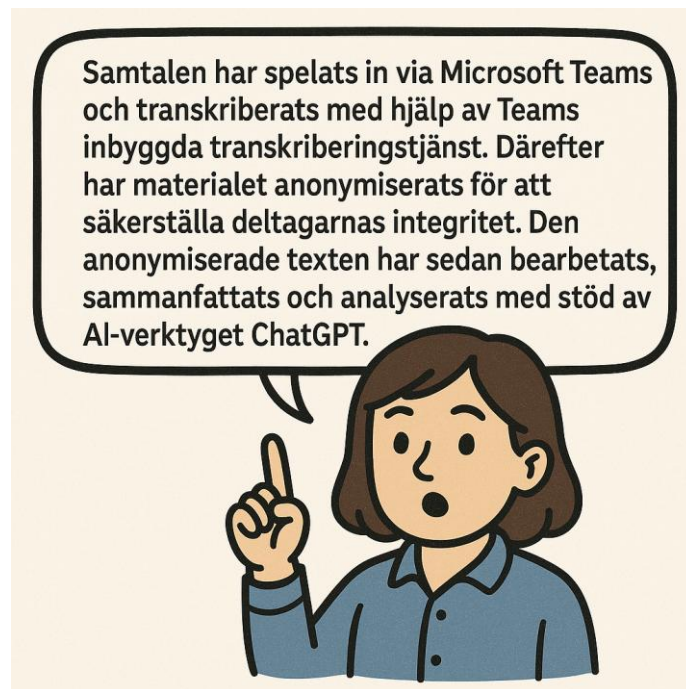




Erfarenhetsutbyte mellan tre kraftsamlingar



Prompting

När man jobbar med AI som ChatGPT är det avgörande hur man formulerar sina instruktioner, så kallade **prompter**. En prompt är det du skriver till AI:n – och kvaliteten på det du får tillbaka beror helt på hur tydlig, specifik och genomtänkt din prompt är.

För att skapa den här rapporten började vi med en enkel men kraftfull instruktion:

"Ta rollen som en konsult inom samverkan inom arbetsmarknadsområdet. Du har hållit en digital workshop med cirka 40 deltagare från tre olika arbetsmarknadsprojekt: Malmökraften, Halmstadkraften och Stockholmkraften. 5 breakout rooms har använts. Transkribering har använts. Gör en kort sammanfattning av vad man pratade om."

Utifrån detta tog AI:n fram en lättöverskådlig sammanfattning av samtalen. Därefter förädlade vi underlaget med nya prompts, till exempel:

- *"Gör ett förslag till omslagsbild som symboliserar tre städer, fem breakout rooms och 45 minuters gemensamt arbete."*
- *"Redogör för de övergripande förväntningarna som deltagarna hade inför mötet och redovisa återkopplingen efter erfarenhetsutbytet"*
- *"Vad finns det för något att arbeta vidare med tillsammans framåt?"*

Ohälsa och språk

Språkutmaningar i arbetsmarknadsinsatser

1. Kommunikationsmissar och tolkbehov

Även personer med till synes god svenska kan missförstå överenskommelser. Det kan gälla saker som:

- Att dyka upp i tid till möten
- Vad deltagande i ett projekt innebär (t.ex. närvaro, ansvar)

2. Kulturskillnader & förväntningar

Skillnader i normer kring tid och ansvar togs upp – men också att detta ibland överdrivs och kan bero mer på individ än kultur.

3. Konkreta insatser för språkstöd

- Malmökraften arbetar med språkutvecklande praktik: praktik kombinerat med språkträning i grupp (t.ex. en dag/vecka).
 - Halmstadkraften har insatsen *“Med språket mot jobb”*: SFI på förmiddagen, praktik på eftermiddagen.
 - Användning av språkappar som Lingio diskuterades – särskilt för deltagare som är analfabeter eller har svårt med läsning och skrivning.
-

Ohälsa och samverkan

1. Psykisk ohälsa – en dold utmaning

Många deltagare har psykisk ohälsa som blir synlig först efter en tid i projekten. Många team saknar rutiner för hur vårdkontakter etableras eller upprätthålls.

2. Olika sätt att arbeta med ohälsa

- Halmstadkraften beskrev hur gemensam planering (socialtjänst, vård, AF) kortat ner ledtider.
- Malmökraften har vårdsamordnare som hjälper till att samordna kontakter och följa upp vårdbehov.
- I Stockholm uttryckte flera att de bär ärendet ensamma – särskilt socialsekreterare – vilket blir en tung arbetsbelastning.

3. Arbetsförmåga & anpassningar

- Malmö nämnde att kommunala anställningar kräver minst 50 % arbetsförmåga, vilket begränsar vilka som kan delta.
- Diskussioner fördes om hur man kan möta deltagare med 25 % arbetsförmåga, särskilt de med långvarig psykisk ohälsa.

Avslutande reflektioner och utbyten

- Stockholm beskrev hur man fått draghjälp av Malmökraften och lär sig mycket genom deras upplägg.
- Alla lyfte utmaningen att hinna med och att kartlägga deltagarna på ett djupare sätt än i ordinarie verksamhet.
- Det finns en stor vilja till samverkan, men olika organisatoriska förutsättningar gör det svårt att skapa enhetliga arbetssätt.

Kommunikation mellan myndigheter

Ohälsa och samverkan

Detta diskuterades till viss del under temat samverkan med vård och journalåtkomst:

1. Vårdsamordnare som nyckelpersoner

I Malmökraften beskrevs hur vårdsamordnare – anställda via regionen – har direkt behörighet till journalsystem och agerar som bro mellan projekt och vårdgivare. Det lyftes som ett stort stöd i arbetet med deltagare med ohälsa.

2. Kompetenshöjning kring psykisk ohälsa

En psykiatrisk sjuksköterska har tidigare erbjudit korta utbildningar till personal i Malmö, vilket upplevdes som mycket värdefullt. Denna insats försvann när projektmedel tog slut.

3. Helhetsbild och familjesituation

Socialekreterare i Malmö beskrev vikten av att se hela individens livssituation, inklusive barnens behov och hemförhållanden, vid planering. Ett helhetsgrepp behövs för att förstå hinder för arbete/studier.

Kommunikation mellan myndigheter

1. Fysisk närhet = bättre samverkan

- Alla tre projekt lyfte hur avgörande det är att *sitta tillsammans*. Malmö har gemensam lokal, Stockholm varierar mellan teamen, Halmstad träffas varje torsdag. När man sitter ihop sker spontana möten, snabb avstämning och bättre flöde.
- Malmö lyfte sina multikompetenta team som en framgångsfaktor – alla sitter nära varandra: arbetsförmedlare, socialekreterare, arbetsmarknadssekreterare, vårdsamordnare och studievägledare. Halmstad och Stockholm arbetar också i team, men med viss variation i samordning och samtyckeshantering.
- Samverkan i praktiken påverkas av vilka resurser och strukturer som finns på plats i teamen.

2. Tydliga vinster av teamarbete

- Deltagare känner sig tryggare när flera myndigheter jobbar samlat.
- Deltagarens planering blir mer samordnad.
- Planering kan göras direkt på första mötet när alla är med.

3. Rollförståelse och metodutveckling

- Initialt fanns friktion mellan myndigheter – olika språk, roller, kulturer.
- Teamen har behövt “smälta in i varandras logik”, ha gemensamma metoddagar och våga vara prestigelösa.
- Stockholm har infört “metoddagar” där yrkesroller presenterar sina verktyg och begränsningar.

4. Socialsekreterarens roll – med eller utan myndighetsutövning

- I Malmö deltar socialsekreterare utan att fatta ekonomiska beslut, vilket frigör tid till annat (t.ex. kontakt med arbetsgivare).
- I Stockholm behåller socialsekreterare sin beslutsroll, vilket ses som viktigt för att ha en helhetsbild – men det leder till andra utmaningar, t.ex. dubbla roller och belastning.

Avslutande reflektioner

- Alla tre kraftprojekt beskrev en stor vilja till gemensamt lärande och att bygga tillit över myndighetsgränser.
- Ett prestigelöst arbetssätt, där man utgår från individen snarare än myndighetens uppdrag, lyftes som centralt för framgång.
- Flera uttryckte att det bästa sättet att arbeta är i team med olika kompetenser – men att det kräver strukturer, förankring och tid.

Arbetsgivarearbetet

Språkutmaningar i arbetsmarknadsinsatser

Även om språket inte stod i fokus, återkom det som en tröskel till arbete, särskilt i Halmstad:

- Många deltagare har kompetens men saknar formella intyg, vilket i kombination med bristande svenska gör det svårt att få arbete.
 - Yrken inom kommunen (t.ex. barnskötare, undersköterska) kräver utbildning och god svenska.
 - Halmstad nämnde att de arbetar mycket med yrkessvenska, SFI och studievägledning för att öka deltagarnas chanser.
-

Ohälsa och samverkan

Ohälsa nämndes flera gånger som ett hinder för att kunna jobba med arbetsgivare på ett effektivt sätt:

- Stockholm jobbar med personer som varit mycket länge utanför arbetsmarknaden, ofta med funktionsnedsättningar eller psykisk ohälsa.
 - Att motivera deltagare med lång passivitet, dålig självkänsla eller psykisk ohälsa beskrevs som ett stort arbete.
 - Malmö och Stockholm har vårdsamordnare som stöd i teamet, vilket sågs som en styrka för att hantera ohälsa parallellt med arbetsförberedande insatser.
-

Arbete med arbetsgivare

1. Otydliga roller och brist på struktur

- Många beskrev hur man "jagar arbetsgivare" utan plan – flera team springer på samma arbetsgivare.
- Arbetsförmedlingen saknar en tydlig modell för arbetsgivarkontakt, vilket leder till låg träffsäkerhet.
- Det fanns kritik mot att Arbetsförmedlingen saknar ett fungerande CRM-system och att kontakt med arbetsgivare sker ad hoc utan kontinuitet.

2. Brutal ärlighet & individfokus

- Det som fungerar bäst är när personalen är ärliga med deltagarnas utmaningar och matchar mot rätt arbetsgivare.
- Flera deltagare betonade vikten av att utgå från individen och vara tydliga med förväntningar – ibland med tuffare krav.

3. Kontakter med arbetsgivare bygger på relationer

- Många menade att det krävs personligt engagemang, “knacka dörr”, ringa och följa upp.
- En deltagare i Stockholm beskrev hur hon “lever ute i branscherna” och bygger nätverk på plats, vilket ger bättre utdelning än interna ordrar.

4. Behov av långsiktighet

- Det saknas ofta kontinuitet och ägarskap i arbetsgivarkontakter. Några beskrev att goda relationer försvinner när personal slutar.
- Förstudie i Stockholm är på gång som ska undersöka vad arbetsgivare efterfrågar – kan bli nytt ESF-projekt.

Avslutande reflektioner

- Många uttryckte frustration över systemfel, framför allt kring Arbetsförmedlingens bristande struktur.
- Det finns väldigt stort engagemang och vilja hos medarbetare, men många känner att de arbetar i motvind.
- Diskussionen präglades av realism, ärlighet och vilja till förbättring, trots hårda villkor.

Övergripande förväntningar inför och återkoppling efter erfarenhetsutbytet



Inför:

“Ser fram emot att höra hur andra jobbar, bli inspirerad.”

“Utbyte av hur vi arbetar i de olika städerna.”

“Lyssna på erfarenheter från andra krafter kring samarbetet i multiteam.”

Efter:

“Det var väldigt intressant att höra hur de andra städerna jobbar i teamen och vad som skiljer sig åt.”

“Jättebra forum för att utbyta erfarenheter, med både konkreta tips och att vidga perspektiven kring olika utmaningar.”

“Intressant med andra perspektiv!”

“Vi är i lite olika fas, så kanske att vi i Stockholmskraften fick mer med oss än tvärtom.”

Tankar framåt – hur kan vi fortsätta utvecklas tillsammans?

Samtalet den 11 april visade på ett stort engagemang, vilja att lära – och lust att fortsätta träffas. Här är några idéer som deltagarna själva lyfte, blandat med förslag som bygger vidare på det som kom fram:

1. Fler träffar – med djupdyk och struktur

- Tematiska träffar där vi fördjupar oss i ett ämne per gång (t.ex. arbetsgivarkontakter, språkstöd, teamroller).
 - Mindre grupper för att möjliggöra fördjupade samtal.
 - Skicka ut konkreta frågeställningar i förväg.
-

2. Möjlighet till skuggning eller utbyte

- Besök hos varandras team – fysiskt eller digitalt.
 - ”Skugga en kollega” i en annan stad för en dag.
 - Samla goda exempel från varje kraft och dela i en gemensam yta.
-

3. Fortsatt lärande kring metodik och organisering

- Samla och sprida exempel på hur olika team jobbar med samtycken, dokumentation, insatskartläggning och arbetsgivararbete.
 - Låt varje stad presentera ett case nästa gång – med både utmaningar och lärdomar.
-

4. Bygg vidare på tillit och samverkan

- Fortsätt skapa trygga forum där man kan vara ärlig, fråga fritt och dela även det som inte funkar.
- Skapa en kontaktlista mellan teamen för spontana utbyten mellan träffarna.