

Socialnämnden

## **Underlag - Från bidrag till självförsörjning**

### **Bakgrund**

I enlighet med beslut i kommunfullmäktige förflyttades organisationstillhörigheten för Arbetsmarknadsenheten med underliggande avdelningarna Jobbcentrum och Servicepoolen från Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden till Socialnämnden. Ändringens ikraftträdande gäller from. 1 januari 2025.

### **Introduktion**

Syftet med underlaget är att besvara de frågor som ställts av nämnden. För att göra det på ett meningsfullt sätt ges en verksamhetsnära konkret beskrivning av det nya verksamhetsområdets organisationer och dess samlade resurser. Endast vid en relativt detaljerad redogörelse kan verksamheterna jämföras, och de förutsättningar respektive avdelningar har just nu att möta förvaltningens och enskildas behov, kan synliggöras. Underlaget är avgränsat till att handla om verksamheternas arbete med arbetsmarknadsåtgärder. Tyngdpunkten ligger på att beskriva nuvarande status, och inte förklara varför, eller vilka orsaker som kan ligga bakom olika företeelser. Flera faktorer påverkar ofta varandra och en djupare genomlysning av enskilda delar skulle behövas för att redogöra för det bakomliggande.

### **Metod**

Materialet i underlaget är sammanställt utifrån rapporter, dokument, statistik från avdelningar och verksamhetssystem. Flertalet samtal har förts med enhetschef, avdelningschefer, teamledare, arbetsgivarkoordinator, konsulenter och ungdomscoach för att erhålla beskrivningar, bedömningar, uppfattningar, lägesbilder samt svar på frågor. Utvecklarens egna erfarenheter, observationer och analyser kommer också till uttryck.

### **Uppdrag och innehåll**

Härmed följer en beskrivning av avdelningarna; Försörjningsstödsteamet, arbetsmarknadsenhetens, Jobbcentrums, Servicepoolens och Joars Socias uppdrag och verksamhetsinnehåll.

### **Försörjningsstödsteamet**

Försörjningsstödsteamet ansvarar för att utifrån Socialtjänstlagen (SoL) utreda, fatta beslut och följa upp hushåll som ansöker om samt erhåller försörjningsstöd, samt anvisa till aktivitet när det bedöms stärka den enskildes möjligheter att försörja sig själv.

Klienter med ett pågående ärende vid Försörjningsstödsteamet kan beviljas arbetstränande insats vid Joar Socia för att öka möjlighet och förmåga att nå arbete eller studier. Anvisningen och beslut sker med stöd av första stycket 4 kap. 1 § ur socialtjänstlagen. Klienter anvisade till insats behöver inte nödvändigtvis stå till arbetsmarknadens förfogande.

Klienter med ett pågående ärende vid Försörjningsstödsteamet kan beviljas kompetenshöjande insats vid Jobbcentrum för att öka möjlighet och förmåga att nå arbete eller studier. Anvisningen och beslut sker med stöd av första stycket 4 kap. 4 § ur socialtjänstlagen om anvisning till kompetenshöjande verksamhet. Klienter anvisade till insats bedöms i huvudsak stå till arbetsmarknadens förfogande.

Övergång av deltagare till Servicepoolen kan endast ske via Jobbcentrum och Joar Socia, Försörjningsstöd kan inte anvisa direkt till insats hos Servicepoolen.

### **Samråd och anvisning**

När en bedömning skett av socialsekreteraren att den enskilde ska anvisas till kompetenshöjande, eller arbetstränande verksamhet tar socialsekreteraren kontakt med någon av teamledarna för försörjningsstöd och därmed aktualisera den enskilde för samråd, som hålls varje vecka. Socialsekreterare erhåller en tid för samråd med ansvariga teamledare inom Försörjningsstödsteamet och Joar Socia samt avdelningschef vid Jobbcentrum. Efter en ärendedragning av socialsekreterare vid samrådet förs ett samtal mellan parterna om vilken verksamhet som bedöms kunna tillgodose den enskildes behov på bästa sätt. Efter beslut är fattat fördelas ärendet till den verksamhet som klienten ska erhålla sin insats hos. Inledningsvis för att påbörja genomförandet av insats sker en kontakt mellan socialsekreterare och utförande verksamhet för att skapa samsyn om uppdraget. I nästa steg sker ett flerpartsmöte för uppstart av insats mellan utförande verksamhet, socialsekreterare och berörd person.

### **Uppföljning av insatser**

Uppföljning av insatser sker mellan ansvarig Socialsekreterare och Joar Socias eller Jobbcentrums personal som ansvarar för deltagaren. Första uppföljningen efter insatsen startat ska göras inom en månad, därefter enligt överenskommet intervall eller minst var 6:e – var 8:e vecka. När deltagare på något sätt avviker från överenskommelse eller planering utan att kommunicera det, eller sakna giltiga skäl så ska det rapporteras till ansvarig socialsekreterare omgående, för medarbetare vid Försörjningsstödsteamet, Jobbcentrum eller Joar Socia. Skulle en återgång till Försörjningsstöd vara aktuell, eller till annan part för att en enskild person inte kan tillgodogöra sig insatsen ska en första kontakt tas mellan socialsekreterare och handläggare i respektive verksamhet innan överföring sker. I kontakten mellan socialsekreterare vid Försörjningsstödteamet, Jobbcentrum eller Joar Socia kan möjlighet ges för anpassad överenskommelse utifrån en individuell bedömning av den enskildes behov och förmåga.

## **Regional samverkan**

Regioner och kommuner är skyldiga att ingå gemensamma överenskommelser om att samarbeta i arbetet med individer som missbrukar alkohol, narkotika, andra beroendeframkallande medel, läkemedel, dopningsmedel eller spel om pengar. I Uppsala län finns gemensamma dokument mellan kommuner och Regionen som beskriver hur vård i samverkan ska ske.

## **Psykiatrimottagningen**

I Enköping finns även en samverkansprocess tillsammans med psykiatrimottagningen för vuxna, Regionens vårdcentral samt vård och omsorgsförvaltningen. Detta för att erbjuda ett mer synkroniserat stöd till personer med samsjuklighet, främst psykisk men även somatisk ohälsa. Regionen har också haft en arbetsgrupp som arbetat i uppdraget runt medicinska underlag för de som uppbär ekonomiskt bistånd. Socialsekreterare har medverkat i arbetsgruppen utifrån sin spetskompetens.

## **Personligt ombud**

Personligt ombud är ett stöd för personer med psykisk ohälsa som behöver hjälp att skapa och upprätthålla kontakt samt erhålla offentliga välfärdstjänster. I Enköping finns två personliga ombud som har sin tillhörighet inom vård och omsorgsförvaltningen. Det finns en styrgrupp knuten till verksamheten med personligt ombud. I styrgruppen deltar avdelningschef för försörjningsstöd, avdelningschef från Regionens psykiatrimottagning, resultatenhetschef från socialpsykiatri inom vård och omsorgsförvaltningen, verksamhetschef från vård och omsorgsförvaltningen, enhetschef från Håbo kommun, brukarmedverkan från RSMH samt de personliga ombuden. Styrgruppen arbetar med att leda ombudens arbete, samt strategiskt med kvalitets- och utvecklingsarbete.

## **Flerpartsmötesformer**

Teamledare och socialsekreterare medverkar även i ett antal flerpartsmötesformer för personer som har behov av insatser och stöd från både hälso- och sjukvård och socialtjänst samt samordning av insatserna.

Dessa är; samordnad individuell planering (SIP), samverkan i komplexa ärenden (SIK) som är internt för socialförvaltningen, nätverksmöten samt flertalet arbeten med närvårdssamverkan inom ramen för styrdokumentet Vård i samverkan (VIS).

## **Arbetsmarknadsenheten**

Arbetsmarknadsenheten (AME) är en administrativ enhet med övergripande ansvar för verksamhetsledning, ekonomi, arbetsmiljö och kvalitet för de två avdelningarna

Jobbcentrum och Servicepoolen, samt kommunal, regional och statlig samverkan.

Samordningsförbundet är en central aktör i flera samverkansarbeten.

De arbetena har sin grund i medlemskap hos förbundet som styrs av Lag (2003:1210) om finansiell samordning av rehabiliteringsinsatser (FINSAM-lagen). Samordningsområde bedrivs mellan Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, kommun och region för att uppnå en effektiv resursanvändning.

Avdelningar håller veckovisa möten där övergripande frågor diskuteras. På Jobbcentrum genomförs ärendedragning avseende deltagare och Servicepoolen har ett stående veckomöte för arbetsledning, deltagarstöd och verksamhetsplanering. Information om statistik för resultat och ekonomiska nuläge presenteras varje kvartal för avdelningarna och det pågår kontinuerlig dialog kring utfall, utvecklings- och förbättringsmöjligheter.

Hos arbetsmarknadsenheten ligger också ansvar för omvärldsbevakning, analys, strategiskt arbete, utveckling, skriftliga framställningar och ansökningar för externa medel inom arbetsmarknadsområdet. Med medverkan och ansvar för insatser och projekt följer skyldigheter att delta i olika forum. Förpliktelser finns även för dokumentation, redovisa statistik och resultat, uppföljning samt återrapportering utifrån förutbestämda intervall och rutiner kring de olika satsningarna. Rapportering till arbetslöshetsnämnd sker två gånger per år.

## **Lokal samverkan**

Beskrivning av arbetsmarknadsenhetens lokala samverkanspartner och deras arbete.

### **Enköpings kommun och arbetsförmedlingen**

Sedan våren 2023 pågår ett arbete utifrån Överenskommelse om samverkan mellan Enköpings kommun och Arbetsförmedlingen för att påskynda individers etablering i arbetslivet och förbättra kompetensförsörjningen. Två operativa arbetsgrupper för samverkan har skapat inom områdena Arbetsmarknad samt Utbildning och integration. AME ansvarar för att följa upp och revidera överenskommelsen samt att vara sammankallande för arbetsgruppen inom arbetsmarknad. Det är lokala grupper med representanter från flera förvaltningar med nära anknytning till området som träffas fyra gånger per år.

Till överenskommelsen finns det strategiska arbetsmarknadsrådet knutet där enhetschef från arbetsmarknadsenheten ingår.

### **Arbetsmarknadsrådet**

Arbetsmarknadsrådet är det forum som skall föra dialoger på strategisk nivå för att ge samsyn och att på sikt främja möjligheten för att parterna ska nå både gemensamma och respektive organisations mål. Arbetsmarknadsrådet får information från respektive operativ

arbetsgrupp om måluppfyllnad, förutsättningar och eventuella förändringar för inriktning, målgrupper eller arbetssätt. Rådet kan skicka frågeställningar vidare till aktuell operativ arbetsgrupp för respektive område.

Representanter i rådet är förvaltningschefer från utbildningsförvaltning och Socialförvaltning, nämndordföranden för Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden, Socialnämnden samt representanter från politiken. I rådet ingår även verksamhetschef för gymnasiet, vuxenutbildningen och arbetsmarknadsenheten samt berörda tjänstemän och representant för Arbetsförmedlingen. Särskilda inbjudna representanter kan också delta utifrån behov.

### **ESF-projektet ISA 2.0**

Sedan oktober 2024 ingår också Enköpings kommun med AME som delprojektägare i det regionala projektet ISA 2.0 (Insatser i samverkan för unga i Region Uppsala). Projektet syftar till att utveckla samverkan och samarbete samt kedjan för övergång av elever mellan högstadium, gymnasium och i förekommande fall det kommunala aktivitetsansvaret. Det är ett närvarofrämjande elevarbete för främst två identifierade grupper där den ena är elever med problematisk skolfrånvaro ofta på grund av ohälsa, och den andra gruppen är elever med normbrytande beteende. Åldersspannet för projektet är 13–24 år, med primär åldersgrupp 15–20 år. En av två projektmedarbetare har under våren 2025 rekryterats. Projektet har egna mål. AME är ordförande för den lokala styrgruppen i projektet och deltar även i den regionala styrgruppen där Region Uppsala som stödsökande är sammankallande.

### **Socialt hänsynstagande vid upphandling**

Inköpsavdelningen på kommunen bedriver ett arbete kring socialt hänsynstagande. En del i det arbetet handlar om sysselsättningsfrämjande åtgärder, social integration, arbetsmarknadsinträde och etablering för arbetssökande. Vid upphandling av tjänster ställs krav på leverantörer om att delta på dialogmöte för att eventuellt ta emot praktikanter. Arbetsmarknadsenheten är första kontaktvägen i detta arbete och deltar i dialogmötet. Jobbcentrum är utförare av det praktiska, sociala och administrativa arbetet med leverantör och praktikant.

### **Administration av anställningsstöd**

Arbetsmarknadsenheten administrerar och rekviderar också samtliga anställningsstöd från arbetsförmedlingen som kommunen har för medarbetare som är berättigade till ekonomiskt stöd. Arbetsmarknadsenheten har också ett mindre uppdrag om rådgivning intern kring anställningsstöd.

### **Kompetensgruppen**

Arbetsmarknadsenheten och Jobbcentrums arbetsgivarkoordinator deltar också vid Kompetensgruppens forumdialoger. Kompetensgruppen är ett samarbete mellan Enköpings näringsliv och kommunen som syftar till att främja kompetensförsörjning. Kompetensgruppen består av representanter från branscher där det råder kompetensbrist och företrädare från kommunen där Näringslivsavdelningen är central.

### **Anpassad gymnasieskola**

Arbetsmarknadsenheten har en överenskommelse med Westerlundskas anpassade gymnasieskola om att avgångselever med behov av extra stöd och matchning mot arbete har möjlighet att få kontakt med en konsulent på Jobbcentrum.

### **Förvaltningsövergripande praktikplatsarbete**

Arbetsmarknadsenheten har också i uppdrag från och med år 2025 utifrån kommunfullmäktiges årsplan tillse att de praktikplatser som skapas vid kommunens förvaltningar nyttjas och följs upp.

### **Regional samverkan**

Beskrivning av arbetsmarknadsenhetens regionala samverkanspartner och deras arbete.

### **Lokusgrupper**

Från Samordningsförbundet Uppsala läns medlemsorganisationer har parterna; Region Uppsala (Hälso- och sjukvården), arbetsförmedlingen, Enköpings kommun och Försäkringskassan valt att arbeta i lokala utvecklingsgrupper (LOKUS) inom området samordnad arbetslivsinriktad rehabilitering, med en till två representanter från varje part. Från Enköpings kommun deltar arbetsmarknadsenheten som ordförande för gruppen. Samordningsförbundets kansli deltar som adjungerade vid lokusgruppernas möten. Syftet är att bedriva samverkansfrågor ur ett lokalt perspektiv och parterna beslutar om fortsatt viljeinriktning samt synliggör lokala behov inför ansökningar om finansiering av insatser. Uppsala läns samtliga åtta kommuner har en lokal utvecklingsgrupp med samma upplägg och syfte.

### **Strategisk utvecklingsgrupp**

Samordningsförbundet Uppsala läns samtliga medlemsorganisationer träffas genom en strategisk utvecklingsgrupp. Nyckelpersoner från Lokusgrupperna samt representanter från myndigheterna och regionen deltar. Gruppen leds av förbundschef. Syftet är att diskutera frågor av länsövergripande strategisk karaktär inom området samordnad arbetslivsinriktad rehabilitering.

### Forum för inkluderande arbetsmarknad

Region Uppsala leder nätverket Forum för inkluderande arbetsmarknad (FIA). I nätverket ingår länets åtta kommuner, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Länsstyrelsen samt Samordningsförbundet. Nätverket har två syften; att utbyta erfarenheter kring tillväxt och arbetsmarknad i länet samt att samla länets resurser och diskutera och möjliggöra gemensamma ansökningar av externa medel. Samordningsförbundet erbjuder möjlighet till finansiellt processtöd om parterna väljer att göra ansökningar.

### RegExPro

Arbetsmarknadsenheten deltar sedan flera år tillbaka som samverkanspart i en insats finansierad av Samordningsförbundet som kallas RegExPro, "Regional samordning av externt finansierade projekt i Region Uppsala". Ett forum för Uppsala läns kommuner för omvärldsbevakning, informationsspridning, kunskapsutbyte, mobilisering samt strategiskt och operativt stöd vid utlysningar och ansökningar av externa projektmedel inom arbetsmarknad- och integrationsområdet.

**Tabell 1. Forum på lokal och regional nivå där arbetsmarknadsenheten deltar och/eller är sammankallande, samt mötesfrekvens.**

Lokal samverkan	Mötesfrekvens	Regional samverkan	Mötesfrekvens
Lokal utvecklingsgrupp (LOKUS)	1 gång/kvartal	Strategisk utvecklingsgrupp	1 gång/kvartal
Operativ arbetsgrupp – arbetsmarknad och integration	1 gång/kvartal	Forum för inkluderande arbetsmarknad (FIA)	1 gång/kvartal
Styrgrupp Växtkraft	1–2 gång/kvartal	Regional styrgrupp ISA 2.0.	1 gång/kvartal
Lokal styrgrupp ISA 2.0	1 gång/kvartal	RegExPro	1 gång/kvartal
Operativ arbetsgrupp – utbildning	1 gång/kvartal	Strategiskt arbetsmarknadsråd	1 gång/kvartal
		Kompetensgruppen	1–2 gång/kvartal

## **Jobbcentrum**

Jobbcentrum bildades genom ett projekt via samordningsförbundet år 2017 och etablerades inom utbildningsförvaltningen. Övergripande uppdrag är att erbjuda och utföra arbetsmarknadsinriktade stödinsatser till en bred grupp av personer i åldern 16-67 år som varken arbetar eller studerar. Verksamheten består av flera ansvarsområden. Jobbcentrum har representation i samordningsförbundets Nätverk för insatsägare och Nätverk för arbetsgivare. För ungdomsarbete finns representation i Enköpings SYV-nätverk och SKRs nätverk för kommunalt aktivitetsansvar. Jobbcentrum ligger i Kompetensmagasinet lokaler och har öppet kontorstid. Under länge allmänna ledigheter är verksamheten alltid bemannad så att ärenden kan hanteras. Övergripande mål för avdelningen beslutas av Socialnämnden.

## **Anvisare och platsförfrågan**

Förfrågan om insats kan komma från; högstadieskolor, grundskolestöd, gymnasieskolan, andra kommuner, vårdnadshavare, anhöriga, socialförvaltningen, arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, vuxenutbildningen, hälso-och sjukvården (rehabiliteringskoordinatorer), socialpsykiatri, habiliteringen, Adastras samt egen förfrågan från den enskilde. Sedan år 2025 är det endast socialförvaltningen, arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och regionen som kan anvisa vuxna till insats. För unga inom det kommunala aktivitetsansvaret kan förfrågningar komma från flera parter som beskrivs överst i stycket.

Jobbcentrum är också utförare av arbetsmarknadsinsatser åt Försörjningsstöd enligt 4 kap. 4 § om praktik eller annan kompetenshöjande verksamhet för försörjningsstödmottagare. Att för deltagaren skyndsamt komma ut i praktik med olika syften är den huvudsakliga inriktningen.

## **Samordnad arbetslivsinriktad rehabilitering**

Sedan 2018 har en insats finansierad av samordningsförbundet varit basen i Jobbcentrums verksamhet. Insatsen har beviljats medel och fortsätter i namnet *Växkraft Enköping* under perioden 2025–2027. Insatsens handlar om att erbjuda samordnad arbetslivsinriktad rehabilitering för personer 16-67 år i Enköpings kommun som antingen har kontakt med kommunen, arbetsförmedlingen, Försäkringskassan eller hälso- sjukvården i Region Uppsala. Arbetsförmedlingen bidrar med en arbetsförmedlare från deras samarbetssektion som särskilt utvald kontaktperson för samarbete med individärenden.

Huvudspåret är med ovan nämnda parter samplanerade förberedande insatser för att individer ska närma sig arbete, studier eller annan arbetslivsinriktad stödinsats. Insatsen har egna mål satt gemensamt av parterna. Insatsen har en styrgrupp där representanter från samordningsförbundet, samarbetsparterna, AME och Jobbcentrum deltar.



### **Kommunalt aktivitetsansvar**

Det lagstadgade kommunala aktivitetsansvaret (KAA) delas mellan utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen. KAA-samordnare har sin tjänst placerad vid vuxenutbildningen och arbetare med mer administrativa delar. Som att samköra olika verksamhetssystem mot varandra för att identifiera ungdomar som tillhör målgruppen, samt vara kontaktperson i kommunen och ingången till KAA för de som söker kontakt. Jobbcentrums ungdomscoacher är utförare av åtgärder inom KAA och erbjuder de mer omfattande och längre kvalitativa stödinsatserna som samtal, coaching, vägledning och aktivitet. Aktivitetsansvaret omfattar ungdomar som

- inte har fyllt 20 år,
- har fullgjort sin skolplikt eller har blivit folkbokförda i landet vid en tidpunkt då de inte har skolplikt,
- inte genomför utbildning i gymnasieskola eller anpassad gymnasieskola eller motsvarande utbildning,
- inte har en gymnasieexamen,
- inte har ett gymnasiebevis avseende anpassad gymnasieskola, och
- inte har fullföljt som motsvarar gymnasieskolan eller anpassade gymnasieskolan med godkänt resultat.

Uppdraget handlar om att kommunerna är skyldiga att hålla sig informerade om och erbjuda individuella åtgärder till ungdomar under 20 år som inte studerar i gymnasieskolan eller genomför någon motsvarande utbildning.

### **Språkfrämjande insats**

Jobbcentrum har även ett särskilt samarbete med Vuxenutbildningen kring SFI-elever. Syftet är att direkt fånga upp elever så de inte hamnar utan insats eller planering efter avslutad SFI, samt att erbjuda elever en arena för språkutveckling och arbetsmarknadsinträde genom språkträningsinsatser. De två grupperna som är aktuella för denna insats är elever som planeras att skrivas ut från SFI i 12 månader med rektorsbeslut, samt elever som behöver ytterligare språkträning i kombination med SFI-studier (50procent) för att främja både språkutveckling och arbetsmarknadsinträde.

Målet med samarbetet är att eleven inom målgrupperna ska börja en praktik med syfte att öva och utveckla sitt svenska språk och därigenom höja sin konkurrensförmåga på arbetsmarknaden.

## Feriearbeten

Jobbcentrum ansvarar även för kommunens feriearbeten för unga i årskurs 9 samt årskurs 1 och 2 på gymnasiet, som innefattar allt arbete med att hantera sökanden och arbetsplatser. Arbete är koncentrerat till perioden februari till september och består av att hantera anmälan av arbetssökanden, arbetsgivare, administration och kommunikation, avtalsskrivning och sedan uppföljning och utbetalningar av ferielöner. Antal sökande är cirka 600 och antalet platser som erbjuds är cirka 200.

## Insatser, aktiviteter och arbetssätt

Målen för deltagaren är arbete, studier eller annan mer adekvat stödinsats. Det centrala förhållningssättet i arbetet med deltagare är att det är individcentrerat, det vill säga att utgå från ett helhetsperspektiv på personens behov och anpassa stödet efter dennes förutsättningar. Insatser kan ges från deltid och uppåt.

Inskrivning av deltagare på Jobbcentrum börjar med ett möte där information om verksamhetens stöd, konsulentens roll, ansvarsområden och möjligheter beskrivs. Deltagarens förutsättningar, förväntningar och skyldigheter beskrivs. Kartläggning utifrån verktyget SMAIL (Skattning Mot Arbete I Länet) genomförs. Utifrån nuläge upprättas en individuell planering, handlingsplan med mål om önskat läge.

Under inskrivningsperioden sker regelbundet ett antal möten och samtal mellan konsulent och deltagaren utifrån olika syften, de kan vara stödjande, coachande och vägledande, motiverande, orienterande, uppföljande, samplanerande, introducerande, informerande, koordinerande eller utvärderande. Möten sker ofta med deltagare tillsammans med andra parter, till exempel andra verksamheter inom kommunen, andra myndigheter, hälso- och sjukvården, privata arbetsgivare och ideella organisationer. Utöver regelbundna samtal finns följande stöd att ta del av för deltagare, vilket stöd som är aktuellt beror på mål och individuella behov:

- *Jobsökargrupp.* Aktivitet i grupp där deltagare får stöd att aktivitetsrapporterna till arbetsförmedlingen och söka arbete. Aktiviteten hålls vid ett tillfälle á 1,5 timme per vecka. En gång i månaden inleds den första halvan av passet med olika teman från ämnet arbetsmarknadskunskap.
- *Språkgruppen.* Aktivitet i grupp för personer med svenska som andraspråk med mycket begränsat tal, läs- och skrivförmåga. Syftet är att främja deltagarens utveckling av svenska språket genom samtal, övningar, information och diskussioner på anpassad svenska utifrån teman som hälsa, arbetsmarknad och svenska samhället. Aktiviteten är också förberedande

inför språkpraktik. Gruppen har löpande intag och ges vid ett tillfälle á 1,5 timme per vecka.

- Studiebesök på arbetsplatser.
- Praktik med olika syften; arbetstränande, prövande, språkutvecklande, introducerande, skaffa erfarenhet och stärka möjlighet till anställning.
- Jobbmatchning.
- Studiemotiverande insatser som prova-på kurser, hjälp med studieplanering och studie- och yrkesvägledning.
- Särskilt samarbete med Vuxenutbildning för studiestödsinsats eller orienteringskurs utifrån särskilda skäl för antagning. Insats inleds med en pedagogisk kartläggning.
- Samordnande besök för deltagare till utbildnings- och rekryteringsmässor.
- Tidsbegränsad anställning vid Servicepoolen med anställningsstöd. Majoriteten av tiden ansvarar Servicepoolens personal för deltagaren. När 1 månader återstår av anställningen kopplas en arbetskonsulent på och stödjer deltagaren mot arbete eller studier på reguljär arbetsmarknad.
- Till arbetsgivare erbjuds grundläggande information om anställningsstöd och samordning av kontakt med arbetsförmedlingen vid anställning med stöd.
- Framställan av underlag om arbetsförmåga till deltagare inför ansökan hos Försäkringskassan för aktivitetsersättning eller sjukersättning.

### **Arbetsgivarkoordinatorn**

Som stöd till konsulenter och deltagare finns en arbetsgivarkoordinator på heltid som arbetar med arbetsplatsansaffning för, arbetsträning, språkpraktik, arbetspraktik, arbetsförmågebedömning och anställning. Arbetsgången är att konsulenter aktualiserar en deltagare med behov av en arbetsplats till arbetsgivarkoordinatorn. Ett trepartsmöte hålls mellan deltagare, ansvarig konsulent och koordinatör för att stämma av vilken typ av arbetsplats och uppgifter som efterfrågas.

Koordinatorn undersöker och letar sedan efter lämpliga platser i dialog med olika arbetsgivare. Vid matchning sker ett förutsättningslöst studiebesök i flerpårt hos arbetsgivaren. Om arbetsgivaren väljer att erbjuda praktik så startar deltagaren och konsulent ansvarar för att följa upp sin deltagare, och koordinator ansvarar för att följa upp arbetsgivaren.

## **Servicepoolen**

Servicepoolen grundades för cirka 25 år sedan inom utbildningsförvaltningen. Då med annat namn, i mindre skala och med annat innehåll än idag. Syftet har alltid varit att erbjuda en verksamhet för arbetssökande.

Idag är Servicepoolen utförare av tjänster intern åt flera av kommunens förvaltningar inom två huvudområden; fordon och service. På fordonssidan ansvarar Servicepoolen för ett avtal där tvätt, rekonditionering, hjulskifte vår och höst, transport till verkstad och besiktning för cirka 170 bilar ingår. En arbetsledare ansvarar för fordonsservicen.

På servicesidan ansvarar Servicepoolen för hjulskifte vår och höst och underhåll av cirka 170 cyklar. Utöver dessa avtal så ansvarar även Servicepoolen för bland annat tillsyn och sophämtning på cirka 70 busshållplatser, fylla på med ved och sköta om offentliga grillplatser, transportera mattor, flytta möbler samt röja vass. Utöver dessa långtidsavtal så utför även Servicepoolen större och mindre tidsbegränsade uppgifter inom kommunens olika ansvarsområden. Till exempel byggnation, installation, montering, demontering, underhåll, renhållning, sanering, transporter av olika slag samt snöröjning och halkbekämpning. Tre arbetsledare ansvarar för serviceområdet. Verksamheten bedrivs måndag till fredag mellan klockan 7–16. Verksamheten håller stängt tre veckor under sommaren.

Verksamheten har plats för cirka 20 platser för yrkesarbetande deltagare med tidsbegränsade bidragsanställningar om maximalt 2 år på heltid, eller praktikanter. Omfattningen per plats är från minst halvtid och uppåt. Anställningen varar ofta i två år och grunden är anställningsstödens sammanlagda stödttid som arbetssökande har möjlighet till. Under år 2024 var fördelningen mellan de olika anställningsstöden följande: Nystartsjobb 47 %, lönebidrag 32 % och Introduktionsjobb 21 %.

## **Arbetssätt med deltagaren**

Under sin anställning på Servicepoolen matchas deltagaren med arbetsuppgifter som stämmer överens med deltagarens tidigare kunnande, intresse och önskad utveckling. Sammansättning av arbetsgrupper sker utifrån vilka uppdrag och deltagare som finns och syftar till att främja social, yrkesmässig och språklig utveckling hos deltagaren. Utifrån behov så kan deltagare få genomgå utbildning för vissa redskap, maskiner och arbetsmoment.

Vissa deltagare som är anställda med bidragsformen Introduktionsjobb kan få språkundervisning fyra timmar i veckan under sex månader genom arbetsförmedlingens upphandlade tjänst Yrkessvenska. Undervisningen sker i Servicepoolens lokaler.

I den löpande verksamheten sker kontinuerliga samtal mellan arbetsledare och deltagare som syftar till att stödja och utveckla deltagaren. Avdelningschef håller också ett antal avstämningssamtal med deltagare. När det återstår en månad av anställning så aktualiseras deltagaren vid Jobbcentrum och en konsulent stödjer deltagare att anmäla sig som arbetssökande till arbetsförmedlingen, upprätta ansökningshandlingar, söka arbete eller studier samt söka ersättning från a-kassa.

### **Arbetsledarnas roll**

Arbetsledarna har en bred roll där de är administratörer, hantverkare och handledare. De administrativa delarna handlar om att hantera inkomna uppdrag i Invite Flexite, göra tekniska och ekonomiska beräkningar, offerera, fakturera, bedöma förfrågningar om nya uppdrag samt ta in nya jobb. Deras tekniska kunnande handlar om att kunna avgöra om de har kompetens för att utföra de uppdrag de får förfrågan om, samt att sedan också ta fram arbetsorder, planera och genomföra arbetet. Den hand- och arbetsledande rollen handlar om att prioritera och fördela dagens arbetsuppgifter till deltagare samt stödja dem i genomförandet av vissa uppgifter. Deltagarna arbetar självständigt med flera arbetsuppgifter som ofta återkommer.

### **Anvisare och platsförfrågningar**

Platsförfrågningar kan komma från Jobbcentrum, Joar Socia, Socialtjänsten, arbetsförmedlingens handläggare för kommunal samverkan eller arbetsförmedlingens Särskild stödperson för introduktions- och uppföljningsstöd (SIUS).

På uppdrag från Socialtjänsten så tar Servicepoolen emot ungdomar för ungdomstjänst. Det rör sig om ett fåtal individer per år med placering om totalt cirka 100 timmar. Servicepoolen erbjuder även en arbetsplats för ungdomar med feriearbete. Tre platser per period á tre veckor, totalt tre perioder.

### **Joar Socia**

Joar Socia grundades 1987 och är idag en praktisk inriktad verksamhet som erbjuder arbetsträning och arbetsförmågabedömning i egen intern regi genom arbetsområden med olika inriktningar. Joar Socia arbetar även med coachning- och vägledning samt matchning till arbetspraktik och anställning vid externa arbetsplatser som en fas efter avslutad arbetsträning. Den metodologiska grunden i arbetet med deltagare är motiverande samtal (MI).

Verksamheten har vuxit fram som en avdelning inom öppenvården och i nära samarbetare med Utredning vuxna där klienter kan vara aktuella både på Nyängens öppenvårdsmottagning och stödboendet Gröngarn/Skyttegatan, samt arbetsträna hos Joar Socia. Joar Socia bedriver ingen egen vård och behandling för personer med skadligt bruk och beroende, men arbetar stödjande med personer som genomgår vård och behandling och samtidigt har en arbetsträning på Joar Socia.

Verksamheten bedrivs måndag till fredag mellan klockan 7–16. Joar Socia hålls öppet hela året, även under sommarperioden och klämdagar. Det är särskilt viktigt utifrån målgruppen med beroendeproblematik, där längre ledigheter kan upplevas som jobbiga. Mål för avdelningen beslutas av Socialnämnden. Förfrågningar om plats kan komma från Socialförvaltningen, arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och kriminalvården. En start av arbetsträning inleds alltid med ett studiebesök kort efter förfrågan om plats ställts. Inskrivning och start kan i regel erbjudas inom en vecka efter studiebesöket.

Joar Socia har löpande uppstart av arbetsträning under hela året. På Joar Socia arbetar en arbetsmarknadskonsulent med att stödja deltagarna till reguljärt arbete eller studier. Arbetet innefattar motiverande, informerande och vägledande samtal, arbetsplatsanskaffning för praktik inför anställning och stöd till arbetsgivare kring anställningsstöd. Vid start följer deltagaren ett schema och sin genomförandeplan utifrån kartlagda behov och mål. Avstämningar, dokumentation och kommunikation sker regelbundet internt, uppföljning av arbetsträning med deltagare, socialsekreterare och representant från Joar var 3-6 vecka.

### **Arbetsträning**

Arbetsträning innebär att en deltagare under en period får möjlighet att i anpassad form, utifrån arbetsförmåga och under handledning genomföra arbetsuppgifter i något av Joar Socias arbetsområden, inledningsvis utan några krav på produktivitet. Syftet är att personen succesivt ska öka sitt arbetsutbud och stärka sin konkurrensförmåga på arbetsmarknaden. Vid studiebesök inför arbetsträning medverkar deltagare, socialsekreterare, teamledare och arbetshandledare.

### **Språkfrämjande arbetsträning**

Arbetsträning erbjuds även personer med svenska som andraspråk med mycket begränsat tal, läs-och skrivförmåga, antingen i kombination med SFI-studier eller som enskild insats efter avslutade studier. Innan insats inleds bedöms alltid nivån av talspråk. Syftet med arbetsträningen för denna målgrupp är att språkträna. Upplägget är detsamma som vid en ordinarie arbetsträning, med den skillnaden att språkträning är centralt. Främst handlar det om att stödja deltagaren till att tala svenska i interaktion med andra.

Huvudprincipen i arbetsområdena är att svenska i tal och skrift konsekvent används. Kroppsspråk och bildstöd används i verksamheten.

### **Arbetsförmågabedömning**

Under år 2024 började arbetsförmågabedömning erbjuds för personer där arbetsförmågan av någon anledning är oklar och behöver utredas. Arbetsförmågebedömningarna är aktivitetsbaserade och genomförs inom något av de praktiska arbetsområdena med en kombination av observations- och intervjuinstrument av två metodutbildade arbetshandledare. En sammantagen bedömning av deltagarens arbetsförmåga dokumenteras i ett underlag som lämnas till uppdragsgivare. En arbetsförmågabedömning pågår i cirka 10 veckor.

### **Arbetsområden**

Det finns fem olika arbetsområden som tillsammans har kapacitet till 40–45 årsplatser för arbetsträning och arbetsförmågabedömning. Varje arbetsområde har en arbetshandledare som fungerar som både handledare och arbetsledare. Inom arbetsområdena finns 15 personer anställda med olika typer av lönestöd. Just nu 12 tillsvidareanställda med lönebidrag och 3 tidsbegränsade anställningar om max två år med introduktionsjobb. Deras roll är att både stödja arbetshandledarna med att genomföra verksamhetens uppdrag, samt att bidra till att stödja deltagare i deras arbetsträning. Det är arbetshandledare och teamledare som har det formella ansvaret för deltagare. Personerna anställda med lönestöd bedöms ha mycket svårt att få en anställning på reguljär arbetsmarknad och har därför fått anställning på Joar Socia. Det dagliga arbetet leds av en teamledare.

Arbetsområdena består av manuellt arbete inom Träarbete, Måleri, Bilrekond, Transport och distribution, Fruktleveranser, Tvättuppdrag, Städ, Rekonditionering, Transport och lagerhållning av kommunens hjälpmedel, Kök med tillhörande restaurang, samt en secondhandbutik. Arbetsområdena tillkommer utifrån en kombination av dialog med försörjningsstöd om klienters insatsbehov, förfrågningar från andra aktörer samt erfarenhet och förutsättningar som finns inom Joar Socias verksamhet. Uppdragen inom arbetsområdena utförs internt till Socialförvaltningen, externa till andra förvaltningars samt till privata kunder. En del av de större uppdragen är reglerade i skrivna eller muntliga avtal.

### **Volym**

Nedan ges inledningsvis en tabellöversikt av verksamhetsområdets utförande organisationers resurser och utvalda utfall år 2024 i kvantitativa mått. Sedan följer en kompletterande summering och klargörande i text med tabellen som utgångspunkt. Avsnittet avslutas med en genomgång av inflödet.

BEFATTNING	VERKSAMHET	Jobbcentrum	Joar Socia	Servicepoolen	AME
Avdelningschef		1	1	1	2
Teamledare			1		
Arbets(hand)ledare			5	4	
Arbetsgivarkoordinator		1			
Arbetskonsulent		6	1		
Ekonomiassistent			1		
Bidragsanställda yrkesarbetare			14		
Utvecklare					1
Enhetschef					1
Projektanställd personal					1
<b>Verksamhetsår 2024</b>					
<b>Deltagarkapacitet</b>		Cirka 120 deltagare	Cirka 40-45 årsplatser	Cirka 20 årsplatser	
<b>Genomsnittlig inskrivningstid</b>		Cirka 8–9 månader	Cirka 10–12 månader	12 eller 24 månader.	
<b>Antal deltagare</b>					
Deltagare totalt under året		173	86	31	
Deltagare med FS under året		55	69	15	
Nyinskrivna deltagare under året		108	35	18	
Nyinskrivna deltagare med FS under året		38	35	9	
Könsfördelning män/kvinnor i procent		55/45	52/48	97/3	
<b>Antal insatserperioder under året</b>					
Arbetsträning		24	86		
Praktik		56		13	



Coachning/vägledning	168			
Anställning			19	
Arbetsförmågabedömning		5		
<b>Resultat</b>				
Avslutade deltagare totalt	76	33	18	
Avslutade deltagare med FS	24	14	8	
Avslutade deltagare till arbete	15	16	3	
Avslutade deltagare till studier	16		2	
Avslutade deltagare med FS till arbete	3	14	2	
Avslutade deltagare med FS till studier	2		2	
Avslutade deltagare med FS till a-kassa, pension eller sjukersättning, föräldraledig.		2	4	

### Resultatjämförelse

Denna resultatsammanställning och analys är gjord på föregående år, 2024 och kan därför endast ge en indikation av verksamhetsområdets prestationer. De utförande avdelningarna har varit relativt konstanta över tid varför en analys ändå är relevant, samtidigt som utveckling har skett där insatser förändrats och samarbeten tillkommit.

Fördelningen mellan män och kvinnor som tar del av insatser hos Jobbcentrum och Joar Socia är relativt jämn, vid Servicepoolen avviker den balansen kraftigt där nära alla deltagare är män.

Till kategorierna arbete och studier avslutas nära exakt lika många deltagare vid Jobbcentrum och Joar Socia. Vid Jobbcentrum är fördelningen mellan kategorierna arbete och studier ungefär 50/50, medan fördelningen vid Joar Socia mellan avslut till arbete och studier är 100/0.

Av de som avslutas vid Jobbcentrum nådde 40 procent arbete eller studier. Av de som avslutas vid Joar Socia nådde 49 procent arbete. Generellt bedöms de deltagare som anvisats insats vid Jobbcentrum stå närmare arbetsmarknaden,

än de som anvisats insats vid Joar Socia. Deltagare som får en bidragsanställning hos Servicepoolen inkluderas i avslutsorsak; arbete.

Av de som avslutas vid Servicepoolen nådde 27 procent till arbete och studier. Deltagarna har övervägande heltidsaktiviteter (bidragsanställning) och en insats som pågår i upp till två år. Till skillnad från de andra insatserna så har deltagarna generellt inte försörjningsstöd under denna period.

Hur resultat ska värderas beror på de mål som satts upp för målgrupper och insatser. Därför är detta avsnitt att betrakta som ett underlag för diskussion om kvalitet, strategier, mål och medel för arbetsmarknadsinsatser inom verksamhetsområdet.

### **Nyansering av resultat**

Genom Jobbcentrums projekt finansierad genom samordningsförbundet har det, och finns fortfarande mål om att avsluta deltagare till annan arbetslivsinriktad stödinsats, om jobb eller studier inte är möjligt. Det är cirka 20–25 procent som avslutas till denna kategori. Det handlar om att hitta en insats som bättre möter den enskildes behov, dessa andra avslutsorsaker finns vid alla utförande verksamheter. Det behöver inte nödvändigtvis innebära att personen blir självförsörjande, men det kan också betyda att personen blir det. Förutom försörjningsstöd finns olika former av ekonomiskt stöd och bidrag som kan vara aktuella för en mindre andel av verksamhetsområdets deltagare, beroende på vilken situation de befinner sig i. Efter avslutad anställning med lönestöd vid Servicepoolen så är de flesta individer berättigade till a-kassa, vilket innebär att majoriteten i regel vare sig har rätt eller inte behöver söka försörjningsstöd i direkt anslutning till anställningens upphörande.

Över tid så genomförs ungefär tre arbetsförmågebedömningar per år vid Jobbcentrum, och hos Joar Socia är det mellan 3–5 personer som når studier av avslutade deltagare varje år. När statistiken jämförs mellan utförande avdelningarna inom Arbetsmarknad och försörjning så är det inte nödvändigtvis unika individer. Hypotetiskt kan samma individ bli registrerad som inskriven och avslutad vid samtliga avdelningar under en avgränsad tidsperiod. Volymtabellens insatsperioder vid Jobbcentrum ska ses som en indikation på ungefärlig fördelning mellan aktiviteter, snarare än exakta mått.

### **Inflöde**

Under de senaste fem åren har det funnits flera omvärldsfaktorer som påverkat, och fortfarande påverkar verksamhetsområdets förutsättningar att bedriva kärnverksamhet. Pandemieffekterna påverkade arbetsmarknaden starkt, med både en kraftig nedgång och återhämtning. Det påverkade bland annat också förutsättningar och arbetsvillkor för praktikers sociala arbete med den enskilde när distansarbete blev norm.

Försörjningsstödsteamet har även haft en mycket hög personalomsättning under år 2023. Nya medarbetare har rekryterats och behövt introduceras vilket påverkat hela arbetsgruppen.

Jobbcentrum har under åren 2023 samt inledande del av år 2024 generellt haft ett lägre inflöde överlag från försörjningsstöd, samt lägre i förhållande till Joar Socia. Under slutet av år 2023 och början av år 2024 genomfördes ett gemensamt utvecklingsarbete mellan Jobbcentrum och försörjningsstödsteamet som syftade till att bättre möta både försörjningsstöds och deltagares behov av aktiviteter. Det resulterade i att praktik som basinsats var den huvudsakliga aktiviteten vid Jobbcentrum. Det ledde till att fler deltagare som bedömdes stå relativt nära arbetsmarknaden började anvisas till Jobbcentrum i högre utsträckning.

Under år 2024 har nyrekryterad personal på försörjningsstöd successivt mer självständigt kunnat utföra sitt uppdrag. Den 1 november år 2024 utökades försörjningsstödsteamet från en till två teamledare, vilket inneburit att socialsekreterare kunnat få mer stöd i sitt dagliga arbete. Detta har också varit starkt bidragande till att inflödet för samtliga utförare ökat.

Arbetsförmedlingen har genomgått en reformering där fristående aktörer skulle få större ansvar för fler målgrupper av arbetssökande med omfattande stödbehov. Tjänsten heter Steg till arbete och infördes hösten 2023. Följden av detta blev att inflödet från arbetsförmedlingen till Jobbcentrum minskade kraftigt. Över tid så har arbetsförmedlingen sett behov av att öka samarbetet med kommunen kring denna målgrupp igen, och inflödet från arbetsförmedlingen har ökat.

Under år 2024 förändrades också sättet som ärenden fördelas från försörjningsstöd till Jobbcentrum och Joar Socia. Tidigare så riktades uppdragen mer direkt till respektive verksamhet. Efter förändringen föregås det slutgiltiga beslutet av vilken verksamhet som blir mottagare av uppdraget av en diskussion om den enskildes behov och vilken utförare som bäst kan möta behovet. Intentioner med den nya modellen var att den enskilde ska få rätt insats från början och undvika felplaceringar. Fördelar sågs också med att lärande om varandras verksamheter byggdes in i själva fördelningsmodellen.

Det nya arbetssättet har bidragit till en mer symmetrisk fördelning av ärenden mellan Jobbcentrum och Joar Socia. Möjlig baksida är att arbetssättet är resursintensivt då fördelningen sker med flera parter.

Om inflödet är högt eller lågt, förhåller sig till relationen mellan antal anvisade individer och mottagande verksamheters kapacitet att ta emot anvisningarna. Ytterligare en tredje faktor som är kopplat till inflöde är precisionen och snabbheten av identifiering av behov av insats, samt kopplingen mellan identifiering och start i insats. Sammantaget har det funnits både interna och externa faktorer som varit mer eller mindre påverkbara för den egna organisationen. Men från år 2023 och fram till idag har samtliga faktorer förändrats vilket lett till att inflödet har växlat från att vara lågt och asymmetriskt till högt och symmetriskt.

### **Möjlig utveckling av inflöde**

Under år 2024 anvisades 82 personer med försörjningsstöd till insats hos antingen Jobbcentrum, Joar Socia eller Servicepoolen. Till Jobbcentrum anvisades ytterligare individer utan försörjningsstöd, 47 vuxna och 23 ungdomar upp till 20 år. Den totala kapaciteten till egna interna årsplatser är cirka 60. Därutöver finns en något osäkrare tillgång till fler platser via Jobbcentrum samarbeten med övriga förvaltningar, ideella och privata sektorn. För att ekvationen över tid ska gå ihop behöver minst lika många avslutas, som anvisas till insats varje år.

Signaler finns att konsulenter vid Jobbcentrum börjar nå maximalt antal deltagare som är rimligt att arbeta med (25–30 individer) för att kunna erbjuda ett kvalitativt stöd, och därför redan prioriterar deltagare. Ungdomscoacher behöver stötta upp i arbetet med vuxna, vilket gör att arbetet med unga påverkas negativt då hög tillgänglighet, snabb respons och flexibilitet är särskilt viktigt vid arbete med unga. Samtidigt signalerar Joar Social att deras platserna börjar bli fullbelagda. Omsättningshastigheten av platser vid Servicepoolen är låg beroende på att anställningarna vara mellan 1–2 år.

Arbetsförmågebedömningar startades vid Joar Socia som en tjänst under senare del av år 2024. Fem bedömningar genomfördes 2024. Under det första kvartalet 2025 har åtta arbetsförmågebedömningar påbörjats. Förutsatt att inflödet till arbetsförmågebedömningar fortsätter i ungefär samma takt, 5 per kvartal 20 på ett helår och varje bedömning pågår i 10 veckor så kommer endast arbetsförmågebedömningar ta cirka fyra årsplatser i anspråk.

Trenden hos målgruppen är att fler behöver förberedande åtgärder för att på sikt närma sig arbetsmarknaden och att insatstiderna blir längre. Just nu stiger långtidsarbetslösheten också vilket innebär sämre tillgång till extern praktik och anställningsmöjligheter för målgruppen. Införandet av aktivitetskravet inom försörjningsstödet ligger en bit bort i tiden, men när den regleringen träder i kraft ställs krav på kommunen att ordna meningsfulla aktiviteter på heltid, helst arbetsnära insatser som ytterligare gör att behovet av platser ökar.

Även om inte alla deltagare har en heltidsaktivitet, utan på deltid så uppstår konkurrens om platser på förmiddagar.

I SKRs skrift Aktivitetskrav som leder till jobb – röster från deltagare och medarbetare, sammanställs erfarenheter och behov från försörjningsstödmottagare med arbetslöshet som huvudsakligt skäl till bistånd. De är positiva till heltidsaktivitet och uttrycker det som en större möjlighet till jobb och beskriver att vara hemma och passiv som nedbrytande. De efterfrågar mer stöd utifrån sina behov än vad de får idag från både kommunen och arbetsförmedlingen. Behoven varierar individuellt, och är relaterade till arbetsmarknaden. De beskriver även hinder i sin strävan att skaffa ett arbete. Det kan handla om arbetsgivares nivåkrav på svenska språket, avsaknad av egna sociala och branschnätverk, samt svårigheter för ensamstående kvinnor att lösa barnomsorg på obekvämlig arbetstid.

Det finns även en grupp som kommer att ha mycket svårt att nå reguljärt arbete eller studier, även på lång sikt. Det har huvudsakligen med ohälsa och sjukdom att göra i kombination med att andra insatser delvis saknas, eller att det inte finns lagstöd för andra insatser. Individerna inom gruppen har sällan förmåga att själva driva de processer som gör att de kan bli aktuella för andra transfereringssystem än försörjningsstöd. Ett starkare stöd för denna grupp att lotsas rätt i samhället är viktigt. Rena sysselsättningsplatser kan vara en väg när andra alternativ inte är möjliga. Arbetsförmågabedömningar kan spela en avgörande roll för dessa individer.

Sammantaget finns det skäl för att behovet av verksamhetsområdets platser sannolikt kommer att öka och att beredskap för detta scenario är aktuellt.

## **Nuvarande arbetssätt**

Nedan beskrivs hur samverkan och samarbete internt mellan verksamhetsområdets avdelningar sett ut bakåt i tiden samt från årsskiftet och framåt.

## **Organisatorisk samverkan**

Fram till år 2025, innan organisationsflytten av arbetsmarknadsenheten till socialförvaltningen har det funnits en strukturerad samverkan mellan arbetsmarknadsenheten, Jobbcentrum och försörjningsstöd genom Jobbcentrums styrgrupp och den Lokala utvecklingsgruppen. Andra samverkansparter i dessa forum, i olika konstellationer har varit arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Region Uppsala (hälso- och sjukvård), Samordningsförbundet samt i förekommande fall representanter från andra avdelningar inom Enköpings kommun.

Sedan våren år 2023 har det även funnits ett bredare samverkansform genom Överenskommelse om samverkan mellan Enköpings kommun och Arbetsförmedlingen, via de två operativa arbetsgrupper som skapats. Där har arbetsmarknadsenheten, Jobbcentrum och försörjningsstöd ingått tillsammans med flera andra aktörer.

Via det strategiska arbetsmarknadsrådet har utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen samt förvaltningarnas nämnder kunnat samverka.

Mellan arbetsmarknadsenheten, Jobbcentrum, försörjningsstöd och Joar Socia har det återkommande genomförts möten och dialoger utifrån olika verksamhetsfrågor.

### **Klientcentrerat samarbete**

Mellan Joar Socia och Servicepoolen har det regelbundet funnits avstämningar mellan verksamheterna om vilka potentiella deltagare hos Joar som skulle kunna vara aktuella för praktik och anställning hos Servicepoolen. Ungefär hälften av Servicepoolens deltagare kommer från Joar Socia. Jobbcentrum har vid enstaka tillfällen ställt platsförfrågningar till Joar Socia för arbetsträning, ofta för att Jobbcentrum själva har svårt att hitta externa arbetsplatser som kan erbjuda hög grad av anpassning utifrån deltagarens förutsättningar och behov. Försörjningsstöds socialsekreterare som är uppdragsgivare till Jobbcentrum och Joar Socia samarbetar med respektive verksamhets personal som ansvarar för deltagare.

### **Likheter och variationer mellan utförande verksamheter**

I utförande verksamheter av arbetsmarknadsinsatser finns flera större och mindre skillnader som nedan belyses.

#### **Jobbcentrum**

I stora drag så har Jobbcentrum en mycket bred ingång för en stor målgrupp av unga och vuxna som i huvudsak bedöms stå till arbetsmarknadens förfogande, dock med låg konkurrensförmåga och med behov av omfattande stöd som ofta sker samplanerat med andra aktörer. Stödet som deltagare kan erhålla består av en mängd olika kortare eller längre insatser. Jobbcentrum saknar egna interna arbetsplatser för deltagare och är därför beroende av tillgång till kommunala, ideella och privata organisationers arbetsplatser och handledare för arbetsplatsbaserade arbetsmarknadsinsatser. Jobbcentrums konsulenter roll är att i samtal vägleda och samordna stöd åt deltagare.

#### **Servicepoolen**

Servicepoolen har en smalare målgrupp där i princip samtliga deltagare arbetar heltid, och majoriteten har någon form av bidragsanställning. Deltagare förväntas kunna ta egna initiativ och relativt stor eget ansvar.

För att vara aktuell för att påbörja en praktik så behöver deltagaren kunna närvara på minst halvtid, inneha god fysik samt behärska svenska språket till en viss nivå. Orsakerna till profilen på deltagare är Servicepoolens inriktning med utförande av tjänster internt åt kommunens förvaltningar, är ofta relativt tekniskt, fysiskt och socialt krävande i förhållande till målgruppen av arbetssökande som arbetsmarknadsenheten möter.

De fyra arbetsledarna har en bred yrkesroll där de är hantverkare, administratörer och handledare åt deltagare och ansvarar för att uppdrag blir utförda.

### **Joar Socia**

Joar Socia har avgränsad verksamhet med två typer av insatser; arbetsträning och arbetsförmågabedömning i egen intern praktisk verksamhet. Arbetsträningsinsatsen har två inriktningar, en allmän inriktning för personer som initialt har behov av handledning och en anpassad arbetsmiljö. Den andra inriktningen är för personer med begränsade svenskafärdigheter där fokus är att stärka dessa. De aktivitetsbaserade arbetsförmågabedömningarna är en insats för personer där arbetsförmågan bedömts som oklar, och syftet är att i ett underlag ge en bild av personen arbetsrelaterade kapaciteter och omfattning av dessa kapaciteter.

### **Reflektioner**

Nedan följer ett kort resonemang om konsekvenser inom några insatsområden med utgångspunkt i stycket ovan om likheter och variationer.

### **Arbetsträning**

Målgrupperna inom samtliga verksamheter liknar varandra i stor utsträckning, även om skillnader finns. Eftersom målgrupperna liknar varandra så finns också liknande insatser hos alla utförande verksamheter. Hos både Jobbcentrum och Joar Socia finns insatsen arbetsträning, hos Jobbcentrum är arbetsplatsen extern och hos Joar intern. De största skillnaderna här är snabbhet i uppstart där Joar oftast har en ledig plats, medan Jobbcentrum behöver skaffa en plats externt innan uppstart kan ske. Graden av stöd och handledning som kan ges till deltagare varierar också då Joar har särskilda resurser för att arbeta med deltagaren, medan en handledare på en extern arbetsträningsplats utöver den arbetstränande också ansvarar för egna arbetsuppgifter och verksamhet.

### **Språkfrämjande aktiviteter**

Vid alla verksamheter är språkträning hos deltagare med begränsad svenska ett dagligt pågående arbete. Utöver det mer generella språkfrämjande arbetet inom verksamhetsområdet så finns också totalt fyra särskilda former för språkträning för personer som haft en mycket långsam progression under sina SFI-studier.

Vid Jobbcentrum finns två typer av språkfrämjande insatser; en språkgrupp som är en aktivitet i grupp med ett lektionsliknande upplägg, samt språkpraktik där deltagare är på en arbetsplats med syfte öva sin svenska på egen hand och in interaktion med andra.

Joar Socia har arbetsträning med språkfrämjande inriktning likt Jobbcentrums språkpraktik, fast i egen verksamhet. Servicepoolen deltagare med introduktionsjobb kan ta del av arbetsförmedlingen upphandlade tjänst Yrkessvenska under sex månader via fristående aktör. Endast cirka 1/5 av deltagarna på servicepoolen har chans att ta del av yrkessvenska, vilket hänger ihop med att utbildningen är kopplat till anställningsstödet introduktionsjobb.

Tillgången till olika språkträningsinsatser skiljer sig i praktiken åt mellan män och kvinnor. Det är majoriteten kvinnor som deltar i verksamheternas egna språkträningsinsatser, medan det är majoriteten män som kan ta del av Yrkessvenska, vilket beror på att det nästan enbart är manliga deltagare i Servicepoolens verksamhet. Det är tidigare belagt i forskning att kvinnor systematiskt får färre arbetsmarknadsinsatser och av lägre kvalitet än män.

### **Bidraganställda**

Vid både Joar Socia och Servicepoolen finns personer anställda med lönebidrag. Hos Servicepoolen ses personer med lönebidrag som deltagare i en arbetsmarknadsåtgärd, med tidsbegränsade anställningar i upp till två år. Syftet med åtgärden är att de ska etablera sig på den reguljära arbetsmarknaden. Vid Joar Socia är personer med lönebidrag tillsvidareanställda och har egna arbetsuppgifter, samtidigt som de är ett stöd till både arbetshandledare och deltagare.

Personer med lönebidrag har funktionsnedsättning eller ohälsa som påverkar arbetsförmågan och har därför mycket svårare att etablera sig så arbetsmarknaden. Vid Servicepoolen ses de som deltagare med mål om en reguljär anställning, medan personerna på Joar Socia har en varaktig sysselsättningsplats. Det är två olika upplägg för liknande verksamheter. Vid både Servicepoolen och Joar Socia är det i princip uteslutande män, förutom några enstaka kvinnor som innehar dessa lönebidraganställningar.

### **Arbetsförmågebedömningar**

Vid Joar Socia utförs sedan år 2024 aktivitetsbaserade arbetsförmågebedömningar i egen verksamhet av metodutbildade arbetshandledare. Vid Jobbcentrum genomförs också bedömningar av arbetsförmåga men utan särskild metod och vid externa arbetsplatser. Förutsättningarna och tillvägagångssättet skiljer mellan två liknande tjänster som syftar till att leda till samma slutprodukt,



ett skriftligt underlag om arbetsförmåga som kan användas som komplement till medicinska underlag för till exempel ansökan om aktivitets- eller sjukersättning.

### **Identifierade utmaningar och brister**

I avsnittet nedan beskrivs åtgärder för att stärka kvaliteten inom verksamhetsområdet, för att därmed kunna utöka antalet personer till självförsörjning samt minska bidragsberoendet.

### **Organisationsperspektiv**

Det finns behov av att ena det nya verksamhetsområdet. Det finns en mångfald av erfarenheter, kompetenser, kulturer och förhållningssätt som växt fram mot bakgrund ur olika traditioner och lagrum. Det handlar om att skaffa grundläggande ömsesidig kunskap och förståelse för varandras grunduppdrag, utformning av respektive verksamhet, insatser och yrkesroller. Vidare behöver verksamhetsområdet tillsammans utveckla en kunskapsgrund och samsyn för uppdrag som är gemensamma, för att förväntningar på varandra ska kunna infrias.

### **Anvisningar**

I individärenden så finns flera anvisande organisationer och flera utförare av insatser, för i grunden en relativ homogen målgrupp som gemensamt har behov av förberenade insatser. De mest frekventa anvisande organisationerna är Försörjningsstöd, arbetsförmedlingen, men även Försäkringskassan med flera. Försörjningsstöd kan anvisa till både Jobbcentrum och Joar Socia, men inte till Servicepoolen. Arbetsförmedlingen kan anvisa till Jobbcentrum, Joar Socia och Servicepoolen. Försäkringskassan kan anvisa till Jobbcentrum och Joar Socia, men inte till Servicepoolen.

Då en anvisning sker utifrån en bedömning av behov och insats, kan den bedömningen skilja sig åt både mellan medarbetare inom anvisande organisation samt utförare, och dess medarbetare. Då flera parter också är involverade i en stor del av ärenden blir alla perspektiv viktiga att inhämta som grundinformation inför en bedömning av behov och insats. När samtidigt utförande verksamheter är närbesläktade till innehåll, och även har insatser som liknar varandras så ställs höga krav på tydlighet kring vad som är till för vem och vilken arbetsgång som gäller. Annars finns risk för missförstånd, mål- och medelkonflikter.

### **Chefsstruktur**

Vid förflyttningen av Arbetsmarknadsenheten från utbildningsförvaltningen till Socialförvaltningen så följde chefsstrukturen från AME med. Det betyder att en ny chefstitel; Enhetschef tillkommit samt att titeln avdelningschef nu innebär olika formella ansvar och befogenheter.

Dessa skillnader påverkar sannolikt dynamiken i samarbete, och handlingsfriheten. Även titlarna arbetsledare och arbetshandledare som är mycket lika både till namn och roll, men skiljer sig en del åt i praktiken.

### **Rutiner och dokument**

Det finns välskrivna rutiner inom flera områden som är stödjande i det dagliga arbetet. Det saknas också skriftliga rutiner för vissa insatser och arbetssätt. En gemensam utgångspunkt för vilka riktlinjer som gäller för upprättande och reglering av skriftliga dokument behöver etableras. Det främjar tydlighet, sammanhållning och enhetlighet. Handlingar med motsvarande innehåll bör utformas på samma sätt.

### **Insatser**

I avsnitten ovan om likheter och variationer samt reflektioner så finns ett antal insatsinriktningar beskrivna där en översyn med syfte att främja tydlig arbetsgång, jämbördig kvalitet och likvärdighet tillgång till insatser sannolikt skulle gynna deltagare, anvisande organisationer och utförare. Det gäller arbetsträning, språkfrämjande aktiviteter, arbetsförmågabedömning och bidragsanställningar. Det finns flera vinster med att renodla insatser till den avdelning som har bäst förutsättningar att utföra den, eller skapa nya arbetssätt som med större säkerhet leder till intentionen med insatsen. Personer med begränsad svenska har mycket svårt att inträda och etablera sig på arbetsmarknaden. Det är också den svåraste målgruppen att konstruera effektiva insatser för. Inom verksamhetsområdet finns nu fyra typer av språkfrämjande insatser. En särskild översyn av detta aktivitetsområde är önskvärd.

### **Verksamhetssystem**

Idag har Jobbcentrum ett verksamhetssystem, Joar Socia ett annat och Servicepoolen har ytterligare ett eget sätt att följa upp sin verksamhet. Begrepp, definitioner och avgränsningar av liknande företeelser skiljer sig lite åt, eller saknas. vilket gör att statistik registreras utifrån dessa förutsättningar. För att systematiskt kunna följa flöden, kvalitet och utfall av insats på verksamhetsnivå finns många fördelar med att samtliga utförande verksamheter använda ett och samma verksamhetssystem: Lifecare – Arbetsmarknad.

De insatser som ges till den enskilde behöver vara väl definierade i praktik verksamhet med vad de innehåller. Insatserna måste även återfinnas i verksamhetssystemet. Det behövs en harmoniserad nomenklatur för tjänster, insatser samt enhetlighet i den statistik som beskriver verksamhetsområdets prestationer.

Det är en åtgärd för att främja översikt, minska ineffektivt dubbelarbete och öka kunskapen om insatser samt skapa förutsättningar för högre precisionen i analyser och att kunna göra en starkare koppling mellan olika insatsers effekter på graden av självförsörjning.

## **Den nya socialtjänstlagen och Aktivitetskrav inom försörjningsstödet**

Den nya socialtjänstlagen och aktivitetskravet kommer att påverka utformningen av kommunala arbetsmarknadsåtgärder. Här ges en mycket kort introduktion till de båda förändringarna.

### **Socialtjänstlagen**

Den nya socialtjänstlagen, som planeras träda i kraft i juli 2025, syftar till att göra socialtjänsten mer förebyggande, tillgänglig och kunskapsbaserad.

Enligt det nya lagförslaget ska socialtjänsten:

- Arbeta mer förebyggande: Nå ut till människor innan problem uppstår eller växer. Erbjuder snabbare och enklare insatser utan behovsprövning.
- Bedriva verksamheten i enlighet med vetenskap och beprövad erfarenhet: Den hjälp som erbjuds ska baseras på bästa tillgängliga kunskap om vad som kan göra mesta möjliga nytta för individen.

Systematisk och löpande uppföljning behöver bli tydligare och gälla för samtliga av socialtjänstens verksamhetsområden. (Socialstyrelsen).

### **Aktivitetskravet**

I korthet innebär aktivitetskravet krav på aktivitet för vuxna som har försörjningsstöd samt krav på kommunen att erbjuda aktivitet. I promemorian (Ds 2024:29) föreslås en skyldighet för socialnämnden att ansvara för att det finns tillgång till kommunala insatser som möter behovet av meningsfull heltidssysselsättning.

Insatserna inom aktivitetskravet föreslås utgöras av:

- Aktiviteter som syftar till att motivera individen eller öka hans eller hennes förmåga att ta ett arbete, påbörja en utbildning eller delta i andra insatser som har dessa syften.
- Aktiviteter som syftar till att öka individens språkliga förutsättningar att ta ett arbete, påbörja en utbildning eller delta i andra insatser som har dessa syften.
- Arbetsplatsförlagda aktiviteter inom en kommunal förvaltning.
- Aktiviteter inriktade på jobbsökande.

Enligt utredningen: Aktivitetskrav inom försörjningsstödet – för arbete, egenförsörjning och nationell likformighet (Ds 2024:29) föreslås författningsändringarna att träda i kraft den 1 juli 2026. SKR tillstyrker utredningens förslag om ett ikraftträdande vid halvårsskiftet 2026.

### **Aktiverande och kompetenshöjande insatser**

Enligt utredningen kommer Aktivitetskravet och kompetenshöjande insatser enligt 4 kap. 4 § SoL att samexistera. De kompetenshöjande insatserna kommer fortsättningsvis behöva samrådas med arbetsförmedling, insatser enligt aktivitetskravet kommer inte att behöva samrådas med arbetsförmedlingen. Kompetenshöjande insatser enligt 4 kap. 4 § SoL är för socialnämnden frivilliga att bevilja, medan det kommer finnas skyldighet att anordna insatser enligt aktivitetskravet. Varken aktivitetskravet eller kompetenshöjande insatser ska ersätta arbetsmarknadspolitiken som är en statlig angelägenhet. Däremot ska både aktivitetskravet och kompetenshöjande insatser fungera som komplement till det statliga ansvaret, men på lite olika sätt.

Kompetenshöjande insatser syftar till att stärka den enskildes förmågor i relation till vad som efterfrågas på arbetsmarknaden. Intentionen med aktivitetskravet är att vara av bredare, social, samhällsnyttig och av förberedande karaktär. För att den enskilde i nästa steg kunna ta del av mer kvalificerade insatser. Det kommer sannolikt vara i stort sett samma målgrupp som kan vara aktuella för både aktivitetskravet och kompetenshöjande insatser. Hur en plats eller insats ska särskiljas från att vara aktiverande eller kompetenshöjande kräver eftertanke och tydlighet.

Just Förberedande arbetsmarknadsinsatser i form av individuellt stöd och utbildning för personer med varaktigt försörjningsstöd, beskriver SBU (Statens beredning för medicinsk och social utvärdering) att det finns en vetenskaplig kunskapslucka kring. Det innebär att systematiska översikter visar på osäker effekt eller att det saknas systematiska översikter. Sammanfattningsvis pekar mycket på att ambitionerna är att höja kvaliteten på de åtgärder som ges till arbetssökande med försörjningsstöd, genom ökade kunskapskrav kring effektiva insatser och tydligare styrning av vilka som ska ta del av dem.

## Plan för arbetet

Ansvarig är socialförvaltningen som har för avsikt att arbeta med nedanstående åtgärder:

- Använd ett och samma verksamhetssystem där samtliga deltagare hanteras. Fortsätt implementeringen av Lifecare – Arbetsmarknad hos även Joar Socia och Servicepoolen.
- Framställ rutiner för uppstart, innehåll och avslut för samtliga insatser och tjänster, samt rutiner för anvisningar och övergångar mellan utförande avdelningars insatser. Handlingar med motsvarande innehåll bör utformas på samma sätt.
- Höj beredskapen för ökat inflöde från flera anvisande organisationer.
- Arbeta fram en prioriteringsordning för vilka målgrupper som ska ges företräde insatser framför andra.
- Se över insatser och tjänster som i hög grad liknar varandra för att främja tydlig arbetsgång, säkerställa jämbördig kvalitet och likvärdighet tillgång. Gäller främst arbetsförmågebedömning, arbetsträning och bidragsanställningar.
- Särskild översyn av likvärdiga och ändamålsenliga arbetssätt och insatser för språkutvecklande aktiviteter.
- Se över möjligheten att skapa jämlik tillgång för anställningar med stöd för både kvinnor och män utifrån respektive målgrupps förutsättningar.
- Tillämpa insatser med dokumenterat stöd av att vara verkningsfulla.
- Planera verksamhet utifrån krav som följer med den nya socialtjänstlagen om stöd till den enskilde i enlighet med vetenskap och beprövad erfarenhet samt aktivitetskravet om meningsfulla aktiviteter på heltid.
- Se över samverkansforum; antal, syften, innehåll, medverkanden och effekter.
- Undersök möjligheten att i större utsträckning samskapa arbetsmarknadsinsatser där flera aktörer från samhället medverkar.
- Se över möjligheten till övergripande samordning i kommunen av platser för olika typer av arbetsplatsbaserade aktiviteter.
- Stöd andra förvaltningar i arbetet med att kunna erbjuda praktikplatser.
- Se över möjliga utbildningsvägar för grupper som inte kan bli behöriga till vidare reguljära studier, eller bedöms kunna ta del av arbetsmarknadsutbildningar.

## **Analys**

Nedan ges en genomlysning av styrkor och brister i nuvarande sätt att arbeta.

### **Externa platser**

Jobbcentrum är beroende av externa platser för olika typer av praktiker. Det är både en styrka och en utmaning. Att leta, hitta, skaffa och introducera en deltagare för en arbetsgivare innebär ofta mycket arbete. Även om mycket arbete lagts ned är det inte säkert att det blir en start. Det kan ibland också ta lång tid innan en deltagare kan starta. När det väl går att få till en matchning så är det på reguljär arbetsmarknad, och det är positivt eftersom det är där jobben finns.

### **Driftsform**

Vid både AME och Jobbcentrum bedrivs externt finansierade projekt. Det är i grunden en styrka eftersom det möjliggör att fler kommuninvånare kan få stöd. Utmaningen är att projekten också adderar en högre grad av komplexitet och ställer högre krav på hela organisationen, när satsningar riktas mot särskilda målgrupper och projektmål formuleras inom ramen för ordinarie verksamhet. Det tillkommer skyldigheter i form av styrningsfunktioner, uppföljningssystem och projektadministration som tar resurser i anspråk som skulle kunna användas på annat sätt. Det påverkar även friheten och flexibiliteten i utformningen av verksamheten i förhållande till verksamhet fullt finansierad ur egen budget.

Vid Jobbcentrum är 3,5 av total 5 tjänster som direkt arbetar med deltagare finansierade via Samordningsförbundet, och utgör därför över tid basen i både personella resurser och verksamhet. Insatsen ligger dock väl i linje med både deltagares behov och Jobbcentrums behov av samverkan.

Syftet med projekt är att under en tidsbegränsad period åstadkomma något som inte varit möjligt annars, inte som en permanent driftsform, även om det varit praxis inom kommunala arbetsmarknadsåtgärder i Sverige.

### **Samverkan näringsliv**

Närheten till företagarna finns etablerad, både genom forum för strategisk dialog kring kompetensförsörjning och genom operativt samarbete för olika arbetsnära aktiviteter för deltagare. Generellt finns en positiv inställning från många företagare att bidra till att stödja deltagare till kontakt med arbetsmarknaden. Dock så får företagare förfrågningar om att ta emot personer från många olika aktörer med olika syften. Förfrågningar kommer från skolor, olika avdelningar inom kommunen, utbildningsanordnare och arbetsförmedlingen. Det leder till att konkurrensen om ett antal begränsade platser blir hög.

Det handlar om bland annat platser för PRAO, praktik, LIA, arbetsträning och språkträning. Ambitionerna från arbetsgivare ofta höga i att ge deltagare en god introduktion och handledning. Något som kan ta mycket resurser i anspråk, särskilt då målgruppen ofta har behov av ett förstärkt stöd. Dessa utmaningar är sedan tidigare väl kända. Samordning på övergripande nivå för att förenkla arbetet för samtliga involverande, samt stöd till arbetsgivare i ansvaret för deltagare är efterfrågat från flera håll.

### **Utbildningsvägar**

Det saknas i tillräckligt hög utsträckning alternativa utbildningsvägar för personer som är arbetslösa och varken kan bli behöriga till reguljära studier eller bedöms kunna genomföra en arbetsmarknadsutbildning. Delegationen för unga och nyanlända till arbetes (DUA) koncept; lokala jobbspår pågick mellan åren 2014 – 2022 och är en väldokumenterad insats som över tid lett till att 57 procent efter avslutat jobbspår börjat arbeta och 15 procent börjat studera. Lokala jobbspår är ett fördjupat samarbete mellan företag, kommun och Arbetsförmedlingen där utbildning, praktik och vid behov skräddarsydd språkutbildning, förbereder arbetslösa så de kan söka jobb hos ett företag. Idag är grunden för Lokala jobbspår de överenskommelser om samverkan mellan kommun och arbetsförmedling.

Utgångspunkten är arbetsgivares behov av arbetskraft och inom vissa sektorer skulle det kunna vara en attraktiv samverkansform för näringslivet där kompetensförsörjning är vägledande. Samtidigt som möjlighet ges till företagare att bli medskapare av arbetsmarknadsinsatser.

### **Samverkansforum**

Det finns ett relativt stort antal samverkansformer, delvis där samma organisationer deltar i flera olika forum, och där likartade frågor diskuteras. Majoriteten av forumen sker på strategisk och ledningsnivå, men färre strukturerade forum finns där handläggare från olika organisationer kan utbyta erfarenheter på avdelningsnivå. Sådana forum skulle förmodligen gynna det mellanorganisatoriska lärandet som mer direkt kan komma målgrupper som erhåller stöd och insatser till nytta. Samarbete i individärenden mellan praktiker i olika organisationer finns.

**Slutord**

Socialförvaltningen kommer inte ensam kunna stödja människor till arbete, studier och självförsörjning. Det krävs att flera aktörer från offentlig och privat sektor samt civilsamhället på olika nivåer samtidigt är engagerade för målgruppen, och tillsammans är medskapare av arbetsmarknadsinsatser. Men, genom tillskapandet av det nya verksamhetsområdet - Arbetsmarknad och försörjning inom socialförvaltningen, har en stor mängd resurser mobiliserats. Det finns många olika bakgrunder och kompetenser bland personalen, flera utförande verksamheter med olika inriktningar, samt flertalet väletablerade samverkansarenor med relevanta parter. Ambitionerna att driva en verksamhet som gör skillnad är hög, likaså engagemanget och viljan att stödja den enskilde. Det finns i grunden goda förutsättningar att utveckla verksamheten för att på ett ännu bättre sätt möta omfattande och komplexa behov hos målgruppen.

Ta ett helhetsgrepp på verksamhetsområdets inriktningar, tjänster, insatser, projekt, verksamhetssystem och samarbeten. Utgå från gemensamma styrningsmekanismer, strategier, arbetsgång och ledningsfunktioner samt se resurser bortanför avdelningsgränser. Kommunicera, ena, renodla och samt utgå ifrån primära målgruppers behov. Med ett ord; **Samhörighet!** I ord och agerande.