TRANQUIST
UTVÄRDERING

Stockholms universitet

Att nå de mest sårbara

En studie av uppsökande arbete för individer med komplexa behov som står utanför arbete och studier.

Augusti 2025

Ulla-Karin Schön & Joakim Tranquist

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING 2

1.1. Introduktion 2

1.2. Studiens syfte och genomförande 3

1.2.1. Syfte och frågeställningar 3

1.2.2. Metod 3

1.2.3. Teoretiska utgångspunkter 4

2. SAMORDNINGSFÖRBUND FÖR ATT MÖTA LOKALA BEHOV 5

2.1. Vad är Finsam? 5

2.2. Organisering av samordningsförbund 6

2.3. Insatser och mål för samordningsförbunden 7

3. PROJEKTEN SOM STUDERAS – LUMENA OCH CONECTO 7

3.1. Lumena 7

3.2. Conecto 9

4. UPPSÖKANDE ARBETE 9

4.1. Kontakt 10

4.2. Relation 12

4.3. Förändringsarbete och länkning 12

5. RESULTAT 13

5.1. Det uppsökande arbetet idag och orsaker till det 13

5.1.1. ”Ett uppsökande arbete behövs för att nå de mest sårbara” 13

5.1.2. Delprojektens uttalade målgrupper 14

5.1.3. Ett blygsamt uppsökande arbete 15

5.1.4. Lokala variationer och organisering 17

5.1.5. En kompensatorisk praktik, från uppsökare till företrädare 17

5.1.6. Uppsökande arbete i Lumena – en ofärdig idé 18

5.2. Hur ett förstärkt uppsökande arbete kan organiseras 19

5.2.1. Behovet av en gemensam definition 19

5.2.2. Behovet av samordning 20

5.2.3. Målet med arbetet och hur det följs upp 21

6. ANALYS UTIFRÅN LIPSKYS TEORI 22

7. SAMMANFATTNING 23

7.1. Mål och uppföljning i ett uppsökande arbete 23

7.2. Tydlig definition av målgruppen 24

7.3. Från linjär målstyrning till processlogik 24

7.4. Operativ tillämpning – att utforma ett erbjudande 25

7.5. Målgruppsanpassning 25

7.6. Organisatorisk integrering 26

7.7. En väg framåt 27

REFERENSER 29

1. Inledning

I denna studie utforskas beskrivningar från medarbetare i det ESF-finansierade projektet Lumena om hur uppsökande verksamhet kan bedrivas riktat till personer som står långt ifrån arbete eller studier och som inte nås av befintliga välfärdsinsatser. Rapporten inleds med en beskrivning av studiens genomförande och utgångspunkter. Framför allt beskrivs samordningsförbundens verksamhet och projektet som studerats. Ett särskilt avsnitt ägnas åt förutsättningar för uppsökande arbete. Resultatbeskrivningen inleds med beskrivningar av hur arbetet med uppsökande verksamhet ser ut inom Lumena. Resultatavsnittets andra del är framåtblickande och återger vad som beskrivs som nödvändigt för att ett långsiktigt och välfungerande uppsökande arbete ska komma till stånd. Rapporten avslutas med en sammanfattande analys som mynnar ut i en modell med 5 nyckelaspekter för ett långsiktigt och hållbart uppsökande arbete.

1.1. Introduktion

Att vara delaktig i samhället och ha tillgång till den öppna arbetsmarknaden är en rättighet som specificeras i FN:s konvention för mänskliga rättigheter. En rad studier pekar samtidigt på att en betydande andel personer står utanför arbete eller studier (SOU 2017:9) och att stödet till personer som står långt från arbetsmarknaden är svårgängligt och ojämlikt (Tilly, 2000). Trots en rad satsningar på aktiveringsinsatser de senaste åren, ökar andelen personer som står långt från arbete och studier. Det finns därför behov av satsningar inom offentlig sektor för att tillgängliggöra stöd till personer med komplexa behov. Det handlar både om att få till en samverkan av insatser från olika myndigheter för att stödja individer med komplexa behov och om att arbeta för att ändra attityder och förhållningssätt hos personal (Tranquist, 2019).

Forskning visar att det finns en risk att personal i arbetsrehabiliterande verksamheter prioriterar individer som de bedömer som ”motiverade” eller ”lämpade” för arbete, medan andra faller utanför de välfärdsinsatser som finns tillgängliga (Gjersö & Strand, 2023). Personal beskrivs behöva en fördjupad kunskap och praktiska möjligheter att motverka diskriminering på arbetsmarknaden, främja social inkludering och motverka utanförskap. Verksamheter som har till uppgift att stödja individer att nå arbete eller studier, såsom socialtjänst, arbetsförmedling, försäkringskassa och psykiatri har en uttalad vilja att stärka individers förmåga att utvecklas och nå arbete eller studier. Men andelen personer som befinner sig långt från arbetsmarknaden är stor, trots omfattande satsning på arbetsmarknadsstöd.

Förutom att stödet från olika aktörer behöver samordnas för att främja att fler når arbete eller genomförda studier beskrivs ett behov av ett intensifierat uppsökande

arbete för att nå de personer som står långt ifrån arbete och som av olika anledningar inte aktivt söker stöd för att nå arbete (Tranquist, 2019).

1.2. Studiens syfte och genomförande

I denna studie undersöks uppsökande verksamhet inom ramen för projekten Lumena och Conecto, med syfte att tillgängliggöra stöd till personer med komplexa behov.

1.2.1. Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att genom kvalitativa intervjuer och fokusgrupper utforska personals beskrivningar av arbetssättet uppsökande verksamhet. Fokus är på hur arbetet kan bedrivas och stöd från olika aktörer samordnas för att främja att fler når arbete eller fullständiga studier.

De frågeställningar som har studerats är följande;

- Hur sker arbetet för att bygga en förtroendefull relation i det uppsökande arbetet?
- Hur behöver mottagande verksamheter vara utformade för att kunna möta de deltagare som nås genom det uppsökande arbetet?
- Under vilka former sker länkning till nästa steg i deltagarnas process mot arbete och studier? På vilka sätt skiljer det sig åt mellan olika grupper i målgruppen?

1.2.2. Metod

Denna studie har haft för avsikt att explorativt undersöka personals upplevelser av arbetssättet uppsökande arbete i de 7 delprojekt som utgör Lumena. Kvalitativa intervjuer både enskilt och som fokusgrupper har genomförts med personal i olika befattningar inom de studerade projekten Lumena och Conecto.

Rekryteringen av intervjupersoner har skett genom projektledningen i de två projekten och avsikten var att nå all personal som har i sin arbetsbeskrivning att arbeta uppsökande. Inledningsvis bad projektcheferna alla delprojektledare att tillfråga sin personal som arbetade uppsökande att delta i fokusgruppsintervjuer. Detta ledde till tre fokusgrupper med medarbetare från sex av de sju delprojekten. Därefter genomfördes fokusgruppsintervjuer med delprojektledare respektive projektledning/processledare. Utöver detta genomfördes en enskild intervju med en representant från ledningen av det uppsökande arbetet i Stockholms stads ordinarie verksamhet. Samtliga intervjuer spelades in och transkriberades.

Inför intervjuerna med medarbetarna i samordningsförbunden delades även ett reflektionsformulär ut med några tematiskt styrda frågor om uppsökande arbete. Tanken var att dessa formulär skulle sammanställas och utgöra berättelser inför

planerade workshops. Metoden som initialt var planerad för denna studie var således mer av en reflektionsverkstad än en traditionell fokusgruppsintervju. Syftet var att bidra till personalens samskapande av kunskap genom jämbördiga och förtroendefulla relationer och samtal med avsikt att skapa utrymme för reflektion kring uppsökande arbete. Vid workshoptillfället skulle personalen få läsa varandras berättelser, följt av en gemensam diskussion om mönster – likheter och skillnader samt vad som saknas i berättelserna. Responsen på reflektionsformuläret var dock mycket begränsat, varför fokusgruppsintervjuer istället valdes som metod.

Samtliga deltagare i studien har gett sitt skriftliga eller muntliga samtycke till att delta efter att information om projektet och villkor för deltagande har givits.

Analysen av de transkriberade intervjuerna genomfördes med tematisk analys, inspirerat av Braun & Clarke (2022). Forskarna genomförde den initiala analysen var för sig, för att sedan samordna och kondensera teman och underteman.

1.2.3. Teoretiska utgångspunkter

För att fördjupa förståelsen av hur medarbetare beskriver och hanterar det uppsökande arbetet i förhållande till projektmålen har Lipskys teori om gräsrotsbyråkrater tillämpats (Lipsky 1980). Lipskys teori kan ses som central för att förstå hur offentlig policy förverkligas i praktiken. Enligt Lipsky är det inte enbart beslutsfattare på hög nivå som formar politiken, utan i hög grad de offentligt anställda som arbetar direkt med medborgarna, som kallas ”gräsrotsbyråkrater”. Dessa inkluderar exempelvis socialarbetare, case managers eller arbetsförmedlare. Lipsky menar att dessa aktörer har ett stort handlingsutrymme i sina vardagliga beslut, vilket innebär att de i praktiken har stor makt över hur riktlinjer och lagar tolkas och tillämpas. Deras agerande utgör därför den faktiska implementeringen av politiken. Eftersom de ofta verkar under resursmässigt pressade förhållanden, med begränsad tid och höga krav, utvecklar de strategier för att hantera målkonflikter och arbetsbörda. Det kan innebära att de förenklar ärenden, kategoriserar klienter eller skapar egna rutiner för att få verksamheten att fungera. På så sätt kan de både möjliggöra och begränsa individers tillgång till stöd, vilket ger dem en maktposition som inte alltid är formellt erkänd.

Denna teori kan översättas och tillämpas på uppsökande arbete inom ramen för Lumena som drivits av sju samordningsförbund. Inom samordningsförbundens verksamhet samverkar olika aktörer såsom Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, 20 kommuner och Region Stockholm för att stödja personer som står långt från arbetsmarknaden, ofta med komplex livssituation. Det uppsökande arbetet syftar till att hitta dessa individer, skapa kontakt och lotsa dem vidare till rätt insatser – särskilt de som "hamnat mellan stolarna" i det ordinarie systemet. Det kan i sammanhanget innebära insatser som bedrivs inom samordningsförbund, men det kan även vara ordinarie insatser hos olika aktörer. Medarbetarna i ett sådant projekt fungerar i hög

grad som gräsrotsbyråkrater i Lipskys mening. De har ofta en bred frihet att bedöma hur stödet ska utformas, vilka metoder som är mest lämpade, och i vilken takt de ska arbeta. Eftersom det inte alltid finns tydliga riktlinjer för hur dessa möten ska gå till, och eftersom varje individ är unik, krävs stor flexibilitet och professionellt omdöme.

I praktiken innebär detta att projektmedarbetarna ställs inför samma typer av dilemman som Lipsky beskriver. De måste balansera mellan individens behov, organisationens krav och tillgängliga resurser. Det är inte ovanligt att medarbetare tvingas prioritera vilka deltagare som får mest stöd, eller anpassa sina insatser utifrån vad som är möjligt snarare än vad som är önskvärt. Deras beslut i det dagliga arbetet får därför stor betydelse för deltagarnas framtid. Hur en medarbetare väljer att bemöta en individ påverkar inte bara möjligheten att bygga förtroende, utan också huruvida personen kommer vidare till samordnade insatser eller inte. På så vis blir Lipskys teori en värdefull lins i denna studie för att förstå den makt och det ansvar som ligger i det uppsökande arbetets praktik inom Lumenaprojektet.

2. Samordningsförbund för att möta lokala behov

Finansiell samordning av rehabiliteringsinsatser (Finsam) är en formaliserad form av samarbete mellan Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, regioner samt en eller flera kommuner, som tillsammans bildar ett så kallat samordningsförbund. Lagstiftningen (2003:1210) gör det möjligt för dessa parter att samverka finansiellt genom en budget som finansieras av parterna tillsammans och utifrån denna bedriva olika former av lokala insatser. Hösten 2025 finns 69 samordningsförbund där 274 av landets 290 kommuner ingår. Syftet är att den finansiella samordningen ska göra det möjligt att möta lokala behov av insatser mer effektivt och bidra till att utveckla nya synsätt utifrån de berörda individernas förutsättningar (IFAU 2008; ISF 2010; ISF 2019a; ISF 2019b).

2.1. Vad är Finsam?

Finsam, lagen om finansiell samordning av rehabiliteringsinsatser (2003:1210), bygger på ett antagande om att individer med komplex och sammansatt problematik kräver samordnade lösningar. Genom att Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, kommuner och regioner går samman i samordningsförbund är tanken att det skapas förutsättningar för gemensamma insatser som bättre möter människors behov, jämfört med om varje part gör insatser var för sig. Mot denna bakgrund bygger Finsam på en möjliggörande, inte tvingande, lagstiftning som gör det möjligt för de fyra parterna att samverka genom att ett samordningsförbund bildas.

Ett grundläggande perspektiv i Finsam är att insatser ska anpassas efter lokala behov. Samordningsförbunden är därför fristående organ som möjliggör samordnade rehabiliteringsinsatser på lokal nivå. Förbundens verksamhet ska enligt lagstiftningen vara inriktad på att individerna ska återgå i, komma i eller närma sig arbete. Förbunden

ska ha individens och samhällets bästa i fokus, vilket innebär att respektive myndighets olika målsättningar inte nödvändigtvis behöver gälla i förbundets verksamhet.

Finsam utgår från att individer som behöver arbetslivsinriktad rehabilitering har kontakt med och insatser från flera aktörer inom olika sektorer. Avsikten med Finsam är därför att parterna i samverkan bättre ska kunna tillgodose enskilda människors behov av myndighetsgemensamt stöd och rehabiliteringsinsatser så att deras förmåga till eget förvärvsarbete främjas på ett effektivt sätt.

Inom ramen för Finsam kan rehabiliteringsinsatser dels ske genom att enskilda individer får ta del av de specifika insatser som samordningsförbund genomför. Dels kan det ske genom att samordningsförbund prövar nya arbetssätt och bygger upp samverkansstrukturer, vilka implementeras i berörda parters ordinarie verksamheter. Därigenom bidrar samordningsförbunden även till mer allmän verksamhetsutveckling, vilken skapar förutsättningar för att bredare målgrupper får ett mer effektivt stöd mot egenförsörjning genom arbete, utöver de individer som är direktinskrivna i samordningsförbundens insatser.

Målgruppen för de insatser som finansieras av samordningsförbunden är individer i förvärvsaktiv ålder med komplexa problem som gör att de i sin rehabilitering behöver samordnade insatser från flera aktörer, till exempel på grund av medicinska eller psykiska besvär i kombination med sociala eller arbetsmarknadsrelaterade problem.

2.2. Organisering av samordningsförbund

Finsam utgår från att Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, regioner och en eller flera kommuner går samman och bildar ett samordningsförbund. Ett samordningsförbund är en självstyrande organisation som leds av en styrelse med representanter från de medverkande parterna. Förutsättningarna för sammansättning av förbundsstyrelsen regleras i lagen om Finsam. Där framgår det t ex att endast ledamöter eller ersättare i kommun- eller regionfullmäktige samt anställda vid Försäkringskassan eller Arbetsförmedlingen får ingå i en förbundsstyrelse.

I det självstyrande samordningsförbundet beslutar styrelsen fritt om mål och riktlinjer för förbundets verksamhet, hur det ska ledas, vara organiserat samt finansiera insatser. Därmed har styrelsen frihet att själva besluta i vilken omfattning förbundets verksamhet ska fokusera på individinriktade- respektive strukturellt inriktade insatser.

I kraft av den gemensamma budgeten kan ett förbund stimulera och stödja insatser utöver det som de samverkande parterna kan göra inom ramen för sin ordinarie verksamhet. Försäkringskassan bidrar med statens andel, motsvarande hälften av resurserna, till den finansiella samordningen. Detta fördelas sedan till förbunden där regionen finansierar en fjärdedel av den lokala budgeten och den eller de kommuner som deltar finansierar med en fjärdedel.

2.3. Insatser och mål för samordningsförbunden

Den centrala uppgiften för samordningsförbund är att finansiera insatser som förbundsmedlemmarna anser att det finns behov av och som styrelsen beslutar att genomföra för och skapa en bättre fungerande samverkan och insatser för aktuella målgrupper. Förbundet anger riktlinjer för insatserna och ingår överenskommelse med den eller de förbundsmedlemmar som ansvarar för insatserna. Ett samordningsförbund kan, som vi har nämnt ovan, finansiera såväl individinriktade som strukturövergripande insatser. Båda inriktningarna ingår i samordningsförbundens uppdrag.

Målgruppen för insatser inom finansiell samordning kan variera både utifrån lokala behov och över tid. Lagstiftaren har därför medvetet gjort en bred beskrivning av målgruppen och mer fokuserat på att insatserna ska avse individer som är i behov av samordnade rehabiliteringsinsatser för att de ska uppnå eller förbättra sin förmåga att utföra förvärvsarbete. En angelägen uppgift för ett samordningsförbund är mot den bakgrunden att inte bara utveckla och genomföra insatser, utan även bygga upp metoder för att identifiera vilka grupper som har behov av samordnat stöd inom det geografiska område som förbundet verkar.

Det yttersta målet för insatserna är att behövande individer kan öka sin egenförsörjning genom arbete genom att få tillbaka eller förbättrar sin arbetsförmåga, även om inte varje insats i sig förväntas leda fram till arbete. Således är även utrednings- och kartläggningsinsatser som syftar till att placera individer i rätt åtgärd viktiga i förbundens verksamhet, liksom förebyggande insatser för särskilda riskgrupper.

3. Projekten som studeras – Lumena och Conecto

Europeiska Socialfonden (ESF) är EU:s viktigaste finansiella redskap för att främja sysselsättning och stimulera tillväxt i medlemsländerna. Socialfonden i Sverige ska, genom att finansiera olika former av projekt, bidra till en väl fungerande arbetsmarknad och en varaktigt ökad sysselsättning på lång sikt. För att finansiera projekt görs utlysningar till ansökningsomgångar i åtta regioner samt nationellt. Två projekt som finansierats är Lumena och Conecto. Dessa två projekt är länsövergripande och beskrivs kombinera individuellt stöd till medborgare genom evidensbaserade metoder med kompetensutveckling och lärande riktad till medarbetare i myndigheter, kommuner och civilsamhälle. Tillsammans förväntas projekten bidra till en mer jämställd, jämlik och tillgänglig Stockholmsregion.

3.1. Lumena

Lumena är ett ESF-finansierat projekt vars genomförande startade i maj 2023. Projektet bedrivs av sju samordningsförbund, ett delprojekt för respektive förbund. Lumena finns därigenom i 20 kommuner i Stockholms län och bedrivs i samverkan med Region Stockholm, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan i syfte att tillgängliggöra stöd

till vuxna personer som står långt från arbetsmarknaden och som därmed lever i en ekonomiskt utsatt situation.

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 vänder sig till personer i de berörda 20 kommunerna, som är mellan 16–65 år, 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.

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.

I Lumenas projektbeskrivning beskrivs att de *”förväntade resultaten på individnivå är att deltagarna 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 och kunna ta steg mot ett självständigt liv”* (ESF-ansökan, sid 34). Dessa resultat ska bland annat nås genom att anställda inom området arbetslivsinriktad rehabilitering i Stockholms län får ökade kunskaper i diskriminerande strukturer på arbetsmarknaden och i samhället i stort. Syftet är att målgrupper som idag inte görs delaktiga i de insatser som finns tillgängliga och/eller befinner sig i gråzonen mellan välfärdsaktörerna ska ges möjligheter att närma sig arbete eller studier.

En särskild del av Lumena är inriktad på uppsökande verksamhet. I ansökan beskrivs att *”Projektet kommer att ta fram metoder och arbetssätt för att i högre grad än idag arbeta förebyggande, främjande och uppsökande för att nå unga i behov av samordnat stöd. Arbetssätten tas fram, testas och utvärderas på lokal nivå. Det kan handla om nya sätt att möta och informera unga, att samverka med aktörer som möter unga eller att finnas på digitala och fysiska mötesplatser där unga finns”* (ESF-ansökan, sid 45).

3.2. Conecto

Conecto har haft som ambition att genom kompetensutvecklingsinsatser bidra till att målgrupper som återfinns hos samordningsförbunden ska stärka sin ställning på arbetsmarknaden genom att yrkesverksamma får stärkt kunskapsnivå och fler och nya verktyg. Det kan handla om yrkesverksamma som arbetar med utomeuropeiskt födda personer, personer med låg utbildningsnivå, de som drabbats av psykisk ohälsa, är långtidsarbetslösa eller personer med funktionsvariationer.

Conectos kompetensutveckling har riktat sig till yrkesverksamma hos länets samtliga kommuner, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Region Stockholm. Det handlar om socialsekreterare, arbetsmarknadscoacher/handledare, enhetschefer, rektorer, biståndshandläggare, studie- och yrkesvägledare, arbetsmarknadschefer, lärare, försäkringsutredare, arbetsförmedlare, utvecklingsledare, handläggare, verksamhetsutvecklare, politiker med flera. Projektet har nått olika nivåer av yrkesverksamma, från operativa roller till strategiska och på ledningsnivå.

Projektets ambition har varit att tillgodose det behov som finns av kunskapssatsningar inom offentlig sektor för att bidra till utsatta gruppers inträde på arbetsmarknaden och för ett mer hållbart arbetsliv. Exempelvis har projektet siktat mot att bidra till att fler utrikesfödda ska få tillgång till arbetsmarknaden i en högre utsträckning och att medvetandegöra metoder och arbetssätt som har evidens.

Projektet har haft ett nära samarbete med systerprojektet Lumena, vars mål är att stötta personer i behov av ett samordnat stöd att nå arbete eller studier. Medarbetare i Lumena har tagit del av kompetensutveckling med målet om att yrkesverksamma ska kunna använda kunskapen i sitt dagliga arbete.

4. Uppsökande arbete

Uppsökande arbete har en lång tradition inom socialt arbete. Begreppet har också fått ökat fokus under senare tid. I en litteraturöversikt summerar Smoter (2022) att studier inom detta område har fokuserat på uppsökande praxis riktad mot olika grupper, såsom hemlösa (Doré-Gauthier et al., 2019; Maeseele et al., 2013), sexarbetare (Dugas et al., 2015; George & Blankenship, 2015), substansmissbrukare (Langabeer et al, 2020) och fattiga (Kaur, 2016). Samtidigt konstateras att litteraturen om uppsökande verksamhet i

arbetsmarknadssammanhang är begränsad. Rötterna till det uppsökande arbetet i Sverige går tillbaka till 1950-talet och mer specifikt till Stockholm och den gängproblematik som fanns då. Sedan dess har uppsökande arbete i första hand haft ett fokus på hemlöshet, missbruksproblematik och prostitution. Utgångspunkt tas i att kännedomen om olika stödinsatser kan vara begränsad och olika grupper i samhället kan sakna resurser eller förmåga att på egen hand ta del av de insatser som finns tillgängliga. För att öka tillgängligheten till dessa insatser krävs då ett mer aktivt uppsökande och motiverande arbete.

För en definition av uppsök refereras ofta till Andersson (2010) som definierar uppsökande arbete som *”en kontaktskapande och resursförmedlande social verksamhet som riktas till grupper, vilka ofta är svåra att nå med andra medel och som behöver ges stöd på ett lättillgängligt sätt i miljöer och sammanhang, vilka uppsökaren själv inte organiserar eller kontrollerar”*. För att beskriva innebörden av det uppsökande arbetet menar Andersson att det bör förstås i ett processperspektiv. Det innebär att det uppsökande arbetet innehåller faser som går in i varandra och som tenderar att vara återkommande, men som ändå har en självständighet i relation till varandra. De faser som det handlar om är etablering av kontakt, relationsskapande, förändringsarbete samt länkning till annan aktör eller annan insats.

Som genomgående tema i samtliga dessa faser menar Andersson (2010) vidare att det uppsökande arbetet bygger på en särskild relation till dem som uppsökaren arbetar med, en relation som i hög grad skapas av den rumsliga dimensionen av arbetet: *”Genom att arbeta i miljöer och sammanhang som inte är uppsökarnas ’egna’, konstrueras relationen till brukarna på ett annorlunda sätt. Den har en mer informell karaktär och präglas inte sällan av vardaglighet”*.

Sammantaget skapar uppsökande arbete förutsättningar för ett annat bemötande av de personer som ofta inte är möjligt att ge inom de offentliga insatsernas ramar. Kännetecknande är en vilja att vara tillgängliga på personernas villkor och en tro på deras förmåga att utvecklas och bidra till sitt eget och andras liv.

4.1. Kontakt

Grunden i uppsökande arbete ligger i att få kontakt med individer som av någon anledning inte har en fungerande kontakt med det offentliga systemet. Egentligen är uppsökande arbete på detta sätt enkelt att beskriva: *“On the surface, outreach work may seem easy to understand and define. The concept has an almost performative character. The contact making is central; it is about ‘reaching out’ to people”* (Andersson, 2013). Framgång i ett uppsökande arbete ligger följaktligen i förmågan att etablera kontakt med de grupper som man önskar nå. En utmaning i detta arbete är att olika grupper av individer ofta är mycket heterogena. Som exempel ryms det inom samlingsbegreppet unga som varken arbetar eller studerar en mängd olika grupper

och grunden för att nå dessa ligger i att möta ungdomarna på deras villkor, i deras ”rum”. På detta sätt blir den rumsliga miljön grund för att skapa kontakt: *”The implication of this is that outreach workers (…) must know about local meeting places, group movements, and how to bring about desired encounters”* (Andersson, 2013).

Att skapa förutsättningar för möten med målgruppen blir kärnan i det uppsökande arbetet och en nödvändig kunskap i sig. Rummets betydelse för uppsök har beskrivits i åtskilliga studier och ofta används en uppdelning i offentliga, halvoffentliga respektive privata miljöer. Dessa kategorier får i förlängningen betydelse för hur en uppsökare kan närma sig personer på dessa arenor. ”*Ett offentligt rum eller miljö kännetecknas av att den är öppen och tillgänglig för alla som önskar använda sig av den. (…) Halvoffentliga miljöer är sådana platser som i viss mån är kollektiva och tillgängliga för stora grupper men ändå inte fullt ut kan betraktas som offentliga”* (Ander, 2005). Det privata rummet är oftast individens egna hem och uppsökare behöver ofta använda sig av alla dessa tre arenor beroende på den specifika situationen. Uppdelningen i dessa arenor genererar också två olika sätt att arbeta som har sin grund i de rumsliga dimensionerna – ett direkt och ett indirekt uppsökande arbete i förhållande till den enskilda ungdomen.

Det första perspektivet innebär ett indirekt uppsökande arbete. Detta utgörs i första hand av ett samverkansarbete med andra aktörer, som t ex socialtjänst, ungdomsmottagning, skola, psykiatri, anhöriga etc. (Dewson et al., 2006). Erfarenheter som beskrivs i olika studier är att detta arbetssätt framför allt är verkningsfullt när det gäller att nå personer som inte primärt vistas i det offentliga rummet. Det gäller i synnerhet unga kvinnor samt ”hemmasittare” med psykisk ohälsa och neuropsykiatriska funktionsnedsättningar etc (Tranquist, 2019). Även om detta arbete också är tidskrävande, så beskrivs det indirekta uppsöksarbetet som en kortare process där tiden till insats kan gå fortare än vid ett traditionellt uppsökande arbete på fältet. Det relationsskapande arbetet blir också annorlunda och involverar ofta fler personer kring individen.

Den andra ansatsen utgörs av ett mer direkt uppsökande arbete som motsvarar ett mer traditionellt uppsökande arbete ”på stan”, d v s i det offentliga rummet där individen inte är känd från början. Det innebär generellt miljöer som domineras av män, vilket traditionellt beskrivs i termer av gängkultur. Detta innebär att uppsökaren arbetar med former för relationsskapande som riktar sig direkt mot målgruppen. Denna ansats har beskrivits fungera bättre när målgruppen är unga män med en mer uttalad social problematik. Detta arbetssätt bygger på en längre process över tid för att etablera kontakt och att uppsökaren är beroende av ett socialt förtroendekapital i mötet med den person som söks upp.

Erfarenheter har visat att valet av arbetssätt styrs av olika faktorer. Inte sällan påverkar könsfördelningen i en arbetsgrupp, där det är vanligare att kvinnor arbetar med ett indirekt uppsökande och män arbetar med den direkta ansatsen. Vidare har

kontextuella faktorer lyfts fram som styrande för arbetet. Dels handlar det om de demografiska förutsättningarna där det uppsökande arbetet bedrivs, d v s hur befolkningssammansättningen ser ut, vilket verkar styrande på utvecklingen av det uppsökande arbetet. Vidare påverkar de geografiska förutsättningarna villkoren för det uppsökande arbetet. Det kan vara stora skillnader i hur det fysiska offentliga rummet ser ut, t ex när det gäller utformningen av torg och andra allmänna platser. Detta har visat sig ha stor betydelse för möjligheterna att bedriva vad som ofta ses som ett traditionellt uppsökande arbete i stadens offentlighet.

4.2. Relation

Grunden för det uppsökande arbetet ligger i att skapa kontakt, men det konstaterades tidigare att uppsöksarbete är en process i flera steg med det slutliga målet om en förändrad situation för individen. Att skapa kontakt är följaktligen inte ett mål, utan endast ett första steg i processen (Andersson, 2013; Nsour et al., 2020).

Centralt för processen kring uppsökande arbete är att det bygger på en annan sorts relation till individen: *”Genom att arbeta i miljöer och sammanhang som inte är uppsökarnas ’egna’, konstrueras relationen till brukarna på ett annorlunda sätt. Den har en mer informell karaktär och präglas inte sällan av vardaglighet”* (Andersson, 2005). En återkommande beskrivning i dessa sammanhang är att det handlar om att möta personer som av en eller annan anledning tappat förtroendet för det offentliga systemet och myndigheternas representanter. Att skapa grund för den fortsatta processen handlar därför ofta om att återskapa detta förtroende. För att göra detta behöver uppsökaren ofta ikläda sig en annan myndighetsroll där maktrelationen tonas ner och där det finns förutsättningar till ett mer individbaserat arbetssätt (Pedersen, 2013). Det är genom den positionen som ett inledande förändringsarbete sedan utförs.

4.3. Förändringsarbete och länkning

Återkommande i beskrivningarna om uppsökande arbete är att en neutralitet uppstår i kontakten som följd av en ändrad maktdimension, där myndighetsföreträdaren får en roll som inte är lika laddad i förhållande till individen. I många fall beskrivs en problematik med misstro och uppgivenhet hos framför allt ungdomar som uppsökarna möter i förhållande till en myndighetsvärld de anser har misslyckats med att möta dem.

Det uppsökande arbetet utgör i detta avseende en särskild balansakt där uppsökaren ska uppfattas som något som är annorlunda i förhållande till de ordinarie offentliga verksamheterna, men kopplingen till dessa skänker samtidigt en nödvändig legitimitet som gör att en dialog kan föras med olika professioner. Efter att en kontakt är initierad sker ofta en serie insatser över tid, ett arbete som kan ta olika lång tid beroende på individernas behov och situation.

Det slutgiltiga målet med det uppsökande arbetet är att länka vidare till nästa instans i individens process mot arbete eller studier. Samtidigt är detta i sig ett av det uppsökande arbetets dilemman. Det handlar i förlängningen om den mottagande verksamhetens tillvaratagande av det uppsökande arbete som utförs och i vilken mån de insatser som där ges lever upp till de förväntningar som skapas hos de unga. Detta menar Pedersen (2013) är en central framgångsfaktor i uppsökande arbete: *”Kraften til endring ligger i den gode og smidige samhandlingen mellom de oppsøkende og de ordinære kontorbaserte velferdstjenestene”*.

Länkningen till nästa led, dvs den efterföljande stödinsatsen, är central i uppsökande arbete och verksamheter kan förhålla sig till detta på olika sätt. En risk med att uppsökarnas arbete reduceras till att förmedla kontakt är att resultaten inte blir varaktiga. Detta baseras på farhågor om att det uppsökande arbetet genererar tomma löften om inte det individanpassade stödet, som gjort att personer valt att söka sig till den mottagande verksamheten, följs upp inom ordinarie verksamhet. Det uppsökande arbetet beskrivs generellt som tillgängligt och ändamålsenligt för målgruppen, vilket tar sin grund i de förtroendefulla relationer som byggs upp. Om inte denna relation kan lämnas över på ett bra sätt och motsvaras i nästa led kommer så kommer det i förlängningen att reducera förtroendet för uppsökarna i deras fortsatta arbete på målgruppens arenor. Ytterst står en trovärdighet hos uppsökarna på spel, en trovärdighet som är en avgörande faktor för att lyckas med ett uppsökande arbete: *”Outreach cannot be effective if individuals (…) do not feel that outreach workers are trustworthy or that proper services are offered”* (Kryda 2009).

5. Resultat

I detta avsnitt presenteras resultatet från kontakter med Lumenas medarbetare på olika nivåer – genom fokusgruppsintervjuer, individuella intervjuer samt de svar som inkom på reflektionsformulären. Resultatbeskrivningen inleds med personalens beskrivningar av hur arbetet med uppsökande verksamhet ser ut idag utifrån hur det är organiserat, vilka målgrupper som beskrivs vara i behov av ett uppsökande arbete och vad som praktiskt gynnar respektive försvårar genomförandet av ett uppsökande arbete. Resultatavsnittets andra del är mera framåtblickande och återger vad medarbetare och chefer beskriver som nödvändigt för att ett långsiktigt och välfungerande uppsökande arbete ska komma till stånd.

5.1. Det uppsökande arbetet idag och orsaker till det

5.1.1. ”Ett uppsökande arbete behövs för att nå de mest sårbara”

Intervjuer med medarbetare inom Lumena visar en samstämmig uppfattning om behovet av ett uppsökande arbete för att kunna nå de individer som idag inte omfattas av befintliga insatser och stödprogram. Det finns en insikt om att de nuvarande

insatserna inte lyckas nå de mest utsatta och att utvecklingen av ett mer proaktivt arbetssätt fortfarande är i ett tidigt skede. En av de intervjuade beskriver vad det handlar om;

> *”De flesta som vi jobbar med, eller en del som vi jobbar med, är ju deltagare som inte är riktigt UVAS. De är UVAS delvis, men de har någon aktivitet. De är ett tag på ALIS, sen flyttar de till Huddinge. Då tar vi över. Sen går de till MIA, sen ett år de på MIA, sen kommer de tillbaka. Och de personerna är till viss del resursstarka så att de kan be om hjälp. De flyttar runt mellan olika insatser. Och sen har vi riktiga UVAS som sitter hemma. Dom måste vi nå på något sätt.”*

När det kommer till att definiera vilka grupper som har störst behov av ett förstärkt uppsökande arbete framträder dock en splittrad bild. Medarbetarnas och chefernas beskrivningar av målgruppen varierar beroende på deras egna erfarenheter och det geografiska område de arbetar inom.

En av de mest grupperna som framhålls vara i behov av ett förstärkt uppsökande arbete är unga personer som inte är registrerade hos någon myndighet och därför riskerar att falla utanför vård- och stödinsatser. Många av dessa unga beskrivs bo kvar hos sina föräldrar och vara ekonomiskt beroende av dem, vilket gör att de inte söker hjälp varken från samordningsförbundens verksamheter eller socialtjänstens biståndsenheter. En annan viktig målgrupp utgörs av personer som bor i socialt utsatta områden, där kunskapen om tillgängliga vård- och stödinsatser är låg. Dessa individer kan i vissa fall även ha en begränsad tilltro till myndigheter, vilket försvårar kontakten.

> *"Vi vet att det finns hundra personer som har försörjningsstöd med annat etniskt ursprung i kommunen. /.../. Vi hoppas att de kommer till oss. Men vi når dem ju inte. Så jag tror att det kan bli mycket bättre."*

Personer som bedöms vara i störst behov av uppsökande insatser beskrivs således som ensamma och socialt isolerade, med begränsade eller obefintliga nätverk. Många av dessa saknar gymnasiebetyg och har en historia av psykisk ohälsa eller neuropsykiatriska diagnoser. Återkommande är också en bristande kontakt med eller kunskap om de offentliga stödsystemen hos de enskilda och deras närstående.

5.1.2. Delprojektens uttalade målgrupper

De personer som för närvarande deltar i Lumenas insatser beskrivs i huvudsak vara unga med en uttryckt vilja att ta sig närmare arbete eller studier. Trots Lumenas åldersmässigt breda målgrupp (16–65 år) så är det primärt unga deltagare som är under 30 år som beskrivs. Flera medarbetare beskriver att det finns relativt höga inträdeströsklar för att delta i delprojekten. Deltagarna anvisas eller remitteras oftast från andra verksamheter inom socialtjänsten, särskilt ekonomiskt bistånd.

"Ja, vi har ju i vår kommun /.../, och säkert de andra kommunerna, ett kontrakt som våra chefer gjort med Samordningsförbundet Östra Södertörn där det står tydligt hur vi ska jobba. Och vi har ju en tydlig inremitteringsprocess, liksom ansökan hur vi får våra deltagare. Det är de som vänder sig till oss."

Bland de som deltar i projekten finns en tydlig könsmässig snedfördelning. Deltagarna beskrivs i en dikotom uppdelning i kvinnor och män och där män är överrepresenterade bland deltagarna. Enligt personalen beror detta på att de manliga deltagarna ofta har en mer uttalad vilja att snabbt komma ut i arbete, medan kvinnliga deltagare beskrivs ha en lägre tilltro till sin egen arbetsförmåga och oftare har mer komplexa behov. Kvinnliga deltagare beskrivs också i högre utsträckning ha ett omsorgsansvar, vilket kan försena deras väg mot arbete eller studier.

5.1.3. Ett blygsamt uppsökande arbete

Ur intervjuerna framträder en bild av ett relativt begränsat uppsökande arbete. En tydlig vilja att arbeta uppsökande finns bland medarbetarna, men många anser sig inte ha den möjligheten. De beskriver Lumenaprojektets arbetsprocesser som relativt styrda av fasta ramar, avtal och interna rutiner. Detta gör att det uppsökande arbetet ofta får en undanskymd roll, eftersom personalens tid och resurser i huvudsak beskrivs som uppbundna av planerade insatser och deltagarhantering;

"Och vi har ju en tydlig inremitteringsprocess hur vi får våra deltagare. Det är de som vänder sig till oss. Det är inte vi som är ute och letar upp dem. Men när vi är ute i olika forum då pratar vi ju hela tiden. Det här jobbar jag med, det här är vi. Vi delar ut våra visitkort."

Men det är inte bara den strukturella styrningen av arbetet som reducerar medarbetarnas möjligheter att arbeta uppsökande. I intervjuerna beskriver flera medarbetare att de vid projektets början hade arbetat uppsökande som en del i uppdraget, men att inströmningen av deltagare var så omfattande att möjligheten till uppsökande arbete försvann. Kombinerade roller där medarbetare skulle arbeta både som case manager och/eller arbetscoach beskrivs också reducera tiden för uppsök;

”Vi gör ju allt. /.../ Vi skriver ju ett Excel-blad. Men sen när man inte har den tiden och vi har ju otroligt många deltagare var... Då blir det ju det man tullar på.... För man har ju fokus på deltagarna och så gör man allt för dem. För vi ska ju leta arbetsgivare och allting annat också. /.../ Så det blir ju mindre och mindre av det [det uppsökande arbetet]. Det var ju mer i början.”

Detta illustrerar vad Lipsky kallar för *resursbegränsningar* och *målkonflikter*. Medarbetarna arbetar med begränsade resurser och med motstridiga krav, vilket leder till att de måste prioritera eller förenkla. Personalen beskriver hur de hamnar i en situation där det blir mindre och mindre av det uppsökande arbetet. Men intervjuerna

illustrerar även organisatoriska begränsningar, såsom många deltagare, avsaknad av mottagande verksamheter och tidsbrist, vilket tvingar personalen att avvika från projektets ursprungliga intentioner.

Också ett kombinerat uppsök riktat till både deltagare och till arbetsgivare beskrevs vara svårt att genomföra. Allteftersom att delprojekten fylldes av deltagare minskade det uppsökande arbetet;

> *”Vi ska jobba 50% med deltagare, 50% med arbetsgivarna. Men det finns inte på kartan i min kalender…. Jag försöker lägga in det, men det går bort liksom. För där måste jag gå till psykiatrin med min deltagare. Det blir inte det. Så jag lägger ju inte 50–50, det kan jag inte säga att jag gör. Men jag försöker hålla den här uppsökande delen gentemot arbetsgivare i rullning.”*

Men resultaten visar samtidigt ett visst uppsökande arbete i delprojekten. Merparten av de aktiviteter som beskrivs av medarbetarna som exempel på uppsökande arbete är så kallat indirekt uppsök och består ofta av informationsspridning om Lumena till andra organisationer och till arbetsgivare. Att göra personliga besök hos dessa organisationer, träffa kollegor samt att dela ut informationsmaterial beskrivs som aktiviteter för uppsök. Även informationsspridning på mässor eller andra sammanhang som unga som står långt från studier eller arbete kan tänkas besöka, framhålls av vissa medarbetare som en förekommande aktivitet. Behovet beskrivs som stort, men ingen tydlig målgrupp framhålls. Några få medarbetare uppges ha ett uttalat uppdrag att arbeta uppsökande och beskriver arbetet framför allt som informationsspridande;

> *”Vi har vänt oss till myndigheter, till församlingar, till studieförbund, till alla gymnasieskolor i [kommunen]. Till ideella föreningar. Till bostadsbolagen. För där tror vi att vi kan hitta personer som inte hittar oss. Många hittar oss. Vi tror väldigt mycket på mun till mun metoden. Det har funkat i alla år. Och även i det här tror vi att vi träffar någon… Syftet är kanske inte att den personen vi träffar ska in i Lumena. Utan att den i sin tur har någon i sin bekantskapskrets som kan… ja, men alltså… har behovet”*

En annan aktivitet som beskrivs som ett uppsökande arbete i intervjuerna, är när arbetscoacher inom ramen för Lumena har integrerats i psykosteamet i den öppna psykiatriska vården. Uppsöket här handlar om att tillgängliggöra och erbjuda supported employment enligt IPS i den psykiatriska öppenvården, där ett sådant arbete annars inte funnits tillgängligt till målgruppen;

> *”Merparten av de jag träffar skulle inte komma till varken IPS eller någon form av arbetsinriktad rehabilitering. Jag vet inte om det är sant, men… Så på det sättet blir det ju ett uppsök”.*

5.1.4. Lokala variationer och organisering

I resultaten framkommer att det finns lokala variationer mellan delprojekten när det gäller förutsättningar och behov av uppsökande arbete. Det handlar om att deltagare har olika behov och resurser att nå stödinsatser, men också om organisatoriska skillnader i delprojekten utifrån personalens arbetssituation och ledningens följsamhet till projektmålen. I ett av delprojekten beskrivs betydelsen av sociala nätverk och att det finns resursstarka föräldrar som kan bli viktiga aktörer för att skapa kontakt och motivera till deltagande;

> *”Det beror jättemycket på vilken målgrupp man har, vilken typ av kommun man lever i och hur den utsatta gruppen… hur de lever. Liksom, jag tycker vanligtvis… i alla fall de som jag jobbar med /…/ har ofta… de är utsatta, men de har ofta ett starkare nätverk för det är ofta föräldrarna som kontaktar oss. De flesta, jag skulle säga att 95 procent kommer in genom egenanmälan. Oftast genom föräldrar.”*

Att ha föräldrar som för ens räkning söker stöd beskrivs alltså som en framgång för att nå Lumenaprojektets insatser. Men de regionala skillnaderna handlar också om delprojektens organisering. I intervjuerna blir det tydligt att delprojekten har utvecklats med skiftande följsamhet till vad som överenskommits i samband med planering och utformning av Lumenaprojektet avseende uppsökande arbete;

> *”När det gäller den här breda uppsökstanken så har ju vi på något sätt tagit för givet att alla gör det i mer eller mindre mån utifrån hur vi tänker oss att uppsök skulle se ut i de här projekten. Och vi är också lite förvånade att insatsägarna som är våra förbundschefer lokalt, att det är några som inte känner igen sig i att vi faktiskt bestämde att vi skulle göra det här genomgående i alla delprojekt.”*

5.1.5. En kompensatorisk praktik, från uppsökare till företrädare

Det begränsade uppsökande arbetet kan inte bara renodlat förklaras med lokala variationer och ett högt inflöde av deltagare till delprojekten. En annan tydligt hindrande faktor för ett uppsökande arbete som framkommer är ett haltande samarbete med andra myndigheter och dessa myndigheters långa väntetider. Ett traditionellt uppsökande arbete förutsätter en länkning/överlämning till en fortsatt insats. Resultaten i denna studie illustrerar en avsaknad av en sådan strukturerad mottagare att lämna över till, alternativt att dessa mottagare har så långa väntetider att det bedöms skadligt för deltagarna. Istället beskrivs arbetet i Lumena som en kompensatorisk praktik på *”en systemkollaps”* av ordinarie välfärdsinsatser.

> *”Ja, vi blir mer och mer del i en ordinarie verkstad. Sådana insatser som redan finns. Vi blir den där insatsen som vi kanske inte riktigt skulle vara från början. Vi skulle kanske hitta unga och sen mer lotsa och finnas med som ett stöd i de befintliga insatserna som redan finns. Det finns ju väldigt mycket insatser för unga redan. Så*

det gör väl att vi äts upp lite tänker jag eftersom vi kanske inte jobbar riktigt som det var tänkt. /.../ Jag menar att det finns ju väntetider på de andra insatserna. Vilket orsakar att vi behöver fortsätta jobba. Vi kan inte lotsa dem. Och sen ska de vänta i flera månader på att få stöd i de andra insatserna."

Att arbeta uppsökande utan en koordinerad mottagningsverksamhet innebär ett resursslöseri, vilket i praktiken hanteras genom ett fortsatt hållande av stödet till deltagarna. Detta motiveras i intervjuerna som att motverka risken för att den sköra motivation och tilltro hos individen som det uppsökande arbete kan ha resulterat i helt raseras. Medarbetarna som är tänkta att arbeta uppsökande beskriver att det istället resulterar i ett fortsatt arbete med deltagarna, vilket i sin tur medför att medarbetarna snabbt blir fulltecknade. I stället för att arbeta uppsökande blir de företrädare för deltagare i mötet med andra verksamheter. Oavsett om mottagaren är tänkt att finnas inom samordningsförbundens egna insatser eller i det ordinarie systemet pekar resonemangen på vikten av att det finns en tänkt mottagare för nästa steg efter det uppsökande arbetet.

Genomgående i intervjuerna beskrivs ett bristande samarbete med andra myndigheter som får negativa konsekvenser för deltagarna. Det saknas systematiska samverkansträffar eller upparbetade samverkansarenor. Medarbetarna beskriver hur samverkan är personbunden, där vissa *"bra personer"* kan underlätta arbetet, men att det oftast saknas goda relationer med medarbetare vid andra myndigheter och organisationer. Det framkommer således tydligt att det saknas en systematik för ett sömlöst överlämnande av deltagare till lämplig instans. I intervjuerna beskriver medarbetarna en låg tilltro till andra verksamheter. Istället beskrivs dessa i termer av försvårande byråkrati, långa handläggningstider, samordningsproblem och brist på rätt stöd.

5.1.6. Uppsökande arbete i Lumena – en ofärdig idé

Det finns en osäkerhet bland Lumenaprojektets medarbetare på alla nivåer kring vad uppsökande arbete egentligen innebär i praktiken och hur det kan organiseras för att bli effektivt. Ett av projektets delmål är att nå personer som traditionellt inte fångas upp av samordningsförbundens insatser eller andra offentliga verksamheter. Dock beskriver medarbetarna att det saknas en konkret strategi för *hur* detta ska genomföras i praktiken, vilket gör att det uppsökande arbetet ännu inte har integrerats på ett strukturerat sätt i delprojekten.

Lipsky beskriver hur personal inom offentlig sektor, exempelvis socialarbetare, arbetsförmedlare eller uppsökare, har en hög grad av diskretion i sitt arbete. I denna studie framkommer att medarbetarna i Lumena och Conecto ofta behöver göra egna avvägningar i ett komplext landskap där formella riktlinjer saknas eller är vaga, särskilt kring det uppsökande arbetet.

"Vi har kanske inte så tydligt lyckats förmedla hur vår uppsökstanke hänger ihop med inkluderingstanken."

Det visar att medarbetarna lämnas att själva tolka vad "uppsökande arbete" innebär, vilket är ett exempel på Lipskys idé om att mycket av projekts faktiska implementering sker i arbetet med deltagarna, där personalen formar sin praktik genom sina beslut. Bland många av de intervjuade tycks det finnas en generell kunskap om vad uppsökande arbete innebär och hur det kan genomföras. Flera medarbetare har även erfarenheter av tidigare arbete med såväl indirekt som direkt uppsök från andra verksamheter. Men när det gäller det uppsökande arbetet i Lumenas delprojekt beskrivs det som *"en ofärdig idé"*, både hur det mappar in i de andra projektaktiviteterna, hur det ska genomföras och vad det ska leda till.

I intervjuer med processledarna framkommer en ursprunglig tanke om att följeforskarna skulle stödja införandet av det uppsökande arbetet i Lumena. De beskrev en förväntning att det uppsökande arbetet skulle vara *"ett lärande"* där följeforskarna skulle erbjuda vägledning till projektledare och projektmedarbetare. Det pratades om behovet att få olika *"metoder för uppsök"* presenterade och en eventuell *"metodguide";*

"Jag upplever ändå att när vi startade upp så benämnde vi ändå det till projektledare, projektmedarbetare att vi ska arbeta uppsökande. Sen så skrev vi avtal för att följeforska det arbetet och det som jag tog med mig mycket från ansökan var just det här att vi skulle lära oss tillsammans med följeforskare hur vi kan bli bättre på att arbeta uppsökande. Så jag har hela tiden haft det perspektivet att det här ska vara ett lärande för projektmedarbetare och projektledare för oss hur vi kan arbeta uppsökande i samordningsförbunden."

5.2. Hur ett förstärkt uppsökande arbete kan organiseras

Vad kan då samordningsförbunden göra för att förstärka det uppsökande arbetet med syftet att nå målgrupper som har omfattande behov och som inte nås av det stöd som erbjuds i dag? I denna andra del av resultatavsnittet blickar vi framåt och återger vad medarbetare och chefer beskriver som nödvändiga för att ett långsiktigt och välfungerande uppsökande arbete ska komma till stånd. Dessa resultat kompletteras med kunskaper från tidigare erfarenheter från samordningsprojekt samt tidigare forskning.

5.2.1. Behovet av en gemensam definition

Medarbetare på alla nivåer i Lumenaprojektet är överens om att det uppsökande arbetet behöver förstärkas för att skapa tillgång till välfärdsinsatser för sårbara grupper som inte nås av insatser idag. Uppsökande arbete har i en rad tidigare projekt visat sig vara en effektiv strategi för att nå marginaliserade grupper som av olika skäl inte själva söker hjälp eller stöd. Det är ett kunskapsbaserat arbetssätt där tidigare forskning på

området visar att uppsökande arbete kan bidra till att minska social exkludering, öka tillgängligheten till välfärdsinsatser och förbättra individers välbefinnande genom tidiga insatser (Doherty, 2020; Barry, 2019).

Att ett sådant behov finns råder det en samstämmighet kring bland de intervjuade. Här har samordningsförbunden en central roll i att förstärka och strukturera ett sådant uppsökande arbete, genom att *skapa en gemensam och förankrad definition av uppsökande arbete*. Uppsökande arbete som arbetssätt bör i detta avseende ses som *ett strategiskt arbetssätt* snarare än en enskild metod, där målet är att nå individer i behov och underlätta deras inträde i relevanta verksamheter. Förbunden behöver alltså skapa en gemensam definition av uppsökande arbete som ett strategiskt arbetssätt. Det är inte en metod som styrs av en metodguide utan strategiskt medvetet arbete som handlar om att nå ut till isolerade unga och skapa ett förtroende och därefter lämna över personen till en verksamhet som erbjuder ändamålsenligt stöd. Det är ett tvärprofessionellt arbete som sker i samverkan som har till syfte att sänka tröskeln för deltagare att komma in i verksamheterna (mottagaren) och att uppsökaren är en ”förtroendeperson” som tar deltagaren över tröskeln.

5.2.2. Behovet av samordning

I resultaten framgår behovet av samordning av de insatser som erbjuds för att ett strategiskt uppsökande arbete ska ge resultat. Det efterfrågas sömlösa övergångar mellan ett uppsökande arbete och andra insatserbjudanden och att det i denna samordning finns en enhetlighet i arbetssätt och förståelser av målgruppens behov;

> *”Jag tror att samordningen är det största vinsten. Det är lite som från SUVAS-tiden när vi hade en samordnare som jobbade. Då var upplevelsen att det gick på något sätt att jobba mer enhetligt. Man hade liknande rutiner, man hade liknande förhållningssätt, liknande definition av vilka som tillhör målgruppen, vilka som skrivas in och inte skrivas in. Och ju mer man har släppt på samordningen desto mer lokala rutiner blir det.”*

Resultaten illustrerar dock stora lokala skillnader i verksamheters utbud, i hur målgruppernas behov ser ut och hur arbetet var organiserat. I det stora område som Lumenaprojektet omfattar finns betydande lokala skillnader såsom befolkningsstruktur och resursfördelning, vilket naturligtvis behöver beaktas i organiseringen av arbetet för att skapa hållbara och långsiktiga verksamheter och för att personcentrera insatserna. Däremot kan principiella skillnader behöva omvärderas som bygger på exempelvis lokala rutiner, principer eller ”vanor”. Tidigare forskning om uppsökande arbete påtalar betydelsen av att skapa standardiserade och grundläggande handlingsprogram som samtidigt tillåter en flexibilitet i genomförandet. Sådana program skapar trygghet för personalen att det finns mottagande verksamheter att lämna över till när det uppsökande arbetet har gett resultat;

”Man skulle kunna ägna jättemycket tid åt uppsöka, men då finns det ändå inte någon som kan ta emot och då har vi ingen betydelse. Så jag tycker att det där är ganska komplext och det är också det här liksom med för jag kan inte låta bli att tänka på det. Hur tillgängligt är det stöd som finns och jag tycker det hänger ihop. Alltså ifall man håller på och söker upp en massa och sen är det stödet som man ger inte tillgängligt eller exkluderande. Då blir det ju bara ett spel för galleriet att jobba uppsök och det är det ingen utav medarbetarna som vill syssla med. Så jag tycker det är liksom lite moment 22 det där.”

5.2.3. Målet med arbetet och hur det följs upp

Att få till en gemensam definition av arbetet och en samordning av insatserna påverkar också uppföljningsarbetet och hur positiva resultat av arbetet ska definieras och mätas. Det finns bland de intervjuade en viss kritik i hur arbetet fördelas och mäts i antal deltagare och att ett ”positivt resultat” är att deltagaren har kommit ut i någon typ av sysselsättning eller studier. Att nå personer som står allra längst från sådana aktiviteter och etablera ett förtroende kan ta mycket tid och inte alltid innebära att individen hamnar i sysselsättning inom projekttiden. Om syftet är att förstärka det uppsökande arbetet, så behöver det sanktioneras av ledningen;

”Att det kräver verkligen mycket att stå pall och att så här nej, det ska vara frivilligt. Det ska vara öppen ingång. Och det får vi ju kämpa för varenda dag för att upprätthålla den där liksom. Men då behöver man ju ha det mandatet också, att det är ok liksom. I det mandatet behöver man också kanske tänker jag skriva in någon form av liksom resultat del att man faktiskt mäter uppsök utifrån uppsök och inte ut i arbetslivet eller så. Ska man ha det mandaten så måste man också liksom mätas på ett annat sätt.”

Flera av de intervjuade medarbetarna pekar på behovet av att inför framtida ansökningar inventera hur nya utsatta målgrupper skulle kunna nås och hur ett uppsökande arbete i så fall skulle kunna se ut.

”Jag tror på att analysera och det har vi ju jättechans att göra nu när vi har haft det här projektet, analysera de lokala förutsättningarna, alltså de riktigt lokala förutsättningarna det vill säga, vilka är det vi missar? Vad har vi för målgrupper, vad har vi, vad är det för faktorer som våra deltagare har, vart ska vi? Var behöver vi finnas mer? Jag tror att den analysen av de personerna både som man har nått ut till, men också de som man kanske inte har nått ut till, den tror jag är jätteviktigt att man har med dig utifrån en kanske lokal delprojektplan för hur vårat… hur kommer vårat uppsökande arbete då se ut?”

6. Analys utifrån Lipskys teori

Utifrån Michael Lipskys teori om gräsrotsbyråkrater (Lipsky 1980) kan resultaten i denna studie förstås som ett uttryck för de dilemman och kompromisser som uppstår i utförandet av arbetet i Lumena. Lipsky menar att personal i direktkontakt med deltagare ofta arbetar med begränsade resurser, motstridiga krav och med hög grad av handlingsfrihet (diskretion), vilket gör att de i praktiken utformar hur projektets mål förverkligas.

Det uppsökande arbetet inom Lumenaprojektet visar tydligt på detta. Trots en uttalad ambition i projektansökan att utveckla uppsökande arbetssätt, beskrivs en avsaknad av konkreta strategier, bristande samordning samt hög arbetsbelastning som hinder. Dessa faktorer speglar de begränsade resurser och oklara riktlinjer som Lipsky pekar på som centrala förutsättningar i medarbetares vardag. När medarbetarna inte ges tillräckliga resurser eller tydlig styrning, måste de själva tolka och forma sitt arbetssätt, vilket alltså ökar graden av handlingsutrymme för egna lösningar.

Det framkommer också att de flesta medarbetare fokuserar på deltagare som redan har kontakt med andra myndigheter eller som själva söker stöd. Dessa grupper uppfattas som mer "hanterbara" eller ”motiverade. Det är en copingstrategi som enligt Lipsky är vanlig bland gräsrotsbyråkrater när arbetssituationen inte medger att alla nås på lika villkor. Konsekvensen blir att de individer med störst behov av stöd, exempelvis unga med psykisk ohälsa, språksvårigheter eller låg tillit till myndigheter inte nås, trots att dessa står i fokus för projektets syfte (Tranquist, 2019; Gjersø & Strand, 2023)

Vidare framträder i intervjuerna en målkonflikt mellan relationsbaserat uppsökande arbete och projektets krav på mätbara resultat. Att skapa tillit och långsiktiga relationer, vilket är centralt i det uppsökande arbetet, är svårt att mäta eller kvantifiera. Lipskys teori visar att personal i välfärdens organisationer ofta tvingas prioritera det som är mätbart, på bekostnad av det som är relationellt eller processinriktat. I resultaten från intervjuerna framkommer frustration kring att uppsökande arbete inte ges tid eller legitimitet, eftersom fokus ligger på att snabbt leverera resultat i form av inskrivningar eller övergång till arbete/studier.

Resultaten visar även att medarbetarna ofta blir något mer än vägvisare – de beskrivs som "företrädare" och ”utförare” i ett välfärdssystem där samordningen brister. Detta illustrerar hur medarbetarna ibland tvingas ta över ansvar som egentligen hör hemma på systemnivå, vilket ytterligare förstärker deras roll som dem som implementerar projektmålen (Pedersen, 2013; Tranquist, 2019). Sammantaget synliggör resultaten många av de centrala komponenterna i Lipskys teori: diskretion, målkonflikter, resursbrist och behovet av copingstrategier i en komplex praktik. Dessa faktorer formar i hög grad förutsättningarna för hur det uppsökande arbetet faktiskt kan bedrivas, bortom de intentioner som uttrycks i projektbeskrivningar eller policydokument.

7. Sammanfattning

Sammanfattningsvis visar resultaten från denna studie att det finns ett tydligt behov av ett förstärkt uppsökande arbete för att nå grupper som idag inte nås av befintliga insatser inom samordningsförbunden. De målsättningar som skrivits fram i Lumenaprojektets ansökan går helt i linje med de behov som medarbetarna beskriver avseende målgrupp och arbetssätt. Det finns även en uttryckt vilja att kunna arbeta mera uppsökande hos många medarbetare. Men det uppsökande arbetet inom Lumenaprojektet befinner sig i ett tidigt skede där organisation, prioriterade målgrupper och motiv för arbetet behöver utvecklas vidare. I intervjuerna framkommer att det ofta är individer med resurser eller som redan är aktuella i någon verksamhet som nås av Lumenaprojektets stöd. Ett förstärkt uppsökande arbete i framtida projekt förutsätter en strategisk plan där organisation, resurser och metodstöd tydligt definieras på såväl individnivå som organisatorisk nivå.

En organisation som stödjer uppsökande arbete har också ett strategiskt samarbete med andra enheter, såsom arbetsmarknadsenheter, psykiatrisk öppenvård, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen för att koordinera insatser med dessa mottagarverksamheter och underlätta övergången (länkningen) för individen. I en sådan organisation finns också en inbyggd systematisk uppföljning och utvärdering av arbetet för att optimera insatserna. En sådan uppföljning sträcker sig förbi monetära mått och inkluderar personcentrerade mått kring individuella behov och mål, delaktighet samt bemötande. I detta avsnitt görs ett försök att beskriva dessa förutsättningar och avslutas med en modell med 5 nyckelaspekter för ett långsiktigt och hållbart uppsökande arbete riktat till målgrupper som idag inte nås av Lumenas insatser.

7.1. Mål och uppföljning i ett uppsökande arbete

Ett uppsökande arbete befinner sig ofta i spänningsfältet mellan en informell praktik och formell styrning. Att nå ut och informera om Lumenaprojektet och liknande stödinsatser till en bred målgrupp, kan vara positivt och innebära att potentiella deltagare får kunskap om stödinsatserna och eventuellt sedan tar kontakt med verksamheten. Men få av deltagarna som tagit del av Lumenas insatser har nåtts genom den typen av informationsspridning. För att det uppsökande arbetet ska kunna implementeras långsiktigt och systematiskt i samordningsförbundens verksamheter krävs både en tydlig förankring och organisering av arbetet och en tydlig mål- och uppföljningsstruktur. Men ett arbete som i huvudsak är relationsbaserat och förtroendeskapande kan vara svårt att mäta och kvantifiera. Det rör sig dessutom om ett tillitsbaserat arbete med marginaliserade målgrupper som kan vara mycket svåra att nå och skapa en förtroendefull relation till.

7.2. Tydlig definition av målgruppen

För att initiera och skapa förutsättningar för ett uppsökande arbete behöver verksamheten identifiera *vilka* individer som ska nås och *varför*. I resultaten framkommer att det i flera delprojekt fanns en stor bredd i vilka som ansågs vara i behov av uppsökande verksamhet och att information om Lumenas stödinsatser riktades till ”alla med behov av de insatser” som projektet erbjöd.

För att definiera målgruppen för ett uppsökande arbete behöver en noggrann kartläggning genomföras av vilka grupper som inte nås och en behovsanalys för att förstå hinder och barriärer till delaktighet för just denna grupp. En sådan behovsanalys ger vägledning om hur målgruppen kan nås och inkluderas.

7.3. Från linjär målstyrning till processlogik

Uppsökande arbete utgår, som Andersson (2010) beskriver, från ett processperspektiv där de fyra olika faserna, ”kontakt,” ”relation”, ”förändring” och ”länkning till annan insats” samverkar. Det innebär att traditionella indikatorer som fokuserar på resultat (t.ex. ”antal personer i arbete”) riskerar att osynliggöra de avgörande mikrosteg som föregår sådana resultat. Det uppsökande arbetets mervärde kan ligga just i dessa mellanrum, genom att skapa *förutsättningar* för förändring innan förändringen är fullt synlig. Utifrån detta kan projekt såsom Lumena behöva genomföra ett skifte från en linjär, målrationell logik med fokus på sysselsättning eller arbete, till en processlogik där även tillit, meningsskapande, upplevelse av sammanhang och motivation blir värdefulla och synbara mål. I praktiken innebär det att dokumentation och uppföljning också inkluderar subjektiva redogörelser och självvärderingar från deltagare, samt reflektionsunderlag från uppsökare, inte bara traditionell statistik såsom exempelvis antal deltagare uppsökare möter, eller antal besök.

Som presenterats tidigare i denna studie betonar tidigare forskning kring uppsökande arbete (Pedersen 2013; Tranquist 2019; Kryda 2009) vikten av ett etiskt förhållningssätt där uppsökaren verkar som ett stödjande subjekt snarare än som en kontrollinstans. Det innebär att mål inte bara ska definieras uppifrån (t.ex. från styrdokument), utan även formas i dialog med den individ som möts. Från intervjuerna framkommer att det ofta finns ett sådant personbaserat förhållningssätt i arbetet som utförs inom ramen för Lumenaprojektet. Det ligger också i linje med aspekter av självbestämmande och brukardelaktighet som tydliggörs i Socialtjänstlagen och konventionen för mänskliga rättigheter. Dessa styrdokument tydliggör deltagares egen målsättning, självbestämmande och delaktighet som centrala komponenter.

Samtidigt påpekar flera forskare att uppföljning måste säkerställa att insatserna leder vidare till konkreta förbättringar – annars riskerar arbetet att förlora sin legitimitet (Kryda, 2009; Doherty, 2020) eller fortsatta försörjning av ESF-medel. Därför kan det vara

värdefullt att följa upp såväl individuella mål (t.ex. ”upplever större kontroll över sin vardag”) som strukturella indikatorer (t.ex. ”mottagande verksamhet har tagit emot deltagare inom rimlig tid”). I denna studie blir det tydligt att om strukturella indikatorer hade funnits, hade det blivit tydligt att det är i länkningsarbetet till andra verksamheter som en förstärkning behöver ske. Detta gäller oavsett om denna verksamhet finns inom samordningsförbundens egna verksamheter eller hos ordinarie aktörer som erbjuder sociala, medicinska eller arbetsinriktade verksamheter. Utgångspunkt tas då i syftet med den uppsökande verksamheten.

7.4. Operativ tillämpning – att utforma ett erbjudande

För att skapa ett enhetligt uppsökande arbete kan gemensamma indikatorer för arbetet behöva tydliggöras. Det handlar om att både skapa tydliga strukturer för hur arbetet ska genomföras (processindikatorer) och vilka resultat som ska mätas hos individen och i processen. Det handlar om en flerlagrad uppföljningsmodell av uppsökande arbete i projekten:

1. **Processindikatorer** – antal kontakter, tid till första möte, tillgänglighet till målgruppens arena.
2. **Relationsindikatorer** – självrapporterad tillit, upplevelse av delaktighet, upplevelse av meningsskapande samtal.
3. **Resultatindikatorer** – övergång till annan insats, fullföljd kontakt, förbättrad funktionsförmåga.

Om det finns indikatorer av detta slag i projekten kan de användas i kollegiala lärandeprocesser där utformandet och anpassningar av det uppsökande arbetet samproduceras. Det uppsökande arbetet blir då grundat i förankrade argument för *varför arbetet riktas mot en viss målgrupp*. Detta behöver också formuleras i tydliga beskrivningar av arbetet som görs tillgängligt för alla medarbetare. En sådan beskrivning innehåller även klargörande av förväntade resultat av arbetet och vilka aktörer som tar vid efter uppsöket. Uppsökande metoder behöver systematiseras för att nå de målgrupper som avses och insatserna anpassas till dessa individers behov. Genom att arbeta långsiktigt, förtroendebyggande och kunskapsbaserat kan uppsökande arbete bli en effektiv strategi för att nå och stödja de mest utsatta i samhället.

7.5. Målgruppsanpassning

Som tidigare nämnts så är uppsökande arbete inte tillämpligt på ”alla som behöver insatser”, utan är ett strategiskt arbete som behöver anpassas till den definierade målgruppens behov och levnadsvillkor. Det är en riktad insats mer än en generell insats. Det innebär att arbetet behöver utföras i miljöer där den definierade målgruppen befinner sig. Det kan exempelvis handla om digitala plattformar, i personens hem eller

fysiska mötesplatser för vuxna i social utsatthet. Anpassningen handlar om att öka förutsättningar för att kunna bygga förtroendefulla relationer genom kontinuerlig närvaro och dialog.

Tidigare forskning påtalar att grundprinciperna för ett uppsökande arbete bör vara enhetliga oavsett geografisk plats. Här kan lokala skillnader såsom befolkningsstruktur och resursfördelning behöva beaktas i organiseringen av arbetet för att skapa långsiktiga verksamheter och för att personcentrera insatserna. Däremot kan principiella skillnader behöva omvärderas som bygger på exempelvis lokala rutiner, principer eller ”vanor”. Tidigare forskning påtalar betydelsen av att skapa standardiserade grundläggande handlingsprogram som samtidigt tillåter en flexibilitet i genomförandet.

7.6. Organisatorisk integrering

Flera av medarbetarna uttrycker i intervjuerna en oro för att resultatet av det uppsökande arbetet inte tas tillvara inom befintliga verksamheter och styrsystem. Ett av de största hindren som framgår är länkningen, det vill säga att övergången till mottagande verksamhet inte upplevs fungera. I resultaten framgår att detta får konsekvenser både för legitimiteten för ett uppsökande arbete, motivation hos personalen att arbeta uppsökande och för hur deltagare rekryteras. Medarbetarna efterfrågar tydliga och pålitliga organisatoriska strukturer för länkning. Det efterfrågas samverkansöverenskommelser om mottagande av deltagare hos berörda organisationer oavsett vem som kontaktas i den organisationen. Förutom behovet av en ”sömlös” länkning av de personer som uppsökts och motiverats till nästa steg, efterfrågar medarbetarna gemensamma indikatorer och mål med arbetet. De verksamheter som har till uppgift att arbeta uppsökande och som mottagande aktörer inom Lumenaprojektet beskrivs idag sakna ett gemensamt mål med arbetet. För att skapa en hållbar och effektiv uppsökande verksamhet krävs således att samverkan mellan olika aktörer förstärks, där tilltro och resurser finns hos personal från olika verksamheter och en reell öppning i mottagarverksamheterna finns för att en överlämning ska kunna ske.

Resultaten från denna studie går i linje med vad som redovisats i tidigare forskning, dvs. att ett effektivt uppsökande arbete fordrar en kombination av tvärsektoriell samverkan samt förtroendeskapande och individanpassade insatser (Evans, 2018). Studier från bland annat Storbritannien och Nederländerna har visat att när uppsökande arbete bedrivs systematiskt och evidensbaserat kan det bidra till att minska långvarigt utanförskap och förbättra individers levnadsvillkor (May et al., 2021). En av de viktigaste faktorerna för framgång är att uppsökarna fungerar som brobyggare mellan individen och befintliga samhällsinsatser. Förtroende är en nyckelkomponent, vilket kräver tid, kompetens och en medveten strategisk organisering (Harden et al., 2020). I föreliggande studie illustreras en sådan vilja och ett sådant behov, men organisatoriskt behöver förutsättningar för ett sådant arbete skapas.

7.7. En väg framåt

Samordningsförbunden bygger på ett antagande om att individer med komplex och sammansatt problematik kräver samordnade lösningar. Genom att Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, kommuner och regioner går samman i samordningsförbund är tanken att det skapas förutsättningar för gemensamma insatser som bättre möter människors behov, jämfört med om varje part gör insatser var för sig. Inom denna struktur är uppsökande arbete för målgrupper som behöver stöd från de offentliga aktörerna, men som av olika anledningar inte får tillgång till detta, en relevant insats. Denna studie har samtidigt visat att det uppsökande arbete som bedrivits i Lumena behöver fortsatt utveckling.

Vad kan då samordningsförbunden som gått samman i Lumena konkret göra för att förstärka det uppsökande arbetet med syftet att nå målgrupper som har omfattande behov och som inte får stöd i dag? Med utgångspunkt i diskussionen ovan kan fem grundkomponenter för arbetet behöva adresseras. Det handlar om att förbunden behöver skapa en gemensam definition av uppsökande arbete som ett strategiskt arbetssätt. Det är inte en metod som styrs av en metodguide, utan ett strategiskt medvetet arbete som handlar om att nå ut till isolerade personer och skapa ett förtroende och därefter lämna över personen till en verksamhet. Det är ett tvärprofessionellt arbete som sker i samverkan som handlar om att sänka tröskeln att komma in i verksamheterna (mottagaren) och att uppsökaren är en ”förtroendeperson” som



tar personen över tröskeln. För ett sådant arbete visar denna studie och tidigare forskning att fem delar behöver vara på plats, vilket illustreras i figuren på föregående sida.

De fem nyckelfaktorer som i denna studie identifieras som grundkomponenter för ett uppsökande arbete kan beskrivas enligt följande;

1. **En organisation som innefattar ett tydligt metodstöd:**
   Ett metodstöd innefattar ledarskap som leder och följer upp, ett tydligt mandat för medarbetare att arbeta uppsökande, en resursallokering för uppsökande arbete, koordinering med mottagarverksamheten, samt relevanta uppföljningar.
2. **Tydlig målgrupp:**
   Vem behöver nås av ett uppsökande arbete och varför just dessa personer?
3. **Tydligt motiv för arbetet:**
   Varför uppsök till denna målgrupp och vad ska det leda till? (Dvs vilken typ av motivation och förändring arbetar uppsökaren mot.) En tydlig idé om vem som tar vid efter det uppsökande arbetet (Ett inarbetat länkningssystem)
4. **Målgruppsanpassning:**
   Närvaro i målgruppens miljö. Förtroendeperson som tar personen över tröskeln.
5. **Ett enhetligt erbjudande:** Lokala skillnader kan behöva beaktas (t ex befolkningsmönster, tillgång till stöd osv) men principiella skillnader ska undvikas, dvs lokala rutiner och principer.

. Ytterst visar denna studie att uppsök behöver ses och utformas som ett strategiskt arbete som ges förutsättningar att lyckas. Utan ändamålsenliga resurser riskerar det uppsökande arbetet bli nedprioriterat för uppgifter kopplat till det individinriktade arbetet (jfr Socialstyrelsen, 2022).

Referenser

Ander, B. (2005). ”Att komma för tidigt – förebyggande ungdomsarbete.” I Ander, B., Andersson, M., Jordevik, K., Leisti, A. (red): Möten i mellanrummet. Socialt förebyggande arbete med ungdomar. Stockholm: Gothia.

Andersson, B (2005) ”Fältarbete – en brokig kontinuitet”. I: Ander, B m fl (red.) *Möten i mellanrummet. Socialt förebyggande arbete med ungdomar.* Stockholm: Gothia.

Andersson, B (2010) *Erfarenheter av uppsökande arbete med vuxna och unga vuxna. En rapport baserad på fem forskningscirklar om uppsökande arbete.* FoU i Väst. Rapport 6:2010.

Andersson, B (2013) “Finding ways to the hard to reach—considerations on the content and concept of outreach work”. I: *European Journal of Social Work*. Vol 16:2, s 171–186,

Barry, M. (2019). Outreach Work and Social Inclusion: Theoretical Perspectives and Practical Approaches. Routledge.

Braun, V., & Clarke, V. (2022). Thematic analysis: A practical guide. Sage.

Dewson, S, Davis, S, & Casebourne, J 2006, Maximising the role of outreach in client engagement, no. 326, Corporate Document Services.

Doherty, S. (2020). Social Work and Outreach Strategies for Marginalized Groups. Palgrave Macmillan.

Doré-Gauthier, V., Côté, H., Jutras-Aswad, D., Ouellet-Plamondon, C., & Abdel-Baki, A. (2019). How to help homeless youth suffering from first episode psychosis and substance use disorders? The creation of a new intensive outreach intervention team. Psychiatry Research, 273, 603–612.

Dugas, M., Bédard, E., Batona, G., Kpatchavi, A. C., Guédou, F. A., Dubé, E., & Alary, M. (2015). Outreach strategies for the promotion of HIV testing and care: Closing the Gap between health services and female Sex workers in Benin. Journal of Acquired Immune Deficiency Syndromes, 68 (2), 198–205.

Evans, T. (2018). Reaching the Unreachable: The Impact of Outreach Work on Socially Excluded Communities. Policy Press.

George, A., & Blankenship, K. M. (2015). Peer outreach work as economic activity: Implications for HIV prevention interventions among female Sex workers. PLoS One, 10(3), https://doi.org/10.1371/journal.pone.0119729.

Gjersø, J., & Strand, N. (2023). *Selektiv aktivering och utestängning från välfärden*.

Harden, J., et al. (2020). *Trust and Outreach: Building Bridges in Welfare Services.* Social Policy Journal, 47(2), 133-151.

Kaur, P. (2016). Efficiency of microfinance institutions in India: Are they reaching the poorest of the poor? Vision The Journal of Business Perspective, 20(1), 54–65.

Kryda, A.D., Compton M.T., (2009) Mistrust of outreach workers and lack of confidence in available services among individuals who are chronically street homeless. Community Mental Health Journal, 45(2), 144-150.

Lag om finansiell samordning av rehabiliteringsinsatser (2003:1210)

Langabeer, J., Champagne-Langabeer, T., Luber, S. D., Prater, S. J., Stotts, A., Kirages, K., Yatsco, A., & Chambers, K. A. (2020). Outreach to people who survive opioid overdose: Linkage and retention in treatment. Journal of Substance Abuse Treatment, 111, 11–15.

Lipsky, M. (1980). *Street-level bureaucracy: Dilemmas of the individual in public services*. New York: Russell Sage Foundation.

Maeseele, T., Bouverne-De Bie, M., & Roose, R. (2013). On the frontline or on the side-line? Homelessness care and care avoiders. European Journal of Social Work, 16(5), 620–634.

May, C., et al. (2021). Effective Outreach Strategies: Lessons from European Welfare Models. Journal of Social Policy Research, 12(3), 245-267.

Nsour, S., Anandan, V., Lindert, K., & Karippacheril, T. G. (2020). Outreach. I K. Lindert, T. G. Karippacheril, I. Rodríguez Caillava, & K. Nishikawa Chávez (Red.), Sourcebook on the foundations of social protection delivery systems, 61–78. The World Bank.

Pedersen, W. (2013). *Den gode samhandlingen – om oppsøkende sosialt arbeid*.

Socialstyrelsen (2022) *Socialt fältarbete med barn och unga. Kartläggning av uppsökande och förebyggande socialt fältarbete i kommunal regi*.

SOU 2017:9 Det handlar om oss-unga som varken arbetar eller studerar

Smoter, M. (2022). Outreach Practices of Public Employment Services Targeted at NEET Youth in Poland. Youth & Society, 54(2), 89–108.

Tilly, Charles (2000). Beständig ojämlikhet. Lund: Arkiv.

Tranquist, J. (2019). *Utvärdering av SUVAS – slutrapport*. Lomma: Tranquist Utvärdering.