



## Slutrapport för genomförandeprojekt

Projektets namn: Malmökraften

Projektets diarienummer: 22-039-S01

### Sammanfattning

Malmökraften är ett samverkansprojekt där Arbetsförmedlingen, Malmö stad, Försäkringskassan, primärvården och psykiatrin i Region Skåne samt FINSAM i Malmö arbetar tillsammans för att minska långtidsarbetslösheten samt kompetensklyfta som finns mellan arbetsgivares krav och arbetssökandes kompetenser. Syftet är också att genom denna samverkan förenkla individens kontakt med de olika myndigheterna, effektivisera ärendehantering, minska byråkratin och samordna insatser från respektive organisation med målet att de arbetssökande ska få arbete eller påbörja utbildning. Drygt 45 medarbetare från de olika parterna är samlokaliserade i gemensamma lokaler på Arbetsförmedlingen Malmö och jobbar tillsammans i multikompetenta team. Under projektperioden var målet att 1300 långtidsarbetslösa Malmöbor skulle ta del av Malmökraften. Målsättningarna var att minst 45% av deltagarna skulle gå till arbete, 10% skulle gå till reguljära studier och att 60 % av Försäkringskassans deltagare skulle skrivas in i rehabiliteringssamverkan, AF/FK. Vidare skulle Malmökraften efter avslutat projekt i medverkande aktörers ordinarie verksamhet ha fört in modeller/metoder baserade på erfarenheter från Malmökraften.

#### Uppnådda resultat

- 1370 deltagare har tagit del av Malmökraften.
- 43 % har gått ut i arbete.
- 11 % har påbörjat reguljära studier.
- 46 % har skrivits ut mot rehabiliteringssamverkan (AF/FK).

Ovan resultat är baserat på 855 utskrivna deltagare från projektet. Resterande 515 deltagare har inte skrivits ut mot något resultat utan kommer få fortsatt stöd av implementerade Malmökraften.

Malmökraften har arbetat utefter en metod som bygger bland annat på erfarenheter från tidigare projekt och forskningscenter Vaeksthusets BIP (Beskæftigelses Indikator Projektet). Den innehåller följande delar:

- Gemensam kartläggning och samordnad planering
- Matchning och arbetsgivararbete
- Reflekterande team

Sammantaget har Malmökraften sedan start 2018 haft högt ställda mål, höga deltagarantal och goda resultat men också tagit fram en framgångsrik samverkansmodell. Utifrån detta har Malmökraften under denna projektperiod haft stort fokus på implementering och spridning av Malmökraftens metod och arbetssätt. Malmökraften har framgångsrikt spridits till två andra platser i Sverige, Stockholm och Halmstad. På lokal nivå i Malmö har Malmökraften permanentats och blivit en del av ordinarie verksamhet i befintlig form med samma personella resurser men även en utökning av ytterligare två multikompetenta team. Implementerade Malmökraften har blivit en del i den strategiska överenskommelsen mellan Arbetsförmedlingen och Malmö Stad (SÖK). Vi kommer fortsatt vara samlokaliserade på Arbetsförmedlingen i Malmö. Det är unikt att ett så stort projekt som Malmökraften har implementerats och blivit en del av ordinarie verksamhet.



## Projektnätresultat

Mål 1: 1300 (659 kvinnor och 641 män) individer kommer att ta del av Malmökraften. 90 individer från FK varav 60% kvinnor och 40% män.

### Indikatorer till Mål 1

#### Vilka resultat har projektet uppnått kopplat till målet?

Totalt har 1370 deltagare skrivits in i projektet, 724 kvinnor och 646 män, således har projektet uppnått sitt volymmål. Av dessa har 105 skrivits in från Försäkringskassan, 71 kvinnor (68 %), 34 män (32 %).

#### Beskriv aktiviteter kopplat till ovan mål och hur vi arbetat för att uppnå målet:

Att uppnå projektets volymmål har varit en balansgång mellan att regelbundet följa antal inskrivna deltagare i projektet i förhållande till volymmålet men också att säkerställa att teamen har en rimlig arbetsbelastning. Målgruppen för projektet var att deltagaren skulle varit arbetslös under minst 12 månader och inskriven på Arbetsförmedlingen. En viktig distinktion var att deltagaren inte behövde vara inskriven på Arbetsförmedlingen i 12 månader innan inskrivning i projektet, detta var främst viktigt när Socialtjänsten remitterade personer till projektet, då vissa försörjningsstödtagare ej varit inskrivna på Arbetsförmedlingen i 12 månader men haft försörjningsstöd längre än 12 månader. Denna formulering gjorde att de ändå kunde skrivas in i projektet. Vidare fördes diskussioner kring hur vi skulle resonera om en remitterad person stod som arbetssökande med förhinder att ta ett arbete i Arbetsförmedlingens system (Sökandekategori 14). En person kan stå som förhindrad av olika anledningar, exempelvis sjukskrivning, föräldraledighet eller att personen själv angivit att den inte kan ta ett arbete. Om en person står som förhindrad är det den enskildas ansvar att meddela Arbetsförmedlingen när den står till arbetsmarknadens förfogande igen. Det projektledningen landade i var att personer som stod som förhindrade vid remittering till projektet skulle träffa teamen där bedömning gjordes om personen stod till arbetsmarknadens förfogande och kunde åter aktualiseras på arbetsförmedlingen som arbetssökande, öppet arbetslös (sökandekategori 11). Från Socialtjänstens perspektiv var detta viktigt utifrån att en grupp som annars inte skulle få så mycket stöd nu hade möjlighet att få det inom projektets ramar.

I början av projektet pågick mycket diskussioner om eventuella undantag kopplat till deltagande i projektet, dels utifrån målgruppsbeskrivningen, dels utifrån de olika myndigheternas regelverk och om deltagarna deltog i olika aktiviteter som gjorde att de inte kunde delta i projektet. Dessa diskussioner mynnade ut i en rutin kring intag men också en lista med aktiviteter vilka remittenterna inte kunde delta i vid inskrivning i projektet. Dessa var följande:

- 1) Deltagaren ska börja arbeta inom en månad
- 2) Deltagaren ska börja studera inom en månad
- 3) Projekt Fram
- 4) Steg till arbete
- 5) Arbetsmarknadsutbildning genom Arbetsförmedlingen
- 6) Krami
- 7) Förmedlingsinsatser
- 8) Vägen in i Arbete
- 9) SIUS
- 10) Varit inskriven i Malmökraften under 2023/Redan inskriven i Malmökraften i dagsläget

Projektledningen konstaterar att undantagen har fungerat bra och undvikit att projektet går in i deltagares processer där det inte finns behov av projektets insatser. Vidare har det krävts uppföljning kopplat till varje intag för att säkerställa hur många som har nekats att skrivas in i Malmökraften, av vilken anledning och att teamen följer de uppgjorda rutinerna och undantag som är beslutade. Vidare har de regelbundet uppdaterats om nya undantag uppkommit, exempelvis nya projekt hos Arbetsförmedlingen.

Projektet har regelbundet följt upp volymen i projektet men också könsfördelningen bland deltagarna. Vidare har även ett riktat intag av bara män utförts under hösten 2023. Således anser projektet sig nöjda med den uppnådda könsfördelningen.



**Mål 2:** 90 % (av 1300 deltagare) har gjort en stegförflyttning och närmat sig arbetsmarknaden.

**Indikatorer till Mål 2:** Genom att ha fått en myndighetsgemensam individuell handlingsplan där förutsättningar och behov av stöd tydligt är klargjorda.

**Vilka resultat har projektet uppnått kopplat till målet?**

Under projektperioden har 1370 deltagare skrivits in i Malmökraften, samtliga av dessa har vid inskrivning fått en myndighetsgemensam individuell handlingsplan. Av dessa har 855 skrivits ut och 368 har avslutats mot arbete och 92 till studier. Detta visar på en betydande andel deltagare som har kunnat ta steget vidare till självförsörjning eller utbildning mot arbete. Resterande 395 deltagare har vid utskrivning fått en samlad bedömning av sina behov och vidare planering som är samstämmning hos samtliga deltagande myndigheter. Resterande 515 deltagare har inte kunnat fullfölja sin process inom projektets ram, då projektperioden avslutades. Dessa deltagare kommer dock att fortsatt få stöd i den kommande implementerade Malmökraften, där deltagaren fortsatt kommer få stöd i att närma sig arbetsmarknaden, få ett arbete eller går vidare till studier.

**Beskriv aktiviteter kopplat till ovan mål och hur vi arbetat för att uppnå målet:**

Resultatet som projektet skulle uppnå avseende stegförflyttningar utöver arbete och studier har inte varit helt enkel att mäta. Förutom att ha en myndighetsgemensam individuell handlingsplan behövde stegförflyttningar definieras för att kunna mätas. Därför skapades fyra olika kategorier för att kunna beskriva stegförflyttningarna som projektledningen tillsammans med projektmedarbetarna valde som alternativ när de skrev ut deltagare från projektet.

Dessa kategorier var följande:

- Arbetsförmåga utredd: Innebar att deltagaren fått sin arbetsförmåga utredd och klargjort sina arbetsförutsättningar.
- Yrkes- och studieinriktad utbildning: Innebar att deltagaren har gått vidare till en utbildning som inte räknas som positivt avslut mot arbetet eller studier. Till exempel om deltagaren börjat på en arbetsmarknadsutbildning eller jobbspår.
- Klargjord studie- och/eller yrkesinriktning: Innebar att deltagaren har en påbörjat process mot studier och/eller yrkesvägledning mot en specifik bransch eller yrke
- Till AF/FK, arbetsför: Innebar att Försäkringskassans deltagare har gått över till rehabiliteringssamverkan med Arbetsförmedlingen eller är arbetsför och skrivs in som arbetssökande på Arbetsförmedlingen.

Förutom dessa stegförflyttningar ska varje deltagare som skrivits in i Malmökraften få en samordnad handlingsplan som är gemensam för socialtjänsten, arbetsmarknadsavdelningen och Arbetsförmedlingen. När sedan deltagaren avslutas och skrivs ut från Malmökraften ska det finnas en sammanfattning av projekttiden där det tydligt framgår vilka insatser, aktiviteter, eventuella arbetsförmågeutredningar som genomförts under tiden deltagaren varit inskriven i Malmökraften. Vidare ska det i sammanställningen stå vilket nästa steg är och vilka behov av stöd som finns. Denna samlade bedömning och rekommendation framåt är samma för alla deltagande myndigheter.

Vad gäller deltagare med ohälsa har projektmedarbetarna haft tät kontakt med vårdsamordnarna som varit en ingång till vården som kunnat inhämta värdefull information om deltagarnas vårdplanering för att kunna erbjuda rätt insatser. Vårdsamordnare har även haft egna möten med deltagarna där det gjorts en fördjupad kartläggning kring hälsa. Vårdsamordnaren har varit ett stöd för deltagaren och teamen i kontakt med vården. Vårdsamordnaren har även kunnat påskynda processen med att till exempel få ett medicinskt utlåtande från läkare snabbare vilket varit till gagn både för teamen och deltagaren.

Arbetsförmedlarna har inhämtat medicinska underlag för att bedöma arbetsförmåga och gjort arbetsförmågeutredningar. Om de medicinska underlagen visade att det finns funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga kan dessa ligga till grund för registrering av funktionsnedsättning i Arbetsförmedlingens system. När utredning och registrering är gjord, med samtycke av deltagaren, har deltagaren möjlighet att ta del av fler arbetsmarknadspolitiska insatser så som till exempel SIUS (särskild stödperson för introduktions- och uppföljningsstöd) eller kan ge andra anställningsstöd till arbetsgivare som anställer och anpassar



arbetsuppgifter utifrån deltagarens arbetsförutsättningar. I Malmökraften har vi utrett och registrerat 100 deltagare med funktionsnedsättning under denna projektperiod om 16 månader.

Andra aktiviteter som erbjudits deltagarna för att komma närmare arbetsmarknaden är arbetsträningsplatser, praktikplatser och förberedande insatser för att stärka individens förutsättningar för arbete. Även studie- och yrkesvägledning har erbjudits både enskilt och i grupp samt studiebesök hos olika utbildningsanordnare, vilket gett deltagarna bättre inblick i vilka utbildningar som finns och krävs för ett visst yrke.

Under större delen av projektperioden hade Malmökraften tillgång till en psykiatrisjuksköterska som höll i kompetensutvecklingsinsatser och workshops kring olika psykiska diagnoser och bemötande av deltagare med psykisk ohälsa. Psykiatrisjuksköterska höll också två gånger i veckan konsultationer för teamen både i enskilda ärenden och grupphandledning kring specifika teman, som till exempel:

Bipolär sjukdom  
Anpassningsstörning  
Psykosjukdomar  
Intellectuell funktionsnedsättning  
Tvångssyndrom  
Dissociativa syndrom

Genom att ha kompetensinsatser och konsultationer kring psykisk ohälsa och olika diagnoser har förståelsen och kunskapen om psykisk ohälsa ökat. Ambitionen har varit att projektmedarbetarna ska få verktyg för att underlätta bemötandet av deltagare med psykisk ohälsa. Det har funnits en viss osäkerhet och oro bland projektmedarbetare att kravställning kan försämra deltagarnas mående. Genom ökad kunskap kring psykisk ohälsa och bemötande blir balansgången mellan stöd och krav lättare. Både konsultationerna och kompetensinsatserna var uppskattade av projektmedarbetarna, önskemål fanns dock om en ingång i psykiatrin. Ett utökat samarbete där vårdsamordnare kunde vända sig i ärenden precis som dom kan göra med Rehab koordinatörerna på vårdcentralerna.

**Mål 3:** Minst 45% av deltagarna erhåller arbete, deltagare från FK ej inräknade.

**Indikatorer till Mål 3:** 50% kvinnor och 50% män

**Vilka resultat har projektet uppnått kopplat till målet?**

Av de utskrivna 855 utskrivna har 368 deltagare gått till arbete, vilket motsvarar 43 % av de utskrivna. Av dessa var 47 % kvinnor och 53 % män.

**Beskriv aktiviteter kopplat till ovan mål och hur vi arbetat för att uppnå målet:**

Under projekttiden har Malmökraften arbetat utifrån metoden som togs fram under Malmökraften 2.0. Vid framtagandet av metoden har inspiration hämtats från det Danska Væksthusets forskning om BIP, Beskæftigelses Indikator Projektet. Malmökraftens metoden består i huvudsak tre delar, gemensam kartläggning, matchning och arbetsgivararbete och reflekterande team, vilka vi beskriver mer utförligt längre fram.

Samtliga team förväntas arbete enligt metoden. Kopplat till målet till arbete är alla delar av metoden aktiviteter som bidragit till måluppfyllnaden. De två delar som ter sig ha mest koppling till ovanstående mål är matchning och arbetsgivararbete. Vi beskriver dessa mer utförligt under metodavsnittet nedan.

En annan viktig del i måluppfyllnaden har varit gruppen medarbetare som har arbetat med horisontella principer. De har hållit i regelbundna träffar för samtliga projektmedarbetare där de utfört olika övningar för att synliggöra eventuella fördomar som finns om målgruppen vi arbetar med och hur det påverkar oss i det dagliga arbetet. En av övningarna var att arbetsgruppen bit för bit fick information om en fiktiv deltagare. Informationen var också kopplat till diskrimineringsgrunderna men kunde också vara utifrån fysiska begränsningar deltagaren hade. Arbetsgruppen fick därefter fyra val om vilka planeringar som de ansåg vara mest lämplig utifrån informationen som gavs. Gruppen fick sedan mer och mer information och fick då också möjlighet att ändra sitt val av planeringar de angivit tidigare. Det övningen mynnade ut i var att projektmedarbetarna skulle reflektera varför de valt olika planeringar utifrån vilken information som gavs. Men de fick också möjlighet att resonera med kollegor kring valet av planering och varför de valt planering som de





gjorde. Det visade sig att vissa projektmedarbetare hade valt arbetsnära insatser i högre grad än andra utifrån samma information, vilket var intressant reflektion.

Projektledningen har vidare haft regelbundna uppföljningar med hela projektet men också de enskilda teamen kopplat till uppnådda resultat i förhållande till projektmålen. De projektövergripande resultatuppföljningarna har skett på månatliga personalmöte där samtliga projektmedarbetare medverkat. Vid dessa resultatuppföljningar har hela projektets resultat gått igenom och personalen har bjudits in till att gemensamt resonera kring projektets resultat och varför det såg ut som det gjorde. Resonemang fördes kring vad som gått bra och mindre bra och vad vi skulle kunna göra annorlunda för att få ut fler deltagare i arbete och studier.

Projektledningen har även haft regelbundna uppföljningar med de enskilda teamen gällande deras uppnådda resultat i förhållande till projektets övergripande mål. Teamens resultat har skiljt sig avsevärt, vissa team har avslutat väldigt många till arbete och studier och andra betydligt färre. Uppföljningarna har då haft olika mål och syfte men dock alltid fokus på mål och resultat. För de teamen som bidrar väldigt mycket till projektets resultat så har fokus varit utforskande och att uppmuntra dem att göra mer av det som fungerar och att de borde dela med sig av deras arbetssätt till andra. För de team som inte har bidragit fullt lika mycket till projektets resultat så har i stället fokus varit att kartlägga deras arbetssätt, deras mindset och deras följsamhet till projektets metodik. Vi tror att det ständiga resultatfokus har varit till gagn för projektet och att det lett till bättre resultat och större följsamhet till projektets metodik.

**Mål 4:** Minst 10% av deltagarna går vidare till reguljär utbildning.

**Indikatorer till Mål 4:** 50% kvinnor och 50% män, deltagare från FK ej inräknade

**Vilka resultat har projektet uppnått kopplat till målet?**

Projektets mål att minst 10% av deltagarna går vidare till reguljära studier har uppnåtts. 11% av deltagarna som skrivits ut från Malmökraften har avslutats mot reguljära studier. Dock har projektet inte uppnått en jämn könsfördelning, fler kvinnor har gått till studier, 62 % jämfört med 38% män.

**Beskriv aktiviteter kopplat till ovan mål och hur vi arbetat för att uppnå målet:**

För att stödja deltagarnas övergång till studier har flera aktiviteter genomförts. Projektmedarbetarna i teamen har vid karläggningsmötena identifierat deltagare som är intresserade av utbildning eller som är i behov av utbildning för att kunna komma ut i arbetslivet. Dessa deltagare har erbjudits enskilda vägledningssamtal med studie- och yrkesvägledare för att få skraddarsydda råd och stöd i studieplaneringen och vilka möjligheter det finns till studiefinansiering. Studie- och yrkesvägledare upprättar en studieplan som kan vara både på lång och kort sikt. Studie- och yrkesvägledarna har en bred syn på begreppet studier och kan vägleda deltagaren vidare till reguljära studier som till exempel kombinationsutbildningar, som är en yrkesutbildning i kombination med SFI/svenska som andra språk.

Studie- och yrkesvägledarna har även tillsammans med teamkollegor erbjudit grupp vägledning i tre delar, där de går igenom olika yrken och hur arbetsmarknaden ser ut för dessa, vilka studievägar och utbildningar som är aktuella. Vi har kunnat se att grupperna haft ett gott utfall och i deltagarnas utvärdering av grupperna framkommer att deras motivation till studier har ökat samt att de upplever att de fått större insyn i vilka möjligheter det finns för att finansiera sina eventuella studier.

När deltagarna bestämt sig för vilken utbildning som är aktuella hjälper studie- och yrkesvägledaren deltagaren att ansöka om utbildningen. Studie- och yrkesvägledaren följer de deltagaren som ansökt om en utbildning tills de blivit antagen till utbildning. Teamet och studie- och yrkesvägledarna har tät kontakt kring deltagarna och alla vet var i processen deltagaren befinner sig. Studie- och yrkesvägledarna hjälper även deltagarna att söka studiemedel och studiestartstöd. Om deltagaren har möjlighet att studerar med bibehållet aktivitetsstöd har arbetsförmedlare använt sitt handlingsutrymme och kunnat göra bedömning att deltagaren behöver studera med bibehållet aktivitetsstöd. Eftersom många av projektets deltagare har kort utbildningsbakgrund är det viktigt att deltagaren får möjlighet att få betyg och gymnasieutbildning. Eftersom det för många deltagare är en lång väg dit kan studier med aktivitetsstöd vara en motivationsfaktor och möjlighet att fullfölja studier med studiemedel.



Utöver grupp vägledning har en av studie- och yrkesvägledarna erbjudit studiebesök där deltagarna har fått möjligheter att besöka olika utbildningsanordnare, vilket gett dem en bättre inblick i utbildningsalternativ och studiemiljöer. Under projektperioden har 52 studiebesök erbjudits och då främst inom Komvux.

Parallellt med att studie- och yrkesvägledarna arbetar med deltagarna har även teamet andra insatser och aktiviteter med deltagaren. Teamen arbetar i parallella insatser och processer. Om deltagaren inte blir antagen till studier finns det ett parallellt spår för deltagaren.

Studie- och yrkesvägledarna har också varje månad hållit i studieforum för projektmedarbetarna i Malmökraften. Syftet med dessa träffar är att ge personalen färsk information om vilka utbildningar som är aktuella samt eventuella förändringar kopplat till ansökan om studiestöd och annan relevant information som kan komma från Gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen i Malmö Stad. Syftet med studieforum är vidare att fortsätta hålla studiemålet i projektet levande och ett sätt för projektledningen att styra projektet gentemot uppsatta mål.

**Mål 5:** Färre deltagare uppbär försörjningsstöd än vid start.

**Indikatorer till Mål 5:** Av andelen inskrivna försörjningsstödstagare skall 45 % av dessa ej uppbära försörjningsstöd vid avslut i projektet.

**Vilka resultat har projektet uppnått kopplat till målet?**

Av de 753 deltagarna som skrivits in i Malmökraften med försörjningsstöd har 489 av dessa deltagare skrivits ut. Av dessa uppbär 49 % inte längre försörjningsstöd vid utskrivning från projektet.

Resterande 264 deltagare har inte kunnat fullfölja sin process inom projektets ram, då projektperioden avslutades. Dessa deltagare kommer dock att fortsatt få stöd i den kommande implementerade Malmökraften, där deltagaren fortsatt kommer få stöd i att närma sig arbetsmarknaden, få ett arbete eller går vidare till studier.

**Beskriv aktiviteter kopplat till ovan mål och hur vi arbetat för att uppnå målet:**

En förutsättning för att kunna uppnå målet var att säkerställa att en adekvat mängd personer som uppbär ekonomiskt bistånd skrivits in i projektet. Detta har gjorts genom regelbundna intag av deltagare från Socialtjänsten. Totalt har 753 deltagare som uppbär försörjningsstöd skrivits in i projektet, vilket motsvarar 55 % av samtliga deltagarna som skrivits in i Malmökraften. I samband med att intagen från Socialtjänsten skulle påbörjades tog projektledningen fram gemensamma undantag som gör att en individ inte kan delta i projektet. Dessa är främst kopplade till vilken planeringen individen har vid tidpunkten för eventuell inskrivning i projektet. Det fanns delvis en rädsla från Socialtjänsten att desto fler undantag som fanns skulle färre personer från Socialtjänsten kunna tas in. I och med att 55 % av den totala andelen deltagare uppbär försörjningsstöd kan vi konstatera att det inte fick så stor påverkan.

Projektet har inte arbetat enligt någon särskild metod (än den vi beskriver under metodavsnittet) för de som uppbär försörjningsstöd än den som är projektgemensamma. Det som skiljer är att arbetssätten är främst att de som uppbär försörjningsstöd kan anvisas till en arbetsmarknadsanställning i Malmö Stad. En arbetsmarknadsanställning är en anställning under 12 månader med möjlighet till förlängning under ytterligare 12 månader på en kommunal arbetsplats. För de som står väldigt långt ifrån den reguljära arbetsmarknaden är det en bra möjlighet att få arbetslivserfarenhet och referenser till andra arbeten samtidigt som de får lön, vilket i sin tur gör att de blir självförsörjande eller minskar mängden försörjningsstöd som betalas ut om det är flera personer i hushållet. Vidare ska deltagare som har en arbetsmarknadsanställning matchas mot den reguljära arbetsmarknaden under tiden de är på arbetsmarknadsanställningen.

En annan viktig del i arbetet med de som uppbär försörjningsstöd var samverkan med socialsekreteraren i ordinarie verksamhet som hanterade deltagarens ansökan om försörjningsstöd. Socialsekreteraren i Malmökraften ansvarade för att dokumentera allting som skedde kopplat till deltagarens planering i det gemensamma verksamhetssystemet. Vidare bokades också flerpartsmöte med socialsekreteraren i ordinarie verksamhet vid behov. Sådana möten bokades ofta in om det fanns extra stort motstånd till att komma i gång med planering från deltagaren eller om den inte skött uppgjord planering.



**Mål 6:** 60% av deltagarna från FK har gått över till AF/FK samverkan eller gått till arbete eller reguljär utbildning.

**Indikatorer till Mål 6:** 60% kvinnor och 40% män

**Vilka resultat har projektet uppnått kopplat till målet?**

Under projekttiden har 56 av Försäkringskassans deltagare avslutats i Malmökraften. 23 deltagare har avslutats mot rehabiliteringssamverkan AF/FK, 2 har avslutats mot reguljära studier och 1 deltagare har avslutats mot arbete. Andelen avslutad deltagare som har gått över till AF/FK, fått arbete eller reguljär utbildning motsvarar 46 %. Det är däremot fler kvinnor än män som avslutats mot positivt resultat, kvinnor är 65% och 35% män. Denna fördelning speglar dock intaget av fördelningen mellan män och kvinnor som tagits in i projektet via Försäkringskassan. Vi kan konstatera att projektet inte nådde upp till målet med att 60% av Försäkringskassans deltagare gått över till rehabiliteringssamverkan AF/FK. Trots detta anser projektet att uppnådda resultat är bra även om målsättningarna inte uppnåddes.

**Beskriv aktiviteter kopplat till ovan mål och hur vi arbetat för att uppnå målet:**

Försäkringskassans deltagare befinner sig långt från arbetsmarknaden och har komplexa behov vilket gör att processen mot rehabiliteringssamverkan är lång och övergång till arbete eller studier är ännu mer utmanande. Fokus och avgörande insats för Försäkringskassans deltagare är därför arbetsträning för att komma närmare rehabiliteringssamverkan med Arbetsförmedlingen och arbetsmarknaden. Många deltagare saknar förutsättningar att börja arbetsträna direkt därför krävs det att skapa stabilitet, öka motivationen och bygga upp resurser som krävs för att deltagarna ska gå vidare i sin rehabilitering. Under projekttiden har försäkringsutredarna inlett flera samarbetet, bland annat med Svenska Kyrkan där deltagarna fått sysselsättning inom exempelvis trädgårdsodling och köksarbete, samt med Friskvårdsklubben där hälsofrämjande aktiviteter erbjudits för att stärka deltagarna.

Under Malmökraften 2.0 inleddes ett samarbete med Skånes Stadsmission kring arbetsträningsplatser inom deras verksamheter matmissionen, Remake och insamling och produktion. Detta samarbete har fortsatt under denna projektperiod då arbetsuppgifterna och antalet timmar för arbetsträning kunde anpassas utifrån deltagarens behov. Det är svårt att hitta arbetsträningsplatser på den reguljära arbetsmarknaden där deltagaren kan arbetsträna få timmar per vecka, därför har Stadsmissionen varit ett bra alternativ för de deltagare som behöver börja i mindre omfattning. Dessa insatser är nödvändiga för att gradvis stärka deltagarna.

Vissa utsedda Arbetsmarknadssekreterarna i Malmökraften har fortsatt jobba tätt tillsammans med försäkringsutredarna. Arbetsmarknadssekreterarna har bland annat varit behjälpliga med att hitta arbetsträningsplatser genom praktikservice på arbetsmarknadsavdelningen i Malmö Stad men även varit med på uppföljningar.

För att utveckla samarbetet vidare inom Malmökraften och för att erbjuda samma möjlighet till alla deltagare i projektet bildades ett pilotteam med en försäkringsutredare, en arbetsmarknadssekreterare en arbetsförmedlare och en socialsekreterare. Syftet var att genomföra gemensamma kartläggningar och samordna insatser för deltagarna på samma sätt som för övriga deltagare i Malmökraften. Under pilotperioden genomförde teamet fem kartläggningar, vilket visade sig vara en effektiv arbetsmetod. En av de största framgångarna var att fyra av fem deltagare snabbt fick en arbetsträningsplats, vilket annars brukar vara en lång process. Alla yrkesroller i teamet kunde erbjuda information om tex arbetsmarknaden och ekonomi samt svar på frågor från respektive myndighet. Detta gör att deltagaren inte behöver vända sig till berörd myndighet i efterhand utan har tillgång till professionen i teamet.

Erfarenheterna från pilotteamet har varit positiva, denna arbetsmetod kommer att implementeras i fortsatta Malmökraften. Två nya team med samma professioner kommer att bildas och arbeta utifrån pilotteamets arbetssätt.

**Mål 7:** Medverkande aktörer har fört in modeller/metoder baserade på erfarenheter från Malmökraften. För Försäkringskassans del handlar implementeringen om hur arbetssättet i Malmökraften kan införlivas och vävas





samman med det ordinarie samarbetet med Arbetsförmedlingen. Det finns förutsättningar för att tillsammans med Arbetsförmedlingen planera och genomföra insatser även till de som har behov av förberedande arbetslivsinriktad rehabilitering parallellt med andra insatser, till exempel medicinska eller sociala. De båda myndigheterna har förordat att fler ska få möjlighet till rehabilitering med konceptet "Våga Prova".

**Indikatorer till Mål 7:** Dessa är inbyggda i den lokala överenskommelsen mellan Malmö stad och Arbetsförmedlingen (SÖK) och i AF/FK samarbetet.

#### **Vilka resultat har projektet uppnått kopplat till målet?**

Malmökraften har implementerats i befintlig form med utökning av ytterligare två team. Samtliga 12 team kommer att arbeta enligt Malmökraftens arbetssätt och metod till en börjar för perioden 2025-2027. Tio av teamen kommer finansieras av respektive ordinarie verksamhet och utökningen om två team kommer finansieras genom projektmedel från FINSAM för ovanstående period. Till de två nya teamen kommer två försäkringsutredare från Försäkringskassan att kopplas. Beslut gällande implementering är fattat i den strategiska överenskommelsen mellan Arbetsförmedlingen och Malmö Stad (SÖK).

#### **Beskriv aktiviteter kopplat till ovan mål och hur vi arbetat för att uppnå målet:**

Under hösten 2023 påbörjades diskussioner för hur ett implementerat Malmökraften skulle kunna se ut samt vad respektive deltagande myndighet ansåg som viktigt kopplat till arbetssätt, mål och målgrupp för ett implementerat Malmökraften. Dessa diskussioner inleddes i Malmökraften styrgrupp, diskussionerna mynnade ut de olika myndigheternas syn på implementering av Malmökraften skiljde sig åt. Diskussionerna behövde formaliseras och ske på ett strukturerat sätt för att enas om minsta gemensamma nämnare att utgå ifrån. Parallellt med detta inleddes också upphandling av extern konsult att plocka fram en handbok och en implementeringsstrategi för hur ett projekt som Malmökraften kan implementeras samt vilka steg som var viktiga att ta i beaktning vid en implementering.

I februari 2024 hade Malmökraftens styrgrupp en Workshop för att diskutera implementerade Malmökraften. Upplägg för workshopen var att först se tillbaka historiskt på Malmökraftens arbete sedan 2018 samt vilket värde de olika projekten skapat för respektive myndighet men också för Malmöbon. Den övergripande frågeställningen att besvara var "Var i kedjan gör Malmökraften mest nytta?" och "För vem gör Malmökraften mest nytta?". Det som framkom av workshopen var att styrgruppen enades om att Malmökraften gör störst nytta för långtidsarbetslösa Malmöbor som i behov av samverkan och samordning av insatser mellan deltagande myndigheter. Workshopen mynnade ut i ett underlag som representanter från styrgruppen presenterade för strategiska överenskommelse mellan Malmö Stad och Arbetsförmedlingen (Kommer framöver benämnas som SÖK) i mars. Syftet med att underlaget togs upp i SÖK i ett så tidigt skede var för att få input för vad de såg som viktigt kopplat till mål, målgrupp och målsättningar för ett implementerat Malmökraften. Utifrån möte med SÖKEN framkom att deras vision för implementerade Malmökraften i mångt och mycket stämde överens med styrgruppens vision för Malmökraften, det vill säga att Malmökraften borde arbeta med de som har mest samverkansbehov samt att de faller under kategorin långtidsarbetslösa. Under våren fortsatte diskussionerna i styrgruppen och det mynnade i juni ut i ett första förslag för hur implementerade Malmökraften skulle organiseras, styras och vilken målgrupp Malmökraften skulle arbeta med. Malmökraftens ledningsgrupp fick sedan komma med input på förslaget, vidare togs också input från implementeringsstrategin och handboken som PWC hade tagit fram. Det slutliga förslaget blev enligt följande:

#### **Medverkande parter**

- Arbetsförmedlingen
- Malmö Stad: Ekonomiskt bistånd, Arbetsmarknadsavdelningen, Gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltningen
- Region Skåne
- Försäkringskassan

#### **Målgrupp**

- Malmöbor över 30 år, som varit utan arbete under minst 12 månader och är inskrivna på Arbetsförmedlingen.
- Malmökraftens metod kan också framgångsrikt arbeta med malmöbor som deltagit i många insatser utan resultat, inte sällan på grund av ohälsa och långt utanförskap.





#### Resultatmål

- År 1, 2025, ska 350 av inskrivna i Malmökraften erhållit jobb/studier
- År 2, 2026, ska 400 av inskrivna i Malmökraften erhållit jobb/studier
- År 3, 2027, ska 450 av inskrivna i Malmökraften erhållit jobb/studier

#### Volymmål:

- 100-årsplatser per team. Det innebär att teamen löpande kommer att få sina ärenden och ska konstant ligga på 100 deltagare (1200 årsplatser).

Gällande styrning och ledning var förslaget enligt följande:

#### SÖK-grupp

Malmökraftens ägare och uppdragsgivare utifrån mål och målgrupp med utgångspunkt i Malmöläget. Beslutar om målgrupp och målsättningar med start 2025-2027.

Representation: Nuvarande organisation men förslaget är att också bjuda in Försäkringskassan och Region Skåne vid uppföljning av Malmökraftens verksamhet, förslagsvis 1-2 ggr/år.

LÖK 30+ (Lokala överenskommelsen mellan Arbetsförmedlingen och Malmö Stad).

Formaliserar överenskommelsen till projektplan för de kommande åren.

Verkställer och följer upp målen.

Representation: Nuvarande styrgrupp för Malmökraften

Operativ ledning: Arbetar aktivt mot målen i nära samarbete med teamen i Malmökraften.

Representation: Sektionschefer Malmö Stad, samordnare Arbetsförmedlingen, sektionschef Arbetsförmedlingen

Ovanstående underlag presenterades för SÖKEN i augusti månad varpå SÖKEN fattade beslut om att Malmökraften kommer fortsätta för perioden 2025-2027. Anledningen till att Malmökraften inledningsvis implementeras under en treårsperiod är dels för att deltagande myndigheter är politiskt styrda och att politikens vision kan vara en annan om tre år, dels utifrån att eventuella korrigeringar av målgrupp och målsättningar kan behöva göras utifrån andra makroekonomiska och samhälleliga förändringar. I och med att styrning kommer ske genom SÖKEN kommer uppnådda resultat att presenteras två gånger per år. Utifrån diskussioner i styrgruppen framkom även att Försäkringskassan och Region Skåne inte kunde finansiera deras tjänster i Malmökraften med egna budgetmedel, således fattades beslut att ansökan till FINSAM avseende dessa skulle göras. Det framkom även att FINSAM eventuellt ha möjlighet att finansiera ytterligare två team utöver Försäkringsutredare och vårdssamordnare. Vid skrivande av den ansökan var utgångspunkten överenskommelsen från SÖKEN. FINSAM godkände ansökan i november och således kommer implementerade Malmökraften bestå i sin helhet men med utökning av ytterligare två team.

På grund av omorganisation hos Arbetsförmedlingen där samarbetet AF/FK blev regionalt samt att Arbetsförmedlingen slutade arbeta med metoden våga prova i maj 2024 har inte projektet haft möjlighet att utveckla samarbetet och metoden kopplat till AF/FK samverkan. Projektet har däremot arbetat med en pilot tillsammans med försäkringsutredarna som har gått ut på att de knyts närmare ett ordinarie team och även träffar deras deltagare tillsammans med arbetsförmedlare, socialsekreterare och arbetsmarknadssekreterare. Tanken med piloten var att få en mer holistisk bild av Försäkringskassans ärende och vilka behov de har för att kunna komma ut i arbetsträning och på sikt AF/FK-samverkan. Vidare har piloten arbetat enligt samma metod som övriga Malmökraften och således indirekt använts sig av metoden våga prova, då den syftar till att tro på deltagaren vilket innebär att teamet tror att alla deltagare kan med rätt stöd. Även denna del av Malmökraften kommer implementeras primärt för perioden 2025-2027 och tanken är att de nya teamen som finansieras av FINSAM ska arbeta tillsammans med försäkringsutredningarna enligt piloten vi beskrivit ovan.



**Mål 8:** En handbok ska tas fram för hur projektet Malmökraften startats upp och genomförts.

**Indikatorer till Mål 8:** En handbok är framtagen

**Vilka resultat har projektet uppnått kopplat till målet?**

En metodmanual för samverkansprojekt som Malmökraften är framtagen. Vidare har en implementeringsstrategi som presenterar vilka steg som är viktiga att tänka på om man planerar att implementera ett samverkansprojekt som Malmökraften.

**Beskriv aktiviteter kopplat till ovan mål och hur vi arbetat för att uppnå målet:**

Under hösten 2023 tillsattes en verksamhetssamordnare som tillsammans med förbundschef från FINSAM ansvarade för att plocka fram en metodmanual för Malmökraftens arbetssätt och metod. Detta arbete innefattade kontakt med jurister utifrån övergripande juridiska frågor för projektet, främst kopplat till digital kommunikation mellan myndigheter men också vilka avvägande som behöver göras när ett samtycke för samverkansprojekt såsom Malmökraften bedrivs. I samband med att metodmanualen togs fram var Stockholmskraften i startgroparna. Stockholmskraften är ett samverkansprojekt som har tagit inspiration av Malmökraftens metod och arbetssätt. I och med att dessa två sammanföll var det naturligt att involvera Stockholmskraften i arbetet med att plocka fram en metodmanual. Arbetet med metodmanualen avslutades i januari och kom att riktat sig mer mot uppstart av Stockholmskraften än generell handbok om uppstart av en kraft.

I februari 2024 påbörjade också en upphandling för att plocka fram en mer formaliserad metodmanual och implementeringsstrategi som ska kunna användas även av andra intressenter än Stockholmskraften. Efter upphandlingen föll valet på PWC och projektledningen inledde processen med ett första möte med PWC. På mötet gick underlaget från upphandlingen gemensamt igenom och förväntningar på underlaget diskuterades. Vidare presenterade PWC att de önskade att utföra intervjuer med beslutsfattare i respektive organisation. Tanken med att hålla intervjuer på den nivån var för att få deras input för vilka möjligheter de såg för implementering men också för att få input för vad de ansåg vara viktigt inför en implementering. Ledningsgruppen i Malmökraften ansvarade för att facilitera så att dessa intervjuer blev av. Under våren utförde PWC intervjuer med högsta cheferna inom respektive myndighet. Vidare utfördes en fokusgrupp med Malmökraftens projektledning.

I juni månad skickade PWC ut ett första utkast för sin rapport. Ledningsgrupp fick då möjlighet att komma med input på underlaget. En slutlig version skickades ut i augusti och presentation av underlaget skedde i oktober månad. Som vi beskrivit ovan har Malmökraften tagit fasta på PWC's input i implementering av Malmökraften. Huvuddragen i rapporten var följande:

När en samverkan som Malmökraften skall startas upp behöver följande moment göras:

1. Initiera dialog  
Huvuddragen i detta moment är att utifrån regionala förutsättningar gå igenom vilka utmaningar respektive organisation upplever från deras synsätt. Vidare borde statistik för hur den lokala arbetslösheten ser ut och sammansättning av gruppen arbetslösa. Samtliga myndighet behöver fundera på möjligheter att finansiera en sådan satsning utifrån ordinarie budget eller om ansökan om externa medel behöver göras.
2. Planera för  
Det som behöver utföras i detta moment är att organisera en arbetsgrupp med representanter från myndigheterna som ansvarar för att gemensamt plocka fram en road-map för kommande steg för att inleda samarbetet. Vidare behöver ansvarsområde fördelas i arbetsgruppen.
3. Besluta om  
Inför beslut är det viktigt att fundera över vilka beslut som behöver fattas i respektive organisation, när dessa beslut behöver fattas, av vem behöver besluten fattas (är det på politisk nivå eller tjänstemannanivå) samt vilka underlag behöver respektive organisation för att kunna fatta besluten. PWC's poängterar vidare att det alltid kommer vara centralt med finansiering av samarbetet.



4. Genomföra  
Utifrån genomförande är det viktigt att samarbetet får tillräckligt med tid för att kunna för att kunna planera för genomförandet. Vidare behöver de som styr satsningen lägga mycket tid på att plocka fram relevanta styrdokument och rutiner. En kommunikationsplan behöver tas fram för att säkerställa att adekvat kommunikation sker med berörda organisationer.
5. Följa upp  
Följa upp hur beslut kring styrning och ledning sker i praktiken och hur det påverka verksamheten. Vidare behöver statistikuppföljning ske löpande (exempel avslut mot arbete och studier, genomsnittlig inskrivningstid, sammansättning av målgrupp, antal deltagare per handläggare). Det behöver också föras ett resonemang hur effekten av satsningen ska kunna mätas och påvisas (exempel extern utvärdering, jämförelse med ordinarie verksamhet/insatser).

Andra delen i PWC's rapport var metodmanual för Malmökraftens arbetsätt. Syftet med metodmanualen är att lyfta vissa delar som kan vara stöd i ovanstående moment. PWC tar fasta på följande huvuddrag som de anser är tongivande för Malmökraften:

- Multikompetenta team som arbetar samlokaliserat
- Gemensamma mål och gemensam styrning
- Tillgång till medverkande organisationers samlade verktygslåda av insatser
- Framtagande av en handlingsplan per deltagare där alla olika perspektiv lyfts in till samma plan

Gällande gemensamma mål uppger PWC att utgångspunkten alltid borde vara SMARTA-modellen (Specifika, mätbara, accepterade, realistiska, tidsbestämda). Vidare uppger de att det är viktigt att inte sätta upp så många mål kopplat till varje indikator samt att dessa mål är realistiska utifrån historiska prestationer hos respektive myndighet. PWC presenterar sedan hur Malmökraften och Stockholmskraften har resonerat kring sina tidigare målsättningar. Rapporten går vidare igenom vilka resonemang som är viktiga att föra kopplat till målgruppsdefinition och eventuella undantag som gör att personer inte kan delta i en kraftsatsning och vilka avvägningar som är viktigt att göra kopplat till undantagen. En reflektion vi i Malmökraften gör är att det är väldigt viktigt att fokusera på att få till en så bra definition som möjligt som tillgodoser samtliga deltagande myndigheters behov utifrån regelverk men utan att begränsa målgruppen så pass mycket att det begränsar allt för mycket hur många deltagare projektet kan arbeta med. Rapporten avslutas med genomgång av exempel på olika aktiviteter som projekt som Malmökraften kan erbjuda utöver de som kan erbjudas av ordinarie verksamhet.

Har projektet lett till resultat och lärdomar som kommer att tas tillvara efter projektet?

☐ Ja, i linje med projektmål beskrivna ovan.

☒ Ja, på följande sätt:

☐ Nej, på grund av:

Innan avslutad projektperiod kunde vi konstatera att vi uppnått vår målsättning kopplat till vårt volymmål, att skriva in och kartlägga ett stort antal deltagare har vi hanterat på ett effektivt sätt tack vare att vi arbetat fram en bra struktur kring intag samt redovisning av resultat som vi kommer att ta tillvara efter projektet.

Att ha tydliga och gemensamma målsättningar kommer vara ett signum för Malmökraftens arbete och framgång. Vi kommer fortsatt vara samlokaliserade och ser mervärdet och vikten av en tät samverkan och dialog i teamen och tillsammans med deltagarna som vi arbetar med, vilket PWC även lyfte fram i sin rapport (Implementeringsstrategi och metodmanual för Malmökraften och lokala/regionala krafter-verksamheter), som ett framgångsrikt arbetssätt som också är enkelt att applicera och förankra i andra kommuner som önskar starta upp kraft-verksamheter.



Då vi även nått våra målsättningar med att sprida Malmökraftens arbetssätt till både Stockholm och Halmstad samt att de samverkande parterna fattat beslut att implementera Malmökraften på lokal nivå, ser vi att den grund som vi lagt och byggt på och utvecklat i Malmökraften under flertalet år, har varit en viktig och avgörande faktor i att vi har kunnat nå dessa målsättningar. Det har krävt uthållighet, nära samarbete och ett lösningsfokuserat förhållningsätt i den operativa ledningen och att vi har en tydlighet i vårt gemensamma uppdrag i Malmökraften så att vi på bästa sätt kan nå våra målsättningar, samt ett samlat stöd från styrgruppen.

Dessa lärdomar och erfarenheter tar vi med oss samt för att lyckas i denna form av nära samverkan krävs att alla parter ser till att bidra och se till helheten och är beredda att kompromissa och mötas för att vi ska kunna erbjuda bästa möjliga stöd och insatser till den enskilda individen.

Vi kommer fortsätta ha stort fokus på och arbeta med att ta fram tydliga och enkla rutiner och processer för teamen att förhålla sig till, då vi vet att våra olika uppdrag och regelverk fortsatt kommer att kroka och skapa en hel del utmaningar i det dagliga arbetet och därav att vi även tydliggör vilka målsättningar vi ska arbeta utefter samt definiera målgrupp och våra olika roller.

Vårt arbete med det kritiskt reflekterande förhållningssättet och användandet av Væksthusets forskning om BIP, kommer vi jobba vidare med då vi har påbörjat en utbildning av nyckelpersoner, vilka ska processleda kollegor i reflekterande samtal samt omsätta kunskapen i det praktiska arbetet med deltagarna och i vårt arbetsgivararbete.

Vi har under projektperioden valt att fokusera på just matchnings- och arbetsgivararbete vid bland annat planeringsdagar och matcha-dialoger som vi haft, för att ägna mer tid och lärande inom just det området som vi sett har varit en del utmaningar kring, att komma i gång med på bred front i projektet. Vi ser att vi fortsatt behöver arbeta långsiktigt och strukturerat med arbetsgivararbete även framöver och ser att det gjort skillnad då vi varit konsekventa och målinriktade.

Fortsatt kommer vi ta hjälp av medarbetare som ska ingå i en arbetsgrupp som ska planera för hur vi ska fortsätta vårt arbetsgivararbete i Malmökraften, då detta är en viktig och avgörande del i vårt arbete för att nå våra resultat och målsättningar.

PwC nämner även i sin rapport att de samverkande parterna i Malmökraften rört sig vidare från samverkan till samhandling, vilket i sig är unikt och kan troligtvis ge en ökad potential att nå bättre resultat, men vi ser även vikten av att behålla men även utveckla den kultur som skapats när Malmökraften varit ett projekt och som nu blir en del av ordinarie verksamhet.

En av de förberedelser som gjorts inför vår implementering, har varit att genomföra en NÖHRA-analys\* utifrån PwC:s rekommendationer, som har legat till grund inför framtagandet av den lokala överenskommelsen och som ett underlag till den operativa ledningsgruppen och framtagande av projektplan.

När det gäller den strategiska och operativa ledningen så kommer dessa kvarstå, vilket också varit en viktig lärdom att det finns en tydlig gemensam styrning, roller och mandat i denna typ av storskalig samverkan samt att det fortsatt tas fram och genomförs månatliga skriftliga analyser av verksamheten och att uppföljning av resultat sker kontinuerligt och löpande.

Arbetet och uppföljningen i den operativa ledningen (projektledningen), kommer att existera i samma form samt forum för all personal kommer att kvarstå, i vilken beslut och uppföljning av vårt arbete kommer att presenteras samt ha dialog kring.

\*NÖHR-analys, analys av nuläge, önskat läge, hinder, resurser samt aktiviteter får att nå önskat läge.

**Har projektet lett till oväntade resultat av projektet, såväl positiva som negativa.**

☒ Ja, projektet har lett till följande oväntade resultat:





☐ Ej aktuellt

Under resans gång har vi uppmärksammat en rad oväntade resultat såväl positiva som negativa.

Upptäckten av felaktiga utbetalningar är något som kan räknas som ett oväntat resultat eller en så kallad bieffekt. Det upptäcks att felaktigt utgått bistånd till människor som redan arbetar och inte uppgett detta till socialtjänsten eller Arbetsförmedlingen. När man arbetar i en nära samverkan är det lättare att detta uppdagas, då det är svårt att spela ut tjänstepersoner mot varandra när man sitter i gemensamma möten med deltagaren och diskuterar planering. Vi har i projektet arbetat mycket med att deltagarna snabbt ska komma ut i aktivitet och när det ställs krav på aktivitet som att delta i exempelvis praktik eller arbetsträning blir det svårt att få ihop vardagen om man redan arbetar. Deltagarna tenderar då att sluta ansöka om försörjningsstöd, a-kassa, aktivitetsstöd eller så har de möjlighet att få en anställning på heltid i stället för deltid eller att överhuvudtaget få ett giltigt anställningsavtal.

En annan upptäckt är vilken utmaning våra regelverk kan vara för att kunna uppnå och god samverkan för deltagaren. Ofta är det våra egna verksamheter, hur vi är organiserade, vilka regelverk och även rutiner som vi har som sätter käppar i hjulet för att kunna få till en optimal samverkan för individen. Det har också stundtals varit en utmaning att få till samverkan med den respektive ordinarie verksamhet. Då målgrupp, intagsrutiner och annat som bestämts i projektet inte tas emot med på ett positivt sätt ute ordinarie verksamhet och ibland uppfattas som mer besvärligt än avlastande för att man inte förstår processerna eller varför projektet arbetar som det gör. Att man som projekt arbetar efter en ansökan och de projektmål kopplat till målgrupp och resultat är inte tydligt förankrat i ordinarie verksamhet, vilket skapar missnöje och oenigheter sinsemellan. Detta är något som projektet har fått arbeta väldigt mycket med. Att informera, kommunicera ha en bra dialog, skapa förståelse med den egna verksamheten för att undvika missförstånd och onödiga oenigheter är något som projektet har fått lägga mycket tid på. Ett oväntat resultat helt enkelt som tar väldigt mycket tid från det uppdrag som i stället kunde läggas i projektet och deltagarna för att nå sina mål.

En positiv överraskning är den uppskattning som visats från deltagarna kring att det är tre tjänstepersoner som träffar dem vid första kartläggningssamtalet och som fortsatt alla är involverade i deras planering framåt. Till en början trodde vi att detta skulle väcka oro eller motstånd att sitta som ensam deltagare inför tre tjänstepersoner från olika myndigheter. Detta har dock visat sig vara uppskattat och att man i stället sett detta som positivt att myndigheterna samlas kring individen och kraftsamlar på sätt deltagarna inte upplever att man gjort tidigare. Deltagarna har också uttryckt att de uppskattar all tid som läggs på dem och att de känner sig sedda och lyssnade på. Teamen har täta uppföljningar, hör av sig regelbundet, och det finns ett stort engagemang kring deltagarna. Det finns också möjlighet att fånga upp deltagarna snabbt i de fall planeringen av olika anledningar inte skulle fungera, detta leder till kortare ledtider och snabbare väg ut i aktivitet eller självförsörjning. Att vara samlokaliserade just på Arbetsförmedlingen tror vi har varit ett signalvärde i sig. Det ger en förväntan om att fokus är att komma ut i arbete på ett sätt som vi inte tror hade gett samma signalvärde om vi exempelvis suttit ute på socialtjänstområdena. En annan positiv effekt är för handläggaren, där ett delat ansvar för deltagaren gör att man kan lösa många problem tillsammans med kollegorna i teamet. Man upplever att man inte är ensam i de ärenden som har en komplex problematik där de får stöd och hjälp av sina kollegor vilket leder till en tryggare och bättre arbetsmiljö.

Vi har också under projektperioden upptäckt att deltagare som står långt från arbetsmarknaden och har en upplevd eller dokumenterad ohälsa skickas runt mellan de olika verksamheterna. Samma planering för deltagaren testas om och om igen utan att någon förändring skett, trots att det ibland finns en dokumentation kring varför detta inte fungerade och vad som behöver göras innan man går vidare med nästa steg. Arbetsförmedlingen lämnar en dokumentation kring varför de inte kan arbeta vidare med deltagaren och gör bedömningen att de är för sjuka för att stå till arbetsmarknadens förfogande och klara av en planering och därmed skrivs ut från Arbetsförmedlingen. Efter någon månad skriver deltagaren in sig igen då det finns ett krav från socialtjänstens sida att man måste vara inskriven och aktivt arbetsökande om man ska ha rätt till att uppbära försörjningsstöd. Men inget har skett i ärendet och Arbetsförmedlingen gör åter bedömningen att skriva ut ärendet efter att man testat ny insats igen. Detta är ett problem som måste lyftas till en annan nivå och som det måste samverkas kring i större utsträckning. Hur ska Malmö som stad ta ansvar för dessa människor i stället för att de flyttas runt mellan systemen. Här krävs ett närmare samarbete med vården och kunskap kring Försäkringskassans regelverk exempelvis kring sjukersättning för att skaffa fram rätt underlag som eventuellt skulle kunna styrka rätten till en sjukersättning. Så rätt individ får rätt ersättning och att vi inom



socialtjänsten, Arbetsförmedlingen och arbetsmarknadsavdelningen inte lägger ner massor av arbete på människor som aldrig kommer att komma ut på arbetsmarknaden och därmed också ställer felaktiga krav på människor. Detta är slöseri på resurser inom våra verksamheter och inte värdigt för individen som skickas runt mellan de olika myndigheterna. Vi borde i stället lägga resurser på att hjälpa de människor som kan ta sig ut på arbetsmarknaden och bli självförsörjande och ställa krav på dessa.

Sist men inte minst vill vi lyfta vikten av tväroverskridande styrning i en sådan här typ av projekt. Det har varit väldigt lyckosamt att vi tillsammans kunnat styra den operativa verksamheten gemensamt, suttit på samma plats och haft en ständig och gemensam dialog i beslutsfattandet. Vi tror inte det hade gått om vi inte haft ett delat ledarskap där vi stött, blött och nött alla beslut tillsammans. Delat all information mellan oss, ständigt sett till projektet och hur varje beslut som rör den egna verksamheten i längden påverkar medarbetarna i teamen i projektet då de arbetar tillsammans. Detta har ställt höga krav på att vara samkörda som ledare, vilket har varit en stor utmaning ibland men som vi också är övertygade om gett bättre och mer välgrundade beslut i slutänden.

**Beskriv eventuella goda exempel som ni särskilt vill lyfta fram. Detta kan vara exempel som visar på stegförflyttningar, lyckade metoder, arbetssätt eller insatser som bidragit till projektets resultat.**

☒ Följande goda exempel som vi vill lyfta fram:

☐ Ej aktuellt

Något särskilt projektet vill lyfta fram som extra framgångsrikt och gott exempel är de olika grupper med deltagare som projektet har genomfört. Samtliga grupper som har utförts i Malmökraften har haft sin grund i behov hos deltagarna som teamen har uppmärksammat. Som vi beskrivit ovan är Malmökraftens arbetssätt en förutsättning för att kunna se hela deltagarens situation från samtliga professioners perspektiv och kunna se andra behov som än man kanske inte skulle uppmärksammas om deltagaren inte varit inskriven i projektet. Projektet har utfört matchgrupper, CV-grupper, språkstödande grupper, studiegrupper och intervju träningsgrupper. Gemensamt för samtliga av dessa grupper är teamen försöker använda gruppdynamiken på ett stödande och motiverande sätt samtidigt som handläggarna i Malmökraften håller i strukturen och driver gruppen framåt mot en bestämd målsättning. Vi har under avsnittet "metod" beskrivit matchgrupper med deltagare men vill här lägga fokus på de språkstödande grupperna som hållits.

Utgångspunkten av deltagare till den språkstödande gruppen var deltagare som hade remitterats till en arbetsmarknadsanställning i Malmö stad men att arbetsledaren på den tilltänkta arbetsplatsen bedömt deltagaren inte kan tillräcklig svenska för att kunna få en anställning. Teamen har därefter träffat deltagaren för att prata om de inträffade och sedan anvisa den till en språkpraktik som pågår under 12 veckor. Valet av arbetsplats för språkpraktiken har med fördel varit en arbetsplats som deltagaren har intresse av och som är i samma bransch som den tilltänkta arbetsplatsen för arbetsmarknadsanställningen. Efter påbörjad språkpraktik har teamet veckovis träffat deltagarna i grupp varje fredag. På den gruppträffen har olika övningar hållits som syftat till att dels vara språkutvecklande, dels motiverande. Deltagarna har också haft möjligheter att lyfta farhågor de kan känna kopplat till att gå ut i en anställning och då få stöttning och tips om hur de kan hantera oron, både från gruppen och från medarbetarna i projektet. Utfallet av grupperna har varit väldigt bra och nästan alla har efter avslutad språkpraktik och deltagande i den språkstödande gruppen kunnat få en arbetsmarknadsanställning i Malmö Stad.

**Har projektet haft en projektutvärdering?**

☒ Ja

☐ Nej

Vid ja, bifoga underlag från projektutvärderingen under "Dokument".

Följande rapport från PWC bifogas slutrapporten:

"Implementeringsstrategi och metodmanual för Malmökraften och lokala/regionala Kraft-verksamheter"



### Metoder och tillvägagångssätt

Beskriv på vilket sätt de valda metoderna och tillvägagångssätten har bidragit till att nå projektets resultat. Här ska fokus ligga på projektets övergripande metod och tillvägagångssätt som har beskrivits i ansökan om stöd och inte på enskilda aktiviteter.

#### Gemensam kartläggning:

När en deltagare skrivs in i Malmökraften utförs alltid en gemensam kartläggning tillsammans med deltagaren och samtliga professioner i teamet. Vi tror att det är bra att samtliga yrkeskategorier i teamet deltar i kartläggningen, dels utifrån att alla professioners perspektiv kommer deltagaren till nytta, dels för att det krävs för att få en gemensam bild av deltagarens behov och förutsättningar. Samtliga team utgår från samma kartläggningsmall men teamen har också stor frihet i att frångå mallen om de bedömer att finns behov av det. Tanken med att det finns en gemensam kartläggningsmall är att det ska bli mer likriktat i hela projektet och att samtliga livsområden som kan påverka övergången till arbete eller studier ska kartläggas. Det är också ett led i de horisontella principerna att samma frågor ställs till alla deltagare, oavsett kön eller bakgrund. Efter den gemensamma kartläggningen ska deltagaren gå därifrån med en parallell planering som är gällande hos samtliga deltagande myndigheter. Att planeringen är uppgjord mellan myndigheter där allas perspektiv har tagits till vara leder till en snabbare väg till självförsörjning än om varje myndighet gör upp sin egen planering. Fokus är vidare att komma i gång med parallella insatser direkt efter kartläggningen, då vi sett att aktiviteter för personer som eventuellt inte haft aktiviteter på länge gynnar både deltagarens mående och chanserna att gå vidare till arbete och studier. Vidare minskar en gemensam planering risken att deltagaren fastnar i de organisatoriska mellanrummen och inte får det stöd den behöver.

#### Matchning och arbetsgivararbete

Malmökraften har bedrivit ett aktivt matchnings- och arbetsgivararbete som har bestått av flera delar. Som en del av Malmökraftens metod har samtliga team arbetat för att matcha deltagare gentemot interna order på Arbetsförmedlingen men också arbetat för att ackvirera arbetstillfällen hos arbetsgivare utifrån deltagarna profil. Matchning och arbetsgivararbete är en sådan stor del av Malmökraftens metod för att få ut deltagare i arbete. Anledningen till detta är dels erfarenheter från tidigare Malmökraft-projekt, dels det som framkommit av Væksthuset i Danmarks forskning att det är en avgörande anledning till att personer går från arbetslöshet till arbete. Malmökraften har haft projektgemensamma matchdialoger där teamen har fått presentera vilka arbetsgivare de haft kontakt med, vad kontakten har lett till och om arbetsgivaren har ytterligare behov att anställa. Syftet med matchdialogen har också varit att inspirera och kompetensutveckla personalen genom att lära av varandra och på så sätt utveckla hela projektets matchning och arbetsgivararbete. Teamen har vidare genomfört matchningsgrupper med deltagare. Matchagrupporna skedde med ett begränsat antal deltagare som träffades regelbundet under några veckors tid. Vid de olika tillfällena var de olika teman men teamen inledde ofta med att gå igenom samtliga deltagare CV och hjälpte till att ändra dessa vid behov. Vid de andra tillfällena utfördes aktiviteter som intervju träning, arbetsmarknadskunskap och praktisk matchning gentemot interna order på Arbetsförmedlingen/arbetsmarknadsavdelningen och arbete som teamen själva ackvirerat. För att öka kompetensutbytet mellan teamen har dessa möten arrangerats av dubbelteamen.

#### Reflekterande team

En viktig del av Malmökraftens metod är de reflekterande teamen som projektet regelbundet hållits. Syftet med reflekterande team är att teamen ska ha ett forum där de får möjlighet att reflektera fritt och utmana sig själva i deras syn på deltagare och deras möjligheter att gå vidare till arbete eller studier. Reflekterande team är taget från Væksthusets metod och har utförts av extern samtalsledare som är utbildad i Væksthusets metodik. Tanken med de reflekterande teamen är också att de ska spilla över i det vardagliga arbetet och att teamen på ett mer naturligt sätt ska kunna använda sig av självreflektion i förhållande till deltagarna och att på så sätt kunna stötta dom bättre vidare till arbete och studier. Under våren 2024 hölls reflekterande team av extern samtalsledare från Væksthuset i Danmark. Hösten 2024 inledde projektet en upphandling med Væksthuset för att utbildad nyckelpersoner som ska få fördjupad kompetens inom BIP-studien och den senaste forskningen. Nyckelpersonerna ska sedan självständigt kunna fungera som ett kontinuerligt stöd, förankra och sprida kunskapen till projektmedarbetarna, ett lärande i vardagen. Nyckelpersonerna ska också kunna hålla och leda reflekterande team.



Har ni nått planerat antal deltagare?

Planerat antal kvinnor: 659

Planerat antal män: 641

☒ Ja

☐ Nej

Om nej - varför?

[Fritextfält]

*OBS! I samband med att slutrapporten och sista ansökan om utbetalning skickas in ska projektägaren säkerställa att rapporteringen till SCB är korrekt och att samtliga deltagare avslutats i samband med projektavslut.*

Har projektets plan för genomförande förändrats under projekttiden?

☐ Ja

☒ Nej

Vid ja: Har dessa förändringar/avvikelser från den ursprungliga planen haft påverkan på det förväntade resultatet?

☐ Ja

☒ Nej

Vid ja: Beskriv dessa förändringar/avvikelser samt hur de påverkat det förväntade resultatet.

[Fritextfält]





**Organisationer som ej deltagit i kompetensutveckling:**

Här ska ni ange de organisationer som vid projektavslut är inlagda i Projektrummet+ och som har inkommit med intyg om stöd av mindre betydelse, men som inte deltagit i projektet:

Organisationsnummer:

*Lana Berievic*

Namnteckning (behörig person att signera slutrapport)

*Lana Berievic*

Namnförtydligande

*Malin, 250303*

Ort och datum