

Ett år med Lumena Conecto

Årsrapport 2024

1. Ett par ord från projektägaren

De flesta av oss som lever i Sverige har någon gång upplevt att stöd och service från offentliga verksamheter inte fungerar som de ska eller som vi önskar. Det kan handla om frågor som skola, hälso- och sjukvård, socialtjänst eller arbetsmarknadsinsatser. Vi ser och upplever brister i bemötande, tillgänglighet och likabehandling. Människor far illa på grund av kön, hudfärg, ålder och funktionsnedsättning.

Jag har arbetat med de här frågorna i hela mitt yrkesverksamma liv och ser att stödet till personer med en svår livssituation fortsatt brister och att läget faktiskt har blivit svårare och tuffare än för 10–15 år sedan. Myndigheternas samverkan och gemensamma dialog fungerar inte. Velfärdens organisering och ofta omotiverade rädsla att göra fel går tyvärr ofta före ambitionen att hitta unika lösningar för de personer som velfärden finns till för. Det finns också en ignorans kring människors olika förutsättningar – utifrån de ovan nämnda diskrimineringsgrunderna.

Med projektet Lumena Conecto vill vi bidra till förändring. Sju samordningsförbund i Stockholms län bidrar till en mer inkluderande välfärd – fler ska få chansen att delta i arbets- och samhällsliv.

Konkret vill vi att minst 1 600 personer ska få ett stöd till arbete och studier. Vi vill också bidra till att handläggare, coacher och arbetsmarknads-konsulenter ska få handledning och utbildning i metoder som gör att de blir ännu tryggare i sina uppdrag och arbetar utifrån evidens i stället för magkänsla.

Vi kopplar ihop ett direkt stöd till människor som bor i staden med kompetensutvecklings- och

lärande insatser för chefer och medarbetare i velfärdens organisationer. Med detta hoppas vi kunna bidra till bestående strukturförändringar som gör att klyftorna mellan människor minskar och att kunskapen om inkludering och icke diskriminering ökar.

Vi är enormt tacksamma att Europeiska socialfonden har gett oss förtroendet och medel för att genomföra projektet Lumena Conecto som gemensamt ska bidra till detta. Nu har arbetet pågått i drygt ett år och vi kan redan se många goda resultat. Det är med stor stolthet som jag ser att vi hittills har gett och ger stöd till totalt 868 personer. Våra deltagare vittnar om att de blir bemötta med lyhördhet, respekt och stor kompetens. Den kompetensutveckling som vi erbjuder har fått ett mycket stort genomslag och vi ser att kommuner och samordningsförbund runt om i landet deltar regelbundet.

Jag har stor förhoppning om att Lumena Conecto med de fantastiska medarbetare som gör projektet framgångsrikt, kan bidra till nya synsätt och perspektiv. Genom samarbete med forskare och kloka representanter i vår strategiska referensgrupp kommer vi att göra skillnad på lokal, regional och nationell nivå.

Ett stort, varmt tack till er alla som bidrar till det värdefulla arbetet i Lumena Conecto.



Anna Lexelius
Förbundschef
Samordningsförbundet Östra Södertörn

Innehåll

1. Ett par ord från projektägaren	3
2. Sammanfattning	6
3. Projektbeskrivning	7
4. Projektmetoder	7
5. Projektorganisation	8
Följeforskning	9
6. Målgruppsbeskrivning	10
Conecto	10
Lumena	10
7. Resultat år 1 Conecto	11
Temaområden kompetensutveckling Conecto	12
Kunskap om NPF	12
Evidensbaserade metoder och arbetssätt	13
Samverkansfärdigheter	13
Kompetensutvecklingsmodell	13
Förankring med ledare och chefer	13
Deltagare Conecto	14
Deltagande kommuner	15
Deltagande organisationer	15
e- Aktiviteter och deltagare i kompetensutvecklingsinsatser	16

Uppföljning och utvärdering	21
Föreläsningar	21
Kunskapsdagar	24
Fokusgrupp	25
8. Resultat år 1 Lumena	26
Statistik och analys	27
Målgruppsbeskrivning	28
Regionala aktiviteter	31
Metodarbete	31
Arbetsgivarsamverkan	31
BIP	31
Horisontella principer och våld i nära relationer	32
Uppsökande arbete	33
Deltagarinflytande	34
Samverkan och brister i samverkan	35
Utvecklingsgrupper	35
Delprojektens aktiviteter	38
Lumenas delprojekt HBS (Din Tur)	38
Lumenas delprojekt Roslagen	42
Lumenas delprojekt Samsund	46
Lumenas delprojekt Stockholm Stad	49
Lumenas delprojekt SUVS	56
Lumenas delprojekt i Södertälje (Alis och Lumena 30+)	59
Lumenas delprojekt Östra Södertörn	64
9. Avslutande reflektioner från projektcheferna för Lumena Conecto	67



2. Sammanfattning

Årsrapporten för Lumena Conecto beskriver första årets framsteg och insatser inom projektet, som syftar till att öka inkludering och tillgång till arbetslivet i Stockholms län. Här är en sammanfattning av de centrala punkterna från rapporten:

- **Projektets mål och syfte:** Lumena Conecto vill skapa en inkluderande välfärd där minst 1 600 personer får stöd att nå arbete eller studier, samtidigt som 1 000 yrkesverksamma inom offentlig sektor kompetensutvecklas genom evidensbaserade metoder.
- **Målgrupper:** Projektet riktar sig till individer mellan 16–65 år som står långt från arbetsmarknaden samt yrkesverksamma inom kommun, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och regionen.
- **Metoder:** De huvudsakliga metoderna är Supported Employment (SE), Supported Education (SEd) och Case Management (CM), som erbjuder individuellt anpassat stöd för att underlätta arbets- och studievägar för deltagarna.
- **Kompetensutveckling:** En bred kompetensutvecklingsmodell har använts för att öka kunskap och praktisk tillämpning bland yrkesverksamma genom föreläsningar, workshops och nätverkande.
- **Samverkan och forskning:** Projektet bygger på samverkan mellan sju samordningsförbund och har ett starkt fokus på att stärka forskningssambanden för att förankra vetenskapliga metoder i arbetet.

- **Deltagare och resultat:** Under det första året har 868 personer (51 procent kvinnor och 49 procent män) deltagit i Lumena, och flera av dem har avslutats till arbete (21 procent) eller studier (27 procent). Under det första året har 1 326 yrkesverksamma tagit del av kompetensutveckling.
- **Arbetsgivarsamverkan:** Projektet har startat upp ett strukturerat arbete kring arbetsgivarsamverkan, med målet att utveckla indikatorer och modeller för en hållbar arbetsgivarsamverkan.
- **Utmaningar och brister:** Samverkan mellan olika myndigheter har ibland varit bristfällig, och projektet rapporterar in dessa händelser för att skapa förbättringar och strategiska lösningar.
- **Horisontella principer:** Jämställdhet, jämlikhet och icke-diskriminering är centrala delar av projektet, och systematiska frågor om våld i nära relationer ställs till deltagarna för att erbjuda rätt stöd.
- **Framåtblick:** Projektet planerar att fortsätta utveckla arbetsmetoder, forskning och samverkan för att nå ännu fler deltagare och säkerställa en hållbar och inkluderande arbetsmarknad i regionen.

Sammanfattningsvis visar rapporten att Lumena Conecto under sitt första år gjort betydande framsteg, både i att nå ut till målgrupper och i att förbättra arbetsmetoder och samverkan mellan offentliga aktörer.

3. Projektbeskrivning

Sju samordningsförbund i Stockholms län tillsammans med 20 kommuner, Arbetsförmedling, Försäkringskassa och Region Stockholm driver projektet Lumena Conecto för att öka möjligheterna för fler att delta i arbetslivet och samhällslivet. Conecto pågår till och med december 2024 och Lumena till och med december 2025.

Projektet har stort fokus på: inkludering, jämställdhet, jämlikhet, tillgänglighet och icke diskriminering. Tillsammans vill vi uppnå en mer tillgänglig och inkluderande välfärd i Stockholm. Lumena Conecto bygger på erfarenhet från tidigare genomförda projekt och insatser som exempelvis projekten *MIA* och *MIA Vidare*. Det som är nytt för Lumena Conecto är att det är mer fokus på kompetensutveckling till personal i offentlig sektor och den tydliga kopplingen till forskning och strategisk påverkan.

Minst 1 600 personer ska få stöd till arbete och studier genom att använda evidensbaserade metoder och minst 1 000 medarbetare och chefer hos kommuner, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, hälso- och sjukvården ska få ökat lärande och kompetens.

Lumena vänder sig till personer i de 20 kommunerna i ålder 16–64 år som behöver stöd att nå arbete eller studier. Inom ramen för metoderna Supported Employment (SE), Supported Education (SEd) och Case Management (CM) får projektets deltagare individuellt anpassat stöd för att närma sig arbetsmarknaden.

Conecto vänder sig till personer som arbetar på Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, kommunen eller i Region Stockholm. Conecto erbjuder seminarier, föreläsningar, handledning och utbildning inom valda områden för att styra mot en mer inkluderande och jämställd arbetsmarknad.

Vi har en gemensam ambition att bidra till en gemensam struktur för strategiskt utvecklingsarbete och lärande i Stockholms län. Projektet ska även bidra till ökad egenmakt och delaktighet samt ett hållbart inträde eller återinträde på arbetsmarknaden och/eller studier för de individer vi möter.

4. Projektmetoder

Gemensamt för projektet och delprojekten är ett antal evidensbaserade metoder. De är vetenskapligt belagda och ger de ett välfungerande stöd till målgrupper och är följande:

Supported Employment, SE

SE är en metod för arbetslivsinriktad rehabilitering. Metoden riktar sig framför allt till personer med funktionsnedsättning och som behöver stöd för att börja arbeta eller studera.

Den stödsökande får stöd i att finna, få och behålla arbete. Vi letar efter rätt arbetsplats och ett arbete som tar vara på den stödsökandes motivation och förmågor. Dessutom arbetar vi för att anpassa arbetsplatsen efter den stödsökandes behov. Arbetet ska ske på den stödsökandes villkor.

Supported Education, SEd

Sedan 1980-talet har ”Choose-get-keep”-modellen används som en del av psykiatrisk rehabilitering riktad mot studier och idag är Supported Education en evidensbaserad metod som hjälper personer med psykisk ohälsa att välja, skaffa och behålla utbildning.

Case Management, CM

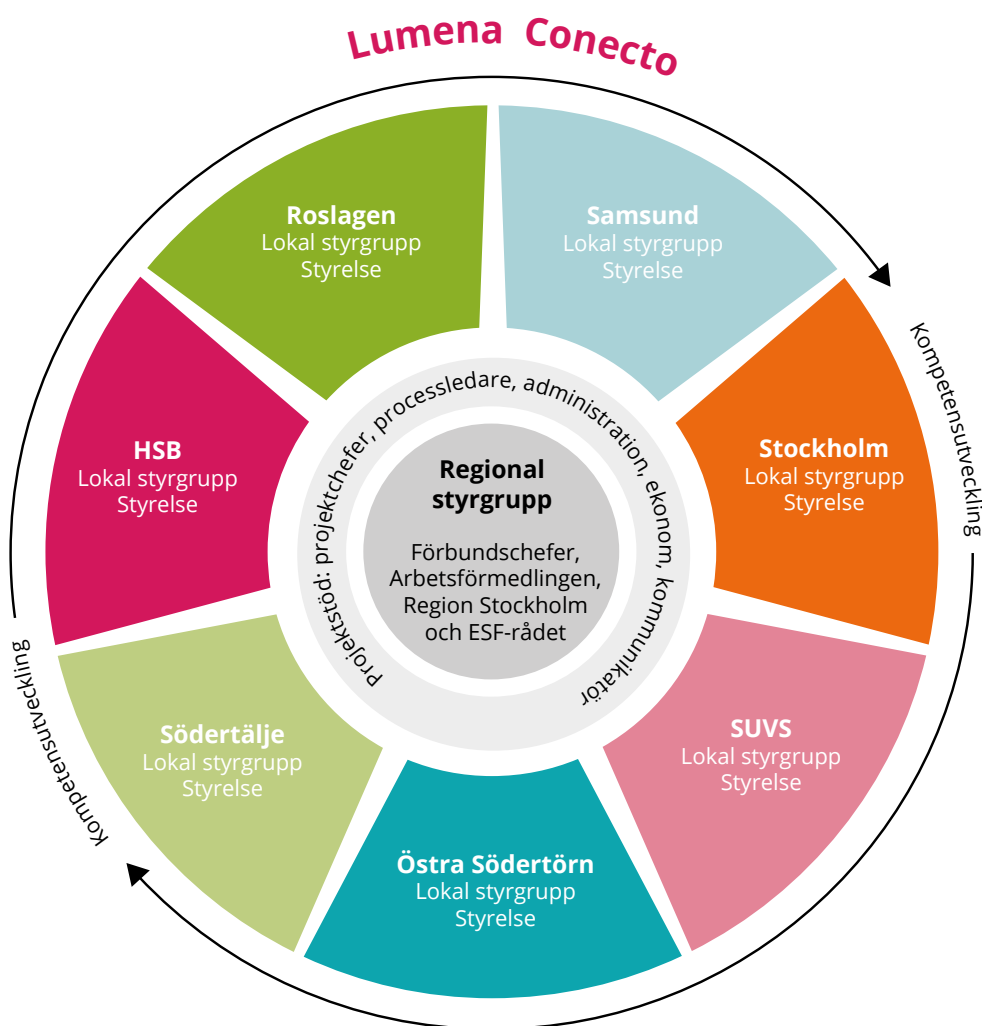
En case manager följer med den stödsökande i olika sammanhang, ordnar tider och bokar möten med myndigheterna och vården. Den stödsökande står i centrum. Även om arbete och studier är slutmålet, pratar case managern inte enbart om arbete. Man talar om boende, hälsa, ekonomi, relationer och diagnoser. Alla delar i livet ska fungera.

5. Projektorganisation

Lumena är organiserat i sju delprojekt där varje samordningsförbund driver sitt delprojekt utifrån sina lokala förutsättningar. Delprojekten binds samman genom en gemensam projektledning, gemensam regional styrgrupp samt en regional strategisk referensgrupp. Med den gemensamma ambitionen att regional samverkan ger bättre stöd till samordningsförbundens målgrupper. I projektledningens möten diskuteras utvecklingsområden samt operativa frågor utifrån projektplanen. I den regionala styrgruppen rapporteras resultat samt lyfts länsgemensamma frågor för diskussion. I den strategiska referensgruppen diskuteras utmaningar med personer som har relevant kunskap inom projektets områden.

De lokala styrgrupperna samt beredningsgrupperna består av representanter från de samverkande parterna: Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, representanter från kommunerna, Region Stockholm samt förbundscheferna. I vissa delprojekt finns även representation från målgruppen.

Lumena Conecto har en tydlig utgångspunkt i att genomförandet ska ske i nära samarbete med de som direkt berörs: deltagare, anhöriga, projektmedarbetare och arbetsgivare. Projektet använder metoder för att öka deltagarinflytande i samtliga av projektets aktiviteter. Därför är det centralt att ett ökat deltagarinflytande även skapas i projektets styrkedja som de lokala styrgrupperna, men även den regionala styrgruppen och strategiska referensgruppen likväl som i olika forum där dialoger förs kring det stöd som erbjuds.



Följeforskning

En ambition i Lumena är att satsa mer på forskning för att stärka den vetenskapliga grunden i ordinarie verksamhet. Vi skapar strukturer där forskare och yrkesverksamma kan samarbeta och formulera gemensamma forskningsfrågor utifrån verksamheternas behov.

Nedan följer en kort beskrivning av de följeforskare som kommer att följa projektet under projekttiden. Forskarna ingår i den regionala styrgruppen och har under året träffat regional styrgrupp, projektledning samt projektmedarbetare och presenterat sina forskningsfrågor.

Ulla-Karin Schön är professor i Socialt arbete vid Institutionen för Socialt arbete vid Stockholms universitet. Hon forskar om brukardelaktighet, brukarperspektiv och participatorisk design.

Tobias HübINETTE är fil.dr. i koreanologi (koreaforskning eller Korean studies), docent i interkulturell pedagogik och lektor i pedagogiskt arbete samt lärare i interkulturella studier och i svenska som andraspråk vid Institutionen för språk, litteratur och interkultur vid Karlstads universitet.

Alexandru Panican är fil.dr. i socialt arbete vid Lunds universitet. Han har ett brett forskningsintresse, däribland medborgarskap med fokus på sociala rättigheter, ungdomsarbetslöshet och elevernas övergång från skola till arbetsliv, arbetsmarknadspolitik och fattigdom.

Renate Minas är professor i socialt arbete vid institutionen för socialt arbete vid Stockholm universitet.

Jon Ohlsson är professor i pedagogik vid institutionen för pedagogik och didaktik vid Stockholm universitet.

Johanna Gustafsson har en doktorsexamen i handikappvetenskap och arbetar som universitetslektor vid Örebro universitet. Hennes huvudinriktning i forskningen är främst arbetslivsinriktad rehabilitering och arbetsliv för personer med funktionsnedsättning, med ett speciellt intresse för metoden Supported Employment (SE).

Under Lumena Conectos första projektår har följande genomförts:

- Ulla Karin, Alexandru, Renate, och Joakim har bildat en forskargrupp som kommer att svara på ett antal forskningsfrågor. Forskargruppen har tagit fram en enkät för att genomföra en forskningsstudie gällande samverkan samt planerar för att samla in data kring uppsökande arbete genom reflektionsverkstäder.
- Tobias Hubinette kommer stötta projektet i framtag av underlag för att samla in jämlikhetsdata och har påbörjat arbetet tillsammans med projektets utredare.
- Johanna Gustafsson kommer samarbeta med Ulla Karin, Renate, Joakim och Alexandru i forskningsstudien och enkätutskick samt genomföra intervjuer med arbetsgivare och stödpersoner.
- Jon Ohlson har haft dialog med projektledningen för att utveckla struktur och modell för kompetensutveckling för att främja kollektivt lärande. Vidare har en delstudie genomförts fokus på att se erfarenheter och upplevelser av att genomföra kompetensutvecklingsinsatser inom och över organisationsgränser.



6. Målgruppsbeskrivning

Conecto

Conecto riktar sig till yrkesverksamma hos länets kommuner, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Region Stockholm. Hittills kan vi konstatera att bland de 1 356 som deltagit i Conectos aktiviteter återfinns en stor variation av yrkeskategorier. Det handlar om socialsekreterare, arbetsmarknadscoacher/handledare, enhetschefer, rektorer, biståndshandläggare, studie- och yrkesvägledare, arbetsmarknadschefer, lärare, försäkringshandläggare, arbetsförmedlare, utvecklingsledare, verksamhetsutvecklare, handläggare och politiker. Projektet vill nå olika nivåer av yrkesverksamma, från operativa roller till strategiska och på ledningsnivå. Utifrån deltagandet hittills kan vi se att Conectos insatser når olika nivåer av yrkesverksamma.

Lumena

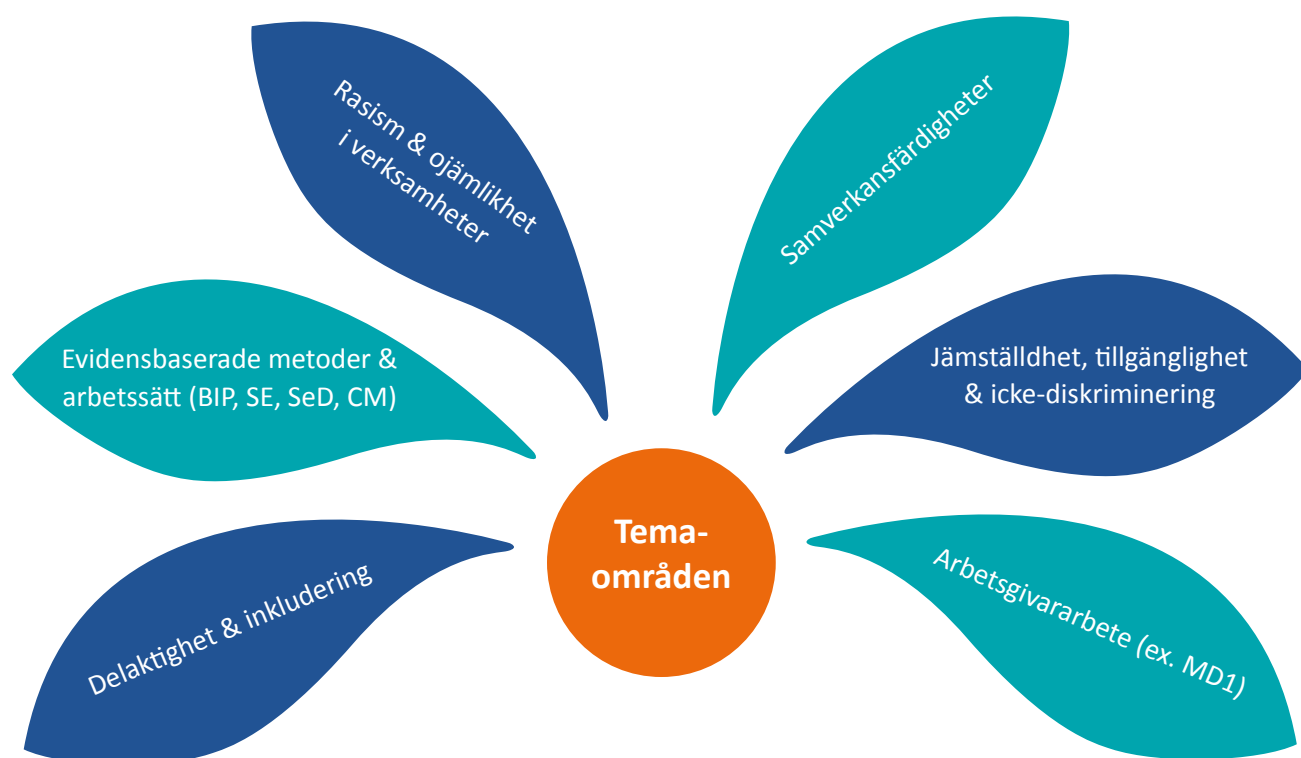
Lumena riktar sig till personer mellan 16–65 år som har en önskan om att arbeta eller studera, och som är i behov av ett samordnat stöd. Personens vilja och motivation att komma vidare i arbete eller studier är centralt. Lumena vill särskilt rikta in sig på:

- Personer som är i behov av mest stöd och de som samordningsförbundens insatser traditionellt har haft svårast att nå ut till, de som anses stå längst ifrån arbetsmarknaden.
- Personer som riskerar att drabbas av fattigdom eller social utestängning.
- Personer som står utanför arbetsmarknaden på grund av arbetslöshet.
- Personer som är uteslutna från arbetsmarknad och samhällsliv på grund av de diskriminerande strukturer som råder.
- Att utveckla arbetet med att nå ovan målgrupper är en viktig del i Lumenas arbete och därav är samarbetet med Conecto av yttersta vikt.



7. Resultat år 1 Conecto

Temaområden kompetensutveckling Conecto



Vi har sen start fokuserat på att planera och arrangera kompetensutveckling utifrån ett antal temaområden. Conecto har under året genomfört en behovsinventering bland samordningsförbundets medlemmar. I behovsinventeringen svarar tre fjärdedelar av de svarande att de önskar att en föreläsning ska leda till fördjupad kunskap. I svaren framkommer vikten av att personal i organisationen, får olika grader av kompetensutveckling i värdegrundsfrågor, evidensbaserade metoder och arbetssätt som Supported Employment, matchning, arbetsgivarsamverkan och kunskap kring olika funktionsvariationer. Att kunna omsätta kunskapen i det vardagliga arbetet är viktigt för parterna som investerar sin tid i kompetensutvecklingsaktiviteter.

Kompetensutvecklingsinsatserna har behovsanpassats utifrån verksamhet, organisation och målgruppen, det vill säga de yrkesverksamma. Vi har under året utgått från en framtagna modell och arrangerat kompetensutveckling i flera olika former (beskrivet under kompetensutvecklingsmodell).

Diskriminering på grund av etnicitet, jämlikhetsdata

Vi har under året upphandlat en utbildningsaktör, för att erbjuda en hög nivå av kompetensutveckling inom temat. Exempel på aktiviteter som hittills har erbjudits är workshop med strategisk referensgrupp och regional styrgrupp, samt kunskapswebbinarium.

Kunskap om NPF

Vi har under året samarbetat med organisationen Attention för att sprida kunskap om hur olika funktionsvariationer kan påverka människors vardag och väg till arbete eller studier. Som ett nästa steg påbörjade vi ytterligare samarbete med organisationen Demokratipiloterna och arvfondsprojektet *Lyssna på oss!*

Evidensbaserade metoder och arbetssätt

De evidensbaserade metoder och arbetssätt som Conecto erbjuder kompetensutveckling kring är följande:

- BIP
- Supported Employment (SE)
- Case Management (CM)
- Matchning från dag 1 (Md1)
- Supported Education (SEd)

Samverkansfärdigheter

För att lösa komplexa samhällsutmaningar krävs att aktörer tillsammans engagerar sig för förändring. Med en samlad kunskapsbild skapas en bättre förståelse. Vad är viktigt för att kunna stärka samverkan så att respektive aktörs ansvarsområden på bästa sätt ska kunna nyttjas? Den frågan avser Conecto svara på med de aktiviteter som planeras.

Kompetensutvecklingsmodell

Under projektiden har arbetet handlat om att erbjuda kompetensutveckling på ett sätt som är anpassad till målgruppen och som kan bidra till att kunskap omsätts i praktiken. Digitaliseringens framfart, aktiviteternas tillgänglighet och spridning har under arbetets gång varit viktiga faktorer. Den modell för kompetensutveckling som har tagits fram under projektiden utgår från att erbjuda digitala föreläsningar inom projektets temaområden. Conecto kallar denna aktivitet för *breda föreläsningar* och syftet är att både väcka intresse, bidra till viktiga insikter och samtidigt även bjuda in verksamheter till fördjupning inom vissa teman. Att delta i kortare digitala föreläsningar är förhållandevis enkelt och kan locka ett stort antal deltagare. För oss är det också viktigt att den kunskap som erbjuds i föreläsningarna även bidrar till att yrkesverksamma kan omsätta kunskapen i en mer praktisk vardaglig form. För att detta ska vara möjligt behövs fördjupad kunskap och anpassningar till respektive verksamhet. Med anledning av detta erbjuder vi

verksamheter och yrkesverksamma ett nästa steg, *fördjupad workshop*. Detta steg är oftast en fysisk hel eller halv utbildningsdag där ett mindre antal personer deltar. Kompetensutvecklingen från den breda föreläsningen fördjupas ytterligare och det är fokus på hur till exempel kunskapen, metoden eller verktyget ska användas i den egna organisationen. Vid detta tillfälle väcks ytterligare tankar om hur organisationen ska göra för att arbeta på ett visst sätt, eller hur olika målgrupper kan stöttas med utgångspunkt i den kunskap som utbildningsdagen har fokuserat på.

För att skapa forum för ett kollektivt lärande och uppföljning arrangerar Conecto ett tredje steg som vi kallar för *handledning/nätverk*. Detta erbjuds deltagare som har genomgått de föregående två stegen. Dessa tillfällen syftar till att skapa forum för diskussion, reflektion och samtal kring utmaningar, framgångar, implementering samt hur det faktiskt går att omsätta den nya kunskapen i praktiken.

Förankring med ledare och chefer

I syfte att säkerställa att den kompetensutveckling som Conecto erbjuder kan leda till att höja kompetens, och att detta omsätts i det vardagliga, är det viktigt för projektgruppen att föra dialog med de deltagande organisationernas ledningsgrupper.

Medarbetare som deltar i aktiviteterna kan ofta ta till sig ny kunskap om metoder, verktyg och nya arbetssätt som kan leda till utvecklingsarbete på sin arbetsplats. Ett kontinuerligt lärande är viktigt för att möta utmaningar i ett föränderligt samhälle. Inför att Conecto arrangerar fördjupad kompetensutveckling träffar vi den berörda organisationens ledningsgrupp för att förankra samt diskutera hur kompetensen kan komma till nytta i verksamheten. Förankringsmötena har under projektiden varit framgångsrika forum där samverkan och gemensamma frågor diskuteras. Conecto har under året besökt samordningsförbundens berednings- och styrgrupper för att informera om våra kompetensutvecklingsaktiviteter och samtidigt kunna fånga in nya behov av kompetensutveckling.

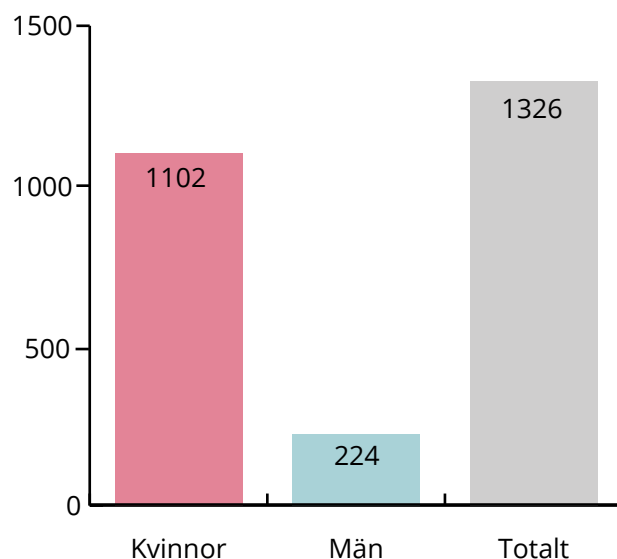
Deltagare Conecto

Conecto har under våren 2024 uppnått sitt deltagarmål om att erbjuda kompetensutveckling till 1 000 yrkesverksamma. Efter ett år har 1 326 deltagare registrerats, varav 1 102 kvinnor (83 procent) och 224 män (17 procent).

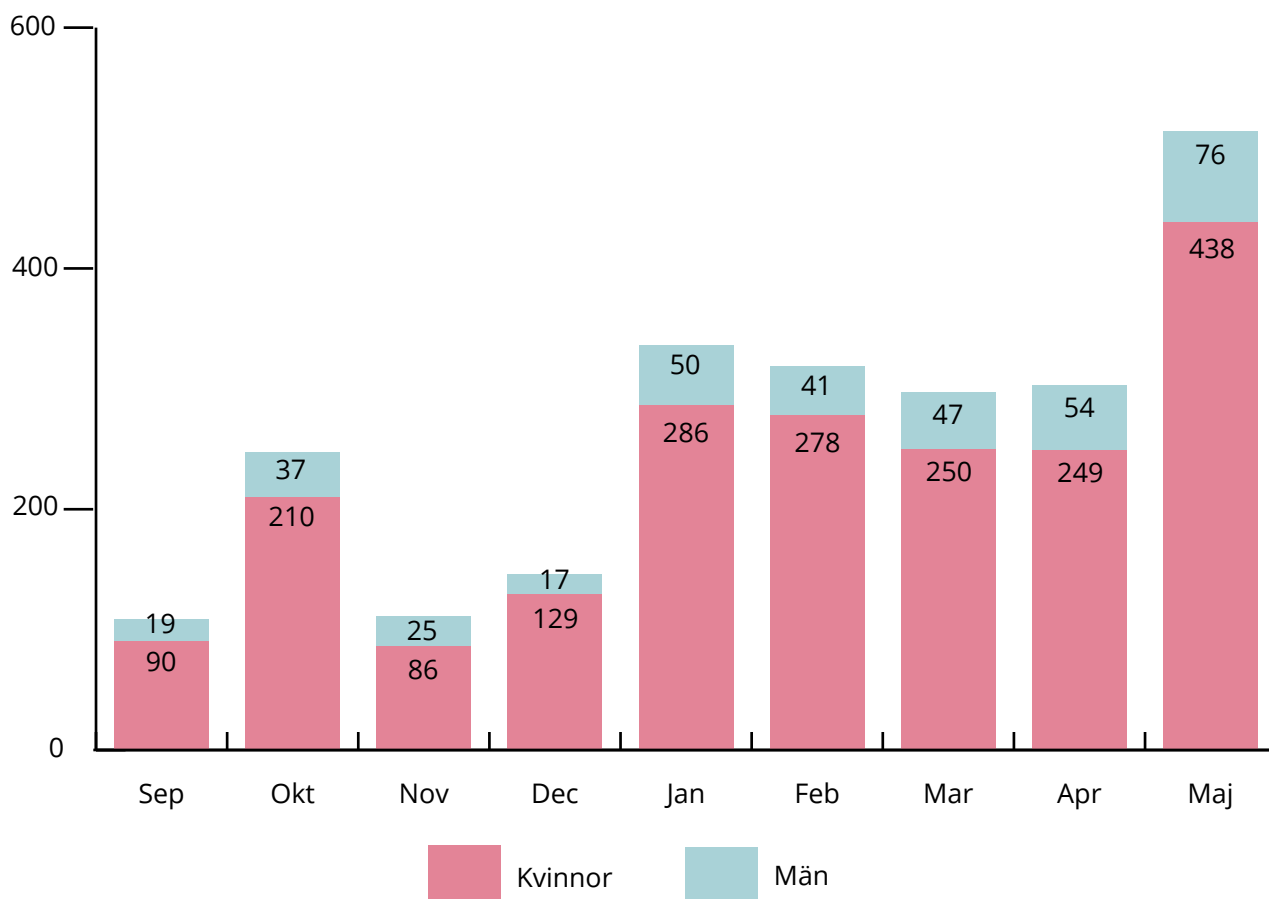
Statistiken är baserad på deltagare som intygat att de deltagit i projektets aktiviteter i systemet Casa. Systemet är även anpassat för deltagarredovisning utifrån Europeiska socialfondens riktlinjer. Det är vanligt att flera personer deltar tillsammans i grupp fastän endast en har gjort en anmälan och redovisat sitt deltagande, vilket betyder att det totala deltagarantalet egentligen är högre än det som registrerats.

Projektets mål om att nå en jämn könsfördelning kommer att vara en fortsatt utmaning. Enligt siffror från Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) är merparten av anställda i offentliga verksamheter kvinnor, vilket till stor del förklarar könsfördelningen hos deltagarna.

Deltagarantal



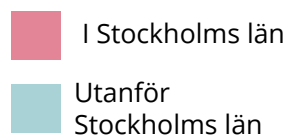
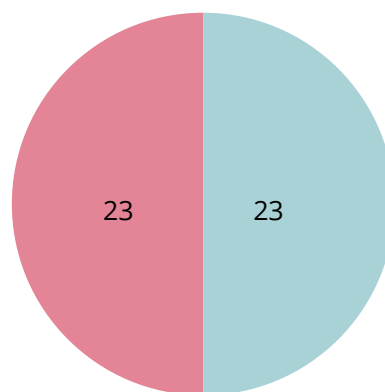
Antal deltagare per månad i Conecto



Deltagande kommuner

Conecto har nått deltagare i totalt 46 kommuner. Flera kommuner utanför Stockholms län har visat stort intresse för projektets insatser. I Stockholms län konstaterar vi att 23 av 26 kommuner har deltagit i någon av projektets aktiviteter (Ekerö, Lidingö och Nykvarn saknas - dessa ingår inte i ett samordningsförbund).

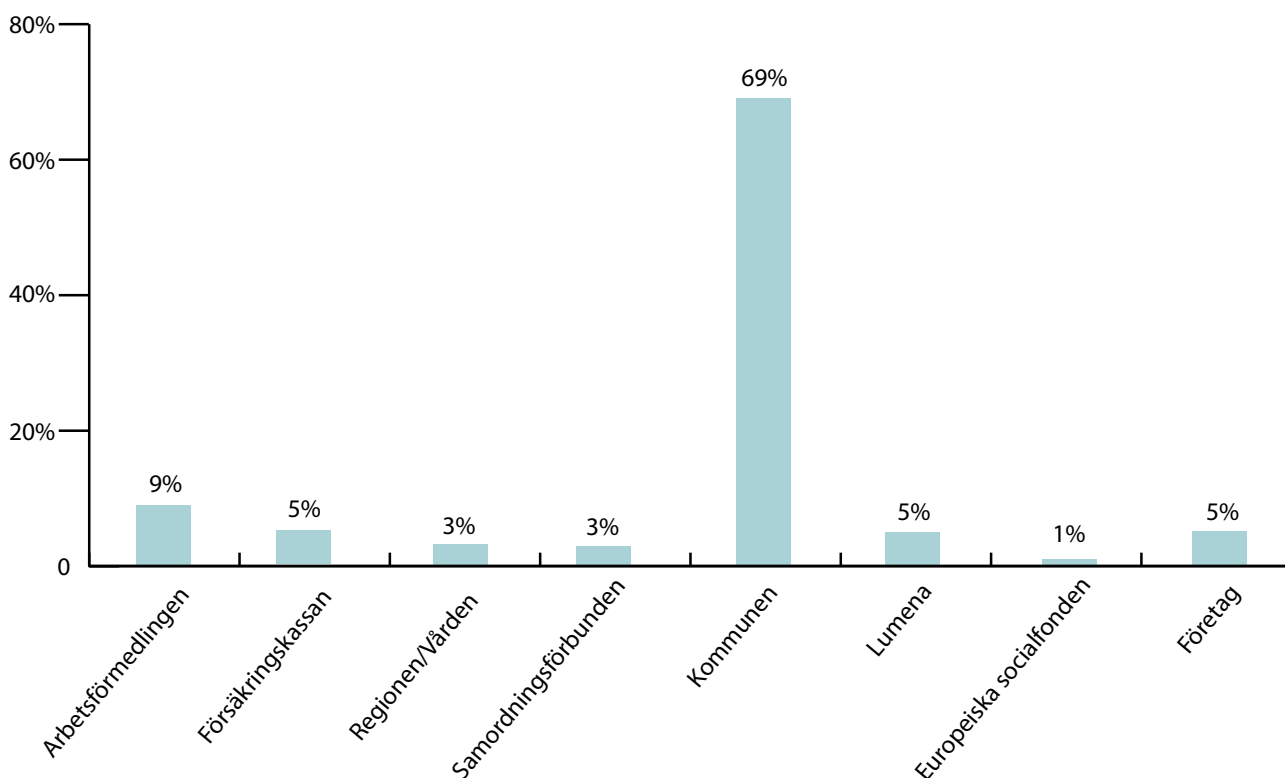
Antal deltagande kommuner



Deltagande organisationer

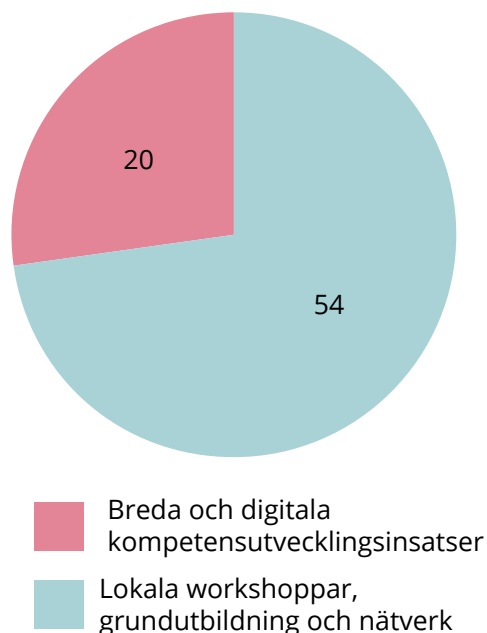
Deltagare som registrerar sig i systemet Casa får själva ange vilken organisation hen arbetar på. Statistiken visar att förutom deltagare från offentlig sektor, finns det ett antal deltagare från privata företag som arbetar på uppdrag av offentlig sektor och som arbetar med arbetsmarknadsfrågor eller vård, vilket vi ser som positivt.

Organisation som deltagarna angivit att de kommer ifrån



e- Aktiviteter och deltagare i kompetensutvecklingsinsatser

Antal genomförda aktiviteter under perioden maj 2023 till maj 2024.



Breda och digitala kompetensutvecklingsinsatser är kortare webinarium och föreläsningar med inriktning på Conectos olika teman. Några exempel är frukostseminarium med Diskrimineringsombudsmannen, Nadim Gazale om kriminalitet, samt Sissela Nutley om hjärnan, skärmen och krafterna bakom. Conecto har även arrangerat föreläsningar om suicidprevention, om Supported Education, arbetsgivararbete, våld i nära relation och om exempelvis NPF.

Lokala workshoppar/grundutbildningar och nätverk är våra fördjupande aktiviteter. Det kan handla om grundutbildningar inom metoder såsom Supported Employment, Supported Education och Case Management. Det kan även vara kompetensutveckling kring danska studien BIP, metoden matchning från dag 1 eller rasism och ojämlikhet i verksamheter.

Här följer mer detaljerade resultat från ett några utvalda kompetensutvecklingsteman.

Tema arbetsgivararbete – Matchning från dag 1

Totalt deltagarantal: 192 personer (150 kvinnor och 42 män)

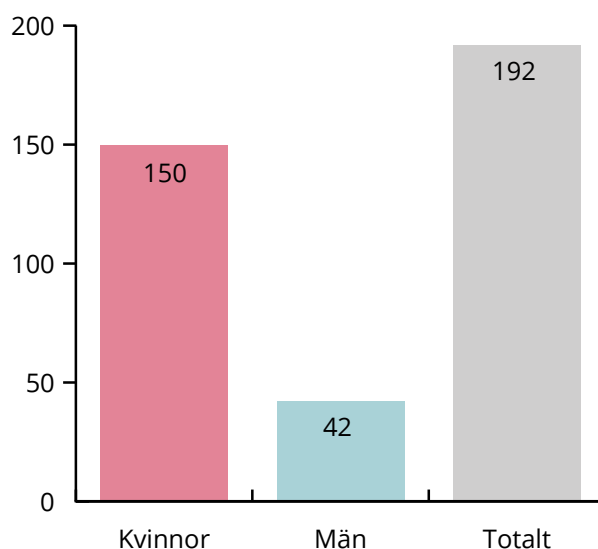
Totalt antal insatser: 9 (2 tredagarsutbildningar, 2 heldagar, 2 breda kunskapsdagar, 3 workshoppar/arbetsgivararbete)

I samarbete med Arbetsförmedlingen erbjuder Conecto kompetensutveckling om metoden Matchning från dag 1 (MD1). MD1 är en evidensbaserad matchningsmetod som är skapad för organisationer som stöttar personer som står långt från arbetsmarknaden ut i arbete. Metodens utgångspunkter är gruppinventeringar, kartläggning av arbetsgivare, förhållningssätt och fler insatser till personer i behov av stöd för att komma ut i arbete. Det är också viktigt med teamarbete och uppföljning, medarbetare behöver få veta vad som fungerar och vad som kan utvecklas. En annan viktig aspekt i metoden är att förstå hur diskriminering på arbetsmarknaden kan vara ett hinder för deltagare, exempelvis preferensdiskriminering.

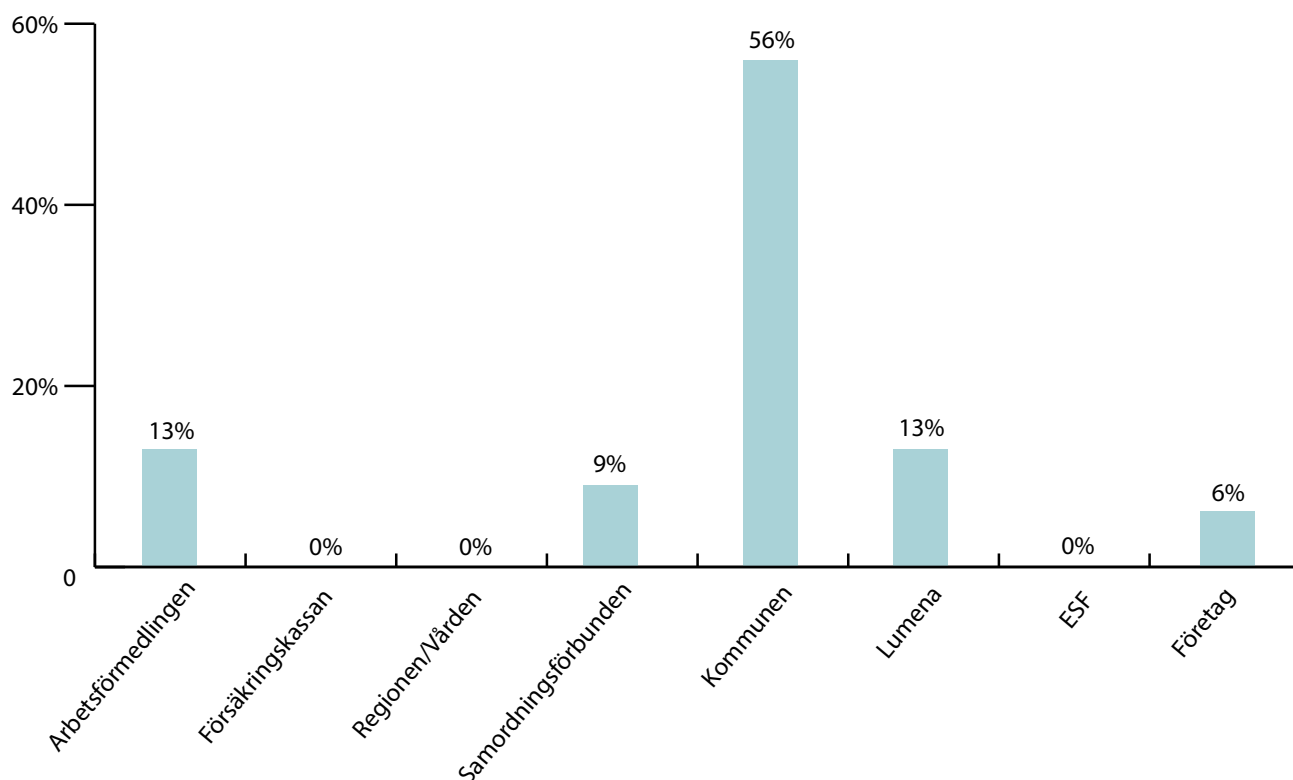
Antal aktiviteter avseende kompetensutveckling om MD1:

- 2 Tredagarsutbildningar
- 2 heldagar
- 2 breda kunskapsdagar
- 3 Workshoppar/arbetsgivararbete

Deltagare kompetensutveckling MD1



Organisation som deltagarna angivit att de kommer ifrån - MD1-aktiviteter



Lärdomar Matchning från dag 1

Förankring och marknadsföring av lärande om Matchning från dag 1 visade sig vara en utmaning, det tog därför en period innan de första aktiviteterna kunde genomföras. Erbjudandet har anpassats efter dialog med chefer och verksamheter. Fokus är praktiska verktyg, arbetssökande och arbetsgivarperspektivet. Vi ser att det finns ett stort intresse hos länets kommuner för att lära sig mer om metoden och skulle med en högre omfattning av personalresurser ha möjlighet att utbilda fler yrkesverksamma.

Följande organisationer har deltagit i fördjupande kompetensutveckling via Conecto:

- Stockholmskraften, Arbetsförmedlingen Liljeholmen
- Enheten för språkstödande insatser, EFSI, Stockholms stad
- Arbetsmarknadsenheten, arbetsrehabiliteringsenheten, Arbetsförmedlingen i Södertälje kommun

- Samordningsförbunds finansierade insatser inom HBS
- Lumena Östra SödertörnÖvriga aktiviteter, bredda kunskapsdagar:
- Fysisk kunskapsdag den 7 maj 2024
- Digital kunskapsseminarium 19 september 2023

Tema, kunskap om NPF, Demokratipiloterna

Kunskap om neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) är ofta efterfrågat och ett tema som i Conectos behovsinventering av kompetensutveckling tydligt nämns som ett behov. Vi arrangerade under våren en föreläsning i samarbete med organisation Attention. Det är projektets hittills mest välbesökta webinarium med över 300 deltagare.

För att erbjuda mer kompetensutveckling om NPF startade Conecto ett samarbete med organisationen Demokratipiloterna och deras

arvfondsprojekt *Lyssna på oss*. Syftet med Demokratipiloternas projekt är att utbilda yrkesverksamma i olika kommuner och myndigheter om bemötande för målgrupper med NPF. Målgruppen själva agerar utbildningsledare och berättar om självupplevda upplevelser.

Demokratipiloterna har genomfört tre workshops med totalt 25 deltagare (24 kvinnor och 1 man).

Lärdomar av kompetensutveckling av kunskap om NPF

Deltagare som deltog på workshoppar med fokus på kunskap om NPF har uttryckt att det har varit lärorikt och berörande med utbildarnas berättelser för att få insyn i utmaningar som målgruppen möter dagligen i kontakt med offentliga verksamheter.

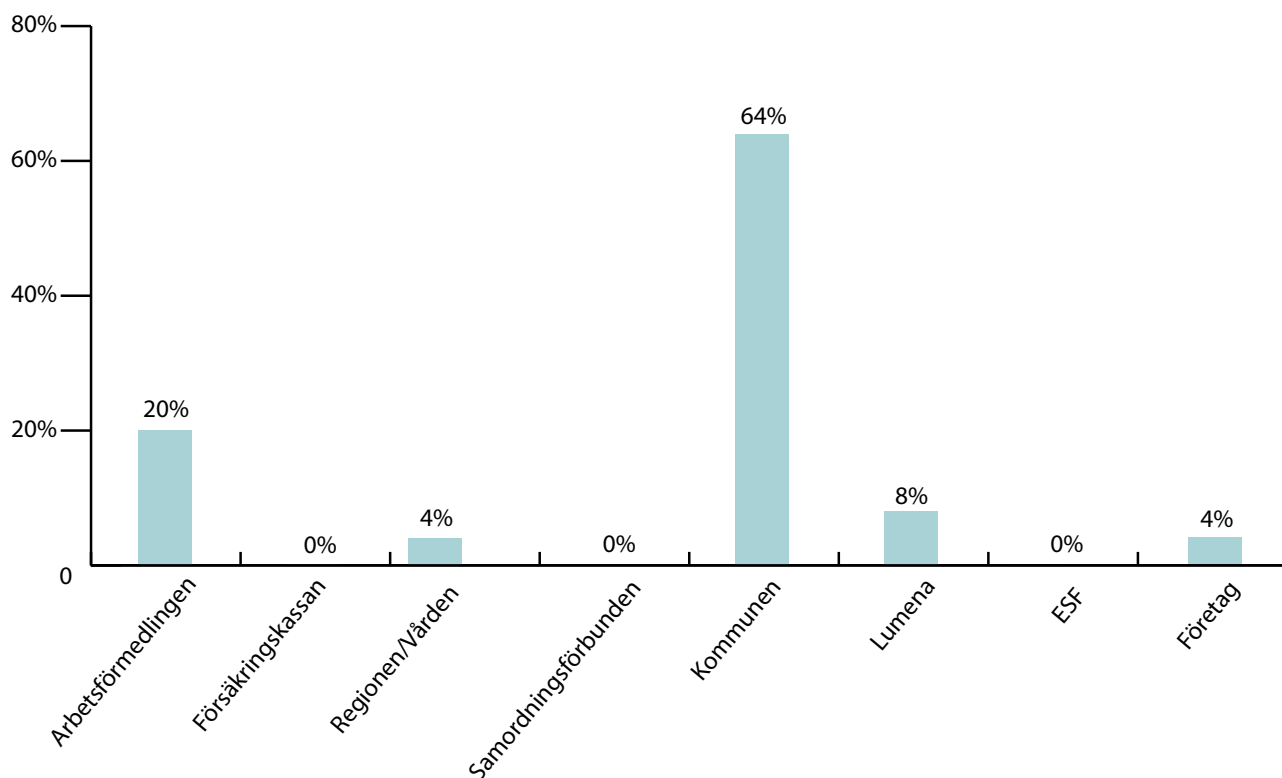
Aktiviteten har lett till lärorika reflektioner där olika yrkesroller lär av och med varandra. De case som ingår i workshoppen har även lyfts som lärorika.

Conecto ser många fördelar med att fortsätta samarbeta med Demokratipiloterna.

Tema, BIP

Kunskap om viktiga förhållningssätt och insikter från danska studien BIP har varit mycket efterfrågat av flera kommuner i Stockholms län. Conecto har under våren erbjudit ett flertal kompetensutvecklingsinsatser med fokus på BIP. Vi har arrangerat fem öppna kunskapsdagar som har varit mycket välbesökta. Den fördjupade aktiviteten, heldagsutbildningen *BIP i praktiken* har arrangerats till organisationer som satsar på att implementera BIP förhållningssätt, till exempel som parallella insatser och ett stort fokus på ledord som tilltro. Vidare har Conecto arrangerat ett länsövergripande nätverk för chefer och ledare vars medarbetare har genomgått kompetensutvecklingsinsatserna. Vid dessa erfarenhetsutbyten har implementering varit i fokus.

Organisation som deltagarna angivit att de kommer ifrån - Demokratipiloterna

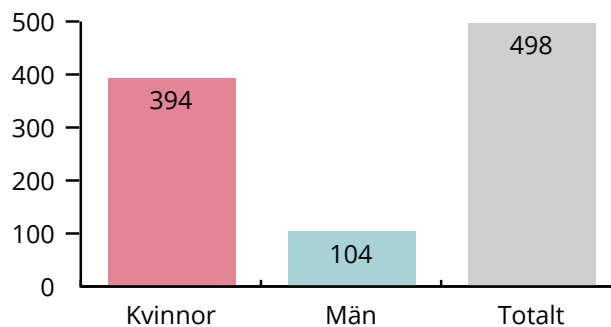


Utöver arbetet med kompetensutveckling har vi även finansierat en intern utbildningsresurs för att ytterligare vidga och sprida kunskapen om viktiga förhållningssätt från BIP-studien. Conecto sammankallar även till ett nätverk av BIP-utbildare i länet.

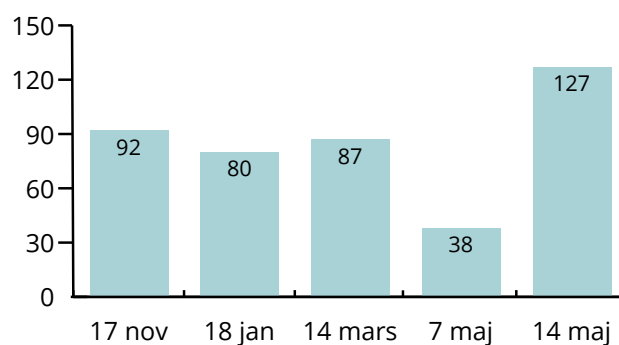
Följande organisationer har deltagit i fördjupande kompetensutveckling *BIP i praktiken*.

- Sollentuna kommun
- Vallentuna kommun
- Jobbtorg Globen
- Jobbtorg Skärholmen
- Jobbtorg Vällingby
- Farsta
- Bromma
- Hägersten-Älvsjö
- Tyresö kommun
- ESF-projektet Kvinnors etablering Jobbtorg, Kista kunskapsdag
- Haninge kommun, Järva kunskapsdag

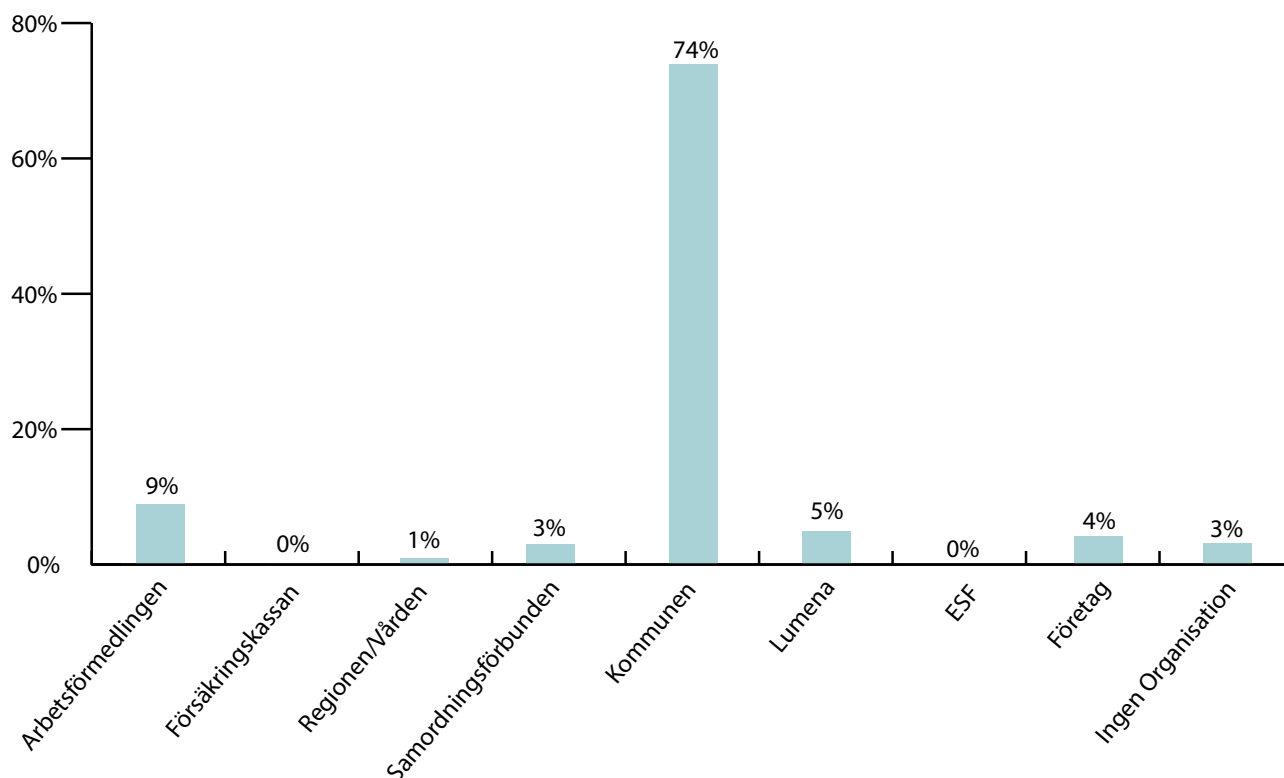
Totalt deltagarantal i BIP-aktiviteter



Deltagarantal på BIP-kunskapsdagar



Organisationer som deltagare angivit att de kommer ifrån - BIP



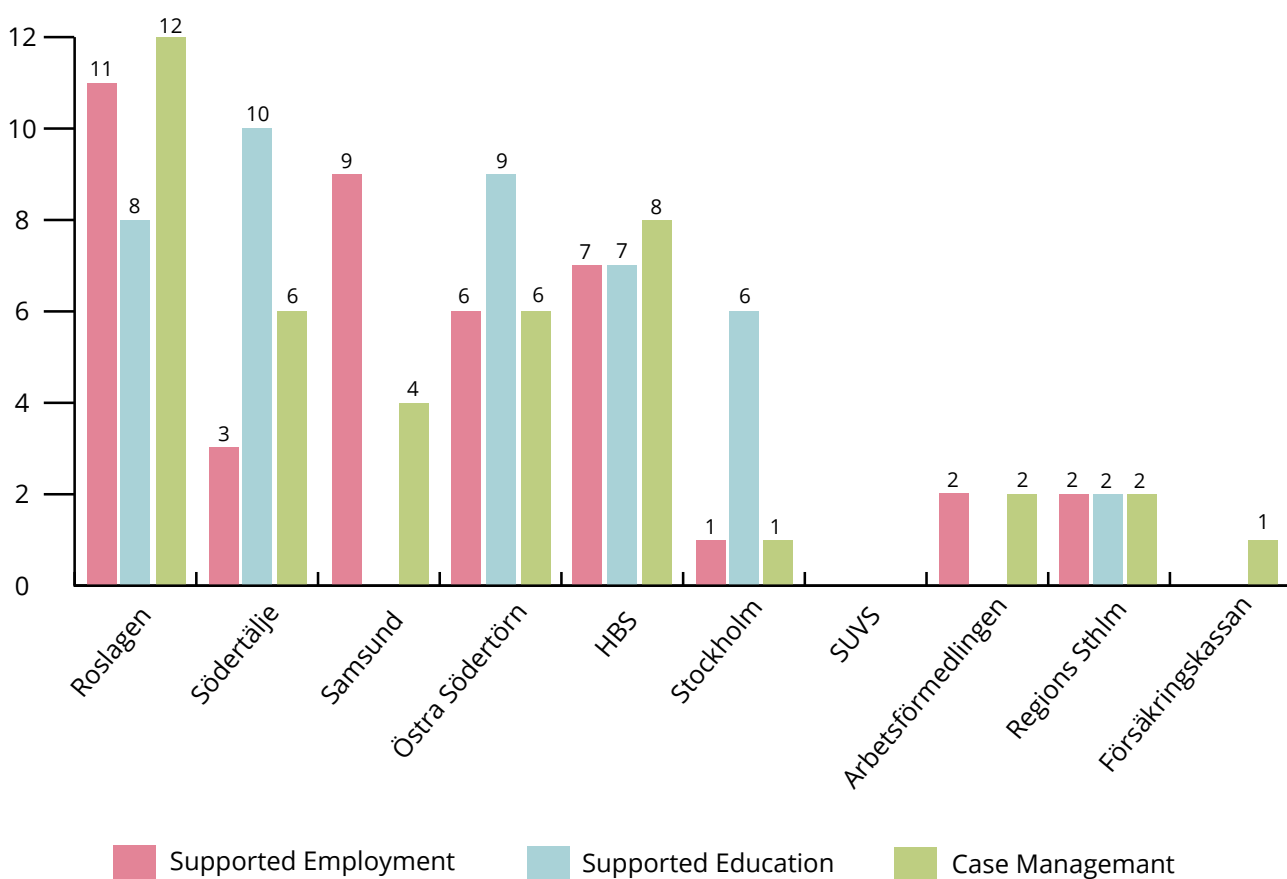
Evidensbaserade metoder och Supported Education

Conecto har utbildat yrkesverksamma i metoderna Supported Employment (SE), Case Management (CM) och Supported Education (SEd). Dessa utbildningar har getts av utbildningsaktörerna Misa (SE och CM) och RSMH. Utbildningarna har främst erbjudits till medarbetare i systerprojektet Lumena.

Grundutbildningarna i SE är fyra heldagar och för CM två dagar. Utbildningen för SEd är på fem dagar. Nedan kommer en fördelning på antal utbildade i respektive metod fördelat på deltagande förbund i länet.



Antal deltagare per förbund eller samverkanspart



Uppföljning och utvärdering

Under året ett urval av Conectos aktiviteter följts upp och utvärderats för att få indikation på hur aktiviteterna kan genomföras på bästa sätt. Det är även intressant att ta reda på och analysera hur kompetensutvecklingen kan bidra till kollektivt lärande inom den egna verksamheten och över organisationsgränser.

I uppföljningarna ser vi att genomförda aktiviteter passar målgruppen avseende form, innehåll och struktur. I svaren framkommer att den kunskapspåfyllnad som vi erbjuder är relevant för deltagarna. En övervägande del av respondenterna anger att kompetensutvecklingen gjort nytta i det vardagliga

arbetet. Det är tydligt att det finns utmaningar i hur verksamheter kan applicera införskaffad kompetens. Det är viktigt att kompetensutvecklingen är väl förankrad i organisationen för att möjliggöra att ny kunskap omsätts i praktiken och att medarbetare får förutsättningar att arbeta med nya arbetssätt eller metoder.

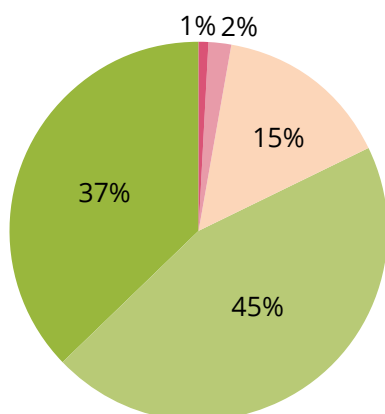
Metod för uppföljningarna har varit enkätundersökningar och fokusgrupp (MD1). Här listas resultaten på de genomförda uppföljningarna hittills (fokus på utvalda frågor ställda, sammanställningarna finns som bilaga).

Föreläsningar

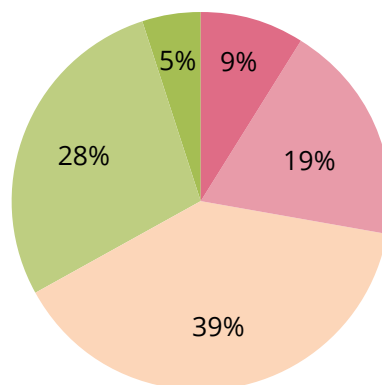
Det långvariga utanförskapet med Attention

Ett digitalt frågeformulär skickades ut till de 282 personer som intygat att de deltog på föreläsningen *Det långvariga utanförskapet*. 91 besvarade formuläret vilket ger en svarsfrekvens på 32 %.

Föreläsningen var relevant för mig i mitt yrke:



Har du hittills haft nytta av kunskapen du fick i seminariet i ditt dagliga arbete?

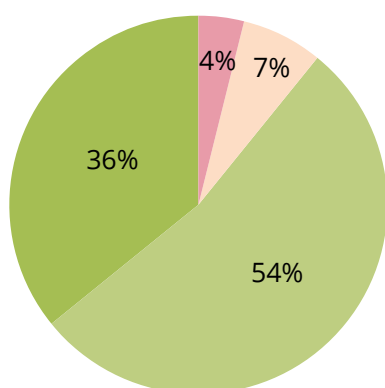


Inte alls Till liten del Delvis Till stor del Helt och hållet

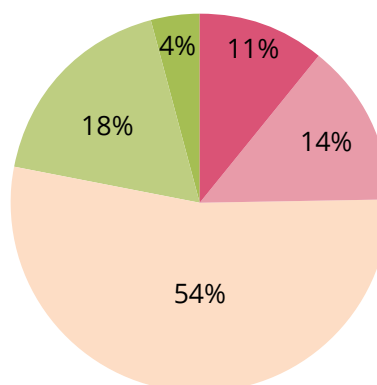
Diskrimineringsombudsmannen med Antidiskrimineringsbyrån

Ett digitalt frågeformulär skickades ut till de 64 personer som intygat att de deltog på föreläsningen *Do och antidiskrimineringsbyrån*. 28 besvarade formuläret vilket ger en svarsfrekvens på 44 %.

Föreläsningen var relevant för mig i mitt yrke:



Har du hittills haft nytta av kunskapen du fick i seminariet i ditt dagliga arbete?

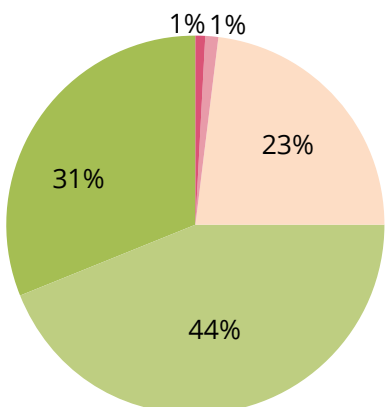


Inte alls Till liten del Delvis Till stor del Helt och hållet

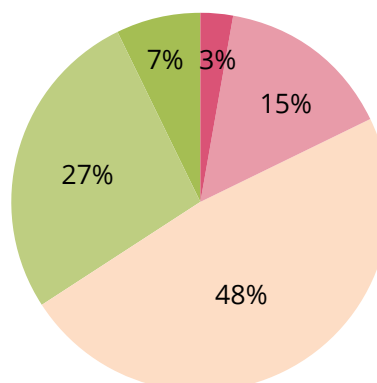
Hjärnan, skärmen och krafterna bakom med Sissela Nutley

Ett digitalt frågeformulär skickades ut till de 176 personer som intygat att de deltog på föreläsningen *Hjärnan, skärmen och krafterna bakom*. 91 besvarade formuläret vilket ger en svarsfrekvens på 52 %.

Föreläsningen var relevant för mig i mitt yrke:



Har du hittills haft nytta av kunskapen du fick i seminariet i ditt dagliga arbete?

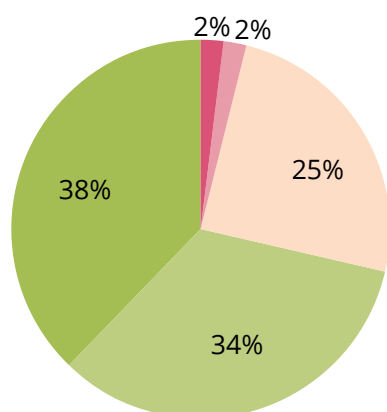


Inte alls Till liten del Delvis Till stor del Helt och hållet

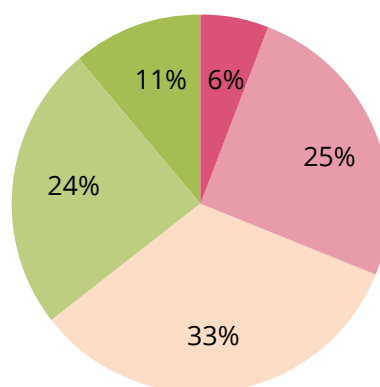
Hur förhindra kriminalitet? med Nadim Ghazale

Ett digitalt frågeformulär skickades ut till de 158 personer som intygat att de deltog på föreläsningen *Hur kan vi förebygga och förhindra att barn och unga hamnar i kriminalitet?* 64 besvarade formuläret vilket ger en svarsfrekvens på 41 %.

Föreläsningen var relevant för mig i mitt yrke:



Har du hittills haft nytta av kunskapen du fick i seminariet i ditt dagliga arbete?

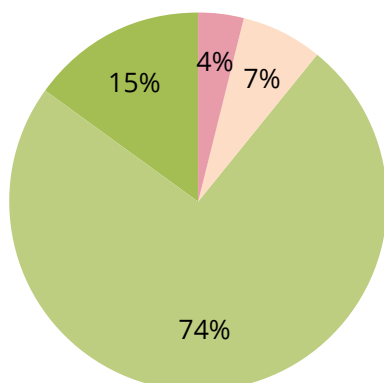


Inte alls Till liten del Delvis Till stor del Helt och hållet

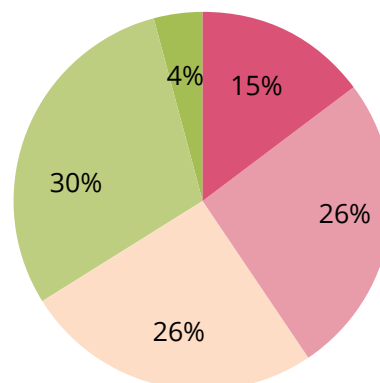
Varför behövs Supported Education? med RSMH

Ett digitalt frågeformulär skickades ut till de 71 personer som intygat att de deltog på föreläsningen *Varför behövs Supported Education (SEd)*. 27 besvarade formuläret vilket ger en svarsfrekvens på 39 %.

Föreläsningen var relevant för mig i mitt yrke:



Har du hittills haft nytta av kunskapen du fick i seminariet i ditt dagliga arbete?



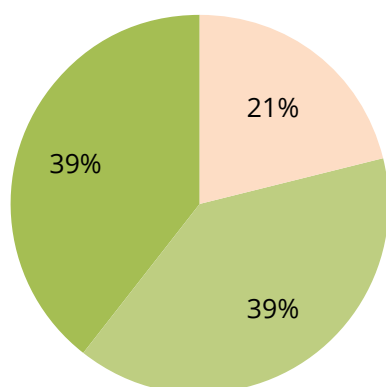
Inte alls Till liten del Delvis Till stor del Helt och hållet

Kunskapsdagar

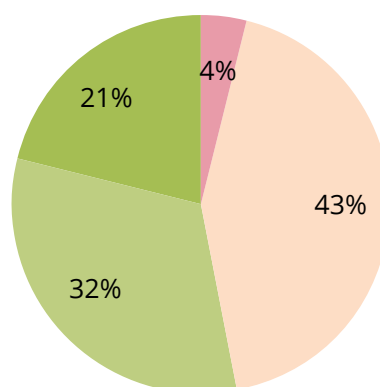
BIP-kunskapsdag

Ett digitalt frågeformulär skickades ut till de 74 personer som intygat att de deltog på *BIP-föreläsningen*. 28 besvarade formuläret vilket ger en svarsfrekvens på 38 %.

Föreläsningen var relevant för mig i mitt yrke:



Har du hittills haft nytta av kunskapen du fick i seminariet i ditt dagliga arbete?

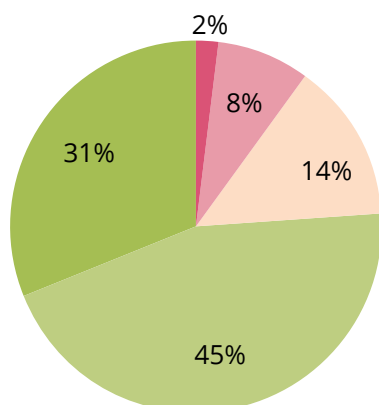


Inte alls Till liten del Delvis Till stor del Helt och hållet

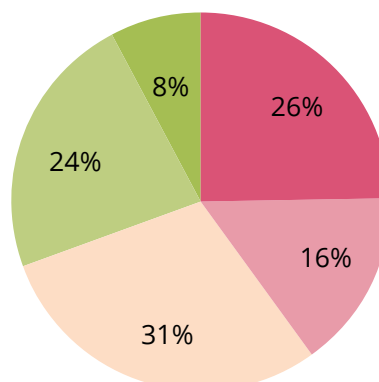
Kunskapsdag om Matchning från dag 1, med Ayse Andersson från Arbetsförmedlingen

Ett digitalt frågeformulär skickades ut till de 102 personer som intygat att de deltog på föreläsningen *Matchning från dag 1*. 49 besvarade formuläret vilket ger en svarsfrekvens på 48 %.

Föreläsningen var relevant för mig i mitt yrke:



Har du hittills haft nytta av kunskapen du fick i seminariet i ditt dagliga arbete?



Inte alls Till liten del Delvis Till stor del Helt och hållet

Fokusgrupp

Fokusgrupp med deltagare i kompetensutveckling om MD1

I slutet av våren genomfördes en fokusgrupp för de som fått kompetensutveckling i metoden Matchning från dag 1 (MD1). Deltagande var anställda på Arbetsförmedlingen samt på Stockholms stads arbetsmarknadsenhet. Majoriteten av deltagarna hade deltagit i en tredagarsutbildning medan ett par endast gått en endagarsutbildning. Inledningsvis ställdes frågan om deltagarna upplever att utbildningen gav dem de praktiska verktyg de behöver för att arbeta enligt metoden MD1. Upplevelsen var att utbildningen gav en bra grund och att delen som handlade om inventering var särskilt värdefull. Mer fokus på arbetsgivare efterfrågades, särskilt från dem som bara hade gått endagarsutbildningen. Något som också nämndes var att man upplevde att den målgrupp man själv i huvudsak träffade i sitt dagliga arbete kanske inte var rätt målgrupp för MD1. Målgruppen beskrevs många gånger inte vara redo för arbete och att man ofta behöver jobba med andra saker innan metoden kan användas. Mer praktiska exempel på hur man kan arbeta med metoden efterfrågades också.

På frågan om metoden MD1 passar för den målgrupp deltagarna i huvudsak möter svarade deltagarna som nämnt att metoden kanske inte alltid är rätt – i sin helhet, men att många delar i metoden ändå är användbara. Deltagarna beskriver det som positivt att metoden är bred och djupgående.

Vidare ställdes frågan hur möjligheten ser ut att kunna arbeta utifrån metoden Matchning från dag 1, hela eller delar av den. En deltagare svarade att hen:

”I dagsläget inte kan jobba som jag skulle vilja på grund av hur det ser ut på arbetsmarknaden. Jag kan blanda in lite av det jag fått i utbildningen och hitta individuella lösningar.”

Majoriteten svarar att de vill testa att integrera metoden och anpassa den till den egna verksamheten.



8. Resultat år 1 Lumena

Statistik och analys

Till och med 30 april 2024 har Lumena tagit emot 868 deltagare, varav 443 kvinnor (51 procent) och 425 män (49 procent). Lumenas mål är 1 600 deltagare, vilket innebär att 54 procent av deltagarmålet uppnåtts efter ett år.

Varje delprojekt har sitt eget uppsatta mål på antal inskrivna deltagare totalt under projekttiden. Hittills ligger alla delprojekt bra till med avseende på antal inskrivna deltagare jämfört med målet. Lumenas fokus är att arbeta med evidensbaserade metoder så att deltagare får det stöd de behöver. Metoderna är individanpassade och därför är det av vikt att stödet får ta tid, vilket kan leda till att deltagare är inskrivna i Lumena under en längre tid. Om deltagare avslutas för snabbt kan det vara en indikation på att vi inte arbetar metodtroget. Att uppnå ett visst deltagarantal är därför inte det primära målet för Lumena. Vi följer deltagarinflödet löpande och Lumena har legat över prognos sedan start, vilket visar på att behovet av individanpassat stöd är stort.

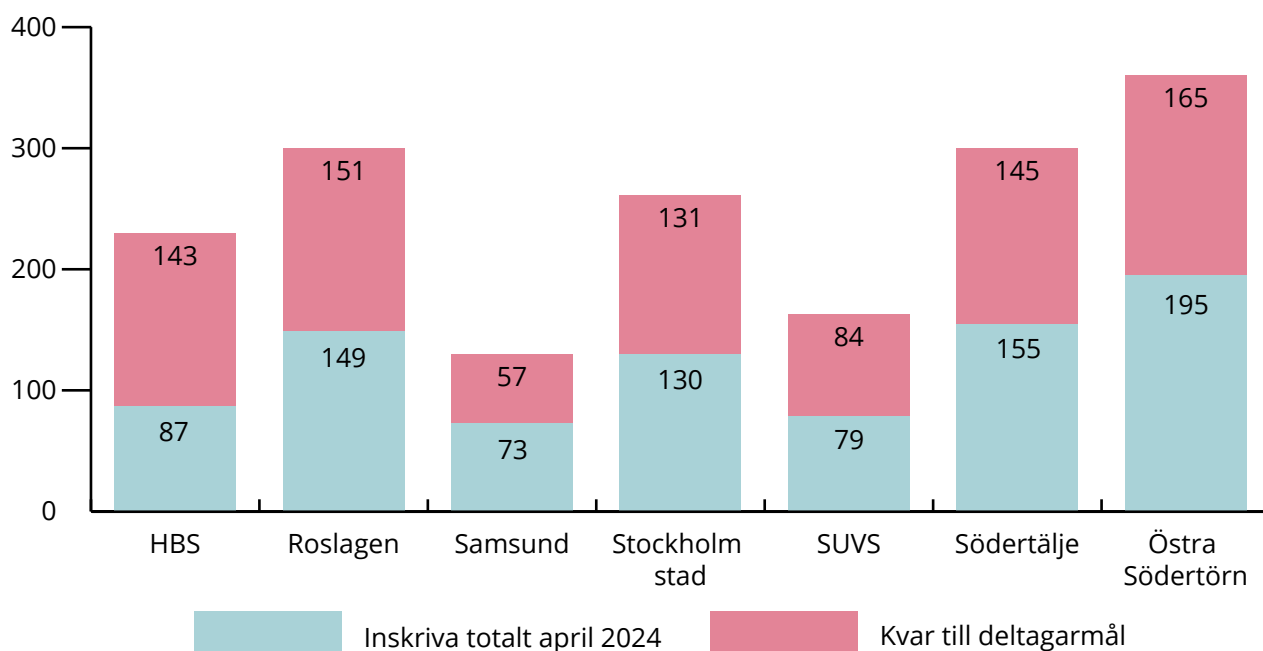
Lumena är planerat att pågå i totalt 32 månader med deltagare (räknat från april 2023 till och med december 2025), vilket innebär att 38 procent av

projekttiden med deltagare passerat den sista april 2024.

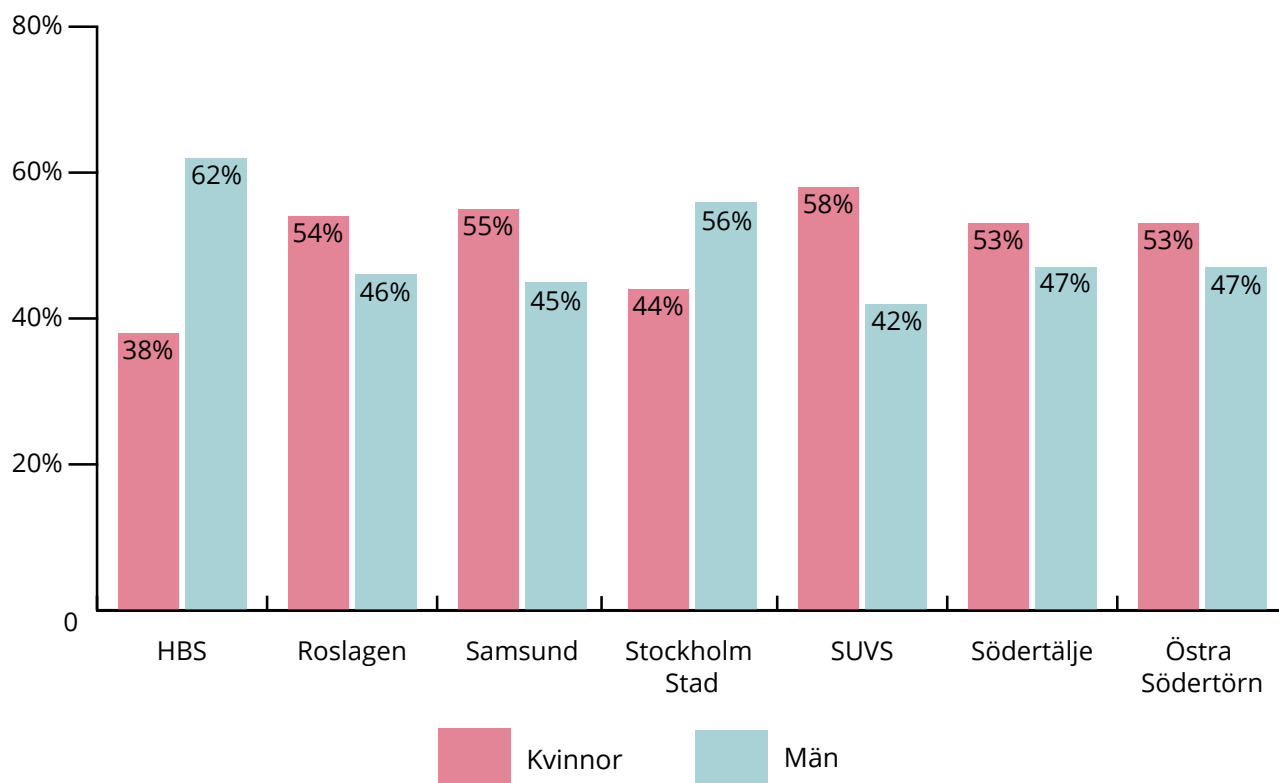
Hittills har 112 deltagare avslutats, varav 60 är kvinnor och 52 är män. 21 procent har avslutats till arbete och 27 procent till studier. 1 procent har avslutats till lärlingsplats/praktik och 6 procent har uppgett arbetssökande som avslutsorsak. Resterande andel har antingen avbrutit (8 procent) alternativt uppgett annan avslutsorsak (37 procent). Annan avslutsorsak kan till exempel vara fortsatt rehabilitering eller stöd i ordinarie verksamhet. Då det totala antalet avslutade deltagare hittills är förhållandevis få är det för tidigt att dra slutsatser utifrån avslutsorsakerna kopplat till projektmålen.

Lumena har som ett av sina mål att nå lika många kvinnor som män. Könsfördelningen har varit förhållandevis jämn under hela projekttiden sett för hela Lumena, även om den varit ojämn i ett par delprojekt (se diagram sid 28). Ett av delprojekten som tagit emot fler kvinnor än män ser att en av anledningarna till det är att många anvisas från ekonomiskt bistånd, och där finns det många kvinnor. Mer beskrivning kring könsfördelning och hur delprojekten arbetar med detta finns längre fram i rapporten.

Antal inskrivna deltagare och antal som är kvar till deltagarmålet per delprojekt



Deltagarnas könsfördelning per delprojekt



Målgruppsbeskrivning

Projektet arbetar med datadriven styrning. Det innebär att bakgrundsvariabler hos deltagarna samlas in manuellt och sammanställs regelbundet till en målgruppsbeskrivning som vidarebefordras till delprojekten. På så sätt kan projektledare och medarbetare kontinuerligt utvärdera om stödet når den tilltänkta målgruppen, och om det inte gör det, analysera vad det kan bero på och därefter försöka anpassa sitt arbetssätt. Efter som bakgrundsvariablerna anvisande part, ålder, utbildning, försörjning före inskrivning samt tid i offentlig försörjning samlas in manuellt finns en eftersläpning i antal deltagare som uppgifterna finns tillgängliga för, jämfört med antal deltagare som skrivits in och könsfördelningen hos deltagarna. Målgruppsbeskrivningen som presenteras nedan baseras därför på totalt 683 deltagare.

Till Lumena kan samtliga medlemmar i samordningsförbunden anvisa deltagare och även egenanmälan är möjlig.

Anvisande part

Hittills har majoriteten av deltagarna anvisats från kommunen, medan Hälso- och sjukvården är den näst största remittenten (se tabell sid 29). En stor andel av deltagarna har kommit till Lumena via egenanmälan (21 procent). Siffran ska dock tolkas med försiktighet då det har visat sig att vissa deltagare som registrerats som egenanmälda egentligen är anvisade till oss på uppmaning av en handläggare från en annan verksamhet inom kommunen.

Inflödet från Arbetsförmedlingen har varit lågt, 6 procent. Andelen deltagare som är inskrivna på Arbetsförmedlingen är 26 procent totalt, men majoriteten är alltså anvisade till Lumena av en annan part.

4 procent av deltagarna är aktiva hos daglig verksamhet/LSS. Dock är daglig verksamhet/LSS den anvisande parten för endast 1 procent av deltagarna.

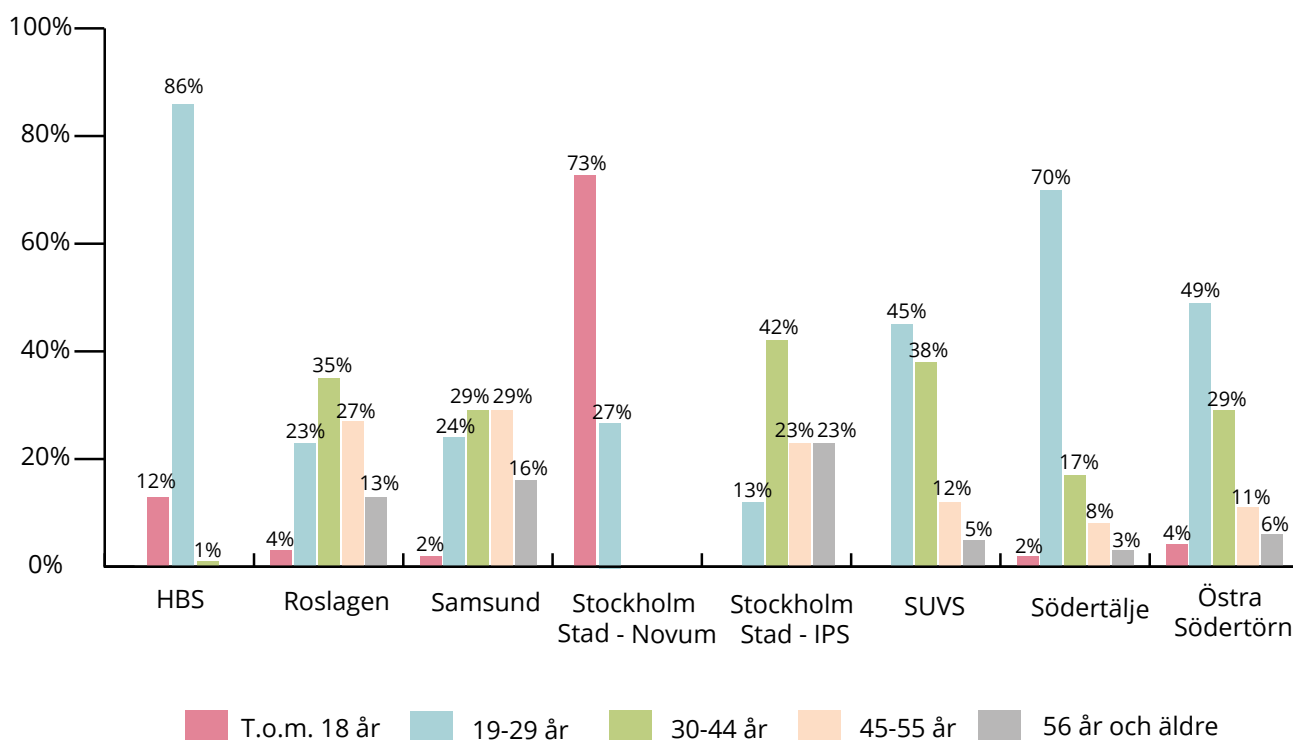
Deltagarna anvisade från:	Kvinnor	Män	Samtliga
Arbetsförmedlingen	6%	6%	6%
Försäkringskassan	14%	8%	11%
Kommun	27%	20%	24%
Samordningsförbund	5%	4%	4%
Skola	3%	4%	4%
Kommunala aktivitetsansvaret	4%	5%	5%
Hälso- och sjukvård	20%	21%	20%
Daglig verksamhetV/LSS	1%	0%	1%
Annan	7%	4%	5%
Egen anmälan	13%	28%	21%

Ålder

Som helhet har vi nått unga personer i hög utsträckning, 55 procent är yngre än 30 år när de startar i Lumena och 7 procent av deltagarna är 56 år och äldre. Lumenas delprojekt har olika inriktning med avseende på deltagarnas ålder. Exempelvis består

delprojekt Stockholms stad av två separata insatser, *Novum* och *Integrering av IPS i psykosvården*, där *Novum* riktar sig till personer i åldern 16–29 år medan IPS-insatsen tar emot personer från vuxenpsykiatri. Delprojektet HBS insats *Din Tur* riktar sig till unga personer i åldern 16–29 år.

Ålderfördelning deltagare per delprojekt



Utbildning

46 procent av deltagarna har grundskola som sin högsta avslutade utbildning. 35 procent har avslutade gymnasiestudier, 4 procent har anpassat gymnasium och 13 procent har högre utbildning.

Utbildningsbakgrunden hos deltagarna överensstämmer med hur det brukar se ut för samordningsförbundens målgrupper.



Högsta avslutade utbildning Baserat på 659 deltagare	Kvinnor	Män	Samtliga
Ej slutfört grundskolan	9%	8%	9%
Grundskola	35%	33%	34%
Anpassad grundskola	1%	2%	2%
Gymnasium	32%	39%	35%
Anpassat gymnasium	4%	4%	4%
Högre utbildning	14%	12%	13%
Utbildning saknas	1%	0%	1%

Försörjning vid inskrivning

En femtedel av deltagarna har försörjningsstöd när de skrivs in i projektet och 15 procent sjuk eller rehabpenning (se tabell nedan). Det är en hög andel av deltagarna som inte har en offentlig försörjning. Det är ofta unga deltagare som är försörjda av sina föräldrar. Det finns inga betydande könsskillnader när det gäller försörjning direkt före inskrivning.



Försörjning direkt före inskrivning*	Kvinnor	Män	Samtliga
Aktivitetsstöd/utvecklingsersättning	8%	8%	8%
Aktivitetserättning	10%	9%	9%
Sjukersättning	3%	2%	2%
Sjuk- och rehabpenning	19%	11%	15%
Etableringsersättning	1%	1%	1%
Försörjningsstöd	21%	18%	20%
Lön- förvärvsarbetar	7%	9%	8%
Studiemedel	3%	4%	3%
A-kassa	2%	2%	2%
Annan offentlig försörjning	1%	2%	2%
Ingen offentlig försörjning	33%	38%	36%

* En deltagare kan ha fler än en försörjning, därför överstiger totalsumman av andelarna 100 %

Regionala aktiviteter

Metodarbete

En viktig gemensam nämnare i Lumena är det metodarbete som sker i delprojekten och det gemensamma lärandet. Som redovisades i avsnittet om Conecto har Lumenas medarbetare erbjudits och deltagit i metodutbildningar samt handledning i Supported Employment, Supported Education samt Case Management under det första året. I delprojekten har mycket fokus lagts på utveckling av metodarbetet i kontakt med deltagare, detta utvecklas mer under varje delprojekts avsnitt i ettårsrapporten.

Vid de regionala forum som anordnas inom Lumena så utbyter medarbetare erfarenheter kring metodarbetet. Bland annat så gjordes vid medarbetardagen våren 2024 en SWOT-analys för att följa upp metodarbetet i delprojekten. Med SWOT-analysen fick delprojekten arbeta med att analysera vilka styrkor, svagheter, möjligheter och hot som de såg med sitt metodarbete. Som en del i metodutvecklingsarbetet har även analysseminarier genomförts i delprojekten under våren för att tillsammans analysera resultaten hittills i Lumena och utifrån det analysera sitt eget arbete med deltagare.

Arbetsgivarsamverkan

Lumena har höga ambitioner med en regional utveckling av arbetsgivarsamverkan i Stockholms län. Aktiviteter som nämns i projektansökan är bland annat arbetsgivarkoordinatorer, framtag av läns-gemensam modell kring arbetsgivarsamverkan, framtag av indikatorer för en god arbetsgivar-samverkan samt att arbetsgivararbetet ska hämta inspiration från Matchning från dag 1.

Under Lumenas första år har arbetet påbörjats kring ovan aktiviteter. Bland annat har förankring skett med förbundscheferna; vilken ambition har vi med arbetsgivarsamverkan inom Lumena? Efter förankringsmötet gjordes en planering kring fortsatta aktiviteter kopplat till utveckling av arbetsgivarsam-verkan.

Utbildning i Matchning från dag 1 har erbjudits till

samtliga delprojekt via Conecto. De delprojekt som har utbildats under första året är Södertälje, HBS och Östra Södertörn. Övriga delprojekt har erbjudits utbildning och dialog förs kring hur arbetsgivar-arbetet kan inspireras av Matchning från dag 1. En utvecklingsgrupp med tema arbetsgivare har startats (läs mer under *Utvecklingsgrupper*). Södertäljes delprojekt har tillsatt en arbetsgivar-koordinator, denne är med i Lumenas utvecklings-grupp för arbetsgivarsamverkan och delar med sig av sin erfarenhet och kompetens kring arbetsgivar-samverkan.

I delprojekten sker arbetsgivarsamverkan i enlighet med metoden Supported Employment, samtliga delprojekt har någon form av arbetsgivarsamverkan regelbundet. Exempel på lokala aktiviteter utöver arbetsgivarsamverkan utifrån metodarbetet är workshoppar, arbetsgivardagar och samverkan med näringslivet. Se mer information under respektive delprojekt.

Under kommande år kommer mer fokus läggas på att ta fram indikatorer för en god arbetsgivarsam-verkan samt att ta fram en modell för en länsge-mensam arbetsgivarsamverkan.

BIP

BIP studien (beskaeftigelses Indikator Projektet) är både nationellt i Danmark och internationellt sett den hittills mest omfattande vetenskapliga progressionsmätningstudien. Den har undersökt vad som gör att individer med komplexa problem som begränsat deltagande på arbetsmarknaden, psykisk/fysisk ohälsa, sociala utmaningar, missbruk med mera kommer ut i arbete. Under första året har därför mycket fokus legat på att:

- Erbjuder projektmedarbetarna utbildning enligt Conectos kompetensmodell (bred föreläsning, fördjupande workshoppar samt handledning) i BIP.
- Arbeta fördjupat med BIP-studien och pröva det av BIP studien framtagna Dialog och skatt-ningsverktyget . Två av Lumenas delprojekt (Lumena SUVS samt Lumena Roslagen) har valt att testa dialog och skattningsverktyget. Dessa delprojekt har även börjat undersöka att mäta

medarbetarnas tilltro till deltagarens förmåga, ett underlag som tagits fram av Lumenas utredare utifrån lärdomar från BIP studien. När denna mätning startas upp kommer den sedan att användas som underlag för fortsatt utvecklingsarbete.

- Handleda enligt BIP-studien: något som skett via utvecklingsgruppen BIP-nätverket där Conectos utbildare deltagit tillsammans med en processledare.Handledning har skett vid två tillfällen och temat har varit *Reflexiv praktik*. Till handledningstillfällena har de delprojekt som valt att arbeta fördjupat med BIP-studien deltagit.
- Under det första året regelbundet återkomma till BIP-studien och dess lärdomar i gemensamma forum där projektmedarbetare möts, oavsett om det varit på medarbetardagar, i utvecklingsgrupper, kunskapsseminarium, metoddagar eller handledning. I BIP-studien visar forskningen på betydelsen av personalens förhållningssätt och tilltro till individen, och hur dessa påverkar deltagares möjligheter till arbetsmarknadsetablering. Genom att ständigt återkomma till lärdomarna från studien samt arbeta med vår organisations-

kultur, kan lärdomarna från BIP studien genomsyra verksamheten och projektmedarbetarnas förhållningssätt.

Horisontella principer och våld i nära relationer

Lumena arbetar utifrån det Europeiska socialfonden kallar horisontella principer: jämställdhet, jämlikhet, tillgänglighet och icke-diskriminering. Dessa områden är en del av projektiden och genomsyrar Lumenas organisation. Perspektiven är avgörande förutsättningar i arbetet att bidra till en mer inkluderande välfärd.

Via Conecto har Lumenas medarbetare deltagit i kunskapsseminarier, workshoppar och handledning utifrån teman såsom rasism i arbetslivet, våld i nära relationer, våld i ungas parrelationer samt diskrimineringslagstiftningen. Utöver den kompetensutveckling som erbjudits har Lumena en utvecklingsgrupp med engagerade medarbetare kring temat Horisontella principer/mänskliga rättigheter som har startat upp MR-fika. MR-fikat syftar till att skapa forum för projektmedarbetarna att lyfta frågor som rör mänskliga rättigheter för att lära av varandra.



Via MR-fika finns möjlighet att utmana invanda tankesätt och skapa bättre förutsättningar för att arbeta mer inkluderande när vi möter våra deltagare. Vi vet att det förekommer diskriminering både i arbetslivet och i skolan, och genom att utmana våra fördomar och normer, skapar vi bättre förutsättningar för att arbeta inkluderande.

Lumena är via NNS (nationella nätverket för samordningsförbund) en del av regeringsuppdraget Ökad upptäckt för våld. Detta innebär att Lumenas medarbetare systematiskt ställer frågor om våld till alla våra deltagare.

Vid den första insamlingen som gjordes för år 2023 samlades 136 formulär in, 71 kvinnor och 64 män samt 1 som ej uppgett kön. Av de som svarat på enkäten är 52 procent under 29 år.

Av kvinnorna som svarat har 52 procent svarat ja på frågan om de varit utsatta för våld i nära relation varav 36 procent av männen har svarat ja. Via nationella mätningar vet vi att var fjärde kvinna i Sverige någon gång blivit utsatt för våld. Genom att systematiskt ställa frågor om våld, kan Lumena synliggöra att Lumenas deltagare är utsatta för våld i högre utsträckning än kvinnor i Sverige generellt.

Vi kan även se att endast 25 procent av våra deltagare hade fått frågan om de varit utsatta för våld tidigare, trots att de allra flesta av våra deltagare har någon pågående kontakt hos en myndighet, kommun eller inom vården.

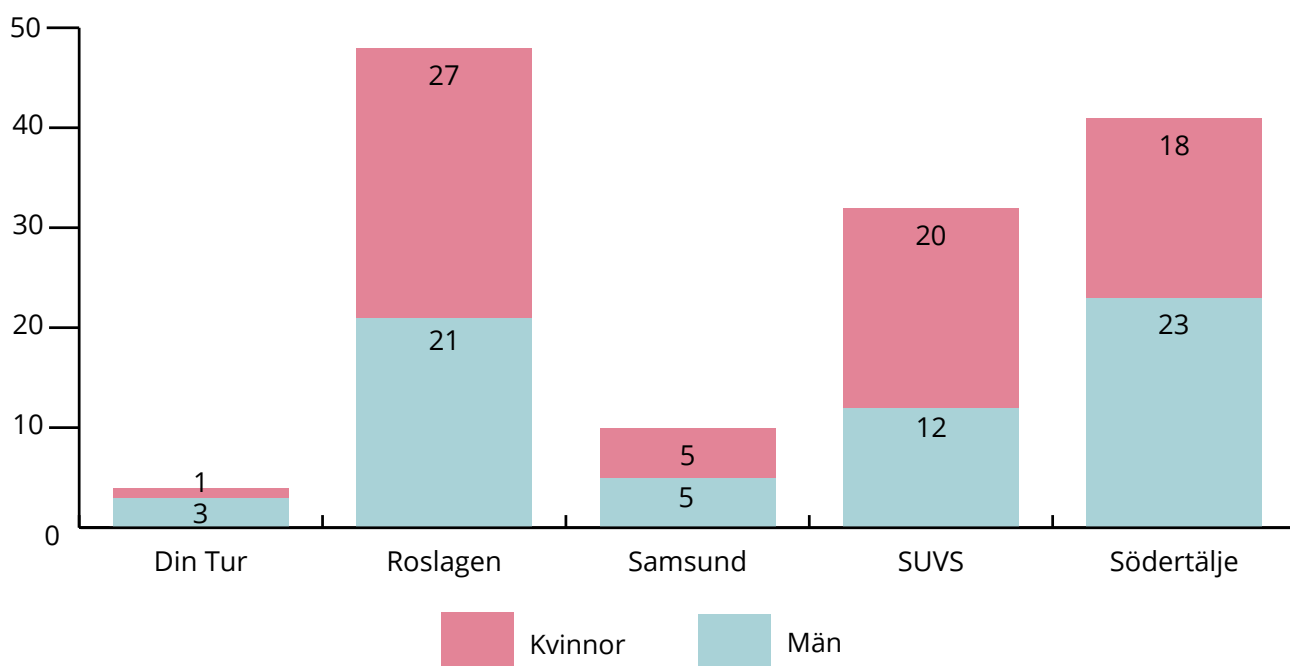
Vi kan se att en stor andel av de vi möter har varit utsatta för våld i nära relationer vilket kan påverka och försvåra möjligheten att hitta arbete eller börja studera, vi ser även att många av de vi möter aldrig har fått frågan tidigare trots en ofta långvarig kontakt med någon av våra samverkande parter. Att vi ställer frågor om våld är en viktig del i arbetet med jämställdhet och mänskliga rättigheter.

Uppsökande arbete

En viktig ambition i Lumena är att vi genom uppsökande aktiviteter vill nå ut till de målgrupper som tidigare inte fått stöd eller har fått det i mindre omfattning. Detta innebär att vi lägger fokus på att vara på nya fysiska och digitala platser för att nå till dessa personer. De förebyggande, främjande och uppsökande aktiviteterna utformas lokalt i nära samarbete med forskare och utvärderare.

Antal FOV-formulär

Sammanlagt har 136 formulär samlats in under 2023, från 71 kvinnor, 64 män och 1 som ej uppgett kön.



En viktig del i arbetet har varit det gemensamma erfarenhetsutbytet via utvecklingsgruppen. Målgrupperna i delprojekten skiljer sig åt, exempelvis Lumena i Södertälje har *Alis* som arbetar endast med unga liksom Lumena HBS/*Din Tur* som arbetar endast med unga. Även *Novum* i Stockholm stad arbetar endast med unga såväl som *Hoppet*, en del av delprojektet Lumena SUVS. Dessa arbetar i något högre grad med uppsökande arbete för att hitta unga i behov av stöd. Läs mer om deras arbete under respektive delprojekts avsnitt.

Förutom uppsökande arbete för att nå unga, vill Lumena även hitta de som traditionellt sett varit underrepresenterade i projekt och insatser. Personer i socioekonomiskt utsatta områden, personer som inte kan ta del av digitala tjänster, ickevita eller rasifierade minoritetsinvånare och personer med annan etnisk/kulturell bakgrund än svensk är särskilt prioriterade målgrupper. Här handlar det både om att ge anpassad information om samhällets aktörer och vart man kan vända sig, att fånga in målgruppens och anhörigas behov av stöd och att lotsa och vägleda till rätt aktör för att förhindra rundgång och väntetider i den arbetslivsinriktade rehabiliteringen

Ett flertal aktiviteter har genomförts under första året ute i delprojekten, som exempelvis digitalt uppsök via sociala medier och fysiskt uppsök genom att besöka olika samverkanspartners och berätta om Lumena. I två av delprojekten har kartläggning av deltagares boendeort gjorts för att följa upp om vi möter rätt målgrupp. Läs mer om det spännande arbetet under respektive delprojekt.

Ett lärariktarbete kommer påbörjas med våra följeforskare för att fortsätta utveckla arbetet med att arbeta uppsökande i både målgruppen unga och äldre.

Deltagarinflytande

Lumena har höga ambitioner med att våra deltagare ska känna egenmakt och delaktighet. Genom att kunna påverka det stöd som ges men också genom att få verktyg för att kunna hantera sin situation kan våra deltagare ta nya steg mot ett mer självständigt liv. Genom att möta våra deltagare och ge stöd utifrån de evidensbaserade metoderna finns goda förutsättningar för att vi ska nå våra högt uppsatta mål.

Förutom att erbjuda personligt stöd, har Lumena som ambition att våra deltagare ska kunna ha inflytande i hela styrkedjan och finnas representerade i våra lokala styrgrupper, regionala styrgrupp och i olika forum där viktiga beslut tas. För att få stöd i arbetet med att skapa ett större deltagarinflytande i Lumena har vi under det första året ingått ett samarbete med organisationen Youth 2030 Movement. De stöttar oss i arbetet med att involvera våra deltagare i Lumenas styrande forum. Youth 2030 Movement har besökt styrgruppen, projektledning samt genomfört en workshop med projektmedarbetare för att sprida kunskap om och bidra till ett vidare perspektiv kring att involvera främst unga, men även alla våra deltagare, i viktiga beslut kring det stöd vi ger till våra deltagare. Till hösten planeras idéverkstäder ute i delprojekten där vi kommer möta våra projektdeltagare för ökat deltagarinflytande.

Förutom samarbetet med Youth 2030 Movement har en utvecklingsgrupp startats där ett forum för gemensamt erfarenhetsutbyte skapats och flera idéer för ökat deltagarinflytande har uppkommit såsom: starta en podd, skapa en panel/fokusgrupp med deltagare, åsiktsbrevlåda, lyfta olika berättelser och inte bara goda exempel, utan även avvikelser.

Lumena har även startat upp med att intervjua våra deltagare för att lyssna på deras berättelser. Delprojekten i Roslagen och Södertälje har bjudit in deltagare till sina lokala styrgrupper, vilket har uppskattats av styrgrupprepresentanterna. Delprojektet i HBS har genomfört två idéverkstäder tillsammans med Youth 2030 Movement. Läs mer under respektive delprojekts avsnitt.

Lumena har även tagit fram en modell för arvode-ring till deltagare som deltar i styrande forum, för att skapa bättre förutsättningar för våra deltagare att delta på samma nivå som de styrelse eller styrgruppsrepresentanter som de möter i beslutande forum.

Samverkan och brister i samverkan

Lumena bygger på tidigare erfarenheter och förbundsfinansierade insatser och har fortsatt arbetet med att rapportera avvikelser i samverkan (Brister i samverkan). I de tidigare projekten *MIA* samt *MIA Vidare* som finansierades av Europeiska socialfonden rapporterades över 100 avvikelser/brister i samverkan. Syftet med att rapportera in brister i samverkan är att få en samlad bild av de förbättringsområden som finns inom samverkan och att den bilden når personer med beslutsmandat hos de medverkande parterna. Det förväntas skapa större möjligheter för strategisk påverkan såväl när det gäller utvecklingsområden för samverkan som när det gäller strukturella hinder.

Rapporteringen görs via ett formulär på Lumena Conectos webbplats och görs av personer som arbetar hos någon av de samverkande myndigheterna för att uppmärksamma när det skett en händelse som är en brist i samverkan. Exempel på brister i samverkan kan vara långa väntetider vid överlämning från en samverkanspart till en annan, bristande bemötande hos en handläggare/socialsekreterare/vårdgivare eller när en person bOLLAS mellan myndigheter.

Under Lumenas första år har formulär för rapportering tagits fram och förankrats hos delprojekten och de första rapporterna har börjat inkomma. Även gemensamma rutiner för inrapportering har tagits fram.

Utvecklingsgrupper

Lumena startade utvecklingsgrupper redan under den första medarbetardagen som gick av stapeln i september 2023. Syftet med utvecklingsgrupperna var att:

- öka kompetens kring valda områden
- utbyta erfarenheter och lära av varandra
- ta fram förslag för utveckling
- ånga eventuella svårigheter i samverkan.

Deltagare i utvecklingsgrupperna ska vara projektmedarbetare från samtliga delprojekt och som var nyfikna eller ville lära sig mer om just det området. I utvecklingsgrupperna kunde även delprojektledare eller utvecklingsledare från samordningsförbunden delta.

Sammanfattningsvis var syftet att öka den regionala samverkan kring ett antal valda områden från Lumenas projektansökan. De valda områdena var:

- Arbetsgivarsamverkan
- Mänskliga rättigheter (horisontella principer)
- BIP
- Uppsökande verksamhet
- Deltagarinflytande.

Med ett stort projekt som är utspritt över Stockholms län, med en medarbetargrupp om cirka 70 personer fördelat på sju delprojekt, så ville Lumena pröva idén som ett arbetssätt att öka den regionala samverkan och det kollegiala lärandet. Här följer de resultat vi har sett under första året.

Arbetsgivarsamverkan

Utvecklingsgruppen med temat arbetsgivarsamverkan har träffats varannan månad med start i januari 2024 och därmed haft tre träffar under våren. Aktiviteter som genomförts på träffarna har varit information från Arbetsförmedlingen om SIUS (särskild stödperson för introduktions- och uppföljningsstöd), medarbetarna har delat erfarenheter kring hur arbetsgivararbetet ser ut i deras lokala delprojekt, diskuterat kring diskriminering på arbetsmarknaden samt börjat planera en gemensam arbetsgivar dag under projektiden.

Identifierade guldgruv har varit det gemensamma erfarenhetsutbytet, att kunna prata om liknande utmaningar och inspireras av varandra samt att alla har fått presentera hur de arbetar lokalt med arbetsgivarsamverkan.

Identifierade utmaningar har varit olikheterna i uppdraget med arbetsgivarsamverkan och hur olika långt man har kommit i att ha fasta rutiner och utveckla arbetet. Det finns även olika ambitioner i hur mycket arbetet med arbetsgivarsamverkan ska

utvecklas i de olika delprojekten. Dessa utmaningar kommer Lumena fortsätta arbeta med under projektiden.

Mänskliga rättigheter (horisontella principer)

Utvecklingsgruppen med temat mänskliga rättigheter (horisontella principer) har under våren träffats en gång per månad. Det har varit olika teman för träffarna och det finns även utrymme att lyfta utmaningar lokalt i delprojekten kopplat till mänskliga rättigheter. Ett tema har varit våld i nära relation, då diskuterades hur det går för varje delprojekt att ställa sju frågor om våld, vad är utmaningar/guldkorn i det.

En träff var i samband med workshoppen kring *rasism och ojämlikhet i verksamheter* via Conecto.

Kommande träff diskuterades vad vi tog med oss för lärdomar från workshoppen och hur vi kan arbeta vidare med det.

Ett identifierat guldkorn är att utvecklingsgruppen är ett bra tillfälle att vända och vrida på utmaningar som är lika för flera delprojekt. Exempel på liknande utmaningar där erfarenhetsutbyte och gemensamt lärande är relevanta i utvecklingsgrupperna är: Hur gör vi med kö? Hur gör vi med personer som utsätts för våld? Hur gör vi när vi märker att arbetsgivare diskriminerar? Utmaningar som vi arbetar vidare med.

BIP nätverket

BIP betyder "Beskaefthighets indikator projektet" Utvecklingsgruppen som handlar om arbetet med BIP-studien kallas för BIP-nätverk och består av



representanter från delprojekten Roslagen och SUVs som valt att arbeta utifrån BIP-studien. Även projektmedarbetare/utvecklingsledare från delprojektet Samsund deltar ibland för att lyssna in dialogerna, då Samsund undersöker möjligheten att arbeta mer utifrån BIP-studien.

Syftet med BIP-nätverket är detsamma som de övriga utvecklingsgrupperna och bygger på samma princip om verksamhetsnära stöd i arbetet. Samtliga medarbetare som deltar i nätverket har gått *Conectos Kunskapsdag i BIP* samt utbildningsdag *BIP i praktiken*.

BIP-nätverket har genomfört två träffar under våren i form av workshoppar med olika teman. Conectos utbildare har hållit i träffarna.

Via BIP-nätverket har även ett formulär för att följa upp handledarnas tilltro till deltagarna lanserats, det har ännu inte börjat användas men ett arbete pågår med att implementera det.

Identifierade guldskor har varit möjligheten till erfarenhetsutbyte. Alla har deltagit i utbildning kring BIP-studien och har därefter träffats och kunnat prata vidare kring hur de ska tillämpa erfarenheter från BIP studien i det dagliga arbetet. Medarbetarna har fått möjlighet att lära sig mer om reflexiv praktik och hur det kan användas i arbetet.

Identifierade utmaningar har varit att många är precis i uppstarten kring att tänka BIP i arbetet och det behövs lite mer tid innan allt sätter sig. Vissa andra tycker tvärt om att det är naturligt och ett kvitto på att vi tänker rätt.

Uppsökande arbete

Utvecklingsgruppen för uppsökande arbete har träffats ungefär en gång per månad sedan start. Träffarna har haft olika inriktning inom temat uppsökande verksamhet, men samtalen har handlat mycket om att utbyta erfarenheter kring uppsökande arbete. En idéverkstad planeras i maj kring temat uppsökande verksamhet för målgrupper som är svåra att nå, för att hitta innovativa idéer samt guldskor. En av följeforskarna som ska forska på uppsökande verksamhet kommer delta som representant för forskningsteamet.

Ett guldskor under första tiden med utvecklingsgrupp är att ett forum har skapats för dialog och erfarenhetsutbyte över länet. Vi ser detta som ett sätt att skapa gemensamt lärande och en gemensam definition för hur samordningsförbunden ska arbeta uppsökande gentemot den målgrupp vi traditionellt inte når.

Deltagarinflytande/Egenmakt

Utvecklingsgruppen med temat deltagarinflytande/egenmakt träffas en gång i månaden med ambitionen att vara ett utrymme för kollegialt lärande samt leda till stärkt deltagarinflytande och inkludering av deltagare.

Vid ett tillfälle på utvecklingsgruppen har Youth 2030 Movement deltagit för att hålla i en workshop tillsammans med projektmedarbetarna. Detta för att presentera deras modell för deltagarinkludering och för ett utvecklande lärande kring hur vi kan arbeta med deltagarinkludering på ett mer systematiskt sätt.

En utmaning som utvecklingsgruppen ser är hur vi på ett systematiskt sätt kan inkludera deltagare i ett läns-gemensamt projekt. I delprojekten involveras deltagare på olika vis i lokal styrgrupp eller direkt i delprojektens verksamhet. Hur kan vi involvera deltagare på ett tryggt och bra sätt när frågorna som är läns-gemensamma kanske inte berör deltagaren direkt?

Ett guldskor är det gemensamma forumet för erfarenhetsutbyte som sker i utvecklingsgruppen, och att utmaningar och framgångar kan lyftas gemensamt.



Delprojektens aktiviteter

Här följer beskrivning av Lumenas delprojekt, deras metodarbete, identifierade utmaningar, guldorn, kommande utvecklingsområden samt första årets utvecklingsarbete.

Lumenas delprojekt HBS (Din Tur)

Deltagarmålet för Lumena HBS (Din Tur) är 230 deltagare. Under projektets första år har delprojektet startat 87 deltagare och avslutat 13. Eftersom antalet avslutade deltagare hittills är relativt få i förhållande till deltagarmålet så redovisas här inte avslutningsanledningar.

Projektbeskrivning

Projektteamet för Lumena Din Tur består av en projektledare, sju samordnare samt en studie och yrkesvägledare.

Projektet inriktar sig på att ge stöd till unga vuxna (16–29 år) som varken arbetar eller studerar och har behov av samordnade insatser för att kunna börja arbeta eller studera. Projektets team är utbildade i Supported Employment, Supported Education och Case Management. De har också fått utbildning i lösningsorienterat förhållningssätt.

Projektet har etablerats för att finna en kärna av metoder och förhållningssätt som kan möta unga som inte fått fäste på arbetsmarknaden. En viktig del i detta är också att ge stöd för att vilja och kunna få en utbildning som gör dem attraktiva på arbetsmarknaden.

Delprojektet har integrerats i den styrgrupp som HBS etablerat som riktar sig till unga vuxna. Detta samstyrningsforum som startades under hösten

2023 är under fortsatt utveckling bland annat gällande målsättningen att få representation från målgruppen som insatserna riktar sig till.

Metodarbete

Tänkbara deltagare tar oftast kontakt via projektets anmälningssida på webbplatsen. Den som anmäler kan också antingen vara anhörig eller i en professionell roll i nära kontakt med en ung vuxen som troligt behöver stöd. Vid intresseanmälan tar en samordnare kontakt med den som inkommit med intresseförfrågan.

Eftersom insatsen är frivillig att delta i och inte knuten till något remissförfarande blir det extra viktigt att det är till den unga själv vi adresserar erbjudandet om att få stöd.

Vi har lärt oss att det är en vinst att arbeta i ett team där alla har i grunden samma uppdrag. Det vill säga att alla samordnare ska ha en samlad kunskap om metoderna och kunna möta upp en deltagare och skapa en kontinuitet i relationen där flera perspektiv kan tas om hand/samordnas. Samtidigt förutsätter det en mycket stor öppenhet i teamet och ett starkt engagemang för alla pågående ärenden i gruppen.

I projektet ingår också att erbjuda aktiviteter som deltagare både är intresserade av och som ger dem stöd i sin utveckling. En gruppaktivitet har anordnats en eftermiddag i veckan. Denna planeras med stöd av kunskap om vilka deltagare som vill och kan delta, teamet försöker planera attraktiva aktiviteter som de bedömer att många kommer att vilja delta i. Ett bärande element är att detta ska

skapa förutsättningar för social gemenskap och träning men samtidigt ska den kunna genomföras i en sådan öppen struktur att alla ska kunna ta del på sina villkor.

Utmaningar

Det som framför allt känns utmanande är det faktum att den centrala frågan i mötet med deltagare är just brister i myndigheters samverkan. Det är uppenbart att behovet av en lotsande och stödjande kompetens behövs för de vi möter. Det vill säga vi ställer oss ofta frågan "Hur skulle denne unga person klara sig utan ett professionellt relationsnära stöd när det gäller att bygga upp en framkomlig väg mot etablering på arbetsmarknaden?" I flertalet ärenden kan vi konstatera att myndigheter inte utgår från den samlade livssituationen.

En organisatorisk utmaning är att projektet arbetar med kontaktarbete, både ur ett uppsökande perspektiv, att nå ut med information om projektet och knyta kontakter men kanske framför allt att upprätthålla kontakter. Detta tar mycket tid både utifrån vår ambition att inte ge upp, och att vi möter upp deltagare på andra platser än vår projektlokal.

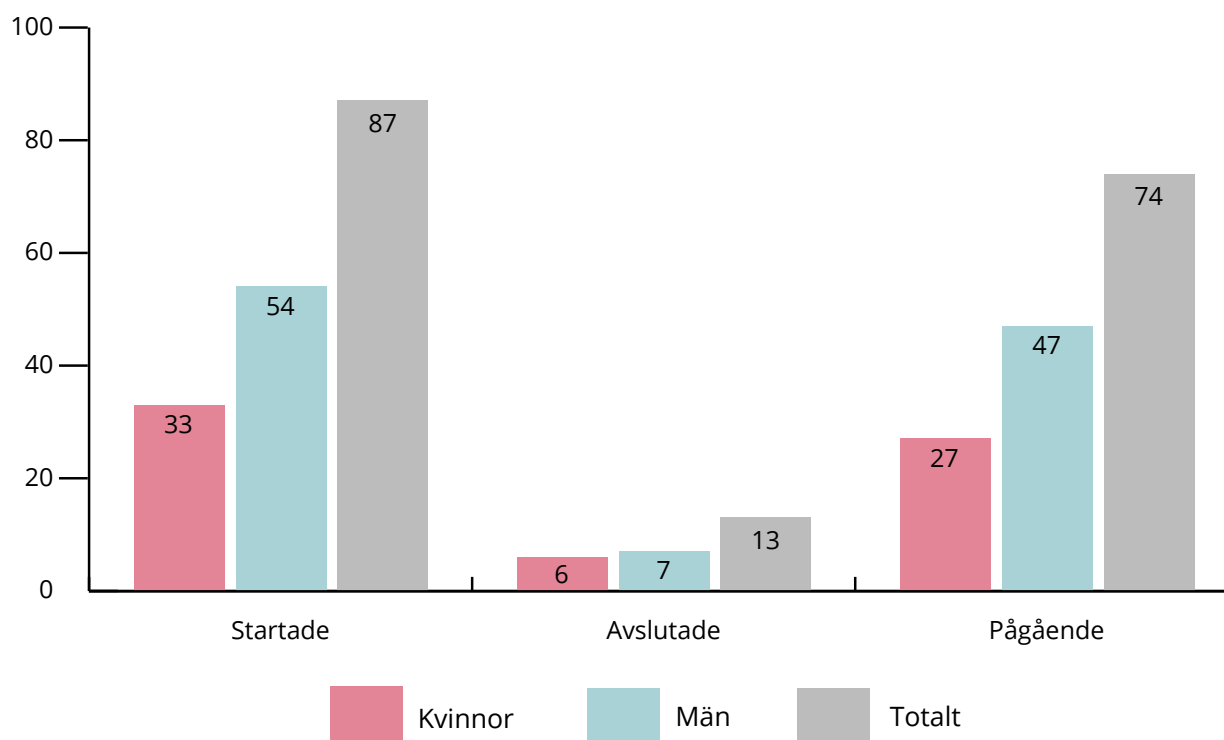
Restid är en stor del av arbetstiden och inte sällan blir det trots bestämd träff inget möte.

Framgångsfaktorer

Vi arbetar helt på egenanmälan och teamets medlemmar arbetar processorienterat där metodsäkerhet är lagd som grund. Detta utifrån en uppdragsmodell där samtliga samordnare ska arbeta med det individuella stödet. Teamets inre samverkan, där de enskilda samordnarnas personliga kompetenser tas till vara är centralt. Detta innebär i realiteten att teamet förväntas vara ett självstyrande team, vilket vi har sett är en stor framgång.

Vi börjar se resultat gällande deltagare som trots långvarig frånvaro från studier eller jobb, kommit vidare till dessa. Svårigheter att motivera till studier är en realitet som dels bottnar i att flertalet har svag utbildningsbakgrund och ett tappat självförtroendet för den egna kapaciteten, dels en ekonomisk utsatthet hos deltagarna. Det vi noterar nu är att många vill och behöver komma i jobb, inte minst för att reda ut sina ekonomiska förutsättningar men att flera deltagare blivit mer motiverade att parallellt eller i ett senare skede återuppta studierna.

Deltagarantal i Lumena HBS



Utvecklingsarbete i HBS delprojekt

Vi har dels utvecklat och förfinat vårt arbete gällande hur vi möter upp och möter deltagare i den verksamhetsprocess vi arbetat efter. Till den finns också flera stödprocesser. Dessa är uppsökande kontaksök, tillhandahållande av arbetsgivarkontakter, tillhandahållande av kultur och fritidskontakter, samarbetsintressenter samt kommunikationsstöd.

Detta innebär att vi bland annat värderat hur väl vi möter upp deltagares behov med våra arbetsmetoder och relaterar detta till det vi ser gällande deltagarnas framsteg.

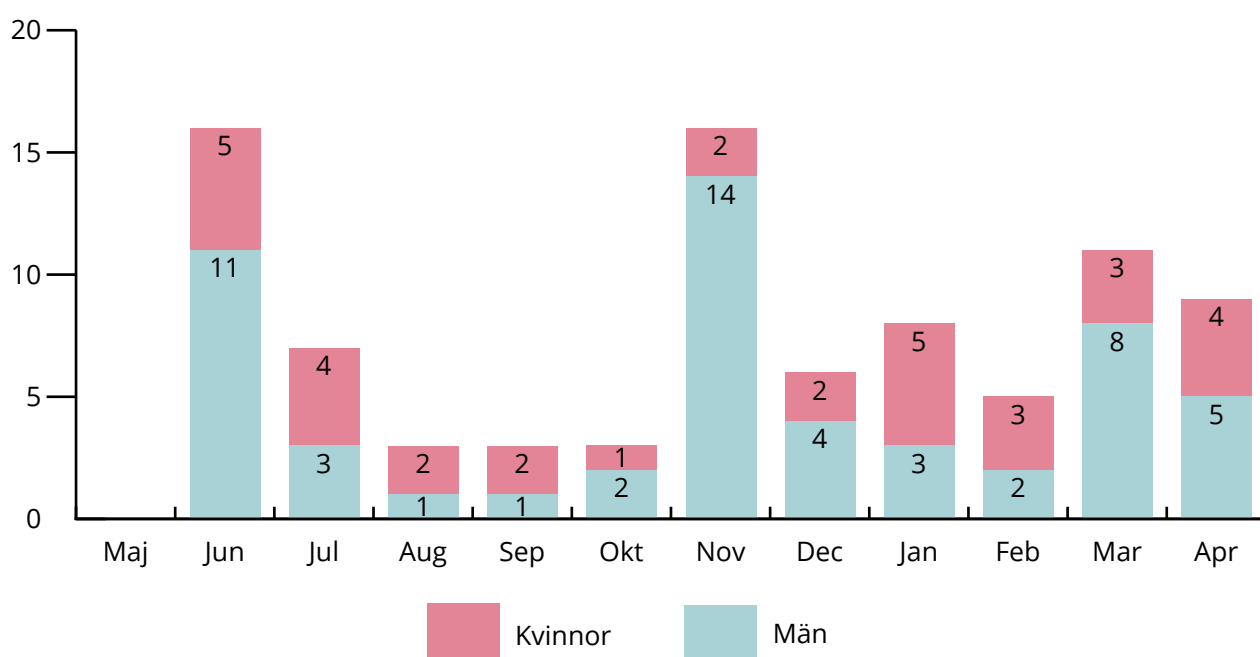
Gällande det uppsökande arbetet har vi satsat på sociala medier. Främst via Facebook och Instagram har vi köpt informationsplats där målgruppen varit anhöriga, eller någon som känner någon. Detta har vi hittills konstaterat ge mindre effekt när vi sett på statistik och även via utsagor om på vilket sätt sökande fått information, när de lämnar intresseanmälan. Vår analys är att de viktigaste områdena för att nå ut är att sätta upp informationsmaterial med QR-kod på anslagstavlor och vara närvarande på olika lokala evenemang samt att vara måna om

att underhålla intressentkontakter. Vi har noterat en tillströmning av intresseförfrågningar när vi genomfört aktiviteter inom dessa områden. Det märks även i noteringar gällande hur de som söker fått information om projektet.

Projektet har också engagerat sig i att göra unga vuxna delaktiga inte minst i styrningskedjan. Detta genom att initiera en samverkan med organisationen Youth 2030 Movement för att med stöd av dem erbjuda aktiviteter till stöd för egen mobilisering och att göra sin röst hörd. Detta inte minst med på sikte att ingå i styrgruppen för projektet. Samverkan har skett inom ramen för Samordningsförbundet HBS och inkluderat övriga insatser som vänder sig till unga inom förbundet. Flera mobiliserande aktiviteter har erbjudits och en handfull deltagare har tagit del av dessa, och det finns intresse från en handfull unga vuxna att även vilja ingå i styrgruppen.

Ett ytterligare utvecklingsområde har varit att arbeta med att så mycket som möjligt visualisera vad som görs och även de processer och aktiviteter som projektet omfattar. Webbplatsen har en koppling till ett Instagramkonto med ett aktivt flöde som visar både på vad som erbjuds gällande veckans

Inflöde av antal deltagare per månad i Lumena HBS



aktiviteter och annan information och bildåtergivning från studiebesök med mera. Ambitionen har också varit att verka för mer visualisering gällande material och metoder som gör den egna processen mer lättillgänglig och dynamisk för deltagaren. En ytterligare del i detta tema är att arbeta för en vägledningssmiljö som är mer interaktiv, taktil och mångfacetterad. Detta inspirerat av den modell för studie och arbetsvägledning som formats inom konceptet Jobbcirkus, vilken finns i några kommuner i landet. Med stöd av den studievägledare som knutits till konceptet har ett utvecklingsinitiativ tagits för att kunna bygga och utveckla en miljö för vägledning för målgruppen.

Identifierade utvecklingsområden

Projektet kommer att fördjupa och utveckla arbetsprocessen till stöd för deltagarutveckling. Detta genom att ytterligare integrera de metoder som projektet använder. Vi fördjupar metodkunskapen och väver samman arbetet runt deltagaren, vilket garanterar ett kompetent och dynamiskt deltagararbete. Detta arbete är grundlagt med stöd av tankar om det kollektiva lärandet, för vilket projektet har ett samverkansarbete med den pedagogiska institutionen på Stockholms universitet.

Att arbeta med de horisontella principerna framför ögonen är också viktigt framöver. Ett fördjupat arbete inom Lumena, kommer att utveckla arbetet ytterligare. Även arbetet med frågor om våld känns angeläget att fördjupa.

Intresseanmälningar till *Din Tur* och aktiva deltagare har till övervägande del varit män. Obalansen i könsfördelning har kvarstått under hela perioden. Orsakerna till detta har vi inte kommit på spåren. En orsak kan vara att projektet inte har något inflöde direkt relaterat till remissförfarande vilket innebär att det är egenanmälan som gäller även när personen har fått tips/råd att söka sig till projektet. I så fall finns det strukturella samhällsaspekter som har betydelse för vilka som tar kontakt. Yngre män kan möjligen pushas mer till egen försörjning (de är också, statistiskt sett, överrepresenterade upp till 24 år). Kvinnor är dock överrepresenterade i åldrarna 25–29 och här kan familjeroller ha betydelse för hur viktigt det är att etablera sig i yrkeslivet. Projektet har också som särskild målsättning att nå unga kvinnor med utländsk härkomst, vilket vi i nuläget inte har gjort i den utsträckning vi önskat. Det finns därmed ett behov av att analysera möjligheterna att nå ut till fler grupper.

Tabellen nedan visar deltagarnas ingång till delprojekt Lumena HBS

Deltagarna anvisade från:	Kvinnor	Män	Samtliga
Arbetsförmedlingen	4%	2%	3%
Försäkringskassan	0%	0%	0%
Kommun	7%	12%	10%
Samordningsförbund	22%	12%	17%
Skola	7%	2%	4%
Kommunala aktivitetsansvaret	4%	4%	4%
Hälso- och sjukvård	7%	8%	8%
Daglig verksamhetV/LSS	0%	0%	0%
Annan	7%	0%	3%
Egen anmälan	41%	60%	53%

Lumenas delprojekt Roslagen

Deltagarmålet för Lumena Roslagen är 300 deltagare. Under projektets första år har delprojektet startat 149 deltagare och avslutat 47. Eftersom antalet avslutade deltagare hittills är relativt få i förhållande till deltagarmålet så redovisas här inte avslutningsanledningar.

Projektbeskrivning

Lumena Roslagen består av 12 personer (8 resurser), en kursledare (60 procent samt en projektledare. Som stöd har projektledaren en samordnare (40 procent) som arbetar med frågan om den yngre målgruppen och nätverkande med aktuella aktörer samt en samordnare (20 procent) som arbetar mer med operativt stöd till coacherna i deltagarrelaterade frågor.

Roslagen har en operativ styrgrupp som består av projektmedarbetarnas chefer, merparten är chefer på kommunernas arbetsmarknadsenheter. Som komplement finns även en strategisk styrgrupp med representanter från in remitterande parter samt även mottagande parter vid avslut, det vill säga Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, ekonomiskt bistånd i kommunerna.

Metodarbete

Coacherna arbetar dagligen med metoderna Case Management (CM), Supported Employment (SE) och förhållningssättet från Bekräftelse indikator projektet (BIP) i sitt arbete med deltagaren. SE används främst i samband med aktiviteten arbetsträning. CM används inför och efter arbetsträning för att samordna och samarbeta med andra parter insatser och stöd.

Ingång till insatserna är via Samordningsförbundets myndighetsgemensamma samverkansteam, som är ett komplement när ordinarie insatser inte räcker till. Teamet består av kontaktpersoner från Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och kommun. Tillsammans med deltagaren tar medarbetarna fram nästa steg för att närma sig arbete och egen försörjning, inom ordinarie verksamhet. Redan här kommer den preliminära deltagaren i kontakt med arbetscoachen.

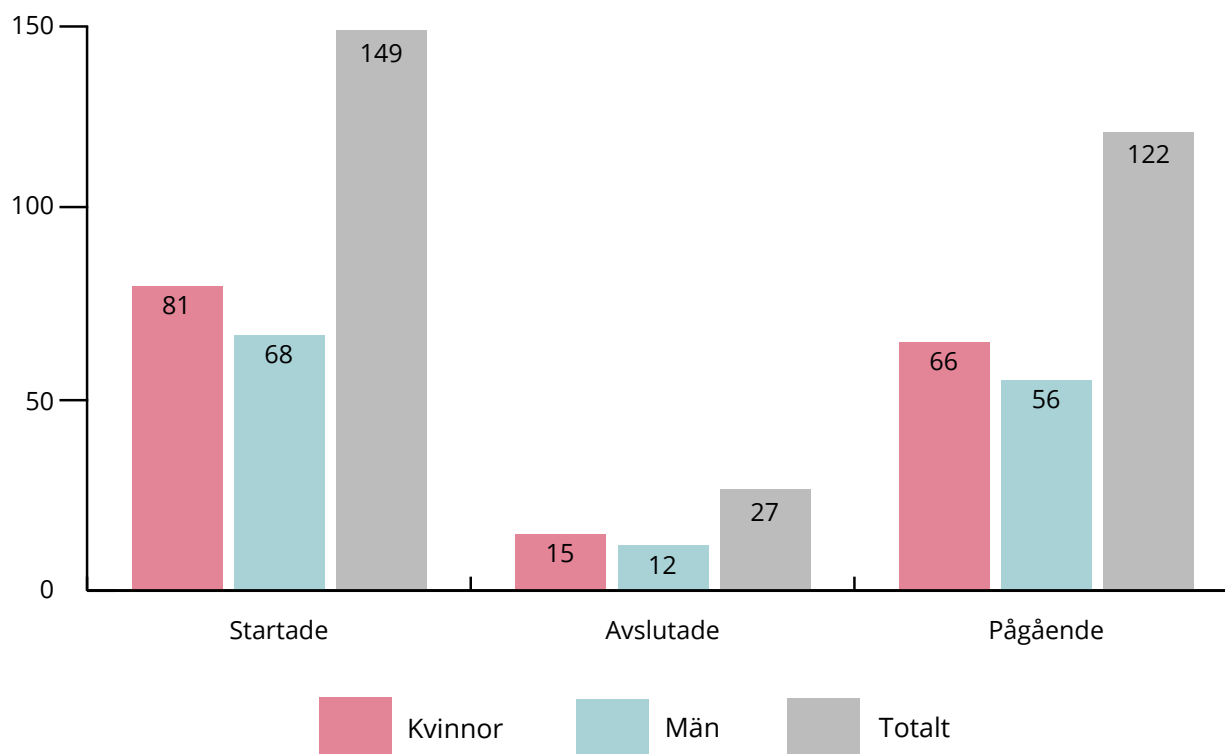
Arbetscoachen arbetar med de individcentrerade metoderna Case Management och Supported Employment. Coacherna arbetar även utifrån förhållningssätt från danska studien BIP. Stödet är individuellt anpassat efter individens behov. Deltagare får möjlighet att göra en kartläggning av behov, intressen och mål för att hitta rätt väg till förändring. Coachen kan komplettera med nedanstående aktiviteter. Coachen är alltid med parallellt under hela projektiden.

De aktiviteter som coacherna kan komplettera med är *Motiverande och arbetslivsinriktad kurs*, där 28 procent av deltagare har tagit del av aktiviteten. Kursen sker i grupp med andra deltagare och innehåller olika teman och övningar för att rusta och stärka deltagarna till att ta nästa steg.

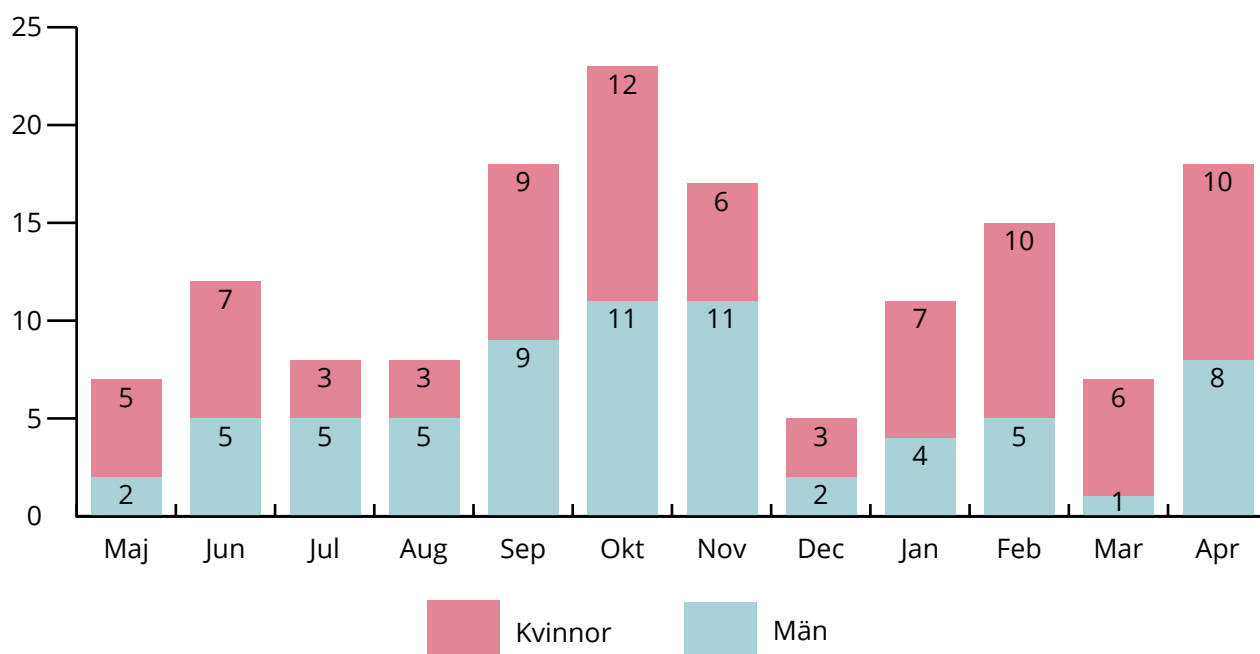
En annan kompletterande aktivitet är möjligheten att pröva på arbetsträning och arbetsträna hos externa arbetsgivare, 57 procent av deltagarna har deltagit. Deltagare har även en arbetscoach som ger individuellt stöd under arbetsträningen. Stödet formas utifrån deltagarens individuella behov och kan ges såväl på, som utanför arbetsplatsen.

Roslagens delprojekt arbetar med att implementera arbetssätt utifrån BIP studien. I projektet registrerar arbetscoachen en progressionsmätning (BIP) vid uppstart.. Vid avslut ska coachen även hämta in en progressionsmätning (BIP) Deltagaren tillfrågas även om deltagande i intervju.

Deltagarantal i Lumena Roslagen



Inflöde av antal deltagare per månad i Lumena Roslagen



Utmaningar

Vid inremittering upplever projektet i Roslagen att det kan vara utmanande att tillgodose det stora behovet av stöd till målgruppen hos samverkansparterna.

Under första projektåret har det framgått att många deltagare är i behov av att delta i projektet längre än avsatt tid på max tolv månader. Styrelsen i samordningsförbundet i Roslagen önskar att deltagare får tillgång till projektets aktiviteter under maximalt nio månader. Tjänstepersoner inser att deltagare behöver längre tid. I aktiviteten träna på arbets träning ser vi också tendenser på att deltagaren är kvar längre tid än riktlinjen på sex månader.

Projektet är mån om att inte ersätta eller konkurrera med ordinarie verksamhet. Men om deltagaren är nära arbete kan ett byte av personal markant fördröja eller förlänga denna etablering så därför bibehålls deltagaren i projektet. I andra fall går arbetsträningen över till ordinarie verksamhet hos Arbetsförmedlingen och deras arbete med Supported Employment. Men projektets coach kan vid behov fortsätta vara närvarande som Case manager parallellt under tiden som Arbetsförmedlingen jobbar med den arbetslivsinriktade insatser/program. En annan utmaning är när deltagaren sen ska avslutas helt till ordinarie verksamhet. Det handlar om att säkerställa en sömlös överlämning och ett aktivt mottagande av deltagarens planering och nästa steg närmre arbete eller studier.

De sex samverkanskommunerna i delprojektet i Lumena Roslagen har en ungefärlig behovsgrupp på 3 000–4 000 innevånare som kan ha behov av projektverksamhet. Projektet har ett projektmål på att utveckla 300 individer. Det gör att Lumena har kö in till projektet och till det inremitterande myndighetsgemensamma samverkansteamet.

Framgångsfaktorer

En framgångsfaktor som delprojektet i Roslagen ser är den inremittering som sker via det Myndighetsgemensamma teamet (MGT) Projektets coacher har möjlighet att ta emot deltagare som de efter samråd med MGT kan starta upp i Lumena utan att möte genomförts.

En annan framgångsfaktor är arbetet utifrån BIP studien. Genom att coacherna samlar in progressionsmätningar (BIP) ser vi att deltagare bedömer att deras möjlighet att närma sig arbete, deras kompetens och samarbetsförmåga ökar.

Roslagens delprojekt har sett en minskning av de offentliga kostnaderna för sina projektdeltagare. Projektet har även arbetat med ett framtagande av förrehabiliterande arbetsträningsplatser hos företag, medlemspart och församling. Vidare har projektet arbetat med arbetsmaterial till projektmedarbetare och deltagare.

Tabellen nedan visar deltagarnas ingång till delprojekt Lumena Roslagen

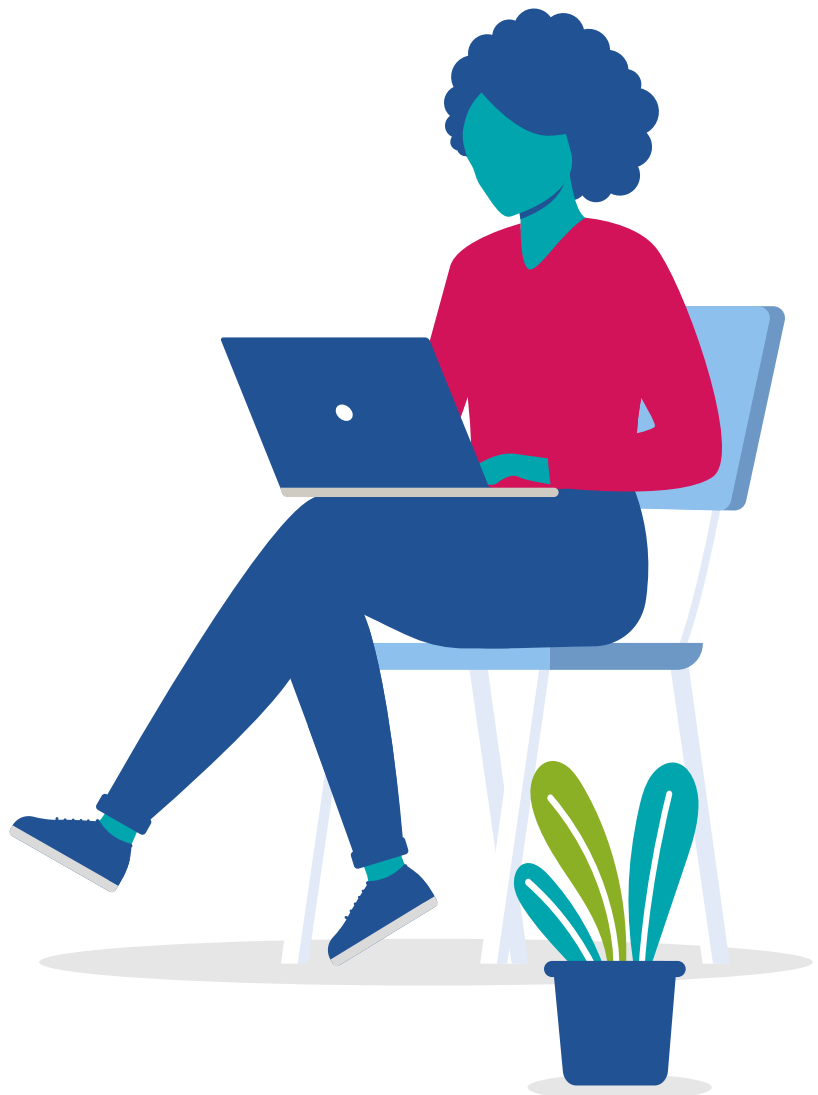
Deltagarna anvisade från:	Kvinnor	Män	Samtliga
Arbetsförmedlingen	5%	5%	5%
Försäkringskassan	36%	28%	32%
Kommun	26%	23%	25%
Samordningsförbund	0%	0%	0%
Skola	0%	0%	0%
Kommunala aktivitetsansvaret	5%	10%	9%
Hälso- och sjukvård	23%	20%	21%
Daglig verksamhetV/LSS	0%	0%	0%
Annan	0%	0%	0%
Egen anmälan	3%	15%	8%

Det har varit ett fokus att testa användning av arbets- och stödmaterial, ex. processkort med tydlig information om när registreringar, mätningar ska genomförs samt vart det ska registreras. Roslagens delprojekt har även arbetat med kompetensutveckling av medarbetare med särskild fokus på metoderna CM, SE och BIP med tillhörande handledning. . Projektledare och samordnare har även genomgått en utbildning i processledning och deltagaraktiva möte.

Ett nära samarbete mellan projektledare och arbetscoacher är också en framgångsfaktor. Projektet arbetar kontinuerligt med kommunikation och har även tagit fram en lokal webbsida med information om projektet (www.finsamroslagen.se/lumena).

Utvecklingsområden

För att arbeta med delaktighet bjuds deltagare in till olika tillfällen där de får dela med sig av sina erfarenheter i Lumena i styrgrupper men även samordningsförbundets styrelse. Detta område är ett utvecklingsområde som projektet vill fortsätta satsa på.



Lumenas delprojekt Samsund

Deltagarmålet för Lumena Samsund är 130 deltagare. Under projektets första år har delprojektet startat 73 deltagare och avslutat 6. Eftersom antalet avslutade deltagare hittills är relativt få i förhållande till deltagarmålet så redovisas här inte avslutningsanledningar.

Projektbeskrivning

Samsunds delprojekt består av sju medarbetare: en projektledare, sex SE-handledare

Samordningsförbundet leds av en styrelse som består av representanter från Sundbyberg stad, Järfälla, Upplands-Bro, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Region Stockholm. Kommunerna och regionen representeras av politiker. Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen representeras av tjänstepersoner.

Styrelsen är samordningsförbundets högsta beslutande och förvaltande organ som har ansvar för förbundets utveckling och ekonomi.

Lumena Samsund riktar sig till personer som har kontakt med flera myndigheter och behöver ett samordnat stöd för att närma sig ett arbete eller studier och bor i Sundbybergs stad, Järfälla eller i Upplands-Bro. Den röda tråden i projektet är att utgå ifrån evidensbaserade metoder som Supported Employment och Case Management. Ett viktigt fokus är att vi kommer utmana diskriminerande strukturer som medför att många personer hindras från att börja arbeta eller få tillgång till stöd som leder till arbete.

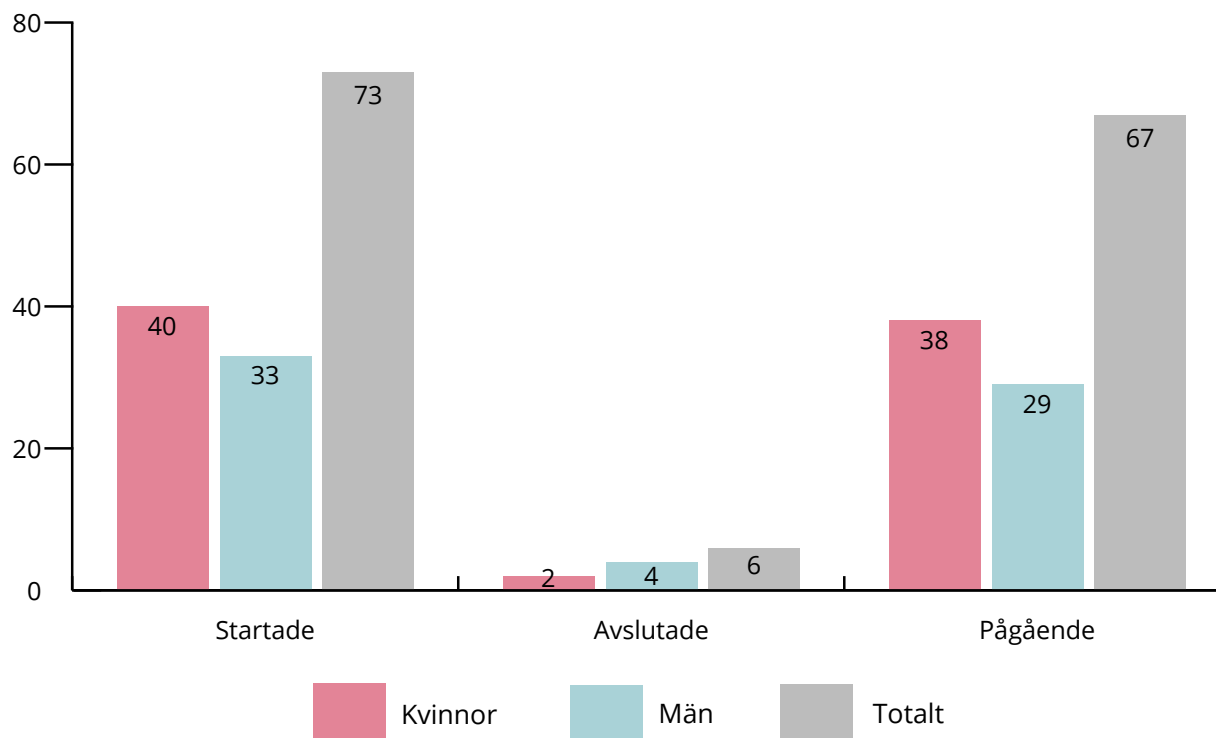
Metodarbete

Vi behöver våra insatser lokalt för att kunna ge intensivt stöd enligt evidensbaserad metod, samtidigt som vi kan arbeta med hela deltagarens livssituation och anpassa oss efter individens specifika behov. Genom lokal samverkan kan vi stötta deltagare med komplexa livssituationer och utöka verktygslådan för deltagare boende i våra tre

Tabellen nedan visar deltagarnas ingång till delprojekt Lumena Samsund

Deltagarna anvisade från:	Kvinnor	Män	Samtliga
Arbetsförmedlingen	26%	33%	29%
Försäkringskassan	16%	8%	16%
Kommun	47%	38%	40%
Samordningsförbund	0%	0%	0%
Skola	0%	0%	0%
Kommunala aktivitetsansvaret	0%	0%	0%
Hälso- och sjukvård	5%	17%	11%
Daglig verksamhetV/LSS	0%	0%	0%
Annan	5%	4%	4%
Egen anmälan	0%	0%	0%

Deltagarantal i Lumena Samsund



kommuner. Det är viktigt att vara nära de som behöver stödet och samarbeta med vården och andra myndigheter för att ge det bästa möjliga stödet.

De positiva effekterna av att arbeta med metoderna inkluderar ett förbättrat samarbete mellan olika myndigheter och att många deltagare har tagit stora steg framåt mot sysselsättning med handledarnas stöd. Det har resulterat i bättre och mer hållbara planeringar. Dessutom har kunskapen om rätt frågor att ställa och användningen av evidensbaserade verktyg varit mycket givande. Deltagarna vågar utforska nya möjligheter då de känner sig trygga i processen och känner sig delaktiga i sin egen planering. Metoderna har visat sig vara effektiva för att motivera deltagarna att fortsätta sträva mot sina mål inom arbete eller studier, även om det kan verka avlägset.

Utmaningar

Utmaningarna som har identifierats inkluderar distansen mellan kollegor, bristande fysisk närvaro och samarbetsmöjligheter. Projektet står inför utmaningar såsom konkurrens på arbetsmarknaden, långa väntetider hos Arbetsförmedlingen, och brist på arbetsträningsplatser för vissa grupper. Dessutom finns svårigheter med dokumentationsrutiner, friktion mellan metoder och förväntningar, samt olika regler som kan kollidera vid kvalificering till olika insatser. En önskan finns om mer flexibilitet och samverkan för att kunna fokusera på individens behov och mål.

Framgångsfaktorer

Det unika med vårt delprojekt är den metodologiska noggrannheten och användningen av evidensbaserade metoder. Vår största framgång hittills är temamötena i projektgruppen där vi kan påverka

arbetssätt, uttrycka behov och ge varandra stöd. Samarbetet mot ett gemensamt mål med individens bästa i fokus präglar vårt arbete i teamen, där vi gemensamt delar lösningar, insatser och vägleder varandra genom regler och skyldigheter för att undvika att individen hamnar mellan olika instanser.

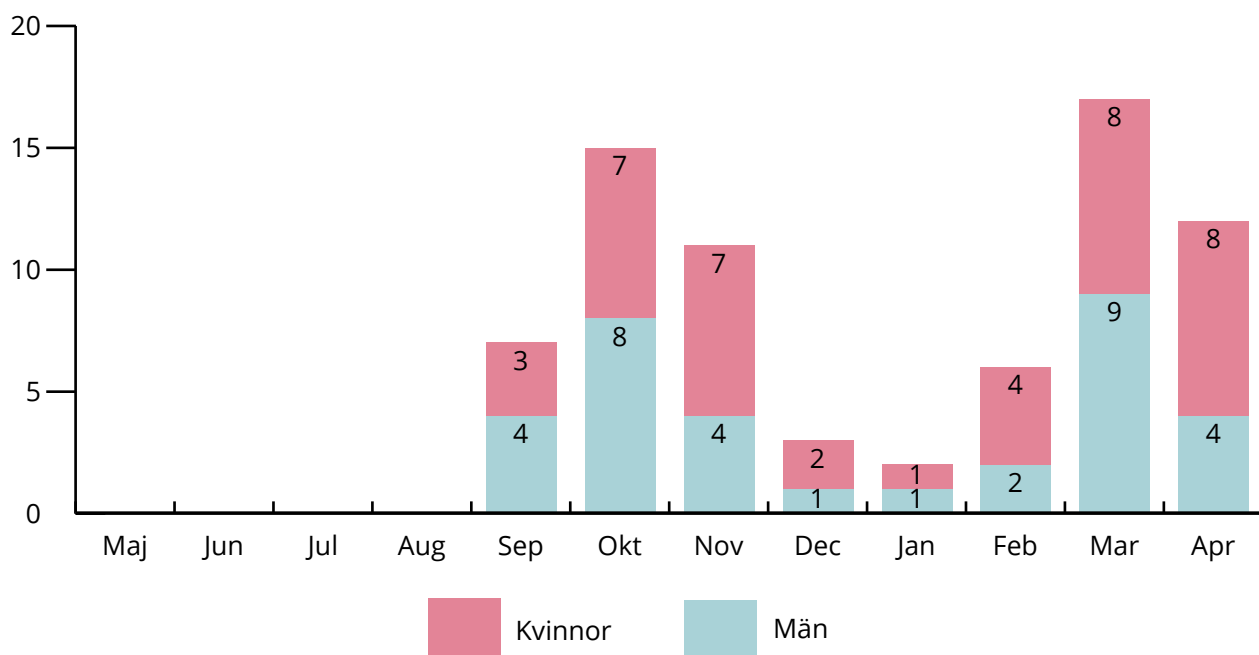
Utvecklingsområden

För framtida utvecklingsområden ser vi vikten av att införa arbetet i den ordinarie verksamheten vid projektets slut. Att utvärdera metodarbetet är önskvärt för att öka våra kunskaper både teoretiskt och praktiskt. Att skapa överenskommelser för deltagare som inte är beroende av kommunen eller myndigheter för att kunna erbjuda insatser till dem som inte har tillgång till de tjänster som erbjuds av kommunen eller Arbetsförmedlingen.

Utvecklingsarbete första året

Vi har lagt ned mycket tid och arbete på kollegial handledning, metodutbildning, deltagararbete och arbetsgivararbete som är en central del av vår verksamhet. Vi har besökt flera arbetsgivare som är samlade på en plats, till exempel Mall of Scandinavia, Bromma Blocks, Solna C, Sundbyberg C.

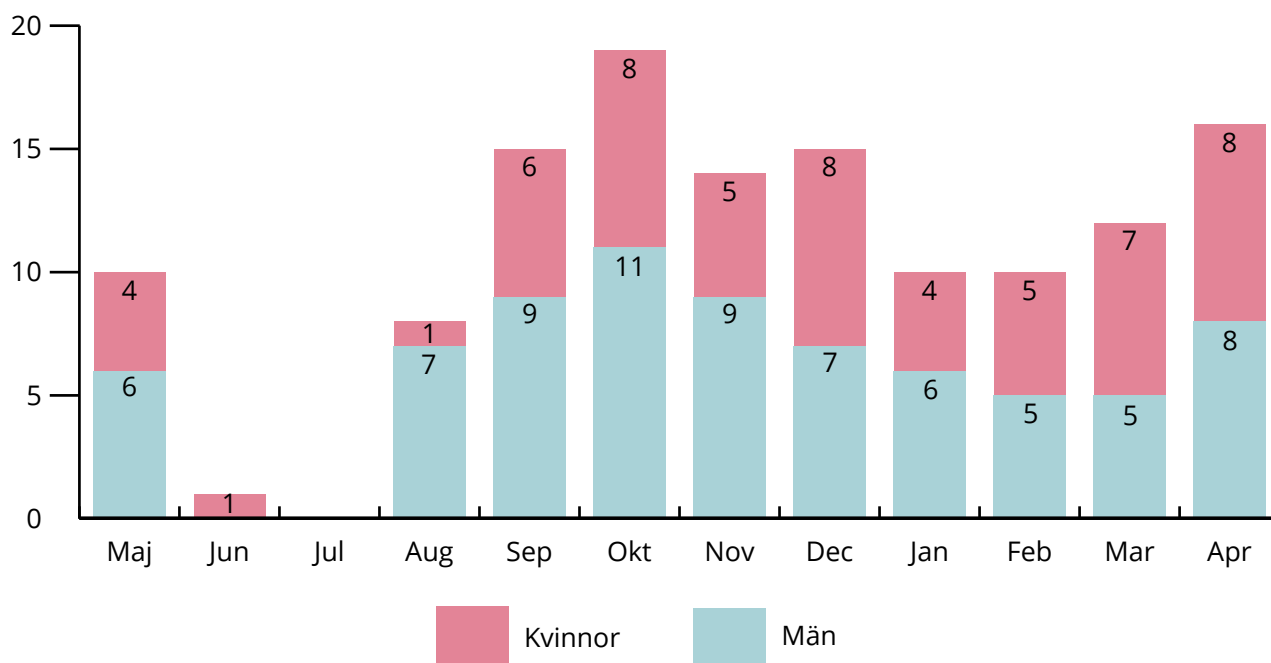
Inflöde av antal deltagare per månad i Lumena Samsund



Lumenas delprojekt Stockholm Stad

Novum och Integrering av IPS i psykosvården

Inflöde av antal deltagare per månad i delprojektet Stockholms stad (båda insatser tillsammans)



Novum

Deltagarmålet för Novum är 130 deltagare. Under projektets första år har delprojektet startat 55 deltagare och avslutat 15. Eftersom antalet avslutade deltagare hittills är relativt få i förhållande till deltagarmålet så redovisas här inte avslutningsanledningar.

Projektbeskrivning

Projektet är ett samverkansprojekt mellan arbetsmarkandsförvaltningen Stockholms stad, BUP Intensiv Öppen vård samt Mottagningen Unga Vuxna/ Affektiva mottagningen inom vuxenpsykiatri i Globen.

I arbetet inför projektstart gjordes en gedigen behovsinventering utifrån ungas perspektiv i Stockholms stad. Rätt tidigt i inventeringen stod klart att ett av de största hindren för unga inte var bristen

på insatser mot arbete eller studier, utan bristan av stöd för att kunna navigera bland de befintliga insatserna. Arbetsmarknadsförvaltningen erbjuder en rad olika insatser för unga både mot arbete och studier och det finns också en uppsjö av olika upphandlade aktörer inom ramen för LSS/SOL. Utifrån det blev det avgörande att projektet att främst skulle verka som en lots-funktion för deltagare i behov av stöd för att ta sig vidare till insats mot arbete/studier eller annan sysselsättning.

Arbetsmarknadsförvaltningen har identifierat att de har flera unga/unga-vuxna som är i behov av en parallell insats i form av samtalsstöd för att deltagare ska kunna tillgodogöra sig den insats de befinner sig i. De har flera unga som skulle behöva kontakt med vården men det ligger en osäkerhet kring hur dessa söker stöd därifrån och också att personal inom Arbetsmarknadsförvaltningen är i behov av konsultativt stöd och handledning när det kommer till deltagare som har psykisk ohälsa, funktionsnedsättning eller annan social problematik.

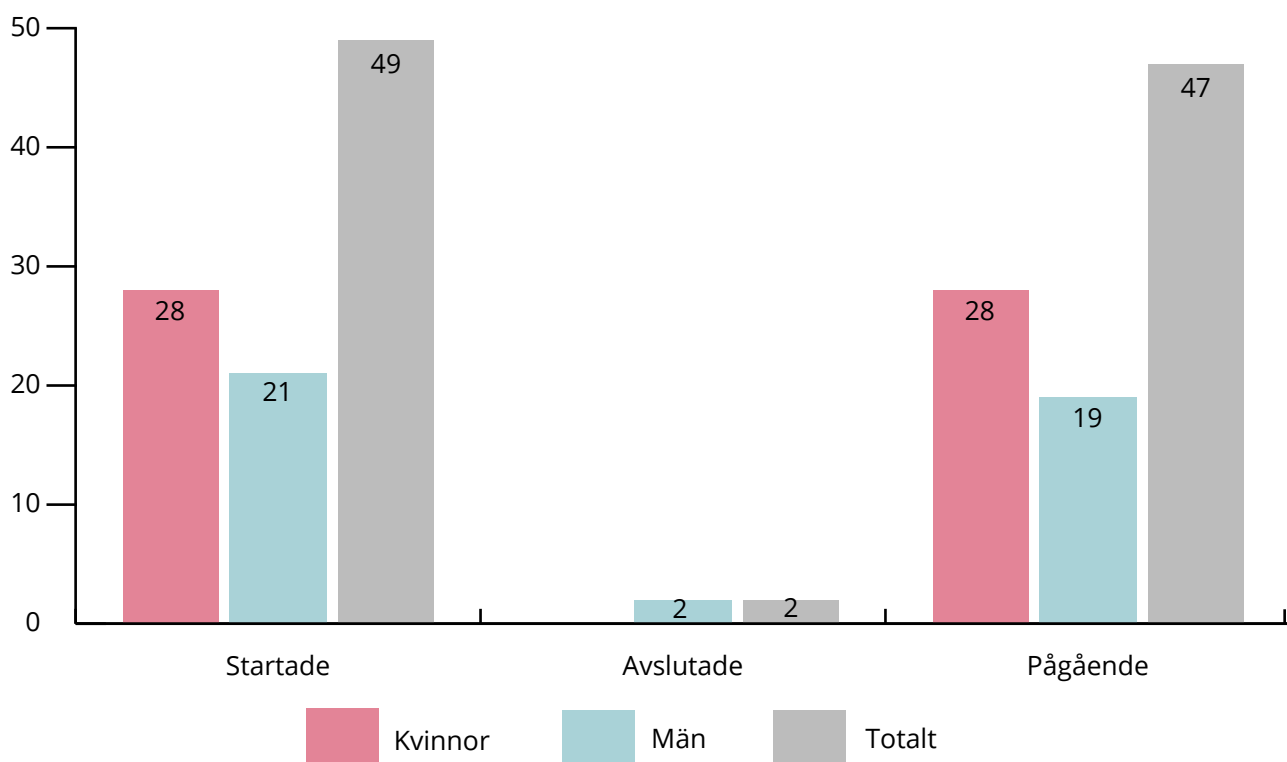
Inom psykiatri finns ett stort antal patienter som behöver stöd att ta sig vidare mot en insats mot arbete/studier eller sysselsättning. Många patienter har endast behandling och tillsammans med behandlare inom psykiatri kan medarbetare inom projektet stötta patienter vidare till en insats hos arbetsmarknadsförvaltningen eller annan lämplig insats.

Projektet har som ambition att verka som ett klister mellan samverkande organisationerna. Flera moment som används i arbetet tar sin utgångspunkt i de evidensbaserade metoderna och principerna i Supported Employment.

Projektorganisation

Projektets personalgrupp består av en samordnare från BUP, en samordnare från vuxenpsykiatri, två kuratorer från Arbetsmarknadsförvaltningen i Stockholms stad samt en projektledare från Samordningsförbundet Stockholms stad.

Deltagarantal i Lumena Stockholm Stad - Novum



Novums operativa styrgrupp består av handläggare på Försäkringskassan, biträdande enhetschef från Arbetsmarknadsförvaltningen från verksamheter såsom KAA, utvecklings- och utredningsstaben. Styrgruppen består även enhetschef från utbildningsförvaltningen, mottagningen för unga vuxna och av förbundschef från Samordningsförbundet i Stockholms stad.

Strategisk styrgrupp

Novum har även en strategisk styrgrupp tillsammans med förbundets andra delprojekt Lumena IPS. I den styrgruppen finns representanter från psykiatri, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen samt verksamhetschef från Arbetsmarknadsförvaltningen i Stockholm.

Metodarbete

Majoritet av våra deltagare kommer ifrån någon av våra samverkansorganisationer, alltså antingen från psykiatri eller Arbetsmarknadsförvaltningen i Stockholm. Arbetssättet skiljer sig åt beroende på varifrån deltagaren kommer.

För deltagare inom vuxenpsykiatri blir syftet att ingå i projektet oftast att de antingen är behov av en insats mot arbete/studier eller annan sysselsättning som behöver komma i gång parallellt med den behandling man har inom psykiatri. Medarbetare i projektet som har sin anställning inom vuxenpsykiatri får ärenden från behandlare som identifierat ett behov av stöd hos patienter mot annan insats. Projektmedarbetaren träffar patienten/deltagaren och gör en kartläggning tillsammans med hen.

Tillsammans tittar vi på insatser som möter deltagaren behov och önsknings. De flesta vill ha stöd till Stadens Jobbtorg som också jobbar enligt metoden Supported Employment. Projektmedarbetaren finns med som ett stöd för att ta kontakt, boka studiebesök och finns kvar tills dess att patienten/deltagaren känner sig trygg med sin nya kontakt inom Arbetsmarknadsförvaltningen.

För patienter inom Barn- och ungdomspsykiatri (BUP) ser inkommande ärenden rätt likartade ut. Dessa är unga personer mellan 16–18 år och många är inskriven i skola, men kan till exempel ha ett anpassat skolschema med lektioner bara en-två

gångar per vecka. Projektets medarbetare anställd hos BUP stöttar patienter/deltagare med allt från att hitta en mer fungerande skolform, fånga upp de som inte just nu orkar vara kvar i skolan och lotsar de vidare till insatser inom Kommunalt aktivitetsansvar med mera. Stödet utgår helt från deltagarens/patientens önsknings och har en tät dialog båda med behandlare inom BUP och ungdomens vårdnadshavare.

För deltagare som kommer in till projektet via Arbetsmarknadsförvaltningen – där det redan finns en pågående insats mot arbete eller studier enligt SE så har projektet ett lite annat syfte. Många av dessa deltagare har av olika anledningar inte lyckats ta tillvara den insats som de befinner sig i. De kanske har haft svårt att få det att funka på en praktik eller kanske mått dåligt under en period och inte haft lust eller motivation. Då kan de få stöd av projektets kuratorer. För många kan en kontakt med vården vara aktuellt och då stöttar kuratorerna deltagarna med den biten i samråd med sina projektmedarbetare inom psykiatri. Kuratorer arbetar också nära Stadens uppsökare och stöttar i ärenden med unga som har en problematisk skolfrånvaro och blivit kvar hemma.

Ytterligare en ingång till projektet är via egen anmälan; här handlar ofta om unga individer som inte har någon kontakt alls vare sig med vården eller Arbetsmarknadsförvaltningen och de har heller ingen sysselsättning/skola eller arbete. Här stöttar vi genom att göra en initierande kartläggning – för att sedan finnas som stöd för att hitta en insats lämpad för deltagarens behov och önsknings. Det kan också handla om att stötta dem till en kontakt inom vården.

Projektmedarbetarna lägger mycket tid på koordinering både när det gäller att boka tider med deltagare (som sker på olika platser runt om Stockholm beroende på vart deltagaren vill ha sina möten) och kontakt med vårdnadshavare och personal inom arbetsmarknadsförvaltningen samt behandlare inom psykiatri.

Vi ser att vårt projekt fyller en otroligt viktig roll för unga i Stockholm och speciellt för de som kanske inte har någon tidigare myndighetskontakt. De kan nu få ett stöd som tar hen i armen och följer med

för att hitta rätt i samhällssystemet. Inom psykiatrin har projektet också medfört att man har öppnat ögonen för den sociala återhämtningen och hur viktigt det är för patienterna för att må bättre. Genom att vila vårt arbete på principerna inom SE så säkerställer vi att vi arbetar både flexibelt, individuellt, främjar egenmakt och skapar förutsättningar för informerade val.

Utmaningar och kommande utvecklingsområden
Projektet har som ett långsiktigt mål att medverka till att samverkande parter i projekt Novum arbetar fram en hållbar samverkansstruktur. Psykiatrin och Arbetsmarknadsförvaltningen är två parter som har väldigt olika uppdrag, vilket försvårar samverkan till viss del. I dialog med medarbetare inom Stockholms stad ifrågasätts ofta vad de får ut av projektet då de endast ser deltagare som kommer in till deras insatser via projektet och de har inte någon möjlighet att ta de deltagare som finns hos dom direkt till psykiatrin för att deltagare ska få snabbare tillgång till vård.

En av de absolut största utmaningarna har dock varit kommunikation och hur parterna kommunicerar med varandra. Det är tydligt att man pratar mycket om varandra men mindre med varandra. Inom ramen för projektet försöker vi kontinuerligt skapa forum för att påbörja en dialog mellan parterna och deras medarbetare och också att projektet samarbetsform inte ska börja och sluta med befintlig projektpersonal, utan att vi ska hitta en form som

lever kvar även efter projektets slut.

Som kommande utvecklingsområden har vi främst arbetat med att identifiera vad respektive samverkanspart inom projektet har för behov för att få bättre kunskap och förståelse för varandras uppdrag och organisation. Detta för att vi ska ha en gemensam plattform att utgå ifrån när vi längre fram i projektet planerar aktiviteter som gynnar relationerna mellan parterna och skapar forum för dialog. Vi arbetar processororienterat och anpassar aktiviteter och planering utifrån vad som kommer upp i det operativa arbetet.

Framgångsfaktorer

Att ha ett projekt med medarbetar hemmahörande inom både psykiatrin och Arbetsmarknadsförvaltningen är en av de största framgångarna för projektet, det skapar in förståelse för varje organisations verklighet och insyn i organisationernas arbete och kultur. Även om medarbetarna inte alltid jobbar tillsammans i individändan så är närheten till en annan expertis oerhört förmånligt och gynnar deltagarna i projektet.

Utvecklingsarbete

Vi har främst arbetat med att identifiera vad respektive samverkanspart inom projektet har för behov för att få bättre kunskap och förståelse för varandras uppdrag och organisation. Detta för att vi ska ha en gemensam plattform att utgå ifrån när vi längre fram i

Tabellen nedan visar deltagarnas ingång till delprojekt Lumena Stockholm Stad - Novum

Deltagarna anvisade från:	Kvinnor	Män	Samtliga
Arbetsförmedlingen	0%	0%	0%
Försäkringskassan	0%	0%	0%
Kommun	0%	20%	12%
Samordningsförbund	0%	0%	0%
Skola	0%	0%	0%
Kommunala aktivitetsansvaret	14%	60%	31%
Hälso- och sjukvård	86%	20%	58%
Daglig verksamhetV/LSS	0%	0%	0%
Annan	0%	0%	0%
Egen anmälan	0%	0%	0%

projektet planerar aktiviteter som gynnar relationerna mellan parterna och skapar forum för dialog.

Utvecklingsområden

Framtida identifierade utvecklingsområden är:

- Samverkan och brister i samverkan
- Uppsökande verksamhet – projektet har redan kommit långt inom uppsökande verksamhet men vill nå ännu längre, främst utifrån perspektivet; hur krokar vi arm med befintlig uppsökarverksamhet.

Integrering av IPS i psykosvården

Deltagarmålet för IPS i psykosvården är 131 deltagare. Under projektets första år har delprojektet startat 81 deltagare och avslutat 8. Eftersom antalet avslutade deltagare hittills är relativt få i förhållande till deltagarmålet så redovisas här inte avslutningsanledningar.

Projektbeskrivning

Integrering av IPS i psykosvården är ett av delprojekten i Lumena där det arbetar fem arbetsspecialister samt en kombinerad projektledare och metodstödjare. Alla projektets projektmedarbetare är anställda av Stockholm stad.

En styrgrupp finns på plats som träffas fyra gånger per år. Representanter för samordningsförbundet Stockholms alla medlemmar finns representerade – Stockholm stad, Försäkringskassa, Arbetsförmedlingen, region Stockholm – samt en representant från Schizofreniförbundet.

Projektet syftar till att erbjuda IPS utefter hur metoden är framtagen – det vill säga tillsammans med en persons psykiatriska team. Fem psykosmottagningar från Region Stockholms psykiatri medverkar i projektet och de fem arbetsspecialisterna är alla placerade på varsin mottagning och arbetar uteslutande med patienter från respektive mottagning.

Projektet startades med bakgrund av att Samordningsförbundets Stockholms medlemmar såg att de inte kunde möta målgruppen – personer med

psykosproblematik – i frågor som rörde återgång till arbete. Den IPS-insats som då finns inom Stockholm stad upplevde att de inte nådde målgruppen, psykiatrin såg svårigheter med att stötta mot arbete och från både Försäkringskassan och Arbetsförmedlingens håll såg de dessa personer som en målgrupp men som de saknade resurser att kunna hjälpa.

Metodarbete

Inom projektet finns en uttalad målsättning att erbjuda IPS så metodtroget som möjligt. Detta säkerställs genom så kallade programtrohetsmätningar som genomförs årligen och som sedan ligger till grund för utvecklingsarbetet i projektet.

IPS är en metod för arbetslivsinriktad rehabilitering som startades inom psykiatrin i USA på 80-talet. Metoden är från början specifikt framtagen för personer med schizofreni och har i dagsläget mycket hög evidens – speciellt inom målgruppen psykos. Evidensen är också tydlig i att resultaten blir bättre ju mer programtroget en verksamhet arbetar. En av de åtta grundprinciperna i IPS är att stödet ska vara integrerade med övrig behandling och inom projektet ser vi tydligt värdet av det integrerade arbetssättet. Arbetsspecialisten samarbetar med deltagarens övriga psykiatriska team och IPS-insatsen utgör på så vis en del i personens vårdplanering. Detta skapar en trygghet hos deltagare såväl som för det psykiatriska teamet. Något som är svårt att skapa när stödet ges av olika aktörer som inte arbetar tillsammans. Detta bidrar även till att personer som tidigare inte vågat närma sig arbete eller studier nu kan känna sig trygga nog att prova.

Utmaningar

Här lyfts tre utmaningar som identifierats under projektets gång.

1. "Kulturkrock" med psykiatrin

Den arbetsinriktade rehabiliteringen i Sverige har traditionellt sett legat hos kommunerna, medan ansvaret för vård och behandling legat hos psykiatrin. Detta blev tydligt när projektet startades då arbetsspecialisterna kunde uppleva visst motstånd hos personal på mottagningarna när det gällde patienter med önskan att arbeta. Personal inom psykiatrin kunde i sin tur uppleva att deras bedömning av en

persons tillstånd inte togs på tillräckligt allvar. Det här är en utmaning som överbyggdes på samtliga mottagningar relativt snabbt och idag ses IPS som ett viktigt och naturligt inslag.

2. Arbetsförmedlingen

Omorganisationen som genomförts de senaste åren inom Arbetsförmedlingen har primärt skapat ett problem i samverkan. Arbetsförmedlingen har sedan några år tillbaka frångått arbetssättet där de har en utsedd handläggare och arbetar idag istället utefter ett koncept där olika handläggare ska kunna gå in i ärenden – det vill säga att det inte finns en kontaktperson. Detta skapar stora svårigheter för individerna men även för oss som samverkanspartners till Arbetsförmedlingen. Utöver detta har Arbetsförmedlingen lagt mer och mer fokus på digitala lösningar som dessvärre inte fungerar som det är tänkt. Olika försök till lösningar har presenterats men i nuläget har varken individerna eller vi som samarbetspartners har någon att samverka med på myndigheten.

3. Implementering

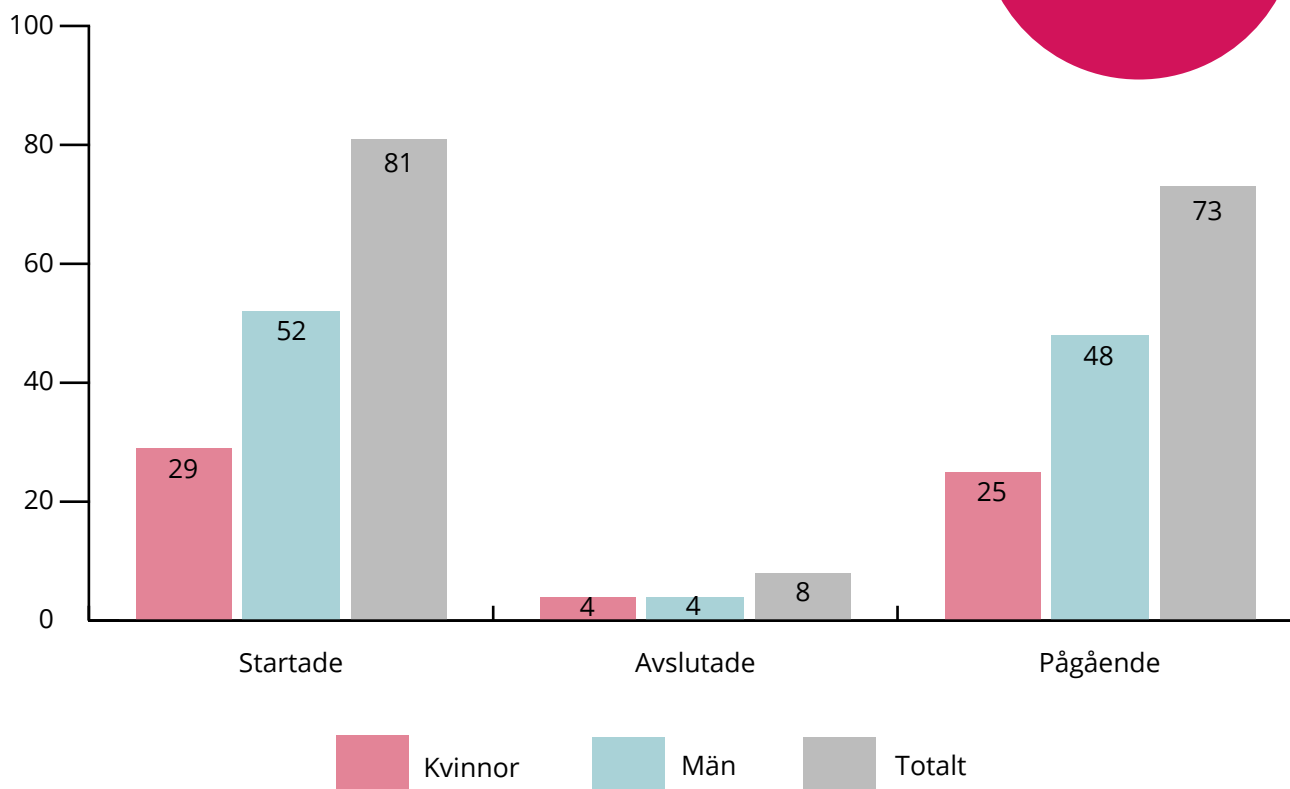
Den största utmaning vi som projekt står inför är implementering av verksamheten. En implementering kräver att vi fortsatt kan ha arbetsspecialister placerade på psykosmottagningar. För detta krävs att psykiatri och regionen tydligt säger att psykospatienter ska ha rätt till integrerad IPS och att alla mottagningar ska kunna erbjuda arbetsspecialister.

Framgångsfaktorer

Vi är en av få verksamheter i Sverige som kan erbjuda stöd enligt IPS på det sätt som det från början är tänkt. Flertalet av de deltagare vi har i projektet skulle aldrig kunnat tillgodose sig stödet om det inte vore för vårt arbetssätt – avståndet till en kommunal IPS-verksamhet är för stor.

Under 2024 fick vi i projektet förmånen att åka på en studieresa till London för att möta IPS-verksam-

Deltagarantal i Lumena Stockholm Stad - Integrering av IPS i psykosvården



heter där. England har kommit betydligt längre med IPS i allmänhet och med IPS i psykosvården i synnerhet. 80 % av motsvarande psykosmotagningar i England erbjuder integrerade IPS, till skillnad från i Sverige där det är rejält sällsynt.

Under vårt besök hos ett IPS-team inom psykiatri blev det tydligt att vi brottas med liknande frågor och utmaningar som de på golvet, trots att de kommit så oerhört mycket längre med att implementera IPS nationellt. För oss blev det en ögonöppnare men också ett kvitto på att det arbete vi gör inom projektet är det rätta.

Utvecklingsarbete IPS

Utvecklingsarbetet har primärt koncentrerats till att hitta sätt att på bästa sätt integrera IPS med övrig psykiatrisk vård.

1. Könsskillnader

Sedan starten av projektet har vi noterat att vi har fler män än kvinnor som tar del av IPS-insatsen. Könsskillnaden har legat stabilt på 65 procent män och 35 procent kvinnor. Inom psykosgruppen finns det en viss könsskillnad med övervikt mot män men den ligger på cirka 55/45 och är således inte lika stor i projekt. Samtidigt kan vi inte se något motsvarande om vi tittar på ordinarie IPS-verksamhet i staden – där är det jämnt mellan män och kvinnor som söker sig till insatsen. Det har diskuterats flitigt på styrgrupp vad som kan vara orsaken till denna skillnad. En förklaring som getts från psykiatrins håll är att män i regel insjuknar tidigare än kvinnor och att kvinnor därför kan tänka sig ha etablerat sig på arbetsmarknaden innan insjuknande och därför inte är i lika stort behov av IPS som män. Det saknas dock underlag för att veta detta säkert. Då könsskillnaderna har kvarstått och vi inte kan säga exakt vad det beror på infördes under sommaren 2023 en åtgärd där varannan ny deltagare in i projektet ska vara kvinna – förutsatt att det finns kvinnor i kön till IPS. Initialt gav detta effekt men vid årsskiftet började vi upptäcka att det saknades kvinnor i kön. Könsskillnaderna består. Värt att notera är att om vi separerar deltagare utefter ålder kan vi se att könsskillnaderna enbart finns bland personer under 40 år – bland deltagare över 40 år är det jämnt mellan män och kvinnor. Det skulle kunna indikera att det faktiskt ligger något i att kvinnor insjuknar senare.

2. Arbetsgivararbete

En av IPS grundprinciper och en av de absoluta mest centrala delarna av metoden är det systematiska arbetsgivararbetet. En stor del av arbets-specialisternas arbetstid ska ägnas åt att vara ute och träffa arbetsgivare. Sedan förra året har vi tillsammans med ordinarie verksamheter och andra IPS-projekt inom vår enhet aktivt arbetat med att stärka vårt systematiska arbetsgivararbete. Det har inrättats obligatoriska arbetsgivarrundor där arbets-specialister parar ihop sig och går ut och möter arbetsgivare. Det finns även en arbetsgivarlogg där vi registrerar arbetsgivare och skriver dess status. Utöver detta har vi varje vecka ett specifikt möte inriktat på arbetsgivararbetet – där arbets-specialister delar med sig av sina kontakter och hjälper varandra att matcha deltagare mot arbetsgivare. Det är av lika stor vikt inom IPS att ha koll på vad en arbetsgivare har för behov som deltagaren – först då kan vi göra en god matchning. Att förbättra och utveckla arbetsgivararbetet är ett ständigt pågående arbete som kommer fortsätta framåt.

Utvecklingsområden

Vi hänvisar framför allt till de två punkterna ovan, något vi kommer fortsätta arbeta med. Gällande Supported Education har vi inom enheten anställda som lägger mycket fokus på hur vi kan bli bättre på att ge stöd i studier, och hur vi kan bättre inkorporera Supported Education som metod vid sidan av IPS. Inom projektet kommer det vara något vi tittar på då många av våra deltagare väljer studier. Här kommer det bli viktigt att se hur vi kan använda oss av lärdomar inom SEd samtidigt som vi inte tappar fokus på att jobba i enlighet med IPS.

Lumenas delprojekt SUVS

Deltagarmålet för Lumena SUVS är 163 deltagare. Under projektets första år har delprojektet startat 79 deltagare och avslutat 13. Eftersom antalet avslutade deltagare hittills är relativt få i förhållande till deltagarmålet så redovisas här inte avslutningsanledningar.

Projektbeskrivning

De insatser som delprojektet erbjuder behövs för att:

- Sprida evidensbaserade metoder och arbeta metodtroget för att fler ska komma i arbete eller till studier.
- Hela målgruppen ska få tillräckligt med stöd. Därför lägger vi särskilt fokus på målgrupper som vi inte når idag.
- Utveckla samverkan mellan medlemsparterna och med samordningsförbundet.
- Bredda och tillgängliggöra ordinarie verksamhet.

Projektet erbjuder deltagarna personnära stöd via metoderna Supported Employment, Supported Education och Case Management. Projektet arbetar efter kunskaperna från BIP med fokus på att utveckla en reflexiv kunskapsbaserad praktik, vilket innebär att kontinuerligt reflektera över sin egen praktik och de kunskaper du som medarbetare använder sig av. Under året har projektet även erbjudit korta kurser med inriktning på till exempel hälsa och CV-skrivning. Den yngre målgruppen erbjuds drop-in och gruppverksamhet via mötesplatsen *Hoppet*.

I delprojektet arbetar en delprojektledare och sex coacher. Projektmedarbetarna kommer från:

- Sollentuna kommun en delprojektledare på 100 procent.
- Sigtuna kommun två coacher på 100 procent.
- Upplands Väsby kommun två coacher på 50 procent vardera.
- Arbetsförmedlingen en coach på 100 procent.
- Region Stockholm en coach tillika vårdkoordinator på 100 procent.

Tabellen nedan visar deltagarnas ingång till delprojekt Lumena SUVS

Deltagarna anvisade från:	Kvinnor	Män	Samtliga
Arbetsförmedlingen	6%	4%	5%
Försäkringskassan	17%	4%	12%
Kommun	17%	13%	15%
Samordningsförbund	26%	22%	27%
Skola	0%	0%	0%
Kommunala aktivitetsansvaret	0%	0%	0%
Hälso- och sjukvård	20%	35%	25%
Daglig verksamhetV/LSS	0%	0%	0%
Annan	9%	9%	8%
Egen anmälan	6%	13%	8%

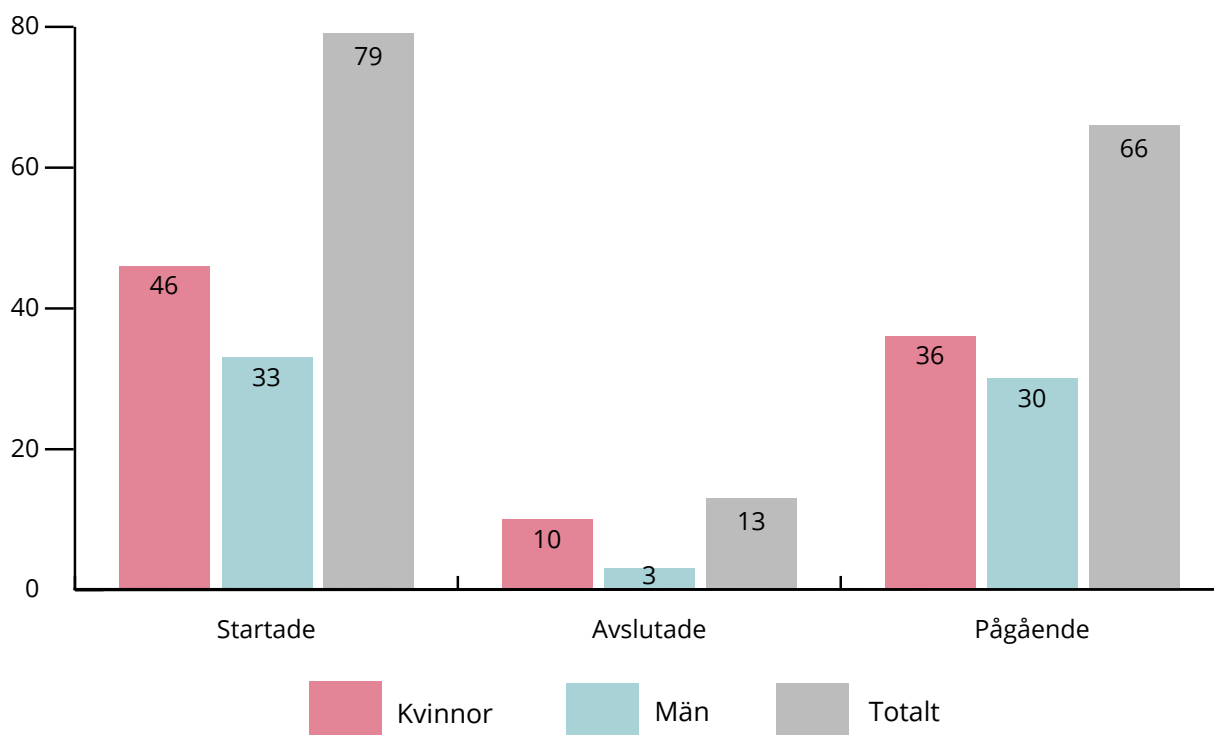
Styrgruppen består av chefer från: Kommunernas arbetsmarknadsenheter, ekonomiskt bistånd, vuxenutbildning, Region Stockholm från psykiatri, Arbetsförmedlingen samt Försäkringskassan

Metodarbete

Huvudmetoden i projektet är Supported Employment. Coacherna arbetar för att så snart som möjligt skapa förutsättningar för kontakt med en lämplig arbetsgivare via anpassad praktik, studiebesök eller job-tasting. I kombination med detta ges stöd via Case Management metoden eller via Supported Education för de som önskar studera. Coacherna samarbetar även med de verksamheter som deltagarna har behov av på vägen mot ett hållbart arbetsliv och återinträde eller inträde på arbetsmarknaden på ett sätt som passar dem.

Erfarenheterna så här långt visar att det gynnar deltagarna att tidigt i processen skapa kontakter med arbetsgivare och att tala om arbete eller studier som en möjlighet. Att skapa en planering som involverar skolor och arbetsgivare visar på medarbetarnas tro på deltagaren förmåga och ger även deltagaren utrymme att utveckla sin arbetsförmåga i direkt kontakt med en arbetsgivare.

Deltagarantal i Lumena SUVS



Utmaningar

Vi har identifierat ett antal utmaningar så här långt i projektet:

- Kontakter med arbetsgivare och stöd till arbetsgivare. Utmaningen är att få medarbetarna att använda Supported Employment fullt ut även i kontakter med arbetsgivare.
- Rasism i arbetslivet. Medarbetarna har kommit i kontakt med arbetsgivare som diskriminerar.
- Olika förväntningar från ordinarie verksamheter på vad Lumena kan erbjuda och de metoder som projektet arbetar utifrån
- Projektet önskar närmare samarbetet med Arbetsförmedlingen.
- Stort tryck på insatsen. Många anvisade leder till att resurserna inte räcker till.

Framgångsfaktorer

Vi vill här lyfta fram följande som unikt:

- Det nära samarbetet med mötesplatsen *Hoppet*, samordningsförbundets insats för deltagare upp till 35 år. Lumena får därmed ta del av *Hoppets* framgångsrika arbete med bland annat deltagarinkludering och horisontella principer.

Vi vill lyfta fram följande som framgångsfaktorer:

- Projektet ger ett gott bemötande till personer med olika diagnoser och behov.
- Genom att medarbetargruppen har en sammansättning där de är anställda av olika medlemsparter har de sammanlagt goda kunskaperna om respektive myndighets språkbruk, arbetskultur och logik vilket är viktigt i samverkan.
- Stora informationsinsatser har gett resultat så att många enheter inom medlemsparterna remitterar till Lumena vilket innebär att fler personer får tillgång till ett individanpassat stöd.

Utvecklingsarbete SUVS

Vi vill här lyfta fram följande:

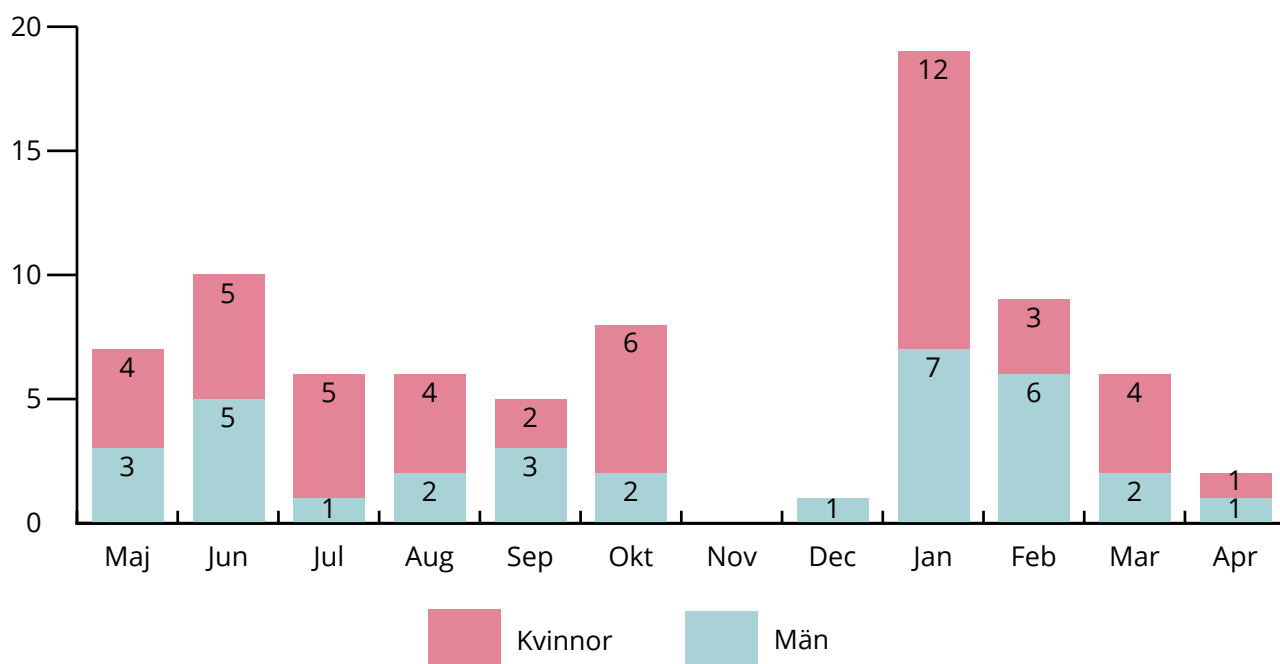
- Det viktigaste utvecklingsarbetet är att arbeta ännu mer metodtroget. Utvecklingen går från CM till SE och från omvårdnad till egenmakt.
- Arbetsgivararbetet – medarbetarna hämtar inspiration från det framgångsrika Europeiska socialfondsprojektet Etableringslyftet som skapat goda kontakter till arbetsgivare.

Utvecklingsområden

Vi vill här lyfta fram följande:

- Utveckla ännu bättre kunskap, kompetens och erfarenhet av arbete med de evidensbaserade metoderna i Lumena.
- Förstärka arbetsgivararbete.
- Utveckla arbetet med BIP som idag är sin linda.
- Utveckla en bra gruppverksamhet och testa drop-in.
- Möjliggöra god samverkan med medlemsparterna för att tillgängliggöra och bredda ordinarie verksamhet.
- Vidareutveckling av det systematiska arbetet med inkludering, jämställdhet, jämlikhet, tillgänglighet och ickediskriminering.

Inflöde av antal deltagare per månad i Lumena SUVS



Lumenas delprojekt i Södertälje (Alis och Lumena 30+)

Deltagarmålet för Lumena Södertälje är 300 deltagare. Under projektets första år har delprojektet startat 155 deltagare och avslutat 42. Eftersom antalet avslutade deltagare hittills är relativt få i förhållande till deltagarmålet så redovisas här inte avslutningsanledningar.

Projektbeskrivning

Södertäljes delprojekt utgår ifrån två inriktningar: Lumena Alis riktar sig till unga mellan 18–29 år och Lumena 30+ till personer som är 30–64 år.

De som upplever sig behöva stödet som erbjuds kan få det, inga andra kriterier behöver uppfyllas. Den öppna ingången till projektet innebär kontakt med många personer som potentiellt kan vara aktuella för deltagande. Projektet fungerar som en insats där personer får individuellt stöd i form av arbetsrehabilitering och samordning, för de som antingen är i riskzon att hamna i utanförskap, alternativt har hamnat mellan stödformer. Samtidigt är det också en väg eller sluss in till annat samhällsstöd. Det kan också vara fråga om att få ett förebyggande stöd med enklare vägledning för att undvika att situationen förvärras. Ofta kan det handla om personer som behöver hjälp att fylla i rätt papper till en myndighet, skicka in sina ansökningar, ta reda på rätt dokument eller intyg för att inte riskera att mista det stöd de redan har.

Detta gör att målgruppen är svår att beskriva i de termer som är brukliga till exempel funktionsnedsättning, ålder, försörjning, myndighetstillhörighet och så vidare. I stället ges stöd till personer

utifrån deras livssituationer som de ofta behöver stöd att förändra eller ta sig ur.

Projektorganisation

Den lokala styrgruppen för Södertäljes delprojekt består av chefer från samtliga fyra medlemmar. Från regionen har vi psykiatricentrum. Försäkringskassan har två representanter, en som ansvarar för aktivitetsersättning och en från sjukpenningssidan samt Arbetsförmedlingen. Södertälje kommun har representanter från olika förvaltningar (omsorg, utbildning och socialtjänst).

Vi har haft medverkande deltagare från Alis i styrgruppsmöten. Deltagarna har bidragit med att synliggöra deras upplevelse av både positiva och negativa aspekter i kontakterna med oss och våra samverkansaktörer. Styrgruppsmedlemmarna har tagit med sig frågorna tillbaka till sina respektive verksamheter och någon fråga har frågan lyfts vidare i den regionala styrgruppen för Lumena. För att kunna stödja deltagare att känna att deras röster är viktiga krävs ett förhållningssätt som präglas av egenmakt och att möjliggöra påverkan.

Metodarbete

Metoderna vi utgår från är Supported Employment och Supported Education enligt IPS (Individuellt stöd mot arbete/studier) och Case Management. Vi har också börjat lära mer om Matchning från dag 1 – som innebär strukturerat matchningsarbete, för att prova metoden.

Det som ger goda effekter i metoderna är att deltagaren får styra processen, de har möjlighet att ändra sig under vägen och har därmed också makt över sin planering. Vi arbetar med modelltrogenheten med IPS vilket skapar goda effekter, täta uppföljningar med deltagaren och aktivt arbete med arbetsgivare. Metoderna och förhållningssättet skapar tilltro till deltagarens förmågor, vilket rimmar väl med BIP studiens fynd.

Vi utforskar olika livsområden tillsammans med deltagaren och arbetar tillsammans i teamet mot de mål som deltagaren har. Framöver fortsätter arbetet med att utveckla mentorsrollen utifrån CM-metoden, hitta vilka verktyg och vilket material som behövs och hur vi kan anpassa det utifrån de deltagare som söker stöd av projektet.

På individnivå fungerar samverkan bra, det kräver dock ofta att det finns stödpersoner för deltagare för att kunna ge stöd i deras processer, särskilt när det är flera myndigheter inblandade. Personalen har goda nätverk upparbetade med aktuella aktörer för deltagarnas behov. I vissa delar finns utmaningar gällande deltagares behov av stöd efter projektiden och andra myndigheters möjligheter att tillgodose detta.

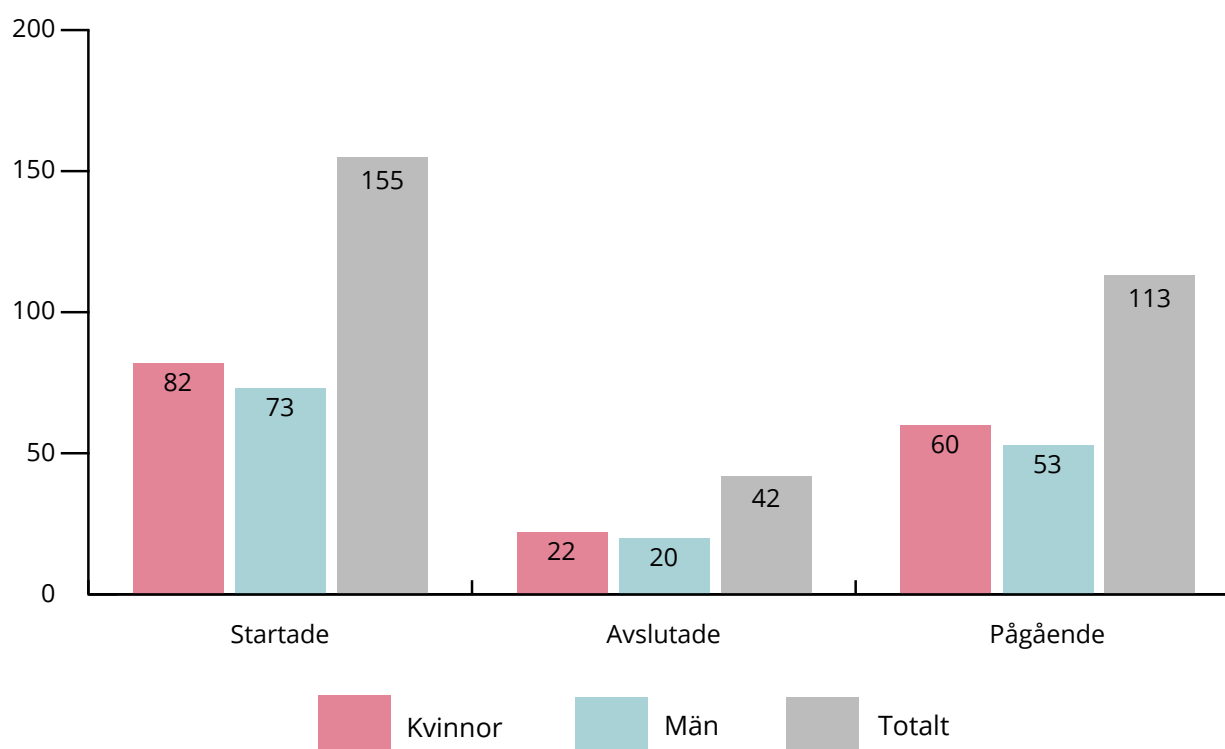
Samverkan på strategisk nivå, till exempel inom ramen för styrguppen för Lumena Södertälje fungerar bra. I forandet av styrguppen ägnades tid åt att diskutera och sätta ramar för hur stygruppsarbetet skulle bedrivas, vilket ökat delaktigheten och resul-

terat i en engagerad styrgrupp med bred representation. Utifrån deltagarmedverkan på stygruppsmötena har även diskussionerna varit meningsfulla utifrån ett samverkansperspektiv.

Utmaningar och kommande utvecklingsområden

Det gemensamma arbetssättet och metoderna bygger på ett alliansskapande förhållningssätt med deltagaren. Personalen har förståelse för individen, arbetar med egenmakt, lyssnar på deltagarna och tror på att allt är möjligt för dem. Eftersom deltagaren styr processen kan de ändra sig snabbt gällande målet arbete eller studier utan att behöva gå vidare till en annan insats eller behöva byta person de får stöd av. Teamarbetet innebär också att steget vidare blir tryggare för deltagaren, de har samma person som hjälper dem vidare till annat stöd vid behov. Teamarbetet kommer fortsatt att utvecklas för att skapa förutsättningar för samsyn gällande deltagarnas behov. Detta är även sammankopplat med inflödet. Om det finns resurser att ta emot deltagare och kunna arbeta med de behov som

Deltagarantal i Lumena Södertälje



uppstår finns också goda möjligheter att arbeta med fokus på metodtrogenhet. Detta gynnar i sin tur personalens tilltro till deltagarens möjligheter att få ett arbete vilket påverkar bemötandet av deltagaren.

Framgångsfaktorer

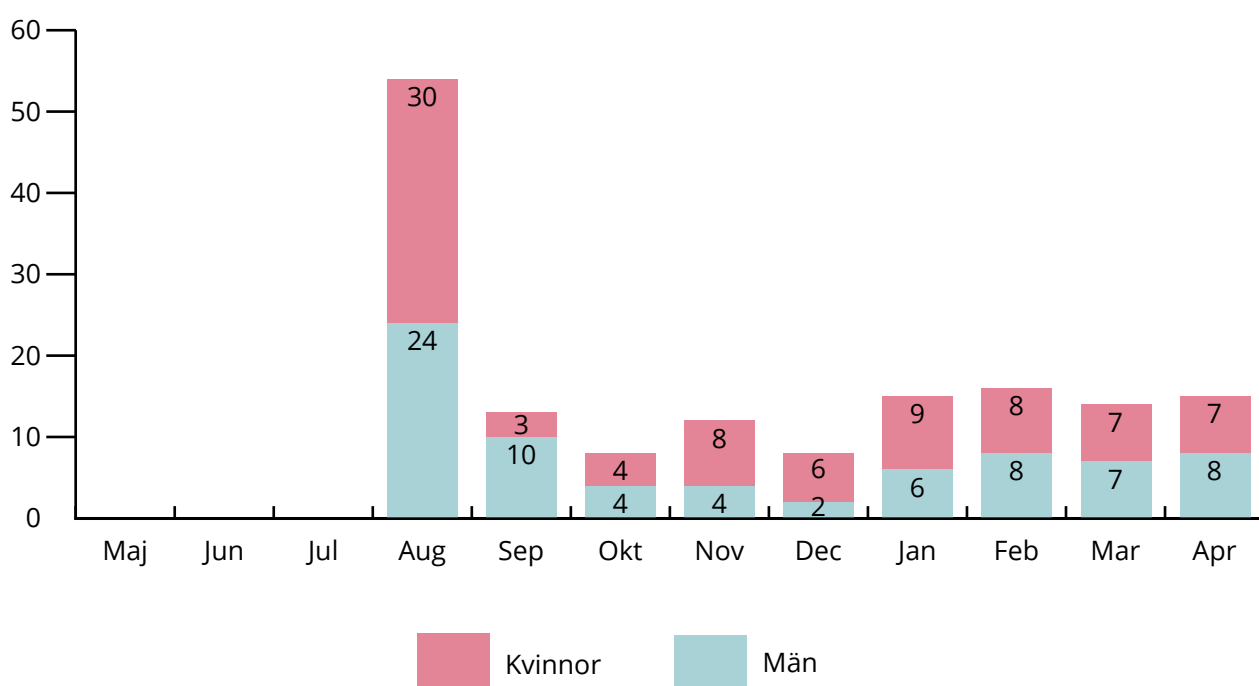
En viktig framgångsfaktor för delprojektet är att projektet har öppen ingång och inget remissförfarande eller formella anvisningar. En öppen ingång innebär att deltagarna medverkar i projektet för att de själva vill - vilket är en förutsättning för att kunna nå deltagarens mål och därmed resultat för projektet. För att nå personer som traditionellt inte söker stöd eller har svårt att tillgodogöra sig ordinarie stöd av olika skäl är det av stor vikt att ingången till projektet är enkel, snabb och flexibel.

En annan framgångsfaktor är den fysiska tillgängligheten, vi möter deltagaren där den själv vill. Lokalerna dit deltagare kan komma ligger centralt i Södertälje centrum, projektet har tillgång till bilar och personalen kan ta sig till alla delar av kommu-

nen. Deltagare erbjuds att träffas hemma eller på annan plats som känns trygg, det kan till exempel vara på en skola eller en annan myndighet som har upparbetad relation med deltagaren. Kontakten med projektet sker på deltagarens villkor och möjligheter, det går att nå projektet via sms, telefon, mejl eller fysiskt.

En viktig framgångsfaktor gällande inflöde av deltagare i behov av stöd är det uppsökande arbetet. För att kunna nå personer som kanske inte har kontakt med myndigheter och som ibland har bristande förtroende för stödet som erbjuds, behövs ett aktivt uppsökande arbete. Uppsökarna ger personliga möten och skapar goda relationer, det är ofta otillräckligt med ett informationsblad eller annan skriftlig information. De personer som söker stöd har ofta fått kontakt via närstående eller professionella de har förtroende för. Ofta kan det ha behövts en längre relation till personen innan det finns förtroende att förmedla kontakt vidare till projektet. Därför behövs ett kontinuerligt arbete i verksamheten med att aktivt skapa och upprätthålla relationer

Inflöde av antal deltagare per månad i Lumena Södertälje



med såväl professionella som privatpersoner i det lokala samhället.

Uppsökarna når flera målgrupper eftersom de har upparbetat ett stort nätverk och är duktiga på att hålla relationerna levande. Från mun till mun - har varit uppsökarnas metod för att nå ut, det vill säga att träffa många människor ur olika delar av samhället, inte bara myndigheter eller kommunala instanser.. Eftersom projektet uppvisat goda resultat både gällande arbete och studier och även gällande bemötande och tillgänglighet så finns det en god bild att förmedla ut vilket skapar förtroende. Uppsökarna får även god kunskap om behovet bland unga generellt när de möter många människor från olika delar av samhället.

För Lumena 30+ har uppsökarna kunnat informera vid olika besök men eftersom inflödet varit stort så har det inte kunnat marknadsföras så mycket som skulle vara önskvärt. Kommunikationen till nya potentiella deltagare sker oftast via andra personer men ibland via skrift också, ett utvecklingsområde är att ha information på flera språk och på lättare svenska. Även användandet av tolk kan öka.

Det viktigaste för att skapa förtroende och därmed vara tillgängliga i praktiken är personalens förhållningssätt. I projektet arbetar medarbetare med olika bakgrund och kompetens både kulturellt, arbets-

livs- och utbildningsmässigt. Det finns flera språk tillgängligt bland personalen. Det finns tillit mellan medarbetarna vilket gör att allas kompetens kan tas tillvara. I projektet arbetar en arbetskonsulent och en mentor tillsammans kring deltagaren vilket gör att samarbete och kunskapsutbyte mellan varandra underlättas. Detta skapar också tillit i gruppen som öppnar för att dela med sig av utmaningar vilket ökar kvaliteten.

Första årets utvecklingsarbete

- I projektet har CV-verkstad bedrivits på Ung City i Lunagallerian riktat till 16–25-åringar. Utifrån erfarenheter kan detta vara ett forum för att möta unga och kunna ge extra stöd för de som vill skriva CV eller prata arbete med en arbetskonsulent.
- Många deltagare som kommer till Alis har behov av vägledning i samhällsfrågor. Det kan handla om allt från att förstå hur de aktivitetsrapporterar till Arbetsförmedlingen till att ställa sig i bostadskö för att kunna flytta hemifrån. Det har saknats en plats dit unga kan vända sig för enklare vägledning. För att möta detta behov har projektet provat ett nytt koncept med en öppen vägledning. Det är i form av drop-in vilket passar bra för målgruppen som ofta vill ha saker lösta snabbt.

Tabellen nedan visar deltagarnas ingång till delprojekt Lumena Södertälje

Deltagarna anvisade från:	Kvinnor	Män	Samtliga
Arbetsförmedlingen	9%	1%	6%
Försäkringskassan	5%	7%	6%
Kommun	18%	13%	16%
Samordningsförbund	0%	0%	0%
Skola	11%	15%	13%
Kommunala aktivitetsansvaret	7%	4%	6%
Hälso- och sjukvård	14%	11%	13%
Daglig verksamhetV/LSS	0%	0%	0%
Annan	12%	7%	9%
Egen anmälan	22%	42%	32%

- Sedan i september har vi en arbetsgivarkoordinator som arbetar för att öka samverkan mellan de verksamheter som arbetar med arbetsgivare inom Södertälje Kommun och Arbetsförmedlingen med syfte att fler i våra gemensamma målgrupper får arbete. Samarbetet sker på olika nivåer utifrån en lokal överenskommelse med Arbetsförmedlingen.
- Inom den lokala överenskommelsen finns en utsedd grupp som jobbar med arbetsgivare de representerar olika verksamheter inom Södertälje Kommun (Egen försörjning 3, Enheten för arbetsrehabilitering, Lumena och Näringslivsavdelningen) och Arbetsförmedlingen under namnet *Inkluderande Södertälje*.
- Gemensamma arbetsgivar dagar i oktober 2023 och april 2024. Målet var dels att få en gemensam bild av vad vi inom de olika enheterna gör i förhållande till arbetsgivare och hur vi kan hjälpa varandra. Att få ta del av kompetensutveckling inom metoden Matchning från dag 1 samt workshoppar för utbyte av erfarenheter. Några arbetsgivare var inbjudna för att prata lyckade och aktuella samarbeten. Vi har med utgångspunkt från Matchning från dag 1 inventerat målgruppen inom Lumena och Enheten för arbetsrehabilitering utifrån önskat arbete och sammanställt detta.
- Vid flera av våra möten har arbetsgivare/studieanordnare varit inbjudna för att diskutera samarbeten och strukturer för samverkan. (Systembolaget, ICA-Maxi Vasa, Samhall, Yrkehögskolan).
- Näringslivsavdelningen har bidragit i gruppen med kompetens om behoven av Yrkeskompetens i Södertälje.
- Näringslivsavdelningen har förbättrat Södertälje Kommuns webbplats för att möjliggöra en väg in för arbetsgivare som vill rekrytera bland våra gemensamma deltagare där finns direktlänk till arbetsgivarkoordinatören.
- Ny en gemensam operativ matchningsgrupp har skapats för att hitta samverkansformer och informationsflöden som är gynnsamma för alla medverkande där Arbetsgivarkoordinatören är sammankallande. Här delas information om aktuella arbeten varannan vecka.



Lumenas delprojekt Östra Södertörn

Deltagarmålet för Lumena Östra Södertörn är 360 deltagare. Under projektets första år har delprojektet startat 195 deltagare och avslutat 39. Eftersom antalet avslutade deltagare hittills är relativt få i förhållande till deltagarmålet så redovisas här inte avslutningsanledningar.

Projektbeskrivning

I delprojektet Samordningsförbundet Östra Södertörn deltar kommunerna Haninge, Nynäshamn och Tyresö. Styrgruppen består av representanter från de tre kommunerna, Region Stockholm, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen samt projektledare och förbundschef för Samordningsförbundet Östra Södertörn.

Lumena Östra Södertörn har tio heltidstjänster fördelade på fjorton medarbetar plus projektledare. Fem medarbetare arbetar heltid i projektet och resterande i varierande deltidsumfattning.

Metodarbete

Trots att behoven skiljer sig åt mellan kommunerna finns det ett övergripande behov av projektets insatser. Detta för att överbrygga glappen som uppstår mellan myndigheternas uppdrag, och medborgare som har en komplex livssituation och som är i behov av ett samordnat stöd från en eller flera av samordningsförbundets medlemmar. Projekt Lumena Östra Södertörn bidrar till att bryta utanförskap och främja inträde -och återinträde till arbetsmarknaden utifrån varje individs egen förmåga och förutsättningar.

Delprojektet erbjuder handledning i de aktuella metoderna samt utbildning i metoderna för projektmedarbetarna.

För deltagarna erbjuds det stöd enligt metoderna SE, SEd och CM samt stöd av roller som finns i den ordinarie verksamheten, till exempel arbetsterapeut och arbetspsykolog dessa externa insatser planeras, följs upp och hålls samman av projektmedarbetarna, dessa insatser sker parallellt med projektets insatser.

Arbetet skiljer sig åt mellan kommunerna men gemensamt är att deltagarna har en handläggare som är den ansvarig för deltagaren och som följer

Tabellen nedan visar deltagarnas ingång till delprojekt Lumena Östra Södertörn

Deltagarna anvisade från:	Kvinnor	Män	Samtliga
Arbetsförmedlingen	1%	7%	4%
Försäkringskassan	15%	9%	12%
Kommun	51%	40%	46%
Samordningsförbund	1%	0%	1%
Skola	0%	4%	3%
Kommunala aktivitetsansvaret	2%	0%	1%
Hälso- och sjukvård	2%	2%	2%
Daglig verksamhetV/LSS	1%	0%	1%
Annan	8%	9%	8%
Egen anmälan	17%	29%	22%

deltagaren hela vägen. Ända tills att målet om arbete eller studier uppnås, i vissa fall även efter att deltagaren har nått sitt mål. Vi arbetar utifrån metoder som utgår ifrån individens val och önskemål.

Vi ser bland annat att det systematiska och fördjupade stödet som ges deltagare, särskilt dem som har levt i utanförskap gör stora framsteg. Det kan handla om exempelvis att personen inte kunnat ta sig till fysiska möten hos kommunen och som gör framsteg tack vare Case Management rollen där en case manager möter personen där hen är i livet, kan erbjuda stöd i form av samtal, stöd i kontakt med vården och/ eller att personen får rätt insats från kommunen exempelvis boendestöd, god man, LSS, söka rätt bidrag med mera. Senare kan deltagaren ta steget över till en Supported Employment handläggare alternativt Supported Education handläggare för att påbörja arbetet för att nå målet om arbete eller studier.

Utmaningar

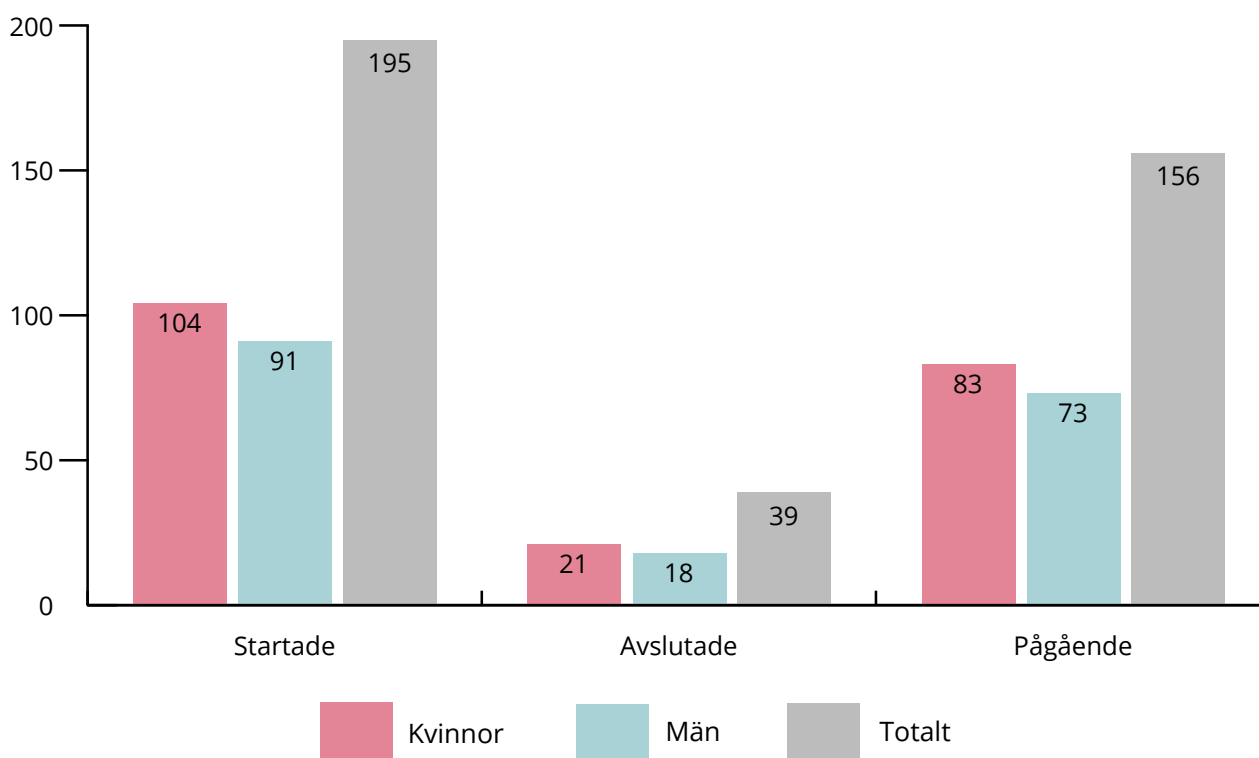
Projekt Östra Södertörn har ett stort antal projektmedarbetare som arbetar i en så kallad delad tjänst; en del i projektverksamhet samt en del i ordinarie

arbetsuppgifter hos kommunen vilket bitvis har varit en utmaning. Det har ibland begränsat möjligheterna att delta i projektaktiviteter som främjar utvecklingsarbetet då de måste dela sin arbetstid mellan projekt och ordinarie arbetsuppgifter.

Kommunerna har egna rutiner för inflöde och urval innan en deltagare kommer till en insats i projektet. Projektet är en frivillig insats som styrs av individens vilja och motivation, kommunerna har haft svårt att släppa anvisnings- och uppdragstänkandet. Det har medfört att inflödet har varierat och ibland försvårat vägen in i projektet för nya deltagare.

Projekt Lumena Östra Södertörn utförs i kommunernas ordinarie verksamhet, det finns stora fördelar med detta ur ett implementeringsperspektiv samt att kopplingen till verksamhetens övriga insatser gör samarbetet enklare och verktyglådan för deltagaren blir större. En nackdel med detta blir dock att det skapar utmaningar kring kommunikation och insyn i det dagliga arbetet som sker. Det medför också utmaningar i uppföljning och utvärdering och att analysera vad resultaten beror på. För att vi ska överkomma dessa utmaningar förs det kontinuerliga dialoger med kommunerna för att utveckla arbetssättet.

Deltagarantal i Lumena Östra Södertörn



Till slut är samverkan med Arbetsförmedlingen tidvis en utmaning, det är då främst regelverken som utgör hindren. Även här för vi dialoger med chefer på Arbetsförmedlingen för att hitta ett sätt att samverka på som harmoniserar med myndighetens lagar och förordningar.

Framgångsfaktorer

I delprojektet finns det en uttalad önskan att arbeta metodtroget, vi har engagerade medarbetare som gör det lilla extra. Vi arbetar med många individer som övriga myndigheter har givit upp om.

Vår största framgång som projekt har hittills varit att individer som ingen trodde skulle kunna arbeta, inte ens de själva, har lyckats hitta en plats som har varit skraddarsydd och anpassad utifrån deras förutsättningar. Därefter har stödet fortsatt tills stödbehovet upphört eller tills att ansvaret för deltagaren kunnat överlämnas till en handledare, chef eller lämplig person. Detta är ett arbetssätt som hör till i metod Supported Employment och som medarbetare tidigare inte arbetet med i ordinarie verksamhet.

Utvecklingsarbete delprojekt Östra Södertörn
Projekt Östra Södertörn har arbetat aktivt för att ta tillvara de kompetensutvecklingsinsatser som erbjudits av projektet under året. Vi har arbetat fördjupat

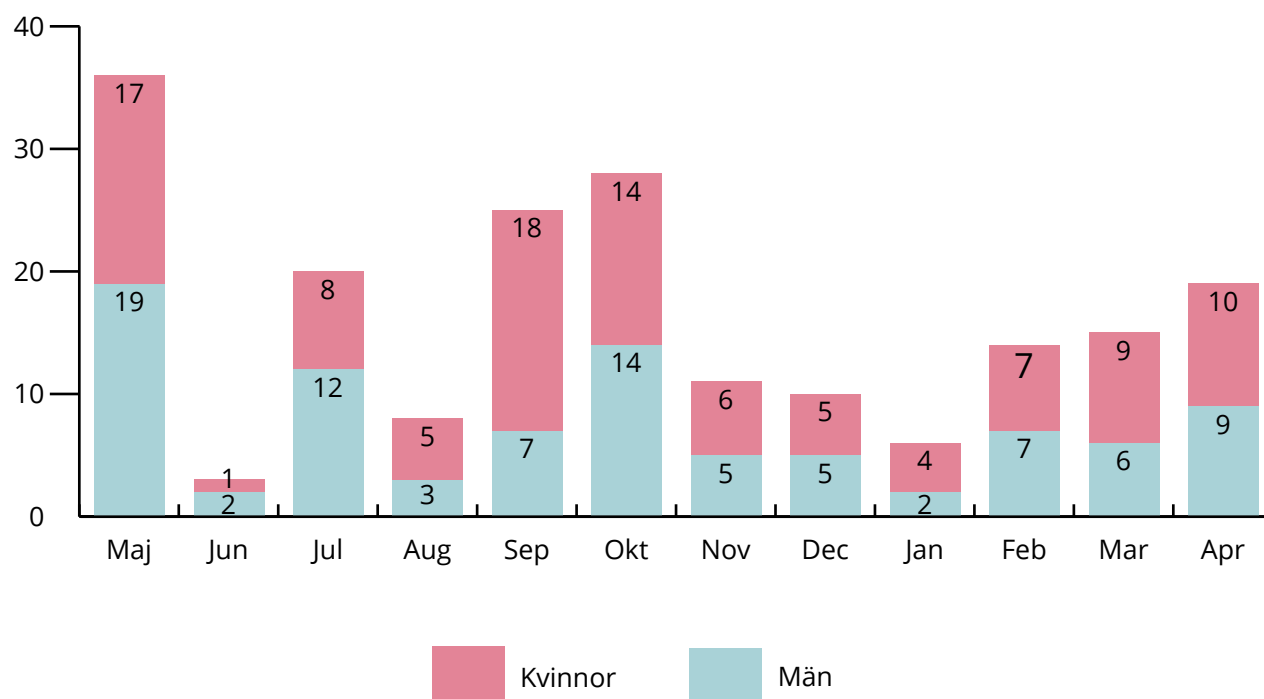
med metodutveckling genom föreläsning om MD1. Vi har deltagit i metoddagar, Supporter Employment, Supported Education och Case Manager, vi har deltagit i workshoppar om BIP, NPF, deltagarinkludering, med mera. Vi genomför månatliga projektgruppsmöten med analyser av metoderna och hur dem tillämpas i dem olika kommunerna, samt kunskapsutbyte mellan medarbetarna. Vidare har projektet tagit del av handledning inom allt tre metoderna samt haft regelbundna, fysiska projektgruppsmöten där vi har arbetat med fördjupad med ämnen såsom våld i nära relationer, jämställdhet, stöd i arbetet med metoderna med mera.

Utvecklingsområden

Vi behöver fortsatt arbeta med metodtroheten i metoderna SE, SEd och CM. Utbildningstillfällen för nya medarbetare och de som inte kunnat ta del av tidigare utbildningstillfällen kommer att genomföras.

Vi kommer att öka antal medarbetare som deltar utvecklingsgrupperna, vi kommer också att fokusera på bland annat BIP, arbetsgivarsamverkan, deltagarinkludering och tillgänglighet under kommande projekttid.

Inflöde av antal deltagare per månad i Lumena Östra Södertörn



9. Avslutande reflektioner från projektcheferna för Lumena Conecto

Efter ett år med Lumena Conecto kan vi se att projekten gör skillnad. Vi har mött 868 personer i Lumena och via Conecto erbjudit kunskapsseminarier, metodutbildningar och fördjupande workshoppar till 1 326 personer. Hälften av våra deltagare i Lumena har gått vidare till arbete eller studier och vi möts ständigt av berättelser om vad stödet har betytt för våra deltagare:

”Jag har börjat skolan igen efter många års hemmasittande, jag tror inte jag hade klarat det steget utan Lumena”

”I början när jag kom hit så visade min kontakt att det finns ett skafferi här och att det bara var att ta. Det berörde mig mycket för alla myndigheter och alla som skulle hjälpa mig hittills har jag fått slåss för varje smula, att ingenting var för givet och att allt är en kamp.”

Förutom det stöd vi ger till de vi möter i Lumena, så har vi också skapat ett forum för länsgemensamt lärande via Conecto. Den ordinarie varsamheten tar del av projektens kompetensutveckling vilket bidrar till ett kollektivt lärande. Samordningsförbunden i länet hade med Lumena Conecto en ambition; att bidra till en mer inkluderande välfärd genom att genomföra två projekt i nära samarbete där vi både ger stöd till individen och erbjuder kompetensutveckling till dem som ger stöd.

Genom att driva projekten parallellt har vi åstadkommit ett större lärande i länet, större chanser till samsyn och samarbete samt färre interna stuprör som minskar effektiviteten i arbetet. Genom att hålla samman kompetensutvecklingsinsatser och genomförandeinsatser så var tanken att vi lättare, och med bättre förutsättningar, kan fånga signaler om teman och områden där kompetensen behöver stärkas för ett gott genomförande och ett gott stöd till våra målgrupper.

Det är för tidigt att kunna dra några större slutsatser utifrån de resultat vi kan se men det vi har sett har vi sammanfattat i denna första rapport. Under kommande projektår ska vi arbeta nära våra forskare, fortsätta följa upp våra arrangerade kompetensutvecklingsinsatser, fortsätta ge ett kvalitativt stöd till våra deltagare och utveckla de processer vi har påbörjat. Vi ser fram emot resterande projekttid tillsammans med alla fantastiska medarbetare och deltagare i Lumena Conecto.

/Maria och Stefan

Från ett läge till ett annat.

Vi arbetar för allas rätt till ett arbete enligt FNs konvention om mänskliga rättigheter och bidrar till en mer jämställd och jämlik arbetsmarknad. Varje möte med oss ska leda till en förflyttning, liten eller stor. Det kan handla om att börja arbeta, studera eller få bättre livskvalitet.

Lumena Conecto finansieras av Europeiska Socialfonden, ESF. Projektet erbjuder individuellt stöd till medborgare samt kompetensutveckling för dem som arbetar med personer som står långt från arbetsmarknaden.

Läs mer på lumenaconecto.se

