utskrivna mot sjukdom/vård har haft en pågående utredning, eller behandling som gjort att de ej kunnat fortsätta sitt deltagande i projektet, men vi har alltid vetat att någon annan har varit samordnande. Att ingen ungdom skall falla ”mellan stolarna” har varit en viktig del i projektet.

De vi inte kunnat påvisa en motpart kring är de ungdomar som vi inte fått kontakt med. Dessa ungdomar har dock kommit från försörjningsstöd och har heller inte återkommit med nya ansökningar om försörjningsstöd vilket gör att vi tror att de är ute i jobb eller studier. De ungdomar som på eget bevåg flyttat har gjort detta på grund av kopplingar till den nya staden och en av dessa har haft aktivitetsersättning och därmed en handläggare på Försäkringskassan som tagit över samordningen alternativt mot föräldrapenning.

# VÄRMLANDS»ARBETSKRAFT 2.0

Vi har haft deltagare som gått mot rätt ersättning i form av Aktivitetsersättning men som har en pågående planering hos kommunens interna verksamheter. Dessa har i större utsträckning haft behov av vidare samordning och har skrivits över i Samordningsförbundet "Stegen" för att kunna behålla sin planering.

Då vi i början av projektet hade en projektpersonal som arbetade främst mot deltagare med Aktivitetsersättning så har vi haft relativt många (12 st) som haft Aktivitetsersättning. 5 st av dessa har efter en period gått tillbaka till Försäkringskassan då man inte varit redo för aktivitet eller arbets träning. Dessa deltagare har enligt vår bedömning varit de som stått längst ifrån arbetsmarknaden och krävt mycket stöd under projektiden.

I ett fall har utskrivningsorsaken varit misskötsel och i ett fall har en deltagare blivit frihetsberövad.

Vi vet är att av de deltagare som vi avslutat mot Arbetsförmedlingen så gick 2 stycken av dem ut i jobb och studier inom en månad efter att de avslutat projektet men att dessa tyvärr inte kommit med i statistiken för jobb eller studier, då utskrivningsorsaken blev mot planering med Arbetsförmedlingen/slutfört projekt. Vi vet att för en av de kvinnor som flyttat, hade en arbetsgivare med hjälp av projektpersonal skickat in ansökan om lönestöd för henne, vilket hade lett till jobb men inte heller hon är med i statistiken då hon inte hann anställas.

En del deltagare i projektet har under tiden både studerat och jobbat men är endast med i statistiken för en av kriterierna.

En av de som läst färdigt grundskolan kom tillbaka till projektet efter avslutade studier och ligger inte heller med i statistiken för studier. I detta fall valde vi att följa och stötta hen i studierna under hela tiden och jobbar nu fortsatt ut mot studier på gymnasienivå.

## ***- Projektet har minskat antalet unga mellan 16-29 år som varken arbetar eller studerar:***

Med tanke på de resultat vi fått i projektet och att vi även överstigit de mål vi hade kring siffrorna mot jobb/studier så ser vi att vi sänkt antalet UVAS i kommunen. Genom vår digitala egenremiss möjliggjorde projektet att deltagandet kunde ske för ungdomar över 20 år som inte tillhörde varken kommun eller någon annan myndighet. Dessa ungdomar är ungdomar som vi eventuellt inte skulle ha jobbat med om projektet inte funnits vilket också stödjer ett fortsatt minskandet av UVAS i kommunen.

## ***- Ökad psykisk hälsa, ökad KASAM, ökat nätverk och kunskap om samhällets olika funktioner:***

Att projektet har visat på ökat KASAM ser vi och märker vi när vi pratar med våra deltagare. Här har vårt utvärderingsföretag VETA gjort en rapport kring KASAM inom projektet Värmlands Arbetskraft 2.0 som är övergripande för hela projektet. Denna rapport kommer att publiceras på "Värmlands projektparaplys" hemsida inom kort för dig som vill fördjupa dig och läsa mer om detta.

## Resultat kopplat till mål på Organisatorisk nivå

- *Kommunal verksamhet och den lokala vuxenutbildningen (Komvux) har hittat en framgångsrik metod för samverkan.*

Värmlands projektparaply möjliggjorde för personal från Kristinehamns att kompetensutveckla sig i form av utbildning inom metoden Supported education. Samtliga som utbildades inom metoden har varit nöjda och en processkarta har gjorts för att arbeta upp en bra metodik ring hur vi kan skapa förutsättningar för fler att studera. De som deltagit har varit både personal på Arbetsmarknadsenheten, SYV(Studie och yrkesvägledare) samt lärare, detta för att vi skall kunna bygga en kedja från första kontakt med kommunen tills deltagaren genomfört sina studier.

- *Kommunal verksamhet och Kristinehamns folkhögskola har utökat samarbetet kring de redan befintliga möjligheterna till flexibla skolgångar.*

Kristinehamns folkhögskola har en fantastisk flexibilitet i sina studieupplägg och vi har till stor del kunnat anpassa det som behövt att anpassas.

För att utveckla detta ytterligare skapades i samverkan en ny kurs på Folkhögskolan ”Preparandkurs”. V såg att vi hade deltagare som inte var redo för en ordinarie studieform och som i ett lite lugnare tempo behövde testa på att studera. Kursen var inte på heltid och i samverkan md Försörjningsstöd skapades möjligheten att gå kursen med bibehållet försörjningsstöd.

Projektpersonal jobbade enligt metoden Supported education där deltagaren i början kunde få skjuts till utbildningen samt att projektpersonal som redan haft en upparbetad relation till deltagaren var med under den initiala fasen. Av 12 antal deltagare så gick 3 st av dem över mot ordinarie studier efter avslutad kurs, några valde att avsluta krusen innan slut på grund av att man inte kände sig redo och en vet vi är ute i jobb.

- *Har hittat andra lösningar för att de ungdomar som mist sina möjligheter till studiemedel från CSN så att de ska kunna ges förutsättningar att fullfölja sina studier.*

Bland deltagarna var det några vars hinder för studier låg i att de hade en CSN skuld hittade vi andra möjligheter och upplevde inte att detta var ett stort problem. I samverkan med försörjningsstöd så gjordes hela tiden en individuell bedömning. I något fall handlade det om en mattekurs för att bli klar och detta löstes genom att man under en begränsad tid kunde läsa denna med bibehållet försörjningsstöd. På grund av att arbetsförmedlingen öppnade upp för att ansöka om studier med aktivitetsstöd så hade några deltagare den möjligheten. Vi hjälpte också någon deltagare att få studera med Aktivitetsstöd för förlängd skolgång via Försäkringskassan. Detta var dock inte de som var det som utmärkte sig som det stora hindret för våra deltagare.

- *Har hittat en metod för samverkan kring uppsökande verksamhet i syfte att fånga upp de ungdomar som trillar ur KAA listan och som riskerar att tappas bort i glappet mellan myndigheter och vården.*

Mycket diskussion har skett under projektets gång kring hur vi skall jobba ytterligare med den uppsökande verksamheten för att nå målgruppen. Vår idé kring ett öppet hus/drop-in för ungdomar blev tyvärr ohållbart under pandemin då vi inte kunde säkerställa en smittfri miljö för besökarna. För att lösa situationen kollade vi runt i övriga länet och uppmärksammade Eda kommuns digitala egenremiss/intresseanmälan. Denna egenremiss/intresseanmälan skulle innebära att man bara genom några knapptryck kunde få någon från arbetsmarknadsenheten att ringa upp. Under januari 2022 gjorde Kristinehamns kommun därför en egen digital egenremiss för projektet Värmlands Arbetskraft 2.0. Syftet var att få en enkel väg in för alla ungdomar som ville ha hjälp vidare. Den uppsökande verksamheten innebar också att vi skapade egna broschyrer som spreds inom sjukvård, familjecentral samt övriga samverkanspartners så som Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Vi skapade en egen QR-kod för projektet som spreds via broschyrerna och via nätet.

## Arbetsförmedlingens lokala frånvaro

Att Arbetsförmedlingen avvecklat sitt lokala kontor i Kristinehamn har definitivt varit märkbart i projektet. Under projekttiden har vi sammanlagt haft 12 personer som visat intresse för projektet men som inte tillhört målgruppen. Det som har varit en gemensam faktor hos Dessa deltagare har varit behovet av stöttning med ansökningshandlingar, samt kring hur man kan tänka bredare i sitt arbetssökande. I samtliga fall har dessa personer hört av sig till Projektledaren och kommit på ett första möte, där vi coachat ungdomarna genom att tipsa lite kring hur man söker jobb, vilka jobb de kan söka, hur de kan förbättra befintliga ansökningshandlingar och hur man kan tänka ”bredare” i sitt arbetssökande.

I två fall var tanken att vi skulle skriva in deltagaren under andra mötet men i båda fallen hade deltagaren redan under första mötet fått tips om studier samt redan ansökt till skolan och kände sig så pass självgående att deltagande i projektet inte längre var aktuellt.

Det visar på att det som Arbetsförmedlingen förut gjort lokalt i form av enklare stöd i arbetssökandet nu är något som kommunerna kommer att behöva göra i större utsträckning.

Den samverkan vi haft med Arbetsförmedlingen under projekttiden har dock inte varit helt obefintlig men däremot väldigt personbunden genom redan upparbetade kontakter och före detta kollegor på Arbetsförmedlingen. Hade vi inte haft dessa att ringa så hade det varit svårt att samverka. Den samverkan vi främst haft har handlat om att deltagare går vidare mot Arbetsförmedlingen i form av insatser eller mot Samhall. Vi har även haft fall där Arbetsförmedlingen gjort bedömningen att projektets möjligheter att erbjuda samverkan, stöd och kontakt med andra professioner inom kommunen behövts. Vi ser definitivt att en officiell samverkan mellan Arbetsförmedlingen och kommun behövs i mycket större utsträckning än den som finns idag.

# VÄRMLANDS»ARBETSKRAFT 2.0

## Implementeringsplan

| Vad?                                  | Hur?                                                                                                                                              | Vem ansvarar?                                       | När?                                                                                                                             |
|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Supported education                   | Arbetsgrupp utsedd som skall jobba fram en process för detta. Maria Harling är sammankallande initialt. Medverkande är AIE, kps, Vux              | Anne och Suzanna alt.Processchef egen försörjning   | Metoden är igång från hösten 2022. Arbetsgruppen har en process för detta. Från januari 2023 är detta inom ordinarie verksamhet. |
| En väg in/öppet intag                 | Genom Navigatorcenter och via den digitala egenremiss som finns och som bara är att aktivera igen                                                 | Veronica Andersson- chef NAV                        | Navigatorcenter startade 3 oktober 2022                                                                                          |
| Samverkan                             | Genom att skapa samverkansforum kring ungdomar. En "ungdomsgrupp" med samordnare NAV, skola (KPS,VUX,KAA, BUNG), vuxen samt AIE                   | Veronica Andersson - NAV                            | Start från januari 2023                                                                                                          |
| Hälsoskolan/miniföreläsningar         | Genom att integrera dessa i orienteringsutbildning "Arbetsliv"                                                                                    | Suzanna Vux.+Anne AIE                               | Förslag är att en kurs skall kunna starta januari 2023.                                                                          |
| Parallella insatser/tron på individen | Genom metoden Bip som ligger i linje med detta och som i nya organisationen skall användas som kartläggningsverktyg för samtliga inom NAV och AIE | Anne Söderman chef AIE, Veronica Andersson chef NAV | Implementerad i AIE under 2022. Skolan kommer implementera BIP under 2023.                                                       |

Figur 7. Implementeringsplan.

## Implementering

Då vi arbetat fram en hel del framgångsrika metoder i projektet så har projektpersonal och styrgrupp arbetat med vad vi vill skall implementeras samt vad vi i dagsläget har förutsättningar att implementera. När det gäller möjligheter till implementering av den metodik som vi har utvecklat i projektet även i den ordinarie verksamheten, så ser vi positivt på detta. En stor anledning har varit att vi använt oss av ordinarie personal som till stor del kommer att kunna fortsätta arbeta i samma "anda" som i projektet.

Det som vi tidigare belyst under metoder och förutsättningar för gott resultat är att personalen även efter projektet får den tid som krävs för att stötta det där "lilla extra". Utifrån detta har en implementeringsplan upprättats och beslut om implementering av nedanstående metoder är taget av styrgrupp.

**Supported education** håller på att implementeras med en arbetsgrupp som gjort förslag på en processkarta som skall spikas av chefer och överordnande. Denna processkarta är den mall vi kommer att jobba utifrån till en början men som sedan kan komma att förändras utefter organisationens och deltagarnas behov. Även fortbildning av fler i personalstyrkan kommer att göras under våren 2023. Man ser att metoden också kan gynna andra delar av skolans verksamhet och verka för att förhindra avhopp.

**En väg in/Öppet intag** är den digitala egenremiss som vi förut beskrivit under metod och som haft bra genomslag. Denna "egenremiss" kommer att öppnas upp under januari 2023 då ungdomssamordnare är på plats på Navigatorcenter. Alla ungdomar som kontaktar kommunen skall få vägledning för att hamna rätt och ingen skall sitta hemma. Detta är en del i arbetet på lång sikt att även efter projektets slut minska antalet UVAS (Unga som varken arbetar eller studerar) Totala antalet deltagare som inkommit helt på eget bevåg alt. förälders initiativ, via egenremiss eller via

# VÄRMLANDS»ARBETSKRAFT 2.0

telefonsamtal har varit 15 st. Av dessa 15 så har: 9 av dessa har gått mot jobb eller studier, 2 mot rätt insats hos Arbetsförmedlingen, 2 har flyttat (varav en av dessa hade jobb på gång innan flytt) och 2 av dessa har fått hjälp till vården. Detta är ungdomar som vi annars inte skulle ha jobbat med alls, ungdomar som behövt lite extra stöttning för att komma rätt i denna djungel av myndigheter.

**Samverkan** är framgångsfaktorn till väldigt mycket. Vi har märkt att samtlig personal vi kommit i kontakt med vill samverka samt ser nödvändigheten och nyttan med det. Vi har diskuterat mycket kring vad som behöver samverkas kring och för vem. Vi har med hjälp av personalen i projektgruppen skapat nya samverkansforum i form av projektgruppsmöten. Vi har också delat med oss av befintliga som redan finns så som DUA-samverkansgruppen där vi fått möjlighet att delta. Det är tydligt att ett samverkansforum kring ungdomar behövs. Vi behöver någon/några som jobbar med ungdomar mer specifikt för att kunna se mönster kring vilka ungdomsgrupper som vi behöver fokusera på. Under projektet såg vi till exempel ett mönster kring de ungdomar som hoppat av gymnasiet och att orsaken var när vi hade Covid-19 restriktioner. Vi ställde frågan kring varför man hoppade av andra eller i vissa fall tredje året när man nästan var klar? Flera ungdomar uttryckte: *"Det gick åt skogen när det började gå på distans"*. Om vi i framtiden skall se liknande mönster behöver vi ett gemensamt samverkansforum för ungdomar så vi kan fånga upp detta samt veta vilka förebyggande insatser som kan och behöver göras. I detta fall kunde vi inte förebygga Covid-restriktionerna men vi vet i framtiden att distansstudier är något som inte passar alla och risk för avhopp ökar, i vissa grupper jättemycket.

## Hälsoskolan/Miniföreläsningar

Dessa har varit ett populärt inslag i projektet och har med tiden utökats så även övriga deltagare och klienter hos Kristinehamns kommun har kunnat ta del av dem. Man har kopplat upp sig digitalt hemifrån eller i grupp från våra interna verksamheter. Dessa kommer att implementeras i form av en orienteringskurs "Arbetsliv" som i samverkan med Vuxenutbildningen är under planering och som förväntas kunna starta våren 2023.

Orienteringskursen är till för samtliga klienter hos försörjningsstöd och kommer för vissa att vara obligatorisk.

## Parallella insatser/tron på individen

Då tron på individen och parallella insatser löpt som en röd tråd genom hela projektet så ligger dessa direkt i linje med den nya kartläggningen i form av BIP som kommunen tagit beslut om att jobba utifrån. Implementeringen är redan i gång och samtliga handläggare har fått utbildning inom detta.

*"Det viktigaste är att man kan anpassa så att man kan få självförtroendet. Till exempel - jaha du vill gå snickare, då måste du gå hela den här långa vägen. Att det finns lärling, praktik. Att visa att det finns olika vägar. Att någon tror på en är det viktigaste!"* - Citat från deltagare, taget från VETA's utvärdering efter intervju med deltagare 2021.

## Slutkommentar

I kommunen är vi överens om att vi behöver prata mer om det som är, och det som behövs för att våra unga skall lyckas och fortsätta bygga upp och förbättra vårt samhälle. Vi personal kan sitta och tro hur mycket vi vill, men det är i slutändan ungdomarna som behöver få komma till tals. Att känna att man är

# VÄRMLANDS»ARBETSKRAFT 2.0

delaktig i sin egen planering och kan påverka är nyckelfaktorn. Känsla av sammanhang (KASAM), att vi alla behövs vet vi främjar delaktighet och ökar motivationen hos inte bara unga, utan hos oss alla.

Vi kan se att genom att projektet i stort har varit väldigt lyckat och vi kan se att det arbete som lagts ner av projektpersonal har gett klara resultat. Vi har överstigit målet både på antal inskrivna deltagare totalt

och antalet deltagare ut mot jobb och studier. Vi har gett ungdomarna bättre möjligheter att ta kontakt med kommunen, vilket leder till snabbare insatser mot egen försörjning i form av studier eller arbete. Vi kan också se att de metoder vi använt och kommer att implementera inte endast kommer att gynna målgruppen UVAS, utan också är applicerbara för övriga målgrupper inom kommunens verksamheter.