



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Sid 1(27)
Diarienummer

Vi förändrar arbetsmarknaden

Ansökan

Uppgifter om projektet

Namn på projektet	BIP, VTA och samverkan	Startdatum	2022-01-01
Kontaktperson för projektet	Mattias Bergström	Slutdatum	2023-04-30
Telefonnummer	0706851313		
E-post	mattias.bergstrom@linkoping.se		
Behörig företrädare	Mattias Bergström		
Telefonnummer	0706851313		
Kontaktperson ekonomi	Emma Esbjörnsson		
E-post	emma.esbjornsson@linkoping.se		
Telefonnummer	013206838		
Utdelningsadress	Platensgatan 5 a 58220 Linköping		
Besöksadress	Platensgatan 5 a 58220 Linköping		

Organisation

Organisationsnamn	Samordningsförbundet Centrala Östergötland
Organisationsnummer	222000-2485
Organisationsform	Landstingskommunala verksamheter
Antal anställda	2-50
Telefonnummer	0706851313
e-post	mattias.bergstrom@linkoping.se
Webbplats	www.samordning.org
Utdelningsadress	Platensgatan 5 a 58220 Linköping
PLUSGIRO	462134-8
Behörig företrädare för organisationen	Mattias Bergström

Arbetsställe/enhet som ansvarar för projektet

CFAR-nummer	46865994
Namn på arbetsställe/enhet	Samordningsförbundet Centrala Östergötland
Utdelningsadress	Platensgatan 5 a 58220 Linköping
Besöksadress	Platensgatan 5 a 58220 Linköping

Uppgifter om utlysningen

Namnet på utlysningen och diarienumret	Kompetensutveckling i Östra Mellansverige: 2021/00219
--	---

Europeiska socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling



Programområde

Programområde 1 - Kompetensförsörjning

Specifikt mål

1.1 Stärka ställningen på arbetsmarknaden för i huvudsak sysselsatta kvinnor och män, men även för personer som står långt från arbetsmarknaden, och tillgodose arbetsmarknadens behov av arbetskraft och kompetens genom kompetensutveckling som utgår från verksamhetens krav och arbetsmarknadens behov.

Projektet ska huvudsakligen bedrivas i

- | | | |
|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> ESF Nationell Nivå | <input type="checkbox"/> Övre Norrland | <input type="checkbox"/> Mellersta Norrland |
| <input type="checkbox"/> Norra Mellansverige | <input checked="" type="checkbox"/> Östra Mellansverige | <input type="checkbox"/> Stockholm |
| <input type="checkbox"/> Småland och Öarna | <input type="checkbox"/> Västsverige | <input type="checkbox"/> Sydsverige |

Deltagare

Totalt antal deltagare i projektet 400 Antal kvinnor 200 Antal män 200

Alder på deltagare

- | | | |
|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 15-24 | <input type="checkbox"/> 25-54 | <input type="checkbox"/> 55-64 |
|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|

Deltagare i projektet

- | | | |
|--|--|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Anställda | <input checked="" type="checkbox"/> Företagare | <input checked="" type="checkbox"/> Verksamma inom ideell sektor |
| <input checked="" type="checkbox"/> Unga (15-24 år) | <input checked="" type="checkbox"/> Nyanlända invandrare | <input checked="" type="checkbox"/> Långtidsarbetslösa |
| <input checked="" type="checkbox"/> Har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga | | |
| <input checked="" type="checkbox"/> Är eller har varit sjukskrivna och har behov av stöd för återgång i arbete | | |
| <input checked="" type="checkbox"/> Är utanför arbetsmarknaden (mer än 12 månader) | | |
| <input checked="" type="checkbox"/> Långtidsarbetslösa ej anmälda på AF | | |

Beskrivning

Beskrivning av projektets genomförande för att nå förväntade resultat och effekter

Beskrivning av projektets genomförande för att nå förväntade resultat och effekter

Jämställdhets- och tillgänglighetsperspektivet samt icke diskriminering ska säkras i varje del av ansökan

- En jämställdhets- och tillgänglighetsanalys ingår i projektets problemanalys
- Mål och indikatorer har jämställdhets- och tillgänglighetsperspektiv
- Aktiviteterna främjar jämställdhet och tillgänglighet i enlighet med analys, mål, och indikatorer
- Projektet följer upp att jämställdhets- och tillgänglighetsmålen nås och om inte åtgärdar detta

I samtliga frågor i ansökan ska perspektiven ovan beaktas.

Kom också ihåg att beakta de krav som ställs i utlysningen när du besvarar samtliga frågor i ansökan.

Bakgrund

Beskriv bakgrund till projektidén.

I linje med Europa 2020-strategin har Samordningsförbunden till uppgift att verka för smart, inkluderande tillväxt. Att hitta samordning och effektivare gemensamma arbetssätt mellan arbetsmarknadens parter för att fler ska kunna komma i arbete samtidigt som vi nyttjar samhällets resurser på ett rationellt och väl fungerande sätt finns inskrivet i lagstiftningen om finansiell samordning.

I en tid då arbetsgivarna vittnar om arbetskraftsbrist samtidigt som en växande grupp lämnas utanför arbetsmarknaden behövs ny kunskap och innovation. Matchning och arbetssätt behöver utvecklas.

Exempel som den danska studien BIP, Vaeksthusets forskningscenter, visar tydligt hur kompetenshöjande och medvetandegörande aktiviteter hos förbundsmedlemmarna (ex inom och mellan arbetsmarknadsenheter, socialtjänst, Arbetsförmedlingen och liknande) kan leda till betydligt bättre resultat för de som deltar i olika arbetsmarknadsåtgärder. Det samma gäller VTA, Lena Strindlunds och Christian Ståhls studie om hur starka relationer till arbetsgivarna ger ökade chanser till anställning även för de som varit arbetslösa under lång tid.

Att utbilda för att nå insikt om hur vi bäst utformar morgondagens välfärdstjänster, delprojekt 1 och 2, blir med andra ord ett mål för att höja kvalitet och erbjuda fler en rimlig chans att kunna hålla sig kvar på arbetsmarknaden och bidra till ett mer hållbart samhälle.

I spåren av pandemin ser samordningsförbunden, precis som ESF beskriver i denna utlysning, att arbetslösheten ökar och att de som står längst från arbetsmarknaden nu hamnar ännu längre från en chans till egen försörjning. Likt domino förskjuts utmaningen från den ena gruppen till den andra. Många har nyligen förlorat sitt jobb. Andra som precis var på väg att lyckas fick abrupt avsluta sin arbetsträning eller praktik. Vi bygger en så kallad "Coronaskuld" i hela samhället.

Samtidigt finns ljusglimtar och exempel på att det är möjligt att bromsa utvecklingen, rusta och skapa möjligheter även för de mest utsatta samtidigt som vi snabbt hjälper de som nyligen förlorat sitt arbete. I projekt såsom Samordningsbron och Insteget (Samordningsförbundet Centrala Östergötland (SCÖ)), där majoriteten av deltagarna varit långtidssjukskrivna och långtidsarbetslösa (en övervägande majoritet hade varit i offentlig försörjning i mer än 3 år när de började) gick hela 70 % av de som fullföljt sin tid 2020 till anställning eller vidare studier. Samma miljöer reagerade snabbt när pandemin gav effekter för exempelvis gästarbetare och kunde sommaren 2020 slussa arbetskraft till de arbetsgivare som behövde.

Förbunden delar också den bild som utlysningen beskriver rörande ledning och styrning för att nå samordning och samverkan. De arbetssätt och metoder som medarbetarna får till sig måste vara väl förankrade i hela organisationen. Då mycket av det som förmedlas handlar om förhållningssätt och kultur krävs att samtliga inblandade är beredda att låta den nyvunna kunskapen genomsyra alla delar och påverka såväl strategi som konkret vardag i mötet med de individer som efterfrågar våra tjänster. I delprojekt 3, om systemdesign, hoppas vi kunna vidareutveckla det arbete som är påbörjat för att nå samsyn, samordning och samverkan och därmed få ökad effektivitet och kvalitet i våra välfärdstjänster.

I projektet BIP, VTA och Samverkan tar vi avstamp i de gemensamma erfarenheter som samordningsförbunden i Östra mellansverige gjort under de senaste åren. Befintliga strukturer kompletteras med kompetenshöjande aktiviteter för såväl personal, chefer och ledare samt politiker. Tack vare möjligheten att också koppla vissa aktiviteter till PO2 hoppas vi få möjlighet att via projektet samskapa och nå kompetensutveckling tillsammans med våra deltagare i redan pågående verksamhet. Förbunden har enats om att bygga vidare på modeller och infrastruktur som redan är igång utifrån principen om snöbollprocesser och agilt arbetssätt där erfarenhet och ny kunskap aggregeras för att med tiden utgöra en större helhet.

Projektet involverar förbundsmedlemmarna:

- Arbetsförmedlingen
- Försäkringskassan
- Region Östergötland, Region Örebro och Region Västmanland
- Kommunerna i Linköping, Åtvidaberg, Kinda, Karlskoga, Degerfors, Örebro, Lekeberg, Hällefors, Lindesberg, Ljusnarsberg, Nora, Askersund, Hallsberg, Kumla, Laxå, Fagersta och Norberg

... som tillsammans med näringsliv och civilsamhälle visat att inkludering är möjligt. Kort kan projektiden summeras i överenskommelsen om att genom kompetensutveckling bygga vidare på den väl fungerande infrastruktur för samverkan, nya arbetssätt och löpande gemensam utveckling samt strukturer för utvärdering och analys som finns. Dels genom ordinarie resurser, som exempelvis Linköpings kommuns Arena Arbetsmarknad, och dels genom testverksamhet hos samordningsförbunden, som Samordningsbron/Insteget. Allt med syftet att ge fler en chans att få vara en del av ett inkluderande och jämlikt samhälle.

Följande delar utgör byggstenar för arbetet:

BIP-samverkan

Vi vill möta den stora efterfrågan på utbildning som finns, kopplat till de förhållningssätt och metoder som växer fram i kölvattnet av den danska studien BIP. Här har förbunden och dess medlemmar kommit olika långt varför några kommer att inleda med information och grundutbildning medan andra kommer att jobba med lärande genom implementering av arbetssätt och rutiner. Genom tillägg kopplat till PO2 hoppas vi också kunna påbörja en svensk studie/utvärdering av koncepten från BIP för att få bekräftelse på att vi når effekt och kan säkerställa evidens i vår kontext.

VTA/CSR (vägen till arbetsgivarna och corporate social responsibility)

Kombinerat med BIP vill vi också kunna erbjuda utbildningsinsatser rörande arbetsgivarstöd och starka nätverk med näringslivet och civilsamhället. Något som visat sig leda till goda resultat för att alla ska ges chans att nå anställning. Lena Strindlund, SCÖ, är med som ansvarig och här ingår också aktiviteter för ett växande VTA/CSR nätverk. Genom koppling till PO2 önskar vi också kunna bygga vidare på det CSR arbete som påbörjats i Samordningsbron och Vinnovaprojektet Drivkraft för att ytterligare öka chanserna för den som står utanför arbetsmarknaden ska nå anställning.

Systemdesign för stärkt samverkan

I dialog med Josina Vink, Oslo School of Architecture and Design, samt Vanessa Rodrigues, SCÖ och Linköpings universitet vill vi stärka det arbete som redan pågår för att ytterligare utveckla förmåga till god samordning och samverkan inom och mellan arbetsmarknadens olika aktörer. Här finns planer på en serie workshops tillsammans med chefer/ledare, politiker och medarbetare samt deltagare i våra olika miljöer för att hitta nya arbetssätt och insikter kring hur vi når värdeskapande tjänster och långsiktigt hållbara system.

Pilottest av Valfärdsguiden (VG) och algoritmen Pathway generator

I det kluster av digitala tjänster, Valfärdsguiden - ett 1177 för välfärden, som förbunden utvecklat, tillsammans med forskare och liknande verksamheter från både Island och Skottland, finner vi digitala stöd för implementering av ovanstående teorier. Arbetet har nu nått en punkt där konkreta användartest kan genomföras varför vi väljer att också ta med detta som ett delprojekt.

Ytterligare information om delprojektens upplägg och innehåll beskrivs senare.

Beskriv projektets problemanalys kopplat till de regionala/nationella utmaningar som finns i utlysningen.

Att förhållningssätt och kultur hos våra olika samhällsaktörer i stor utsträckning påverkar hur inkluderingen i samhället ser ut har blivit tydligt genom studier, såsom den danska BIP - Beskæftigelses Indikator Projektet (jobb-/sysselsättningsindikatorprojektet), från Vaeksthusets forskningscenter och Susanne Porters avhandling Critical factors in the return-to-work-process. Perspectives of individuals with mental health problems, vocational rehabilitation professionals and employers, Lund 2019. Båda visar att individer med behov av samordnat stöd och som står långt ifrån arbetsmarknaden snabbare når sina mål om de erbjuds en sammanhållen process med flera parallella processer igång samtidigt. Offentlighetens bemötande samt tjänsternas utformning är helt avgörande för måluppfyllelsen. Tron på att individen har en chans att lyckas, är en av de tyngst vägande faktorerna för framgång

Lägg därtill Lena Strindlund och Christian Ståhls studie, Vägen till arbetsgivarna (VTA), om vikten av att i högre grad involvera arbetsgivarna så att varje insats är utformad på ett sätt så att den också möter arbetsgivarnas behov vid arbetsmarknadsinkludering.

Det finns anledning att ifrågasätta om vårt fokus på kontroll, målgruppsindelning, uppdelade kategorier för ersättning och effektivisering enligt new public management lett till rätt styrning och incitament för att skapa bästa möjliga värde för såväl individ som samhälle. Vi tror att det finns anledning att tänka nytt och hitta mer långsiktigt hållbara vägar. Genom att förbättra vår förmåga till att utveckla tjänster och att bemöta individ och potentiella arbetsgivare på ett mer framgångsrikt sätt kan fler få vara med och bidra.

När alla som arbetar i systemet upplever att det finns möjliga vägar att nå uppsatta mål och vi tillsammans kan klargöra de olika roller som vår komplexa välfärd innehåller, har vi helt andra chanser att nå framgång. Då blir samordning och samverkan ytterst viktigt. Det finns omskrivet i såväl regleringsbrev som överenskommelser och planer, men att nå dit är en utmaning. Behovet av gemensam kompetens, samförstånd i språkbruk och väl fungerande funktioner som länkar i varandra är stort. Tillitsdelegationen visar också att ledning och styrning måste finnas med i det konkreta utvecklings- och förändringsarbetet såväl som medarbetare och brukare.

Sammantaget kan sägas att vi vill sträva efter att lärande och utveckling sker simultant genom att alla inblandade ständigt befinner sig i flexibla och utvärderande loopar av test. I själva görandet når vi insikter om hur bästa möjliga värde kan skapas och hela tiden komma längre i kontinuerlig kompetensutveckling och förändring.

Behovet av samverkan blir centralt och att utvecklingsarbetet sker inom ordinarie strukturer hos medlemmarna har visat sig

erhört viktigt för att nå långsiktig hållbarhet. Det finns anledning att sträva efter att komma bort ifrån att endast ett fåtal deltagare i en begränsad projektverksamhet eller hos en enskild aktör/myndighet erbjuds skräddarsydda lösningar som senare visar sig svåra att implementera/skala upp och koppla med omvärlden.

Genom att arbeta med nämnda forskare och i breda nätverk över hela Östra Mellansverige, och landet, säkerställer vi god kvalitet och att planerade utbildningsinsatser också leder till att fler får chans till egen försörjning. I enlighet med utlysningen förväntas metoder och verktyg för utbildning, handledning och validering att förbättras. Via projekt som Samordningsbron har vi sett att VTA ger stärkta relationer med företag som i ökande grad vill ta emot och inkludera fler i arbetslivet. Matchningen till en rad branscher har förbättrats och när också kunskap från BIP tas med ökar insikterna om hur viktigt det är att involvera alla parter och samskapa lösningar som ger bestående värde för alla. Fler får chans till en mer jämlik och hållbar arbetsmarknad.

Att miljöerna utformas genom användarinvolvering där ett flexibelt, gemensamt och kontinuerligt lärande (agilt) är naturligt, skapar värde för såväl deltagare som personal. I kombination med ett medvetet fokus på att varje del ska vara meningsfull, begriplig och hanterbar för alla inblandade (salutogen) nås goda resultat och hög kvalitet.

De olika delprojekt som vi föreslår fungerar vart och ett som fristående och självständiga enheter, anpassade till det lokala sammanhangets specifika behov och förutsättningar.

Förbunden har kommit olika långt i sina processer vilket leder till att de också kommer att arbeta lite olika. Samtidigt utgör de delar i en större kontext, enade genom en gemensam idé, förhållningssätt och metodval. När de kombineras ges ökad chans att nå önskvärda resultat och effekter. Dels för att mångfalden är viktig för att varje individ ska kunna ges det skräddarsydda stöd som hen behöver och dels för att utvecklingsarbetet kring samverkan ska få sådan spridning och volym att det utgör grund till förändring både lokalt, regionalt och nationellt. Utbytet av erfarenheter och insikter från de olika delarna ger varje del ett större djup i sin förståelse för vad som lämpar sig bäst för att nå resultat.

Synkroniseringsvinster görs också i de administrativa delarna liksom processtöd och uppföljning och utvärdering. De senare sker på likartat sätt i samtliga miljöer för att ge större datamängder och ökade möjligheter att hitta evidens i mönster och tendenser som hjälper oss att kontinuerligt utvecklas vidare.

Genom samordningsförbunden erbjuds en helt unik arena för samordning av detta slag och med den senaste tekniken inom AI kan komplexa system och skeenden lättare utveckla tjänster utifrån varje individs behov och förutsättningar. Intresset för de modeller som växer fram ökar för varje steg som tas. Därför lägger vi med både systemdesign och aktiviteter kopplade till Välfärdsguiden i denna ansökan och hoppas att det i sin tur kan bidra till att lägga grund till fortsatt samarbete med ESF även i nästa programperiod.

Denna ansökan är skriven av 5 förbund i Östra Mellansverige, se lista under 4.5.2

Projektnamnet kan kopplas till det arbete som förbunden påbörjat för att bilda ett nationellt Innovation och kunskapscenter, VIS - välfärd i samverkan. Här hoppas förbunden kunna stärka varandra och dess medlemmar samtidigt som goda samarbeten byggs upp med såväl näringsliv, civilsamhället och våra lärosäten. Allt för att bättre samordna samhällets resurser enligt lagens intention.

Redan innan pandemin bröt ut stod närmare 380 000 individer utan egen försörjning i Sverige. En siffra som nu stiger. Att detta sker samtidigt som Arbetsförmedlingen omdanas och att man just nu satsar stort på utveckling av digitala lösningar där individen själv ska hantera sin situation för att underlätta och effektivisera är bra för många, samtidigt som arbetsförmedlingen själva säger att över 80 % av de som söker stöd hos AF står i behov av mer samordnat och personligt stöd än det som en enskild myndighet kan erbjuda. Ovissheten kring de externa aktörer som ska utföra arbetsförmedlingens tjänster är också fortsatt stor. I tidigare projekt har medlemmarna visat att genom samverkan kan detta motverkas varför man nu önskar sprida dessa erfarenheter.

Precis som utlysningen beskriver ser också förbunden att orsakerna till utanförskap kan vara många. Inte sällan är de som har svårast att nå sina mål utan rätt stöd också de med sammansatt problematik. Behovet av insatser, eller snarare väl fungerande kluster av tjänster, som klarar av att möta en bred flora av utmaningar och som är så kompetent, rörligt, flexibelt och kan tillgodose individuell anpassning blir allt mer tydligt. Genom förbunden finns chans att nå detta genom att flera inblandade myndigheter agerar under samma tak och kan bygga starka gemensamma lösningar med så gott som alla aktörer som behövs. De omnämnda behovet av stödstrukturer till utpekade målgrupper är precis det som förbunden i denna ansökan kommit igång att bygga. Helt i linje med utlysningen, handlar detta projekt om att stärka individens anställningsbarhet genom att höja kompetens, utveckla och tillämpa metodik för hur vi kan erbjuda fler en övergång till arbete. Detta sker när förbunden bygger

vidare på befintliga initiativ och stärker samverkan.

Medlemmarna har enats om att verka för att nå målsättningen att alla ges en chans att vara med och bidra med sin drivkraft och kompetens på arbetsmarknaden. Något som berikar samhället och ger livsglädje till många.

Som beskrivits tidigare är intentionen att också koppla samman detta projekt med andra processer för att ytterligare påverka spridning och förmågan till att dokumentera, följa upp och analysera de insikter som verksamheten leder till. Detta blir ännu ett steg för att nå detta helhetsgrepp.

Då våra förbund har erfarenhet av att äga projekt och samarbeta med ESF samt att det faller sig naturligt inom ramen för ett förbunds uppdrag är de horisontella principerna en del av grunden för vårt arbete. Något som syns i exempelvis SCÖ ny tillsatta tjänst för samordning av jämställdhet, ickediskriminering och tillgänglighet. Sedan några år pågår också ett aktivt arbete med inkludering och mångfald i den egna personalgruppen, i förbundens engagemang i rättighetsbaserad tjänstedesign och sedan en tid del i regeringens riktade uppdrag om våld i nära relationer.

Vilka relevanta erfarenheter/kunskaper finns det inom området?

Förbunden har sedan ett antal år valt nya former för sitt arbete i syfte att nå mer långsiktigt hållbara effekter. Genom en rad mindre testverksamheter har medlemmarna kunnat påvisa vikten av ett gemensamt språk och förhållningssätt liksom värdet i att utveckla tillsammans. Målet har blivit att, i så lång utsträckning som möjligt, arbeta mer med medlemmarnas ordinarie personal och ge dem möjlighet att vara med i utvecklingsarbetet för att den kunskap och de rutiner som byggs upp ska vara mindre sårbara för projektlogikens relativt korta tidscykel. Att varje idé utgår från att parterna själva formulerat ett behov och en vilja är också centralt liksom att varje förslag till lösning utarbetas i samråd mellan brukaren och professionen. Självklart utifrån den kunskapsbas som råder för den specifika frågan som guide. I samtalen har också tålmod och uthållighet återkommit som viktiga element. Myndighetssamverkan är komplext varför det finns anledning att vara medveten om att de ambitioner som formulerats tar lång tid att uppnå. Med gemensam kompetensutveckling läggs en god grund för uthållighet och egen drivkraft.

Både BIP och VTA ger vägledning till vikten av jobbfokus och starka relationer med potentiella arbetsgivare. Här har förbunden på lite olika sätt utforskat och testat sig fram och vi kan tydligt se att arbetsgivarteam, arbetsgivarkoordinatorer och liknande funktioner varit en avgörande del av framgången i de insatser som vi vill utveckla vidare i detta projekt. Vår bedömning är att med nya förhållningssätt hos personal inom offentlig sektor och ett utökat stöd till arbetsgivarna skulle fler deltagare kunna erbjudas anställning. VTA visar att det finns fler arbetsgivare som är beredda att bidra till inkludering, förutsatt att stödet som samhället kan ge utformas på rätt sätt. Den verksamhet som genomförts via SCÖ:s kontor visar också att även offentlig sektor kan spela en viktig roll. Hela 93 % (15 av 16 deltagare) av de som var med i det som tidigare kallades START nådde anställning och alla har kvar dessa anställningar över 4 år senare.

Dialog är inledd med Östsvenska Handelskammaren och Svenskt näringsliv (vilka nätverk vill ni nämna) såväl som med medlemmarna i egenskap av arbetsgivare (främst kommun och region) och andra företagskluster som exempelvis Vreta Kluster utanför Linköping. Detta blir också särskilt viktigt när nu Arbetsförmedlingen förändras i grunden och samtliga aktörer behöver lära sig samarbeta med externa aktörer, Statens servicecenter och det nya AF som växer fram.

Medlemmarna provar sig också fram i frågan att använda förbundet som en arena för gemensamt ägande av ledning, styrning och de servicefunktioner som behövs för att uppnå väl fungerande samverkan. Detta för att tidigare insatser visat att helheten lätt faller när en enskild part tar över och förvaltar efter ett projekts slut.

Men som Berth Danermark, professor emeritus Örebro universitet, skriver i sin forskning behövs speciell kompetens för att både åstadkomma samverkan, varför vi genom denna utlysning vill ta chansen att utbilda berörd personal. Inte för att bygga en femte myndighet utan för att var och en ska fortsätta i sin specifika funktion och roll samtidigt som en väl sammanhållen helhet kan upprätthållas.

Flera av de aktuella förbunden har erfarenhet av rollen som ägare för ESF-projekt, såsom SCÖ:s Samordningsbron 1 och 2 samt Insteget. I denna ansökan har SCÖ fått rollen som projektägare och förbundets styrelse utgör styrgrupp. Samtidigt kommer projektet att ledas i nära samråd med alla involverade och följa idén om att delprojekten drivs och utvecklas autonomt, förenade i en gemensam grundstruktur. I detta projekt har förbunden enats om att fokusera på att nyttja redan befintliga verksamheter för att snabbt översätta ny kunskap till handling och resultat. Tre processer hamnar i fokus:

BIP-samverkan (metodik och förhållningssätt för att fler ska nå arbete)
CSR/VTA (arbetsgivarstöd)
Samverkan genom systemdesign (för mer långsiktigt hållbar och genomgripande samverkan)

Lägg därtill förslag om aktiviteter kopplade till PO2 för att få direkt koppling mellan kompetensutveckling och praktik. I detta arbete önskar vi bland annat få testa och vidareutveckla det digitala verktyget Valfärdsguiden.

Tillvägagångssätt

Beskriv analys, planering och genomförande samt vad projektets syfte och mål i de olika faserna?

Då förbunden kommit olika långt i sina processer kommer delprojekten och faserna att anpassas utifrån det lokala sammanhanget. Därmed beskrivs upplägg och innehåll på ett allmänt plan här i ansökan samtidigt som variationer kommer att finnas i själva genomförandet.

Analys och planeringsfas 1 januari 2022 - 31 mars 2022

En fördjupad problem- och omvärldsanalys med innehåll om jämställdhet, tillgänglighet och likabehandling tas fram under pågående projekt. De engagerade förbunden synkroniserar sina olika delprojekt och förbereder för hur nuvarande lokala styrgrupper ska organiseras för enighet samtidigt som de bibehåller sin självständighet. Vid behov görs justeringar av mål och syfte samt metod inför framtiden. Tid och aktivitetsplan med tydliga kopplingar till resultat och effekter upprättas för helheten såväl som delarna liksom en uppdaterad riskanalys. Vi planerar att nyttja redan befintliga rutiner för arbetet med horisontella principer, implementering, spridning och strategisk påverkan.

Skulle ovan beskrivna analyser visa behov av förändringar i budget lämnas en reviderad budget in.

Syfte

För att ta till vara de erfarenheter som samlats i de olika förbunden och tillsammans bygga ett nytt starkare koncept för att stötta deltagarna att nå arbete och/eller vidare studier.

Mål

Att lägga upp program för respektive delprojekt gällande:

BIP - utbildning

VTA - utbildning och CSR arbete för att stärka relationerna med arbetsgivare.

Systemdesign

Förberedelser för pilotverksamheterna där metoderna ska införas tillsammans med Valfärdsguiden som digitalt stöd.

Att lämna in en fullständig avstämningsrapport som är väl förankrad i verksamheterna och hos förbundets medlemmar.

Att identifiera delmål för varje delprojekt och utvecklingsprocess för samverkan.

Genomförandefas 1 april 2022 - 31 mars 2023

Under genomförandefasen genomföra kompetenshöjande aktiviteter i:

BIP

Enligt den modell som NNS tagit fram tillsammans med Vaeksthusets forskningscenter erbjuds förbunden och dess medlemmar introduktion, implementeringskurser, stöd vid upprättande av arbetsrutiner och användning av såväl progressionsmättningsverktyg som nya arbetssätt samt införandet av insamling och bearbetning av data. Då förbunden kommit olika långt i sin process kommer aktiviteterna se lite olika ut. I en första sondering inför ansökan beräknas närmare 300 medarbetare (främst inom socialtjänst och arbetsmarknadsenheter men också hos övriga medlemmar till förbunden och dess samverkansaktörer), chefer och ledare utbildas i de sex förbunden.

VTA och CSR

Som beskrivits tidigare (4.1) planerar vi att ge kurser till projektpersonal och andra berörda hos förbundsmedlemmarna under projektiden. Formerna och det exakta antalet kursomgångar kommer att vara beroende av hur pandemin utvecklas och vi räknar i dagsläget med att cirka 80 medarbetare/arbetsgivare kommer att delta.

Vi önskar också passa på att vidareutveckla det CSR-arbete som inletts i Samordningsbron och Drivkraft för att konkret visa hur man tillsammans med arbetsgivarna kan översätta den kunskap som förmedlas i verksamhet.

Samverkan genom systemdesign

Det upplägg som beskrivs under 4.1 planerar vi att testa i minst ett av de sex förbunden. Samtidigt som strategier för samverkan tar form vill vi också upptäcka insikter om vilka mekanismer som ligger bakom att teori kan översättas i praktik där alla inblandade får inflytande och kan ta del av det värde som skapas.

Även här befinner sig varje grupp på en unik egen plats i processen varför lokal anpassning är helt avgörande. Delprojektet

omfattar cirka 30-50 personer plus lika många deltagare från våra insatser, och målsättningen är att visa på metod som kan användas av fler i en fortsättning. De frågor och processer som hanteras är tätt sammanvävda med förbundens uppdrag och ligger därmed helt i linje med utlysningens intention.

Koppling till PO2, praktisk tillämpning och Välfärdsguiden

Parallellt med de kompetenshöjande insatserna planeras test att införa arbetssätt och rutiner för användning av den nya kunskap som förmedlas. Vi vet redan att BIP, VTA, CSR och det arbete för ökad samverkan som pågår inom förbunden gett goda resultat för inkludering. Vi vill också testa Välfärdsguiden, med sitt AI (Pathway generator) kan komma att bli ett mycket värdefullt stöd till att utöva "best practise" och kunna erbjuda överblick, vägledning och helhetssyn kring alla deltagarens rättigheter 24-7.

Då möjligheten att koppla viss del av ansökan till PO2 önskar vi få medel till att utbilda och testköra både personal och deltagare i hur detta digitala kluster av verktyg kan komma till nytta.

Syfte

Genom att sprida kompetens om BIP, VTA och samverkan/systemdesign samt testa både Välfärdsguiden och rigga för en svensk BIP-studie kan vi nå en ökad kvalitet i välfärdens tjänster och fler kan nå hållbara anställningar.

Mål

Utbilda minst 300 medarbetare om BIP hos förbundsmedlemmarna i Östra mellansverige.

Lägg grund för en bred BIP-samverkan som också kan spridas vidare till civilsamhälle och arbetsgivare.

Utbilda minst 80 medarbetare/arbetsgivare om VTA och de insikter som gjorts kring arbetsgivarkoordinatorer och CSR arbete samt ytterligare stärka stödet för konkret CSR arbete hos arbetsgivare.

Bygga vidare på det arbetsgivarnätverk som växer via förbunden.

Genomföra minst en serie workshops kring samverkan och systemdesign med styrelser, beredningsgrupper, medarbetare och deltagare involverade för att utveckla förmåga till samordning, helhetssyn och samverkan.

Fullfölja pilotverksamhet där insikterna från ovanstående delprojekt översätts till praktik i minst två miljöer (ett 50-tal deltagare) där också den första versionen av Välfärdsguiden kan ingå som hjälpmedel i vardagen för såväl profession som deltagare.

Att testa Pathway generator och utforma bas för en motsvarighet till BIP-studien i en svensk kontext.

Att befästa samordningsförbunden som arenor för dialog om samverkan och test som medlemmarna utvecklar tillsammans.

Att gå från ord till handling gällande samverkan och reell påverkan på ordinarie verksamhet där betydligt större volymer skulle kunna dra nytta av de insikter som görs.

Avslutningsfas 1 - 30 april 2023

Under den avslutande fasen är målet att följa upp de resultat och effekter som projektet lett till. Målet är också att skriva en slutrapport med såväl ett övergripande som delprojektperspektiv, genomföra spridningskonferensen och färdigställa utvärderingsplanen så att insikter och lärdomar kommer alla som önskar till del. Ytterligare målsättning är att den ekonomiska slutredovisningen följer ESFs rutiner och rekommendationer. Lägg därtill långsiktig planering att ta tillvara insikter och sprida dem vidare ut i landet.

Syfte

För att säkerställa att de erfarenheter som gjorts under projektiden tas tillvara och kan spridas till fler.

Mål

Att avsluta projektet på ett sådant sätt att de erfarenheter som gjorts kan tas till vara och leda till hållbar förändring och att fler kan komma i arbete.

Målen uppnås genom uthålligt och stegvis utvecklingsarbete där varje steg utformas utifrån principen om värdeskapande och anpassning efter de resurser som finns till förfogande. Integrerat i samtliga processer fortgår den redan påbörjade dialogen om hur denna samverkan kan befästas och finansieras som ordinarie verksamhet.

Syfte o mål

Det övergripande syftet med detta projekt är:

att sprida kompetens om BIP, VTA/CSR och samverkan/systemdesign samt test av Välfärdsguiden och lägga grund för en svensk BIP-studie för att nå ökad kvalitet i välfärdens tjänster som i sin tur leder till att fler kan nå hållbar egen försörjning. Stärka det livslånga lärandet och därigenom höja arbetskraftens kunskaper, färdigheter och kompetens.

Stärka kompetensen hos i huvudsak sysselsatta kvinnor och män, men även för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden, i enlighet med arbetsmarknadens och den enskilda arbetsplatsens behov.

att samhällsaktörerna bättre ska veta vad som gör skillnad för att därmed kunna göra mer korrekta prioriteringar och nå en samordnad och effektiv resursanvändning.

att bättre fungerande insatser och en förbättrad kommunikativ förmåga leder till att fler kan ta del av det som fungerar och därigenom nå sina mål vilket också ger ökad trovärdighet och inverkan på samhällsutvecklingen.

De övergripande målen är:

att stärka kompetensen hos medarbetare, chefer, ledare och politiker i nära samskapande med deltagare från olika insatser kring frågor som tas upp i BIP, VTA och inom området samverkan/systemdesign. Totalt cirka 400 personer.

att kvinnor och män genom projektet tagit del av kompetensutveckling som stärker individens ställning på arbetsmarknaden.

att fler ska ges chans att nå hållbar egen försörjning och att öka kompetensen för sysselsatta kvinnor och män enligt individens och arbetsplatsens behov.

att förbättra omställningsförmågan och nå effektivare strategier för att möta omvärldens förändringar

att samhället nyttjar sina resurser på ett mer hållbart och effektivt sätt ur ett biopsykosocialt och ekonomiskt perspektiv.

att projektidén i sin helhet ska leda till att ytterligare stärka medlemmarna i Samordningsförbunden och dess samarbetspartners förmåga att erbjuda tjänster som gör att fler når egen försörjning och samtidigt bidra till att målen för horisontella principer uppnås.

Dessutom ges chans för mer lokalt, regionalt och nationellt samarbete, insamling och analys av data samt spridning av goda erfarenheter. Tillsammans kan medlemmarna via förbunden erbjuda gemensamma resurser för en rad funktioner som en enskild medlem eller ett förbund har svårt att äga och driva på egen hand. Detta samtidigt som förbundens arbete stärks i nära samarbete med civilsamhälle och näringsliv samt våra lärosäten och parternas interna utvecklingsenheter.

Mål och syfte uppnås genom uthålligt och stegvis utvecklingsarbete där varje steg utformas utifrån principen om värdeskapande och anpassning efter de resurser som finns till förfogande.

Beskriv målgrupp, samverkanspartner och intressenter och hur projektet kommer att involvera dessa i analys- och planeringsfas och genomförandefas.

Målgrupp

Primär målgrupp är personal, medarbetare och ledning, samt politiker kopplade till samordningsförbunden och dess medlemmar. Då utlysningen också tillåter inslag av PO2 önskar vi kunna involvera deltagare i redan befintliga och nya miljöer liksom vi gärna ser att arbetsgivare kommer med efterhand.

Sekundärt ser vi att även civilsamhällets aktörer och nu också AF:s fristående leverantörer i KROM kommer att kunna beröras av denna kompetensutveckling och framtagandet av nya verktyg och tjänster.

Genom att underlätta samordning och samverkan för några av samhällets stora aktörer inom arbetsmarknadsområdet och därmed bidra positivt till en mer inkluderande arbetsmarknad kan projektet på lång sikt rentav nå mycket brett och påverka många.

Samverkanspartner och intressenter

Med i ansökan är:

Samordningsförbundet Centrala Östergötland (SCÖ)

Samordningsförbundet Karlskoga Degerfors,

Finsam Lekeberg och Örebro,

Samordningsförbundet Norra Örebro län,

Samordningsförbundet Norra Västmanland

Samordningsförbundet Sydnerke

... och genom dessa förbund når vi dess medlemmar (AF, FK, region Östergötland och Örebro samt de kommuner som ingår i de geografiska områdena)

Linköpings universitet

CTF Karlstad (Samhällsnytta AB)

Oslo School of Architecture and Design

University of Stirling

Dialog har också förts om nära samarbete med Uppsala läns samordningsförbund som söker till samma utlysning.

Utöver de aktuella förbunden och dess medlemmar finns Nationella nätverket för samordningsförbund liksom Experiolab och Svensk Industridesign (SVID) med som samarbetspartner i vårt utvecklingsarbete. BIP-samverkan och Valfärdsguiden har också fört oss samman med University of Stirling, Janus i Reykjavik, AI Sweden, Vinnova, Östsvenska Handelskammaren och

Skooopi för att nämna några.

Involvering

Under projektets gång planerar vi att genomföra en rad olika aktiviteter. Kurser, implementeringsarbete och uppföljning av BIP sker genom digitala kanaler, fysiska workshops och seminarier samt direkt ute i de olika verksamheternas vardag för att få omedelbar koppling till nytta och användning av den nyvunna kunskapen. Upplägget följer den mall som NNS och Vaeksthusets forskningscenter tagit fram för certifierad BIP-utbildning.

På liknande sätt kommer vi att erbjuda kurs i VTA. Ett arbete som kopplas till det växande nätverket för arbetsgivarfrågor som förbunden äger tillsammans.

För båda dessa delprojekt kommer analys och planeringsfasen innebära kartläggning, och anpassning utifrån lokala förutsättningar och behov samt planering av datum, plats och form för de olika inslagen. Därefter genomförs de planerade aktiviteterna som slutligen följs upp och utvärderas. Allt i nära dialog med alla inblandade så att största möjliga värde skapas och de insikter som görs får långsiktigt fäste.

Arbetet med samverkan och systemdesign sker via workshops där de involverade grupperna utforskar och lär parallellt. Genom att göra och uppleva olika metoder och pedagogiska grepp ges chans till dialog och insikt om de egna och gemensamma förutsättningar och behov som finns för samverkan. Viss erfarenhet finns hos förbunden genom tidigare projekt och vi hoppas genom det nära samarbete som nu växer fram med Linköpings universitet, CTF och Oslo School of Architecture and Design att detta ska utvecklas vidare.

Vi önskar få ta tillvara på möjligheten att också göra direkta kopplingar till PO2 och de individer som deltar i våra olika insatser. Dels för att användarinvolvering blivit allt mer centralt i alla våra processer och dels för att få en konkret koppling till test i vardagen kring den kunskap, tjänster och metoder som förmedlas/växer fram.

Genom sin roll, att vara arenan för de frågor och utmaningar som "hamnat mellan stolarna", har medlemmarna lärt sig att nyttja det gemensamma sammanhanget till att bygga lösningar som överbryggar och som är flexibla över tid för att kunna parera de ständiga förändringar som pågår hos de olika parterna och också de politiska uppdrag som ges. Via förbunden träffas samtliga aktörer regelbundet och kan parera och ligga steget före i de processer som gynnas av samverkan.

För medlemmarna i ett samordningsförbund är målet alltid att främja inkludering och att åstadkomma tjänster som gör att fler får chans till egen försörjning. Ser vi på de insatser som bedrivs genom förbund idag kan vi konstatera att fördelningen mellan AF, FK och kommunen (socialtjänst och arbetsmarknadsenheter) är relativt jämn och att merparten av deltagarna har någon form av kontakt med regionerna.

Med den stora omdaning som AF går igenom är det ovisst hur framtida flöden kommer se ut, men AF tydliga budskap är att man fortsatt är mycket mån om samverkan och därmed vill bidra till att synkronisera det nya med övriga parter.. Alla parter som deltar har ett kunskapsintensivt, resultatintriktat och deltagardrivet förhållningssätt. Deltagarnas involvering sker genom metodik från tjänstedesign och ett aktivt arbete kring horisontella principer. Dels för att nå högsta möjliga värde i de tjänster som tas fram, men också för att skapa analysunderlag för fortsatt utveckling.

När det gäller Valfärdsguiden är begreppet målgrupp vidare. Initialt tänker vi oss att de förbundsnära miljöerna fungerar perfekt till test och utformning av själva verktygets nästa steg. Här översätts idéer till direkt nytta och genom användarinvolvering är både personal och deltagare aktivt med i att samskapa varje del.

Med andra ord skapar guiden konkret nytta och underlättar för delprojekten att nå sina mål. Det blir lättare att hitta rätt insats och arbetsgivare genom de sökverktyg och nätverk som växer i guiden. Funktionen lediga platser i Insatskatalogen är ett fint exempel. Där har företag redan börjat nyttja infrastrukturen för att visa upp när de har en möjlighet att anställa.

Progressionsmätning och möjligheten till en gemensam planering ger också aktörerna såväl som individen helt nya förutsättningar till en smidig process. Att individer kan möta andra i liknande situation och stötta/inspirera varandra ger också nytta. Detta och mer därtill finns inbyggt i guiden. Alla inblandade får ett kraftfullt verktyg som fungerar som stöd 24 - 7 och därmed potentialen att skynda på flödet avsevärt. Väl prövad i projektet kan den sedan spridas till hela landet.

Förbunden är väl rustade för att driva och fullfölja ett projekt som detta och genom det nå de målgrupper som beskrivs parallellt med andra vilket i sin tur ger en större helhet och goda möjligheter att ta till vara på de insikter och resultat som görs inom ramen för projektet.

Tack vare redan uppbyggda rutiner för att omvärldsbevaka och hela tiden diskutera utmaningar och dess möjliga lösningar har förankringen av denna ansökan kunnat göras i bred samverkan mellan samtliga parter. Underlagen har diskuterats både enskilt med respektive aktör och gemensamt i t.ex. beredningsgrupper och styrelser. Ansökan har även varit uppe för diskussion i styrgrupper för de medverkande parterna. Det finns en stark regional delaktighet redan i detta läge, vilket borgar för långsiktighet. Förbunden i ÖMS och i övriga landet talar alltmör om gemensamma satsningar vilket kan ses i exempel som Insatskatalogen där drygt 20 förbund samarbetar och nu regeringsuppdraget om våld i nära relationer där mer än 30 förbund enats.

Metodiken från tjänstedesign ger verktyg till användardriven utveckling vilket lett till att vi i högre utsträckning involverar användarna för att säkerställa innehåll och upplägg.

Intresset att koppla samman de testmiljöer som tillhör förbunden med ordinarie verksamhetsdelar har också ökat. Det ger större bredd, smidigare beslutvägar och ett bättre flöde. Det ger också helt andra förutsättningar att nå många i arbetet för de horisontella principerna liksom möjligheten att samla data och därmed chansen till evidens.

Projektets styrgrupp är SCÖ:s styrelse i samråd med övriga förbunds styrelser och/eller lokala styrgrupper. Förbundens beredningsgrupper utgör referensgrupp för projektet. Förbundens medlemmar finns representerade i dessa grupper och har på så sätt full insikt i projektets verksamhet samt möjlighet att påverka utvecklingen av densamma. Styrgruppens ansvar ligger, framför allt, på en strukturell/strategisk nivå. Styrgruppen ska också söka en långsiktigt hållbar lösning för verksamheten. Referensgruppens främsta uppgift är att titta på den dagliga verksamheten och se att de insatser som genomförs leder till rätt resultat och om något behöver utvecklas/förändras. Respektive förbunds ledande tjänsteperson, ofta kallad förbundschef, ansvarar för verkställandet av de beslut som tas.

Projektet kommer aktivt att jobba med roller, mandat och uppdrag för att skapa en modell där vi minimerar risken för att individer ramlar mellan stolarna. Vikten av samverkan, närhet och mötet mellan handläggare från olika myndigheter har t.ex. tydliggjorts i den effektutvärdering av insatser för unga med aktivitetsersättning som tagits fram i samverkan mellan AF, Sveriges kommuner och landsting samt FK. Utöver samverkan med myndigheterna ser vi att det finns behov av att stärka samverkan med näringslivet vilket kommer att göras via exempelvis Östsvenska Handelskammaren och Svenskt Näringslivs nätverk och också genom funktioner som Lediga platser i Insatskatalogen/Välfärdsguiden där CSR-företag på ett helt nytt sätt kan vara med och bidra i rehabilitering och inkludering.

Då hela idén byggs in i ordinarie strukturer för samordningsförbunden ges en långsiktig hållbarhet för fortsatt dialog där såväl politik, tjänstemän, forskare och andra aktörer kommer att mötas. Lägg därtill metodiken för användarinvolvering (test, workshops, fokusgrupper, intervjuer, enkäter, forum och referensgrupper m.m.) vilket borgar för att deltagarna alltid får en plats och kan göra sin röst hörd. Självklart finns också de horisontella principerna invävda i den dagliga rutinen och blir vägledande för varje beslut.

Om målgrupp från programområde 2 planeras delta i projektet, beskriv hur detta ska planeras och genomföras. Hur ska anställda och ledning engageras i analys och planeringsarbetet?

I de planerade testverksamheterna där också målgrupp från PO2 ingår kommer vi att arbeta på följande sätt:

BIP-samverkan

Här möter vi långtidsarbetslösa, sjukskrivna och funktionsnedsatta som alla strävar efter att nå egen försörjning. Den metodik som beskrivs i BIP är vägledande för bemötande, upplägg för samtal och i stort hela konstruktionen för insatsen. Genom att skapa företagslika miljöer, hålla fokus på anställningsbarhet, låta resurser och olika stöd verka parallellt och hela tiden utgå från individens styrkor och förmågor når vi tillsammans uppsatta mål och på kortare tid. Med prograssionsmättningsverktyget får såväl individ som personal vägledning hur arbetet kan läggas upp och också data samlas in för god analys och fortsatt utveckling. Eftersom användarinvolvering är en självklarhet i förbundens arbete kommer metodik från tjänstedesign att användas för att få till en samskapande process från dag 1. Erfarenheter från projektet Samordningsbron kommer att vara vägledande.

VTA/CSR

De test som vi vill genomföra kopplat till VTA/CSR kommer att följa den modell som beskrivs i Lena Strindlund och Christian Ståhls ursprungliga studie. Arbetsgivarkoordinatorns roll är att fungera som en länk mellan individ, insats och arbetsgivare. Vikten av att bygga starka relationer och att synliggöra vilka förväntningar som finns på de inblandade bör poängteras. Här finns erfarenheter från tidigare projekt både i centrala Östergötland och Karlskoga Degerfors vilket vi nu vill testa hur lätt de kan spridas vidare till nya sammanhang. Tidigare arbete med modellen har visat att alla inblandade bör vara med från start för att arbetssätt och rutiner ska utformas och ägas till gagn för alla.

Samverkan genom systemdesign

Även i den här delen kommer deltagare från de olika testmiljöerna att involveras med metodik från system- och tjänstedesign som bas. Själva grundidén utgår från principen att låta lösningar och långsiktigt hållbara strukturer växa fram i det gemensamma utforskandet och det faktum att vi gör och testar steg för steg tillsammans. Deltagare (användare), profession och beslutsfattare liksom alla andra som på något sätt berörs bör involveras.

Pilottest för Valfärdsguiden

I de planerade piloterna för Valfärdsguiden är målet att kunna använda en eller flera av de miljöer som redan är igång hos förbunden. Tillsammans med deltagare och personal testas de digitala verktyg som guiden erbjuder både i det vardagliga arbetet (samtal, coaching och kartläggning av individens behov) och genom specifika användartest. Kompetens från tjänstedesign, UX, tillgänglighetsexpertis och arbetsterapi används för att fånga så många perspektiv som möjligt och därigenom nå väl fungerande tjänster i slutänden.

Risikanalyis

Analysera tänkbara risker i projektverksamheten som kan leda till att önskade resultat och effekter inte uppnås. Beskriv vad ni tänker göra om projektet inte når avsedda resultat och effekter eller inte når jämställdhet-, och tillgänglighetsmålet.

Risk	Åtgärd
Den osäkerhet som råder kring AF:s roll	Vi ser en risk i den otydlighet som fortsatt råder kring AF:s omdaning. Få, om någon, tycks veta hur verksamheten konkret ska ta form när nu statens servicecenter och externa aktörer. Än mindre finns några färdiga arbetsrutiner för de kopplingar som bör finnas mellan AF och dessa nya aktörer samt övriga parter. Dialog är inledd om hur detta ska kunna hanteras på bästa sätt och alla inblandade är i dagsläget mån om att hitta smidiga och väl fungerande lösningar. Ändå kvarstår risken att detta kan leda till fördröjningar och ovisshet i projektets arbete att nå uppsatta mål.
Ekonomisk instabilitet	En andra risk som identifierats är det ekonomiska läge som hela samhället befinner sig i på grund av pandemin. Att göra stabila prognoser är näst intill omöjligt och fram till dags datum har det visat sig vara svårt att förutse vilka branscher som kommer att drabbas och också hur hårt detta kommer att slå generellt. För bara ett halvår sedan befarades arbetslösheten skjuta i höjden redan till årsskiftet, med rekordsiffror över tio procent. Så blev det inte även om arbetslösheten är hög. Här får alla inblandade hålla sig ständigt ajour och fortsätta att tillsammans hänga med i utvecklingen.
Politisk instabilitet	Med vårens händelser i färskt minne, pandemins fortsättning och det stundande valet hösten 2022 vill vi också nämna detta som en riskfaktor. Förbunden och dess medlemmar påverkas i hög grad av rådande politik och i händelse av nya kriser eller lösningar kan även ett projekt av det här slaget drabbas. Samtidigt finns en öppen dialog i våra styrelser om att så långt det är möjligt hålla partipolitiken utanför och hålla fokus på det uppdrag och de behov som råder.
Medverkande parter ser inte resultat av sitt deltagande	Då det råder en viss ovisshet kring roller, uppdrag och mandat i förhållande till AFs stora omdaning finns en viss risk att samverkan låser sig. Aktörerna har tidigare visat en tendens, att i kris vända sig mer inåt, för att fokusera på den egna kärnverksamheten, än att ge sig in i komplex samverkan. Nu finns dock väl utarbetade strukturer för samarbete och tonen har trots allt varit god inför denna satsning. Alla inblandade är måna om att söka nya vägar och göra det bästa utifrån de förutsättningar som råder. Då lagstiftningen för Samordningsförbund är en så kallad frivillighetslag blir det helt avgörande för förbunden att arbeta för utgöra en attraktiv och värdeskapande enhet. Varje steg

Risk	Åtgärd
	<p>måste ske öppet och transparent så att alla inblandade kan känna sig trygga med att de har insyn och kan påverka vad som sker. Under förbundens 15-åriga historia har en god tradition av arbete i konsensus utvecklats, vilket utgör grund för att projektet också ska kunna fokusera på bästa tänkbara resultat utifrån bästa tillgängliga evidens.</p> <p>Att låta varje delprojekt vara fristående, baserade på medlemmarnas initiativ och intresse ger projektet en karaktär av mångfald och mindre sårbar ekonomi. Deltagande bygger på engagemang och avgränsade medel som är öronmärkta för just projektet. Förhoppningen är också att denna kreativa frihet och möjligheten att köra parallella spår ska förebygga likriktning i styrning. Projektet är till för mångfald, samling och möjlighet till erfarenhetsutbyte.</p>
Projektet läggs ned på grund av konflikter	<p>Målet med projektet är att möta de behov som beskrivs i utlysningen samtidigt som vi utvecklar förbundens förmåga till samverkan i regionen och nationellt. Detta för att samla och utveckla kunskap om arbetsformer som fungerar och att stödja konsensusbaserade samverkansformer. Samverkan är dock ofta en svår process fylld av kompromisser, och det är inte alltid möjligt att nå konsensus i större sammanhang. Det är av yttersta vikt att formulera tydliga mål och beskriva det syfte som vi alla har gemensamt, samtidigt som vi utvecklar en fri och öppen kultur inom projektet. Lika viktigt är engagemang och ansvar för det gemensamma, vilket minskar risken för att parter drar sig ur samverkan när deras mål inte prioriteras.</p>
Otydligt ansvar och mandat i organisationen	<p>En grundpelare i projektverksamhet är att det finns ett aktivt ägarskap och en engagerad och kompetent ledning, tillsammans med medarbetare som har inflytande och engagemang i det gemensamma arbetet. Detta behöver genomsyra både projektet som helhet och dess olika delar.</p>
Resultat och effekter uteblir eller försenas	<p>Då allt arbete utgår från principen om att testa i små steg (så kallade iterativa loopar) minimeras riskerna för att hela processer kör fast. Små steg och risktaganden kan lättare hanteras och därmed ökar möjligheterna att löpande säkerställa att varje del utvecklas efter de planer och önskemål som satts upp. Ambitionen är också att bygga vidare på sådant som redan är i funktion vilket också bidrar till att vi snabbt kan gå från idé till operativ verksamhet. Förankringen och det tydligt uttalade behovet av att nå lösningar inom de beskrivna uppgifterna talar för att uthållighet och önskan om fortsatt utveckling även efter projekttiden redan är etablerad.</p>
Om måluppfyllelse för jämställdhet och tillgänglighet inte kan säkerställas	<p>Hos medlemmarna och i det gemensamma arbetet i samordningsförbunden finns erfarenhet att arbeta med dessa frågor vilket också för med sig insikter om att detta är en levande och rörlig process. De insatser som planeras har frågeställningarna om jämställdhet och tillgänglighet inbyggda i sin struktur och bär därmed hela tiden med perspektiven i varje del av vardagen. Om ett steg i processen visar sig ge särskilda utmaningar kring horisontella principer omfördelas resurser tills frågan är hanterad efter bästa förmåga. Tack vare att användardriven och värdeskapande metodik ligger till grund för hela projektets arbetssätt finns också en transparent och öppen dialog med samtliga inblandade som ett naturligt inslag, vilket ökar chanserna för var och en som upptäcker brister rörande de horisontella principerna att slå larm och föreslå åtgärder.</p>

Mål

Förväntade resultat och effekter av projektet.

I utlysningen finns angivet vilka förväntade effekter projekten ska uppnå. Vilka resultat, det vill säga förändring på individ-, organisation och projektnivå krävs för att uppnå effekterna?

Projektet förväntas leda till att det livslånga lärandet stärks för anställda hos samordningsförbundens medlemmar samt övriga intressenter och deltagare som finns med. Genom kurser och workshops ökas arbetskraftens kunskap, färdigheter och kompetens och tack vare användarinvolvering får det effekt både för de som är i anställning och de som står långt ifrån arbetsmarknaden.

Vi har sett tydliga resultat både från arbetet med BIP och VTA att individens chans att komma in på arbetsmarknaden och sedan behålla sin anställning ökar tack vare nya förhållningssätt, arbetsmetoder och organisering. I lokala sammanhang som Samordningsbron har andelen som fått arbete stigit från knappa 30 % i starten (2017) till nu 70 % (2021) trots AFs omdaning och pandemin, vilket i hög grad kan härledas till den kunskap som det här projektet vill sprida vidare.

Vi kan också se att intresset och viljan till samverkan har ökat i samband med att förbunden börjat använda sig av dessa metoder och parallellt utvecklat sin förmåga att leda innovativt arbete för stärkt samverkan med hjälp av design (tjänstelogik och/eller systemdesign). Resultat som i sin tur ger potential till att nå betydligt fler än det traditionella projektarbetet då tjänstemän och politik i allt högre grad vill inkludera ordinarie strukturer, där helt andra volymer får ta del av tjänsterna som utvecklas.

Fler i målgrupperna når arbete tack vare att de medverkande parterna samordnar sina tjänster och nyttjar den infrastruktur för samverkan och utveckling som redan finns. Det är tydligt att det arbete som inletts kring roller, mandat och ansvar ger effekt och underlättar samarbetet mellan organisationerna inom förbunden liksom dess omvärld. Att vi också kan utveckla samarbete med fler arbetsgivare och samtidigt erbjuda alla inblandade nya digitala verktyg breddar våra möjligheter att nå önskade resultat och effekter ytterligare.

Med tid kan fler band knytas i våra nätverk och därmed både volym, flöde och andel som lyckas nå sina mål öka. Att parterna lär sig synkronisera sina resurser skapar både arbetsglädje, besparingar och förbättrade resultat. Och då har vi inte nämnt värdet för individen.

Då vi valt att kombinera samman en rad olika utvecklingsprocesser och utveckla nära samarbete mellan flera förbund kan också delar som uppföljning, utvärdering och analys förbättras vilket i sin tur ökar möjligheterna att hitta ytterligare förbättringar i våra metoder och prioriteringar. Att lägga grund för en svensk BIP-studie genom progressionsverktyget i BIP är ett exempel. Samarbetet med Island och Skottland i Valfärdsguiden (Pathway Generator) ett annat. Två delar som vi tror kan komma att ytterligare stärka både resultat och effekter av projektet.

Ambitionen är också att våra modeller och förmågan att utveckla kunskap över tid ska förfinas ytterligare. Något som projektet och det faktum att vi nu är i starten av ett nationellt innovation och kunskapscenter (VIS) där förbunden i landet söker en väg att enas kring ett gemensamt koncept borgar för. Vi kan genom detta utbyta goda idéer och sprida de bästa rutinerna i ett större sammanhang och helt enkelt nå fler.

Med de företagslika miljöerna i andra projekt och de nära banden till näringslivet underlättas steget ut på arbetsmarknaden. Tittar vi enbart på arbetsgivar-teamet är det hela 91 %, första halvan 2020, som nådde arbete eller vidare studier.

De metoder som vi här vill sprida talar också om att både deltagaren och arbetsgivaren bör ges ett långvarigt stöd vilket ökar chanserna att anställningen håller över tid. Arbetsgivarna ska uppleva att de lättare får tillgång till rätt kompetens och att de tjänster som samhället erbjuder har utvecklats på ett sådant sätt att det ökar viljan att bidra till inkludering. Detsamma gäller frågor kring diskriminering. Tack vare de centrala stödfunktioner som projektet ämnar utveckla ytterligare kan varje delprojekt komma längre i sitt arbete att säkerställa ett kvalitativt arbete kring de horisontella principerna. Dessa metoder kan sedan spridas till fler regioner och rentav hela landet. Det finns goda chanser till en förbättrad möjlighet för män och kvinnor som arbetar eller som står långt ifrån arbetsmarknaden, att få stärka sin position och eller vara en del i ett inkluderande och mer hållbart arbetsliv.

Intresset och engagemanget kan verifieras från samtliga förbund. Samordningen behöver fortsatt utvecklas och hålla över tid för att få reellt genomslag och uppfattas som trovärdig.

Projektet räknar med att möta 400 medarbetare och 50 deltagare samt att sträva efter att den implementeringsplan som är lagd kan fullföljas. Vi bedömer att projektet i första hand kommer att nå kommunanställda (socialtjänst och arbetsmarknadsenheter, men att övriga medlemmars personal också kommer att vara involverad). Deltagarna kommer från tre av förbundsmedlemmarna

(kommun, FK och region) eftersom AF varit tydliga med att de ej kan anvisa till annat än sina egna externa aktörer.

Vår strävan är också att varje deltagare, oavsett kön, bakgrund, sexuell läggning o. s. v. ska uppleva att de blivit väl bemötta och att deras individuella behov har blivit hörsammade.

Beskriv hur projektets verksamhet och metod kommer att leda till förväntade resultat och effekter. Vilka är mottagare av projektresultat? Ange metod och tidplan

Genom att medlemmarna använder Samordningsförbundet och därmed gemensamt äger projektet BIP, VTA och samverkan finns samtliga parter representerade i styrelse (styrgrupp) och beredningsgrupp (referensgrupp). Detta ger grund till bred förankring och samsyn i det löpande arbetet med styrning och ledning. Förbundet och dess parter är fullt medvetna om projektets komplexitet och utmaningar. För att nå väl fungerande samverkan krävs uthållighet och ett starkt gemensamt entreprenörskap. Genom förbunden kan detta uppnås.

Det agila arbetssättet där ständigt pågående test och användarinvolvering skapar engagemang och en gemensam känsla av delaktighet, tillit och värde har visat sig framgångsrikt. När nu samarbetet fördjupas inom hela ÖMS kan denna förmåga utvecklas ytterligare. Fler och fler vill vara med och bidra. Med ökad mångfald av miljöer och kompetens ges också bättre möjligheter att uppnå målet att skraddarsy lösningar utifrån varje individs unika behov samt att nå fler.

Den metodik som används hos förbunden bidrar till att alla inblandade får en bättre förståelse för helheten och att parterna mer effektivt kan nyttja sina resurser. Allt mer forskning från liknande initiativ visar att de resultat, som exempelvis uppstarten av bro-samarbetet hos SCÖ kan visa upp, bottnar i evidens vilket både ger trygghet och legitimitet. Det är ingen slump att individerna snabbare når sina mål när modellen hjälper alla inblandade att hålla parallella och sömlösa processer igång. Samtidigt krävs tålamod och tid. Att få kombinera den egna ekonomin med extra stöd genom ESF i ett så extraordinärt läge som samhället nu befinner sig i ökar uthålligheten och därmed chanserna till att nå hela vägen. Styrelserna är eniga om att så långt det är möjligt fortsätta på den inslagna vägen. Kombinationen förvaltningstålmod, kreativ utforskande innovation och explosiv entreprenörskanda har blivit ett måtto.

Projektets mål är att förmedla kunskap och ge chans att utveckla färdigheter inom BIP, VTA och samverkan genom systemdesign. Lägg därtill test av Valfärdsguiden och början av ett övergripande utvärderingsarbete om BIP i en svensk kontext.

Med blandade personalgrupper där samtliga parter finns representerade, plus att flera har en direkt koppling till de branscher som de arbetar med, skapas en väl fungerande mångfald av kompetens och erfarenhet. Idén är att snabbt kunna översätta den nyvunna kunskapen till förmåga att åstadkomma en arena i vilken parternas specialkunskap kan verka sida vid sida och länka i varandra för individens bästa.

Helhetssyn och långsiktighet är ledord. Det här är ett arbete som har påbörjats samtidigt som alla inblandade också gjort insikter om hur lång tid det tar att befästa och säkerställa förändring. Förbunden visar goda resultat vilket är en förutsättning för långsiktighet, men vi är väl medvetna om att goda resultat inte per automatik leder till implementering och reell förändring av struktur och kultur. Här krävs fortsatt arbete över tid och där kan förbunden stå för både uthållighet och driv.

Förbunden ser en stor fördel med att aktiviteterna i projektet kan kopplas direkt till insatser inom PO2. Det ökade samarbetet i ÖMS visar på att de båda perspektiven både kan kombineras och rentav förstärka varandra. Utan konkreta testmiljöer finns ingen chans att bygga evidens och praktisk förankring att idéerna håller. Och skulle vi släppa det mer övergripande, kunskapsutvecklande arbetet är risken överhängande att insikterna som görs med största sannolikhet blir personbundna, begränsade och på lång sikt isolerade eller glömda. Även om en enstaka miljö visar goda resultat blir det svårt att veta vad som gjort skillnaden och än mindre hur kunskapen ska spridas till fler.

Som en del i den strategi som de sökande parterna följer finns strävan att uppnå ett långsiktigt hållbart arbete i samverkan och ständig utveckling. Hypotesen är att de olika modeller som tagits fram ska leda till ökad samverkan och tydligare roller, mandat och ansvar hos de olika parterna. Allt för att förebygga och minimera risken för att individer ramlar mellan insatser och på så sätt hamnar i ett ännu större utanförskap. Mottagare av projektets resultat är, förutom individerna själva, i första hand Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Region Östergötland, kommunerna samt övriga samverkansparter. Projektets resultat sprids löpande till såväl lokala som regionala och nationella arenor. Detta sker genom de egna organisationernas kommunikationskanaler, mellan förbunden i landet, och brett till allmänheten.

I samband med att projektet avslutas kommer en spridningskonferens arrangeras, här siktar vi på en digital konferens för att öka spridningen. När det kommer till tidsplan väljer förbundet att införliva projektet i ordinarie strukturer för förbundets arbete. Varje månad ges rapport till såväl beredningsgrupp som styrelse. Delprojektledarna och de olika stödfunktionerna träffas regelbundet i avstämningar och kontinuerlig dialog. Med hjälp av lägesrapporter, förändringsteori och vägledande administrativa rutiner håller vi god ordning och skulle någon av alla dessa inblandade uppleva att projektet ej följer det uppsatta mål och syfte som beskrivits alternativt tappar tempo i sin leverans finns en rad sammanhang och kanaler för att nå dialog och signalera behov av åtgärder. Erfarenheten säger oss att de arbetssätt som valts leder till överraskande produktivitet och skaparglädje.

Beskriv hur ni kommer att följa upp projektets resultat och effekter.

Uppföljning, utvärdering och analys ingår som ett tydligt uppdrag i lagstiftningen som reglerar ett samordningsförbund. Att visa

på relevans och att utveckla samt sprida kunskap om vad som gör skillnad är också en självklar drivkraft. Förbunden har sedan länge satsat resurser på att få ut maximalt ur det obligatoriska uppföljningssystemet SUS och tillsammans med NNS jobbar förbunden med att testa flera andra verktyg. BIP progressionsmätning, ADAPT Pathway generator och NNS indikatorer används parallellt med intervjuer och metodik från tjänstedesign för att fånga en bred bild av vilka steg som gör skillnad eller inte. Sedan ett antal år tillbaka samarbetar vi också tätt tillsammans med Linköpings universitet för att ytterligare stärka förmågan till dokumentation, insamling av data och interaktiv forskning. Stråvan att säkerställa evidens handlar både om att i högre grad öka värdet i det som förbundet gör för individen och medlemmarna, och om långsiktig överlevnad. Ett förbund måste leverera tjänster som är av värde för att på sikt finnas kvar.

Med BIP, VTA och samverkan får vi också chans att befästa det nya samarbetet med Vaeksthusets forskningscenter i Danmark och implementeringen av progressionsverktyget BIP. Ett instrument som både hjälper individen och personalen i vardagen samtidigt som det ger värdefull data om när våra insatser leder till att deltagaren når sina mål.

Tjänstelogik/systemdesign som metodik och det digitala verktyget Valfärdsguiden bidrar också på sitt sätt till utvecklad uppföljning och analys. Med design får förbundet metoder till att nå en ökad förståelse för de som är involverade i de olika tjänstesituationerna och med Valfärdsguiden får alla inblandade på sikt ett rådgivande instrument som länge saknats. Projektet har för avsikt att genomföra en egen upphandling för utvärdering under planerings- och analysfasen. Om ESF kan godkänna ett nära samarbete med följeforskare, såsom man gjort i samband med ESF projektet MIA Vidare, skulle vi gärna ha en dialog om detta under analys och planeringsfasen för att lägga grunden till en svensk BIP-studie. Det nära samarbetet med Oslo School of Architecture and Design är utformat på ett sådant sätt att det är kompetensutvecklande samtidigt som det är utforskande och så att säga självutvärderande.

Följeutvärderingen ska utgå från ett agilt arbetssätt där stegvis utvärdering av projektets olika delar sker i nära dialog med de inblandade. Detta för att se att riktning och innehåll är rätt för att nå de uppsatta målen. I händelse av att målen ej nås måste varje del i projektet ha en öppen attityd till förändring och så att projektet styr om och styr rätt. Utvärderingen kommer att ske på samtliga nivåer, från deltagarnas upplevelse av utbildningsinsatserna och utvärdering av specifika aktiviteter, till mer strukturell nivå kopplat till samverkan mellan de medverkande parterna.

Inbäddat i allt uppföljningsarbete finns också frågor om de horisontella principerna, för att säkerställa att dessa perspektiv är en levande och självklara delar av modellen och det vardagliga arbetet. De metodval som gjorts rörande design, salutogent perspektiv och agila arbetssätt skapar struktur och vägledning till att ha individens erfarenhet, förmåga och behov i centrum. Något som kräver att organisationer och projekt faciliterar den maktförskjutning det innebär. Med det följer ett ansvar att inte förstärka strukturella normer som befäster befintlig ojämställdhet eller skapar nya situationer där dessa reproduceras. Stråvan är att utforma varje process på ett sådant sätt att kontinuerligt, lyhört och flexibelt lärande genomsyrar verksamheten.

Jämställdhetsintegrering och tillgänglighetsanalys ingår också i det vi kallar användardriven utveckling och bidrar till att var och en kan göra sin röst hörd samtidigt som vi undviker att fastna i planering som är satt på förhand och som ska gälla alla. Arbetet med jämställdhet och inkludering beskrivs också i 8.4. När nu intresset utifrån stiger och önskemålet om spridning aktualiserats från flera håll blir dokumentation och visualisering av de insikter som görs av yttersta vikt. Här skulle vi vilja stärka sammanhanget ytterligare med den kommunikativa resurs som finns med i ansökan.

Tack vare de rutiner och den infrastruktur som förbunden och dess nätverk utgör, finns mycket goda chanser till att nå såväl tjänstemän hos medlemmarna och politiken. Intresset från allmänheten har också ökat vilket vi tror har ett värde för det förändringsarbete som BIP, VTA och samverkan är en del av.

Beskriv hur ni kommer att utvärdera projektets resultat och effekter. Ange tidplan och form för avrapportering.

Utifrån den data som samlas kontinuerligt i projektet, se avsnitt 7.3, kan resultat och effekter utvärderas. På individnivå är värdet av den utformade modellen, där teorierna översätts i färdigheter och handling/tjänster i fokus. När det kommer till mer strukturella frågor och samverkan blir det organisatoriska perspektivet centralt. Den iterativa ansatsen och traditionen att arbeta i stråvan att nå konsensus skapar struktur och rutin för att detta sker löpande och i ständig dialog. Samtliga grupperingar och involverade ges chans till att bidra med inspel och insikter. Idéer av alla slag kan få utrymme till konkreta test innan de skalas upp, implementeras eller förkastas.

På sedvanligt sätt kommer projektets verksamhet att finnas med i verksamhetsplaner, hel- och halvårsredovisningar och andra dokument som naturligt ingår i ett samordningsförbunds årshjul. Dessa granskas sedan av såväl interna organ likt beredningsgrupp och styrelse, som externa sammanhang, där medlemsråd, fullmäktige i både kommun och region samt revisorer finns med i lagstadgade rutiner. Lägg därtill den upphandlade utvärderarens PM som också används som underlag för diskussion om löpande förbättringar.

Mångfalden av aktörer berikar och borgar för att olika perspektiv och ansatser beaktas. Att verka i en föränderlig och analyserande värld är naturligt för såväl medlemmarna i samordningsförbunden som för andra samverkande aktörer, aktuella i projektet. Med metodik från tjänstedesign och interaktiv forskning ges också en mängd verktyg för användarinvolvering och inflytande för alla inblandade. Drivkrafter för politik, tjänstemän och användare kan i vissa fall skilja sig, vilket i det här hänseendet också bidrar till att frågor och utmaningar för projektet belyses och utvärderas från fler håll.

Då flera av de aktuella förbunden har god vana att driva ESF-projekt planeras rutiner för lägesrapportering och regelbunden

dialog att finnas med i arbetet liksom extern utvärdering från en oberoende aktör.

Utvärderingen kommer främst att vara en guide för projektorganisationen, vad ska vi göra mer av, vad ska vi inte göra alls, hur skapar vi forumen som är värdefulla för alla parter, hur skapas engagemang och kanske viktigast av allt, när ska vi samverka? Genom att få stöd och hjälp med att besvara dessa frågor kommer utvärderingen att vara en mycket viktigt pusselbit i vårt arbete framåt för att nå de förväntade resultaten och effekterna.

Som komplement till den insamling och analys av data som nämnts kan mer kvalitativa metoder komma att bli aktuella. Enkäter och serier av intervjuer med individer från utbildningstillfällen och insatser samt representanter från aktuella intressenter kan med fördel också genomföras.

Mottagare av projektets utvärdering är i första hand ledningsgrupp, styrgrupp och referensgrupp. Samtidigt har erfarenheten visat oss att transparens och lyhörddhet inom hela organisationen samt gentemot dess omvärld är ett framgångsrecept.

Sammantaget kan sägas att projektet har, i sin konstruktion, en egen drivkraft att söka svar och uppträda ifrågasättande och nyfiket kring sin egen nytta. Då allt handlar om komplexitet och rörlig materia bör utvärdering och analys följa den ordningen och därmed ständigt finnas med som en del av det flexibla och lyhörda lärandet.

Integrerat arbete

Hur kommer projektet att arbeta med tematisk fördjupning?

Hur kommer projektet att arbeta med Hållbar utveckling (Ekologiskt)?

Att integrera FN:s hållbarhetsmål Agenda 2030 i varje insats är ett naturligt inslag för samordningsförbunden och dess medlemmar. Därmed tas också detta perspektiv med i planeringen för detta projekt. Målen går hand i hand, så även om de primära arbetet handlar om social hållbarhet och inkludering, följer den ekologiska dimensionen liksom principerna om demokrati, god hälsa, ekonomisk trygghet, mänskliga rättigheter etc. med.

Konkret organisering för resor, material och hur vi väljer att konsumera samt ansvara för att i möjligaste mån bidra till cirkulära system beaktas. Var och en som är involverad i arbetet kommer att ges chans till reflektion och beslut kring hur arbetet ska utformas för att också uppnå ekologisk hållbarhet.

På samma sätt som förbunden lärt sig att väva in dessa frågor i allt från styrdokument till valet av miljöer för de kommande insatserna kommer projektet säkerställa detsamma i sitt arbetssätt. Vi kan också ta med oss erfarenheter från flera pågående insatser där grön näring och hållbarhetsfrågor kring exempelvis våra matvanor, hur vi tar oss från och till våra arbeten och vilka val vi gör kring vår fritid är aktiva inslag. Exempel som Drivbänk och Jonsbo i Östergötland kan nämnas. Där har deltagarna tillsammans med personalen utvecklat flera delar av rehabiliteringsprogrammet i linje med grön näring och arbetet för ett mer ekologiskt hållbart samhälle. Dels genom vardagliga rutiner kring återvinning och dialog om engagemang i vardagen och dels genom att besöka samhällsfunktioner för livsmedelsproduktion (där diskussion om närodlat, ekologisk märkning av varor och andra praktiska frågor tagits upp), renhållning och återvinning (där allt från second hand till sopsortering och reningsverk aktualiserats), transportsektorn (där valet av kollektivtrafik och närproducerat dykt upp bland samtalsämnen) och mer därtill.

I det CSR arbete som planeras i delprojekt 2 finns också en naturligt dialog med näringslivet och arbetsgivare generellt där hållbarhet ur flera aspekter (ekologisk, social och ekonomisk) tas upp som tema.

Inslag av informations- och utbildningsinsatser kring hållbara tanke- och arbetssätt för både personal och deltagare kan komma att bli aktuellt på samma sätt som ickediskriminering och våld i nära relationer blir en del av de kompetenshöjande och medvetandegörande inslagen. Att underlätta för var och en att göra goda val ingår också.

Transnationellt samarbete

Gemensamt ramverk

Östersjösamarbete

Andra former för transnationellt samarbete

Genom den tradition av innovativt arbete som vuxit fram hos samordningsförbunden har också fler och fler samarbeten tagit form transnationellt. Kopplat till det här projektet kan vårt nära samarbete med University of Stirling samt Janus rehabilitation centre på Island nämnas. Deras arbete kring AI och hur den senaste tekniken inom maskininlärning kan användas för att stötta fler att nå snabb progression, samtidigt som offentlig sektor får ett kraftfullt verktyg för planering och samordning, har varit och är en ovärderlig inspiration för utvecklingen av Välfärdsguiden.

Att vårt nätverk för system- och tjänstedesign samt användarinvolvering nu också vidgas genom samarbetet med Josina Vink i Oslo är ett annat exempel.

I BIP-samverkan finns också en nära dialog med Vaeksthusets forskningscenter, som var initiativtagare till själva BIP-studien. Det är deras forskare som tagit fram utbildningen för utbildare och också det koncept för utbildningar som vi hänvisar till via NNS.

Resursplanering

Vilka aktiviteter i projektet ska finansieras enligt bestämmelserna för Europeiska Regionalfonden?

Vilka fysiska, personella och finansiella resurser krävs för att utföra projektets verksamhet och aktiviteter samt hur ni kommer att tidrapportera dessa? Ange även tid och aktivitetsplan.

Med utgångspunkt från tidigare resonemang om att bygga stegvis föreslås att de resurser (personal, lokaler och den egna ekonomin) som redan finns hos intressenterna får vara bas och medfinansiering. Samtliga intressenter har också erfarenhet av att bygga på det som redan existerar, hellre än att helt börja från noll.

SCÖ har sedan en tid arbetat för att bygga upp ett kansli med siktet att kunna stötta medlemmarna lokalt och regionalt. Det senaste året har också nätverk som det runt Insatskatalogen och samarbeten med NNS lett till att allt fler funktioner erbjuds till hela landet.

Och tack vare denna utlysning hoppas vi kunna komplettera med ytterligare resurser för att ta utvecklingen vidare. Som komplement till redan befintliga resurser föreslås:

Gemensamma resurser

Projektledare 0,5

BIP-samordnare/utbildare 1,5

VTA (CSR) -samordnare/utbildare 1,5

Design samordnare/processledare 0,5

Ekonom/administratör 0,5

Samordnare för HP 0,2

Kommunikatör 0,5

Summa 5.2

Delprojekt BIP/VTA PO2

Delprojektledare Testverksamhet 0.8 10 månader och 1.0 4 månader

Handledare/mentor Testverksamhet 5.5

Arbetsgivarkoordinatorer Testverksamhet 3.5

Koppling till Connect och kommande jobbspår 1.0

Summa 10.8 (11)

Varav Kinda kommun medfinansierar 0.75 tjänst, SOFINT 0.5 tjänst och Linköpings kommun 0.33 tjänst

Delprojektet Välfärdsguiden

Delprojektledare 1.0

UX-designer och skribenter 2.0

Tjänstedesign, sakkunniga 2.0

Maskininlärningstekniker 1.0

Resurs i strategisk design 0.5

Summa 6.5

Utvärdering och BIP-studie

Delprojektledare 0.5

Summa 0.5

Totalt antal tjänster 23

Samtliga delprojekt agerar autonomt under den gemensamma idén om att följa BIP-samverkan, VTA(CSR) och samverkan. De kompetensutvecklande inslagen har direkt koppling till delprojekten med PO2 inslag som också fungerar som testmiljöer för Välfärdsguiden. Funktioner som uppföljning, ekonomisk redovisning, horisontella principer, utvärdering etc. hanteras centralt av projektägaren och erbjuds som tjänst till delprojekten.

BIP-utbildningen innehåller moment av förberedelser, allmän information och en fördjupningsdel. Den allmänna informationen kan ges till många vid ett och samma tillfälle medan fördjupningen företrädesvis sker i grupper om cirka 25. Lägg därtill det

efterföljande implementeringsarbetet och därefter planerad insamling och bearbetning av data.

Satsningen på VTA/CSR är något mindre i omfattning liksom processerna för samverkan och systemdesign. Anpassningen är gjord utifrån att förbunden kommit olika långt i sina interna processer. Vi ser detta som ett mycket värdefullt tillfälle att få testa och bryta ny mark för fortsatt samarbete och regional utveckling.

Då utlysningen tillät koppling till PO2 önskar vi förstärka några av våra befintliga miljöer i exempelvis Samordningsbron/Instegat för att få den direkta kopplingen från kompetenshöjande insatser till deltagarverksamhet där de nya färdigheterna kan realiseras i förbättrade tjänster. Detsamma gäller tillägget med Valfärdsguiden.

SCÖ hoppas kunna använda redan uppbyggda rutiner för tidrapportering i ESF-projekt.

Arbetet kan påbörjas omgående ifall ansökan skulle beviljas. Då projektet är kort och vi ämnar nyttja redan befintliga strukturer för att komma igång snabbt tas samtliga tjänster med från start. Flera medarbetare finns redan idag med i andra projekt som tar slut vid årsskiftet 21/22 varför de snabbt kan byta uppdrag och vara operativa i detta projekt. Som en del i analys och planeringsfasen upprättas mer detaljerade arbetsbeskrivningar för de olika rollerna. Resurserna verkar i direkt närhet till intressenterna genom de organ som byggs upp för ledning och styrning av projektet. Projektägaren såväl som flera av intressenterna har erfarenhet av att planera och fullfölja utvecklingsinitiativ av den karaktär som beskrivs i denna ansökan. SCÖ och därmed ordinarie styrelse för förbundet utgör ägaren av projektet och förbundet blir också den juridiska arenan för projektet där representanter från de lokala styrgrupperna samlas för att diskutera verksamheten i sin helhet. I vardagen sköter respektive delprojekt sin egen drift lokalt. Styrelsen i SCÖ är lyhörd för delprojektens vilja på samma sätt som man strävar efter konsensus och bred förankring inom det egna förbundet och dess olika organ idag.

Erfarenheterna från tidigare satsningar såsom Insatskatalogen visar att detta varit en smidig och effektiv modell för att komma igång. Målet är att hålla organisationen lätt och smidig för att kunna agera i den interorganisatoriska roll som projektet kommer att få. I ständigt behov av att anpassa sin verksamhet efter parternas förutsättningar och föränderliga reglering.

De funktioner som är av servicekaraktär ska också ses som en tillgång utan tvång. Det ligger i sakens natur att insamlad data får ett högre värde om det sker i jämförbara miljöer och på ett likartat sätt. En rad effektiviseringsvinster kan också göras om de anslutna aktörerna väljer att satsa i de gemensamma funktionerna som då också kan bemannas med ökad spetskompetens, hållas uppdaterade och göras mer synliga. Med en enad röst blir de frågor som projektet hanterar lättare att driva på flera plan. Det som förenar är viljan att arbeta för en gemensam idé. Förhållningssätt, relation och mål håller samman mer än struktur och reglering. Ett arbetssätt som fungerat väl i Insatskatalogen, Samordningsbron och som också finns nämnt i teoribildning om så kallad rhizom organisering (Gilles Deleuze och Felix Guattari). Varje enhet i samverkan är självständig, men förenas genom förhållningssätt och viljan att gå i takt på ett sådant sätt att den som är mest lämpad för uppgiften får ansvaret. Tillit, evidens och resultat från konkret erfarenhet blir vägledande. Lägg därtill att utveckling sker i korta cykler av test vilket minskar riskerna för att makt och medel ska fastna hos några få. Varje steg testas och utvärderas i konsensus innan det befästs och verksamheten väljer att gå vidare. Organisationen är alltid öppen för omprövning och nya test, för att ständigt hålla utveckling och öppenhet inför mångfald och skiftande perspektiv levande. En innovativ och fri miljö med målsättningen att skapa värde i varje tjänst som utvecklas.

Under arbetet med denna idé har det blivit allt mer tydligt att förbundscheferna och deras styrelser önskar se en utveckling av gemensamma resurser som kan stötta och föra samman alla de olika sammanhang som finns inom förbundssfären. Det handlar inte enbart om tjänster som är riktade till förbundsmedlemmarna och deras brukare utan också om service som underlättar själva förbundsuppdraget. Projektet får därmed ytterligare en funktion när det utgör pilot för bredare samarbete inom ÖMS. De organisationer som kommer att få tillgång till kompetensutvecklingsinsatser genom sina Samordningsförbund är följande:

Arbetsförmedlingen
Försäkringskassan
Region Östergötland
Region Örebro
Region Västmanland
Linköpings kommun
Åtvidabergs kommun
Kinda kommun
Örebro kommun
Lekeberg
Karlskoga
Degerfors
Hällefors
Ljusnarsberg
Lindesberg
Nora
Askersund

Hallsberg
Kumla
Laxå
Fagersta
Norberg
Skinskatteberg
Surahammar
Sala
Hallstahammar

En detaljerad beskrivning av hur många individer från respektive organisation som kommer att delta i kompetensutvecklingsinsatserna kommer att tas fram under analys och planeringsfasen i samverkan med de deltagande förbunden.

Beskriv projektpersonalens kompetens för att genomföra och administrera projektet?

SCÖ har under de senaste åren varit ägare till regionala ESF-projekt Samordningsbron och Insteget och har också ansvarat för utvecklingen av Insatskatalogen/Välfärdsguiden, där mer än 20 förbund anslutit sig, vilket gett en viss erfarenhet av de processer och rutiner som krävs för ett initiativ som detta. Genom NNS breda nätverk av mer än 70 förbund, varav flera har erfarenhet av rollen som projektägare för ESF-projekt, och övriga intressenter finns en rad kompetenser och lång erfarenhet av processledning, utvecklingsarbete och genomförande av projekt. Det samma gäller också andra förbund i ÖMS liksom våra samarbetspartner från universiteten som leder såväl nationella som internationella nätverk. Vi bedömer därmed att det finns god potential att hantera uppdraget.

Vilka kompetenser kommer att upphandlas externt?

Det är möjligt att projektet kommer att upptäcka behov av tjänster till något eller flera delprojekt. Kanske troligast till Välfärdsguiden där spetskompetens redan nu hämtats från andra delar av Europa och världen för att komma framåt i utvecklingen av AI.

En dialog är också påbörjad kring behovet av att någon extern forskare alternativt annan aktör får i uppdrag att utvärdera projektet i sin helhet.

Inslag av föreläsare och annan extern expertis kan också bli aktuellt. Det är dock ingenting som är fastslaget idag. Det vi ser kommer bli aktuellt är extern utvärderare varför det är den enda externa tjänst som finns inlagd i budget. Skulle någonting annat komma att bli aktuellt kommer vi ta kontakt med vår samordnare på ESF och utreda möjligheterna.

Hur säkerställer projektet att jämställdhets- samt tillgänglighetskompetens finns hos projektpersonalen och samverkanspartner?

Att arbeta med jämställdhet och tillgänglighet är en naturlig del av varje samordningsförbunds vardag liksom det är inskrivet i regleringsbrev och uppdrag för dess medlemmar. NNS har under en längre tid drivit eget arbete kring JGL-utbildningar (jämställdhet, genus och ledarskap) och arbetar just nu aktivt med frågan genom det regeringsuppdrag man fått om Våld i nära relationer. SCÖ har genom att vara projektägare till ESF-projekt och arbetsgivare till mer än 30 personer tagit fram rutiner och byggt upp kompetens kring "aktiva åtgärder". Dels genom projektpersonal, men också i den del av kansliet som ansvarar för HR. I juni 2021 togs också beslut om att tillsätta en särskild tjänst för samordning av dessa frågor. Som medlem i arbetsgivarorganisationen Sobona och genom sina medlemmar har SCÖ ett gott stöd för dessa frågor. Flera andra förbund har också godkända program för horisontella principer inom ramen för sina ESF-projekt och via Länsstyrelsen i Östergötland finns ett väl etablerat samarbete kring dessa frågor.

Att se de resurser som finns i varje individ utan att låta vare sig ålder, kön, social eller kulturell tillhörighet, sexuell läggning eller härkomst påverka är en grundprincip för förbunden. Likaså att våga tro att förändring är möjlig och att var och en som erbjuds rätt stöd kan nå sina individuella mål utifrån realistiska ramar.

NNS och ett antal förbund, däribland SCÖ, har sedan ett par år tagit till sig metodik från området tjänstedesign och ingår i nätverk för arbete kring mänskliga rättigheter (MR) och aktiva åtgärder. Strävan är att utforma varje process på ett sådant sätt att kontinuerligt, lyhört och flexibelt lärande genomsyrar verksamheten. Jämställdhetsintegrering och tillgänglighetsanalys ingår i det vi kallar användardriven utveckling, där metodik från tjänstedesign utgör verktygslådan, och bidrar till att var och en kan göra sin röst hörd samtidigt som vi undviker att fastna i planering som är satt på förhand och som ska gälla alla oavsett behov. Det kan exempelvis handla om en mer jämlik resursfördelning samt medvetandegörande aktiviteter för att komma åt obalans i utbudet av tjänster till män och kvinnor. Det kan också gälla genomlysning av miljöer och tjänster utifrån ett tillgänglighetsperspektiv såsom SCÖ arbetat med tillgängliga lärmiljöer och nu satsar på att tillgänglighetsanpassa Insatskatalogen/Välfärdsguiden, som i grunden är en tjänst för att tillgängliggöra information.

I liten skala har SCÖ redan visat värdet av centrala resurser som kan stötta de praktiska verksamheterna i frågor kring implementering av horisontella principer. Något vi tänker oss kunna växla upp genom det samarbete som nu växer fram i ÖMS och som på sikt kommer kunna erbjuda speciella resurser just för detta. Målet är att all personal vidareutbildas löpande och att varje deltagare medvetandegörs om sina friheter och rättigheter.

På samma sätt som vi byggt in detta perspektiv i våra tidigare ESF-projekt ämnar vi göra det även i det här sammanhanget. Varje beslutsled och tjänst kontrolleras utifrån de horisontella principerna. SCÖ:s kansli, som blir projektets kansli tillsammans med övriga förbunds resurser, arbetar utifrån de tre fundamenten: design, salutogent och agilt
Design – vi utgår från användarens behov och medskapar lösningar iterativt tillsammans med användare och utförare
Salutogent – vi utgår från de resurser och förmågor som individen har och fokuserar på det friska och hälsofrämjande
Agilt – vi förblir öppna och lyhörda för externa förändringar genom att testa, utvärdera och justera i korta iterativa loopar med stegvis uppbyggnad som resultat

Gemensamt för ovanstående fundament är strävan att skapa värde för individer och samhället genom att:
se varje individ som en resurs
vilja förändra och förbättra
förstå behov och bakomliggande orsaker
testa, utvärdera, justera och bygga stegvis
samskapa och samarbeta i uthålliga processer

Erfarenheten är att de tre fundamenten stärker förmågan att också nå de horisontella principerna, såsom:
en jämn fördelning av makt och inflytande
ekonomiskt jämställdhet
jämställd utbildning
en jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet
jämställd hälsa
att mäns våld mot kvinnor ska upphöra
tillgängliga verksamheter
tillgängliga fysiska miljöer
tillgänglig information

Genom att beakta dessa perspektiv i samtliga delar av projektet ökar vi chanserna för att vi alltid utgår ifrån individen och med hänsyn och tilltro till individens rättigheter, förmågor och förutsättningar. På så sätt kommer vi att kunna skapa värde för individer och samhället.

Vilka resurser behövs för uppföljning och utvärdering?

Som nämndes tidigare pågår en dialog om hur projektet dess arbete ska följas upp och utvärderas. Naturligt är att vända sig till någon extern forskare/forskargrupp alternativt följa den vanliga ordning som finns för ESF med konsulter inom de ramavtal som upprättats.

Vi har också en önskan om att genom detta projekt kunna lägga grund till en svensk BIP-studie.

I budgeten finns avsatt 200 000 kr för extern tjänst till utvärdering vilket kompletterar redan befintliga resurser som planeras samverka i frågan.

Hur säkerställer projektet att utvärderaren har jämställdhets- samt tillgänglighetskompetens så att dessa perspektiv finns med i utvärderingens alla delar?

Kompetensen kommer att krävas i samband med upphandling av tjänsten.

Vilka resurser i projektet är kopplade till projektets verksamhet som finansieras enligt bestämmelserna för Europeiska Regionalfonden

Statsstöd

Har stödsökande och någon eller några av stödmottagarna i detta projekt, vilken/vilka bedriver en ekonomisk verksamhet, mottagit statsstöd i enlighet med artiklarna 107-109 i EUF-fördraget eller stöd av mindre betydelse under innevarande och de två närmast föregående beskattningsåren.

Ja Nej Nej, Vi är en myndighet

Typ av stöd	Finansiär	Summa
-------------	-----------	-------

Annan finansiering

Har annan finansiering i form av offentligt stöd/EU-stöd, utöver de som redovisas i denna ansökan, mottagits eller kommer att mottas för detta projekts ansökta kostnader?

Ja Nej

Typ av stöd	Finansiär	Summa

Kommer projektet generera intäkter?

Ja Nej

Beskriv vilken typ av intäkter som projektet att generera:

Projektet kommer att generera intäkter i form av lönestöd för en av de personer som kommer att ha en tjänst i projektet.

Upphandling och kostnadseffektivitet

Lyder stödsökande under LoU, lagen om offentlig upphandling?

Vi är en upphandlande myndighet och följer LOU Annat

Hur kommer projektet att säkra att upphandling av varor och tjänster konkurrensutsätts så att kostnadseffektivitet uppnås: Projektägaren har en egen upphandlingspolicy som säkerställer att all upphandling av varor och tjänster konkurrensutsätts så att kostnadseffektivitet uppnås.

Moms i projektet

Är stödsökande skyldig att redovisa moms för projektets kostnader?

Ja Nej Diversifierad

Medfinansiering

Beskriv hur projektet kommer att medfinansieras. Ange hur medfinansieringen säkerställts hos medfinansiärerna. Vid medfinansiering från Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan ska CFAR nummer anges.

Utlysningen kräver 33% medfinansiering vilket medfinansieras enligt det budgetförslag som redovisas i bilaga.

Ansökan kompletteras också med medfinansieringsintyg från

SOFINT motsvarande 50% tjänst

Kinda motsvarande 75 % tjänst

Linköpings kommun motsvarande 33 % tjänst

Lista över medfinansiärer

Organisationsnamn	Linköpings kommun	Organisations nummer 212000-0449
Kontaktperson för projektet	Helena Paulsson	CFAR-nummer
Telefon	013263963	
Organisationsnamn	Kinda Lärcentrum	Organisations nummer 212000-0399
Kontaktperson för projektet	Sari Kunnari	CFAR-nummer
Telefon	0494-19114	
Organisationsnamn	SOFINT	Organisations nummer 222000-1818
Kontaktperson för projektet	Olle Kalat	CFAR-nummer
Telefon	0739-607672	

Kompetensutveckling

Lista över organisationer vars anställda och ideellt engagerade ska delta i kompetensutvecklingsinsatser.

Organisationsnamn	Norra Västmanlands Samordnings förbund	Organisations nummer 222000-1974
-------------------	---	----------------------------------

Organisations	Antal anställda	2	
Kontaktperson för projektet	Ann Rilegård		
Telefon	0736- 498499		
Organisationsnamn	SOFINT, Samordningsförbundet i norra Örebro län	Organisationsnummer	222000-1818
Antal anställda	1		
Kontaktperson för projektet	Olle Kalat		
Telefon	0739- 607672		
Organisationsnamn	Samordningsförbundet Sydnärke	Organisationsnummer	222000-2600
Antal anställda	1		
Kontaktperson för projektet	Raed Shaqdih		
Telefon	0703- 218349		
Organisationsnamn	Finsam Degerfors Karlskoga	Organisationsnummer	222000-2279
Antal anställda	1		
Kontaktperson för projektet	Mari Cedervall		
Telefon	0706- 113232		
Organisationsnamn	Finsam Lekeberg och Örebro	Organisationsnummer	222000-2493
Antal anställda	2		
Kontaktperson för projektet	Lisa Örnéus		
Telefon	0730-711191		
Organisationsnamn	Kinda kommun	Organisationsnummer	212000-0399
Antal anställda	975		
Kontaktperson för projektet	Sari Kunnari		
Telefon	049419114		
Organisationsnamn	Linköpings kommun	Organisationsnummer	212000-4149
Antal anställda	10000		
Kontaktperson för projektet	Helena Paulsson		
Telefon	072-5967802		

Samverkansaktörer

Lista över samverkansaktörer som inte har deltagare med i projektet.

Organisationsnamn	Centrum för tjänsteforskning	Organisationsnummer	202100-3120
Kontaktperson för projektet	Petter Falk		
Telefon	054-700 10 00		
Organisationsnamn	Nationella nätverket för samordningsförbund	Organisationsnummer	802420-2502
Kontaktperson för projektet	Ola Andersson		
Telefon	070-305 27 55		
Organisationsnamn	Linköpings universitet	Organisationsnummer	202100-3096
Kontaktperson för projektet	Stefan Holmlid		

Telefon 013-28 56 33

Organisationsnamn **Experio Lab**

Kontaktperson för projektet Thomas Edman

Telefon 054 61 40 45

Organisationsnamn **Helix, LiU**

Kontaktperson för projektet Christian Ståhl

Telefon 013-28 26 90

Organisations 232100-0156
nummer

Organisations 202100-3096
nummer

Sammanfattning av projektet på svenska

Projektet BIP, VTA och samverkan består av fyra delprojekt:

1. BIP-samverkan
2. VTA/CSR (vägen till arbetsgivarna och corporate social responsibility)
3. Systemdesign för stärkt samverkan
4. Pilottest av Valfärdsguiden och algoritmen Pathway generator

... och syftar till att stärka kompetensen hos såväl medarbetare, deltagare och beslutsfattare hos Samordningsförbunden, dess medlemmar och samverkanspartners samt genomföra pilottest av Valfärdsguidens AI - Pathway generator. Varje del är fristående samtidigt som helheten kan kopplas samman som nya kompletterande delar i det samordnings- och samverkansarbete som pågått sedan 2017 hos förbunden och som beskrivs som Bro-modellen.

Med stöd från användarinvolvering, erfarenhetsutbyte och den senaste forskningen vill samordningsförbunden verka för ökad social hållbarhet, en inkluderande arbetsmarknad och effektivare resursanvändning i offentlig sektor. Metodiken och mätverktyget från den danska studien BIP har visat att vi, med relativt enkla medel, kan höja kvaliteten i våra tjänster. I kombination med VTA/CSR kan betydligt fler nå målet egen försörjning, även från de grupper som står långt ifrån arbetsmarknaden. Flera förbund visar också att arbetssätt och kunskap från systemdesign/tjänstelogik stärker förmågan till samordning och samverkan, vilket i sin tur skapar förutsättningar för strukturella förändringsprocesser och möjligheten att nå många fler än vad ett enskilt projekt eller en ensam aktör förmår göra på egen hand. Vi står också inför ett paradigmskifte när ny teknik, AI, ger oss chansen att skapa en helt ny typ av stödsystem och här vill vi fortsätta utveckla det samarbete som vuxit sig starkt kring idén Valfärdsguiden.

Genom projektet hoppas vi få chansen att utbilda cirka 400 medarbetare/arbetsgivare och beslutsfattare, vidareutveckla vårt stöd till arbetsgivare samt genomföra de första pilottesterna av Valfärdsguidens AI, Pathway generator.

Detta blir också ett viktigt steg för samverkan mellan förbunden i Östra Mellansverige. Medlemmarna ser allt mer hur de utmaningar vi möter behöver hanteras både lokalt, regionalt och nationellt för att samordning och en väl fungerande helhet ska kunna uppnås. Genom att samarbeta regionalt kan vi effektivisera dessa förändringsprocesser, utbyta erfarenheter och sprida goda exempel. Vi ser redan nu att vi når ökad kvalitet i våra tjänster och det uppföljnings- och analysarbete som pågår. Något som i sin tur skapar bättre underlag för de beslut som behöver tas i strävan att nå en väl fungerande välfärd och ökad inkludering.

Sammanfattning av projektet på engelska

The project BIP, VTA and samverkan will have four main themes:

1. BIP-cooperation
2. VTA/CSR (The method "Vägen till arbetsgivarna" and corporate social responsibility)
3. System design as method to improve skills for collaboration
4. Pilottest of the Welfare guide and Pathway generator

The main target is to improve skills among workers as well as our participants and decision makers connected to Samordningsförbunden and their members and cooperators. We also want to start up the first test pilot for the Welfare guide and its AI The pathway generator.

Each part is in itself an independent project and at the same time it can be connected as new pieces in the complex cluster of services called The Bridge-model. An innovative process driven by Samordningsförbunden that's been developing a unique portfolio of collaborating services since 2017.

With support from theories and methods in service design, experience from testing and the latest knowledge in the field we want to improve social sustainability, reach an including work market and a more efficient use of our common resources.

The ideas from the danish project BIP has shown us that it is possible to increase quality in our services and in combination with an improved collaboration with employers we can offer more people an opportunity to be independent and raise their self-efficacy.

Service design also leads to an increase in the ability to build up cooperative and collaborative clusters, which has been shown to be more and more important since the welfare system in Sweden is highly specialised and thereby fragmented.

New technology also offers us completely unique opportunities to invent support systems both directly to the individual and as complementary tools to the staff. In this project we would like to continue the development of the Welfare guide and the AI Pathway generator.

Our goal is to educate 400 workers, employers and politicians. Parallel to that we plan to improve our support for those who want to employ someone from our target groups and test our first pilot of the Pathway generator.

This project is also an important step in the collaboration among Samordningsförbund in Östra Mellansverige. Our members identify the fact that most of our challenges need to be handled both in the local, regional and national context to achieve seamless and efficient services. By increasing our cooperative skills we can reach further in our commitment to give everyone a chance to participate in society and experience good life quality.

Budgetöversikt

Resurser i projektet	Belopp
Kostnader socialfonden	19 548 591 kr
Kostnader av regionalfondskarakter (ERUF)	0 kr
Summa kostnader	19 548 591 kr
Avgår kontant medfinansiering	6 353 195 kr
ESF-stöd	13 195 396 kr
Offentligt bidrag i annat än pengar	0 kr
Offentligt finansierad ersättning till deltagare	0 kr
Offentligt kontanta medel tillförda projektet	743 195 kr
Offentligt kontanta medel från projektägaren	5 610 000 kr
Privata bidrag i annat än pengar	0 kr
Privata kontanta medel tillförda projektet	0 kr
Privata kontanta medel från projektägaren	0 kr
Summa offentlig och privat medfinansiering	6 353 195 kr
Summa total finansiering	19 548 591 kr
ESF-stöd	67,50 %
Budgeterad medfinansiering från projektet	32,50 %
Krav på medfinansiering från projektet enligt utlysningen:	33,00 %

Kostnader	
Kostnader socialfonden (Analys- och planeringsfas)	722 990 kr
Personal	611 296 kr
Externa tjänster	20 000 kr
Resor och logi	0 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Indirekta kostnader	91 694 kr
Intäkter	0 kr
Kostnader socialfonden (Genomförandefas)	18 825 601 kr
Personal	16 225 740 kr
Externa tjänster	180 000 kr
Resor och logi	0 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Indirekta kostnader	2 433 861 kr
Intäkter	14 000 kr
Kostnader regionalfondskaraktär	0 kr
Personal	0 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Lokaler och administration	0 kr
Investeringar och utrustning	0 kr
Indirekta kostnader	0 kr
Intäkter	0 kr
Offentlig medfinansiering	
Offentligt bidrag i annat än pengar	0 kr
Personal	0 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Offentligt finansierad ersättning till deltagare	0 kr
Deltagarersättning	0 kr
Etableringsersättning	0 kr
Offentliga kontanta medel tillförda projektet	743 195 kr
Kontanta offentliga medel	743 195 kr
Offentliga kontanta medel från projektägaren	5 610 000 kr
Egeninsats	5 610 000 kr
Privat medfinansiering	

Privata bidrag i annat än pengar	0 kr
Personal	0 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Privata kontanta medel tillförda projektet	0 kr
Kontanta privata medel	0 kr
Privata kontanta medel från projektägaren	0 kr
Egeninsats	0 kr
Egeninsats enligt gruppundantagsförordning	0 kr