LUMENA CONECTO

Medfinansieras av Europeiska unionen



Slutrapport Lumena

Från ett läge till ett annat - resultat, lärdomar och samhällseffekter

Lumena Conecto,
Maj 2026

Förord

Med projekten Lumena och Conecto ville samordningsförbunden bygga vidare på de erfarenheter och kunskaper som byggts upp från tidigare ESF-projekt, regeringsuppdrag och forskningssamarbeten. En viktig utgångspunkt var också Tillitsdelegationens slutsatser och ett ledarskap som präglas av tillit, kunskap och långsiktighet.

Visionen var att skapa förutsättningar för att kombinera individnära stöd till människor, utifrån evidensbaserade metoder som Supported Employment och Case Management, med kompetensutveckling och lärande inom områden som är avgörande för människors möjligheter till arbete och studier. Dit hör inte minst kunskap om diskriminerande strukturer – strukturer som i praktiken utestänger människor på grund av exempelvis funktionsnedsättning, etnicitet eller hudfärg. Lika viktigt var att lärandet inte skulle stanna i projektorganisationen, utan bidra till utveckling i ordinarie verksamheter.

En central del av arbetet har varit samverkan med forskare och lärosäten. Det har gett oss både metodstöd och nya perspektiv på uppsökande arbete, samverkan och metodtrohet. Piloten kring jämlikhetsdata är ett exempel på hur forskning och praktik tillsammans kan skapa verktyg som synliggör ojämlikheter och stärker förutsättningarna för mer inkluderande insatser.

Lumena Conecto har också tydliggjort både värdet av och svårigheterna med samverkan. Samordningsförbunden utgör en unik plattform där kommuner, region och statliga aktörer möts, men projektet har visat att samverkan kräver tid, gemensam riktning och uthållighet för att fungera i praktiken.

Arbetet med deltagarinkludering har varit särskilt betydelsefullt. Deltagare har medverkat i strategiska forum, mött beslutsfattare och gjort sina röster hörda. Samtidigt har projektet synliggjort att verklig maktförskjutning fortfarande är en utmaning. En viktig lärdom är behovet av att i större utsträckning lita på människors egen förmåga att avgöra hur och när de vill delta.

Vi vet att förändringsarbete tar tid – men att förändring är möjlig. Mycket av det som i dag upplevs som självklart, såsom användningen av evidensbaserade metoder, hade inte varit det utan långsiktiga satsningar. Vår förhoppning är att frågor om diskriminerande strukturer, rasism i arbetslivet och jämlikhetsdata framöver blir lika självklara delar av välfärdens utvecklingsarbete.

Det finns många resultat att vara stolt över. Lumena har totalt nått 1775 stockholmare och så många av projektets deltagare vittnar om att de blivit sedda, hörda och på riktigt lyssnade till. 550 personer har börjat arbeta eller studera med stöd av Lumena. Samtidigt har en omfattande kompetensutveckling getts via Conecto till medarbetare och chefer inom välfärden där över 1700 yrkesverksamma har tagit del av kompetensutveckling– kunskap som är avgörande för ett mer inkluderande samhälle.

Avslutningsvis vill vi rikta ett stort och varmt tack till projektets alla medarbetare. Ni är fantastiska. Varje dag kämpar ni för ett samhälle där mänskliga rättigheter och demokrati värnas, och där människor inte hålls utanför utan inkluderas – på arbetsmarknaden och i samhället i stort. För varje möte ni har med deltagare bygger ni tillit till välfärden och till demokratin. Stort tack till er alla – och till projektledare, processledare, utredare, administratörer, ekonomer och kommunikatörer.

Utan er hade Lumena och Conecto aldrig blivit det projekt det har blivit.

Tusen tack.

Elin Asplund, Samordningsförbundet Huddinge, Botkyrka, Salem

Anna Lexelius, Samordningsförbundet Östra Södertörn

Sophia Dahlgren, Samordningsförbundet Roslagen

Micaela Magnusson, Samordningsförbundet Södertälje

Annika Angerfelt, Samordningsförbundet Stockholms stad

Kipa Poikolainen, Samordningsförbundet Sollentuna, Upplands Väsby, Sigtuna

Annica Falk, Samordningsförbundet Samsund

Sammanfattning

Projektet Lumena har haft som övergripande mål att stärka människors möjligheter till arbete eller studier genom att arbeta utifrån evidensbaserade metoder, med fokus på ett gemensamt lärande och i samverkan med lärosäten. Projektet har finansierats av Europeiska socialfonden och drivits av sju samordningsförbund i Stockholms län.

En central utgångspunkt i projektet har varit att utveckla arbetssätt som både stärker individens möjligheter och bidrar till långsiktiga förändringar i ordinarie verksamheter. Arbetet har byggt på etablerade metoder såsom Supported Employment (SE), Supported Education (SEd) och Case Management (CM). Dessa metoder har använts för att skapa mer samordnat och strukturerat stöd till deltagare samtidigt som personalen har erbjudits kompetensutveckling och möjlighet att arbeta mer reflekterande i sina verksamheter. Kompetensutvecklingen har bedrivits av systerprojektet Conecto.

Projektet har också lagt stor vikt vid samverkan mellan organisationer. Samordningsförbunden har fungerat som en plattform där olika aktörer kunnat mötas och utveckla gemensamma arbetssätt. Samtidigt visar projektets erfarenheter att samverkan är komplext och kräver tid, gemensamma mål och tydlig ansvarsfördelning för att fungera effektivt.

En viktig del av Lumena har varit arbetet med horisontella principer och mänskliga rättigheter, särskilt frågor om jämlikhet, diskriminering och inkludering. Projektet har bland annat arbetat med jämlikhetsdata, kunskap om rasism och ojämlikhet i verksamheter samt frågor kring våld i nära relationer. Syftet har varit att öka förståelsen för hur strukturella faktorer kan påverka individers möjligheter att ta del av arbetsmarknadsinsatser.

Projektet har även haft ett tydligt fokus på deltagarinkludering och deltagarinflytande. Deltagare har involverats i olika forum och bidragit med erfarenheter som har påverkat utvecklingen av projektets arbetssätt. Detta har bidragit till ökad förståelse för målgruppens behov och förutsättningar, men projektet visar också att verklig delaktighet och maktförskjutning fortfarande är en utmaning i många organisationer.

Arbetet har följts av forskare genom så kallad följeforskning, vilket har bidragit till analys av projektets metoder, samverkansformer och resultat. Forskningen har även undersökt områden som uppsökande arbete och stöttat projektet i framtag av verktyg kring jämlikhetsdata.

De viktigaste resultaten:

- 40 % av avslutade deltagare började arbeta eller studera, totalt 550 personer varav 268 kvinnor och 282 män.
- Över 90 % av deltagarna upplever att stödet från Lumena har varit till stor nytta.
- Över 90 % av deltagarna upplever att man har fått vara med och påverka det stöd man har fått.
- Lumena har under projekttiden genomfört en omfattande pilotundersökning för att samla in jämlikhetsdata vilket resulterat i framtagandet av ett enkätverktyg. Totalt samlades 341 enkätsvar in under 2025.
- Projektet har bidragit till att ordinarie verksamheter inom kommunen har arbetat utifrån de evidensbaserade metoderna Supported Employment, Case Management och Supported Education.
- Medarbetarna i Lumena upplever i mycket hög utsträckning att kompetensutvecklingen från Conecto+ har ökat deras kunskaper i metoder och arbetssätt.
- Lumena projektet har haft samarbete med 5 forskargrupper som har följt projektet utifrån olika frågeställningar vilket har resulterat i konkreta rekommendationer kring hur arbetet kan bedrivas vidare.

Sammanfattningsvis visar resultaten att Lumena, förut om att en stor andel av projektets deltagare upplever ökad egenmakt och har börjat arbeta eller studera, har bidragit till ökad metodkunskap hos projektmedarbetarna, stärkt samverkan och utvecklade arbetssätt för att stödja personer som står långt från arbetsmarknaden. Projektet har också genererat viktiga lärdomar om behovet av långsiktighet, organisatoriskt lärande och ett tydligt fokus på jämlikhet och inkludering.

Erfarenheterna från Lumena ger därmed ett värdefullt underlag för fortsatt utveckling av arbetsmarknadsinsatser och samverkan mellan välfärdsaktörer för att fler personer i behov av samordnat stöd ska närma sig arbete eller studier.

Innehåll

Projektbeskrivning 2

Syfte och mål 2
Målgruppsbeskrivning 4
Tidsram och omfattning 4

Projektorganisation 5

Regional styrgrupp 6
Lokala styrgrupper 6
Strategisk referensgrupp 6
Projektledning och projektstöd 6

Projektets centrala metoder och arbetssätt 7

Supported Employment (SE) 7
Supported Education (SEd) 7
Case Management (CM) 8
Beskaeftigelses Indikator Projektet (BIP)....8
Matchning från dag 1 (MD1) 8
Samverkan och samordning....9
Uppmärksamma brister i samverkan 9
Arbetsgivarsamverkan 10
Horisontella principer 10

Lumenas delprojekt 15

Lumena Din Tur – Samordningsförbundet HBS....15
Lumena Roslagen – Samordningsförbundet Roslagen 20
Lumena Novum – Samordningsförbundet Stockholms Stad 25
Lumena Integrering av IPS i pyskosvården
– Samordningsförbundet Stockholms stad....29
Lumena Samsund – Samordningsförbundet Samsund 33
Lumena och Hoppet – Samordningsförbundet SUVS....37
Lumena Alis och Lumena 30 + Södertälje
– Samordningsförbundet Södertälje....42
Lumena Östra Södertörn
– Samordningsförbundet Östra Södertörn....47

Resultat 53

Deltagarstatistik 53
Deltagarnas upplevelser av stödet i Lumena 56
Kompetensutveckling som verktyg 57
Resultat från projektets centrala metoder och arbetssätt....59
Analys och diskussion....75
Följeforskning 76
Avslutande reflektioner från projektcheferna....85

Projektbeskrivning

Sju samordningsförbund i Stockholms län har tillsammans med 20 kommuner[1], Arbetsförmedling, Försäkringskassa och Region Stockholm drivit projekten Lumena, Conecto och Conecto+. Syftet med projekten har varit att öka möjligheterna för fler att delta i arbetslivet och samhällslivet samt bidra till ökad kompetens och strategiskt utvecklingsarbete inom den arbetsmarknadsinriktade rehabiliteringen. Genom att knyta projekten till varandra har vi kunnat kombinera kompetensutveckling på strukturell nivå och evidensbaserade stödinsatser på individnivå och på så sätt strävat efter strategisk påverkan och länsgemensam utveckling. Conecto pågick till och med december 2024 och Lumena avslutades i december 2025. Conecto+ som är förlängningen av Conecto pågår till och med juni 2027. I den här rapporten är det Lumenas projektmål som följs upp.

Projekten har haft stort fokus på inkludering, jämställdhet, jämlikhet, tillgänglighet och icke-diskriminering. Tillsammans ville Lumena och Conecto uppnå en mer tillgänglig och inkluderande välfärd i Stockholm. Projekten bygger på erfarenhet från tidigare genomförda projekt och insatser som exempelvis MIA-projektet och MIA Vidare. Det som varit nytt för Lumena och Conecto har varit ett ökat fokus på kompetensutveckling till personal i offentlig sektor och den tydliga kopplingen till forskning och strategisk påverkan.

I Lumena har målet varit att erbjuda samordnat och personcentrerat stöd utifrån evidensbaserade metoder till 1 600 personer för att möjliggöra för fler att etablera sig i arbets- och samhällsliv. Målgruppen har utgjorts av personer i arbetsför ålder boende i någon av de 20 medverkande kommunerna och som haft behov av samordnat stöd för att nå arbete eller studier. Stödet till deltagare har utgått från metoderna Supported Employment (SE), Supported Education (SEd) och Case Management (CM).

Conecto/Conecto+ har pågått parallellt med Lumena och erbjudit kompetensutveckling för medarbetare och chefer på Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, kommuner i Stockholms län samt Region Stockholm. Projektet erbjuder seminarier, föreläsningar, handledning och utbildning inom bl.a. evidensbaserade metoder, samverkan och icke-diskriminering för att styra mot en mer inkluderande och jämlik arbetsmarknad.

Syfte och mål

Syftet med Lumena har varit att personer som i dag inte tar del av tillgängliga insatser – och som ofta befinner sig i gråzonen mellan olika välfärdsaktörer – ska ges bättre förutsättningar att närma sig arbete och studier. Projektet har velat göra det möjligt för fler att delta i arbetsliv och samhällsliv genom att erbjuda samordnat och kunskapsbaserat stöd som leder vidare mot egen försörjning.

En central ambition har varit att utmana de diskriminerande strukturer som hindrar människor från att etablera sig på arbetsmarknaden. Lumena tog därför sikte på att möjliggöra ett enklare inträde till arbete och en mer hållbar etablering i arbete eller studier för samordningsförbundens målgrupper. Det har handlat både om att stärka individens möjligheter och om att synliggöra och förändra de strukturella hinder som begränsar tillträdet till arbetsmarknaden.

Samtidigt har projektet haft ett tydligt systemperspektiv. I linje med lagstiftarens intentioner om samordnade rehabiliteringsinsatser och ett helhetsperspektiv kring individen har Lumena haft som mål att bidra till en lång-

1 Deltagande kommuner: Botkyrka, Huddinge, Salem, Haninge, Tyresö, Nynäshamn, Stockholm Stad, Upplands Väsby, Sollentuna, Sigtuna, Södertälje, Sundbyberg Stad, Järfälla, Upplands Bro, Danderyd, Norrtälje, Täby, Vallentuna, Vaxholm, Österåker.

siktigt hållbar struktur för samverkan mellan berörda aktörer. Genom att samla sju samordningsförbund i ett gemensamt regionalt projekt har ambitionen varit att utveckla arbetssätt som stärker både individens ställning och välfärdssystemets förmåga att arbeta samordnat, effektivt och med ett tydligare medborgarperspektiv.

Projektets syfte och intentioner har delats med systerprojektet Conecto där arbetet med kompetensutveckling och lärande har varit en central del för att nå projektets mål.

Projektets mål kan beskrivas på tre nivåer; individ, organisation och samhälle.

Projektmål på individuell nivå

På individnivå har målet varit att 1 600 personer i Stockholms län skulle få tillgång till samordnat och evidensbaserat stöd för att närma sig arbete eller studier. Projektet skulle även bidra till:

- Ökad egenmakt och delaktighet i planeringen av det egna stödet
- Ökad kunskap och erfarenhet av arbets- och samhällslivet
- Hållbart inträde eller återinträde på arbetsmarknaden eller i studier.

Genom metoder som Supported Employment, Supported Education och Case Management har projektet utmanat den traditionella ”stegvisa” rehabiliteringslogiken och i stället utgått från att eventuell funktionsnedsättning inte ses som ett hinder för att kunna arbeta och den enskilde behöver därför vare sig botas eller bättras för att kunna arbeta i ett lönearbete. Istället har stödet till den enskilde fokuserat på att ge deltagaren stöd att säkra en anställning på öppna arbetsmarknaden alternativt påbörja och slutföra studier.

Ett tydligt delmål har varit att motverka diskriminering inom arbetslivsinriktad rehabilitering och på arbetsmarknaden, och att nå grupper som varit underrepresenterade i samordningsförbundsfinansierade insatser.

Projektmål på organisationsnivå

På organisationsnivå har målet varit att stärka samverkansparternas gemensamma förmåga att erbjuda ett adekvat, samordnat och likvärdigt stöd till personer som står långt från arbetsmarknaden. En central ambition har varit att fler personer än i dag ska kunna få tillgång till ett sammanhållet stöd mot arbete eller studier, och att samverkan mellan aktörer ska ske där behovet finns – inte där organisatoriska gränser tillåter.

Ett viktigt mål har varit att minska skillnader i tillgång till arbetslivsinriktade insatser mellan olika grupper. Projektet har därför arbetat med ambitionen att reducera ojämlikheter kopplade till kön, funktionsnedsättning, hudfärg, etnisk bakgrund och andra diskrimineringsgrunder, så att stödet i högre grad motsvarar lagstiftarens intentioner om likvärdighet och icke-diskriminering.

För att uppnå detta har projektet haft följande organisatoriska mål:

- Ökad kunskap om samverkan, evidensbaserade metoder och arbetssätt och hur de kan tillämpas i det dagliga arbetet
- Förebyggande, främjande och uppsökande metoder och arbetssätt i samverkan är testade och utvärderade
- Insatser har varit i linje med lagstiftarens intentioner för samordningsförbundens målgrupper.

Tillsammans med forskare har projektet också haft som mål att identifiera lösningar som bidrar till mer träffsäkra och effektiva insatser, samt att synliggöra och påverka de strukturella förutsättningar som försvårar det långsiktiga arbetet med att stötta målgruppen till arbete eller studier.

Projektmål på samhällsnivå

På samhällsnivå har Lumena haft som mål att bidra till en mer öppen, jämställd, jämlik och inkluderande region, i linje med RUFS 2050 och Agenda 2030.

Projektet har tagit sikte på att:

- Minska ekonomisk utsatthet
- Fler i arbete
- Strategisk påverkan där hela styrkedjan synliggör hinder i samverkan.

Genom att kombinera individnära stöd med strukturpåverkan har projektet haft som övergripande mål att skapa förutsättningar för ett mer rättssäkert,

samordnat och långsiktigt hållbart system – där samhällets resurser används mer effektivt och där fler människor ges reella möjligheter till arbete, studier och delaktighet i samhällslivet.

Målgruppsbeskrivning

Lumena har riktat sig till personer mellan 16–65 år som hade en önskan om att arbeta eller studera, och som var i behov av ett samordnat stöd.

Lumena har särskilt riktat in sig på:

- Personer som är i behov av mest stöd och de som samordningsförbundsfinansierade 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.



Tidsram och omfattning

Lumena har genomförts under perioden mars 2023 till december 2025 inom ramen för Europeiska socialfonden+. Projektet har varit ett regionalt samverkansprojekt i Stockholms län där sju samordningsförbund, tillsammans med 20 kommuner, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Region Stockholm, har samlat sina resurser kring en gemensam ambition.

Projektets genomförande avslutades i december 2025 och avslutsfasen pågick till och med mars 2026. Projektets deltagarmål var att nå 1 600 deltagare från målgruppen.

Genom sin geografiska spridning och sitt tvärsektoriella samarbete har Lumena varit en av de större regionala satsningarna på samordnat stöd till personer som står långt från arbetsmarknaden i Stockholms län.

Kombinationen av lokal förankring i delprojekten och gemensam regional styrning har möjliggjort både närhet till deltagarna och strategisk påverkan på systemnivå.

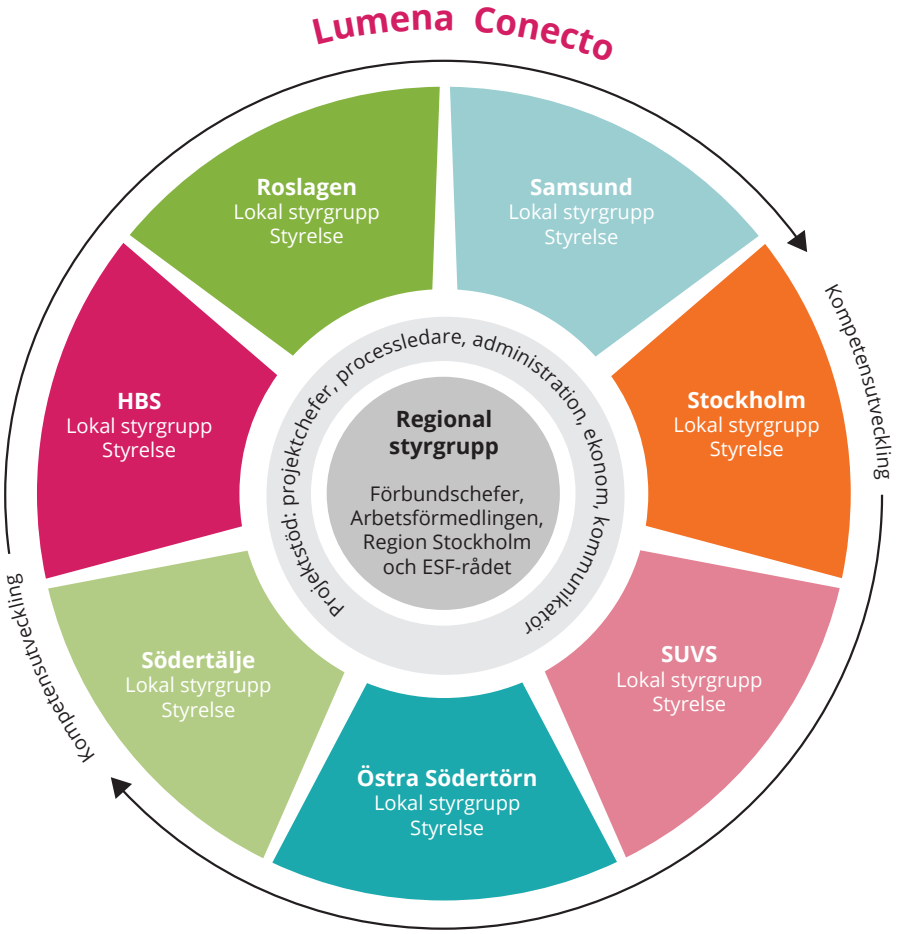
Projektorganisation

Lumena var organiserat i sju delprojekt som drevs med stöd av lokala samordningsförbund. Delprojekten har varit olika stora och några delprojekt har fokuserat särskilt på målgruppen unga vuxna. Bemanningen i delprojekten har också sett olika ut, men i huvudsak bestått av personalresurser från kommunerna. Men även Arbetsförmedlingen och regionen har bemannat i vissa delprojekt.

Delprojekten hölls samman genom en gemensam projektledning, regional styrgrupp samt en regional strategisk referensgrupp med ambitionen att regional samverkan bidrar till att ge bättre stöd till samordningsförbundens målgrupper.

Lumena delade dessa regionala strategiska och styrande forum med projektet Conecto med ambitionen att de två projekten med sina olika perspektiv på frågorna skulle kunna skapa en länsgemensam plattform för kompetensutveckling och lärande för att på sikt kunna ge ett bättre stöd till samordningsförbundens målgrupp och därmed bidra till att fler från målgruppen börjar arbeta eller studera.

Projektet hade som ambition att öka deltagarinflytande i samtliga av projektets aktiviteter. Därför var det centralt att ett ökat deltagarinflytande även skapades i projektets styrkedja som de lokala styrgrupperna, men även den regionala styrgruppen och strategiska referensgruppen likväl som i olika forum där dialoger fördes kring det stöd som erbjöds.



Regional styrgrupp

Den regionala styrgruppen har haft det övergripande ansvaret för projektets strategiska inriktning och måluppfyllelse. I styrgruppen har representanter från samordningsförbunden och samverkansparterna följt projektets utveckling, tagit del av resultat och analyser samt lyft länsgemensamma frågor för diskussion och vägval.

Styrgruppen har fungerat som en arena för gemensamt ansvarstagande och förankring, där projektets lärdomar kunnat relateras till parternas ordinarie uppdrag och långsiktiga utvecklingsarbete. Den regionala styrgruppen har träffats 4-6 gånger/år under projekttiden.

Under 2024 valde Försäkringskassan att lämna den regionala styrgruppen efter de nya tolkningarna av Finsamlagen. De har däremot fortsatt vara representerade i de lokala styrgrupperna.

Lokala styrgrupper

Varje delprojekt har haft en lokal styrgrupp med representanter från de samverkande parterna – kommun/er, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Region Stockholm samt berört samordningsförbund. Det har varit vissa lokala variationer av representation beroende på lokala behov och förutsättningar. De lokala styrgrupperna har säkerställt lokal förankring, följt genomförandet och bidragit till att projektets insatser anpassats till lokala behov och förutsättningar. I vissa delprojekt har även representation från målgruppen funnits, vilket har stärkt deltagarperspektivet i styrningen.

Strategisk referensgrupp

Den strategiska referensgruppen har haft en rådgivande och kunskapsstärkande funktion. Gruppen har bestått av personer med relevant sakkunskap inom projektets kärnområden, såsom samverkan, arbetsmarknad, rehabilitering, brukarperspektiv och projektets följeforskare.

Referensgruppen har fungerat som en inspirerande plattform till projektet – ett forum för reflektion, analys och dialog kring strukturella utmaningar och strategiska vägval. Genom detta har projektet kunnat fördjupa sitt systemperspektiv och stärka kopplingen mellan praktik och forskning. Den strategiska referensgruppen har träffats 2-3 gånger/år under projekttiden.

Projektledning och projektstöd

Det gemensamma projektstödet har haft ansvar för att hålla samman de sju delprojekten och säkerställa att arbetet bedrivits i linje med projektplan, mål och indikatorer. Projektstödet tillsammans med delprojektledarna utgjorde Lumena och Conectos projektledning. I projektstödet har huvudprojektledare, processledare, utredare, kommunikatör, administratör samt ekonom ingått.

Projektstödet har samordnat regionala forum, kompetensutveckling, följt upp resultat, stöttat delprojekten i metodutveckling och implementering samt fungerat som länk mellan operativ verksamhet och styrande nivåer.

En central uppgift har varit att skapa struktur för gemensamt lärande och erfarenhetsutbyte, så att lokal kunskap kunnat omsättas i regional utveckling och strategisk påverkan.

Projektstödet och delprojektledarna har träffats en gång/månad och fördjupat sig i gemensamma frågor, erfarenhetsutbyte, analys, måluppfyllelse och utvecklingsfrågor.



Projektets centrala metoder och arbetssätt

Nedan följer en beskrivning av de metoder, verktyg och arbetssätt som varit centrala för Lumenas arbete med att stödja målgruppen mot arbete och studier samt för kompetensutvecklingen i Conecto och Conecto+.

De evidensbaserade metoderna SE, SEd och CM ha varit grunden i arbetet med deltagare. Därutöver har projektet tagit inspiration av och implementerat förhållningssätt och arbetsmetoder som gynnat målgruppen.

Supported Employment (SE)

Supported Employment (SE) är en av världens mest spridda metoder för att hjälpa individer med en funktionsnedsättning att få ett arbete på den öppna arbetsmarknaden. Med åren har metoden utvecklats och inspirerats utifrån såväl forskning som av nya politiska strömningar. Den har också börjat användas för en bredare målgrupp. Utvecklingen av metoden har lett till att det nu finns olika modeller av Supported Employment. Modellerna har dock en gemensam grund i hur man ser på människan och på hur arbetsrehabilitering ska bedrivas. Det bygger på delaktighet och social inkludering, individens självbestämmanderätt över sina stödbehov, att funktionshinder ses som miljörelativt, att arbetsrollen ses som högt värderad och att stödet ska inriktas på en anställning på den öppna arbetsmarknaden. En variant av Supported Employment som används inom psykiatrin är den evidensbaserade metoden Individual Placement and Support (IPS). I Lumena har några delprojekt arbetat specifikt utifrån IPS-metoden.

Genom SE-metoden ges deltagaren stöd i att finna, få och behålla arbete. Tillsammans letar SE-handledaren och deltagaren efter rätt arbetsplats och ett arbete som tar vara på deltagaren motivation och förmågor. SE-handledaren arbetar också tillsammans med arbetsgivare för att arbetsplatsen ska anpassas efter deltagarens behov. Fokus ligger på att snabbt identifiera lämpliga arbetsplatser utifrån individens mål och förutsättningar samt att skapa anpassningar som möjliggör ett hållbart deltagande i arbetslivet. Arbetet ska ske på deltagarens villkor.

Utöver att ta fasta på en individs styrkor, förmågor och vilja att arbeta utgör det strukturerade och långsiktiga samarbetet med arbetsgivare en central del av SE. Detta innebär att arbetsgivaren involveras tidigt i processen och erbjuds stöd i form av rådgivning, anpassning av arbetsuppgifter, introduktion på arbetsplatsen samt handledning över tid. Stödet anpassas efter både individens och arbetsgivarens behov och kan justeras kontinuerligt.

Metodens särart ligger i dess helhetsperspektiv, där matchning, introduktion, uppföljning och långsiktigt stöd utgör en sammanhängande process med målet att skapa varaktiga anställningar, stärkt självständighet hos individen och ökad inkludering på arbetsmarknaden.

Supported Education (SEd)

Supported Education (SEd) är en metod som är utvecklad för att stödja personer som har funktionsnedsättning, och som vill studera, att klara av sina

studier. Metoden bygger på samma värdegrund som SE.

Stödet gäller olika former av utbildning såsom teoretiskt eller praktiskt baserade studier som sker på grundskola, gymnasium, högskola eller universitet. Syftet är att personer som har någon form av hinder i skolan skall ges samma förutsättningar och möjligheter som alla andra.

Sedan 1980-talet har ”välja-skaffa-behålla”- modellen använts som en del av psykiatrisk rehabilitering riktat mot studier och idag är SEd en kunskapsbaserad metod som hjälper personer med psykisk ohälsa att välja, skaffa och behålla utbildning.

Case Management (CM)

Case Management (CM) är en metod för att samordna stöd och vård för personer med komplexa och långvariga behov, ofta inom psykisk ohälsa eller missbruk. En case manager hjälper personen att få tillgång till nödvändiga insatser, samverkar med myndigheter och stöttar till ett mer självständigt liv. Case managerns roll i behandlingen och rehabiliteringen skiljer sig och intensiteten i kontakten och graden av samordning kan se olika ut för olika modeller. I Sverige är insatsen personligt ombud den form av Case Management som används mest.

Utgångspunkten för Case managern är att arbeta på uppdrag av individen mot de mål som individen själv har formulerat. Avgörande är att Case managern lyckas bygga upp en nära, personlig relation som bygger på förtroende och tillit. Tillsammans gör deltagaren och Case managern en planering för hur deltagaren ska närma sig sina mål och hur stödet från Case managern ska se ut.

En Case manager följer med deltagaren i olika sammanhang, ordnar tider och bokar möten med myndigheterna och vården. Deltagaren står i centrum. Även om arbete och studier är slutmålet, fokuserar Case managern inte enbart på arbete. Det är ett holistiskt stöd som kan innefatta boende, hälsa, ekonomi, relationer och diagnoser. Alla delar i livet ska fungera.

Beskaeftigelses Indikator Projektet (BIP)

BIP studien (Beskaeftigelses Indikator Projektet) genomfördes av Vaexthuset i Danmark och är en omfattad vetenskaplig progressionsmätningsstudie inom den arbetslivsinriktade rehabiliteringen. Studien[2] har undersökt vad som avgör att individer med komplexa problem så som begränsad erfarenhet på arbetsmarknaden, psykisk/fysisk ohälsa, sociala utmaningar, missbruk med mera, kommer ut i arbete.

BIP-studien visar på att vissa faktorer gör att deltagare tar steg mot att etablera sig på arbetsmarknaden. Det är faktorer så som att få insatser tidigt med tydligt arbetsfokus, handledarens tilltro till att deltagaren faktiskt kommer att få ett jobb, och att arbeta med parallella insatser.

Flera av samordningsförbunden hade redan innan Lumena börjat arbeta strukturerat utifrån BIP-studiens resultat och tanken var att i Lumena fördjupa och förfina ett BIP-inspirerat förhållningssätt i deltagararbetet.

En ambition var också att skapa en länsgemensam kunskapsbas kring BIP-studien, i detta arbete har Conecto och Conecto+ varit central för att kunna arrangera kompetensutveckling kopplat till BIP-studien.

Matchning från dag 1 (MD1)

Arbetsförmedlingen drev ESF-projektet ”Jämställd etablering” på olika platser runt om i landet under åren 2019–2021. Projektet avsåg att svara upp på regeringens krav om en handlingsplan för att öka andelen utrikesfödda kvinnor som arbetar eller studerar. I projektet genomfördes en effektutvärdering av metoden Matchning från dag 1, som visade på goda resultat. Deltagare i projektet hade en högre sannolikhet att komma i arbete eller studier jämfört med dem som tog del av Arbetsförmedlingens ordinarie insatser. De positiva effekterna gällde både kvinnor och män, oavsett om de bedömdes stå nära eller långt ifrån arbetsmarknaden[3].

2 Beskæftigelses Indikator Projektet (BIP), Væksthuset (2017) https://www.vaeksthuset.dk/projekter/beskaeftigelses-indikator-projektet

3 Slutrapport Jämställd etablering, 2022

Matchning från dag 1 utmärker sig genom sitt djupgående och strukturerade angreppssätt där både arbetssökande och arbetsgivare kartläggs parallellt redan från start. För den arbetssökande innebär metoden en systematisk inventering av såväl formella som informella kompetenser, inklusive utbildning, arbetslivserfarenhet, språkkunskaper, ideella engagemang, personliga egenskaper och nätverk. Kartläggningen omfattar även individens intressen, mål och delmål, flexibilitet gällande arbetsuppgifter, arbetstid och geografisk rörlighet, samt motivation och utvecklingspotential. Detta möjliggör en mer träffsäker matchning än traditionella metoder som enbart utgår från formella meriter.

Metoden bygger också på ett strategiskt förarbete gentemot arbetsgivare. Detta innebär en aktiv analys av den lokala och regionala arbetsmarknaden samt en gedigen kartläggning av arbetsgivares behov, kompetenskrav, rekryteringsutmaningar och utvecklingsmöjligheter. Genom ett nära och långsiktigt samarbete med arbetsgivare skapas ömsesidig förståelse, förtroende och förutsättningar för hållbara matchningar.
Metodens styrka ligger i samspelet mellan individ- och arbetsgivarperspektivet, där matchningen inte är en engångsinsats utan en dynamisk process som anpassas efter både individens utveckling och arbetsmarknadens förändrade behov.

Inom Lumena var ambitionen att ta tillvara på erfarenheter och inspireras av Jämställd etablering, särskilt när det gäller det strukturerade matchningsarbetet mellan arbetsgivare och deltagare. Man ville även föra vidare förhållningssättet att alla som vill arbeta ska ges stöd att göra det, samt betoningen på att synliggöra och värdera informell kompetens lika mycket som formell kompetens.

Samverkan och samordning

I Lumena har målet varit att kunna erbjuda ett kompletterande, samordnat stöd via projektet samtidigt som man tar del av insatser i ordinarie verksamhet. Vår erfarenhet från tidigare projekt visar att när samordningen och stödet runt personen fungerar, kan hen också ta del av insatser hos kommunen eller Arbetsförmedlingen, och delta i rehabilitering och behandling hos vården. Det kan handla om ett handfast stöd, till exempel hjälp att fylla i en aktivitetsrapport, ge anpassad information, att träna på att åka kollektivtrafik eller att ha någon som coachar inför ett inbokat möte. Det kan också handla om ett långsiktigt stöd mot arbete och på arbetsplatsen eller i studier för de personer som bedömts stå långt från arbetsmarknaden av ordinarie part.

Projektet har kunnat utgå från samordningsförbunden som lokala arenor för att utveckla välfungerande och effektiv samverkan.

Uppmärksamma brister i samverkan

En del i att utveckla samverkan och samordning handlar om att uppmärksamma de brister som finns i systemet. Projektet Lumena bygger som tidigare nämnts på erfarenheter från insatser och projekt som finansierats av Samordningsförbunden. I de tidigare ESF-finansierade projekten MIA samt MIA Vidare som pågick 2017–2022 togs rapportverktyget ”avvikelser” fram. Syftet med att rapportera avvikelser var att synliggöra brister i samverkan kring personer som är i behov av samordnat stöd för att närma sig arbete eller studier. Under MIA samt MIA Vidare rapporterades över 100 avvikelser in.

Projektet Lumena tog arbetet med avvikelser vidare under namnet ”Brister i samverkan, BriSam” som en del i det strategiska arbetet med att systematiskt synliggöra utmaningar och förbättringsområden i samverkan. Projektet hade tydliga projektmål kopplat till insamlingen av rapporter:

- Strategisk påverkan där hela styrkedjan synliggör hinder i samverkan.
- Struktur för avvikelser används för att synliggöra hinder på samtliga nivåer för samordningsförbundens målgrupper.
- Dokumentation och analys av strukturella utmaningar har skett.
- Forskningsresultat har tagits fram och kommunicerats till beslutsfattare.

Rapporteringen gjordes via ett formulär på Lumena Conectos webbplats och rapporter kunde göras 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.

Projektet hade som mål att rapporterna skulle lyftas både på lokal, regional och nationell nivå, med syfte att systematiskt synliggöra strukturella hinder, bidra till verksamhetsutveckling samt förbättra samverkan kring samordningsförbundets målgrupp.

Arbetsgivarsamverkan

Samarbetet med och stödet till arbetsgivare är centralt i SE-metoden. Studier visar att arbetsgivare ofta ser potential i att anställa personer som står långt från arbetsmarknaden, men att bristande struktur, stöd och samordning från myndighetsaktörer utgör centrala hinder. Erfarenheter från bland annat Strindlunds studie Vägen till arbetsgivarna (2016) och ESF-projektet Rätt stöd för mig! visar tydligt att arbetsgivare efterfrågar ett mer arbetsgivarorienterat och långsiktigt arbetssätt där dialog, kontinuitet och personligt stöd är avgörande faktorer.

Arbetsgivare lyfter särskilt följande utmaningar:

- Otydlig struktur och låg kontinuitet i kontakter med myndigheter, vilket försvårar samverkan och sänker tilliten.
- Byråkrati och krångel kring subventioner, stöd och handläggning.
- Avsaknad av samordning, där arbetsgivare tvingas navigera mellan flera aktörer utan att få svar.
- Brist på arbetsplatskunskap, där matchnings- och stödinsatser sällan utgår från arbetsgivarens förutsättningar och behov.

Samtidigt finns starka motiv till att inkludera målgruppen, såsom socialt ansvar, egna erfarenheter, lojal personal och affärsmässiga vinster. Flera arbetsgivare väljer dock att rekrytera via egna nätverk i stället för via offentliga aktörer, bland annat på grund av tidigare negativa erfarenheter.

Förutsättningarna för anställningar förbättras när det finns en tydlig plan med mål och ansvarsfördelning och en tillgänglig kontaktperson som ger stöd både till individ och arbetsgivare. Även när lokal närvaro och förståelse för arbetsplatsens behov stärks och samarbetet präglas av långsiktighet och struktur.

Sammanfattningsvis pekar forskning på behovet av ett mer sammanhållet, arbetsgivarorienterat och stödjande system för att öka tilliten till myndighetsaktörer, stärka samverkan och därigenom skapa fler hållbara vägar till arbete.

I Lumena fanns ett tydligt fokus att arbetsgivarsamverkan skulle ta mer plats än i tidigare projekt som finansierats av samordningsförbunden. Ett av projektmålen på organisationsnivå var att ta fram en modell och indikatorer för arbetsgivarsamverkan. Arbetsgivarsamverkan skulle utformas lokalt utifrån befintliga strukturer och kanaler. I projektansökan beskrevs rollen ”arbetsgivarkoordinator” som kunde stödja i att hålla i kompetensutveckling inom området arbetsgivarsamverkan, arbetsanalys och anpassningar på arbetsplatsen för såväl projektpersonal, samarbetspartners, chefer och HR-funktioner hos arbetsgivare. Arbetsgivarkoordinatorn skulle även koppla ihop befintliga aktörer och skapa nätverk för samverkan som inkluderar arbetsgivarens perspektiv.

Horisontella principer

Nedan lyfter vi några konkreta områden som projektet har arbetat med för ökad tillgänglighet, jämställdhet, jämlikhet och icke-diskriminering i syfte att bidra till en inkluderande och hållbar arbetsmarknad.

Jämlikhetsdata

Sverige har en lång tradition av registerbaserad statistik genom folkbokföringen, som utgör grunden för den offentliga statistiken. Denna statistik har varit central för utvecklingen av bland annat könsuppdelad statistik. Samtidigt innebär registermodellen tydliga begränsningar, då det i dag endast finns systematisk statistik om två av de sju diskrimineringsgrunderna, kön och ålder. För övriga grunder, liksom för majoriteten av de nationella minoriteterna, saknas tillförlitlig statistik.

I ett samhälle som präglas av ökande demografisk mångfald blir dessa begränsningar alltmer problematiska. Avsaknaden av data försvårar möjligheten att kartlägga ojämlikhet, följa upp diskriminering och utvärdera insatser som syftar till att främja lika-

behandling och inkludering.[4]

Jämlikhetsdata är statistik som samlas in genom frivilliga och anonyma självsvarsformulär, baserade på informerat samtycke och självidentifikation och redovisas på aggregerad nivå. Denna typ av datainsamling används i stora delar av världen och rekommenderas av flera internationella organisationer. Till skillnad från registerdata ger jämlikhetsdata individer möjlighet att själva definiera hur de identifierar sig, vilket anses mer demokratiskt och etiskt. Svensk lagstiftning och EU:s dataskyddsregler tillåter insamling av jämlikhetsdata, förutsatt att syftet är att främja jämlikhet och motverka diskriminering.

Lumena hade som mål att ta fram och testa ett verktyg för jämlikhetsdata som inkluderar samtliga sju diskrimineringsgrunder samt upplevelsen av stödet från projektet. Syftet med det var att kunna följa upp projektmålen att alla deltagare, oavsett kön, funktionsnedsättning eller etnisk bakgrund, skulle uppleva att de fick stöd på lika villkor som andra. Enkäten skulle också innehålla frågor om upplevelsen av att besvara jämlikhetsdatafrågorna med syftet att utvärdera verktyget. Detta arbete har varit en viktig del i projektets inkluderingsarbete.

Vidare fanns ett mer långsiktigt syfte att formuläret skulle kunna användas av andra framåt, t.ex. av samordningsförbund, för att samla in jämlikhetsdata även efter projektslut.

Uppmärksamma våld i nära relation

Det finns starka samband mellan att vara utsatt för våld och att ha dålig ekonomi, ohälsa och vara arbetslös.[5] Ett av de sex delmålen i den svenska jämställdhetspolitiken är att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Mäns våld mot kvinnor och våld i nära relationer brukar pekas ut som det tydligaste uttrycket för bristande jämställdhet mellan kvinnor och män. Här finns ett stort mörkertal.

Många våldsutsatta blir aldrig tillfrågade om de blivit utsatta för våld i nära relation, trots myndighetskontakter.[6]

Flera samordningsförbund i Stockholms län har sedan ett antal år tillbaka deltagit i Nationella Nätverket för Samordningsförbund (NNS) regeringsuppdrag om Ökad upptäckt av våld. Arbetet innebar att medarbetare i de personcentrerade insatserna ställer frågor om våld utifrån ett frågeformulär. De sju frågorna om våld har tagits fram av Västra Götalandsregionens kompetenscentrum om våld nära relationer, VKV. Frågorna är vetenskapligt validerade och definierade. Till frågorna hör ett metodmaterial med checklista och instruktioner.

I Lumena har projektmedarbetarna fortsatt använda enkäten ”7 frågor om våld” för att upptäcka våldsutsatta och våldsutövare och vid behov kunnat lotsa vidare till rätt stöd.

Motverka rasism och ojämlikhet i verksamheter

Samhället präglas av olika maktordningar som exempelvis rasism. Det leder till ojämlikhet mellan människor och att vissa får sämre tillgång till rättigheter och möjligheter. All offentlig verksamhet ska upprätthålla mänskliga rättigheter och har därför en skyldighet att främja jämlikhet och motverka diskriminering. Det aktuella kunskapsläget indikerar att det finns erfarenheter av rasism i kontakt med svenska myndigheter och andra offentliga verksamheter. Återskapandet av rasistiska praktiker – inom och genom svenska myndigheter och andra offentliga verksamheter – är ett fenomen som är väl belagt. Kunskapen inom området behöver stärkas. Därför var även arbetet med att stärka kunskap om strukturell rasism en viktig del av Lumenas inkluderingsarbete.

Deltagarinkludering

Projektet har arbetat med att skapa forum där de som har egenerfarenhet av att stå utanför arbete och studier, själva har fått definiera vilka samhällsfrågor de tycker är viktigast och vilka lösningar som behövs för att undanröja hinder för arbetsmarknadsetablering och delaktighet. En tydlig utgångspunkt för projektet har varit ett genomförande i nära samarbete med de som direkt berörs; deltagare, anhöriga, projektmedarbetare

4 Vad är jämlikhetsdata? Hübinette, 2015

5 Rapport 2025:6 Myndigheter i samverkan ökar upptäckten av våld – slutredovisning av uppdrag om ökad upptäckt av våld m.m. 2022–2024

6 Vuxna personer som utsatts för dödligt våld eller försök till dödligt våld av närstående- Skade och dödsfallsutredningar 2024-2025

och arbetsgivare. Inom projektet har metoder använts för att öka inflytandet i samtliga av projektets aktiviteter.

Av Lumenas projektansökan framgår att ett tydligt inkluderingsperspektiv skulle vara en uttalad del av projektet. Mänskliga rättigheter och ett inkluderande förhållningssätt skulle vara en självklar del av projektets styrning och ledning, genomsyra hela styrkedjan och synas tydligt i planeringen av projektets aktiviteter. De förväntade resultaten på individnivå i projektansökan var att deltagare i projektet 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.

I den regionala styrgruppen för projektet fastställdes det övergripande syftet för arbetet med deltagarinkludering:

- Att projektet ska bidra till ett inkluderande samhälle där fler får plats i arbets- och samhällsliv,
- Att vi arbetar medvetet och strategiskt för att ändra strukturer.

Visionen och målet för arbetet med deltagarinflytande i Lumena har varit:

- Att tillsammans med våra deltagare arbeta för ökad inkludering, makt och inflytande på alla nivåer inom projekten och i samhället i stort,
- Att öka inkluderingskompetensen hos alla parter som deltar i projekten,
- Ta fram och implementera en modell för delaktighet och inkludering.

Arbetet med deltagarinkludering har också beskrivits närmare i rollfördelningen mellan de olika nivåerna i projektet, som exempelvis i de lokala delprojekten, regionala styrgruppen och strategiska referensgruppen. Projektet har under hela projekttiden arbetat aktivt för att inkludera målgruppen i styrande forum.

Den största gemensamma nämnaren för den målgrupp som främst berörts av projektens arbete med delaktighet och inkludering var att de varit deltagare i arbetsmarknadsprojektet Lumena och därmed har en egen erfarenhet att stå utanför arbete/studier. Vi har därför valt att använda oss av begreppet ”deltagare”.
En annan gemensam nämnare för många av våra deltagare är erfarenheter av att inte få rätt stöd och bemötande, inte tas på allvar och att uteslutas från många rum och möjligheter.

De viktigaste frågorna och teman som deltagare har adresserat i arbetet med delaktighet och inkludering berör politikområden och verksamhetsområden på både lokal, regional och nationell nivå. Till våra samskapande möten har vi bjudit in politiker som är verksamma på samtliga dessa nivåer. Det har också rört sig om chefer eller andra nyckelfunktioner som exempelvis tjänstepersoner, samordnare eller verksamhetsutvecklare hos samordningsförbunden och deras samarbetspartners som har möjlighet att på olika sätt påverka organisationerna och deras verksamhet.

Uppsökande verksamhet

I projektansökan för Lumena formulerades en tydlig ambition att arbeta uppsökande. Utgångspunkten var en insikt om att de samordningsförbundsfinansierade insatserna inte når hela den målgrupp som Finsam-lagstiftningen avser. Trots att lagen (2003:1210) om finansiell samordning av rehabiliteringsinsatser infördes för att motverka att personer med komplex problematik hamnar ”mellan stolarna”, har man i tidigare analyser sett att endast en mindre andel av den tänkta målgruppen tar del av det samordnade stödet.

Sedan lagens tillkomst har både samhälle och myndighetsuppdrag förändrats. Demografiska förändringar, befolkningsökning, en högre andel utrikesfödda och förändrade villkor på arbetsmarknaden har påverkat vilka behov som finns och hur de tar sig uttryck. Samtidigt visar erfarenheter från samordningsförbundens verksamheter att deltagare i högre grad får kontakt med verksamheterna via remittering från myndigheter eller genom att individen själv – eller en anhörig – aktivt söker information och stöd. Det förutsätter kunskap om systemet, tillit till offentliga aktörer och förmåga att orientera sig i samhällsinformation, ofta digitalt.

För personer som saknar denna kunskap eller tillit, eller som lever i socioekonomiskt utsatta områden, är risken stor att de inte kommer i kontakt med det stöd de har rätt till. Erfarenheter från tidigare satsningar i Stockholms län visar dessutom att personer från socioekonomiskt utsatta områden och synliga minoritetsgrupper varit underrepresenterade i verksamheterna, trots att de i många fall tillhör den målgrupp lagstiftningen särskilt syftar till att stödja.

I förstudier har det framkommit att välfärden har särskilt svårt att nå unga i områden med låga skolresultat och hög ungdomsarbetslöshet. För dessa grupper räcker det inte att invänta ansökningar eller remisser – det krävs kreativa och relationsbaserade arbetssätt för att nå dem som annars inte nås. Mot denna bakgrund växte ambitionen fram att inom Lumena utveckla och pröva nya former av uppsökande arbete för att ”nå de vi inte når”.

Begreppet uppsökande arbete beskrivs inom socialt arbete som ett sätt att göra stödet mer tillgängligt för personer som inte själva söker hjälp. Det kan handla om att aktivt ta kontakt, informera om rättigheter och möjligheter, identifiera behov och motivera till förändring. En central del är att fungera som en länk till samordnade och behovsanpassade insatser. Samverkan är avgörande – både mellan verksamheter och kring den enskilda individen.

För samordningsförbundsfinansierade insatser innebär uppsökande arbete därför inte enbart informationsspridning, utan ett strategiskt arbete för att bredda inkluderingen i välfärden. Det handlar om att säkerställa att deltagarna i insatserna bättre återspeglar befolkningens sammansättning och att resurser når dem med störst behov, i enlighet med lagstiftningens intentioner.

Forskning pekar samtidigt på att stöd till personer som står långt från arbetsmarknaden ofta är svåråtkomligt och ojämlikt. Det finns en risk att systemet i praktiken prioriterar individer som bedöms som ”redo” eller ”motiverade”, medan andra faller utanför. Detta förstärker behovet av ett aktivt och medvetet uppsökande arbete.

Lumenas satsning på uppsökande arbete hade enligt projektansökan följande mål:

- Projektet har testat och utvärderat förebyggande, främjade och uppsökande metoder och arbetssätt inom eller tillsammans med ordinarie verksamhet.
- Arbetssätten/metoderna kan implementeras eller absorberas av ordinarie samordningsförbundsfinansierad verksamhet.

De aktiviteter som planerades att genomföras inom projektet var att ta fram metoder och arbetssätt för att i högre grad än tidigare arbeta förebyggande, främjande och uppsökande för att nå framför allt unga i behov av samordnat stöd. Arbetssätten skulle tas fram, testas och utvärderas på lokal nivå samt även utvecklas och följas upp i samarbete med projektets forskare på regional nivå.

De två metoder som identifierades var direkt uppsök och indirekt uppsök, vilka visade sig vara betydelsefulla ur olika perspektiv: den direkta uppsöksmetoden, som innebär personlig kontakt med individ, och den indirekta uppsöksmetoden, som handlar om bred informationsspridning genom exempelvis digitala kanaler, nätverk eller samverkansforum.

Eftersom delprojekten hade olika organisatoriska förutsättningar kom metoderna att anpassas och tillämpas på olika sätt i arbetet med uppsökande insatser för att ”nå dem vi inte når”. Erfarenheterna från detta arbete delades även i exempelvis spridningsseminariet via Conecto+, där lärdomar om de olika arbetsmetoderna presenterades och diskuterades.

Utvecklingsgrupper som verktyg

Lumena startade utvecklingsgrupper under den första medarbetardagen i september 2023. Utvecklingsgrupperna etablerades för att stärka kollektivt lärande, lokal och regional utveckling och kunskapsöverföring inom Lumena.

Syftet var att skapa forum där medarbetare från olika delprojekt kunde mötas kring vissa teman för att dela erfarenheter och tillsammans utvecklas och bidra till projektets övergripande mål. Grupperna utformades tematiskt och målsättningen var att ha representanter från samtliga delprojekt, medarbetare eller delprojektledare, som var nyfikna, ville lära sig mer om just det området alternativt hade expertkunskap inom området att dela med sig av till andra delprojekt. Projektets processledare ansvarade för grupperna, kallade in till möten och planerade agenda i samråd med gruppens medlemmar.

Med ett stort projekt som är spritt över Stockholms län, med en medarbetargrupp om cirka 70 personer fördelat på sju delprojekt, så ville projektet pröva idén som ett arbetssätt för att öka den regionala samverkan och det kollegiala lärandet.

Arbetet i utvecklingsgrupperna byggde på regelbundna träffar, gemensam reflektion och dialog. Ambitionen var att de insikter som växte fram i grupperna skulle

kunna spridas vidare och omsättas i respektive delprojekts vardagliga arbete.

Utvecklingsgruppernas teman har varit:

- Uppsökande arbete
- Arbetsgivarsamverkan
- Deltagarinkludering och egenmakt
- Horisontella principer/mänskliga rättigheter

Kompetensutveckling som verktyg

I Lumena har kompetensutveckling varit ett centralt verktyg för att säkerställa kvalitet, långsiktighet och spridning av de metoder som tillämpas i det praktiska deltagararbetet. Ett viktigt inslag i detta arbete har varit samarbetet med det regionala kompetensutvecklingsprojektet Conecto (och senare Conecto+).

Conectos övergripande ambition är att genom kompetensutveckling bidra till en mer öppen och inkluderande arbetsmarknad. Projektets målgrupp omfattar chefer och medarbetare inom Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Region Stockholm samt alla Stockholms 26 kommuner. Kompetensutvecklingen fokuserar på evidensbaserade metoder, arbetssätt och förhållningssätt som stärker individers etablering i arbete eller studier.

Ett gemensamt mål för både Lumena och Conecto var att främja kollektivt lärande genom erfarenhetsutbyte mellan yrkesverksamma, bland annat genom nätverksträffar efter genomförda kompetensutvecklingsinsatser och genom utvecklingsgrupperna i Lumena.

Synergierna mellan projekten har varit ständigt närvarande sen projektstarten i april 2023. Det praktiska arbetet som har gjorts inom ramen för Lumena, som exempelvis arbete med evidensbaserade metoder, låga trösklar till arbete eller studier och personcentrerade arbetssätt, har varit centrala för Conecto att arrangera kompetensutveckling om. Spridningen av detta har varit omfattande över hela Stockholms län och flera kommuner nationellt har visat intresse för det arbete som gjorts inom och mellan Lumena och Conecto.

Det Conecto erbjudit kan liknas vid ett "smörgåsbord" av olika kompetensutvecklingsinsatser, men med en röd tråd som utgår från evidensbaserade metoder, inkludering och samverkan. Vissa teman passar några yrkeskategorier bättre, medan andra teman kan passa några andra yrkesverksamma.



Lumenas delprojekt

Lumena Din Tur – Samordningsförbundet HBS

Huddinge, Botkyrka, Salem

Sammanfattning

Det lokala delprojektet Din Tur har syftat till att utveckla ett samordnat stöd för unga som varken arbetar eller studerar (UVAS) 16-29 år som bor i Huddinge, Botkyrka eller Salem. Kommunerna har en ung befolkning och det har därför varit extra angeläget att nå ut till och satsa på att alla unga får möjlighet att fullfölja studier och etablera sig på arbetsmarknaden.

Ungas etablering på arbetsmarknaden är en viktig process, inte minst eftersom nästan alla ska ta klivet från skolan till arbetslivet. De befintliga arbetsmarknadsinsatserna som erbjuds inom till exempel kommun eller via Arbetsförmedlingen vänder sig ofta till en avgränsad målgrupp vilket riskerar att skapa mellanrum i stödet till unga vuxna. Stödet till målgruppen i form av exempelvis insatser från socialpsykiatrin eller projekt riktade till unga med risk för socialt eller ekonomiskt utanförskap ser också olika ut mellan kommunerna och över tid.

UVAS som idag inte nås av/tar del av de insatser som finns tillgängliga och/eller befinner sig i gråzonen mellan välfärdsaktörerna har i detta projekt getts ett samordnat stöd med målet att studera och etablera sig på arbetsmarknaden.

Din Tur har bemannats av en delprojektledare och sex medarbetare med bakgrund från olika kommunala verksamheter (arbetsmarknadsenhet, socialförvaltning samt kultur- och fritidsförvaltning). En koordinatorfunktion från Arbetsförmedlingen som finansierats av Samordningsförbundet har varit nära knuten till projektet.

Verksamheten har omfattat uppsökande aktiviteter och ett individanpassat stöd enligt metoderna Supported Employment, Supported Education och Case Management. Projektet har även fokuserat på att vidareutveckla den samverkan som finns mellan samordningsförbundets medlemmar och andra aktörer som erbjuder stöd till unga. I de fall det varit aktuellt har Din Tur erbjudit ett lotsande stöd till ordinarie verksamhet.

Projektet har också erbjudit gruppaktiviteter som jobbverkstad, studiebesök, utflykter och andra sociala aktiviteter för att alla ska känna tillhörighet och socialt sammanhang. Ett annat fokusområde har varit deltagarinkludering där ett flertal aktiviteter genomförts. Lumenas övergripande mål om att deltagarna ska komma ut i arbete eller studier och att verksamheten ska främja de horisontella principerna har genomsyrat arbetet. Projektet har utöver de projektgemensamma målen även arbetat med lokalt utformade mål baserade på vad som framkommit i tidigare projekt och förstudier. På organisationsnivå har projektet bland annat arbetat för en förenklad och förbättrad kommunikation och samverkan mellan de aktörer som erbjuder stöd till unga. På individnivå har projektet bland annat arbetat för stärkt självförtroende hos deltagarna samt ökad egenmakt över planering och genomförande av aktiviteterna inom ramarna för insatsen.

Din Tur har uppnått sitt mål om antal deltagare och gett stöd till fler än 230 personer. Cirka 60 procent av de som hittills avslutats arbetar eller studerar. En viktig aspekt av det stöd Din Tur gett är att samordnarna snabbt har kunnat ta en första kontakt och erbjudit ett möte inom ett par veckors tid. Intresset har varit stort under hela projekttiden och indikerar att den typen av flexibelt individanpassat stöd som erbjuds i Din Tur behövs. Teamet av samordnare har suttit samlokaliserade. De har erfarenheter och kompetenser inom en rad områden och kompletterar varandra väldigt väl. Medarbetare i projektet har rekryterats från såväl arbetsmarknadsenheter som socialförvaltning

och kultur och fritidsförvaltning. Projektet har arbetat med en struktur för metod- och ärendehandledning som möjliggjort att de kunnat stötta deltagarna utifrån den samlade kompetensen om metoder, arbetssätt och verktyg.

Metodarbete

Arbetet i Din Tur har utgått från metoderna Supported Employment (SE), Supported Education (SEd) och Case Management (CM). Därutöver har projektet tagit fram särskilda stödprocesser för uppsökande arbete, arbetsgivarkontakter, sociala aktiviteter respektive kommunikation och informationsinsatser. Detta har underlättat för delprojektet att fokusera på gemensamma mål och bidragit till effektivitet, kortare ledtider, högre kvalitet och bättre helhetssyn i teamet.

Varje deltagare träffar en och samma samordnare för kontinuitet och trygghet. Gemensamt för metoderna är att varje samordnare mött upp deltagaren där den befunnit sig och fokuserat på att skapa en relation som bygger på tillit och förmedlar hopp. I det inledande skedet kartläggs deltagarens resurser, önskemål och situation. Utifrån det formuleras en handlingsplan.

Arbetet med de horisontella principerna – jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering har integrerats i metoderna. Din Tur har arbetat aktivt för att de metoder och arbetssätt som används ska vara tillgängliga för alla som deltar, bland annat genom kompetensutveckling för att kunna erbjuda samtalstekniker och visuellt stöd som kan anpassas efter olika typer av funktionsvariationer. Bemötandet har följt principen ”stöd efter individens vilja”. Delprojektet har aktivt bidragit till införande av jämlikhetsdata och workshops kring rasism på arbetsmarknaden har hållits för medarbetare och styrgrupp.

Metoderna Din Tur utgår från principerna om likabehandling och ickediskriminering. Arbetshinder ses som miljörelativa och alla är välkomna precis som de är. Din Tur har inga uteslutningskriterier utan har tagit emot alla i målgruppen som velat ha stöd mot arbete och studier (och som inte fått det inom ordinarie stödsystem). Verksamheten har haft som mål att erbjuda låga trösklar. Det innebär att det ska vara lätt att få kontakt, samordnarna möter upp snabbt och deltagaren ska kunna känna sig trygg. Om deltagaren har svårt att komma hemifrån möter samordnarna upp där, och det finns möjlighet till digitala möten. Din Tur ställer vidare frågor om våld till alla deltagare. Om det kommer upp behov erbjuds stöd och vid behov hänvisas deltagaren vidare till verksamheter specialiserade på våld i nära relationer.

Framgångar

Stöd som utgår ifrån evidensbaserade metoder

Att arbeta utifrån ett tydligt metodverk och att prioritera handledning och kompetensutveckling har varit centralt. Att projektgruppen haft mandat att själva utforma arbetsprocesser som skapar goda förutsättningar för metodarbetet, i stället för att anpassa metodarbetet efter en redan befintlig struktur, har gett möjligheter att utforma stödet utifrån deltagarens behov i stället för organisationens. Styrning och utveckling har skett tillsammans med deltagare och medarbetare. Att en så stor andel av deltagare fått arbete eller påbörjat studier är kvittot på ett framgångsrikt metodarbete.

Multikompetent och samlokaliserat team

Teamet består av olika kompetenser som sitter samlokaliserat och har ett brett gemensamt nätverk lokalt kopplat till såväl myndigheter som civilsamhälle och näringsliv. Teamet har regelbunden och strukturerad kollegial handledning, vilket ökar kvaliteten i stödet till deltagarna. Samverkan över kommun- och förvaltningsgränserna lyfts som en viktig framgångsfaktor, liksom stödet från samordningsförbundet.

Tillgänglighet och låga trösklar

Uppsökande arbete, hög tillgänglighet, låga trösklar och snabba ingångar har gjort att projektet nått unga som annars riskerat att inte få stöd.

Centralt för Din Tur är möjligheten till enkel egenanmälan som ingång till projektet.

Din Tur har kunnat erbjuda hjälp direkt vid första kontakt och trösklarna för att få delta är låga. Alla är välkomna och insatsen möter upp deltagaren där den befinner sig. Insatsen har varit bra på att arbeta uppsökande genom att sprida information till de aktörer som möter UVAS dagligen. Möjligheten att hålla i och hålla ut och inte ge upp ses som en tydlig framgångsfaktor. Ett exempel är en deltagare där kontinuerlig SMS-kontakt under flera månaders tid slutligen ledde till en

inskrivning i insatsen genom att samordnaren mötte upp deltagaren utanför dörren där hen bodde. Nu är personen ute i ett ungdomsjobb. Deltagaraktiviteterna har betytt mycket, oavsett om det varit många eller få som deltagit.

Kompetensutveckling

Kompetensutveckling, utvecklade arbetssätt och erfarenhetsutbyte i frågor som rör jämlikhet och jämställdhet har stärkt både metoder och förhållningssätt. Samarbetet med forskare har bidragit till att förankra vetenskapliga metoder i arbetet med samverkan, uppsökande arbete, inkludering, jämställdhet, jämlikhet, tillgänglighet och icke-diskriminering.

En annan framgångsfaktor som lyfts fram är det kollegiala lärandet i arbetsgruppen – att man lär sig av varandra i teamet, där det finns olika kompetenser och styrkor. Det ger möjlighet till både brett fokus och spetskompetens i förhållande till deltagarna.

Utmaningar

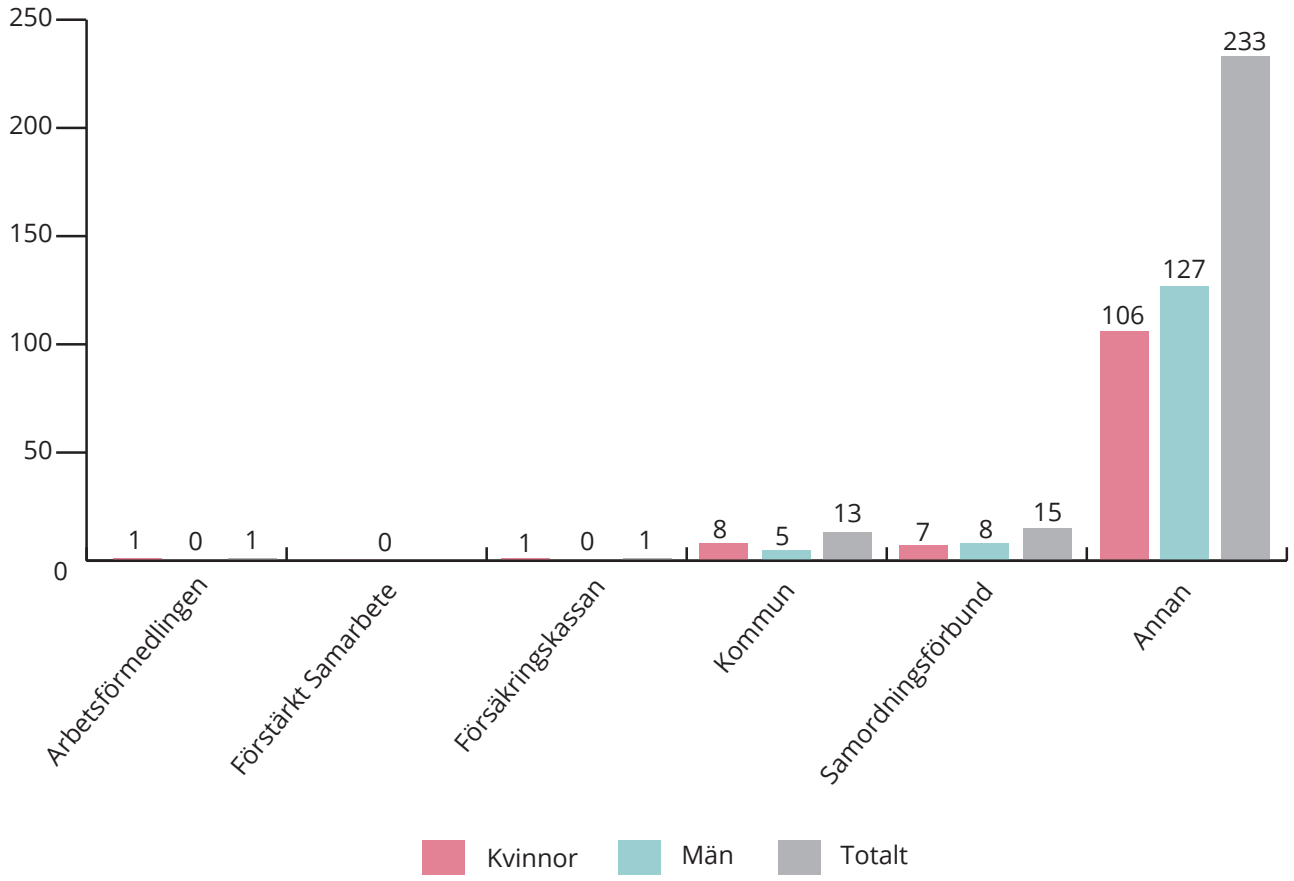
Ungas möjlighet att etablera sig på öppna arbetsmarknaden

En utmaning deltagarna möter är arbetsgivares bristande kunskap och förståelse för personer med funktionsnedsättningar, en bild som bekräftas både av medarbetare och deltagare. Även om Arbetsförmedlingen kan erbjuda en subvention för handledning och anpassningar är kraven många gånger höga. Ett annat hinder är att arbetsgivare ställer krav på utbildning även i de fall arbetsuppgifterna är att betrakta som okvalificerade. Generella krav på utdrag från belastningsregistret kan också hindra deltagare från att få en anställning.

Myndigheternas stöd till unga

Deltagare upplever också utmaningar i kontakten med ordinarie stödsystem, särskilt när det gäller att komma i kontakt med rätt person på Arbetsförmedlingen. Projektet har också uppmärksammat utmaningar kopplat till att få ekonomiskt bistånd när ingen annan försörjning är möjlig. Långa handläggningstider med krångliga och högt ställda krav för att intyga behov

Anvisande part Din Tur



av bistånd samt bristande information och samverkan mellan kommuner vid flytt har påverkat deltagare negativt och inneburit stort behov av stöd från projektet för att hitta fram till en möjlig försörjning.

En ytterligare brist vi identifierat är ibland långa ledtider på Af gällande praktikbeslut och lönebidrag. Vid något tillfälle har arbetsgivaren dragit sig tillbaka på grund av långa handläggningstider. I dessa situationer har Af-koordinatorn varit av väsentlig betydelse för att uppmärksamma flaskhalsar och individernas processer framåt. I det fortsatta arbetet i Din tur har Af-koordinatorn identifierats som en viktig nyckelroll som fortsättningsvis kommer ingå i Din Turs projektorganisation på halvtid.

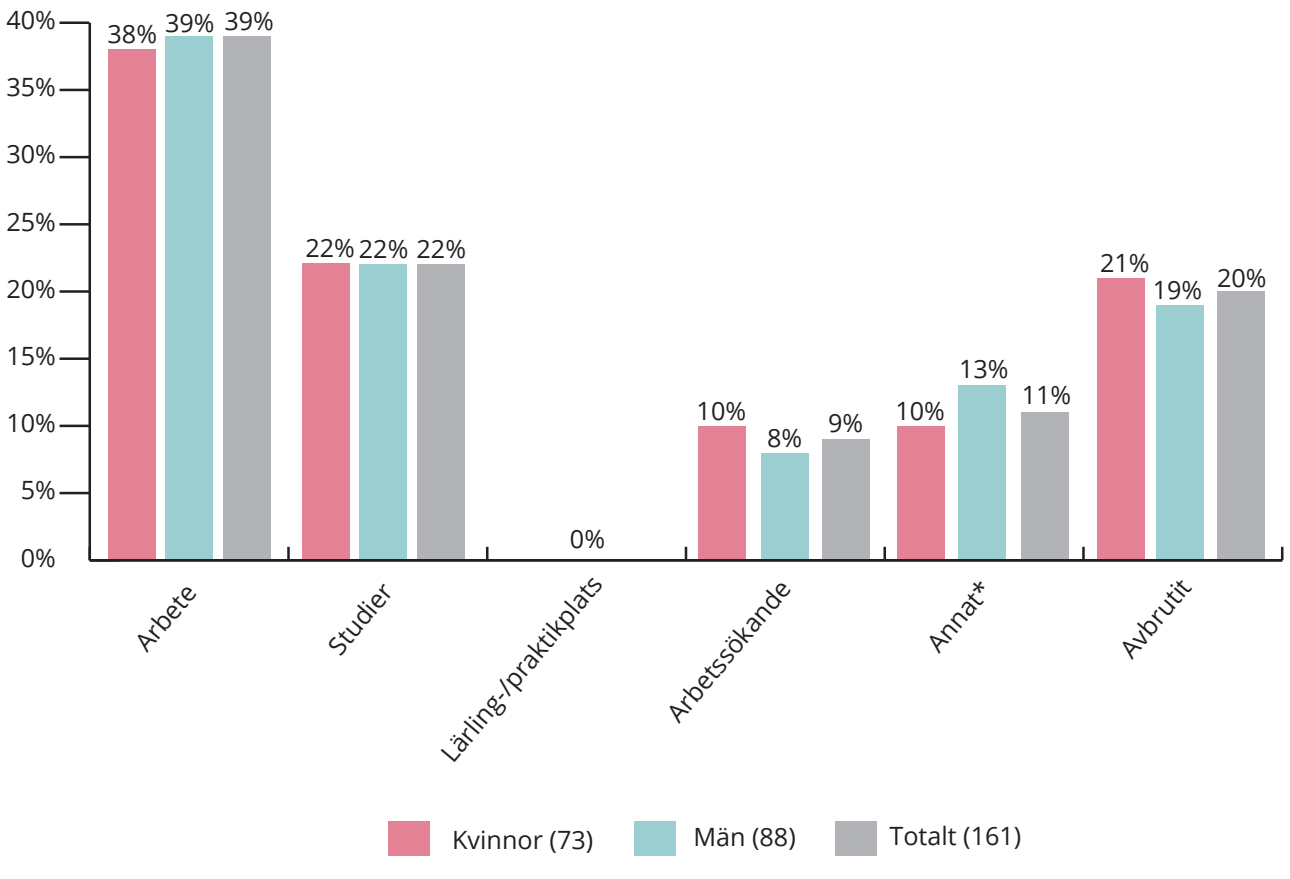
Projektet verkar i en kontext där många unga har svårt att få tillgång till likvärdiga och evidensbaserade insatser utifrån behov. Det finns strukturella hinder på arbetsmarknaden, i ersättningssystem och i olika myndigheters uppdrag som påverkar möjligheterna att skapa en sammanhållen kedja runt unga som varken arbetar eller studerar.

Resultat

Din Tur har gett stöd till 263 personer (123 kvinnor och 140 män). Av deltagare som hittills avslutats har cirka 60 procent avslutats till arbete eller studier (en lika stor andel kvinnor som män har avslutats till abete/studier). De deltagare som inte får arbete eller börjar studera har fått hjälp att komma vidare till andra insatser hos Arbetsförmedlingen eller inom kommunerna, till exempel arbetsmarknadsenhet eller sysselsättning.

Projektmedarbetare lyfter särskilt den positiva förändring som har setts hos deltagare. Ett exempel är hemmasittare som till att börja med endast deltagit digitalt/haft telefonkontakt i möten med Din Tur för att sedan, steg för steg, deltagit i fysiska möten, påbörjat praktik och så småningom erbjudits anställning eller påbörjat studier. Andra exempel handlar om deltagare som hittat varandra genom de gruppaktiviteter som erbjudits och där vänskapsband utvecklats och bidragit till att minska isolering och öka självkänslan.

Avslutsorsaker Din Tur



Projektet har även uppnått resultat på organisationsnivå genom förbättrad samverkan mellan aktörer och utvecklade arbetssätt. Det uppsökande arbetet och de uppbyggda samverkansstrukturerna har lett till att fler unga nås av stöd.

Avslutsanledning ”annat” Din Tur

	Kvinnor	Män	Totalt
Fortsatt rehabilitering	11%	8%	10%
Sjukdom	6%	0%	3%
Övrigt	19%	18%	19%

Lärdomar och tillvaratagande av resultat

Arbetet med deltagarinkludering har gett nya lärdomar om vikten av att möta upp deltagarnas prioriterade frågor. Inom ramen för deltagarinflytandet har unga själva fått lyfta och definiera viktiga frågor. Det rör bland annat behovet av att motverka att oseriösa arbetsgivare utnyttjar unga arbetssökande, att NPF-anpassa i nformation om vilket stöd som finns att få till exempel i en kommun och hur man som ung kan påverka lokalsamhället.

Trots att kommunen och Arbetsförmedlingen har insatser riktade till målgruppen har många unga som varken arbetar eller studerar svårt att få tillgång till likvärdiga, effektiva och evidensbaserade insatser för att komma i sysselsättning. Färre unga har kunnat lotsas till ordinarie stödinsatser än förväntat. Detta är en viktig lärdom inför fortsatt utvecklingsarbete.

Välfungerande kontakt med Arbetsförmedlingen är av stor betydelse och ofta avgörande för deltagarens väg till anställning. Samordningsförbundets medlemmar har under projekttiden till exempel tagit fram en policy kring parallellt stöd. Workshops har också anordnats för medarbetare som arbetar med målgruppen som är i behov av ett samordnat stöd från Arbetsförmedlingen och andra aktörer. Syftet är att underlätta samverkan och tydliggöra roller och uppdrag. Vidare finansierar Samordningsförbundet en Af-koordinator som samverkar med samordnare i Din Tur och andra verksamheter. Det kan vara stöd till rätt enhet på Af, stöd i kodning på Af, stöd till förberedelse för lönebidrag och information om arbetsmarknadsläget generellt. Koordinatorn är också vid behov med på uppföljningar med deltagare. Af-koordinatorn inbjuder slutligen ett stort antal insatser från kommun och Arbetsförmedlingen till gemensamma träffar att dela arbetsgivarkontakter och planera gemensamma arbetsgivarbesök.

Följeforskningen inom Lumena har inneburit ett värdefullt tillskott för fördjupning och lärande. Betydelsen av kollektivt lärande har lyfts upp tydligt, och i Din Tur har man gett relativt stort utrymme för att bolla ärenden, dela erfarenheter och stödja metodutveckling i projektet. Även för arbetsgivararbetet har följeforskningen gett stöd till utveckling.

Kompetensutvecklingen genom Conecto och utvecklingsgrupperna har stärkt det kollegiala lärandet i arbetsgruppen. Genom metodhandledning, erfarenhetsutbyte och gemensamma reflektioner har teamet utvecklat både sitt metoddjup och sin förmåga att arbeta relationellt och långsiktigt.

Din Tur ser också behov av fortsatt utveckling av samverkan med arbetsgivare. Arbetsmarknaden är ibland otillgänglig för deltagarna, och det är därför viktigt att fortsätta bygga nätverk och samarbete med arbetsgivare som kan erbjuda anpassade och hållbara lösningar.

Det uppsökande arbetet behöver också utvecklas och det faktum att ordinarie verksamheter inte alltid når unga som står långt från arbete och studier behöver synliggöras. Projektet har även kunnat se diskriminering och/eller olika tillgång till stöd hos både myndigheter och arbetsgivare, på grund av t.ex. funktionsnedsättning, belastningsregister och/eller religiösa uttryck och rasism, något som vi i projektet försöker motverka genom både ökad kunskap om målgruppen, bemötandefrågor och samverkan.

Det fortsatta arbetet behöver även fokusera på att identifiera systemhinder och bidra till en helhetssyn där olika aktörer tillsammans kan möta målgruppens behov. I detta arbete ingår tillgång tilländmålsenligt uppföljningssystem och resultatredovisning för att kunna arbeta med datadriven verksamhetsutveckling.

En konkret effekt av det strategiska påverkansarbetet lokalt är att Botkyrka och Huddinge kommuner, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan tillsammans med Region Stockholm och ytterligare sex kommuner fått beviljat ESF medel för ett fortsatt gemensamt projekt; Lumena+. Detta är ett konkret steg mot att vidareutveckla och implementera Din Turs arbetssätt i ordinarie strukturer.

Lumena Roslagen – Samordningsförbundet Roslagen

Danderyd, Norrtälje, Täby, Vallentuna, Vaxholm, Österåker

Sammanfattning

Projektet Lumena Roslagen har arbetat med lokalt anpassade, långsiktigt hållbara samverkansformer och arbetat för att skapa en lösningsfokuserad struktur för personer i behov av samordnat stöd. Projektet har arbetat med att stötta deltagare med de små stegen när de upplevt att inget annat hjälper. Invånare i sex olika kommuner har fått stöd att gå från ett läge till ett annat genom personcentrerade metoder. Projektet har genomsyrats av tilltro till deltagares förmåga att finna och få ett arbete och att det finns en plats för alla, vissa behöver bara lite extra stöd att ta nästa steg. Projektet har arbetat med att lyssnar på de som behöver stödet, de vet bäst själva vad de vill och behöver.

Målet för projektet har varit att stötta 300 deltagare projektet att känna egenmakt och delaktighet för att kunna ta steg mot ett självständigt liv samt ett hållbart inträde eller återinträde på arbetsmarknaden eller i studier. Ett ytterligare mål har varit att deltagare i behov av ett samordnat stöd ska kunna erbjudas ett adekvat stöd mot arbete, studier eller i ordinarie verksamhet.

14 projektmedarbetare och en projektledare har kontinuerligt kunskapsstärkts inom samverkan evidensbaserade metoder och arbetssätt.

Metodarbete

Projektet har testat och utvärderat metoder och arbetssätt med ambitionen att dessa ska implementeras eller absorberas av ordinarie verksamhet. Merparten av coacherna i projektet har arbetat utifrån metoderna Supported Employment (SE), Case Management (CM) och när det har behövts även Supported Education (SEd). Coacherna har haft ett öppet förhållningssätt till de olika metoderna och även haft med sig lärdomar från den danska studien BIP. Arbetsmetoden har innefattat individbaserad kartläggning och coaching. Därutöver har motiverande kurser (SE i grupp) och arbetsträning / förrehabiliterande arbetsträning erbjudits utifrån individens förutsättningar och behov. Metodarbetet har hjälpt till att övervinna hinder på vägen och stärkt deltagarnas självförtroende, vilket har lett till att projektmålen kring steg mot sysselsättning och självständighet ofta har kunnat nås.

Att integrera olika metoder utifrån deltagarnas behov har varit en viktig strategi. Inom Supported Employment har arbetsgivarsamverkan varit ett återkommande tema på projektmöten där coacherna har delat erfarenheter och arbetssätt kring hur varje kommun hanterar frågan. Denna kunskapsdelning har bidragit positivt till verksamheten. Inom Supported Education har coacherna anpassat stödet och genom studiecoachning underlättat för deltagare att påbörja och slutföra sina studier. Med Case Managementmetoden har arbetscoacherna erbjudit samordnat och individuellt anpassat stöd parallellt med övergången till ordinarie verksamhet.

Projektet har arbetat med delaktighet och aktivt involverat deltagarna i både planering och genomförande av projektet genom workshops, avslutsenkäter och öppna dialoger. Detta har gett deltagarna möjlighet att identifiera utmaningar och ge förslag på förbättringar. Det har ökat deras engagemang och känsla av delaktighet. Arbetet med delaktighet har gett lösningar som bättre möter deltagarnas behov och högre motivation att delta. Lumena Roslagen har genomfört en egen utvärdering (10% av Roslagens deltagare intervjuades) där feedback har samlats in via avslutsintervjuer av deltagare för att bedöma projektets stöd, resultat och arbetssätt. Läs mer i Roslagens egen slutrapport.

Projektet har arbetat uppsökande genom att ha regelbunden kontaktat med de ordinarie verksamheter som stått för minst anmälningar till projektet. Detta för att informera om verksamheten och hur de anmäler sig/eller en deltagare. Coacherna har haft regelbundna samverkansmöten med ärendedragningar och informationsmöten med medarbetare hos Försäkringskassans, Arbetsförmedlingen, lokala vårdcentraler och kommunens olika enheter om Lumena och projektets aktiviteter.

Vid informationsmöten har det framkommit att myndigheterna och projektet har olika sätt att arbeta och olika prioriteringar. Det har varit oklart vem som ansvarar för vad, vilket fördröjt viktiga beslut för deltagaren. Dessa skillnader har hanterats som brist i samverkan, lyfts, diskuterats och hanterats.

När det gäller insamling av brister i samverkan (Brisam) har det bidragit till:

- *Bättre insikt:* Vart kommunikation och ansvar brister, vilket gör det lättare att skapa en öppen dialog och tydliga roller.
- *Löpande förbättringar:* Problem hanteras eller identifieras direkt, så att verksamheter kan försöka justera sitt arbetssätt för att undvika större konsekvenser.
- *Anpassningsförmåga:* Genom att förstå myndigheternas utmaningar kan arbetssättet anpassa utan att tumma på projektets mål.
- *Starkare samarbete:* Bristinsamlingen bygger på förtroende och ansvarstagande, vilket förbättrar samverkan och ökar chansen till gemensamma resultat.

Att identifiera brister i samverkan gör det möjligt att arbeta mer strukturerat, flexibelt och kommunikativt, vilket stärker kvaliteten och effektiviteten i verksamheten.

Projektet har aktivt arbetat med att integrera de horisontella principerna. Detta har projektet gjort genom:

- *Policy och riktlinjer:* Tydliga arbetssätt som säkerställer att principerna genomsyrar vårt arbetssätt och våra beslut.
- *Utbildning och medvetengörande:* Regelbundna utbildningar och workshops har hållits för att öka medvetenheten hos medarbetare om vikten av dessa principer.
- *Uppföljning och utvärdering:* Kontinuerligt följa upp hur principerna efterlevs och gör justeringar för att säkerställa att de får genomslag i både strategiska och operativa nivåer.
- *Inkluderande processer:* Projekt och samverkansaktiviteter har strävat efter att involvera olika målgrupper och säkerställa att allas röster blir hörda, vilket stärker inkludering och jämställdhet.

På så sätt säkerställs att de horisontella principerna inte bara är teoretiska mål utan praktiska riktlinjer som påverkar vårt dagliga arbete.

Vidare har Lumena Roslagen arbetat aktivt med projektets övergripande insamling av jämlikhetsdata samt att ställa frågor om våld till deltagare i projektet. När svaren varit jakande har deltagaren fått information om hur de går vidare om de vill/har möjlighet. Medarbetare och samarbetspartners har genomgått kunskapstärkande insatser för att öka medvetenheten om olika former av våld och hur man kan identifiera och bemöta dem. Effekter av detta är att medarbetare och samarbetspartners känner sig bättre rustade att upptäcka och hantera våldsrelaterade situationer samt att det finns anonymiserat underlag på hur utbrett våld är bland målgruppen.

Medarbetare har även använt sig av erfarenheterna från danska BIP-studien med progressionsmätning vid deltagares start i Lumena och vid avslut, använt sig av parallella insatser när deltagaren klarat av det samt arbetat med reflexiv praktik och vidareutbildningar via Conecto. Av Roslagens avslutade deltagare hade 40% genomfört både en start och en slutmätning inom områdena upplevd hälsa, möjlighet att nå arbete, att klara ett arbete, sin kompetens, samarbete och tid i vardagen. Syftet med mätningarna var att mäta deltagarnas progression.

Framgångar

Lumena Roslagen har bestått av medarbetare från sex olika kommuner. Trots sex kommuners organisatoriska skillnader har projektet lyckats skapa bra klimat i medarbetargruppen, i samtliga forum med ordinarie verksamhet och haft fokus på projektmålen. Coachernas öppna inställning till metodik och arbetssätt har bidragit till bättre samarbete mellan olika delar av organisationerna. Även det regionala samarbetet mellan olika delprojekt i regionen har varit nyttigt och givande för att ta del av nya verktyg, perspektiv för bättre kommunikation och planering.

En av projektets framgångar är coachernas kompetenspåfyllnad. Kunskap kring metodarbete har stärkt deras självförtroende och de har kunnat ta det bästa ur de olika metoderna som använts i projektet. Genom att medarbetare kontinuerligt fått kompetenspåfyllnad har de fått en tydligare vägledning och struktur i hur olika utmaningar kan hanteras.

Att en coach har haft kunskap och tillgång till flera metoder har gjort det möjligt att anpassa efter deltagarens behov. Coacherna har också haft en utmaning med att inte överpröva ordinarie verksamheters regelverk. Att i stället för att ”tycka till” om regelverk som anses stelbenta kunna konstatera, registrera bristen och gå vidare med ärendet. Genomsnittiden för en avslutad deltagare i projektet har varit 10 månader. 40 % har deltagit över 12 månader.

Tydlighet har också varit en framgångsfaktor i projektet. Särskilt uppskattat av medarbetarna var tydligheten med ett processkort som utvecklades för att underlätta arbetsgången för arbetscoacherna i arbetet med Supported Employment. Kortet var väldigt uppskattat av coacherna och underlättade för dem att arbeta metodtroget. Tydlighet från projektledning i vad som var Coachernas uppdrag exempelvis om deltagare passar för projektet och när de ska avsluta stärkte deras mandat, även när ordinarie verksamheter tyckte annorlunda.

Utmaningar

Projektet har såväl som lokalt som regionalt stött på olika organisatoriska och strukturella hinder som behövt hanteras under projekttiden exempelvis köer för deltagare in i projektet. Det har varit tydligt att fler personer har haft behov av att ta del av ett stöd än vad projektet varit dimensionerat för. Vidare har det även varit en del utmaningar från ordinarie parter/handläggare som tycker till om projektets inremittering och tid i projektet. Osäkerhet i roller för deltagarens övergångar till/från projekt. Även det administrativa runt projektet har varit tidskrävande.

Resultat

303 personer deltog i Lumena Roslagen, 186 kvinnor och 117 män. Av de 303 personerna hade 210 personer avslutats i projektet mot andra aktiviteter. Av de som avslutats hade 39 % tagit ett eller flera steg närmre egen försörjning. Av dessa stegförflyttningar hade 18 % gått till arbete eller studier, och 21 % till andra arbetslivsinriktade insatser (till exempel via Arbetsförmedlingens program eller kommunala insatser). Projektet har arbetat aktivt för att nå dessa resultat genom att avsluta deltagare till ordinarie verksamheter och andra aktiviteter, och därigenom undvika inlåsningseffekt.

Deltagarnas bakgrund

Statistiken visar att en majoritet remitteras från Försäkringskassan (40 %), och kommuner (31 %). 53 % har haft ersättning från Försäkringskassan. Försäkringskassan remitterar in mer än dubbelt så många kvinnor som män vilket resulterade i att delprojekt Roslagen sticker ut med 62 % kvinnor. Genom att agera tidigt och med flexibla individanpassade lösningar kunde fler få stöd att ta sig ur utanförskap och bli en del av samhället igen.

Vid frågan om deltagarna varit ute på en arbetsplats har 79 % svarat ja.

Detaljerad statistik och fler avslutsanledningar

Roslagen har fört statistik från närvarorapporter avseende ersättning, ålder, tid i projektet, vilken aktivitet deltagarna har haft samt haft fler avslutningskoder än andra delprojekt. Detta för att kunna mäta avslutsorsaken som kallas för ”Annat”, mer detaljerat och för att mäta stegförflyttning och om förflyttningarna skett till arbete/studier, arbetsrehabilitering men även mellan parter. Exempelvis ser vi att personer som kom in med ingen offentlig ersättning halverats efter projektet.

Progressionsmätningar

Genom att projektet registrerat varje deltagares progression framkommer 10 % i positiv förändring i deltagarens tro på möjlighet att nå arbete. Samarbete, kompetens och att nå arbete har ökat, men i mindre omfattning.

Socioekonomisk studie

Med information om de avslutade 212 deltagarnas månadsersättning vid start av projektet (1,99 m.kr) och efter projektet (1,89 m.kr). De offentliga kostnaderna för de avslutade deltagarna uppskattas ha minskat med 130 000 kr per månad efter att de deltagit i projektet samt även inbringat 143 000 kr per månad i ökade skatteintäkter (Beräknat på schablonbelopp av offentliga ersättningar från MIA projektet).

Lärdomar från utvärderarna/Forskare

Projektets samarbete med forskare har visat vikten av samordnade och individanpassade stödinsatser för personer långt från arbetsmarknaden. Det har tydliggjort behovet av bättre samverkan mellan myndigheter och olika aktörer för att skapa helhetsstöd, samt betydelsen av kompetensutveckling hos personal för tillgängliga och inkluderande insatser.

Forskningsresultaten ger också evidens för effektiva metoder, vilket underlättar implementering i ordinarie verksamheter. De har bidragit med insikter om fungerande arbetssätt, identifierat hinder att övervinna, synliggjort oväntade effekter och lämnat rekommendationer för framtida utveckling.

Samverkan: Tydligare kommunikationskanaler mellan Arbetsförmedlingen, socialtjänsten och utbildningsaktörer förbättrade stödet och minskade dubbelarbete.

Organisation: Bättre förberedelser och information om deltagarnas bakgrund i ordinarie verksamhet förbättrade integrationen efter projektets slut.

Hinder: Bristande resurser och otydliga roller identifierades som viktiga utmaningar att åtgärda via BriSam och samverkan.

Oväntade effekter: Deltagandet förstärkte också deltagarnas självförtroende och sociala nätverk, något som inte var uttalat från början.

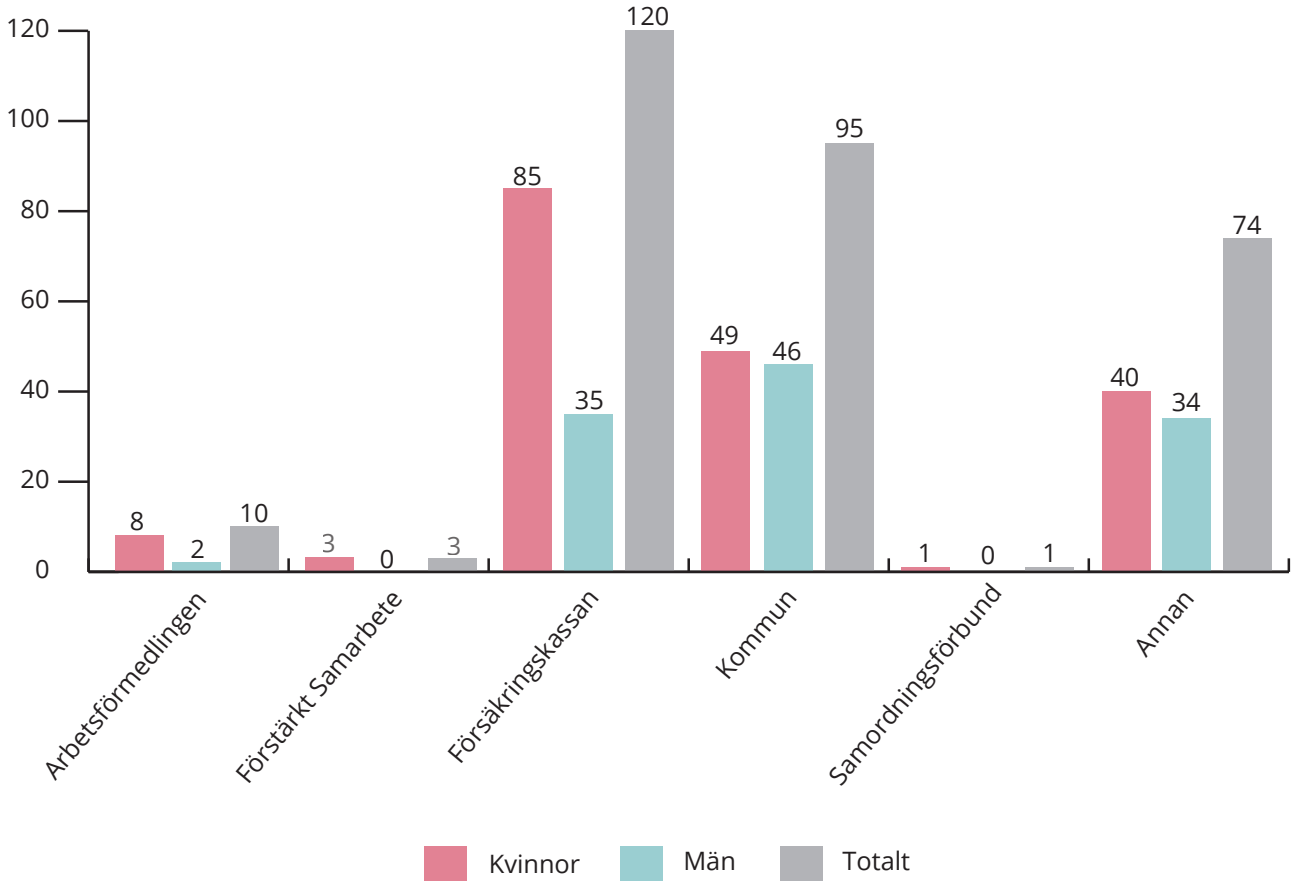
Följeforskningen i Lumena har bidragit till nya lärdomar genom att tydliggöra vilka metoder som är mest effektiva och vilka utmaningar som behöver hanteras för att nå bättre resultat. Den har också lyft fram viktiga utvecklingsområden, såsom behovet av ökad samverkan och anpassning av insatser utifrån målgruppens specifika behov.

Lärdomar och tillvaratagande av resultat

Lumena Conectos strategiska påverkansarbete och insatser har gett nya kontakter och samarbeten, nätverk, som underlättat projektets utveckling. Genom att genomföra egna metodutbildningar (SE, CM, BIP) för chefer och anställda i kommunerna får de förutsättningar och grunder för att fortsätta använda metoder.

Lumena Roslagens ambition har varit att påverka beslutsfattare genom att visa behovet och effekterna av projektet, samt att säkra fortsättning efter projektperiodens slut. Ett exempel: styrelsens beslut att fortsätta finansiera projektet till maj 2026 som övergångsperiod till Österåkers socialfondsprojekt som startar operativt i juni 2026.

Anvisande part Roslagen



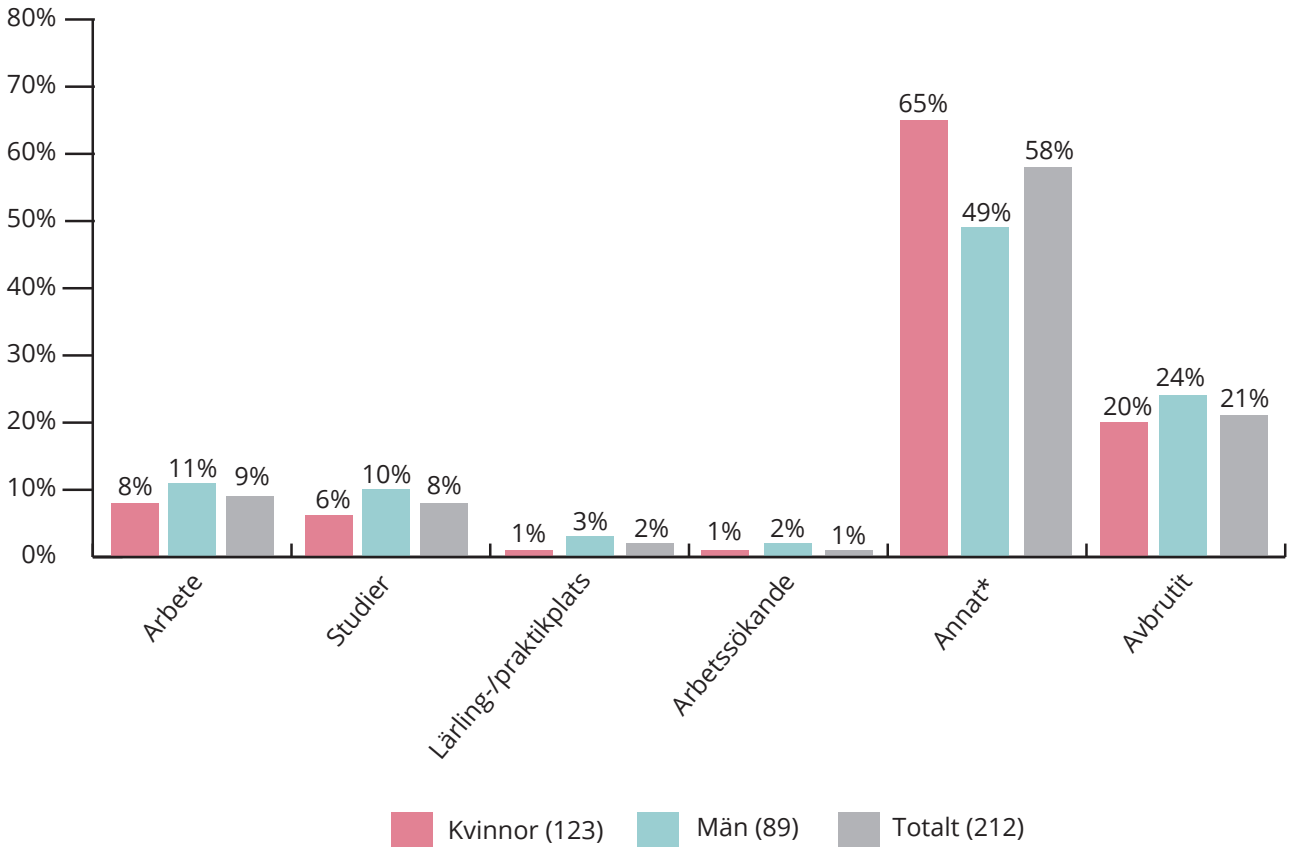
Metoderna SE, CM och förhållningssättet från BIP-studien kommer att tillvaratas även efter att Lumena avslutats. Detta genom nya ESF-projektet ”Arbetscoacher”, som är en förlängning av Lumena och drivs av Österåker kommun i samarbete med de övriga kommunerna Täby, Vallentuna, Vaxholm, Norrtälje och Danderyd. Coachernas mandat, kombination av metoder och BIP är delar som kommer att absorberas i det fortsatta arbetet.

Projektet har drivit en gruppaktivitet (SE i grupp) som redan från januari 2024 implementerades och fortsatt finansierades av Samordningsförbundet. Gruppaktiviteten är en aktivitet med låg tröskel som oftast används i kombination med Case management. När deltagare har en osäkerhet och inte är helt redo för att ta del av Supported Employment och arbetsträning så är gruppaktiviteten ett utmärkt alternativ som ger deltagaren en tryggare grund att stå på för att sedan ta del av SE- metoden och/eller arbetsträning. Gruppaktiviteten är uppbyggd utifrån kartläggningsdelen i SE-metoden, fast genomförs i grupp.

Avslutsanledning ”annat” Roslagen

	Totalt
Insatser via AF	6%
Insatser i kommunen	1%
Insats via förstärkta samarbetet AF/FK	23%
Ingen insats, åter till ersättning från FK	21%
Ingen insats, åter till ersättning från kommun	13%
Sysselsättning inom kommunen	14%
Annan anledning	3%

Avslutsorsaker Roslagen



Lumena Novum – Samordningsförbundet Stockholms Stad

Sammanfattning

Novum har varit ett samverkansprojekt mellan Arbetsmarknadsförvaltningen Stockholms Stad, BUP (Sektion Intensiv Öppen vård) samt Vuxenpsykiatrin (Mottagningen unga vuxna samt Affektiva Mottagningen Globen).

Utformningen och innehållet i projektet togs fram tillsammans med projektets parter och i det arbetet hade man identifierat att det finns ett stort antal unga/unga vuxna inom medverkade parter med behov av parallella insatser för att kunna ta sig vidare mot arbete/studier. Man hade också identifierat att det fanns bristande kunskap hos medverkande parters medarbetare om varandras uppdrag och organisation, vilket försvårade samverkan.

Inom vuxenpsykiatrin hade man många patienter som stod utan arbete/studier eller sysselsättning och som behövde stöd att hitta väger för att ingå i sammanhang utanför mottagningen. Psykiatrin har begränsat med resurser för att kunna erbjuda det stödet varpå man inom ramen för Novum förstärkte mottagningen med en resurs som kunde lotsa patienter till insatser som erbjöd stöd för att komma ut i arbetet/studier eller till sysselsättning. Lotsen träffade patienter från mottagningen och gjorde upp en planering tillsammans med patienten och fanns med som stöd i kontakt med insatser, vid studiebesök och fanns också kvar under en tid till vid behov.

För deltagare/patienter från BUP har stödet ofta bestått i att hitta en fungerande skola eller få hjälp att komma i kontakt med insatser inom kommunala aktivitetsansvaret - för de som av olika anledningar just nu väljer att inte slutföra sina studier men behöver stöd att hitta ett annat sammanhang.

Inom Arbetsmarknadsförvaltningen hade man identifierat ett stort antal deltagare som hade svårt att tillvarata det stöd som erbjuds på grund av psykisk ohälsa och/eller funktionsnedsättning. Deltagare från Arbetsmarknadsförvaltningen fick genom Novum tillgång till ett parallellt stöd med en kurator som stöttade i det som identifierades som hinder för att man skulle kunna ta sig vidare till studier/arbete. Vissa behövde stöd att strukturera vardagen eller få en annan mer anpassad insats och för en stor majoritet behövdes stöd för att komma i kontakt med vården.

Stödet från Novum, främst till deltagare/patienter som kommit från psykiatrin, har varit en ögonöppnare för en målgrupp som ofta inte prioriteras inom befintliga arbetsmarknadsinsatser. Det är en målgrupp som många ordinarie insatser inte når och som inte heller ”passar in i” de ordinarier strukturerna. Flertalet av deltagarna har behov av ett mer samordnat och individanpassat stöd där nära samverkan mellan organisationerna är avgörande.

Metodarbete

Novum har verkat som en parallell insats för att stötta patienter/deltagare som av olika anledningar har haft hinder som gjort det svårt att komma vidare mot arbetet/studier. Novums arbetsätt har främst vilat på metoden Case Management genom att man främst jobbar med att samordna olika insatser för projektets deltagare. Flertalet av deltagarna inom vuxenpsykiatrin har fått stöd att komma till insats mot jobb/studier inom Arbetsmarknadsförvaltningen Stockholms stad som i sin tur stöttar individen till arbete och jobbar enligt SE/IPS. Medarbetarna hade alla kunskap och/eller erfarenhet av Supported Employment, vars principer genomsyrat arbetssättet i Novum. Genom att främst jobba enligt Case Management har projektet kontinuerligt utgått från ett holistiskt perspektiv i det direkta stödet till deltagaren.

Arbetsättet i Novum har byggt på att deltagaren ska vara involverad och styra över sin egen process. Medarbetarna har upplevt att motivationen ökar när man tillsammans med deltagaren/patienten har arbetat mot uppsatta mål som deltagare/patient själv har formulerat och processen framåt styrs av deltagaren själv med stöd. Stödet från Novums medarbetare har varit flexibelt och anpassat utifrån deltagarens behov och önskan – vilket har varit en av framgångsfaktorerna för projektet.

Genom att möta upp patienter på de psykiatriska mottagningarna har Novum arbetet med en form av indirekt uppsökande arbete, genom att möta upp patienterna har projektet kunnat nå deltagare/patienter som annars kanske inte skulle tagit kontakt eller hittat till insats som kan ge stöd till arbete/studier. Novum har även krokat arm med befintlig uppsökande verksamhet inom staden och varit ett al-

ternativ för deltagare som stadens uppsökare kommit i kontakt med när de själva inte har kunnat erbjuda ett stöd. En lärdom som Novum gjort är att många av dessa deltagare även haft en pågående remiss inom vuxenpsykiatrin, varpå det blivit tydligt att det behövs en mer konkret och tydlig samverkan mellan psykiatrin och Arbetsmarknadsförvaltningen kring dessa individer.

Novum har också identifierat att det finns stort behov av en insats som påbörjas i hemmamiljön, då det uppsökande arbetet inom Arbetsmarknadsförvaltningen idag främst består i att möta upp individen i hemmet eller annan plats där målgruppen befinner sig och ge information om vilka insatser som finns. För deltagare som har begränsade eller obefintlig aktivitet utanför hemmet krävs det dock att stödet kan påbörjas i hemmamiljön och för många kan det vara en lång process innan man klarar av att ta sig vidare till en annan plats. När det stödet inte kan erbjudas är det många som blir kvar i en inaktivitet.

Framgångar

Projektet har haft en målsättning att bidra till hållbara samverkansstrukturer mellan parterna i projektet (Arbetsmarknadsförvaltningen, BUP och Vuxenpsykiatrin) Under projekttiden har projektet framgångsrikt jobbat upp snabba kontaktvägar parterna emellan och också bidragit till en ökad kunskap om varandras uppdrag och vägar in vilket skapar bättre förutsättningar för en god samverkan som gynnar deltagare/patienter.

Ur ett deltagarperspektiv har samverkan mellan aktörer varit avgörande för att skapa förståelse för vilka rättigheter deltagarna har, samt att bygga relationer mellan verksamheterna. Medarbetare och deltagarna har



upplevt som värdefullt att det funnits en person som jobbar i mellanrummen mellan de olika organisationerna kan stötta när det funnits behov av anpassningar.

Novum hade en ambition att nå ut till deltagare över hela staden varpå ett gediget förankringsarbete bland stadens olika ”unga-torg” gjordes. Tidigt såg vi att de deltagare som kom till projektet främst kom från ett ”unga-torg” i Globen som främst tog emot deltagare från stadsdelarna längs gröna linjen söderut och innerstan. Projektet lade då lite extra fokus ytterligare förankringsaktiviteter bland medarbetarna på övriga enheter. Resultatet blev att vi lyckades bygga upp ett lite tajtare samarbete med en av enheterna i Skärholmen och fler deltagare började strömma in även från stadsdelarna längs den röda linjen söderut.

Utmaningar

Det har periodvis varit utmanande att få två organisationer med så olika uppdrag att närma sig varandra inom ramen för projektet. Internt hos parterna i projektet har också målsättningen med projektet sett väldigt olika ut, vilket har försvårat att uppnå den gemensam målbilden.

Under genomförandet har det också uppstått en viss frustration över vad de olika parterna kan erbjuda varandra inom ramen för projektet. Det fanns en förhoppning om att projektet skulle leda till snabbare ingångar till psykiatrin för de deltagare från Arbetsmarknadförvaltningen i behov av en parallell insats i form av vård från psykiatrin - något som projektet inte har kunnat erbjuda. Mottagningen som ingick i projektet är en specialistmottagning, vilket innebär att en remiss krävs för att skrivas in på mottagningen.

Frustrationen bottnade mycket i en okunskap hos medarbetarna gällande hur psykiatrin är organiserad och vägar in. Projektet försökte möta den frustrationen genom att erbjuda informationsinsatser till medarbetarna och deltagare inom Arbetsmarknadsförvaltningen. Dels hölls ett antal utbildningsinsatser för medarbetare, där vägar in till psykiatrin både barn och vuxen, tog upp. Projektets medarbetare från vuxenpsykiatrin också fanns också tillgänglig på två av torgen, två eftermiddagar i månaden och kunde erbjuda tid för konsultation kring psykiatrin, både för medarbetare men också deltagare.

Projektet har under sitt genomförande kantats av personalbrist. Under endast en kortare period har projektet varit fulltaliga på medarbetare. Då projektet bestod av endast fyra projektmedarbetare påverkade det projektets genomförande väldigt mycket. I sluttampen av projekttiden hade vi heller inte någon medarbetare från Arbetsmarknadsförvaltningen kvar i projektet, vilket gjorde att vi endast arbetade med deltagare/patienter från BUP och vuxenpsykiatrin sista sex månaderna av projekttiden.

Samordningsförbundet Stockholms stads båda insatser inom Lumena – Novum och Integrering av IPS i psykosvården (beskriven nedan), hade ett tydligt fokus kring samverkan mellan Arbetsmarknadsförvaltningen och Region Stockholm. Ambitionen var att tidigt jobba för att hitta förutsättningar för våra två insatser att leva kvar efter projekttidens slut. I det arbetet initierade vi en gemensam strategisk styrgrupp som representerades av högre chefer och personer med strategiska roller inom bl.a Regionen, Arbetsmarknadsförvaltningen, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Förhoppningen var att styrgruppen skulle påbörja ett utvecklingsarbete med syfte att hitta implementeringsmöjligheter för de båda insatserna. Vår ambition var också att det skulle bli ett forum för en bestående struktur för samverkan mellan kommun och region. En struktur med syfte att överbrygga glapp och bidra till att våra deltagare/patienter får tillgång till parallella insatser/återhämtning – något som vi vet kan bidra till och påskynda resan till minskade vårdbehov och inträde på arbetsmarknaden eller studier.

Det visade sig att detta arbete skulle bli betydligt svårare än vad vi trodde, det var svårt att få representanterna att prioritera mötena utöver sitt ordinarie arbete och efter två möten bestämde vi oss för att pausa forumet tills vidare.

Resultat

Novum har under projekttiden arbetet med 124 deltagare. Ca 45 % av deltagarna har varit kvinnor och ca 55 % har varit män. Även om projektet riktade sig till deltagare i ålderspannet 16–29 år, så ser vi att deltagare i projektet främst har legat i åldersspannet 16–23 år.

Novum har primärt varit en parallell insats till andra insatser från psykiatrin och Arbetsmarknadsförvaltningen målsättningen med projektet har inte varit att stötta deltagare hela vägen till arbete eller studier, trots

det så har andelen deltagare som gått vidare till arbete eller studier under tiden de varit inskriven i projektet varit 46 % - där studier varit den vanligaste avslutsorsaken.

24 % av projektets deltagare har gått vidare till insatser inom Arbetsmarknadsförvaltningen eller till Arbetsförmedlingen.

Vi har också sett att projektet har haft en stor andel deltagare som ”förvinner” från projektet, dvs. det slutar komma på inbokade möten och svarar heller inte på sms eller liknande. Nästan 20 % av alla deltagare i projektet har avslutats utan känd orsak. Vi vet att många av dessa har haft en fortsatt kontakt med antingen psykiatrin eller Arbetsmarknadsförvaltningen, men att man valt att inte fortsätta ha sin kontakt med projektet.

Avslutsanledning ”annat” Novum Stockholm

	Kvinnor	Män	Totalt
Jobbtorg/AMF-insats	12%	19%	16%
Sysselsättning/DV	0%	5%	3%
Sjukersättning	4%	0%	1%
Utredning/vård/ rehabilitering	4%	5%	4%
Övrigt	20%	21%	21%

Lärdomar och tillvaratagande av resultat

Arbetet i projektet har gett en bättre kunskap om livssituationen för unga vuxna inom specialistpsykiatrin och vilka utmaningar och hinder de står inför för att komma ut i arbete och/eller studier. Lärdomar som vi kommer ta med in ett nytt projekt. Vi såg i Novum att för många patienter (inom vuxenpsykiatrin) som stod utan arbetet/studier/sysselsättning och som heller inte befann sig i insats, så var det förvånansvärt många som bara behövde ett kortare stöd – som var individuellt och flexibelt för att ta sig vidare till insats hos ordinarie verksamheter. För många räckte även det stödet för att de skulle ta sig vidare hela vägen mot arbete eller studier. Vilket också var ett resultat som vi blev lite förvånad över.

Ett stort antal patienter befann sig också en mycket komplex situation, där det inte fanns något fungerade stöd att tillgå i ordinarie verksamheter. Novum jobbade delvis med målgruppen, men projektet hade behövt vara konstruerat på ett annat sätt för att möte behoven fullt ut. Dessa hade en remiss en hos psykiatrin (Mottagningen unga vuxna) men inte kommer till sina vårdbesök på mottagningen. Målgruppen kännetecknades av att ha en mycket liten eller helt obefintlig aktivitet utanför hemmet och det finns ett behov av att påbörja ett motivationsarbete i hemmet som också kan behöva pågå under en längre tid. Många inom målgruppen har inte fullföljt gymnasiet och flera har heller inte fullständiga grundskolebetyg. Majoriteten bor fortfarande hemma och försörjs till mestadels helt av sina föräldrar. För dessa behövs det en insats som påbörjas i hemmet, med syfte att motivera till vårdbesök på mottagningen, att bryta en isolering och att påbörja en planering för framtiden - med målsättning att ta sig vidare mot arbete eller studier.

Under 2026 kommer dessa lärdomar tas tillvara och omsättas i ett 3 årigt projekt – IPS Unga. Projektet är ett samverkansprojekt mellan Mottagningen unga Globen och Arbetsmarknadsförvaltningen Stockholms Stad, med Psykiatrin Södra Stockholms som projektägare. Projektet kommer helfinansieras av Samordningsförbundet Stockholms stad.

Lumena Integrering av IPS i pyskosvården – Samordningsförbundet Stockholms stad

Projektsammanfattning

Delprojektet Integrering av IPS i psykosvården har bedrivits sedan 2019 och syftar till att skapa hållbara förutsättningar för att personer med psykossjukdom ska kunna närma sig arbete eller studier. Projektet har haft sin utgångspunkt i att målgruppen ofta möter betydande hinder i kontakten med arbetsmarknaden och att traditionella arbetslivsinriktade insatser sällan är anpassade till deras behov. Individanpassat stöd till arbete (IPS) har därför implementerats som metod, med fokus på integrering i psykiatrins ordinarie verksamhet.

IPS är en evidensbaserad metod som utvecklades inom psykosvården i USA under 1980-talet och som i ett stort antal randomiserade kontrollerade studier visat bättre effekt än andra metoder för att stödja personer med allvarlig psykisk sjukdom mot arbete eller studier. Metoden har testats i olika länder och välfärdssystem och visat stabila resultat oavsett kontext. Mellan 2019 och 2022 var delprojektet även en del av en forskningsstudie från Lunds universitet, som påvisade goda effekter även om studien inte var randomiserad.

En grundläggande princip i projektet har varit att IPS behöver erbjudas där målgruppen redan befinner sig och i nära samverkan med individens befintliga stödnätverk. För personer med psykosproblematik innebär detta att stödet behöver integreras i psykiatrin. Projektet har därför organiserats så att fem arbetsspecialister är placerade på varsin psykosmottagning inom Stockholms stads upptagningsområde. Arbetsspecialisterna får sina deltagare direkt från mottagningen och deltar aktivt i det tvärprofessionella teamarbetet kring individen.

Sedan 2023 ingår delprojektet i Lumena. Arbetssättet har i grunden varit detsamma, men projektet har tillförts nya perspektiv kopplade till uppsökande arbete, jämlikhet och strategiskt påverkansarbete. Sedan starten har drygt 290 personer deltagit i insatsen. Omkring 40 procent av deltagarna avslutas till arbete eller studier, och över 65 procent gör någon form av mätbar stegförflyttning. Resultaten visar att projektet bidrar till både konkreta utfall och långsiktig återhämtningsprocess.

Metodarbete

Delprojektets metodarbete har konsekvent utgått från att implementera IPS så metodtroget som möjligt. IPS kan beskrivas som en manualbaserad form av Supported Employment, där individens egna mål står i centrum och där arbete eller studier ses som en del av återhämtningen snarare än som ett slutmål efter avslutad behandling. Metoden kännetecknas av snabb etablering av arbetsgivarkontakter, nära integrering med psykiatrisk behandling och ett långsiktigt stöd utan tidsbegränsning.

För att säkerställa kvalitet och metodföljsamhet har projektet årligen genomfört programtrohetsmätningar. Dessa har haft stor betydelse för verksamhetsutvecklingen och har gjort det möjligt att systematiskt identifiera styrkor och utvecklingsområden. Mätningarna har också bidragit till ökad gemensam förståelse för metodens kärnkomponenter inom projektgruppen.

Ett område som särskilt utvecklats över tid är arbetsgivararbetet. Tidigt identifierades behov av ett mer strukturerat och systematiskt angreppssätt. Genom metodisk utveckling har projektet minskat tiden från insatsstart till första arbetsgivarkontakt och samtidigt ökat andelen deltagare som befinner sig i aktivitet under pågående insats. Arbetsgivararbetet sker både på generell nivå, genom relationsbyggande och kunskapsspridning, och på individnivå utifrån deltagarnas mål och förutsättningar.

Även om projektet primärt fokuserar på arbete har frågor kring studier fått ökad uppmärksamhet. Projektet har identifierat en trend där färre deltagare väljer studievägar, vilket bedöms som problematiskt utifrån målgruppens ofta låga utbildningsnivå och arbetsmarknadens ökade krav på formell utbildning. Två medarbetare genomgår därför en uppdragsutbildning i Supported Education vid Umeå universitet. Samtidigt har projektet identifierat strukturella hinder, där ersättningssystem såsom sjukpenning och ekonomiskt bistånd ofta försvårar möjligheten att studera.

Framgångar

En av projektets största framgångar är den långtgående integreringen av IPS i psykosvårdens ordinarie arbete. Genom att arbetsspecialisterna är placerade på

mottagningarna och deltar i teamarbetet runt individen har stödet kunnat samordnas med övrig behandling och anpassas efter individens hela livssituation.

Denna integrering har bidragit till ökad trygghet för deltagarna, som slipper navigera mellan flera parallella system, samt till ökad tillit mellan professioner. Under projektets tidiga år fanns utmaningar i att etablera arbetsspecialistens roll inom psykiatrin, men över tid har rollen blivit naturlig och efterfrågad.

Projektets resultat utgör i sig en tydlig framgång. Deltagare har avslutats till ett brett spektrum av arbeten, såsom lastbilschaufför, försäkringsmäklare, undersköterska och läkare. Det finns även exempel på deltagare som påbörjat högskolestudier eller tagit yrkesexamen under pågående insats.

Enkätundersökningar bland psykiatrisk personal, genomförda både 2022 och 2024/2025, visar ett mycket starkt stöd för arbetssättet. Personalen lyfter särskilt fram att tillgången till arbetsspecialist på plats skapar hopp och trygghet, både för patienter och för övriga professioner, och bidrar till att arbete och studier ses som realistiska mål även för målgruppen.



Utmaningar

Projektet har samtidigt mött flera utmaningar. En återkommande fråga har varit könsfördelningen bland deltagarna, där cirka 65 procent varit män och 35 procent kvinnor. Detta har analyserats utifrån flera perspektiv, bland annat skillnader i insjuknandeålder i psykossjukdom, etablering på arbetsmarknaden och remitteringsmönster inom psykiatrin. Inom psykosvården är fördelning män/kvinnor någonstans runt 55/45, bland nyinsjuknande ofta 60/40. Så även om fördelningen är ojämn var det ändå inte samma som inom projektet. En förklaring som ofta återkom var att män i regel insjuknar tidigare i livet, och därför inte hunnit etablera sig på arbetsmarknaden.

Inom ramen för Lumena infördes en åtgärd där varannan ny deltagare skulle vara kvinna. Åtgärden gav initialt god effekt, men över tid har effekten avtagit samtidigt som väntetiderna för män ökat. Detta har tydliggjort behovet av mer långsiktiga och nyanserade strategier för jämlik tillgång. Inför fortsättning av verksamheten kommer vi noggrant analysera vad vi sett av den åtgärd vi införde och se hur vi kan arbeta på ett sätt som gör att vi möter individer lika oavsett kön, men samtidigt inte hamnar i ett läge där vissa individer behöver stå i kö till insats för länge

En annan utmaning rör projektets begränsade räckvidd i vissa geografiska områden. Projektet saknar representation på två psykosmottagningar som huvudsakligen betjänar områden med större socioekonomiska utmaningar. Genom Lumenas fokus på uppsökande arbete har detta blivit tydligare och gett projektet bättre underlag för fortsatt dialog om hur dessa hinder kan hanteras.

Resultat

Delprojektet har uppnått stabila och väl dokumenterade resultat. Sedan inträdet i Lumena har över 40 procent av deltagarna avslutats till arbete eller studier. Utöver detta har en majoritet av deltagarna gjort betydelsefulla stegförflyttningar, exempelvis mot arbetsförmedlingsinsatser, biståndsbedömd sysselsättning eller mer långsiktigt hållbara ersättningsformer såsom sjukersättning.

Under 2024 och 2025 har deltagare avslutats till en stor variation av yrken och utbildningar. Resultaten har uppnåtts genom metodtroget arbete, nära integrering i psykiatrin och ett systematiskt arbetsgivararbete. Utfallet

ligger i linje med den evidens som finns för IPS internationellt.

Lärdomar och tillvaratagande av resultat

Projektet har genererat flera viktiga lärdomar. En central insikt är att IPS för personer med psykossjukdom i praktiken behöver vara integrerat i psykiatrin för att vara tillgängligt och effektivt. Perspektivet på arbetet som en form av uppsökande verksamhet har också stärkts genom Lumenas följeforskning.

Lumena har haft avgörande betydelse för projektets fortlevnad, utveckling och spridning. Förutom att ha möjliggjort fortsatt finansiering har Lumena bidragit med nya perspektiv på jämlikhet, mångfald och strategiskt påverkansarbete samt skapat plattformar för utbildning och dialog med beslutsfattare.

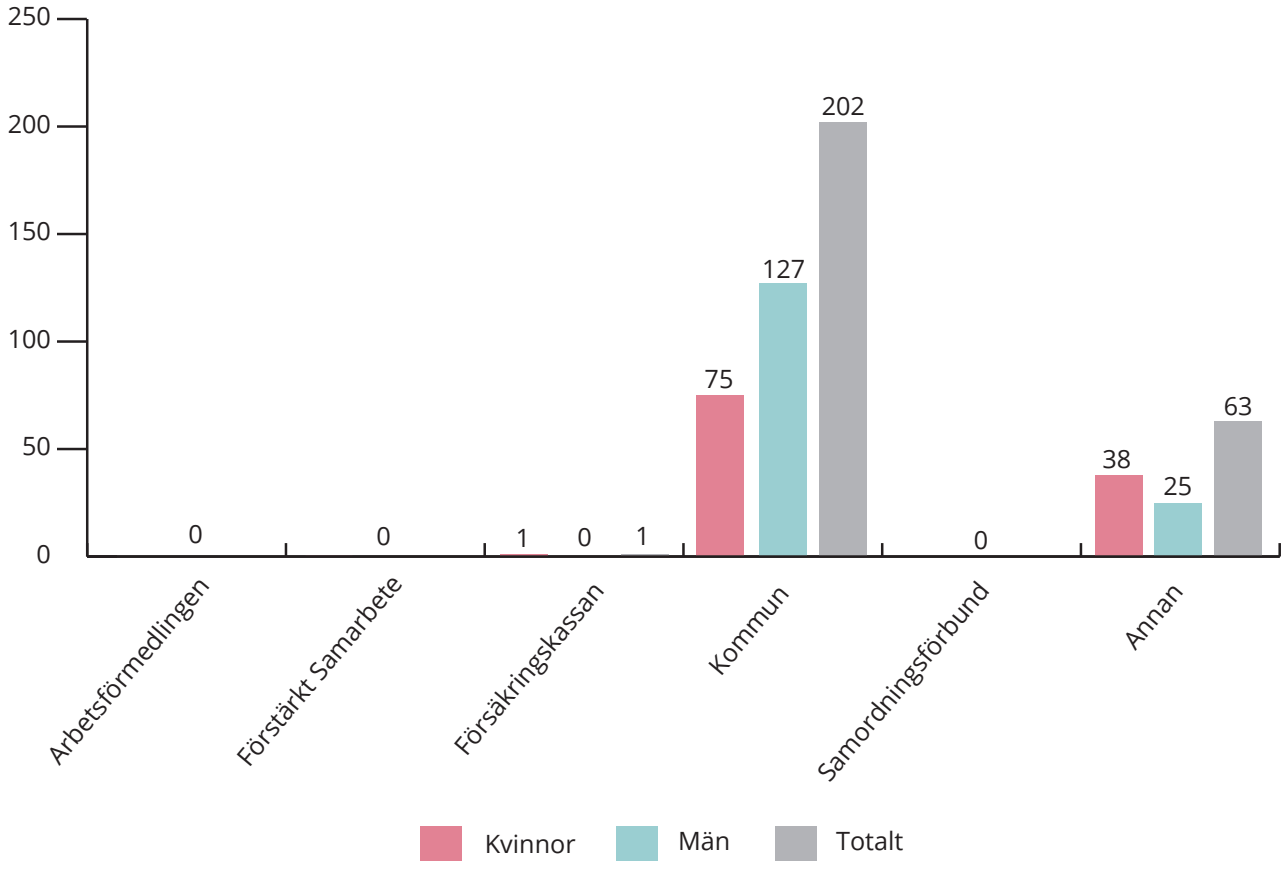
De erfarenheter och arbetssätt som utvecklats inom projektet tas med in i nästa projektperiod 2026–2029 och utgör ett viktigt underlag i arbetet för att på sikt permanent implementera integrerad IPS som en självklar del av psykosvårdens ordinarie vårdutbud.

Gemensamma resultat Novum och Integrering av IPS i psykosvården - Stockholms stad

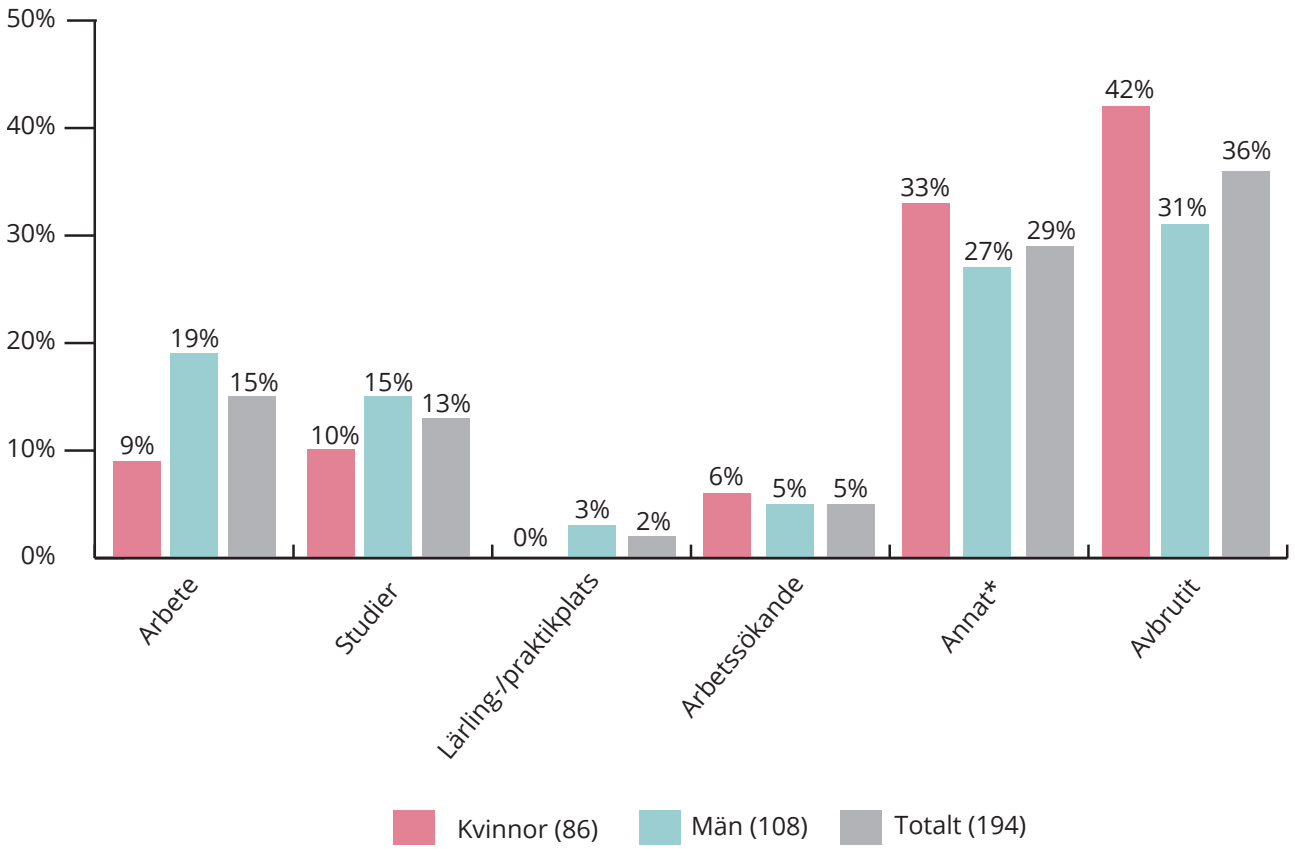
Samordningsförbundet Stockholms Stad hade vid projektstart identifierat olika målgrupper i behov av samordnat stöd. Delprojektet har därför bedrivits som två separata delprojekt men med nära samarbeten och rapporterat gemensam statistik till SCB. Därför redovisas statistik gemensamt för båda projekten.

Totalt startades 266 deltagare varav 114 kvinnor och 152 män.

Anvisande part Stockholms Stad - Novum och IPS



Avslutsorsaker Stockholms Stad - Novum och IPS



Lumena Samsund – Samordningsförbundet Samsund

Sundbyberg, Järfälla, Uppblands-Bro

Sammanfattning

Delprojektet Lumena Samsund har haft som övergripande mål att minska ekonomisk utsatthet och skapa förutsättningar för etablering eller återinträde på arbetsmarknaden för personer som står långt från arbete och studier. Målgruppen har ofta haft komplexa livssituationer, präglade av långvarig arbetslöshet, ekonomisk otrygghet, bristande tillgång till relevanta arbetslivsinsatser samt i många fall även misstro mot myndigheter och samhällsinstitutioner.
Detta har inneburit att projektet behövt arbeta långsiktigt, relationsbaserat och med hög grad av flexibilitet.

En framgångsfaktor i delprojektet Lumena Samsund är den metodologiska noggrannheten och den systematiska användningen av evidensbaserade metoder i kombination med ett starkt individfokus. Arbetet har präglats av ett gemensamt ansvarstagande där individens bästa konsekvent satts i centrum. Projektet har arbetat aktivt för att undvika att deltagare hamnar mellan olika instanser genom att samordna insatser, tolka regelverk tillsammans och vägleda varandra i frågor som rör ansvar, skyldigheter och möjligheter.

En särskilt viktig framgång i projektet har varit de återkommande temamötena i projektgruppen. Dessa möten har fungerat som en bärande struktur för samverkan, metodutveckling och kollegialt stöd. Genom temamötena har projektgruppen kunnat påverka arbetssätt, lyfta behov, dela erfarenheter och gemensamt utveckla lösningar. Samarbetet mot ett gemensamt mål har bidragit till att skapa en tydlig riktning i arbetet och till att stärka teamens förmåga att hantera komplexa ärenden.

Projektet har samtidigt mött flera utmaningar. Bland dessa återfinns strukturella hinder såsom konkurrens på arbetsmarknaden, långa väntetider hos Arbetsförmedlingen, brist på arbetsträningsplatser för vissa grupper samt olika regelverk och dokumentationskrav som ibland försvårat samverkan. Även organisatoriska utmaningar, såsom fysisk distans mellan kollegor och begränsade möjligheter till daglig samverkan, har påverkat arbetet. Trots detta har projektet uppnått sina mål och visat på både tydliga resultat och viktiga lärdomar.

En central lärdom är vikten av att kunna erbjuda insatser även till personer som inte är direkt knutna till kommunen eller Arbetsförmedlingen. Projektet har visat att flexibilitet i målgruppsdefinition och insatsutformning är avgörande för att nå personer i ekonomisk och social utsatthet.

En annan viktig framgång är arbetsgivararbetet. Genom arbetsgivarbesök, bland annat i Mall of Scandinavia, Bromma Blocks och Sundbyberg C, har projektet byggt värdefulla relationer och skapat nya möjligheter till praktik och arbete. Ett särskilt gott exempel är att Arbetsförmedlingens kompetens funnits direkt i teamet genom en arbetsförmedlare, vilket lett till snabbare beslut, mindre administrativt krångel och mer träffsäkra insatser för deltagarna.

Metodarbete

Lumena Samsund har arbetat med flera evidensbaserade metoder, däribland Supported Employment och Case Management, i kombination med arbetssätt som betonar delaktighet, egenmakt och ett helhetsperspektiv. Metoderna har använts för att möta behoven hos personer som står långt från arbetsmarknaden och ofta lever i ekonomiskt utsatta situationer.

En grundläggande del i metodarbetet har varit att involvera deltagarna i beslut om deras stöd. Genom individuella planeringar, regelbundna uppföljningar och kontinuerlig dialog har deltagarna fått möjlighet att påverka sin egen process. Detta har stärkt deras egenmakt och bidragit till ökad motivation och engagemang.

Projektet har även lagt stor vikt vid kompetensutveckling hos medarbetare. Medarbetare inom samordningsförbundens organisationer har utbildats i evidensbaserade metoder och i att arbeta utifrån ett helhetsperspektiv, vilket bidragit till både teoretisk förankring och praktisk utveckling.

Arbetet med rasism i arbetslivet har använts för att synliggöra och analysera som ett strukturellt fenomen snarare än ett individuellt problem. Genom metodstödet har projektet kunnat identifiera återkommande

mönster där deltagare mött exkludering i rekrytering, låga förväntningar eller begränsade möjligheter, vilket har tolkats som uttryck för normer och strukturer på arbetsmarknaden. Arbetet har bidragit till att stärka projektgruppens analysförmåga och till att föra samtal om diskriminering utan att individualisera ansvar, samt till ett mer medvetet arbetsgivararbete där bemötande, förväntningar och arbetsmiljö följts upp för att skapa mer jämlika och hållbara vägar till arbete.

Arbetsgivararbetet har varit en central del av metodiken. Genom systematiska arbetsplatsbesök och samverkan med arbetsgivare har projektet byggt relationer som skapat fler vägar till arbete och praktik.

Framgångar

En tydlig framgång i Lumena Samsund är den starka samverkanskulturen inom projektgruppen. Temamötena har varit avgörande för att skapa samsyn, dela kunskap och stödja varandra i ett komplext arbete.

Arbetsgivararbetet har lett till nya kontakter, praktikplatser och anställningsmöjligheter. Särskilt betydelsefullt har varit att Arbetsförmedlingens kompetens funnits direkt i teamet, vilket förbättrat effektiviteten och kvaliteten i insatserna.

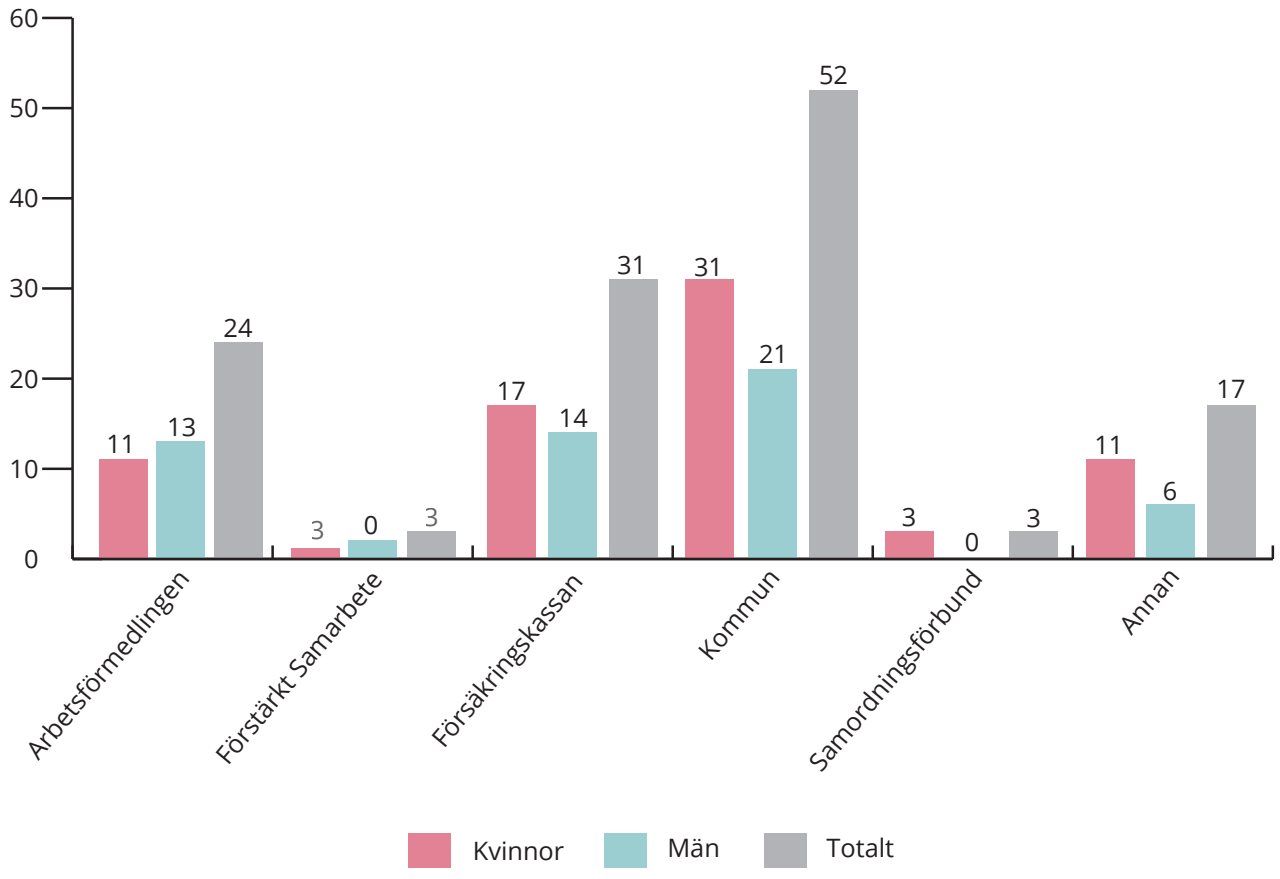
Projektet har även varit framgångsrikt i att stärka deltagarnas egenmakt, självtillit och framtidstro.

Utmaningar

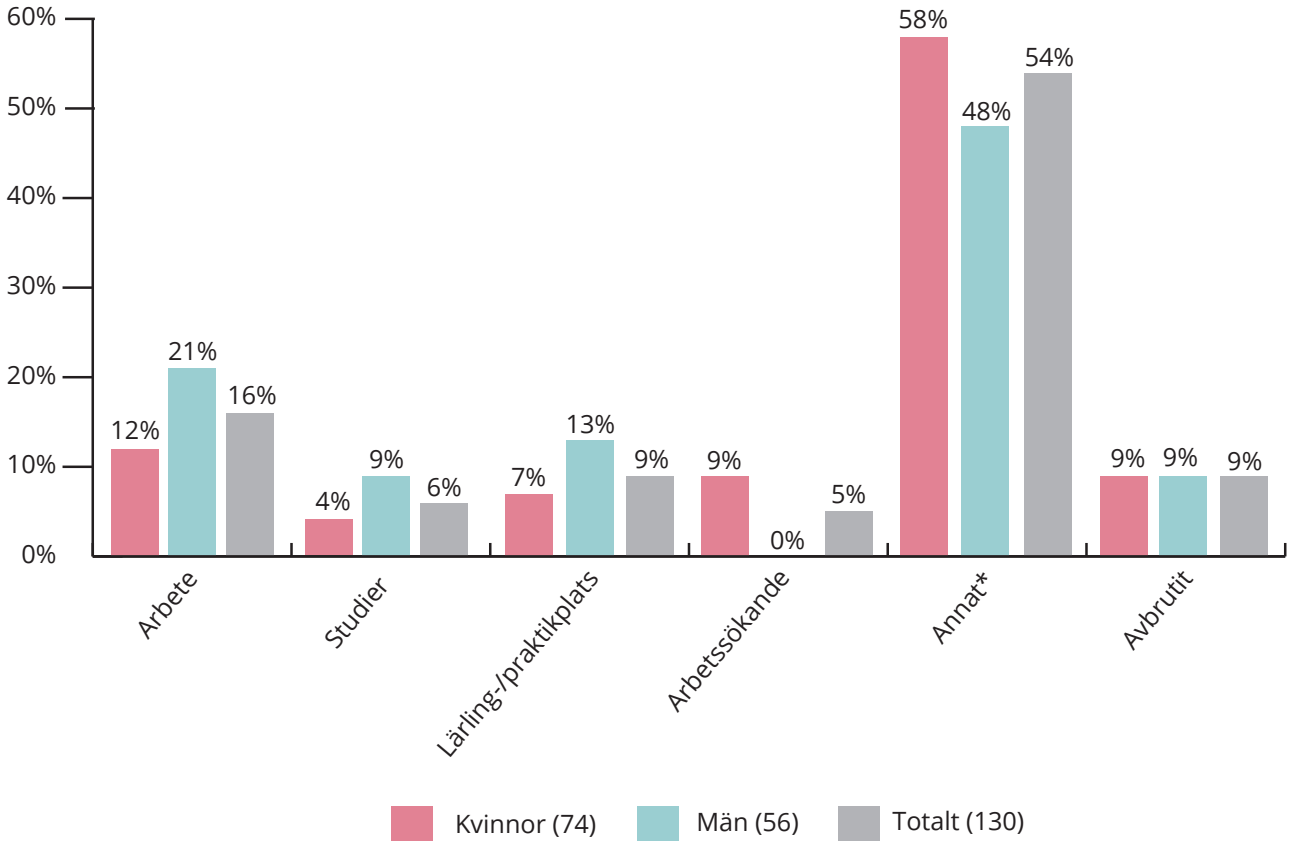
Projektet har mött flera organisatoriska och strukturella utmaningar. En svag arbetsmarknad, brist på anpassade arbetsplatser och långa handläggningstider har påverkat deltagarnas möjligheter.

Den fysiska distansen mellan kollegor har ibland försvårat samarbete. Därtill har projektet inte haft möjlighet att bedriva uppsökande verksamhet, då en kö till projektet bildades tidigt och kapaciteten varit fullt utnyttjad.

Anvisande part Samsund



Avslutsorsaker Samsund



Resultat

Projektet har uppnått målet om 130 unika deltagare, totalt 56 män och 74 kvinnor startades i projektet. I slutet av projekttiden slutade ett antal projektmedarbetare av olika anledningar, totalt 1,6 tjänster. Då det var mindre än ett år kvar av projekttiden tillsattes inte tjänsterna. Trots detta kunde det goda kvalitetsarbetet samt inflödet av nya deltagare upprätthållas, mycket tack vare en etablerad struktur och ett starkt projektteam.

Ett gott resultat av projektet har varit att projektets deltagare har fått ökad egenmakt, stärkt självtillit och förbättrade möjligheter att närma sig arbete eller studier.

Arbetsgivarbesöken har lett till konkreta praktik- och arbetstillfällen. Flera oväntat positiva resultat har också framkommit, där deltagare med långvarig misstro mot myndigheter återfått hopp och blivit mer aktiva i sin planering.

Implementeringen av evidensbaserade metoder har höjt kvaliteten i arbetet.

Flera framgångshistorier (“guldkorn”) visar hur enskilda deltagare gått från långvarig sjukskrivning och isolering till anställning och förbättrad hälsa. Dessa exempel visar på kraften i långsiktigt, relationellt arbete.

Avslutsanledning ”annat” Samsund

	Totalt
Fortsatt planering	46%
Sjukskrivning/vård/rehab/kommuninsats	23%
Praktik	5%
Flytt	3%

Lärdomar och tillvaratagande av resultat

En central lärdom från Lumena Samsund är att långsiktigt, relationellt arbete är avgörande för målgrupper som står långt från arbetsmarknaden. Att bygga förtroende kräver tid, men leder till hållbara resultat för både individ och samhälle.

Projektet har visat att flexibilitet och bred samverkan är nödvändiga för att möta deltagarnas behov. Samarbetet med SUVS har varit betydelsefullt genom att bidra med gemensam analys, erfarenhetsutbyte och ett förstärkt systemperspektiv.

Ett särskilt utvecklingsområde framåt är behovet av fler arbetsträningsplatser som inte är direkt kopplade till Arbetsförmedlingen.

Lumenas strategiska påverkansarbete och följeforskning har bidragit med viktiga insikter om vikten av tid, tillit och stödinsatser med hög grad av flexibilitet.

Erfarenheterna från Lumena Samsund utgör ett värdefullt underlag för fortsatt utveckling och för att implementera framgångsrika arbetssätt i ordinarie verksamhet.



Lumena och Hoppet – Samordningsförbundet SUVS

Sollentuna, Upplands Väsby, Sigtuna

Sammanfattning

Samordningsförbundet deltog i Lumena för att det inom förbundets geografiska område finns många människor som står helt utanför arbetsmarknaden. Det handlar till exempel om unga som inte arbetar eller studerar, långtidsarbetslösa och långtidssjukskrivna som bedöms ha behov av samordnat stöd från flera aktörer för att närma sig arbete eller studier.

Lumena har haft som mål att minska ekonomisk utsatthet och öka möjligheterna till etablering och återinträde på arbetsmarknaden. Delprojektet har utifrån evidensbaserade metoder jobbat nära deltagare med målet att börja arbeta eller studera.

På individnivå har delprojektet lyckats stötta många av deltagarna till arbete eller studier. Många har även fått värdefullt stöd med myndighetskontakter, erfarenheter av arbetslivet genom praktik eller arbetsträning eller stöd från vården för fortsatt rehabilitering. Varje person som lyckats med sitt mål är en stor vinst.

På organisationsnivå har delprojektet lyckats delvis implementera evidensbaserade metoder i de ordinarie verksamheterna. Det handlar framför allt om Supported Employment och lärdomar från BIP-studien. Arbetet med att utveckla de ordinarie verksamheterna har påbörjats, mycket kvarstår att arbeta vidare med. Flera verksamheter har inspirerats och tagit intryck av till exempel deltagarinkludering och icke-diskriminering inte minst genom de konkreta verktygen som projektet arbetat med som att ställa sju frågor om våld i nära relationer.

Delprojektet har haft två medarbetargrupper som utgått från två olika fysiska platser. En som utgått från mötesplatsen Hoppet och en som utgått från arbetsmarknadsenheten i Sollentuna. Medarbetarna på Hoppet har gett stöd för unga och unga vuxna i åldrarna 16–35 år och de andra gett stöd till hela målgruppen 16–65 år. Uppdelningen kommer sig utifrån att motverka att någon kan hamna mellan de två medarbetargrupperna. Deltagarna kom in genom intresseanmälningar som kunde fyllas i hos ordinarie part eller genom egen anmälan.

Metodarbete

Delprojekt har framför allt använt sig av metoderna Supported Employment, Supported Education och Case management. Alla medarbetare har gått utbildning inom metoderna antingen innan eller under projektperioden. De har även haft metodhandledning tillsammans med delprojektet Samsund. Handledningen och uppdraget att arbeta metodtroget har lett till att deltagare har fått rätt stöd, många har fått anställningen eller studieplats.

Delprojektet har genom Lumenas processledare fått stöd i att förbättra arbetsgivararbetet. Genom att varva det dagliga arbetet med att fylla på kunskap genom handledning och fortutbildning har medarbetarna utvecklats i sina roller. Metodarbetet har gjort att projektmedarbetarna och deltagarna har haft fokus på målet (arbete eller studier) i sina samtal och i prioriteringar av olika aktiviteter. Under projektets gång har det märkts ett mindre behov av arbetsträningsplatser hos de sociala företagen än vad som prognostiserades från starten. Genom Supported Employment har det skapats flera kontakter med andra arbetsgivare som kan anställa deltagare.

Reflexiv praktik (som kommer från BIP-studien) har använts i regelbundna ärendehandledningar för att öppna upp hur språket används och formar vårt handlingsmönster och handlingsutrymme. Medarbetarna har gått en handledning för att komma i gång med det praktiska arbetet med reflexiv praktik för att stärka förhållningssättet och öka professionaliteten i deltagarmötena för att kunna möta upp behovet av stöd i de komplexa situationer många av deltagarna befinner sig i.

I arbetet med metoderna Supported Employment, Supported Education och Case Management ingår inkludering av deltagarnas perspektiv som en viktig och självklar del. Medarbetarna har genom utbildning i metoderna fått goda teoretiska kunskaper om vikten att inkludera deltagarnas perspektiv. Det går inte att lyckas med uppdraget om inte deltagaren själv får vara med och styra sin process och påverka hela resan mot arbete eller studier. Men att alltid, i alla situationer lyckas arbeta enligt detta är en utmaning. Det krävs att frågan lyfts ständigt i det dagliga arbetet.

Framgångar

Det har varit framgångsrikt att arbeta brett med projektets olika delar och rikta insatser till alla åldrar. Delprojektet har nått hela målgruppen åldersmässigt. Projektet har även haft starkt fokus på metodtroget arbetssätt. Projektmedarbetarna har använt både Supported Employment i kombination med Case Management och arbetat med deltagarinkludering i alla möten. Särskilt Hoppets framgångsrika arbete med deltagarinkludering är unikt för vårt projekt.

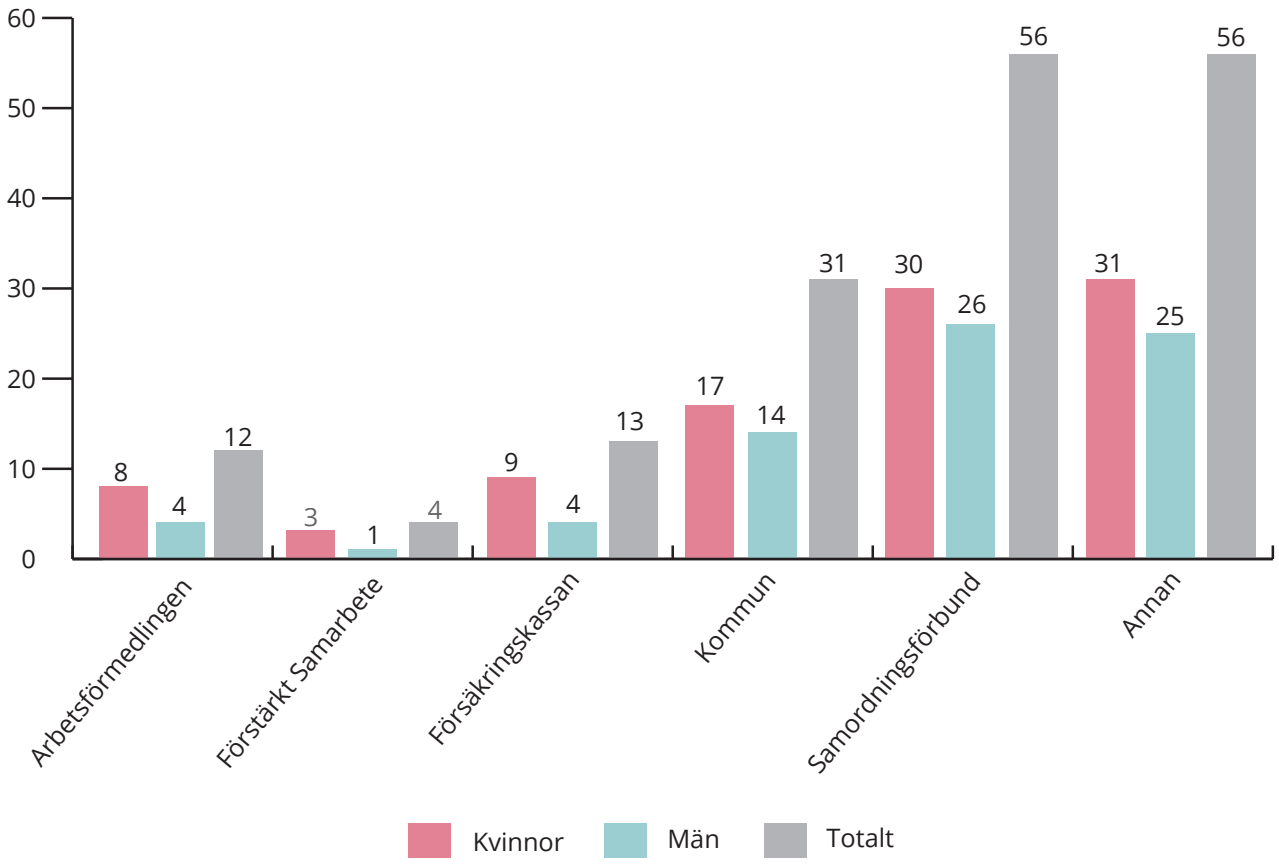
Samverkan har varit en nyckel för oss att lyckas i arbetet. Vi har stärkt samverkan med Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och vården för att skapa en arena där deltagarna känner sig trygga för att nå sina utsatta mål. Alla ska arbeta tillsammans för deltagarens bästa. Det har stärkt medarbetarna i projektgruppen att ta kontakt med olika parter kring deltagaren och få snabbare svar på eventuella frågor och beslut.

För att stärka samverkan kring deltagarna har de lokala överenskommelserna mellan kommunerna och Arbetsförmedlingen nyttjats. Även nätverken för regionernas kuratorer och rehabkoordinatorer och en del kommunala nätverk har använts. En medarbetare i projektgruppen har haft sin tjänst inom Region Stockholm och hon har även arbetat 50 % med de myndighetsgemensamma teamen, Resursteamen. Projektet har även stärkt samverkan med civilsamhällets aktörer och då främst olika föreningar som Parasoll, Mamma United, kvinnojourerna samt Svenska Kyrkan.

Arbete med deltagarinflytande har skett på olika nivåer: på individ-, verksamhets-, organisation-, och regionalnivå. För varje år delprojektet blivit skickligare att hitta utrymmen för att skapa deltagarinflytande. Hoppet har tagit fram en strategi för arbetet med deltagarinflytande. Hoppet ska nå den högsta nivån som ger verklig inflytande, enligt Shiers delaktighetsmodell. Alla medarbetare har också arbetat för att tillsammans med deltagarna ta fram en planering för sin tid i Lumena som utgår från deltagarens intressen, mål och önskningar. Därmed har deltagarna kunnat börja processen i Lumena utifrån sin egen motivation.

Lumenas processledare har stöttat delprojektet med workshops riktade till deltagare. Det har varit

Anvisande part Lumena och Hoppet- Samordningsförbundet SUVS



hjälpsamt för att bland annat fördjupa arbetet med deltagarinkludering. Några av de yngre deltagarna från Hoppet har varit med i en ambassadörsgrupp för att stötta projektledningen i att ta fram strategier och testa arbetssätt för deltagarinkludering och deltagarinflytande.

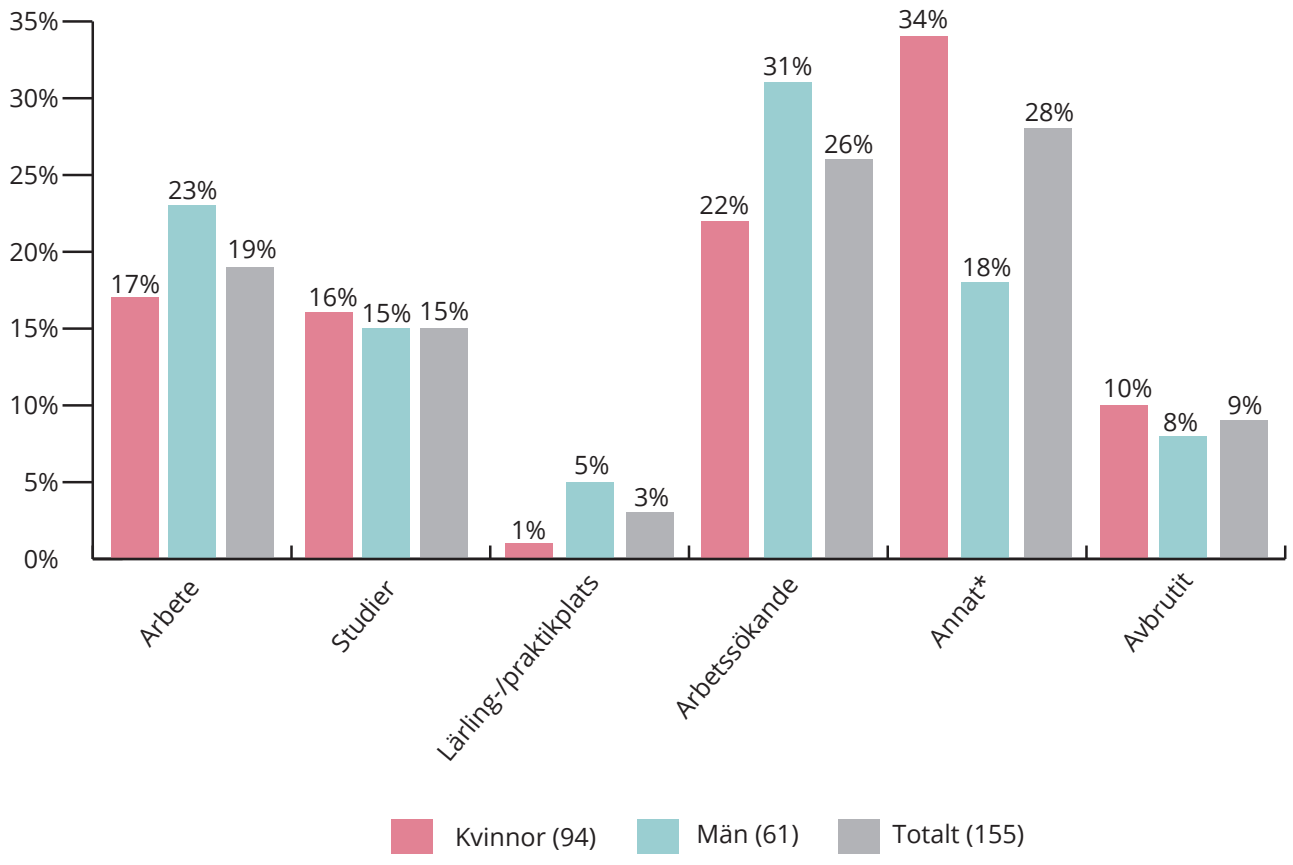
Alla medarbetarna har genom Conecto fått kompetensutveckling inom jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering. För att hålla arbetet levande har dessa teman lyfts på veckomöten kontinuerligt. Projektmedarbetare har fått uppgift att särskild iaktta hur de själva samt samarbetspartners och arbetsgivare agerar i mötet med deltagaren. Konkreta exempel om diskriminering har lyfts och medarbetarna i projektgruppen har gemensamt diskuterat hur de kan agera. Via Conecto+ har projektmedarbetarna gått en utbildning om rasism och ojämlikhet i verksamheter. Detta har resulterat i en handlingsplan med syfte att skapa aktiviteter för att testa ett annat arbetssätt i det uppsökande arbetet. Fokus ligger på de personer som bor postnummerområden som vi i dagsläget inte når.

Utmaningar

Det som gör samverkan så svårt är att alla aktörer gärna följer sin egen organisations logik, regelverk och kultur. ”Alla gör rätt men det blir ändå fel utifrån deltagarens perspektiv”, ingen har ansvar för helheten. Projektet har fångat in att projektmedarbetarna och andra samverkansaktörer inte heller alltid har en gemensam definition på vad som menas med samverkan. Då blir det också svårt att ta upp brister i samverkan.

Medarbetarna har under projekttiden jobbat aktivt med att samla in brister i samverkan genom hemsidan LumenaConectos ”Brister i samverkan” Ofta har bristerna haft sin grund i strukturella problem. Under projektets gång har det synliggjorts att det finns en rädsla hos medarbetare att lyfta brister. De menar på att det kan riskera den framtida samverkan. Medarbetarna tar även upp att det inte händer något när de lyfter brister, särskilt när det gäller de strukturella bristerna. Här spelar det in att medarbetarna kommer från olika verksamheter med olika vana från att lyfta brister. Deras förväntningar på Lumenas ”Brister i samverkan” som samlar in brister av återkommande

Avslutsorsaker Lumena och Hoppet- Samordningsförbundet SUVS



karaktär kanske inte heller uppfyllts. Det finns olika tolkningar av syfte och mål för det arbetet. Styrgruppens chefer har behandlat och diskuterat bristerna men oftast haft svårt att relatera till hur de på lokalnivå skulle kunna lösa dem.

Ett stort utvecklingsområde är att fortsätta att hålla i arbetet med Supported Employment svåraste del, arbetet med arbetsgivarkontakter. Trots att mycket utvecklats under projekttiden är det uppenbart att yrkesverksamma som ger stöd för personer som står utanför arbetsmarknaden, har mest kunskap och erfarenhet att arbeta motiverande och coachande. De är inte lika vana vid att skapa och upprätthålla kontakter med arbetsgivare i syfte att skapa anställningsmöjligheter för målgruppen.

Under det sista året i projektet slutade flera medarbetare innan projekttidens slut. Det påverkade så klart arbetet och det samlade resultatet då vi inte kunde ersätta denna personalgrupp rakt av.

Resultat

Vårt delprojekt hade 172 deltagare, 155 avslutades under projekttiden varav 94 kvinnor respektive 61 män. 17 deltagare gick vidare till Hoppet efter 31 dec 2025 då projektet avslutades. Av de avslutade var det 34 % som gick vidare till arbete eller studier, det är 54 personer. Vi är mycket nöjda med resultatet och vi ser att metoderna fungerar väl för målgruppen att komma till studier och arbete. Cirka 20 % fick fortsatt stöd efter Lumena som arbetssökande i program hos Arbetsförmedlingen.

Delprojektet har jobbat kontinuerligt med enkäten "Frågor om våld" under hela projektperioden. Målet har varit att alla deltagare ska få frågorna vid minst ett tillfälle. Under projekttiden har cirka 125 enkäter kommit in. 78 % av deltagarna har fått frågan minst en gång, 17 % har fått frågan flera gånger. Sammanställningen av svaren, kunskapshöjande insatser samt samtalen utifrån detta har ökat medvetenheten om våld i nära relationer som ett arbetshinder. Medarbetarna har blivit mycket mer aktiva och modiga att ställa frågor till deltagare. Arbetet med att ställa frågor om våld till deltagarna har lett till att flera verksamheter blivit inspirerade av att följa arbetssättet till exempel Kunskapsparken i Sollentuna och Sigtuna Kompetenscenter, som båda arbetar med vuxenutbildning.

Insamlingen av jämlikhetsdata har pågick under så kort tid att det är svårt att dra några slutsatser. Vi kan dock se en indikation på att diskriminering av målgruppen sker inom flera områden som är värda att undersöka vidare. Medarbetarna har medvetandegjorts kring sin egen påverkan i mötena med deltagare och samverkanspartners. Spontana reflektioner från medarbetarna är att deltagarna uppskattat att de fått svara på frågorna. Med detta som bakgrund reflekterar nu projektmedarbetarna för att synliggöra sina egna fördomar och bias för att skapa ett ännu bättre bemötande samt i mötena med arbetsgivare arbeta för en mer jämlik arbetsmarknad.

Avslutsanledning "annat" Lumena och Hoppet-Samordningsförbundet SUVS

	Totalt
Ordinarie insats i kommunen	3%
Sysselsättning i kommunen	9%
Annan insats samordningsförbundet	1%
Medicinsk rehabilitering	9%
Sjukersättning	5%

Lärdomar och tillvaratagande av resultat

Metodarbetet i Lumena har gett stort avtryck hos ordinarie verksamheter. Delprojektet har tydliggjort behovet av evidensbaserade metoder. Genom att visa på hur det går att arbeta till exempel med Supported Employment har flera av de ordinarie verksamheterna visat intresse för att kompetensutveckla hela sin personal. Arbetsmarknadsenheterna både i Sollentuna och Upplands Väsby kommun har genom Conecto utbildat personal i Supported Employment samt påbörjat implementering av arbetssätt som bygger på den danska BIP-studiens resultat. Kommunernas vuxenutbildningsenheter har utbildat sin personal i Supported Education. Genom att arbetet skett med de ordinarie verksamheternas personal innebär att det finns större chans att evidensbaserat arbete lever kvar efter projekttiden.

Samordningsförbundet i Sollentuna Upplands Väsby Sigtuna har även fortsatt samarbetet med följeforskaren Alexandru Panican för att fortsatt stärka samverkan och bli bättre på att ge stöd för personer som är i behov av

samordnat stöd för att börja arbeta eller studera.

Professorn Jon Ohlsson har inspirerat med sina gedigna kunskaper om kollektivt lärande. Samordningsförbundet har bjudit in honom till samtal och workshops i syfte att få fler av medlemsparterna att se nyttan med lärande inom och mellan organisationerna. Det är viktigt för att kunna utveckla samverkan på sikt. Upplands Väsby och Arbetsförmedlingen har bjudit in Jon Olsson för att få stöd i att skapa lärande kultur. Arbetsförmedlingen har fått stöd och inspiration genom Conecto för att motverka rasism inom arbetslivet. Det är några exempel hur projektet smittat av sig på ordinarie verksamhet.

Det är alltid en utmaning att arbeta med en liten projektgrupp som står utanför de ordinarie verksamheterna. Risken är att lärdomarna, erfarenheterna och kompetensen inte förs vidare till ordinarie verksamheter. Därför är det värdefullt att Hoppets medarbetare varit en del av projektet, de har sin anställning hos Upplands Väsby kommun och kan fortsätta att jobba vidare med metoderna och även erbjuda stöd till ledningen när de ska implementera metoderna hos ordinarie verksamhet.

Delprojektet har arbetat uppsökande. Under 2024 och 2025 har projektet varit med och ställt ut i kommunernas medborgardagar. Vi har även utvecklat det uppsökande arbetet genom att besöka civilsamhällets organisationer som anordnar mötesplatser i kommunen samt kommunens satsningar på mötesplatser i utsatta områden. Hoppet har också fortsatt att utveckla sin digitala närvaro i verktyget Discord, för att på detta sätt nå målgruppen där de är. Ett digitalt uppsökande arbete som möjliggör att målgruppen kan ta kontakt när de själva önskar. Våra lärdomar är att vi ser att behovet av uppsökande arbete är stort och att vid uppsökande arbete tjänar man på att lägga upp en tydlig strategi med uppsatta mål och helst en specifik person som håller i arbetet.

När det uppstod kö till delprojektet avstannade arbetet med uppsökande för att det inte var möjligt att erbjuda stöd genom projektet. Nu i efterhand blev det tydligt att projektet ändå kunde slussat personer till ordinarie verksamheter. För att lyckas med det behövs en nära planering av det uppsökande arbetet med alla ordinarie verksamheter. Hoppet testade detta arbetssätt under 2025 när det blev kö för den yngre målgruppen. Resultatet blev mycket gott då Hoppet gjorde samplaneringar med ordinarie verksamheter för att stötta både deltagare och ordinarie verksamhet att få till en hållbar planering. Hoppets utvecklingsområde är att under 2026 utveckla uppsökande arbete utifrån följeforskarnas och de andra delprojektens resultat och medskick. Detta i syfte att försöka nå och ge stöd till dem som inte nås idag.



Lumena Alis och Lumena 30 + Södertälje – Samordningsförbundet Södertälje

Sammanfattning

Lumena Södertälje utgår från 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 ska få det, delprojektet är en öppen insats utan biståndsbedömning. Det betyder att det inte finns några kriterier för deltagande eller trösklar för att få ta del av stödet. Detta minskar risken för att individer exkluderas på grund av verksamhetens begränsningar av målgruppen. Det ökar möjligheten att stödet riktas till individer i rätt tid, när de själva har motivation och vilja till förändring.

Metodarbete

Metoderna som används i projektet är person-centrerade. Metoderna som används, IPS, SEd och CM, skapar tillsammans ett arbetssätt som kan ge stöd till individerna i alla livsområden. Detta bidrar till att det fungerar att erbjuda ett öppet stöd till alla, eftersom verktygen är anpassade efter individens behov. Metoderna utgår från individens önskningar och preferenser vilket ger verktyg att kunna ge stöd till alla oavsett vilken väg de behöver och vill ta för att nå sina mål. Målet är att fler ska kunna få ett arbete eller börja studera, vi vill bidra till att tillgängliggöra arbete eller studier i en bredare bemärkelse.

Individanpassat stöd till arbete (IPS) och Supported Education (SEd)

Utmärkande för IPS är att det är fokus på anställning på öppna arbetsmarknaden direkt. Deltagarna uppskattar denna approach. Vi signalerar att vi tror att de kan arbeta på ett vanligt arbete och deltagaren behöver inte bevisa sig genom att praktisera först. IPS-stödet finns kvar när deltagaren börjar arbeta. Då kan det behövas ett samordnat stöd för att kunna behålla och utvecklas på arbetet. Ibland kommer man också fram till att matchningen inte fungerade och har då möjlighet att tillsammans hitta ett annat arbete.

IPS innebär en god matchning, där vi utgår från PEO-modellen för att belysa de olika förutsättningar som behöver finnas på arbetet/arbetsplatsen för den individuella deltagaren. För att ha möjlighet att göra denna specifika matchning krävs många arbetsgivar-kontakter och relationer. I arbetsgivararbetet utgår vi från arbetsgivares behov av kompetens och matchar sedan detta mot alla deltagares behov.

Några medarbetare har studerat IPS på Darthmouth University under hösten 2025 och en medarbetare har gått handledarutbildning i metoden.

När det gäller deltagare som vill studera arbetar vi med Supported Education för att stärka deltagarnas långsiktiga arbetsmål. Vi har sett att många deltagare tidigare haft svårigheter att uppnå gymnasienivå men att de klarar studierna utmärkt när de får det individuella stöd som behövs. Några av projektmedarbetarna har vidareutbildats av Umeå Universitet under projekttiden. Framåt har vi sett att vi behöver arbeta med modelltrohetsmätningar för att säkerställa kvalitetsutveckling och utveckla handledarrollen i det dagliga arbetet.

Case Management (CM)

Ett fokusområde har varit att utveckla rollen som mentor i Lumena med stöd och inspiration från CM. Under projekttiden har vi gått från att vissa deltagare haft antingen en mentor och/eller en arbetskonsulent till att deltagare nu vid inskrivning tilldelas ett team med både arbetskonsulent och mentor. I mentorsrollen har vi arbetat för att skapa en struktur för att tydliggöra processen och se över och fördela ansvar mellan arbetskonsulent och mentor. Grundstrukturen formades utifrån den processbeskrivning som redan fanns utifrån IPS och sedan identifierade vi vart mentorn skulle kunna vara ett stöd utifrån våra erfarenheter av parallellt arbete med deltagare. Syftet med att ha ett team var att arbetskonsulenten mer koncentrerat skulle kunna fokusera på arbete och studier för att inte riskera att fastna vid andra hindrande livsomständigheter som behöver hanteras parallellt. Det har varit positivt för att minska arbetskonsulenternas arbetsbörda. Att arbeta som team ingår både i IPS och CM och detta har vi försökt anpassa till målgruppen och våra arbetssätt.

Det har saknats en bra utbildning i CM utifrån styrkemodellen som matchar vårt arbetssätt och går



ihop med IPS. Vårt behov har varit att fokusera på styrkor och det holistiska perspektivet snarare än svårigheter och problem hos deltagaren. Vi har haft kontinuerliga samtal kring metoderna och hur vi ska förhålla oss till CM, vi har haft inspirationsövningar kring styrkeanalysen och utformat ett samtalsstöd tillsammans för att underlätta kartläggningen vid inskrivningen. Under projekttiden har vi även fått handledning i CM men upplevelsen var att utgångspunkten kring det styrkebaserade arbetssättet saknades även där.

Mentorsrollen ställer krav på stor flexibilitet. Som mentor finns möjlighet till att vara kreativ och anpassa utifrån material som finns att tillgå utifrån olika metoder och arbetssätt (t.ex. fördjupad kartläggning Boston, styrkeanalys och BIP) men det kräver kontinuitet för att sätta sig. Att arbeta i projektform med att implementera metoder och samtidigt arbeta med många andra utvecklingsområden kan vara en utmaning. Ärendehandledning har varit viktigt för mentorerna och har genomförts individuellt tillsammans med delprojektledare.

Vi har arbetat med Motiverande samtal (MI) som förhållningssätt och fördjupat oss på olika sätt under projekttiden. Alla medarbetare har grundutbildning och vi har flera medarbetare som gått metodstödjarutbildning i MI. Metodstödet har inneburit en serie med fördjupningstillfällen där medarbetare via strukturerat kollegialt lärande fått öva på sina MI-förmågor. MI fungerar bra i relation till övriga metoder i projektet och har upplevts viktig för att behålla och utveckla egenmaktsperspektivet.

Framgångar

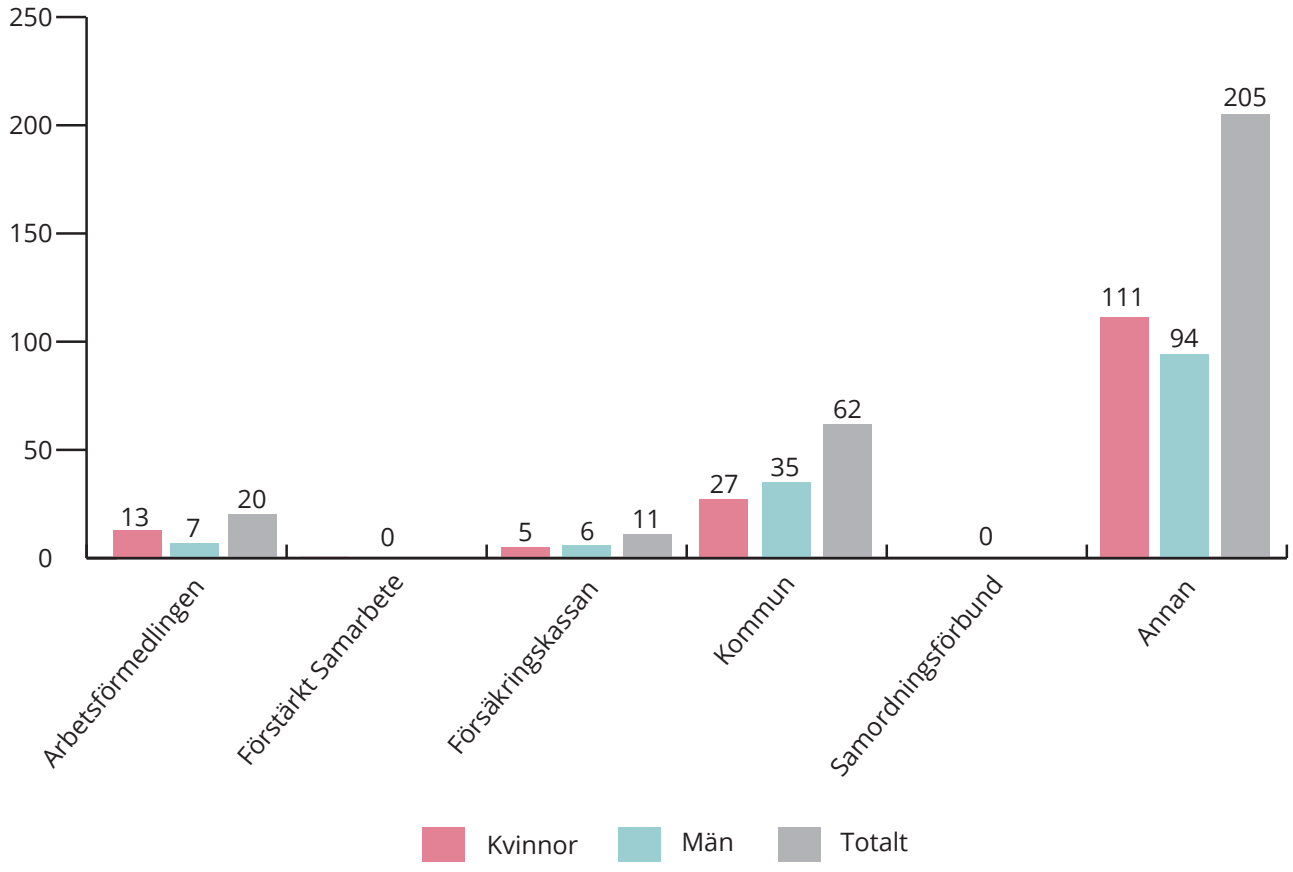
Den största framgången med vårt teamarbete kring deltagaren har varit att ge arbetskonsulenten möjlighet till mer fokus på arbete och studier. Särskilt i de fall där de parallella processerna varit tydliga och fördelning av roller och uppgifter kunnat diskuteras som team tillsammans med deltagaren. Det finns delar som kan ingå i både arbetskonsulenten och mentorns roller vilket ställt krav på kommunikation och tät samverkan. Det personcentrerade arbetssättet bygger på att skapa en stark allians med deltagaren. Här har det varit både en styrka och en utmaning i att vi helt naturligt skapar olika relation till deltagaren. När det fungerar som bäst har vi kunnat växeldra och hjälpas åt när det blir tungt vilket också är till gagn för deltagaren.

En av våra framgångar har varit att ha en öppen ingång, erbjuda de som själva vill ha stöd att få det. Genom att handfast stödja deltagare i processen att få stöd från samhällssystemet underlättar vi även för tillgängligheten till andra insatser. Vi fungerar som en brygga och en ingång till annat stöd och i många fall kompensatoriskt.

Delprojektet har arbetat aktivt med att skapa tillgänglighet, vi söker upp individer där de befinner sig och stödjer dem utifrån deras behov. Det gäller både fysisk tillgänglighet och tillgänglighet i relationen mellan invånare och samhällsstödet. Det innebär att vi kontinuerligt kartlägger och analyserar vilka vi når ut till med våra insatser och försöker hitta arbetssätt för att nå ut till de som inte finns representerade. Vi har haft medarbetare som arbetat aktivt med att söka upp och sprida informationen om vad vi kan erbjuda. Uppsökarna har arbetat direkt och indirekt uppsökande. De har gjort kontinuerliga besök på Arbetsförmedlingen och alla gymnasieskolor och riktar sig då direkt till unga. Samarbetet med Arbetsförmedlingen har utvecklats under projektet till att innebära stående informationsträffar för alla unga nyinskrivna på Arbetsförmedlingen. En stor del av arbetet handlar om att besöka andra aktörer och instanser som i sin tur möter potentiella deltagare; det indirekta uppsöket. Offentliga aktörer besöks samt föreningar och civilsamhälle. Ofta är det en fråga om förtroende och tilltro vilket gör att det är viktigt att lägga resurser och tid på att skapa relationer med de som möter unga. Tillsammans med en öppen ingång till stödet får vi hela kedjan att fungera. Uppsökarna upplever att det är genom nätverkande och upprätthållande av relationer som det skapas möjligheter att nå ut till fler.

Vi arbetar med metoder som utgår från individens egen vilja. Vi har en öppen insats utan biståndsbedömning eller andra trösklar för deltagande. Det skapar förutsättningar för att erbjudandet till invånarna kan ske på ett jämlikt sätt. För att kunna ge adekvat stöd till våra invånare arbetar vi även kontinuerligt med vår egen kompetensutveckling gällande jämlikhet och jämställdhet. Risken finns annars att vi omedvetet behandlar personer olika eller ger insatser utifrån förutfattade meningar och strukturer. Vi har

Anvisande part Södertälje



deltagit i utbildningar kring rasism i arbetslivet och jämlikhetsdata och även deltagit i erfarenhetsutbyten regionalt kring horisontella principerna.

Lumena i Södertälje har tagit initiativ till två gemensamma workshops kring arbetsgivararbete. Till dessa två aktiviteter har främst arbetskonsulenter inom kommunen fått ta del av utbildning i kombination med praktiska övningar. Med stöd av Conecto arrangerades en halvdag med ”Matchning från dag 1”. Vid ett annat tillfälle bjöd vi in Sara Sadarangani från Unicus för att jobba med hur vi möter arbetsgivare och hur vi kan formulera deltagares främsta styrkor och det som gör dem unika.

Utmaningar

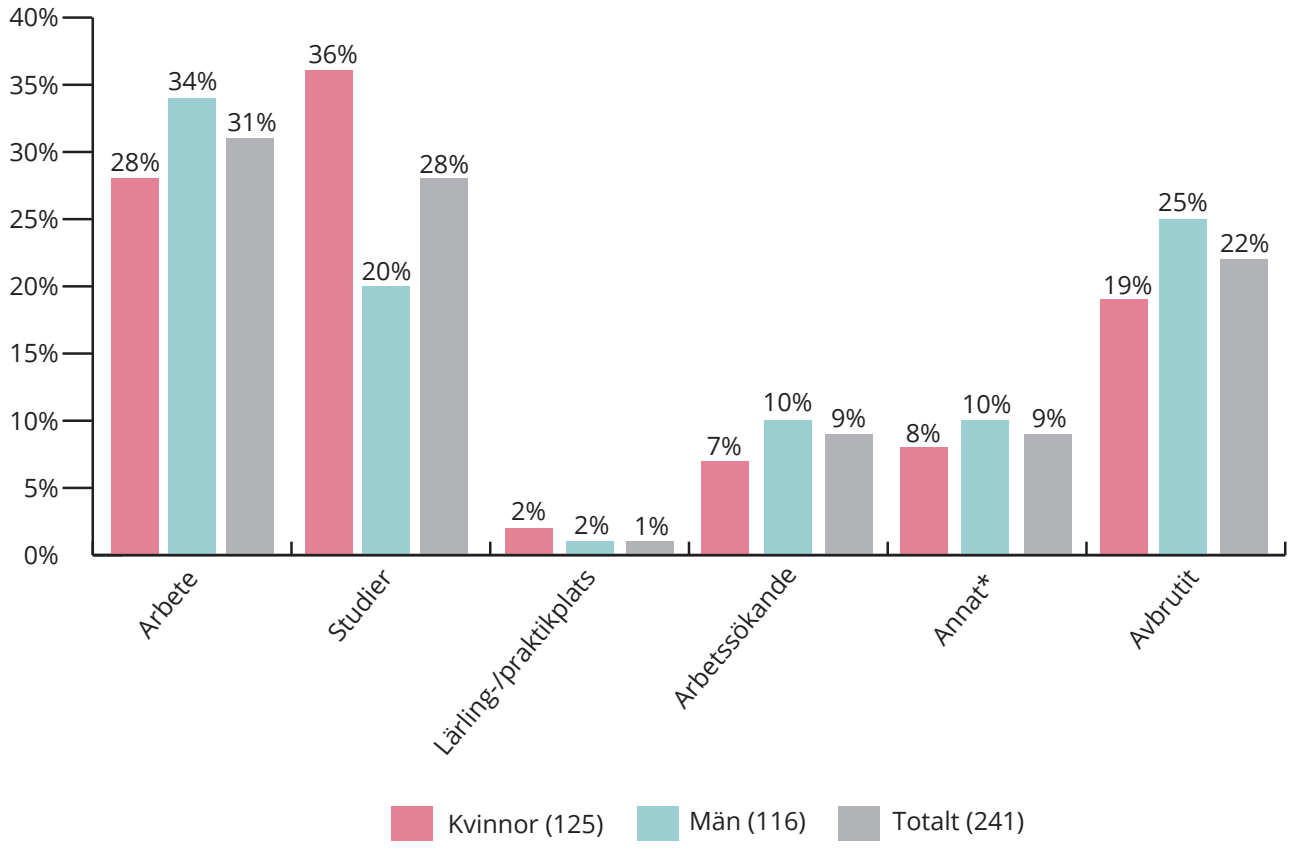
En stor utmaning har varit att ta emot alla i gruppen 30+ som är intresserade och har behov av insatsen. Under projekttiden har vi behövt stoppa intaget till denna del och det har drabbat personer som kanske inte har andra möjligheter till stöd. Vi ser att det finns en bristande tillgänglighet i ordinarie stödsystem vilket innebär att det blir svårt för vissa individer att få det stöd de behöver. Detta får effekter på flera nivåer, våra projekt får stora inflöden och vår öppna ingång utmanas. När vi behöver avgöra vem som ska få stöd eller inte finns risk för att vi behöver göra bedömningar snarare än att utgå från motivation och vilja och rätten till stöd.

Arbetskonsulenterna i delprojektet har arbetat systematiskt med arbetsgivarkontakter, vi har sett att inflödet av nya deltagare varit stort under sista året och därför inte kunnat prioritera att vara ute hos arbetsgivare i den utsträckning som krävs för att arbeta modelltroget med arbetsgivare. Arbetsgivarkontakter har inte högsta prioritet trots att vi vet att det är framgångsfaktorn. Vi behöver bli bättre både på att ha fler arbetsgivarkontakter, zmen också bli bättre på kvaliteten i relationerna.

Resultat

I delprojektet startades 298 deltagare, 156 kvinnor och 142 män.

Avslutsorsaker Södertälje



Avslutsanledning ”annat” Södertälje

	Alis	Lumena 30+
Flytt	2%	0%
Sysselsättning/DV	2%	0%
EFA via LSS	4%	0%
EFA via Soc.psyk	2%	2%
Aktivitetscenter via soc. psyk	0%	1%
Sjukdom/behandling	3%	2%
Samhall	1%	1%
Telge tillväxt	2%	0%
Arbetsförmedlingen-planering	5%	5%
Sjukersättning	0%	2%
Övrigt	0%	2%

Lärdomar och tillvaratagande av resultat

Projektet arbetar med att fånga upp deltagares upplevelser av våldsutsatthet. Forskningen har visat att pågående och eller tidigare våldsutsatthet påverkar människors processer ut mot arbete. Vi ställer systematiskt frågor om våld, de sju frågorna om våld har tagits fram av Västra Götalandsregionens kompetenscentrum om våld i nära relationer. Frågorna är vetenskapligt validerade och definierade. Alis-projektet har sedan tidigare varit med i den nationella satsningen ”Stoppa våldet” och metoden har sedan spridits och implementerats inom kommunen. I Lumena arbetar vi ständigt med att öka antalet ställda frågor. Användandet av en systematisk metod får även effekten att vi signalerar till deltagare att vi tar våldet på allvar och innebär även att vi får möjlighet att prata om vad våld kan vara. På det sättet arbetar vi även förebyggande. Över tid har ungefär hälften av våra deltagare svarat att de varit eller är utsatta för någon typ av våld. Vi har sett att det är en viktig pusselbit i kartläggningen och att det är verksamt att vi ställer frågorna tidigt i processen. Vi har under projekttiden gått utbildningen igen och systematiskt arbetat med rutiner och förhållningssätt när vi ställer frågor om våld. Vi har haft workshops internt och en arbetsgrupp som analyserat behov av stöd hos personalen. Vi ser behov av att göra detta kontinuerligt och att det finns utvecklingspotential kring att även fånga upp våldsutövande. Det finns även behov av återföring av resultatet kring våldsutsattheten för att upprätthålla motivationen att ställa frågorna till alla.

Lumena Södertälje har haft en Arbetsgivarkoordinator från september 2023 för att se om detta kunde leda till att fler personer fick arbete. Vi såg inte att rollen resulterade i fler arbeten och avslutade funktionen i december 2024. Däremot har fått en bättre samverkan på strategisk nivå och där har arbetsgivarkoordinatorns roll varit viktig.

Inom IPS finns en handledarroll som har ett tydligt fokus på att introducera, stödja, ge feedback på Arbetskonsulenternas arbetsgivararbete men också att vara med ute på fältet. Vi har därför testat en roll utifrån följande kompetensprofil under slutet av projektet. Rollens huvudsakliga arbetsuppgifter var att stödja, introducera och inspirera kollegorna i arbetet med arbetsgivare samt bygga ett nätverk av arbetsgivare som är intresserade av samarbete med projektet och stödja kollegorna i matchningsarbetet. Trots att vi bara provat detta arbetssätt i ett par månader ser vi redan att rollen som vi kallat för Arbetsgivarsamordnare tillför stor nytta för övriga arbetskonsulenter och deltagare i projektet. Vi ser att vägarna till arbete förkortas och matchningskompetens ökar. En viktig förutsättning för arbetet som arbetsgivarsamordnare fungerat väl har varit Arbetgivarsamordnarens tidigare kompetens och erfarenhet av IPS. Vi kommer fortsätta utveckling av detta arbete i Lumena+.

Lumena Östra Södertörn – Samordningsförbundet Östra Södertörn

Haninge, Nynäshamn, Tyresö

Sammanfattning

Lumena Östra Södertörn har genomförts i Haninge, Nynäshamn och Tyresö. Projektet har riktat sig till personer med komplexa och långvariga stödbehov som ofta befinner sig långt från arbetsmarknaden och som i många fall har erfarenhet av tidigare insatser utan tillräcklig samordning.

Grunden för arbetet har varit evidensbaserade metoder, där metodtrohet, personcentrering, relation och kontinuitet utgjort bärande delar. Genom samordnat och individnära stöd har projektet bidragit till att deltagare fått tillgång till rätt insats i rätt tid och till ökad kontinuitet i stödet. Projektet har även haft ett tydligt fokus på horisontella principer, där deltagarnas delaktighet och ett jämställt inflöde mellan kvinnor och män varit centrala utgångspunkter.

Erfarenheterna från Lumena Östra Södertörn visar att metodtrohet skapar förutsättningar för kvalitet och resultat, samtidigt som organisatoriska förutsättningar såsom tid, samverkan och struktur är avgörande för genomförandet. Projektet har bidragit till ökad metodmedvetenhet, professionellt lärande och stärkt samverkan, och har lagt en stabil grund för fortsatt utvecklingsarbete inom berörda verksamheter.

Metodarbete

Inom delprojektet Lumena Östra Södertörn har arbetet bedrivits utifrån metoderna Supported Employment, Supported Education, Case Management och Matchning från dag 1. Metodarbetet har haft fokus på individens behov, förutsättningar och livssituation, samt på att skapa struktur, kontinuitet och samordning i stödet.

Under delprojektets genomförande har metoderna successivt fördjupats genom handledning, lokala teammöten, projektmöten, lokala workshops med analystillfällen och gemensam reflektion. Arbetet har även präglats av ett gemensamt lärande, där erfarenheter kontinuerligt har delats, analyserats och omsatts i justeringar av arbetssätt. Särskild vikt har lagts vid kartläggning, matchning och samordning av insatser.

Metoderna har vidare bidragit till ökad delaktighet och en tydligare riktning mot arbete eller studier för deltagarna i delprojektet. I vissa ärenden har det löpande arbetet samtidigt synliggjort behov av andra insatser som behövt samordnas parallellt inom ramen för projektet, utan att deltagare avslutats i förtid från projektet.

Erfarenheterna visar att de metodbaserade arbetssätten gav störst genomslag när organisatoriska förutsättningar såsom tillräcklig tid, kontinuitet och fungerande lokal samverkan fanns på plats.

Samverkan och brister i samverkan

Samverkan har varit en central del av genomförandet i Lumena Östra Södertörn. Delprojektet har fungerat som en sammanhållande struktur mellan kommunala verksamheter, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, hälso- och sjukvård samt andra relevanta aktörer, i syfte att möta deltagarnas behov och minska risken för osammanhängande insatser.

I individärenden har samverkan ofta bidragit till ökad tydlighet kring ansvar, gemensam planering och förbättrad kontinuitet i stödet. Regelbunden dialog och individnära samordning har varit avgörande för att skapa framdrift i ärenden där flera aktörer varit involverade. Särskilt i ärenden med omfattande vård- och rehabiliteringsbehov har samordning kring vård, ersättningsformer och planering bidragit till ökad stabilitet och en tydlig riktning mot arbete eller studier. Denna samverkan har varit avgörande i processen för att nå målet om arbete eller studier och där parallella insatser behövt samordnas för att synliggöra behov, stärka förutsättningar och möjliggöra stegförflyttning mot deltagarens mål.

Samtidigt har brister i samverkan förekommit och rapporterats in. Dessa har främst varit kopplade till oklarheter kring ansvar och roller i ärenden där flera aktörer varit involverade, särskilt i situationer där olika regelverk och uppdrag styr respektive aktörs handlingsutrymme. Tillsammans med skillnader i beslutsvägar och tillgänglighet har detta i vissa ärenden försvårat samordning och gemensam uppföljning. I praktiken

har detta inneburit att processen i enskilda ärenden fördröjts eller blivit svårare att genomföra på ett sammanhållet sätt.

Utöver de samverkansstrukturer som etablerats inom projektet visar samlade erfarenheter från genomförandet att samverkan i praktiken ofta varit sårbar för organisatoriska förändringar hos samverkansaktörer. Detta har bland annat tagit sig uttryck i förändrade kontaktvägar, längre beslutsprocesser och minskad kontinuitet i samarbetet, vilket i perioder försvårat samordning och gemensam uppföljning i individärenden. Detta har varit särskilt tydligt i samverkan med Arbetsförmedlingen, men även i relation till andra samverkansaktörer. Sammantaget tydliggör genomförandet av projektet att viljan till samverkan i regel funnits, men att förutsättningarna för ett stabilt samarbete varierat över tid och mellan aktörer.

Erfarenheterna visar sammantaget att fungerande samverkan är en förutsättning för att nå målgruppen och skapa hållbara resultat, men också att arbete i komplexa ärenden förutsätter tydliga strukturer, gemensam förståelse och långsiktigt organisatoriskt stöd för att fungera över tid.

Deltagande i regionala utvecklingsarbetet

Under projektperioden deltog delprojektet i regionala utvecklingsgrupper inom ramen för den länsgemensamma samverkans- och lärandestrukturen.

Delprojekt Östra Södertörn hade representation i samtliga utvecklingsgrupper. Genom detta bidrog delprojektet med lokala erfarenheter av implementering av evidensbaserade metoder, arbete med jämlikhetsdata och frågor om våld i nära relationer samt utveckling av strukturer för deltagarinflytande och arbetsgivarsamverkan. Erfarenheter från den lokala praktiken återfördes till det regionala utvecklingsarbetet och bidrog till gemensamt lärande och vidareutveckling av gemensamma arbetssätt och strukturer.

Framgångar

En central framgång i Lumena Östra Södertörn har varit förmågan att i det praktiska genomförandet möta personer med komplexa behov genom samordnat och metodbaserat stöd. Delprojektet har bidragit till att deltagare fått tillgång till rätt insats i rätt tid och till ökad kontinuitet i stödet. Under projekttiden har detta även bidragit till stärkt samverkan mellan berörda aktörer samt till ökad metodmedvetenhet och lärande i de lokala verksamheterna.

En annan framgång har varit det fördjupade metodarbetet och den gemensamma förståelsen för betydelsen av metodtrohet i mötet med målgruppen. Genom kontinuerlig reflektion och handledning har metoderna integrerats i det dagliga arbetet, vilket stärkt kvaliteten i stödet och bidragit till ökad metodmedvetenhet hos medarbetarna. Projektmedarbetarna har därigenom i stor utsträckning fungerat som kunskapsbärare och fört med sig denna kompetens in i sina ordinarie verksamheter.

Parallellt har arbetet med horisontella principer fördjupats. I det praktiska arbetet har detta inneburit ett aktivt fokus på deltagarnas delaktighet samt på att säkerställa ett jämställt inflöde mellan kvinnor och män, vilket också speglas i deltagarstatistiken. Projektet har även integrerat frågor om våld i nära relationer samt fördjupat arbetet med rasism och ojämlikhet genom processledning och stöd i verksamheterna.

Inom Lumena Östra Södertörn har projektet även myntat begreppet ”Tanten i Kanten”[7], som ett pedagogiskt och analytiskt verktyg för att synliggöra målgruppens förutsättningar och de strukturella utmaningar som ofta präglar deras möte med olika välfärdssystem. Begreppet har också använts som underlag för lärande och reflektion i formella sammanhang, såsom medarbetardagar inom det regionala projektet samt möten med styrgrupp och ledningsgrupp.

Sammantaget visar framgångarna i Lumena Östra Södertörn att projektet under genomförandet har lagt en stabil grund i form av kunskap, gemensam förståelse och fungerande arbetssätt, som kan tas vidare i ordinarie verksamheter och i fortsatt utvecklingsarbete.

7 Begreppet ”Tanten i Kanten” har utvecklats av Anna Ersson Holmsten, Nynäshamns kommun, som en del av det praktiska metodarbetet inom Lumena Östra Södertörn.

Utmaningar

Genomförandet i Lumena Östra Södertörn har präglats av flera strukturella och organisatoriska utmaningar. En central utmaning har varit delprojektets begränsade rådighet över inflödet av deltagare, då inflödet i stor utsträckning har påverkats av externa strukturer och remitterande aktörer. Bedömningar inför inskrivning har i flera fall skett i flera led och i samverkan med externa aktörer, vilket har inneburit att projektet inte fullt ut kunnat styra inflödet.

Projektets organisering har också inneburit utmaningar. Projektmedarbetarna har inte varit samplacerade inom projektet, utan haft sin organisatoriska tillhörighet kvar i ordinarie verksamheter och befintliga team. Majoriteten av medarbetarna har dessutom haft deltidstjänst inom projektet. Sammantaget har detta inneburit att medarbetare, trots gemensam projekttillhörighet, haft olika uppdrag och huvudsakligen verkat i sina ordinarie organisatoriska sammanhang med skilda rutiner, arbetssätt och prioriteringar.

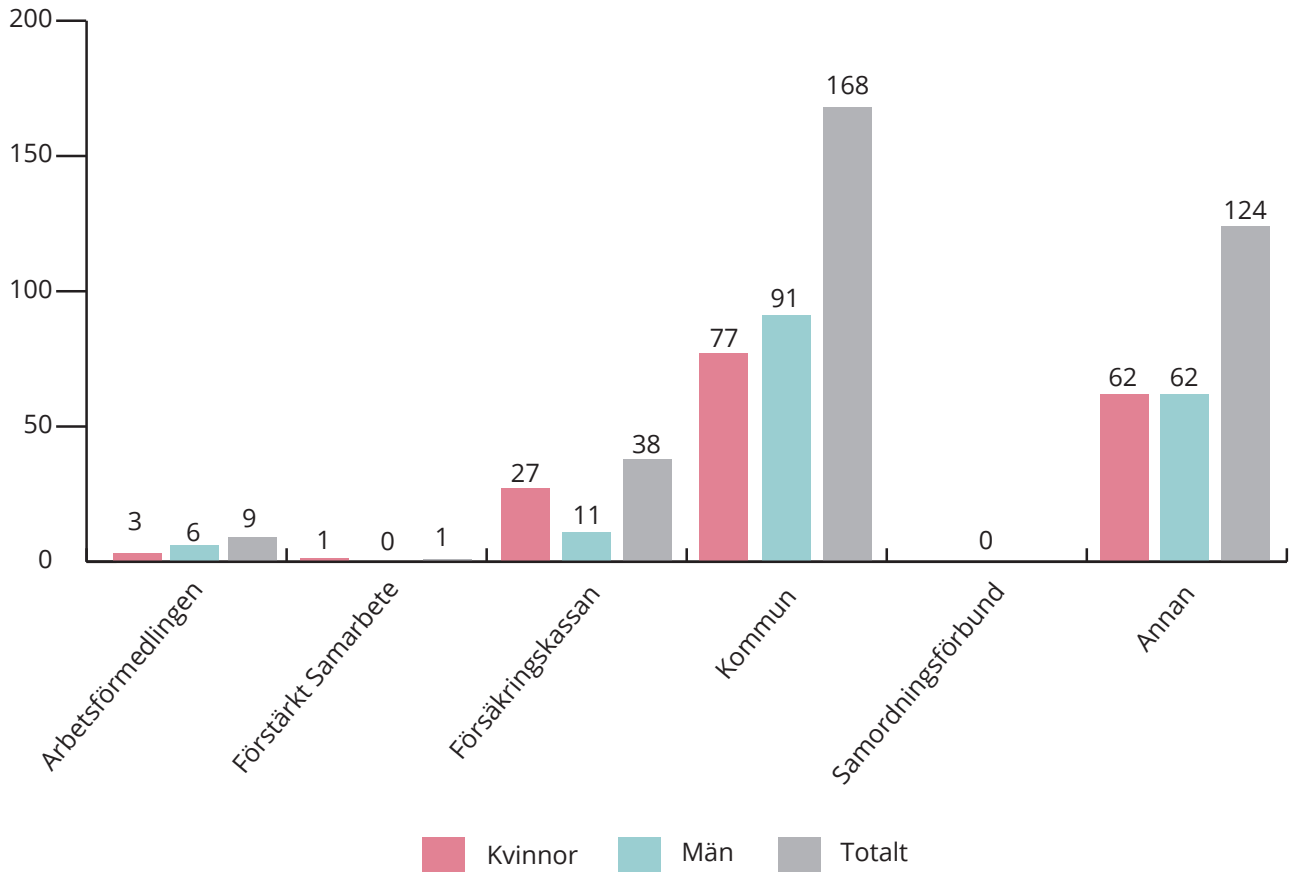
En annan utmaning har varit att balansera ambitionen om metodtrohet med behovet av flexibilitet i mötet med en målgrupp med komplexa livssituationer. De evidensbaserade metoderna förutsätter tid, kontinuitet och möjlighet att arbeta långsiktigt, vilket i perioder har påverkats av organisatoriska ramar samt tillgång till samverkansaktörer på lokal nivå.

Sammantaget har dessa förutsättningar påverkat möjligheterna att fullt ut fungera som ett sammanhållet projekt, särskilt vad gäller gemensam planering, kollegialt stöd och resursutjämning vid perioder med hög arbetsbelastning. Skillnader i lokala organisatoriska förutsättningar mellan kommunerna har därmed haft betydelse för hur arbetet kunnat organiseras och genomföras, och de etablerade strukturerna i ordinarie verksamheter har i vissa fall varit svåra att bryta igenom till förmån för projektets gemensamma arbetssätt.

Resultat

343 deltagare har deltagit i Lumena Östra Södertörn. Av dessa har drygt 50 procent gått vidare till arbete eller studier. Utöver avslut till arbete och studier har en betydande andel gått vidare till fortsatt rehabilitering,

Anvisande part Östra Södertörn



vård, utbildningsrelaterade insatser eller annat relevant stöd i ordinarie verksamheter. Detta speglar målgruppens komplexitet och visar att Lumena ofta fungerat som en brygga till rätt insats och rätt nivå av stöd.

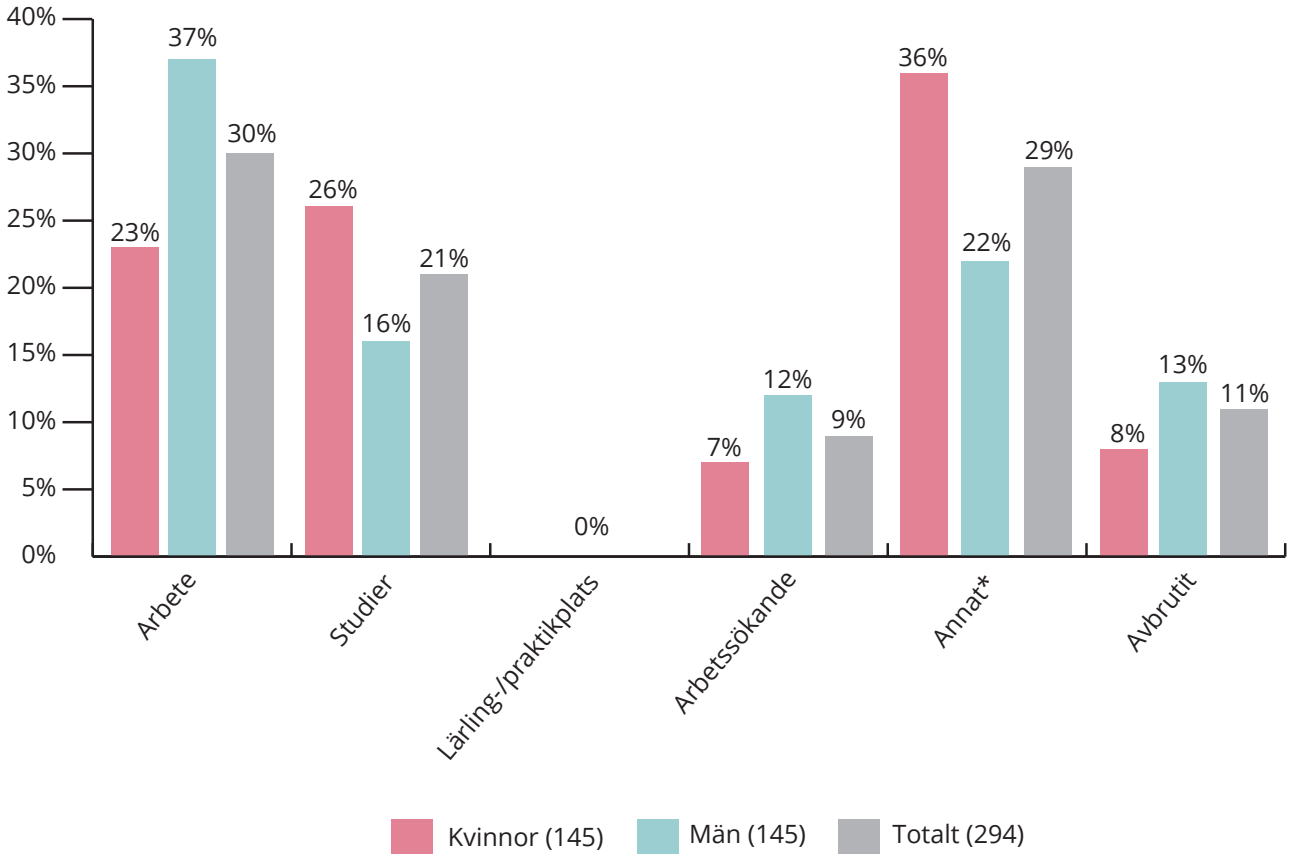
Deltagarnas upplevelser från jämlikhetsdataenkäten visar en hög grad av upplevd kvalitet i stödet. En stor andel uppger att de haft inflytande över sitt stöd, fått tillräckligt med tid och upplevt stödet som meningsfullt. Många anger även att kontakten med Lumena har bidragit till ökad stabilitet och att de känner sig mer förberedda för arbete, studier eller annan fortsatt insats.

Lärdomar och tillvaratagande av resultat

En central lärdom från Lumena Östra Södertörn är att konsekvent metodanvändning är avgörande för kvalitet och hållbarhet i stödet. Projektets erfarenheter visar att när de evidensbaserade metoderna följs med tillräcklig tid, kontinuitet och stöd, skapas förutsättningar för hållbara stegförflyttningar för deltagarna. En gemensam förståelse har vuxit fram i arbetsgruppen kring att konsekvent metodanvändning ökar möjligheten att stödja individer på ett långsiktigt hållbart sätt. En annan viktig lärdom är den professionella mognad som utvecklas genom systematiskt metodarbete över tid. Erfarenheterna från projektet visar att handledning, gemensam reflektion och praktisk tillämpning stärker medarbetarnas förmåga att göra medvetna metodval, prioritera långsiktighet och värdera kvalitet framför kortsiktiga lösningar. Detta innebär att metodtrohet inte enbart är en fråga om kunskap, utan också om organisatoriskt stöd och tillit till professionellt omdöme.

En ytterligare lärdom är att resultat i arbete med målgrupper som befinner sig långt från arbetsmarknaden behöver förstås i ett bredare sammanhang. Lumena Östra Södertörn visar att resultat inte enbart handlar om övergångar till arbete eller studier, utan även om att deltagare får tillgång till rätt insats i rätt tid, ökad stabilitet och en tydligare riktning framåt. Att en stor andel deltagare gått vidare till arbete eller studier, samtidigt som andra gått vidare till fortsatt rehabilitering eller relevant stöd, bekräftar värdet av ett samordnat och metodbaserat arbetssätt.

Avslutsorsaker Östra Södertörn



Projektet har också gett viktiga lärdomar om projektformens betydelse för genomförandet. Erfarenheterna visar att avsaknaden av samplacering och att projektmedarbetare haft sin organisatoriska tillhörighet kvar i ordinarie verksamheter kan försvåra möjligheten att fullt ut fungera som ett sammanhållet projekt. Detta tydliggör behovet av tydliga strukturer, gemensamma forum och ett aktivt ledningsstöd för att möjliggöra gemensamma arbetssätt över organisatoriska gränser.

Lärdomarna från Lumena Östra Södertörn tydliggör att långsiktiga resultat för målgruppen förutsätter både konsekvent metodanvändning och stabila organisatoriska förutsättningar.

Avslutsanledning ”annat” Östra Södertörn

	Kvinnor	Män	Totalt
Sysselsättning/DV	2%	4%	3%
Fortsatt rehabilitering	17%	12%	15%
Sjukskrivning	3%	0%	2%
Överförd annan myndighet	9%	2%	5%
Övrigt	8%	17%	12%

Implementering

Nynäshamns kommun utgör ett konkret exempel på hur projektets resultat under projektets avslutande fas har tagits vidare in i ordinarie verksamhet. Planering för implementering inleddes under projektets andra hälft och omsättningen påbörjades i samband med projektavslut, under december 2025 och början av 2026.

Förutsättningarna för implementering har dock sett olika ut mellan de deltagande kommunerna. I Tyresö kommun har omfattande organisatoriska förändringar och hög arbetsbelastning under stora delar av projektperioden begränsat möjligheterna till strukturerad implementering inom ramen för Lumena. Samtidigt har Tyresö, tillsammans med Nynäshamn, valt att fortsätta arbetet inom ramen för det efterföljande projektet Lumena+, där ett uttalat fokus ligger på implementering och vidareutveckling av projektets metoder och arbetssätt.

Haninge kommun har valt att inte ingå i Lumena+ och kommer i stället att fortsätta utveckla sin verksamhet i egen regi. Sammantaget visar detta att projektets resultat har tagits vidare på olika sätt, utifrån lokala förutsättningar och strategiska val i respektive kommun.

Vidare har Lumena Östra Södertörns fördjupade arbete med frågor om rasism och ojämlikhet i verksamheter haft betydande genomslag. Nynäshamns kommun har valt att ta detta arbete vidare i ordinarie verksamhet, även här med stöd av processledning genom Conecto+. Genom att knyta arbetet till befintliga strukturer och erbjuda gemensam reflektion och lärande skapas bättre förutsättningar för att dessa perspektiv integreras i det individnära stödet och i organisationens långsiktiga utveckling.



”Tanten i Kanten”, Illustration av Anna Ersson Holmsten

Gott exempel på metodarbete

Från delprojekt Din Tur

Ett konkret exempel beskriver hur arbetet utifrån de tre metoderna SE, CM och SEd kan se ut utifrån en samordnares perspektiv. En deltagare har inte kunnat slutföra sin utbildning och har beviljats aktivitetsersättning vid förlängd skolgång. Hen kämpar med uppmärksamhetsstörning, uppskjutandebeteende och social ångest. Efter avbrott och kontakter med psykiatrin vill hen återuppta sina studier och få en yrkesexamen för att börja söka jobb och bli självförsörjande. Deltagaren bor tillsammans med en förälder som har en psykisk sjukdom och har gett uttryck för att det förekommer våld i hemmet. Utifrån detta har samordnare på Din Tur gett information om vart deltagaren kan vända sig för att få stöd.

Utifrån SEd får deltagaren stöd att ta de kontakter med skolan som behövs för att komma i gång med och genomföra sina studier igen. Hen behöver stöd med att planera sin studietid och dela upp sina studieuppgifter samt hitta strategier för att hantera sitt uppskjutandebeteende. Uppföljning sker en till två gånger per vecka utifrån behov. Det önskade läget är att hen ska identifiera och använda de unika strategier som fungerar i hens vardag och därmed kunna bära sig själv och ha kraft att genomföra en hållbar förändring – empowerment.

Utifrån ett Case Management-baserat stöd får deltagaren hjälp med att bland annat se över boendesituation och vårdkontakter. Deltagaren vill gärna flytta hemifrån och har ansökt om studentlägenhet, men vet med sig att hen kan ha svårigheter att komma i gång med vardagssysslor. I samband med flytten får hen därför hjälp av samordnaren att ansöka om boendestöd från kommunen. För att säkerställa ett stabilt mående stöttar samordnaren i kontakter med vården och undersöker vilket stöd deltagaren kan få från psykiatrin för att kunna hantera de stora förändringar som hen står inför. Deltagaren deltar i en digital gruppbehandling och väntar på en psykologkontakt men väntetiden är lång. För att underlätta kontakten med psykiatrin har samverkan med rehabkoordinator initierats.

Gemensamt framtagna processer och fokus på metodverket har gett medarbetare en trygghet i sin roll gentemot deltagare och samverkanspater och bidragit till delprojektets goda resultat.

Resultat

Deltagarstatistik

Nedan presenteras mål och resultat på individnivå. Målen på individnivå har mätts med hjälp av en enkät som deltagarna har erbjudits att besvara vid avslut av projektet. En mer detaljerad presentation av resultaten från avslutsenkäten presenteras i statistikbilagan, regionalt samt för varje enskilt delprojekt.

Mål på individnivå:	Resultat:
Minst 90% av deltagande kvinnor och män uppger att de kunnat påverka vilket stöd de har fått i projektet.	95% av kvinnorna och 91% av männen upplever att de har fått vara med och bestämma vilket stöd de har fått.
Minst 80% av deltagande kvinnor och män uppger att de fått verktyg för att bättre kunna hantera sin situation.	74% av kvinnorna och 74% av männen upplever att Lumena hjälpt dem att hantera sin livssituation.
Minst 90% av deltagande kvinnor och män uppger att de känner sig mer redo att börja arbeta eller studera efter avslut.	64% av kvinnorna och 72% av männen känner sig mer redo att kunna arbeta eller studera jämfört med innan de fick stöd av Lumena.
Minst 90% av deltagande kvinnor och män uppger att de lärt sig mer om vad de behöver för att kunna arbeta eller studera.	72% av kvinnorna och 73% av männen upplever att de har fått mer kunskap om vad de behöver för att kunna arbeta eller studera.
Minst 80% av deltagande kvinnor och män uppger att de varit ute på en arbetsplats eller i studier under projekttiden.	82% av kvinnorna och 78% av männen uppger att de har arbetat eller studerat under projekttiden.
Minst 90% av deltagande kvinnor och män som börjat arbeta eller studera uppger att de har fått de anpassningar och det stöd som de behöver.	84% av kvinnorna och 83% av männen upplever att de har fått det stöd eller de anpassningar som de behövt på den senaste arbetsplatsen. 86% av kvinnorna och 73% av männen upplever att de har fått det stöd eller de anpassningar som de behövt under studierna.

Nedan presenteras mål och resultat på organisatorisk nivå. Målen som handlar om en jämlik upplevelse av stödet har mätts med hjälp av en enkät för att samla in jämlikhetsdata. Deltagarna har fått besvara frågor om sina egenskaper och sin bakgrund samt fått frågor om upplevelsen av stödet från Lumena.

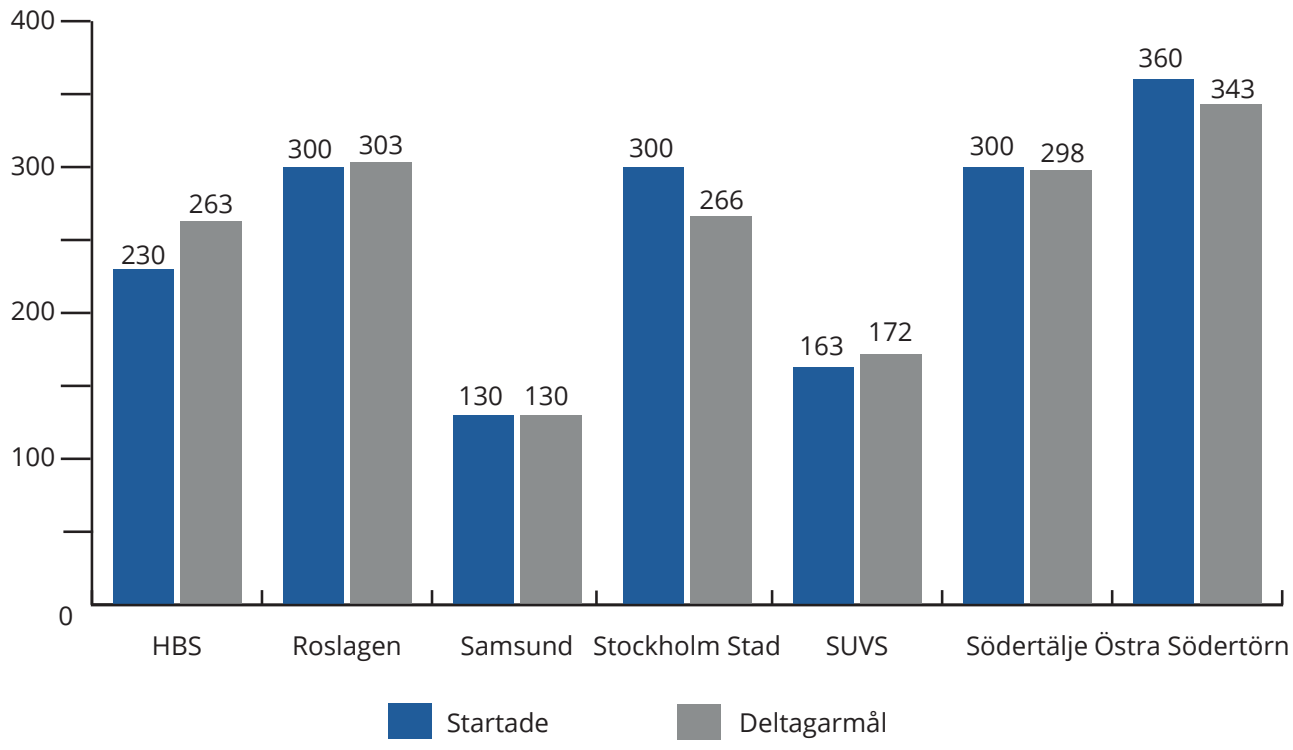
Mål på organisatorisk nivå:	Resultat:
100% av deltagande kvinnor och män som själva definierar sig som ickevita och rasifierade och/eller har annan etnisk bakgrund än svensk upplever att de får ta del av insatser och stöd på samma villkor och i samma utsträckning som andra deltagare.	Deltagare med utomeuropeisk bakgrund har inte svarat mer negativt på frågor om upplevelsen av stödet från Lumena jämfört med deltagare med europeisk bakgrund.
100% av de kvinnor och män som själva definierar sig som att de har en funktionsnedsättning upplever att de får ta del av insatser och stöd på samma villkor och i samma utsträckning som andra deltagare.	Deltagare som uppgett att de har en funktionsnedsättning har inte svarat mer negativt på frågor om upplevelsen av stödet från Lumena jämfört med deltagare som uppgett att de inte har någon funktionsnedsättning.

Mål på organisatorisk nivå:	Resultat:
Kvinnor i projektet erbjuds arbetslivsinriktade insatser i lika hög utsträckning som män.	Samtliga deltagare i Lumena har erbjudits arbetslivsinriktade insatser. Könsfördelningen i inflödet till Lumena var jämn. 52% kvinnor och 48% män.
Kvinnor i projektet går vidare till arbete och studier i lika hög utsträckning som män.	37% av kvinnorna avslutade till arbete eller studier och 43% av männen.
Minst 90% av deltagande kvinnor och män som börjat arbeta eller studera uppger att de har fått de anpassningar och det stöd som de behöver.	84% av kvinnorna och 83% av männen upplever att de har fått det stöd eller de anpassningar som de behövt på den senaste arbetsplatsen. 86% av kvinnorna och 73% av männen upplever att de har fått det stöd eller de anpassningar som de behövt under studierna.

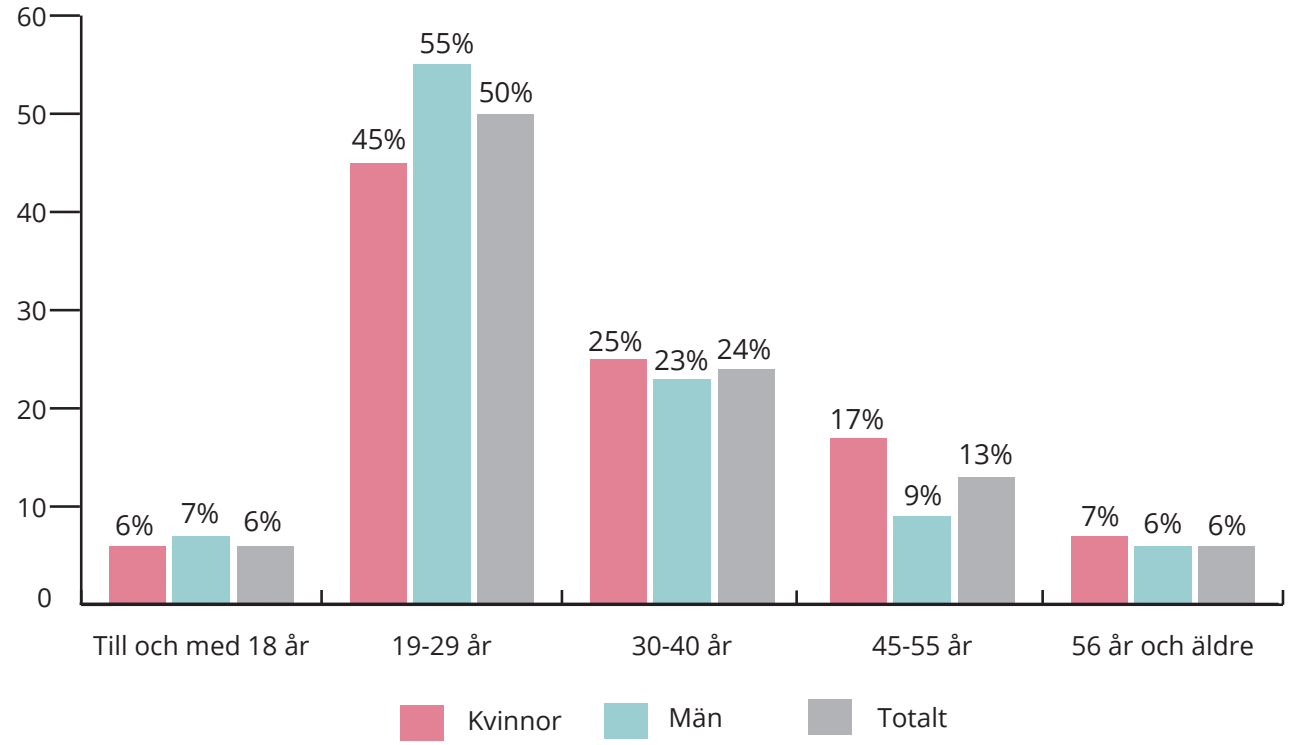
Nedan presenteras mål och resultat på samhällsnivå.

Mål på samhällsnivå:	Resultat:
75% av deltagande kvinnor och män upp till 30 år har gått vidare till arbete eller fortsatta studier.	Eftersom projektet inte har haft tillgång till något uppföljningssystem har vi inte kunnat mäta skillnader i avslutsorsaker mellan olika åldersgrupper. Andelen deltagare som avslutat till arbete eller studier är 40%.
Minst 50 % av deltagande kvinnor och män 30 - 64 år har gått vidare till arbete eller fortsatta studier.	

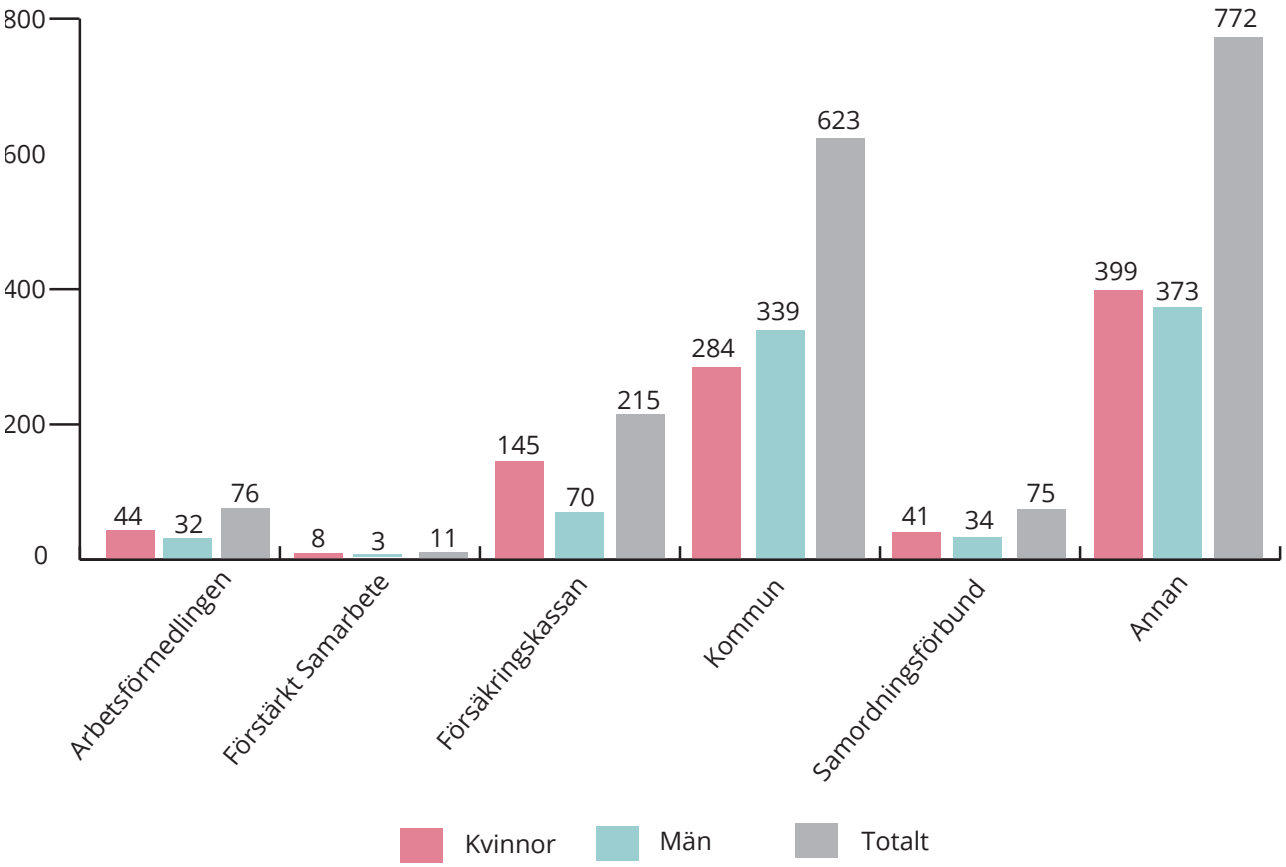
Antal deltagare jämfört med projektmål



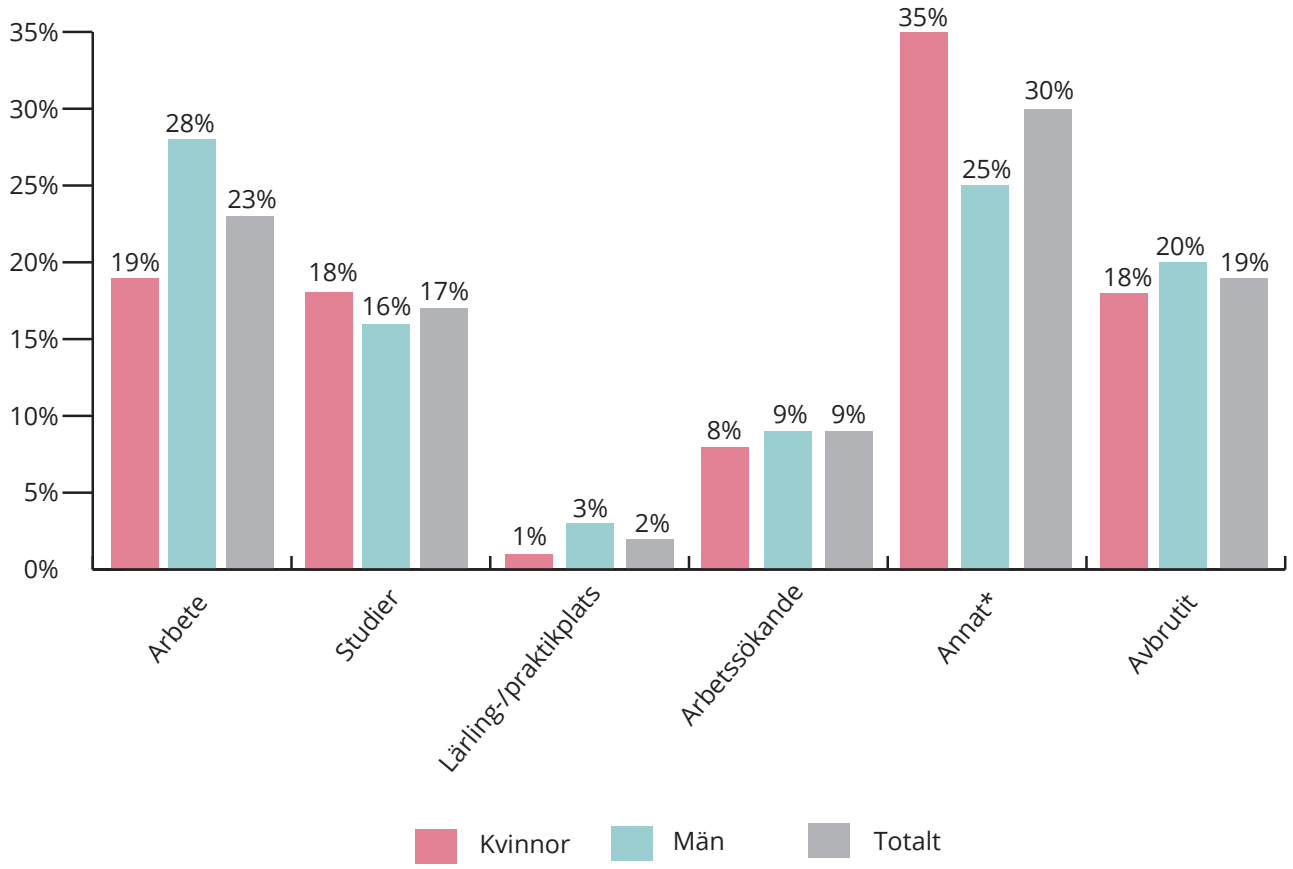
Ålderfördelning (regionalt)



Anvisande part (regionalt)



Avslutsorsak



Deltagarnas upplevelser av stödet i Lumena

Fråga: ”Vad är viktigt för dig för att kunna arbeta eller studera?”

Det finns ett antal tydliga mönster i deltagares syn på vad de behöver för att kunna arbeta och studera, som i grunden handlar om behov av individanpassning, struktur och hälsofokus. Behovet av tydliga instruktioner, rutiner och en konkret planering är ett av de vanligaste önskemålen. Många betonar vikten av att veta vad som förväntas av dem för att minska stress och ångest. Det finns ett stort behov av mänskligt stöd, både från coacher, lärare och arbetsgivare. Att bli lyssnad på och att omgivningen har förståelse för ens specifika diagnos eller situation (exempelvis NPF eller utbrändhet) framhävs som viktigt. Därtill är det något vanligare att kvinnliga deltagare lyfter fram betydelsen av att känna sig trygga, förstådda och att de är i en tillåtande miljö.

”Att det får ta den tid jag behöver så jag kan gå långsamt framåt och se till att det blir hållbart för mig. Att arbetsplatsen är strukturerad, lugn och tyst och inte för stressig. Jag behöver tydliga instruktioner i början innan jag kommit in i vad jag ska göra.”

På en arbetsplats eller i studier efterfrågar deltagare anpassad arbetsmiljö och möjlighet att arbeta och studera i sin egen takt. Det kan handla om att ha möjlighet till pauser för återhämtning, kortare pass och deltidsarbete, flexibla arbetstider och arbetsmiljöer med lägre ljudnivå, exempelvis. För manliga deltagare nämner man också i något högre grad behovet av ekonomisk stabilitet och egen försörjning relaterat till just arbete.

”Jag behöver först arbetsträna för att pröva på min förmåga och bygga upp mitt självförtroende och självkänsla, få ordning på rutiner. Vårdkontakter för att få hjälp med sömnen och andra hinder.”

Den fysiska och psykiska hälsan beskrivs ofta som en grundförutsättning. Att må tillräckligt bra för att orka med vardagen och att ha tillgång till rätt medicinering eller vårdbehandling nämns som avgörande steg. För vissa kvinnliga deltagare har det också handlat om att få vardagen att gå ihop, med ork och rutiner.

Fråga: ”Hur har stödet du fått i Lumena gjort skillnad för dig?”

Resultaten visar att stödet från Lumena har haft en betydande positiv inverkan på deltagarnas liv, främst genom att öka deras självständighet, förbättra deras psykiska mående och underlätta steget in i arbetsliv och studier.

Ett generellt mönster som framträder i svaren är olika typer av praktiskt stöd, exempelvis i form av hjälp med att skriva CV, träna inför anställningsintervjuer och hantera kontakter med myndigheter som Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. Stödet har även inneburit personlig utveckling och etablering av vardagsrutiner, där flera lyfter större förståelse för egna behov och begränsningar. Slutligen har det personcentrerade stödet, med en specifik och trygg person, varit en framgångsfaktor enligt många, som bidragit med motivation och stöd och ett lyssnande öra.

Även om de flesta positiva effekterna delas av alla, kan vissa nyansskillnader anas i hur män respektive kvinnor beskriver stödet. Det är exempelvis något vanligare att manliga deltagare tenderar att lyfta fram hjälpen med att få till konkreta mål för framtiden, att få stöd i att planera, sätta mål och förstå hur arbetsmarknaden fungerar. Det är också vanligare att män lyfter hur stödet brutit social isolering.

”Det har hjälpt mig utvecklats som person. Från att knappt vilja gå ut till att ha ett arbete där man interaktiv och social med mycket folk”

För kvinnor är det i stället vanligare att betona hur stödet bidragit till stärkt självkänsla och förtroende, vilket gett dem modet att våga tro på sig själva och testa sina gränser. Kvinnor nämner också i högre utsträckning att de fått stöd med specifik hjälp med att hantera övergångar till vårdinsatser, särskilt psykiatrin, och komplexa kontakter med myndigheter.

”Svårt att säga exakt hur för mig, men Lumena har hjälpt mig mycket inom studier och rejält med arbete/arbetssökning. Jag förstår mer om hur arbetsmarknaden, sökningen och myndigheter fungerar. Men även fått stor hjälp med all pappersarbete och dokumentering som behövs för både myndigheter och vården. Jag har även fått generellt stöd i livet och min psykiska ohälsa som är mer värt för mig än något annat. Kommer verkligen sakna Lumena. <3”

Sammanfattningsvis framstår Lumena som en bro mellan isolering och aktivitet, där män ofta fokuserar på handlingsplaner och praktiska steg, medan kvinnor i högre grad lyfter fram självkänsla och trygghet i systemet.

Fråga: ”Finns det någonting du saknat?”

Generellt är det en väldigt hög nivå av nöjdhet och positiv respons i enkätsvaren – de flesta har inte beskrivit någonting alls de saknar. Många uttrycker en stor uppskattning för det stöd de fått, och lyfter sina coacher som fantastiska och betonar att bemötandet präglats av ödmjukhet, respekt och flexibilitet.

Ett problemområde som lyfts är dock frågan om tid. Vissa deltagare önskar mer tid i projektet, ofta relaterat till att det skulle ta slut, och att sådant som väntetid, personalbyten eller långsam planering gjorde att de inte hann med så mycket de önskade och hade behövt för att exempelvis förändra rutiner eller bli mer redo att arbeta eller studera.

”Hade velat vara längre i Lumena. Jag behöver lång tid på mig att skapa nya rutiner och få vardagen och min hälso-situation att fungera.”

Vissa upplevde brister i samverkan, där några lyfter avsaknaden av vården som ett problem för dem, särskilt psykiatrin, och samarbetet med Arbetsförmedlingen, som verkar ha upplevts något begränsande ibland.

Arbetet med externa arbetsgivare har också varit ett utvecklingsområde för vissa, som ibland kan ha varit begränsade i sitt utbud, i vad de erbjöd eller stöttade upp.

”Bättre samarbete med den externa arbetsmarknaden. Arbetsplatserna att arbetsträna på (ASF) är begränsade, och jag tror att fler alternativ (fler samarbetspartners) skulle kunna hjälpa fler ännu bättre.”

Kompetensutveckling som verktyg

Kompetensutveckling har varit ett centralt verktyg för att stärka implementering och långsiktig spridning av projektets metoder och arbetssätt. Nedan redovisas resultat kopplade till genomförande, räckvidd och upplevda effekter av samarbetet mellan Lumena och Conecto.

Under projektperioden har Conecto utbildat nästintill samtliga medarbetare inom Lumena i en eller flera av metoderna Supported Employment, Supported Education och Case Management. Medarbetarna hade även tillgång till kompetensutveckling om bland annat BIP-studiens resultat, Rasism och ojämlikhet, kunskap om NPF och Matchning från dag 1. Delprojekten har även haft löpande metodhandledning. Medarbetare från ordinarie verksamheter har deltagit i dessa utbildningsinsatser tillsammans med Lumenas projektmedarbetare. Detta har bidragit till ett gemensamt språk, ökad metodtrohet och en mer hållbar kunskapsöverföring till ordinarie strukturer. Metodarbetet har i större utsträckning än i tidigare projekt spridits utanför projektorganisationen.

Samarbetet mellan Lumena och Conecto har skapat förutsättningar för att kompetensutveckling inte enbart ska stödja projektets genomförande, utan även bidra till kunskapsuppbyggnad inom ordinarie verksamheter, ökad samverkan och underlätta implementering av metodarbetet som skett inom Lumena.

Lumena har haft två projektmål på organisationsnivå kopplat till projektmedarbetarnas deltagande i kompetensutvecklingsaktiviteter:

- Minst 75 % av personal som deltar i kompetensutvecklingsinsatser genom projektet uppger att de haft nytta av kunskapen i sitt dagliga arbete

- Minst 75 % av personal som deltar i kompetensutvecklingsinsatser genom projektet uppger att de kunnat omsätta kunskapen i sitt dagliga arbete

För att mäta detta har ett digitalt frågeformulär skickats ut till samtliga projektmedarbetare och delprojektledare i Lumena, totalt 73 personer. 43 personer besvarade formuläret vilket ger en svarsfrekvens på 59 %. Formuläret innehöll frågor om upplevelsen av hur kompetensutvecklingen från Conecto har bidragit till arbetet i Lumena. Generellt, men också specifikt kopplat till de fem huvudsakliga metoder och arbetssätt som har använts i Lumena: Supported Education, Supported Employment, Case management, Matchning från dag 1 och BIP. När det gäller huruvida medarbetare har haft nytta av kompetensutvecklingen genom Conecto svarar 79 % att de haft nytta av aktiviteterna och kunnat omsätta kunskapen i sitt dagliga arbete. Delprojektledare anger samtliga (100 %) att de haft nytta av kompetensutvecklingen. Kopplat till denna fråga hade respondenterna möjlighet att göra medskick (fritextsvar).

”Jag har fått spetskompetens i vissa områden som jag kunde mindre eller jag har fått uppdaterade kunskaper i ämnen. Ofta har vi tittat på Conecto seminarium ihop med fler kollegor vilket gjorde att vi kommenterade och bearbetade den nya informationen tillsammans. Det har gett mig mycket mer än att gå själv på en utbildning.”

Citatet speglar ett kollektivt lärande, att det ibland inte räcker med att gå en specifik utbildning själv utan att reflektera eller bearbeta ny kunskap med kollegor eller chefer är centralt. Projektmedarbetare har vid många tillfällen tittat på digitala kunskapsseminarier tillsammans och kunnat reflektera gemensamt kring ämnet, vilket tyder på att ett kollektivt lärande är centralt för att kunna arbeta efter ett nytt arbetssätt, perspektiv eller metod i praktiken.

”Ja, jag upplever att jag har haft stor nytta av kunskapen jag fått genom Conecto i mitt dagliga arbete. Det har hjälpt mig att arbeta mer strukturerat, förstå processerna bättre och känna mig tryggare i min roll. Jag använder mycket av det jag lärt mig i kontakten med deltagare, i dokumentation och i planeringen av arbetet. Det har gjort att jag kan arbeta både mer effektivt och mer kvalitativt.”

”Föreläsningarna ger oftast ett mer övergripande lärande, som man lägger till i sin ”egen personliga kunskapsbank” och som sedan är en del i den helhet av stöd som man ger till sina deltagare.”

Ovan citat tyder på att projektmedarbetare i Lumena är en yrkeskategori med en redan hög kompetens. Trots detta har kompetensutvecklingen och möjlighet till reflektion lett till en nytta i sitt vardagliga arbete och fylla på sin personliga kunskapsbank för att kunna stötta deltagare till arbete eller studier.

”Vårt delprojekt har varit lite speciellt i avseendet att vi redan ligger väldigt långt fram i metodarbetet, och redan haft det som en grundsten i hela projektidén. Däremot har Conecto bidragit med sammanhang, nya perspektiv och ett stöd för oss där vi gemensamt drivit på metodarbete. Det har varit väldigt viktigt! Ser också att Conecto på ett bra sätt bidragit med att sprida kunskap till våra samverkansparter.”

”Jag tycker utbildningar har haft en mycket hög kunskapsnivå och att upplägget har gjort att vi har kunnat tillgodo

göra oss kunskaperna och omsätta dem till färdigheter och kompetenser i det dagliga arbetet."

I fritextsvaren framkommer att kompetensutvecklingen gett sammanhang, nya perspektiv, stöd och bidragit till att en redan kompetent grupp arbetar fokuserat på projektets centrala teman och metoder. Ett annat viktigt perspektiv är just att projektmedarbetare och delprojektledare tycker det har varit bra att kompetensutvecklingen nått till samverkansparter och ordinarie verksamheter.

Sammanfattningsvis har projektmedarbetare och delprojektledare haft en nytta av kompetensutvecklingen och på flera håll kunnat omsätta kunskapen i praktiken. Vilket även bidragit till ett sammanhang av lärande för att kunna omsätta det direkt i arbetet med deltagare. En annan slutsats är att det har varit lyckat att kompetensutvecklingen även har nått till ordinarie verksamheter, något som bidrar till en bättre samverkan och blick på arbete med arbetslivsinriktad rehabilitering. Det ges möjlighet att lyfta metoder och arbetssätt som fungerar, inte bara för projektet, utan även till kollegor och samverkansparter i andra verksamheter.

Resultat från projektets centrala metoder och arbetssätt

Metodarbete

Metodarbetet har varit centralt i Lumena. Projektets mål om att stärka individnära, evidensbaserade och samordnade arbetssätt som leder till arbete eller studier för personer som står långt från arbetsmarknaden har varit i fokus under hela projektperioden. Nästan alla delprojekt har arbetat utifrån Supported Employment (SE), Supported Education (SEd) och Case Management (CM), med kompletterande inslag från Matchning från dag 1, IPS samt lärdomar från den danska BIP-studien.

Resultaten från delprojekten visar att metoderna i stor utsträckning kunnat tillämpas flexibelt men med en gemensam värdegrund som varit central. Värdegrunden handlar om personcentrering, delaktighet, individens egenmakt och fokus på arbete eller studier som övergripande mål. Fokus i metodarbetet har varit att deltagaren möts av kontinuitet i stödet och där insatser inom olika livsområden kan ges parallellt. Detta ligger i linje med projektmålen om att minska inlåsningseffekter och korta vägen till relevanta insatser.

Supported Employment har bidragit till att stärka matchningen mot arbete genom ett aktivt och metodiskt arbetsgivararbete, individanpassade arbetsplatsintroduktioner och fortsatt stöd även efter anställning. Flera delprojekt beskriver hur ett konsekvent fokus på reguljära arbetsmarknaden, i stället för långa förberedande insatser, har stärkt deltagarnas tilltro till sin egen arbetsförmåga och lett till konkreta steg mot etablering på arbetsmarknaden. Där metoden har kunnat tillämpas i sin helhet och med tillräckliga resurser har resultaten varit särskilt positiva.

Supported Education har använts för deltagare med studier som mål eller som en del av en långsiktig etablering på arbetsmarknaden. Metoden har möjliggjort individuellt anpassat stöd i kontakter med utbildningsanordnare, planering av studier och utveckling av strategier för att fullfölja utbildning. Erfarenheterna visar att SEd varit särskilt betydelsefull för deltagare som tidigare haft avbrutna studier och/eller neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, och där rätt stöd varit avgörande för att studier ska kunna bli genomförbara.

Case Management har fungerat som en sammanhållande metod för att samordna insatser från olika aktörer och hantera komplexa livssituationer. Flera delprojekt har erbjudit CM-insatsen i kombination med SE/IPS. Genom ett holistiskt förhållningssätt har CM bidragit till att stötta deltagaren i sin livssituation och även stärka samverkan mellan myndigheter och minska risken för att deltagare faller mellan stolar. Flera delprojekt beskriver hur ett öppet och flexibelt användande av CM gjort det möjligt att snabbt anpassa stödet efter förändrade behov och samtidigt behålla fokus på arbete eller studier.

Metodarbetet har också inneburit ett gemensamt lärande mellan delprojekten. Samtliga medarbetare erbjöds metodutbildningar via Conecto i uppstarten av projekten. De hade löpande handledning under projekttiden, vilket stärkt metodtroheten och bidragit till ett gemensamt språk och arbetssätt. Kontinuerligt fokus på metodarbetet i regionala aktiviteter har gjorts för att utveckla professionalitet, synliggöra normer och stärka kvaliteten i deltagarmöten. Specifika metodhalvdagar har arrangerats exempelvis med fokus på hur de tre metoderna SE, SEd och CM samspelar och stärker varandra. Vid den sista medarbetardagen i september

2025 genomfördes en SWOT-analys av metodarbetet, där medarbetarna tillsammans fick reflektera och utvärdera styrkor, svagheter, möjligheter och hot vad gäller respektive metod och arbetet inom metoden i delprojekten.

Projektet har även testat att erbjuda en specifik handledning för delprojektledarna med fokus på att leda ett team som arbetar med evidensbaserad metod. Dessa träffar har inte varit speciellt välbesöka. Vid uppföljning och reflektion har samtliga delprojektledare tyckt att detta varit bra och givande, men att andra saker upplevts mer prioriterat och att tiden inte räckt till. De som deltagit menar också att det hade varit än mer givande och gett mer utbyte mellan varandra om fler faktiskt varit med. Vid summering av handledningen för projektledare framkom även behov av att få stöd i att leda utan att vara lönesättande chef.

Lumenas samlade erfarenheter visar att kombinationen av SE, SEd och CM skapat ett starkt metodarbete som möjliggjort individanpassade, samordnade och målinriktade insatser. Metodarbetet har bidragit till ökad delaktighet, stärkt egenmakt och tydligare vägar mot arbete och studier, i enlighet med projektets övergripande mål. Samtidigt synliggör resultaten vikten av fortsatt arbete med metodtrohet, handledning och strukturella förutsättningar för att säkerställa långsiktig implementering i ordinarie verksamheter.

Arbetsgivarsamverkan

Inom Lumena, i samverkan med Conecto, slöts en överenskommelse i syfte att stärka arbetsgivararbetet genom vidareutbildning i metoden Matchning dag 1. Metodutbildaren genomförde utbildningar och workshops som utgick från gruppernas konkreta utmaningar i arbetet med både deltagare och arbetsgivare.

Workshops med fokus på Matchning dag 1 genomfördes för såväl Lumenas medarbetare som personal från ordinarie verksamhet. Ett uttalat mål för Lumena har varit att fungera som ett gott exempel samt att minska gapet mellan projektverksamhet och ordinarie verksamhet när det gäller arbete utifrån evidensbaserade metoder. Mot denna bakgrund genomfördes gemensamma workshops för båda målgrupperna med utgångspunkt i Supported Employment och Matchning dag 1. Under dessa identifierades styrkor och utvecklingsområden, vilket därefter låg till grund för fortsatt utveckling och fördjupad utbildning inom metoden.

Arbetet med arbetsgivarsamverkan på regional nivå har inneburit flera utmaningar. Dessa utmaningar har till stor del handlat om skillnader i förutsättningar, arbetssätt och prioriteringar mellan olika delprojekt och kommuner. Delprojekten har haft varierande mål, resultatkrav och fokusområden, vilket har gjort det svårt att arbeta på ett enhetligt sätt.

En återkommande utmaning har varit tidsbrist. Många medarbetare har haft svårt att avsätta tillräckligt med tid för kompetensutvecklingsinsatser, eftersom det dagliga operativa arbetet med deltagarna har krävt stort fokus. Detta har i flera fall lett till att arbetsgivarsamverkan inte har prioriterats i den utsträckning som behövts.

På flera håll fanns också en upplevelse av att arbetsgivararbetet hade blivit eftersatt, då huvuddelen av resurserna lagts på individnära insatser. Detta innebar att kontakten med arbetsgivare inte utvecklades systematiskt eller långsiktigt.

Ytterligare en utmaning var att många medarbetare upplevde en osäkerhet kring arbetsmarknaden i Stockholmsregionen, och särskilt kring den lokala arbetsmarknaden. Bristande kunskap om arbetsgivarnas behov, branscher och rekryteringsvägar försvårade möjligheten att skapa relevanta och hållbara samarbeten.

Sammantaget identifierades även en avsaknad av ett tydligt och strategiskt arbetssätt gentemot arbetsgivare, vilket begränsade möjligheterna att arbeta mer strukturerat och långsiktigt med arbetsgivarsamverkan.

Johanna Gustafssons följeforskning visar också att medarbetarna ser arbetsgivarrelationer och täta uppföljningar på arbetsplatsen som centrala delar av ett metodtroget arbete, men att hög arbetsbelastning och stora deltagarvolymer minskar möjligheten att ge det uppföljande stöd som krävs. När tiden inte räcker till riskerar arbetsgivararbetet att trängas undan till förmån för det individnära stödet.

På flera håll fanns också en upplevelse av att arbetsgivararbetet hade blivit eftersatt, då huvuddelen av resurserna lagts på individnära insatser. Detta innebar att kontakten med arbetsgivare inte utvecklades systematiskt eller långsiktigt.

I Gustafssons rapport framgår att medarbetarna ser arbetsgivarsamverkan som tidskrävande och starkt

beroende av relationsbyggande, vilket ställer krav på organisatorisk beredskap för ett långsiktigt arbete. Följeforskningen pekar därför på behovet av att avsätta dedikerad tid för strategiskt arbetsgivarnätverkande och att utveckla lokala riktlinjer för hur arbetsgivarsamverkan ska bedrivas systematiskt, inte enbart relationsbaserat.

Ytterligare en utmaning var att många medarbetare upplevde en osäkerhet kring arbetsmarknaden i Stockholmsregionen, och särskilt kring den lokala arbetsmarknaden. Bristande kunskap om arbetsgivarnas behov, branscher och rekryteringsvägar försvårade möjligheten att skapa relevanta och hållbara samarbeten. Samtidigt visar Gustafssons rapport att även arbetsgivare kan uppleva osäkerhet inför att anställa personer med omfattande stödbehov. För att minska denna osäkerhet lyfts praktik, stegvis introduktion, tät uppföljning, tydlig tillgänglighet och transparent kommunikation fram som viktiga komponenter i samverkan med arbetsgivare.

Sammantaget identifierades även en avsaknad av ett tydligt och strategiskt arbetssätt gentemot arbetsgivare, vilket begränsade möjligheterna att arbeta mer strukturerat och långsiktigt med arbetsgivarsamverkan. Följeforskningen visar samtidigt att arbetsgivarsamverkan behöver ha ett tydligt anställningsfokus för att vara metodtrogen. Om praktikperioder eller prövotid blir ett självändamål finns en risk att arbetet glider från reguljär anställning mot mer långvariga träningsspår. Detta pekar på vikten av att kombinera ett nära och flexibelt stöd till arbetsgivare med ett tydligt fokus på hållbar etablering på den reguljära arbetsmarknaden.

BIP

BIP-studiens resultat har varit ett centralt förhållningssätt i flera av Lumenas delprojekt. Nedan redovisas erfarenheter från fokusgrupper med medarbetare och delprojektledare om hur BIP-förhållningssättet har påverkat arbetssätt, relationer och samverkan.

Analys av fokusgrupper

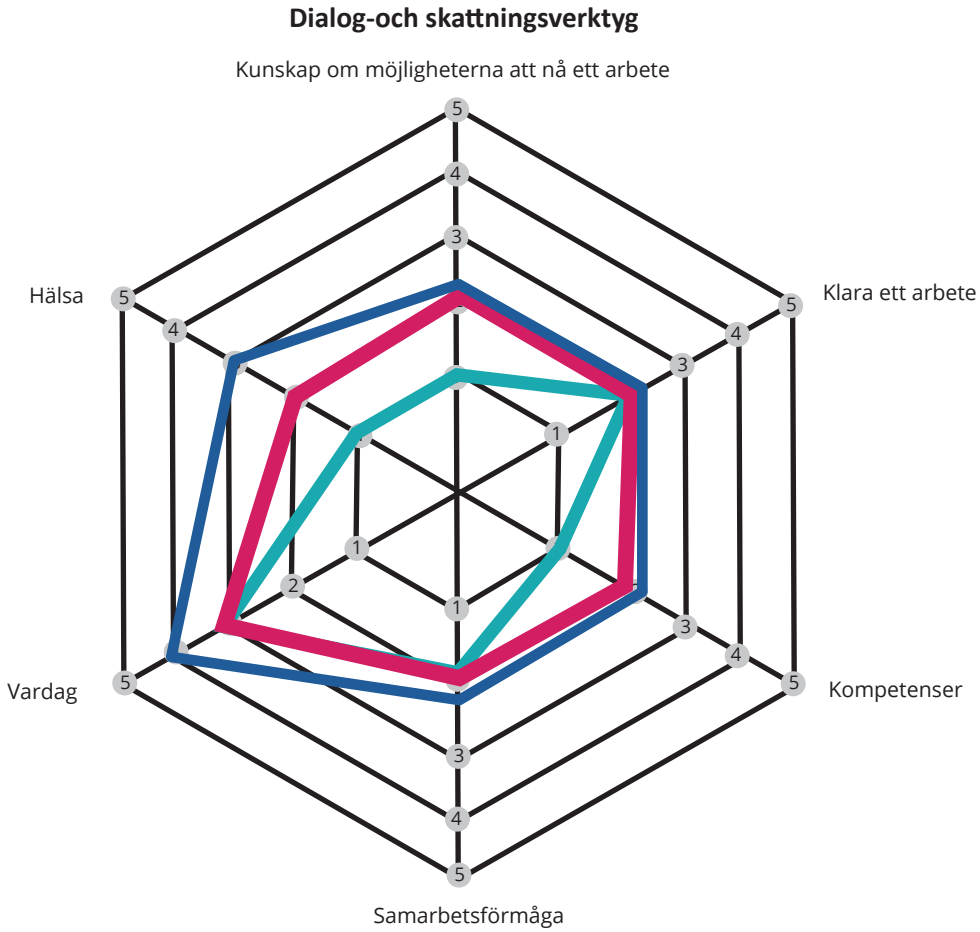
Alla delprojekt som arbetat utifrån BIP-studiens resultat har jobbat med dialog-och skattningsverktyget, reflexiv praktik och tilltro till deltagarens förmåga. Majoriteten har inte jobbat med BIP innan Lumena. Samtliga upplever att BIP på olika sätt har gjort skillnad i det praktiska arbetet. En styrka som nämns är att BIP går bra att kombinera med andra evidensbaserade metoder så som Supported Employment och Case Management.

BIP bidrar till ett gemensamt synsätt kring deltagaren. BIP är viktigt i relationskapandet med deltagaren. Inledande kartläggning med dialog-och skattningsverktyget hjälper till att få en bild av deltagarens behov och vilja. Alla delprojekt har använt dialog-och skattningsverktyget systematiskt, främst i början och i vissa fall även vid uppföljande tillfällen.

I beskrivningen av arbetet med dialog-och skattningsverktyget nämns att det sällan är en linjär process. Deltagaren svarar inte mer och mer positivt utan det kan gå upp och ner. Exempelvis kan en deltagare skatta sin förmåga till att få ett jobb högt första tillfället, för att längre fram ha fått mer självinsikt och då skatta sig lägre. Därför är dialog-och skattningsverktyget inte lämpligt för att numeriskt mäta progression. Däremot kan det ses som en progression att ha fått en ökad självinsikt.

Medarbetarna lyfter att BIP också bidrar till deras egen reflektion, det kan vara kring deltagarens möjligheter till jobb. Dialog-och skattningsverktyget kan bidra till att ge kunskap om områden i individens liv som man måste jobba mer med, områden som annars kanske inte hade upptäckts. Det kan dock ta tid för deltagaren att förstå sig själv, en del skattar högt i början och sedan skattar de lägre längre fram när de fått mer förståelse för sig själva och sin livssituation. Frågorna i dialog-och skattningsverktyget kan ibland vara för abstrakta för deltagare med autism och/eller Intellektuell funktionsnedsättning. Det är därför viktigt att medarbetarna är närvarande i skattningen, så att de kan förklara och svara på frågor. Tydlighet vad gäller syftet kan vara viktigt för att deltagare ska känna sig motiverade att fylla i dialog-och skattningsverktyget.

Det har framkommit i intervjuerna att medarbetarna inte tänker BIP utan snarare arbetar naturligt utifrån de principer och förhållningssätt som karaktäriserar BIP-studiens resultat. Flera nämner ”BIP-andan” vilken bekräftar det man redan vet och det blir ett stöd att luta sig mot. Det leder till ett gemensamt synsätt och ett helhetsperspektiv kring deltagaren. BIP utmanar hur vi är organiserade traditionellt. Det är då en fördel om flera parter arbetar utifrån BIP och känner till dess principer. Det finns dock utmaningar då regelverk hos kommuner eller myndigheter ibland krockar med förhållningssättet i BIP. Flera medarbetare nämner



både Försäkringskassan och ekonomiskt bistånd. Dessa regelverk går emot synsättet att utfå ifrån deltagarens vilja och behov. Det kan påverka motivationen hos deltagare.

Medarbetarna lyfter att deltagarna oftast är positivt inställda och att BIP varit en positiv faktor för att skapa allians med deltagaren. Förtroende upplevs helt avgörande i relationsbyggandet. ”BIP-andan” stärker att det är viktigt att vara nyfiken, lyhörd och inlyssnande och det systematiseras med hjälp av frågorna i dialog-och skattningsverktyget. BIP gör att medarbetarna tittar på helheten vilket är väsentligt för deltagarna eftersom de ofta har en svår livssituation. Frågorna är ett bra stöd till deltagarens egen utvecklingsprocess. De kan leda till att man startar diskussioner som får deltagaren att reflektera kring sig själv, t.ex. hur nära är jag att få ett jobb eller vad är ett nätverk.

Alla delprojekt som arbetat med BIP har arbetat med reflexiv praktik i någon form. Vissa delprojekt har haft reflexiv praktik tillsammans med varandra och ett delprojekt har haft det tillsammans med Försäkringskassan. Upplevelsen är att det leder till kreativt tänkande och bidrar till samsyn vilket ger nytta för deltagaren. De som deltar i reflexiv praktik ser situationer från olika perspektiv och får nya synvinklar på deltagarens situation. Medarbetarna upplever generellt att det är intressant och roligt att ha reflexiv praktik. Förhållningssättet i reflexiv praktik upplevs vara bra för verksamheten som helhet och ett sätt att få ihop gruppen. En utmaning som beskrivs är att gruppen vill hitta en lösning och gå vidare, men reflexiv praktik säger att man ska stanna kvar i dilemmat och hitta flera olika lösningar. För en del är det ett nytt tankesätt som tar tid. Det är olika lätt eller svårt att jobba med reflexiv praktik beroende på hur man är som person. Delprojektledare beskriver att reflexiv praktik kräver ödmjukhet och prestigelöshet. Det kan kännas jobbigt för medarbetaren att utmana både sig själv och deltagaren. Det krävs kompetenta ledare för att kunna jobba med reflexiv praktik eftersom det kan upplevas känsligt.

För att verksamheterna ska kunna fortsätta arbeta utifrån BIP lyfts vikten av kontinuerliga erfarenhetsutbyten eller utbildningstillfällen. Det är viktigt att fortsätta prata om BIP. För att implementera förhållningssättet från BIP lyfts vikten av att direktiven ska komma upp-

ifrån. Viktigt att det är chefer och ledningsnivå som säkerställer organisatoriska möjligheter att arbeta på det sättet. Under projekttiden har det identifierats att det finns utmaningar i samverkan mellan parterna som delvis försvårar arbetet med BIP. Exempelvis att kommunerna har olika styrning och att riktlinjer och regelverk hos myndigheterna går emot ”BIP-andan”. Det viktigaste för att kunna fortsätta det här arbetssättet är att ledningsnivån förespråkar BIP och fortsatt lärande kring parallella insatser. Ytterligare en aspekt som framhålls är att utse någon i arbetsgruppen som stödjer reflexiv praktik och håller BIP levande, exempelvis lyfts att en kommun har BIP ambassadörer på varje enhet.

Horisontella principer & våld i nära relationer

Horisontella principer

Arbetet med horisontella principer har haft både strukturella och praktiska delar i projektets genomförande. Följande avsnitt redovisar resultat kopplade till jämlikhetsdata, våld i nära relation och arbete mot rasism och ojämlikhet.

Jämlikhetsdata

Som en del av arbetet med mänskliga rättigheter och ickediskriminering har Lumena testat ta fram ett verktyg och genomföra insamling av jämlikhetsdata. Nedan redovisas erfarenheter från utveckling, förankring och användning av verktyget.

Förankring och test av verktyget

Utredarna i Lumena har tillsammans med följeforskaren Tobias Hübinette tagit fram ett pilotverktyg för att samla in jämlikhetsdata kopplat till samtliga diskrimineringsgrunder. Syftet var att utveckla ett frågeformulär som både kan användas för uppföljning av upplevd diskriminering utifrån samtliga sju diskrimineringsgrunder och upplevelsen av stödet i Lumena.

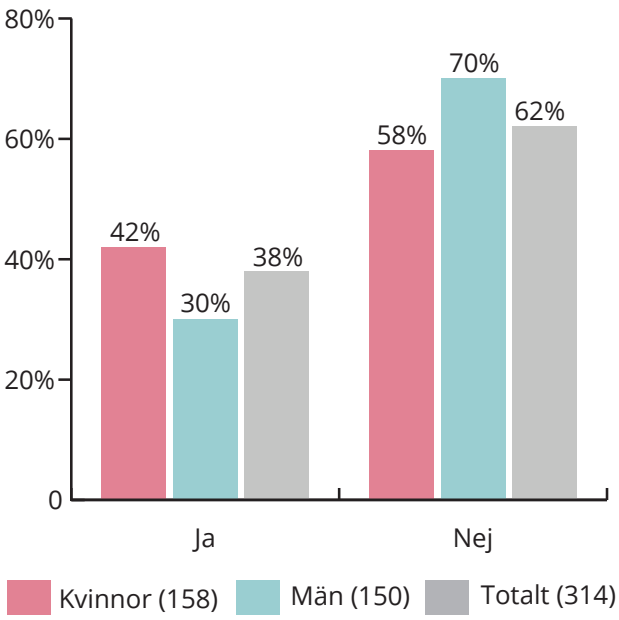
Parallellt med utvecklingen av formuläret genomfördes ett omfattande förankringsarbete. Projektledning, medarbetare, deltagare och sakkunniga involverades i framtagandet. En pilotgrupp bestående av representanter från nämnda grupper fick möjlighet att lämna synpunkter på frågor och formuleringar. Förankring skedde även i regionala och lokala styrgrupper för att säkerställa förståelse för syftet med insamlingen och hur deltagarnas integritet skyddas. Vidare togs en noggrann rutin fram för hur insamlingen skulle gå till. Projektmedarbetarna uppmanades att vara närvarande när deltagarna skulle besvara formuläret men inte titta på svaren. Detta bland annat för att projektmedarbetarna skulle kunna hjälpa till att förtydliga frågor vid behov samt att enkätfrågor av känslig karaktär, så som frågor om upplevelse av diskriminering, kan väcka känslor.

Formuläret erbjöds deltagare att besvara efter att de deltagit i Lumena i ca 3 månader. Deltagande i undersökningen var frivilligt och enkäterna var anonyma. Formulären sammanställdes sedan vid två tillfällen och analysseminarier genomfördes med projektledningen som tillsammans med utredare analyserade resultaten.

Som en fortsatt del i både förankring och utvecklingsarbete kopplat till jämlikhetsdata var det en stående punkt i forumet MR-fika (mänskliga rättigheter-fika). Efter att enkäten började användas fanns projektets processledare och utredare på plats i det digitala forumet för att följa upp arbetet med jämlikhetsdata och för att göra sig tillgängliga för medarbetarna att kunna ställa frågor kopplade till jämlikhetsdata.

Pågåendeenkäten som innehöll enkätfrågor om jämlikhetsdata samlades in under 8 månader i slutet av projektet. 341 deltagare besvarade enkäten. Av dessa

Andelen deltagare som svarat att de har upplevt diskriminering



svarade 116 att de upplevt diskriminering. Av de 116 svarade 42 % att de upplevt diskriminering i kontakt med myndigheter, 45 % i kontakt med vården, 58 % när de sökt arbete och 62 % har upplevt diskriminering i skolan (samma deltagare kan ha uppgett att man upplevt diskriminering hos flera av de angivna alternativen). Den vanligaste formen av diskriminering är kopplad till funktionsnedsättning och den näst vanligaste är könsdiskriminering. Det gäller för både kvinnor och män.

Våld i nära relation

Arbetet med att upptäcka våld i nära relation har varit en prioriterad del av projektets jämställdhetsarbete. Resultaten nedan beskriver hur enkäten ”7 frågor om våld” implementerats i Lumena, hur arbetet utvecklats och resultat från enkätinsamlingen.

Projektets mål har varit att alla deltagare ska erbjudas enkäten ”7 frågor om våld”. Detta som ett sätt att upptäcka pågående våld, prata om tidigare våld och öka förståelse för våldsutsatthet som ett arbetshinder. Vid projektstart introducerades formuläret ”7 frågor om våld” och projektet har löpande erbjudit utbildning, stöd och uppföljning till delprojekten i att arbeta med enkäten. Vid två medarbetardagar arbetade vi med att ta fram och följa upp handlingsplaner kring att ställa frågorna till samtliga deltagare. Detta för att stötta medarbetarna i att ha en tydlig plan för hur de ska agera då en deltagare är eller har varit utsatt för våld. Totalt har 903 enkäter samlats in i projektet.

Av de som besvarat enkäten uppgav 45% av kvinnorna och 30% av männen att de utsatts för någon form av våld i nära relation. Brottsförebyggande rådets senaste kartläggning av utsatthet för våld i nära relation under livstiden visar i jämförelse att 35% av kvinnor och 21% av män i populationen i stort har utsatts. Våldsutsattheten bland de deltagare som tillfrågats i Lumena är därmed högre än befolkningen i stort.[8]

Utvecklingsgruppen horisontella principer/mänskliga rättigheter har vid flera tillfällen arbetat med frågor om våld. Gruppen har gästats av sakkunniga inom området för att lära sig mer och fortsatt diskutera nuläge lokalt kring att ställa frågorna och eventuella utmaningar som identifierats. Gruppen har även lärt sig mer om olika typer av våld så som ekonomiskt våld och psykiskt våld, tanken har varit att det utvecklingsgruppen arbetar med också ska spridas vidare till delprojekten.

Rasism och ojämlikhet i verksamheter

Kompetenshöjande insatser inom rasism och ojämlikhet i verksamheter har syftat till att stärka ett rättighetsbaserat arbetssätt. Nedan redovisas resultat från de delprojekten som deltagit i utvecklingsarbete inom området.

Genom att Conecto arbetat med kompetenshöjande insatser inom temat rasism och ojämlikhet i verksamheter har Lumenas delprojekt haft möjlighet att fördjupa ett rättighetsbaserat arbetssätt. Flera av Lumenas delprojekt har deltagit i lokala satsningar inom detta tema. Delprojekten har genom Conectos utbildare fått stöd att granska sina egna strukturer och motverka ojämlika villkor för deltagare. Medarbetarna har lärt sig mer om hur ett systematiskt rättighetsbaserat arbete

Har du blivit utsatt för någon form av våld i nära relation? (Andel som svarat ”Ja”)

	Kvinnor	Män	Samtliga	Antal formulär
HBS	23%	30%	28%	98
Roslagen	42%	33%	38%	209
Samsund	47%	33%	41%	59
Stockholm	31%	24%	32%	47
SUVS	61%	41%	52%	163
Alis	36%	18%	28%	166
Lumena 30+	42%	31%	34%	90
Östra Södertörn	63%	29%	46%	71
Totalt	**45%**	**30%**	**38%**	**903**

8 Brott i nära relation | Brå - Brottsförebyggande rådet

kan bedrivas med fokus på hudfärg och etnicitet, vilket bidrar till att både skydda mänskliga rättigheter och att kvaliteten i tjänster till medborgarna förbättras.

Lumena Östra Södertörn arrangerade ett digitalt resultatseminarium för att dela med sig av sitt utvecklingsarbete kring rasism och ojämlikhet i verksamheter i juni 2025. Det ledde i sin tur till att en av kommunerna också vill genomföra denna kunskapshöjande insats genom Conecto och fortsätta arbeta vidare med temat efter att Lumena avslutats.

Samodningsförbundet Botkyrka Huddinge Salem har på liknande sätt låtit styrelseledamöter och chefer delta i workshop för att öka kunskap om rasism och hur verksamheter kan arbeta för en mer jämlik verksamhet. Detta har resulterat i att Huddinge kommuns socialtjänst planerar att genomföra en större utbildningsinsats för medarbetare under 2026.

Uppsökande arbete

Inom Lumena har det uppsökande arbetet varit en viktig del av ambitionen att nå målgrupper som traditionellt varit underrepresenterade i samordningsförbundsfinansierade insatser, särskilt personer i socioekonomiskt utsatta områden, personer med begränsad tillgång till digital information, samt personer med annan etnisk och kulturell bakgrund än svensk. Arbetet har utgått från projektansökans intention att utveckla nya och mer inkluderande sätt att nå personer med behov av samordnat stöd, i syfte att förebygga och förkorta tid i utanförskap.

Genomförda aktiviteter

Projektet har bedrivit både utvecklingsarbete, praktiskt uppsökande arbete och kunskapsinhämtning inom området. Bland de viktigaste aktiviteterna märks:

- Forskningssamarbete med Ulla-Karin Schön och Joakim Tranquist, där det uppsökande arbetet har följts genom kvalitativa intervjuer, fokusgrupper, reflekterande dialoger och framtidsverkstäder med relevant personal.
- Direkt uppsökande arbete på fysiska mötesplatser, exempelvis medborgardagar, skolmässor, spelmässor, bibliotek och andra öppna träffpunkter.
- Digitalt uppsökande arbete genom informationsinsatser i sociala medier, både via egna kanaler och genom samverkansparters plattformar.
- Test av nya digitala kontaktvägar, där ett delprojekt bland annat använde en egen Discord-server som kanal för att nå potentiella deltagare.
- Indirekt uppsökande arbete genom systematisk kartläggning och kontakt med relevanta aktörer, där flera delprojekt byggt upp kontaktlistor och dokumenterat när kontakter tagits, vilken typ av samverkan som skett och vilka målgrupper som nåtts.
- Kartläggning av geografisk representation med stöd av Segregationsbarometern och analys av deltagarnas bostadsområden för att identifiera underrepresenterade områden och rikta uppsökande insatser dit.
- Utvecklingsgrupp för uppsökande arbete inom Lumena/Conecto, där representanter från delprojekten har utbytt erfarenheter, delat metoder och identifierat utvecklingsförslag.
- I vissa delprojekt, särskilt i Södertälje/Alis, har särskilda resurser avsatts för uppsökande arbete, där två medarbetare haft ungefär halva sin arbetstid riktad mot direkt och indirekt uppsök.

Resultat och lärdomar

Arbetet visar att det finns ett tydligt behov av uppsökande insatser för att nå hela målgruppen för Finsam-lagstiftningen. Projektet har bidragit till ökad kunskap om vilka grupper som nås av befintliga arbetssätt och vilka grupper som fortsatt riskerar att stå utanför. Genom kartläggning av deltagarnas geografiska spridning har vissa delprojekt kunnat identifiera vita fläckar och rikta insatser mer strategiskt till områden med socioekonomiska utmaningar.

Det uppsökande arbetet har visat att samverkan är både en förutsättning och ett resultat. Genom samverkanspartners har information om projektets stöd nått fler, samtidigt som det uppsökande arbetet i sig har lett till nya kontakter och samarbeten som stärkt den fortsatta stödprocessen runt deltagare.

Projektet har också visat att lokalkännedom, breda nätverk och avsatt tid är avgörande framgångsfaktorer. I de verksamheter där rollerna varit tydligare och tid särskilt avsatts för uppsökande arbete har förutsättningarna varit bättre. Erfarenheterna från Södertälje pekar särskilt på värdet av att kombinera direkt och indirekt

uppsökande arbete samt att erbjuda en lågtröskelingång, såsom öppen vägledning.

Samtidigt har projektet tydliggjort flera utmaningar. En återkommande erfarenhet är att det är svårt att arbeta uppsökande när verksamheten redan har hög belastning och begränsad möjlighet att ta emot fler deltagare. När väntetiderna till insatserna är långa blir det svårt att i direkt anslutning till uppsökande kontakt erbjuda konkret stöd. Det har också blivit tydligt att många av dem som söks upp inte möter kriterierna för ordinarie verksamheter, vilket innebär att det ofta saknas alternativa vägar att hänvisa dem vidare till.

En viktig lärdom utifrån projektets resultat samt den följeforskning som gjorts av Ulla Karin Schön och Joakim Tranquist, är därför att uppsökande arbete behöver kopplas till en tydlig struktur för mottagande och vidare stöd. Projektet har också visat behovet av att tydligare definiera vad uppsökande arbete ska innebära i praktiken: vilka grupper som ska nås, vilka mål som ska sättas, vilka resurser som krävs och vem som har ansvar för genomförandet.

Sammantaget har projektet bidragit med värdefulla erfarenheter om hur uppsökande arbete framåt kan bedrivas inom samordningsförbundsfinansierad verksamhet.

Deltagarinflytande

I Lumena har det funnits avsatt medel för att arvodera deltagare för deras deltagande i möten där de bidrar med sin expertis och sina erfarenheter. Deltagare har arvoderats för sitt arbete på samma nivå som det arvodestyrelsemedlemmar i samordningsförbundens styrelser får. Det har gjorts ett arbete för att undersöka hur arvodesutbetalningar påverkar olika former av ersättningar och i vissa fall så har deltagare inte kunnat ta emot arvode, som till exempel om man får ekonomiskt bistånd, där en arvodesutbetalning enbart skulle innebära att motsvarande summa dras av från utbetalningen.

Deltagare har lyft att arvodet har varit en betydelsefull del av projektets inkluderingsarbete. Det har inte bara inneburit ekonomiskt stöd där många upplever en ekonomisk ansträngd situation. Det har också bidragit till en bra känsla med symbolvärdet att deras tid och engagemang värderas.

”Man känner sig inte utnyttjad. Det blir en bättre balans än om det är bara politiker och beslutsfattare som får betalt av sin tid.”

Modell för delaktighet

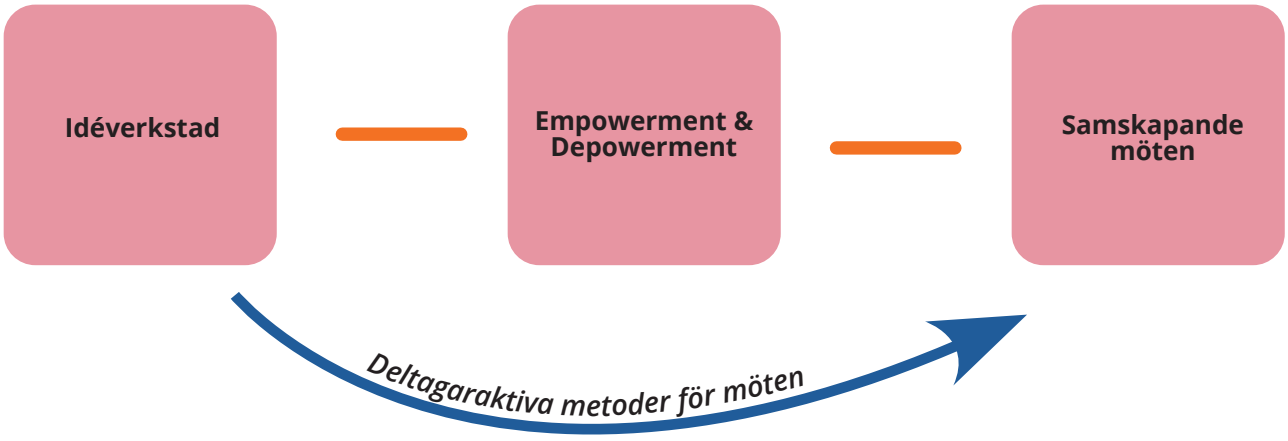
Lumena och Conecto har samarbetat med organisationen Youth 2030 Movement (fortsättningsvis kallad Youth 2030) för att utveckla en egen modell för deltagarinflytande. Youth 2030 är en medlemsstyrd ideell förening som bildades 2019. Rörelsen består av demokratiexperter, unga ledare, barnrättskämpar och allierade vuxna och bildades som ett svar på ökat utanförskap och polarisering där vissa röster hörs och andras inte. De arbetar utifrån mål uppsatta av unga, regeringens ungdomspolitiska mål, FN:s konvention om barnets rättigheter och Agenda 2030. Youth 2030 stöttar kommuner, myndigheter och civilsamhället i sitt arbete att inkludera och föra dialog med unga och arbetar utifrån teoretiska grunder för processer och metoder som fokuserar på synen på barn och unga samt synen på makt. I samarbete med Youth 2030 har Lumena Conecto även arrangerat flera kompetensutvecklingsinsatser till personal hos samordningsförbundets medlemmar för att sprida kunskap om processer och metoder delaktighet och inflytande.

Även om Youth 2030 fokuserar på unga har bedömningen varit att deras erfarenheter och praktiska verktyg och arbetssätt för inkludering kan tillämpas på en bredare målgrupp. De arbetssätt som används kan appliceras på alla grupper som står långt från makten.

I projekten har vi använt oss av den modell som Youth 2030 använder för deltagarinkludering för unga. I projektens arbete för delaktighet och inkludering har vi utökat den teoretiska grunden och utgått från fler maktstrukturer, normer och diskrimineringsgrunder än de som kan kopplas direkt till ålder. Det arbete som har gjort inom förväntas arbetet som görs i Conecto och Lumena kring deltagarinkludering förväntas leda till ökad delaktighet för deltagare i alla åldrar.

Modellen för delaktighet består av två olika mötesformer, idéverkstäder och samskapande möten. I båda mötesformerna så använder man sig av deltagaraktiva metoder för att skapa förutsättningar för delaktighet och inkludering. För att deltagare och beslutsfattare ska kunna mötas i ögonhöjd i de samskapande mötena

Modell för delaktighet och inkludering



så jobbar man även med maktutjämnande aktiviteter genom ”empowerment” för deltagare och ”depowerment” för beslutsfattare.

Idéverkstäder

Idéverkstäder har som utgångspunkt att deltagarna ska sätta agendan för resterande process. Deras röster behöver lägga grunden till vad resten av processen ska handla om. Idéverkstäder är en metod som behöver designas och anpassas inför varje ny träff. Deltagare är ingen homogen grupp, där är det viktigt att anpassa nivån på en idéverkstad utefter vilka som kommer att vara i rummet. Idéverkstäder innehåller lättillgängliga och kreativa övningar som ger deltagarna möjlighet att dela med sig av sina tankar och åsikter. Övningarna är designade för att stimulera diskussion och ge utrymme åt olika perspektiv och erfarenheter samt deltagares egna förslag på lösningar. Under idéverkstäderna ställer en processledare öppna frågor till deltagarna. Det är deltagarnas svar som avgör ämne och riktning för samtalet. Processledaren står för struktur och interagerar med deltagarna.

Målet med verkstäderna i projektet har varit att skapa en öppen och engagerad dialog där deltagare har möjlighet att uttrycka vad som fungerar och inte fungerar i projektet, i systemet och samhället i stort, samt att formulera förändringsförslag som sedan sammanfattas och tas vidare till projektledningen. Verkstäderna har också varit avsedda att inspirera och motivera deltagare att engagera sig aktivt i projektets beslutsprocesser, för att säkerställa verkligt och meningsfullt inflytande.

Under hösten 2024 genomfördes fyra idéverkstäder för unga deltagare i Lumenas delprojekt i samarbete med Youth 2030. Under 2025 genomfördes även en hackaton där beslutsfattare och andra nyckelpersoner tillsammans med projektdeltagare bjöds in.

Huvudsakliga teman som lyftes var:

- Skola och jobb
- Psykisk ohälsa
- Mobbing, vänner och utanförskap
- Politik och samhälle

Några av de lösningsförslag som togs fram:

- Utbilda lärare om diagnoser, skapa förståelse, hylla olikheter och arbeta för att öka empati
- Ge undervisning i högstadiet/gymnasiet om olika hjälpinsatser som finns
- Lägre krav för enklare arbeten, ej examen/gymnasiebetyg
- Fler psykologer och mindre väntetider

I projektet har vi även testat olika former av samskapande möten där deltagare, politiker, arbetsgivare och nyckelpersoner inom myndigheter, civilsamhällsaktörer, regionen och kommuner i Stockholms län har bjudits in. Workshops har bland annat genomförts i samband med regionala styrgruppens och strategiska referensgruppens möten och som en del av Lumena-projektets slutkonferens. Deltagare har också varit med när samordningsförbunden träffat beslutsfattare bland annat på riksdagsseminarier och vid studiebesök

av Anna Tenje, Sveriges äldre-och socialförsäkringsminister.

Övriga aktiviteter som projektet har arbetat med är ambassadörer. Detta har varit ett sätt att ta till vara på våra deltagares kunskap har vi bland annat rekryterat det vi kallar för ambassadörer i projektet. Det innebär att de är med och representerar deltagarperspektivet i olika aktiviteter. Med de egna erfarenheterna som grund har de stöttat projektet i vad som fungerar och hur myndigheter, kommuner och hälso- och sjukvård kan förbättra bland annat samordnat stöd.

När det gäller modellen som tagits fram inom ramen för projektet, föreslår projektpersonalen att den borde spridas och testas även i den ordinarie verksamheten med särskilt fokus på alliansskapande arbete och det vi faktiskt kan påverka tillsammans som exempelvis att samplanera mellan myndigheter och andra aktörer för att bryta stuprör. Ett fortsatt utvecklingsområde är att skap processer som ger möjlighet att utveckla och testa nya idéer och skapa mötesplatser där alla ges möjlighet till inkludering.

När vi ställt frågan till projektpersonalen om vilka förutsättningar/mandat de skulle behöva för att kunna fortsätta jobba med deltagandeinflytande konkret i vardagen framåt så är det framför allt följande faktorer som lyfts fram.

- Organisatoriska förutsättningar där deltagarinkludering ses som en del av uppdraget.
- Tid och resurser och fokus på fortsatt utvecklingsarbete.
- Ledning och styrning så att det finns ett systematiskt arbetssätt med rutiner och uppföljning så att det inte blir personberoende.
- Fortsatt fokus på kunskap och forskning om brukarinflytande
- Ett fortsatt arbete med kommunikation och kanaler för att nå målgruppen, tillgängliggöra information om träffar kring deltagarinkludering
- Fortsatt fokus på samverkan med övriga aktörer

Samverkan och brister i samverkan

Lumena har under projekttiden utvecklat och testat en regional struktur för att systematiskt identifiera, analysera och åtgärda brister i samverkan mellan samverkansparterna i Stockholms län. Strukturen bygger på tidigare erfarenheter från MIA projektet och MIA Vidare som pågick under 2017–2022.

Syftet med att rapportera in brister i samverkan har varit att använda detta som ett verktyg för att stärka samarbetet och förbättra stödet för personer som behöver ett samordnat stöd för att ta steget närmare arbetsmarknaden.

De som har kunnat rapportera in brister i samverkan har varit yrkesverksamma i offentlig sektor i Stockholms län samt målgruppen själv.

Rapporteringen har sammanställts regionalt och använts som underlag för dialog i hela styrkedjan, både regionalt och lokalt.

Arbetet med brister i samverkan har tagit sikte på att nå ett av projektmålen på samhällsnivå:

- Strategisk påverkan där hela styrkedjan synliggör hinder i samverkan. Struktur för avvikelser används för att synliggöra hinder på samtliga nivåer för samordningsförbudens målgrupper. Dokumentation och analys av strukturella utmaningar har skett.

Projektgemensamma aktiviteter

Som en del i arbetet med att samla in rapporter i samverkan har projektet genomfört flertalet projektgemensamma aktiviteter för att stötta insamlingen. Se nedan:

- Ta fram stödmaterial såsom process för insamlingen samt modell för förankring i styrkedjan (se illustrationer 1 och 2)
- En kampanj kring brister i samverkan på Linkedin för att uppmärksamma möjligheten att rapportera in brister i samverkan
- Workshop med delprojektledare
- Förankringsmöten med förbundschefer
- Workshop och utbildning kring samverkan och insamling av rapporter vid medarbetardag
- Uppföljning av resultat av insamlingen regelbundet vid regionala styrgruppsmöten.

Illustration 1: *Process*

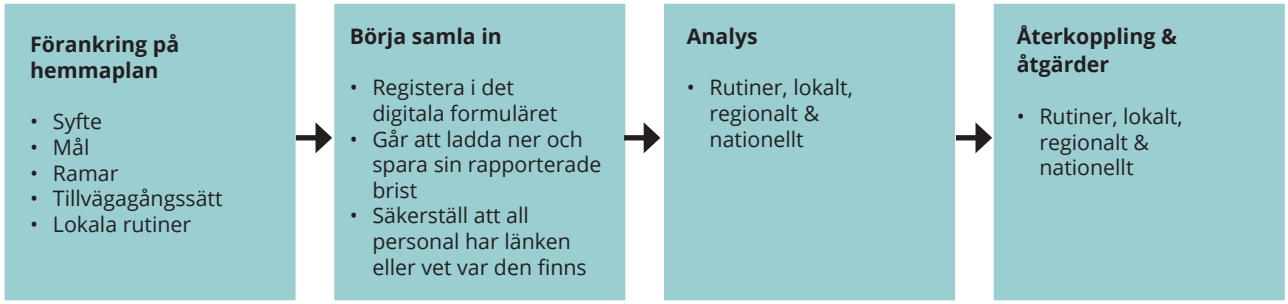
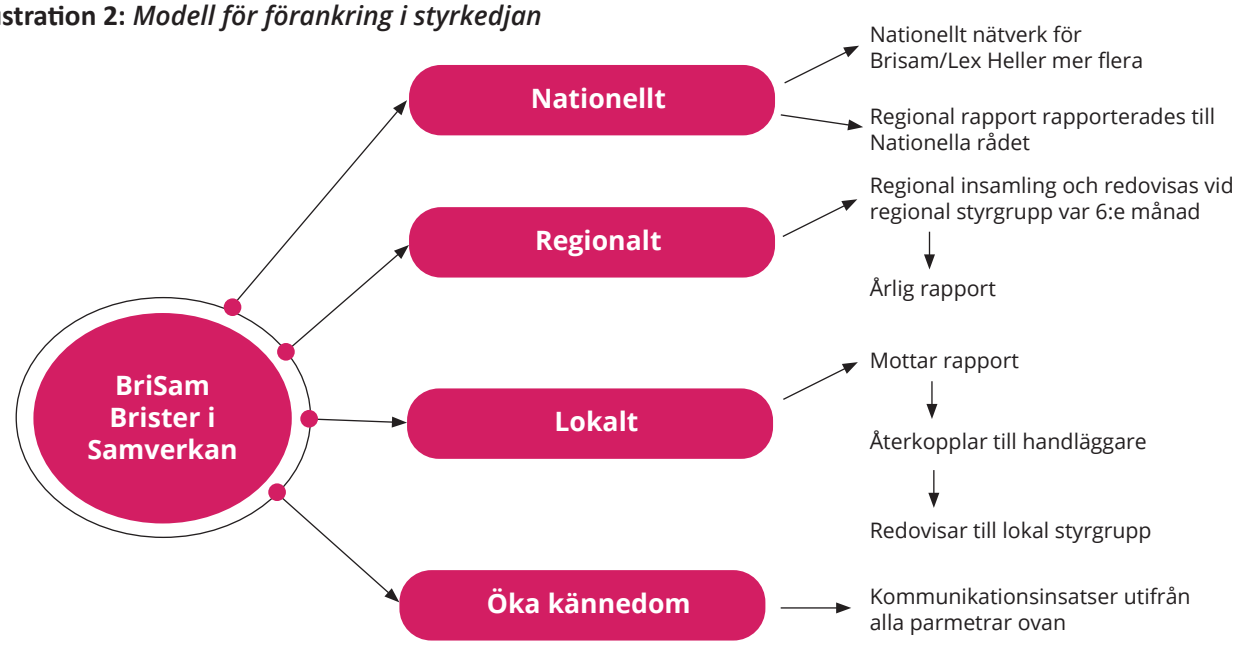


Illustration 2: *Modell för förankring i styrkedjan*



Resultat

Totalt har projektet samlat in 108 avvikelser under projekttiden. De flesta rapporterna har skickats in från personer som arbetat i kommunen. Kategorin ”Lumena personal” användes inte första året utan togs fram och följdes upp från och med år 2025.

Fördelat mellan delprojekten så har rapporteringen sett ut enligt nedan:

Delprojekt	Antal insamlade rapporter
Östra Södertörn	36
Södertälje	3
SUVS	12
Stockholm	4
Samsund	10
Roslagen	21
HBS	4

År	Anställd i kommun	Arbetsförmed-lingen	Lumena personal	Privatperson	Annan
2024	51	3	-	2	8
2025	25	-	17	1	1

Anledningen till att antal rapporter varierar mycket mellan delprojekten har berott på:

- Antal medarbetare i delprojektet
- Förankringen hos projektmedarbetare och styrkedja
- Interna rutiner och processer
- Tidigare erfarenhet av att samla in rapporter om brister i samverkan

I resultaten kan vi se att det skiljer sig åt vilka parter som rapporterna kring brister i samverkan gäller. Exempelvis kan vi se att Arbetsförmedlingen är den samverkanspart som flest rapporter gäller. Vi ser även att ett antal rapporter gäller Lumena projektet själv.

Nedan följer en sammanställning av typ av brist, beskrivning av typen av brist samt konsekvenser.

Vilken part rapporten gäller

Organisation/Myndighet	Antal rapporter
Arbetsförmedlingen	41
Försäkringskassan	8
Kommun	17
Psykiatrin	12
Primärvården	7
Lumena	5

Typ av brist	Beskrivning	Konsekvenser
Brister i samverkan och överlämning	Deltagare bollas mellan instanser, uteblivna SIP-möten, svårigheter att få till överlämningsmöten, informationsbortfall mellan aktörer	Förlängd väg till arbete/studier, försämrad samverkan, minskad rättssäkerhet, minskad tillit till välfärdssystemet, ökad arbetsbelastning för personal
Långa handläggningstider och bristande återkoppling	Lång väntetid för SIUS, lång handläggningstid, brist på återkoppling, dålig framförhållning, långa väntetider i vården	Fördröjd process, risk för förlorad ersättning, ökad otrygghet, stressrelaterad ohälsa, merarbete för personal
Bristande information eller felaktiga beslut	Felaktig information från handläggare eller projektmedarbetare, bristande information från remittent, nekade beslut utan tydlig kontakt	Återbetalningskrav, avstängning från ersättning, deltagare avslutas från insats, rättsosäker handläggning, minskad motivation
Otydlig ansvarsfördelning	Oklara roller mellan myndigheter, otydlighet kring ersättningsregler, dokumentation når inte rätt instans	Risk för felaktiga bedömningar, förlängd process kring ersättning, minskad rättssäkerhet
Otillräcklig tillgänglighet och anpassning	Otillgängliga formulär, bristande anpassning vid anställning, svårt att få kontakt med vården	Begränsad tillgänglighet, risk för indirekt diskriminering, försämrad psykisk hälsa
Beslut som påverkar ersättning negativt	Förtidig utskrivning, nekad sjukskrivning, nekade studier med ersättning, brist på läkarintyg	Risk för eller faktisk förlorad ersättning, förlängd tid i utanförskap, försämrad ekonomi
Bristande stödinsatser	Uteblivet SIUS-stöd, bristande arbetsgivarstöd	Försvårad etablering på arbetsmarknaden, minskad motivation, ökad risk för avbrott
Psykosocial påverkan	Samlad effekt av ovanstående brister	Minskad motivation, minskad tillit till myndigheter, försämrad psykisk och fysisk hälsa, risk för självskada, ökad stress och sjukfrånvaro

Slutsatser och rekommendationer

Insamlingen av rapporter har bidragit till att synliggöra systematiska brister i samverkan under projekttiden. Det vi kan se i resultaten är att:

- Dessa brister i samverkan leder till stora konsekvenser för målgruppen som till exempel möjlighet till anställning eller försämrat psykiskt mående
- Brister i samverkan leder till stress och ökat merarbete för våra kollegor hos annan samverkanspart
- Vi kan även se att det finns ytterligare utvecklingsbehov i rapportinsamlingen:
- För att möjliggöra systematisk rapportering behövs grundlig förankring samt tydliga rutiner
- Rapporterna kring brister i samverkan behöver en tydlig mottagare
- Återkoppling till medarbetare efter en inrapporterad brist är central för fortsatt rapportering
- Vi behöver skapa en trygg miljö hos avsändare och mottagare av rapporterna för att kunna använda dem i utvecklingen av samverkan

Utvecklingsgrupper

Utvecklingsgrupperna har varit ett centralt forum för lärande och erfarenhetsutbyte inom Lumena. Följande avsnitt redovisar erfarenheter, utmaningar och medskick inför fortsatt arbete.

Horisontella principer/mänskliga rättigheter

Utvecklingsgruppen för horisontella principer/mänskliga rättigheter hade inledningsvis täta träffar, cirka en gång per månad. Detta var ett uttalat önskemål från medarbetarna i gruppen för att skapa trygghet, lära känna varandra och komma igång med gemensamt arbete. Samtidigt fanns det, både från projektledning och från medarbetare, en tydlig ambition att frågor om mänskliga rättigheter inte enbart skulle hanteras av en särskilt engagerad grupp utan genomsyra hela projektet och samtliga delprojekt.

Som ett komplement till utvecklingsgruppen etablerades därför de digitala forumen MR-fika. MR-fika genomfördes cirka var sjätte vecka med start våren 2024 och pågick under resterande projekttid. Samtliga medarbetare i Lumena bjöds in att delta på frivillig basis. I samband med att MR-fika infördes justerades även mötesfrekvensen för utvecklingsgruppen.

Syftet med MR-fika var att bredda kunskap, sätta fokus på olika teman inom mänskliga rättigheter och horisontella principer samt stimulera normkritiska dialoger som kunde tas vidare in i respektive delprojekt. Teman som behandlades var bland annat jämlikhetsdata, våld i nära relationer, ekonomiskt våld, Agenda 2030, tillgänglighet, klarspråk samt arbete med fall för att synliggöra diskriminerande strukturer.

Utvecklingsgruppen har huvudsakligen haft digitala träffar, men även genomfört ett antal fysiska möten i form av workshops. Vissa av de fysiska träffarna öppnades även upp för övriga projektmedarbetare och fokuserade på fördjupade teman såsom rasism och ojämlikhet i verksamheter och analys av risk för diskriminering hos arbetsgivare.

I gruppen har konkreta och verksamhetsnära frågeställningar kunnat lyftas och diskuteras gemensamt, exempelvis hur medarbetare bör agera när deltagare utsätts för våld eller hur situationer kan hanteras när misstanke om diskriminering hos arbetsgivare uppstår. Medarbetarna beskriver detta som ett värdefullt tillfälle att ventilera gemensamma utmaningar och ta del av varandras erfarenheter och perspektiv.

Samtidigt visar utvärderingen av gruppens arbete att digitala möten möjligen begränsar fördjupat gemensamt lärande, men å andra sidan har fysiska träffar varit svåra att genomföra regelbundet i praktiken. Innehållet i utvecklingsgruppen har delvis upplevts överlappa med andra forum, särskilt MR-fika, som avhandlat likande frågor.

Sammantaget menar medarbetarna i gruppen att mänskliga rättigheter/horisontella principer riskerar att bli ett alltför brett och abstrakt fokusområde om uppdraget inte är tydligt avgränsat och kopplat till konkreta arbetsprocesser. Flera medarbetare framhåller att dessa perspektiv med fördel bör integreras ännu tydligare i det ordinarie metodarbetet snarare än att behandlas i en separat utvecklingsgrupp. Ett tydligare formulerat uppdrag, mer resultatinriktat samt gemensamma fysiska tillfällen för alla medarbetare med fokus på konkret handlingsplanering lyfts som viktiga medskick till framtida projekt som ska arbeta med horisontella principer och mänskliga rättigheter.

Arbetsgivarsamverkan

Utvecklingsgruppen för arbetsgivarsamverkan bestod av representanter från samtliga delprojekt och hade som huvudsakligt syfte att främja kompetensutveckling och kunskapsöverföring med utgångspunkt i arbetsgivararbete. Gruppen träffades regelbundet digitalt och ibland fysiskt, för att dela erfarenheter, identifiera gemensamma utmaningar och styrkor samt ge varandra stöd genom att synliggöra pågående arbete inom respektive delprojekt. Vid flera tillfällen bjöds även representanter från samverkanspartners in för att ge fördjupad kunskap om sina uppdrag och arbetssätt.

Ett ytterligare syfte med gruppen har varit att fungera som en kunskapsbärare tillbaka till de egna teamen. Genom detta arbetssätt har ny kunskap, utmaningar och framgångsfaktorer kunnat föras vidare mellan delprojekten. Utvärderingen av utvecklingsgruppens arbete visar att forumet upplevdes som mycket givande och värdefullt, där medarbetarna haft möjlighet att lära av varandra och gemensamt stärka sin kompetens.

Resultatdialog för arbetsgivarsamverkan

Som en sammanfattning och fördjupning av utvecklingsgruppens arbete arrangerades en särskild dag i form av en resultatdialog med fokus på arbetsgivarsamverkan. Evenemanget genomfördes som en halvdagskonferens där arbetsgivarperspektivet stod i centrum. Syftet var att uppmärksamma goda exempel, inspirera och sprida kunskap samt synliggöra en mångfald av arbetsgivare avseende både bransch och verksamhetsstorlek. Under dagen delade arbetsgivarna med sig av sina erfarenheter av det stöd de fått inom ramen för Lumena, liksom vilket ytterligare stöd som krävs för att möjliggöra ökad inkludering och skapa hållbara vägar in på arbetsmarknaden för projektets deltagare. Arbetsgivarna bidrog även med sina perspektiv på framtiden och redogjorde för kommande rekryteringsbehov.

För att belysa fler perspektiv och skapa en helhetsbild av det evidensbaserade metodarbetet deltog även projektdeltagare, som berättade om sina individuella resor och det stöd de fått genom Lumena,. Även handledare gav sin bild av arbetet i praktiken. Vid resultatdialogen medverkade dessutom politiska företrädare på nationell, regional och lokal nivå.

Gemensam aktivitet arbetsgivarsamverkan och horisontella principer

Inom ramen för utvecklingsarbetet genomfördes en gemensam träff mellan utvecklingsgruppen för arbetsgivarsamverkan och utvecklingsgruppen för horisontella principer/mänskliga rättigheter, med särskilt fokus på diskriminering på den svenska arbetsmarknaden.
I samband med detta bjöds Antidiskrimineringsbyrån in för att hålla en workshop där diskrimineringslagstiftningen behandlades utifrån samtliga diskrimineringsgrunder. Arbetet utgick från konkreta fallbeskrivningar och fokuserade på hur medarbetarna, utifrån sina respektive roller, kan bidra till att förebygga diskriminering och ge rätt stöd.

Deltagarinkludering

Utvecklingsgrupp med fokus på deltagarinflytande och egenmakt har bestått av projektmedarbetare och deltagare från projektet som bidragit med sin expertkunskap. Flera deltagare har på eget initiativ ingått i olika referensgrupper för att löpande lämna synpunkter på hur projektet kan utveckla arbetet med deltagarinkludering och utforma de mötesforum där deltagare bjudits in.

I utvecklingsgruppen framkom att den egna erfarenheten utgör en central nyckel för att öppna upp samtal där både svåra och betydelsefulla perspektiv kan delas. När individuella berättelser från projektdeltagare och projektmedarbetare möttes skapades en gemensam förståelse för hur systemet inte alltid förmår möta människor i tid – varken när de är som mest utsatta eller i förebyggande skeden. Samtalen bidrog till en upplevelse av att inte vara ensam, samtidigt som de samlade erfarenheterna tydliggjorde brister men också vad som skulle kunna stärka möjligheterna till inkludering i arbets- och samhällsliv och förebygga psykisk ohälsa, stigma, utanförskap och suicid.

Några av de reflektioner som framkommit i dessa forum under projekttiden är att deltagarinkluderingsarbetet ger energi och påfyllning för både deltagare och projektpersonal. Det som är frustrerande och kostar energi är de höga trösklarna in på arbetsmarknaden som återkommer som hela tiden återkommer som ett vanligt tema när vi pratar om deltagarinkludering.
Att skillnaden på att få ett stöd och att inte få det kan göra skillnad på liv och död. När individuella berättelser, från projektmedarbetare, möttes skapades en

gemensam förståelse för hur systemet inte alltid förmår möta människor i tid – varken när de är som mest utsatta eller i förebyggande skeden. Erfarenhetsutbytet mellan delprojekten lyftes som en central del i arbetet, liksom behovet av ett gemensamt språk och förhållningssätt för att stärka arbetet framåt.

Den egna erfarenheten är en kraftfull nyckel för att öppna upp ett samtal där svåra och viktiga saker kan delas och där de individuella erfarenheterna smälter samman till en gemensam beskrivning av ett system som inte möter upp individer i tid, när de är som mest utsatta och behöver hjälp eller ännu hellre innan det behöver gå så långt. Samtalen har gett en känsla av att man inte är ensam och i de samlade erfarenheterna så blir bristerna i systemet tydliga men också vad som skulle behövas för att fler skulle bli inkluderade i arbets- och samhällsliv, och hur psykisk ohälsa, stigma, utanförskap och suicid skulle kunna minskas.

Det som också blivit väldigt tydligt är hur viktiga medarbetarnas arbete är, hur stor skillnad stödet faktiskt gör och att det i många fall leder till ett helt annat liv.

Uppsökande verksamhet

Utvecklingsgruppen har bestått av medarbetare från delprojekten som brunnit lite extra för det uppsökande arbetet och som haft ett stort intresse för att utbyta tankar, idéer och testa olika arbetssätt. Gruppen har tillsammans definierat innehållet för de gemensamma möten och önskemålet har varit att föra dialog om tips och idéer på hur vi ska tänka framåt, vad vi kan vi göra annorlunda, vad har varit framgångsrikt och för- och nackdelar med olika upplägg. Gruppen har utbytt erfarenheter om bland annat:

- olika former av digitalt uppsök, exempelvis via sociala medier och plattformen Discord.
- Erfarenheter av direkta uppsöksaktiviteter som till exempel fältarbete och att vara närvarande på medborgardagar, bibliotek, skolbesök och mässor.
- Erfarenheter av indirekta uppsöksaktiviteter där man identifierat och samverkat med aktörer som exempelvis civilsamhällsaktörer som möter underrepresenterade grupper eller som finns i underrepresenterade geografiska områden.

Utvecklingsgruppen har identifierat följande faktorer som varit viktiga för ett välfungerande uppsöksarbete inom Lumena:

- Att avsätta tid och ha utsedda roller
- Breda kontakter och nätverk
- Lokalkännedom
- En god samverkan

Med facit i hand kan vi konstatera att målsättningen för det uppsökande projektet var väldigt hög och att vi inte nått hela vägen fram i våra ambitioner för det uppsökande arbete. Forskarna har tillsammans med projektledning och medarbetare utvärderat hur det uppsökande arbetet omsatts i praktik. Arbetet har lyckats i den meningen att det blivit mycket fokus på dialogen om hur insatser och stöd ska nå ut bredare, och i vissa delprojekt har arbetet både intensifierats och utvecklats under projekttiden men erfarenheterna under har också visat på utmaningarna med att både arbeta uppsök och samtidigt ha ett högt söktryck.

I det forskningssamarbetet som projektet haft kring det uppsökande arbetet har det tydligt framkommit att det inte är en rekommendation att i en och samma yrkesroll arbeta både med det uppsökande uppdraget och att erbjuda det behovsanpassade stödet. Rent organisatoriskt fanns det en hypotes om att det uppsökande arbetet i projektet i viss utsträckning också skulle handla om att hänvisa personer vidare till insatser inom ordinarie verksamhet. I praktiken har medarbetare påtalat att för en stor del av projektets målgrupp av olika anledningar inte möter kriterierna för att erbjudas insatser inom ordinarie verksamhet. Det visar sig också genom att trycket på de individinriktade insatserna inom Lumena-projektet har varit högt och att många av delprojekten tidvis har haft kö under projekttiden. Det stora behovet av individuellt anpassade resursintensiva insatser har gjort att delprojektens resurser redan ”intecknats” av att möta upp de deltagare som kommit till projektet självmant eller via projektet samverkanspartners. Något man kan fundera på inför kommande satsningar är vilken roll den samordningsförbundsfinansierade verksamheten ska ha i ett uppsökande arbete. Det finns många i den tilltänkta målgruppen för Finsam-lagstiftningen som inte för möjlighet att ta del av insatser idag samtidigt som de lokala behoven av att erbjuda ett individuellt anpassat stöd för målgrupper som hamnar i gråzonen mellan olika aktörer ansvarsområden fortsätter att teckna in merparten av de tillgängliga resurser som finns för den samordningsförbundsfinansierade insatserna.

Forskarna har kommit med viktiga rekommendationer som skulle kunna utveckla och systematisera det uppsökande arbetet, som till exempel att avsätta särskilda personalresurser, som testats med framgång i insatsen Alis i Södertälje. Rekommendationerna har inte hunnit att testas och utvärderats fullt ut men kommer att vara ett värdefullt underlag för kommande satsningar kring att utveckla det uppsökande arbetet i relation till insatser och stöd som syftar till att komma ut i arbete och studier.

Erfarenheter av arbetet i utvecklingsgrupperna

I februari 2025 genomfördes en gemensam workshop med alla fyra utvecklingsgrupper, processledarna samt följeforskaren Jon Ohlsson. Syftet var att på nytt gå igenom syftet med utvecklingsgrupperna och få stöd från forskningen i hur lärande genom erfarenheter kan se ut och vad som gör det både viktigt och utmanande. Vid tillfället diskuterades både hur resultaten av utvecklingsgruppernas arbete dittills såg ut lokalt och regionalt samt önskemål framåt. I slutet av Lumena projektet genomfördes även reflektionsdialoger i respektive utvecklingsgrupp för att utvärdera upplevelsen av formatet utvecklingsgrupp samt samla in medskick framåt.

Se nedan sammanställning av workshop med utvecklingsgrupperna den 20 februari 2025.

En genomgående positiv erfarenhet har varit att utvecklingsgrupperna skapat utrymme för reflektion och erfarenhetsutbyte över organisatoriska och geografiska gränser. Grupperna har bidragit till ökad förståelse för hur gemensamma frågor hanteras lokalt och till att synliggöra både likheter och skillnader i arbetssätt. Det kollektiva lärandet har stärkt sammanhanget inom projektet och bidragit till ökad samsyn kring centrala frågor.

Samtidigt har arbetet inneburit utmaningar.
Det har varit krävande att säkerställa att lärdomar från grupperna tas vidare och omsätts i praktiken, särskilt mot bakgrund av olika lokala förutsättningar och begränsade tidsresurser. Arbetet i utvecklingsgrupperna har legat i linje med projektets övergripande mål men också varit resurskrävande, då det krävt både struktur, närvaro och kontinuerlig förankring. Många medarbetare har uttryckt svårigheter att hinna med både arbetet med deltagare och delta i utvecklingsarbete. Det har varit frivilligt att delta i grupperna och även att komma till träffarna. Den flexibiliteten har varit uppskattad av medarbetarna men å andra sidan en utmaning i sig med bristande kontinuitet.

Flera av grupperna har också präglats av en rörlig sammansättning, där medarbetare kommit och gått över tid. Detta har försvårat kontinuitet och långsiktig fördjupning, men har samtidigt upplevts ge positiv flexibilitet, då deltagandet kunnat anpassas efter arbetsbelastning och andra prioriteringar.

Framgångar	Utmaningar	Medskick	Slutsatser framåt
Forum för reflektion och erfarnehetsutbyte - skapar dialog och nya kontakter.	Otydliga syften och förväntningar - svårt att ta hem till delprojekten.	Reflektion måste kopplas till handling för att ge effekt.	Utvecklingsgrupper har potential som lärandeforum - men kräver förtydligad struktur.
Konkreta resultat: Youth2030, MR-fika, arbetsgivararbete med fokus på relationer	Brist på återföring - risk att kunskap stannar i grupperna.	Involvera chefer och ledare mer för att ge genomslag.	Klargör roller och ansvar för återföring till delprojekt och organisation.
Glädje och energi i mötena - roligt och motiverande	Tid och kontinuitet: deltider, avhopp, svårt med relationer.	Utveckla format: kombination av fysiska och digitala möten, ev. heldagar	Anpassa formatet för att minska stress och öka relevans.
Relationer och samarbete mellan delprojekt har stärkts	Olika ambitionsnivå - fårn krav på obligatoriskt till helt frivilligt.	Sätt tydliga mål och ramar från start.	Bestäm om grupperna ska fortsätta som forum, heldagar eller integreras i ordinarie struktur.
Eldsjälar har drivit arbetet framåt	Personberoende - risk om nyckelpersoner försvinner.	Bygg in en hållbar återföringsstrategi	Skapa balans mellan styrning och frihet.

Medskick inför fortsatt arbete

Erfarenheterna visar att utvecklingsgrupper är ett värdefullt verktyg för gemensamt lärande och utveckling, men att effekten är beroende av tydlig koppling till övriga strukturer i delprojekten. För att ta tillvara lärdomarna fullt ut krävs förankring, tillräckligt med tid för reflektion och ett tydligt ansvar för att föra vidare insikter och lärdomar från grupperna. Med rätt förutsättningar kan utvecklingsgrupper utgöra en hållbar modell för långsiktigt lärande även efter projektets slut.

Analys och diskussion

De flesta projektmål har uppnåtts på regional nivå. En stor majoritet av deltagarna upplever att stödet från Lumena hjälpt dem att hantera sin livssituation och att de har fått vara med och bestämma vilket stöd de har fått. Deltagarmålet på 1600 deltagare har överträffats. Dock har deltagarmålen inte uppnåtts i alla delprojekt. En del av förklaringen som delprojektledarna ger är att det är långa processer som behöver få ta tid. Individanpassade insatser är resurskrävande och man hade behövt anpassa deltagarmålen efter det. Behovet är väldigt stort, men det går inte att höja deltagarmålet om det inte finns resurser.

När det gäller könsfördelningen är den jämn i projektet som helhet men ojämn i en del delprojekt. Dessa har beskrivit att de inte utgått från kön när de antagit deltagare utan de utgick från behov. Ett par delprojekt har lyft att ingen ordentlig behovsinventering föregick projektet så att behov utifrån kön inte identifierades. En insats har dock haft som princip att ta in varannan kvinna för att det tidigare varit en skev könsfördelning. Flera delprojekt har upplevt att det har funnits en kö, deras stöd har inte räckt till utifrån det stödbehov som har funnits. Dessutom är rekommendationen inom IPS/SE/Sed-metoderna att antalet deltagare per handledare inte bör överstiga 20 för att kunna arbeta aktivt med arbetsgivarkontakter och individanpassat stöd på den öppna arbetsmarknaden. I ett delprojekt beror den skeva könsfördelningen delvis på att en stor andel deltagare anvisats från Försäkringskassan, de flesta kvinnor. En förklaring kan vara att kvinnor oftare är sjukskrivna än män.

Under 2024 valde Försäkringskassan att lämna den regionala styrgruppen efter de nya tolkningarna av Finsamlagen. De har däremot fortsatt vara representerade i de lokala styrgrupperna. Konsekvenserna av det har bland annat varit att Försäkringskassans regionala perspektiv och stöd till projektledningen har saknats.

Metodarbete och metodtrohet har varit stort fokus i Lumena. Samarbetet med Conecto har möjliggjort kompetensutveckling i metoderna för alla medarbetare i ordinarie verksamhet vilket har varit en framgångsfaktor. Centralt i Supported Employment och IPS är att stödet ska vara någorlunda jämnt fördelat mellan stöd till deltagare och stöd till arbetsgivare. Flera delprojekt lyfter orsaker till att arbetsgivararbetet har försvårats, såsom brist på kompetens, konjunkturläget och att deltagarna har stora behov av stöd. Deltagarna är i behov av ett samordnat stöd kopplat till arbete men ofta även hela livssituationen. Även de organisatoriska förutsättningarna i ordinarie verksamhet har ibland försvårat möjligheten till arbetsgivarfokus. I en del verksamheter fanns i inledningen av projektet hinder för att kunna arbeta strategiskt med arbetsgivararbetet. Ett delprojekt har haft ett upplägg med en arbetskonsulent och en Case manager parallellt så att arbetskonsulenten har kunnat fokusera på kontakten med arbetsgivare och Case managern på att stötta i livssituationen som helhet.

En utmaning för Lumena var att projektet inte upplevdes vara ordentligt förankrat hos alla verksamheter och samverkansparter. Målgruppen var inte alltid tydligt definierad lokalt och flera delprojekt har lyft avsaknad av en tydlig lokal behovsanalys inför projektstart. Intrycket är även att projektansökan inte var tillräckligt förankrad. Bristen på förankring påverkade projektets genomförande i form av krockar med ordinarie verksamheters strukturer och prioriteringar samt hur projektet haft tillgång till medarbetarnas tid. I vissa fall har det funnits utmaningar kring möjligheten att få tillgång till medarbetarna samt deras möjligheter att arbeta metodtroget.

Projektpersonalens tidigare erfarenheter har till viss del påverkat hur de har arbetat i Lumena. Exempelvis har medarbetare som i sin ordinarie tjänst arbetat med en specifik målgrupp fortsatt att fokusera på den gruppen även i Lumena. Lumena hade en målsättning att nå en målgrupp som Samordningsförbundsfinansierad verksamhet inte tidigare nått vilket försvårades av detta. En utmaning som lyfts har också varit att vissa delprojektet inte kunnat välja vilka medarbetare som skulle arbeta i Lumena utan blev tilldelade resurser från parterna. Det ledde till att man inte kunde välja personal utifrån den kompetens som behövdes i

Lumena. Men i och med den möjlighet till kompetensutveckling som erbjudits i projektet har detta delvis kunnat kompenseras, men det har varit en process som har tagit tid.

I förhållande till projektmålen är andelen avslutade till arbete och studier låg. Ca 40 % av deltagarna har avslutats till arbete eller studier (37 % av gruppen kvinnor och 43 % av gruppen män). Men sett till målgruppens förutsättningar och det rådande konjunkturläget har projektet bidragit till att många kommit ut på arbetsmarknaden. Utfallet till arbete och studier ligger också högre än tidigare rapporterade resultat för samordningsförbundsfinansierade insatser nationellt. De senaste nationella mätningarna visade på att drygt 30 % arbetade eller studerade i någon omfattning direkt efter avslutad insats. Många deltagare har också gjort en stegförflyttning närmare arbete/studier och fått stöd med att förbättra sin livssituation. För den enskilda individen är det av stor betydelse att ha blivit sedd samt att ha fått stöd i sin egen takt. Ca 90% av deltagarna upplever att de fått ett stöd som är till stor nytta för dem samt att de fått tillräckligt med tid i Lumena. Ca 70% känner sig mer redo att arbeta eller studera jämfört med innan de fick kontakt med Lumena. När det gäller att känna sig mer redo att kunna arbeta eller studera finns dock skillnader mellan olika åldersgrupper. Av deltagare 16-29 år känner sig 74 % mer redo jämfört med 54 % av deltagare som är 50 år eller äldre.

Ambitionerna för Lumena projektet var höga. Tanken var att arbeta med flera olika evidensbaserade metoder i kombination med fokus på horisontella principer, deltagarinkludering, uppsökande verksamhet och arbetsgivararbete. Projektets storlek och omfattning gör att de lokala behoven skiljer sig och ibland har det varit utmanande att kunna prioritera alla temaområden. Däremot har delprojekten haft stor möjlighet att lyssna in sina lokala parters behov och anpassa projektets fokus utifrån det. Vissa delprojekt har valt att utveckla och testa nya metoder och arbetssätt som exempelvis BIP eller MD1. Andra delprojekt har fokuserat på att utveckla uppsökande verksamhet. Tanken med projektets metodpalett var att det finns synergier mellan metoder och arbetssätt som stärker varandra. Det ena var inte tänkt att utesluta det andra. Däremot har det ibland kommit signaler från medarbetare i projektet att det upplevdes svårt att hinna med allt. Under analystillfällen där regionala styrgruppen och delprojektledare har deltagit har det även kommit reflektioner kring att det möjligen var för många fokusområden och aktiviteter i Lumena. En lärdom till framtida projekt kan vara att fokusera på färre områden och gå mer på djupet.

I början upplevdes det särskilt svårt att få till en fungerande struktur men under projektets gång har det mer och mer utkristalliserats i delprojekten hur de ska arbeta och dra nytta av arbetssätt och metoder som passar just dem. Det positiva är att många medarbetare upplever sig ha fått ökad kompetens i metoder och arbetssätt vilken de kommer ta med sig framåt. Dock finns det en fortsatt utmaning framåt att kunna arbeta metodtroget i ordinarie verksamhet. Men Lumena har bidragit till att många strukturer utmanats till fördel för samordningsförbundens målgrupper. Samarbetet mellan Lumena och Conecto har bidragit till att personer i ordinarie verksamhet har fått ökad metodkunskap. Samarbetet med följeforskare har bidragit till ett ökat lärande och konkreta förslag på hur arbetet kring målgruppen och samverkan kan utvecklas framåt.

Följeforskning

I Lumena och Conecto har evidensbaserade metoder och arbetssätt varit centrala och legat till grund för projektets arbete med att stödja personer som står långt från arbete och studier. För att säkerställa kvalitet, lärande och utveckling har projektet knutit flera följeforskare till verksamheten. Deras uppdrag har varit att löpande analysera projektets arbetssätt och bidra till ett fördjupat lärande om metoder, organisering och kompetensutveckling. Följeforskningen har finansierats via Samordningsförbundens medfinansiering.

Följeforskningen har inneburit att forskarna följer projektet under hela genomförandeperioden och bidrar till reflektion, utveckling och kunskapsuppbyggnad i realtid. Genom att kombinera analys och dialog med verksamheten skapas förutsättningar för kontinuerliga förbättringar av arbetssätt och metoder. På så sätt har följeforskningen fungerat både som ett stöd i projektets utvecklingsarbete och som ett sätt att generera ny kunskap om hur insatser för personer långt från arbetsmarknaden kan utformas.

En utgångspunkt i projektet har varit övertygelsen om att verksamhetsnära forskning skapar bättre förutsättningar för utveckling. När forskare och yrkesverksamma samarbetar och tillsammans formulerar forskningsfrågor utifrån verksamheternas behov kan

ny kunskap utvecklas om målgruppers stödbehov, om olika rehabiliterings- och arbetsmarknadsinsatser och om hur förebyggande och främjande arbete kan bidra till att motverka utanförskap.

Följeforskningen har därmed bidragit till att synliggöra vad som fungerar i praktiken samt till att sätta projektets erfarenheter i relation till tidigare forskning och utvecklingsarbete inom arbetsmarknads- och välfärdsområdet.

Forskarnas roller

Följeforskningen i Lumena och Conecto har genomförts av ett nätverk av forskare och utvärderare från flera lärosäten med olika forskningsinriktningar. Forskarna har bidragit med kunskap inom bland annat socialt arbete, arbetsmarknadsintegration, organisationslärande, rehabilitering och jämlikhetsfrågor.

Nedan följer en kort presentation av de forskare och utvärderare som har följt projektet:

- **Ulla-Karin Schön,** professor i Socialt arbete vid Institutionen för Socialt arbete vid Stockholms universitet. Ulla-Karin forskar om brukardelaktighet, brukarperspektiv och participatorisk design och har bred erfarenhet av att leda participatorisk forskning i kommuner och regioner samt med personer med erfarenhet av funktionsnedsättning. Ulla-Karin har deltagit i alla delar i projektet, inklusive etiska tillämpningar och hantering, datainsamling, dataanalys, peer review processer och spridning av resultaten.
- **Joakim Tranquist** är statsvetare och utvärderare med lång erfarenhet av att planera, genomföra och analysera utvärderingar av arbetsmarknadspolitiska insatser samt projekt finansierade av Europeiska socialfonden och samordningsförbund.
- **Tobias Hübinette,** 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. Undervisar även i genusvetenskap och litteraturvetenskap. Forskningsintressen och forskningsområden rör kritisk ras- och vithetsforskning, adoptions- och migrationsforskning, korea- och asienforskning, kulturstudier och kritisk teori samt visuella studier och postkolonial teori. Tobias har bland annat skrivit publikationen ”Vad är jämlikhetsdata”.
- **Alexandru Panican**, forskare i socialt arbete vid Malmös universitet, har ett brett forskningsintresse inom arbetsmarknadspolitik, sociala rättigheter och ungas etablering i arbetslivet. Hans forskning belyser bland annat hur samverkan mellan olika aktörer påverkar möjligheterna att stödja personer som står långt från arbetsmarknaden.
- **Renate Minas** är professor i socialt arbete vid institutionen för socialt arbete, Stockholm universitet. Hennes forskningsintressen är bland annat europeisk socialpolitik, organisering av välfärdsstaten, socialbidrag och aktivering. Hon har deltagit i olika komparativa projekt om organisering av socialpolitiska områden i europeiska länder (SOCASS; RESCALING: INSPIRES) och har medverkat i europeiska socialpolitiska nätverk (RECWOWE). Har deltagit i ett nordiskt projekt om ungdomarnas etableringssvårigheter på arbetsmarknaden och är just nu projektledare för ett projekt om unga som varken arbeta eller studera (UVAS). Detta är ett Forte projekt: Bortom goda exempel. Analyser av kommunala variationer i insatser för unga som varken arbetar eller studerar.
- **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. Hon är verksam som forskare i flera olika projekt och hennes forskning rör för närvarande bland annat Supported Employment och genus, implementering av Supported Employment, lösningsfokuserade samtalsmetoder och hälsa hos gymnasieelever och socialtjänstens arbete kring personer med funktionsnedsättning som utsätts för våld i nära relationer. Johanna har flera internationella uppdrag och samarbeten. Sedan 2016 är hon den svenska experten i Academic Network of Experts in Disability (ANED), som rapporterar till EU-kommissionen. Hon är även med som internationell expert i INTEGRATE, ett forskningsprogram vid Oslo Metropolitan University. Johanna har varit involverad i flertalet uppdrag inom välfärdssektorn. Under de senaste åren har hon haft uppdrag som processtöd i projektet

Breddad Rekrytering som drivs av SKR, utvärderare av Arvsfondens Egen Kraft-projekt och utvärderare i Implementeringen av Supported Employment på Jobbtorg Stockholm.

- **Jon Ohlsson** är professor i pedagogik vid Institutionen för pedagogik och didaktik vid Stockholm universitet. Han forskar om organisationspedagogik och lärande i arbetslivet, med särskild inriktning mot kollektivt lärande i team och organisationer. Jon har främst forskat på Conectos kompetensutvecklingsinsatser och därför inte publicerat någon rapport inom ramen för Lumenas följeforskning, men varit delaktig som forskarstöd i projektets gemensamma aktiviteter. I den inledande fasen genomförde masterstudenten Paniz Malek en kvalitativ studie av möjligheter och svårigheter med kompetensutveckling i en interorganisatorisk kontext. Paniz intervjuade ett flertal respondenter som arbetar i Lumena Conecto och inom samordningsförbunden.

Genom detta breda forskarnätverk kombineras olika vetenskapliga perspektiv, vilket stärker möjligheterna att analysera projektets arbete ur flera dimensioner.

Forskningsfrågor och delstudier

Nedan presenteras de centrala forskningsfrågorna utifrån respektive rapport.

Uppsökande arbete – Ulla-Karin Schön och Joakim Tranquist

Studien Att nå de mest sårbara – en studie av uppsökande arbete för individer med komplexa behov och som står utanför arbete och studier syftar till att genom kvalitativa intervjuer och fokusgrupper utforska personals beskrivningar av arbetssättet uppsökande verksamhet inom projekten Lumena . Fokus ligger på hur arbetet kan bedrivas och hur stöd från olika aktörer kan samordnas för att främja att fler når arbete eller fullständiga studier.

Studien utgår från följande frågeställningar:

- 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, och på vilka sätt skiljer det sig mellan olika grupper i målgruppen?

Arbete med personer långt från arbetsmarknaden – Alexandru Panican och Renate Minas

Studien Att erbjuda insatser till personer som står långt från arbete och studier undersöker hur arbetsmarknadsintegrering av personer som står långt från arbetsmarknaden genomförs inom det ESF-finansierade projektet Lumena. Studien analyserar särskilt hur arbetet organiseras i praktiken och vilka förutsättningar som påverkar arbetet.

Studien fokuserar på tre centrala områden:

- arbetet med personer långt från arbetsmarknaden
- organisatoriska förutsättningar för arbetet
- samverkan mellan olika aktörer i välfärdssystemet.

Utifrån dessa områden analyserar studien hur arbetssätt, organisatoriska strukturer och samverkan påverkar möjligheterna att stödja målgruppen.

Förutsättningar för metodtroget arbete – Johanna Gustafsson

Studien Förutsättningar att kunna arbeta metodtroget med Supported Employment analyserar vilka faktorer som påverkar möjligheterna att arbeta metodtroget med de arbetsinkluderande metoderna Supported Employment (SE) och Individual Placement and Support (IPS) inom Lumena.

Det övergripande syftet med följeforskningen har varit att undersöka vad som påverkar förutsättningar för att arbeta metodtrogenhet med SE och IPS i delprojekten i Lumena och vad som upplevs vara främjande och hindrande faktorer i SE/IPS-processen. Följande områden har fokuserats i följeforskningen:

- främjande och hindrande faktorer för relationsskapande processer, under de olika faserna av SE/IPS-processen
- organisatoriska faktorer som arbetsgivare upplever främjande och hindrande i SE/IPS-processen, och som påverkar förutsättningar att arbeta metodtroget med SE/IPS

- organisatoriska faktorer som stödpersoner upplever främjande och hindrande i SE/IPS-processen, och som påverkar förutsättningar att arbeta metodtroget med SE/IPS
- främjande och hindrande faktorer för samverkan som påverkar förutsättningar att arbeta metodtroget med SE/IPS
- strukturella (policy) faktorer som stödpersoner upplever främjande och hindrande i SE/IPS-processen, och som påverkar förutsättningar att arbeta metodtroget med SE/IPS

Jämlikhetsdata – Tobias Hübinette

Jämlikhetsdata är beteckningen på en metod som används för att på ett etiskt, rättssäkert och vetenskapligt sätt ta fram kunskap som kan utgöra underlag för en medveten och aktiv jämlikhets- och antidiskrimineringspolitik. Tobias Hübinettes följeforskning har följande syfte:

- Ta fram och testa en modell för jämlikhetsdata. Det vill säga testa ett verktyg som innehåller frågor om alla diskrimineringsgrunderna: Kön, Ålder, Sexuell läggning, Könsöverskridande identitet, Etnicitet, Funktionsnedsättning och Religion/trosuppfattning.
- Mäta upplevelsen av stöd i förhållande till diskrimineringsgrunderna genom att ställa frågor om diskriminering kopplat till diskrimineringsgrunderna. Följa upp om deltagare som har annan etnisk bakgrund eller har någon funktionsnedsättning upplever att de får ta del av insatser och stöd på samma villkor som andra deltagare.
- Utvärdera verktyget – frågor om deltagarnas upplevelse av att svara på frågorna.

Forskningen har varit kopplad till följande projektmål:

- 100 % av deltagande kvinnor och män som själva definierar sig som ickevita och rasifierade och/eller har annan etnisk bakgrund än svensk upplever att de får ta del av insatser och stöd på samma villkor och i samma utsträckning som andra deltagare.
- 100 % av de kvinnor och män som själva definierar sig som att de har en funktionsnedsättning upplever att de får ta del av insatser och stöd på samma villkor och i samma utsträckning som andra deltagare.
- Indikatorer för jämlikhetsdata har tagits fram.

Aktiviteter, slutsatser och rekommendationer

Nedan presenteras de centrala aktiviteterna i varje delstudie och viktigaste slutsatserna samt rekommendationerna från respektive studie. Förutom aktiviteter under respektive delstudie har följeforskarna varit representerade i projektets strategiska referensgrupp samt besökt projektledning, medarbetardagar, genomfört intervjuer med projektets kommunikatör samt deltagit i kunskapsseminarier för spridning av projektets resultat samt i förankringsmöten.

Lumena har under projekttiden haft en kontinuerlig dialog med Samordningsförbunden och samverkansparterna för att stödja tillvaratagande av lärdomar från följeforskningen. Flera Samordningsförbund kommer efter projektets slut att arbeta vidare med några forskare för att stärka samverkan och bli bättre på att ge stöd till målgruppen.

Uppsökande arbete – Ulla-Karin Schön och Joakim Tranquist

Aktiviteter

Inom studien om uppsökande arbete har följande aktiviteter genomförts:

- Genomförande av kvalitativa intervjuer med medarbetare inom projekten Lumena och Conecto.
- Genomförande av fokusgruppsintervjuer med personal från flera delprojekt som arbetar med uppsökande verksamhet.
- Fokusgruppsintervjuer med delprojektledare samt projektledning.
- En enskild intervju med representant från ledningen för uppsökande arbete inom Stockholms stads ordinarie verksamhet.
- Insamling av reflektionsformulär från personal om erfarenheter av uppsökande arbete.
- Analys av intervjumaterial och gemensamma reflektioner kring hur uppsökande arbete kan utvecklas inom projekten.

Slutsatser och rekommendationer

Studien visar att uppsökande arbete är en viktig strategi för att nå individer med komplexa behov som inte

själva söker stöd från välfärdssystemet. Samtidigt framkommer att det uppsökande arbetet inom projektet i många fall befinner sig i ett tidigt utvecklingsskede.

Resultaten pekar på att:

- det finns ett tydligt behov av mer systematiskt uppsökande arbete för att nå de mest sårbara grupperna
- uppsökande arbete kräver långsiktigt relationsskapande för att skapa förtroende
- det behövs tydliga strukturer för samordning och mottagande verksamheter för att deltagare ska kunna länkas vidare till rätt stödinsatser
- organisatoriska ramar, resurser och prioriteringar har stor betydelse för hur uppsökande arbete kan genomföras i praktiken.

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).

Studien tar även fram 5 nyckelfaktorer som identifierats som grundkomponenter för ett uppsökande arbete



inom ramen för Samordningsförbundets finansierade insatser:

Arbete med personer långt från arbetsmarknaden – Alexandru Panican och Renate Minas

Aktiviteter

Studien om arbetet med personer långt från arbetsmarknaden har omfattat följande aktiviteter:

- Genomförande av webbenkäter till tre grupper; medarbetare i Lumena projektet, personal i ordinarie kommunala verksamheter samt chefer inom Lumena projektet och den ordinarie verksamheten
- Genomförande av semistrukturerade gruppintervjuer med Lumena medarbetare, handläggare på Arbetsförmedlingen, socialsekreterare, medarbetare från kommunala arbetsmarknadsenheter samt chefer på arbetsmarknadsenheter, ekonomiskt bistånd samt Arbetsförmedlingen
- Analys intervjuerna genom tematisk innehållsanalys.

Slutsatser och rekommendationer

Studien visar att arbetet med personer långt från arbetsmarknaden kräver flexibla och individanpassade arbetssätt där relationer och kontinuitet är centrala.

Resultaten pekar bland annat på att:

- arbetet ofta präglas av relationella och individcentrerade arbetssätt
- målgruppen har komplexa behov som kräver samordnade insatser från flera aktörer
- samverkan mellan olika organisationer är avgörande men samtidigt kan vara svår att få att fungera effektivt
- organisatoriska förutsättningar, såsom resurser, styrning och ansvarsfördelning, påverkar i hög grad hur insatserna kan genomföras.

Studien lyfter också att arbetet sker i ett sammanhang där välfärdssystemets organisering och ansvarsfördelning kan skapa både möjligheter och hinder för effektiva stödinsatser.

Avslutningsvis lyfter forskarna några hållpunkter som kan fungera som vägledning i det fortsatta arbetet:

- **En gemensam begreppsapparat**
  För att arbetet ska bli effektivt och rättvist behövs en tydligare och mer enhetlig begreppsapparat både inom den egna organisationen och mellan samarbetspartners.
- **Kunskap och arbetssätt**
  Vidare krävs en god och kontinuerligt uppdaterad kunskap om vilken kompetens som efterfrågas på den lokala arbetsmarknaden- både på kort och lång sikt. Arbetet bör bygga på en resursaktiverings-modell där utbildning och insatser leder till den kompetens som faktiskt efterfrågas, snarare än att utgå från de insatser som råkar finnas tillgängliga i den egna kommunen.

- **Förutsättningar för fungerande samverkan**
  För att samverkan ska hålla över tid måste mål, strategi och resursfördelning vara förankrade på alla nivåer – från ledning till medarbetare och i alla berörda organisationer. Ett annat viktigt steg är att göra relationell samverkan till en naturlig del av den ordinarie verksamheten. Det handlar om att bygga samarbete på ömsesidigt förtroende, skapa långsiktiga kontakter och utveckla arbetsformer som håller över tid. Samverkan blir då inte beroende av eldsjälar eller tillfälliga resurser

- **Samordningsförbundens roll**
  Här har Samordningsförbunden en särskilt viktig funktion. För det första kan Samordningsförbund fungera som en arena för att pröva, dela och sprida nya metoder. Genom att samla erfarenheter från olika aktörer och lokala försök kan man skapa en gemensam lärandeprocess, så att kunskap inte fastnar i enskilda projekt.

  För det andra kan Samordningsförbund fungera som ett organisatoriskt minne – en plats där fungerande arbetssätt dokumenteras och bevaras. På så sätt undviker man att varje ny satsning börjar från noll eller att effektiva metoder försvinner när projekt avslutas. Ett sådant minne är särskilt viktigt i en fragmenterad välfärdsstruktur, där kunskap annars lätt går förlorad när organisationer förändras eller personal byts ut. Sammantaget kan Samordningsförbund bidra både till att flytta fokus – från rutinmässig användning av insatser till ett mer behovs- och kompetensstyrt arbete – och till att långsiktigt säkra och sprida de metoder som faktiskt leder till etablering.

Förutsättningar för metodtroget arbete – Johanna Gustafsson

Aktiviteter

Studien om metodtroget arbete med Supported Employment och Individual Placement and Support har omfattat följande aktiviteter:

- Intervjuer och dialoger med SE handledare som arbetar med metoderna inom de sju delprojekt som tillsammans utgör Lumena.
- Intervjuer med arbetsgivare som har samverkat med SE handledare inom ramen för en SE/IPS process.
- Analys av organisatoriska faktorer som påverkar möjligheten att arbeta metodtroget.
- Analys av relationsskapande processer mellan deltagare, stödpersoner och arbetsgivare i SE/IPS-arbetet.

Slutsatser och rekommendationer

Studien visar att möjligheten att arbeta metodtroget med Supported Employment och IPS påverkas av flera organisatoriska faktorer.

Resultaten visar bland annat att:

- organisatoriskt stöd och ledningens prioriteringar är avgörande för att metoderna ska kunna tillämpas fullt ut
- ärendemängd, resurser och organisering av arbetet påverkar möjligheten att arbeta enligt metodernas principer
- samverkan mellan olika aktörer i välfärdssystemet är central för att deltagare ska kunna etablera sig på arbetsmarknaden
- arbetsgivarsamverkan och relationsskapande är centrala komponenter i arbetet med att stödja deltagare till arbete.

Studien visar också att arbetsinkluderande metoder som SE och IPS utmanar etablerade arbetssätt i organisationer och därför kräver organisatoriska förutsättningar som stödjer metodernas grund-principer.

Rapporten lyfter även ut nyckelfaktorer för att underlätta ett metodtroget arbete med SE/IPS;



Organisatoriska förutsättningar

- Integrera SE/IPS-logiken i styrning, målformulering och uppföljningssystem, så att reguljär anställning premieras framför aktivering.
- Säkerställ att ledningen har metodkunskap och aktivt värnar kärnprinciperna, särskilt place–train och långsiktigt stöd på arbetsplatsen.
- Organisera multikompetenta team där individstöd och arbetsgivarstöd kan samordnas internt.
- Säkerställ heltidsuppdrag för SE/IPS-handledare för att minska rollkonflikter och stärka metodtrogenhet.
- Upprätthåll en maximal ärendemängd om 20 deltagare för att möjliggöra arbetsplatsnära stöd och relationskontinuitet.
- Undvik organisatoriska prioriteringar som systematiskt tränger undan arbetsplatsnära arbete.
- Erkänn det emotionella arbetet i SE/IPS och skapa strukturer för:
  - regelbunden handledning
  - kollegial reflektion
  - stöd vid moralisk stress

Metodtrogenhet och översättning

- Klargör internt vad som är icke-förhandlingsbara kärnkomponenter i SE/IPS (exempelvis reguljär anställning, place–train, kontinuerligt stöd).
- Skapa forum för kontinuerlig gemensam metodreflektion för att minska variation i tolkningar.
- Skilj tydligt mellan legitima kontextuella anpassningar och förändringar som riskerar metodurholkning.
- Utveckla lokala riktlinjer för hur arbetsgivarsamverkan ska bedrivas systematiskt, inte enbart relationsbaserat.

Arbetsgivarsamverkan

- Avsätt dedikerad tid för strategiskt arbetsgivarnätverkande, inte enbart individmatchning.
- Utveckla stödmaterial som konkretiserar hur anpassningar kan genomföras praktiskt på arbetsplatsen.
- Arbeta aktivt med att minska arbetsgivares upplevda risk genom:
    - tät uppföljning
    - tydlig tillgänglighet
    - transparent kommunikation
- Utforma praktikperioder så att de bibehåller ett tydligt anställningsfokus och inte utvecklas till parallella träningsspår.
- För dialog med arbetsgivare om hållbarhet och långsiktighet, snarare än enbart initial matchning.
- Samverkan och systemnivå
- Säkerställ att samverkan institutionaliseras genom formella mandat och delegation, inte enbart personliga kontakter.
- Utveckla gemensamma forum med hälso- och sjukvård samt myndigheter för att skapa samsyn kring arbete som en rättighet och ett medel för att nå inkludering och delaktighet i samhället.
- Arbeta för snabbare och mer flexibla beslutsvägar kring ekonomiska stöd för att minska systemdriven motivationsförlust.
- Identifiera och reducera regelverksmässiga hinder som motverkar person-centrerade processer.
- Systemövergripande implikation
- Betrakta SE/IPS inte enbart som en metod utan som en organisationsförändring.
- Säkerställ att den institutionella kontexten erkänner reguljär anställning som ett realistiskt och prioriterat mål.
- Förstå att hållbar arbetsinkludering kräver att systemet delar den risk som inkludering innebär – ekonomiskt, organisatoriskt och politiskt.

Jämlikhetsdata- Tobias Hübinette

Aktiviteter

Inom ramen för följeforskningen har Tobias Hübinette bidragit med ett kunskapsunderlag om jämlikhetsdata och dess betydelse för arbetet med jämlikhet och antidiskriminering. Aktiviteterna har bland annat omfattat:

- Framtagande av ett frågeformulär för insamling av jämlikhetsdata, innehållande bakgrundsfrågor kopplade till de sju diskrimineringsgrunderna.
- Samarbete med projektets utredare i utformningen av frågeformuläret.
- Medverkan i förankringsarbetet under 2024 för att säkerställa att regional-och lokala styrgrupper, referensgruppen, samordningsförbunden och projektets medarbetare fick kunskap om och kände sig trygga i arbetet med jämlikhetsdata.
- Genomförande av en enkätundersökning baserad på självsvarsformulär, där 311 deltagare besvarade frågeformuläret under perioden februari–november 2025.
- Bidrag med kunskapsunderlag om jämlikhetsdata, dess internationella användning och dess potential som komplement till svensk registerbaserad statistik.

Slutsatser och rekommendationer

Arbetet med jämlikhetsdata visar att statistik baserad på frivilliga och anonyma självsvarsformulär kan bidra till att synliggöra ojämlikheter som i dag inte fångas upp i den offentliga statistiken. Den svenska registerbaserade statistiken möjliggör uppföljning av vissa demografiska variabler, såsom kön och ålder, men saknar data om flera av de diskrimineringsgrunder som finns i lagstiftningen.

En slutsats från studien är att jämlikhetsdata kan fungera som ett komplement till befintliga data, genom att göra det möjligt att kartlägga och följa upp situationen för grupper som annars inte synliggörs i statistik. Detta kan bidra till att utveckla mer kunskapsbaserade insatser för att motverka diskriminering och främja jämlikhet.

I utvärderingen av verktyget med både medarbetare och deltagare så är övervägande andel positiva till att svara på enkäten.

Citat från fritextsvar:

”Från början tyckte personalen att det var för många frågor, men så visade det sig att deltagarna inte alls upplevde det så. Deltagarna tycker detta är viktiga frågor att svara på.”

Resultaten från enkätstudien redovisas under rubriken Deltagarstatistik.

Kompetensutveckling i en interorganisatorisk kontext- Paniz Malek och Jon Ohlsson

Aktiviteter:

- Intervjuer av personal som arbetar i Lumena Conecto och inom samordningsförbunden i projektens inledande fas.
- Delaktig i projektens strategiska referensgrupp för att diskutera innehållet,
- Spridning av studien på Lumena Conectos implementeringsdialog under 2024

Studien undersöker villkoren för kompetensutveckling i en interorganisatorisk kontext, med fokus på Lumena och Conecto och särskilt projektledningens perspektiv. Den bygger på en kvalitativ metod med intervjuer av nio personer i projektledningen. Några centrala delar i studien är att kompetensutveckling är strategiskt viktigt, men generellt svårt att omsätta i praktiken. Ett huvudproblem är att kunskap inte sprids eller implementeras i organisationerna helt enkelt. Dialog och reflektion är därför avgörande för att skapa lärande.

Studien bekyser att spänningsfält mellan möjligheter och svårigheter, där utmaningar (t.ex. otydliga mål, kommunikationsbrister och låg förankring) kan hindra genomslagskraft för att dels kunna erbjuda kompetensutveckling i en interorganisatorisk kontext och dels svårigheter att se till att kunskapen omsätts i praktiken. Samtidigt kan dessa spänningar, om de hanteras, bidra till fördjupat lärande och ökad effekt i organisationerna. Kompetensutveckling stannar ofta vid utbildning – inte förändrat arbetssätt. Organisationer behöver därför gå från ”insatsfokus” (kurser) till ”systemfokus” där lärande integreras i vardagen. Samtidigt framträder betydande utmaningar kopplade till kunskapsspridning, förankring och organisatoriska skillnader. En central insikt är att de spänningar som uppstår i samverkan inte enbart bör ses som hinder, utan som potentiella drivkrafter för lärande och utveckling – förutsatt att de hanteras gemensamt och medvetet.

Studien belyser även interorganisatorisk komplexitet. Samverkan mellan organisationer skapar både möjligheter och hinder, på grund av olika kulturer, otydliga mandat och svårigheter att nå samsyn.

Kompetensutveckling kräver mer än utbildningsinsatser

Studien visar att traditionella utbildningsinsatser inte automatiskt leder till förändrade arbetssätt. I en samordningsförbundskontext innebär detta att satsningar som Conecto+ behöver kompletteras med strukturer som stödjer:

- lärande i vardagen
- praktisk tillämpning
- kontinuerlig uppföljning
- integrera lärande i ordinarie arbete
- arbeta med kollegialt lärande
- skapa utrymme för erfarenhetsutbyte.

Avslutande reflektioner från projektcheferna

Att leda Lumena och Conecto har inneburit att verka i något som på många sätt varit unikt. Det hör inte till vanligheten att två ESF-finansierade projekt, med olika målgrupper, drivs parallellt inom en gemensam projektorganisation – och dessutom i samordningsförbundens komplexa kontext.

Lumena har riktat sig till personer som behöver stöd att närma sig arbete eller studier, medan Conecto har fokuserat på att stärka de professionella som möter målgruppen. Tillsammans har projekten skapat en helhet där individnära arbete och kompetensutveckling gått hand i hand – och där samverkan inte bara varit ett mål, utan själva förutsättningen för att lyckas nå projektmålen. Med tanke på att kompetensutvecklingen i Conecto riktat sig till yrkesverksamma hos Lumena och även ordinarie verksamhet har Lumena och Conecto tillsammans bidragit till att kunskap om metoder, arbetssätt och icke-diskriminering spridits brett.

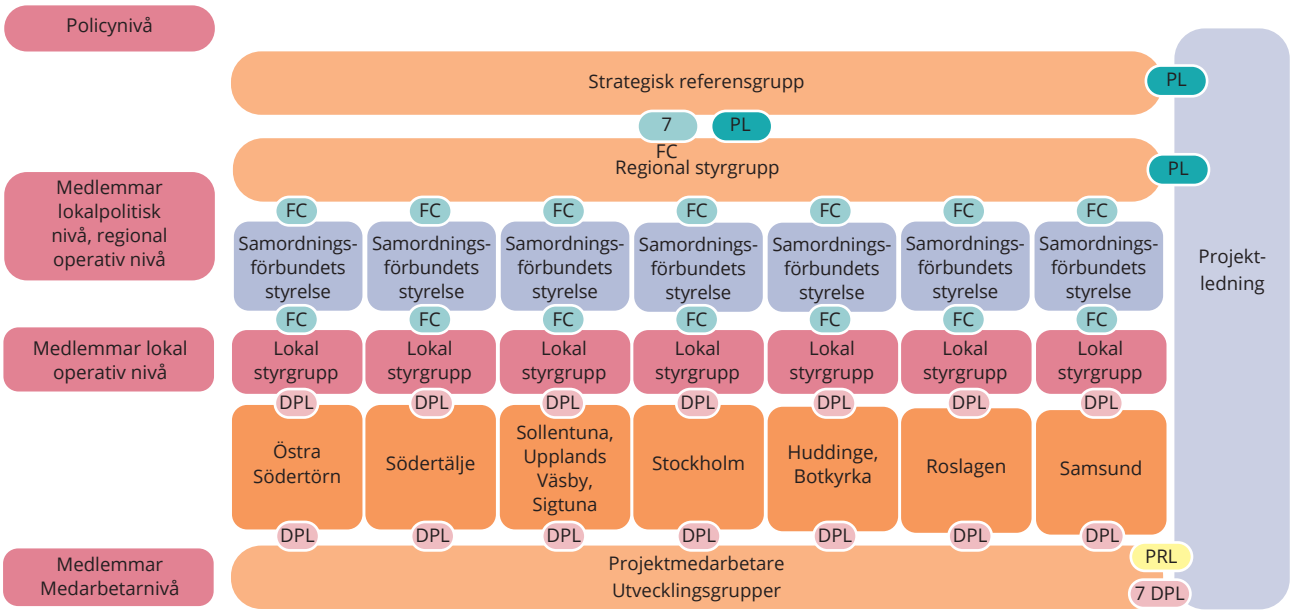
En av våra följeforskare, Jon Olsson, försökte att visualisera den komplexa miljö som Lumena Conecto har verkat inom i en illustration. Som illustrationen visar så har Lumena och Conecto navigerat i en miljö präglad av många olika styrsignaler. Förutom olika styrsignaler har projekten sedan start haft höga ambitioner - men även föränderliga förutsättningar. Under projekttiden har nya tolkningar av Finsam-lagen tillkommit, bland annat kring samordningsförbundens roll i ESF-finansierade projekt, vilket har påverkat möjligheten för att fortsätta driva stora regionala projekt riktade till Samordningsförbundens målgrupp. Detta har ställt stora krav på oss alla – att vara flexibla, lösningsorienterade och ständigt beredda att tänka nytt.

Vi är dock mycket stolta över att Region Stockholms hälso- och sjukvårdsförvaltning har tagit över rollen som projektägare för ett fortsättningsprojekt som medfinansieras av ESF; Lumena+. Projektet Lumena+ startade i januari 2026 och har som ambition att ta vidare det goda arbete som gjorts i Lumena. Även Österåkers kommun har tagit över rollen som projektägare för ett ESF finansierat projekt där Roslagens sex kommuner ingår, med samma ambitioner som Lumena+.

I det vi beskriver ovan blir det så tydligt att samverkan inte är något vi "uppnår", utan något vi kontinuerligt behöver arbeta med. Som det uttrycks i Samverkansutredningen (SOU 2000:114): "Samverkan är inte ett tillstånd som går att uppnå vid ett givet tillfälle. Samverkan är en ständigt levande process som varje dag måste erövras, etableras och ständigt underhållas."

Detta har vi sett på alla nivåer – i mötet med deltagare, mellan organisationer, i dialog om kompetensutveckling och i det gemensamma utvecklingsarbetet. Samverkan har prövats, utmanats och utvecklats – och

Conecto och Lumena - 20 kommuner, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Region Sthlm



kanske är det just där de största lärdomarna finns.

Vi vill också lyfta att komplexiteten i uppdraget inte bara gäller i projekten i stort, utan även i vår egen organisation. Vi som projektchefer har fått pröva och utveckla vårt delade ledarskap. Delprojektledare, projektmedarbetare, processledare, ekonomer, utredare, administratörer och kommunikatörer i projektstödet har på motsvarande sätt fått hitta former för att arbeta tillsammans över gränser, med fokus på två projekt samtidigt. Det har inte alltid varit enkelt – men det har fungerat.

Vi kan med stolthet säga att vi tillsammans har gjort ett riktigt bra jobb. Lumena har nått många av sina högt satta mål, och kommit på god väg i de mål som ännu inte har nåtts. Även om det är en utmaning att påverka och möta ett stort kompetensutvecklingsbehov har Conecto skapat ett embryo till en länsövergripande kunskapsplattform och nått ut brett med kunskapshöjande insatser.

Resultaten talar också sitt tydliga språk. En hög andel personer i målgruppen har gått vidare till arbete eller studier, vilket inte bara innebär ökad egenmakt och delaktighet för individen, utan också samhällsekonomiska vinster i form av minskade kostnader för exempelvis försörjningsstöd och sjukpenning. Vi ser också hur samverkan lokalt har stärkts, och hur kunskap från kompetensutvecklingen i Conecto har spridits till ordinarie verksamheter – något som skapar förutsättningar för långsiktig förändring.

Om vi som projektchefer ska sammanfatta våra viktigaste medskick framåt, så är det dessa:

- Individcentrerade metoder och arbetssätt gör skillnad – de leder till att fler människor når arbete eller studier. Vi ser det hos individerna vi möter och vi hör och läser det i forskningen

- En lärande organisation är avgörande för ett bedriva ett kvalitativt arbete – det är genom reflektion, kunskapsdelning och gemensam utveckling som kvalitet skapas. Organisatoriska förutsättningar behöver finnas på plats för att kunna omsätta kunskap i praktiken.

- Samverkan kräver struktur, tid och uthållighet – och den behöver ständigt hållas levande - extra mycket i föränderliga tider som nu.

- Att driva parallella projekt i samverkan är komplext och kräver extra mycket av personalen- men det är också kraftfullt och effektivt när det fungerar, vilket det har gjort i Lumena och Conecto

- Samordningsförbundens insatser behövs för att hålla perspektivet på samverkan levande, som ett organisatoriskt minne. Ett sådant minne är särskilt viktigt i en fragmenterad välfärdsstruktur där kunskap annars lätt går förlorad när organisationer förändras eller personal byts ut[9]

Vi vill avsluta med att skicka ett stort tack till våra projektdeltagare, våra projektmedarbetare och vår projektledning. Ni har kämpat dagligen för att Lumena och Conecto ska nå sina ambitiösa mål- och vi har nått mycket långt. Längre än vad vi hade kunnat tro.

Vi vill även passa på att tacka Samordningsförbunden i Stockholms län- tack för att vi fick möjligheten att driva Lumena och Conecto, med ert stöd och hjälp så har vi kunnat hålla perspektivet på samverkan levande- på riktigt.

Lumena har förutom att bidra med resultat, lärdomar och samhällseffekter gett en stark röst till våra deltagare att dela sina erfarenheter och berättelser, vilket har varit extra värdefullt. Vi vill därför avsluta denna rapport med ett citat från Lumenas bok om delaktighet och inflytande; “Innanförskap”

“Jag känner mig säkrare än jag gjorde innan. Jag höll på att tappa hoppet, men i och med Lumena lever hoppet vidare.”

— Deltagare i Lumena

Tack.

/Maria Reed, projektchef Lumena och Stefan Cepeda, projektchef Conecto

9 Personer som står långt från arbetsmarknaden - En studie om arbetet för en stärkt arbetsmarknadsintegrering av personer som står långt från arbetsmarknaden A. Panican R. Minas

LUMENA CONECTO

Medfinansieras av Europeiska unionen

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