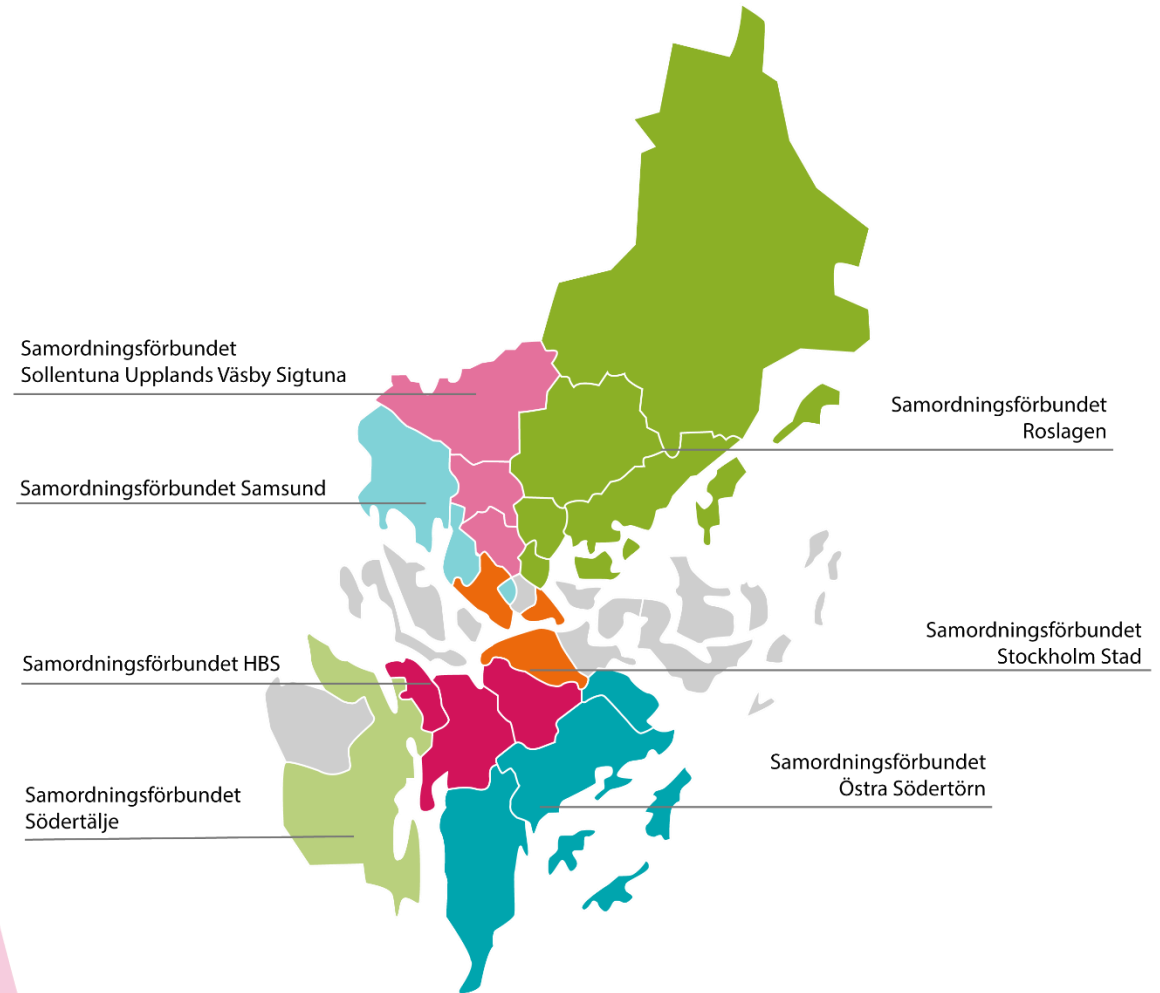


Vad är Lumena Conecto+?

Två ESF-finansierade projekt som drivs av sju samordningsförbund i Stockholms Län.

Projekten kombinerar individuellt stöd till medborgare och kompetensutveckling för yrkesverksamma hos 26 kommuner i Stockholms län, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Region Stockholm.



**Gemensamt
lärande**

**Evidensbaserade
metoder och
arbetsätt**

**Samverkan
lärosäten**

En mer tillgänglig och
inkluderande välfärd i
Stockholm

**THANK
YOU**

Att erbjuda insatser till personer som står långt från arbete och studier

Ett forskningsprojekt
inom ramen för uppföljningen av Lumena och Conecto

Renate Minas, Alexandru Panican
November 2025



Stockholms
universitet

Bakgrund

- Arbetsmarknadsintegrering av personer som står långt från arbetsmarknaden är en angelägen socialpolitisk fråga.
- Under de senaste åren har sammansättningen av gruppen av personer som står långt från arbetsmarknaden förändrats; allt fler har varit inskrivna på Arbetsförmedlingen i mer än 12 månader och bedöms tillhöra gruppen med svag konkurrensförmåga.
- Det är en heterogen grupp människor som i regel har komplexa problem. Många har flera olika svårigheter samtidigt – till exempel arbetslöshet, hälsoproblem eller sociala hinder – och behöver stöd från flera håll, som kommunen, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och vården.
- En enskild myndighet kan sällan ge allt stöd som behövs. Därför krävs samarbete mellan flera aktörer, ofta samtidigt. Men varje organisation har egna regler, rutiner och arbetssätt, vilket ibland gör samverkan svår.



Utmaningar i vardagen för dem som arbetar med målgruppen

Fragmenteringen av välfärdsstaternas skyddssystem.

Oklarheten i ansvarsfördelning

Den lokala arbetsmarknadspolitiken är ett rörligt fält.

- Olika organisatoriska förutsättningar i form av personal, tid, delaktighet och möjlighet för personalen att påverka arbetet.
- Oklar begreppsapparat när det gäller insatser, målgrupper,
- Olika tillgång till insatser m.m.

Kunskapen om innehåll, genomförande och effekter av de kommunala insatserna fortfarande begränsad.



Lumenprojektet

- Adresserar flera av de ovan nämna utmaningar Lumenprojektet syftar bland annat på att öka möjligheterna till etablering och återinträde på arbetsmarknaden för kvinnor och män som anses stå särskilt långt från arbetsmarknaden. Det ska ske genom lokalt anpassade och långsiktigt hållbara strukturer för samverkan kring målgruppen, med sikte på arbete och studier.

Mål på organisationsnivå

- Skillnader mellan hur olika målgrupper får ta del av arbetslivsinriktade insatser har minskat.
- Medarbetares kunskaper om kunskap om samverkan, evidensbaserade metoder och arbetssätt, och hur dessa kan tillämpas i det dagliga arbetet, har ökat.

Studiens syfte

Studien syfte är att undersöka arbetet med personer som står långt från arbetsmarknaden inom Lumenaprojektet, med fokus på arbetets innehåll, bakomliggande principer samt kopplingen till lokala organisatoriska förutsättningar och samverkan

1. Utifrån vilka principer och former bedriver Lumenapersonalen arbete med personer långt från arbetsmarknaden för att öka deras attraktionskraft på den reguljära arbetsmarknaden?
 - På vilket sätt skiljer sig arbetssättet utifrån målgruppens problem?
2. Vilka organisatoriska förändringar skulle behövas för att personalen ska kunna få (bättre) möjlighet att arbeta utifrån målgruppernas behov?
3. Vad finns det för hinder och möjligheter för ökad tillgänglighet och mer målstyrning mot samverkan i ordinarie verksamhet?

Studiens syfte, fortsättning

- För att bättre förstå hur väl projektet lyckas med att inkludera personer som behöver samordnat stöd från flera aktörer jämfördes i studien Lumenapersonalens arbete med det som utförs inom den ordinarie kommunala verksamheten, det vill säga av personal vid arbetsmarknadsenheter och enheter för ekonomiskt bistånd som arbetar med samma målgrupp men utanför projektet.
 - På vilket sätt skiljer sig arbetssättet i Lumenaprojektet från det som den ordinarie personalen använder sig av?

Centrala begrepp inom studien

- Arbetets förhållningssätt mot personer långt från arbetsmarknaden
 - jobbaktiveringsprincipen och resursaktiveringsprincipen
- Organisatoriska förutsättning
 - Resurser i form av tid, personal, metodkunskap
- Samverkan
 - Samverkan med olika aktörer inom och mellan organisationer

Metod

3 Webenkäter	8 personliga intervjuer (gruppintervjuer) inom Lumena
Hösten 2024	Våren 2025
Till: a) personal som arbetar inom Lumenaprojektet (58) b) personal från övrig ordinarie verksamhet (86) a) chefer inom Lumenaprojektet och ordinarie verksamhet (33)	Med: a) jobbcoacher, b) Af-handläggare, c) socialsekreterare som arbetar med ek. bistånd gällande aktivering-etablering arbetsmarknad, d) medarbetare från kommunala arbetsmarknadsenheter gällande aktivering-etablering arbetsmarknad, e) chefer för arbetsmarknadsenheten, f) 2 intervjuer med chefer för ek. bistånd g) chefer för Af
- Användning av enkät och intervju ska ses som komplement - Svårt att få IP	



Resultat

Tema 1: Målgrupp och förhållningssätt

- Oklara definitioner av målgrupper
- Förhållningssätt samspelar med varandra

Tema 2: Organisatoriska förutsättningar

- Metodkunskaper
- Blandade signaler ang rutiner i arbete mot den lokala arbetsmarknaden
- Blandad signaler ang resurser i form av tid och personal

Tema 3: Samverkan

- Inom- organisatorisk
- Mellan- organisatorisk

Tema 1: Målgrupp och förhållningssätt

Definitioner av målgrupperna?

- Begreppet *personer långt från arbetsmarknaden* ngt problematiskt, är inte relaterat till stödformer, svårt att hantera i praktiken.
- Oklarheter när det gäller begreppsanvändning (hur definieras "långtidsarbetslöshet", vad förstås under "unga"?) ett genomgående tema i gruppintervjuerna.

Risk med en bred ngt otydligt formulerad målgrupp

Tema 1: Målgrupp och förhållningssätt

Vem jobbar man med och hur? Skillnader mellan Lumenapersonal och personal i ordinarie verksamhet

- Lumenapersonal och personal i ordinarie verksamhet
 - Anger samma målgrupp man jobbar med, i ngt mindre utsträckning anger Lumenapersonal arbete med personer med långvarigt ekonomiskt bistånd
 - Men identifiera olika huvudproblem för sina målgrupper; Lumenapersonal anger psykisk ohälsa (diagnosticerat), personal i ordinarie verksamhet språkproblem
 - Använder sig av liknande insatser (arbetsinriktade stöd), dock med en tydligt skillnad: personal i ordinarie verksamhet använder sig i stor utsträckning av språkinsatser

Fråga om (sned)rekrytering av deltagarna, är vissa utsatta grupper i projektet underrepresenterade?

Tema 1: Målgrupp och förhållningssätt

Vilket förhållningssätt finns bakom arbetet; jobbaktiveringsmodellen (ställer krav) och resursaktiveringsmodellen (stödjande och utvecklande insatser)

- Båda förhållningssätten finns.
- Lumenapersonal gör en åtskillnad mellan personer med *långvarigt ekonomiskt bistånd* och andra grupper *långt från arbetsmarknaden*. Större krav (jobbaktivering) riktas mot personer med långvarigt ekonomiskt bistånd än övriga målgrupper; dock också resursaktivering finns.
- Personal i ordinarie verksamhet gör ingen skillnad mellan grupperna, båda förhållningssätt förekommer.
- I intervjuerna framkom skillnader i förhållningssätten mellan olika aktörer (AF, AME, ekonomiskt bistånd).

Risk med en bred ngt otydligt formulerad målgrupp

Är vissa utsatta grupper i projektet underrepresenterad? Fråga om (sned)rekrytering av deltagarna

Är aktörers olikas förhållningssätt gentemot samma målgrupp ett problem?

Tema 2: Organisatoriska förutsättningar

Metodanvändning, skillnader mellan Lumenapersonal och personal i ordinarie verksamhet

- Lumenapersonal och personal i ordinarie verksamhet
 - Båda anger att man jobbar mycket med SE, skillnad att Lumenapersonal jobbar med flera metoder, personal i ordinarie verksamhet använder sig inte lika mycket av SEd och CM
 - Uppgifterna i enkäterna visar också olika sätt att förhålla sig till metodmångfalden:
 - "man jobbar med flera metoder parallellt",
 - "alltid använder en individuell approach snarare än en speciell metod",
 - "arbetar inte med någon specifik metod, utan följer upp varje ärenden individuellt och använder olika verktyg och samarbeten för att stödja personer.

Metodkännedom även utanför Lumenaprojektet, Lumenaprojektet verkar lyckas med metodfokus

Tema 2: Organisatoriska förutsättningar

Rutiner för arbete mot och kunskap om den lokala arbetsmarknaden

- Lumenapersonal och personal i ordinarie verksamhet
 - Anger samstämmig att det finns aktiva och samordnade arbetsgivarkontakter
 - Båda personalgrupper uppskattar även att de i hög utsträckning har kunskap om den lokala arbetsmarknaden + stor erfarenhet av att samarbeta med arbetsgivare
- Cheferna anser
 - att de tillgodoser sina medarbetare både resurser i form av kunskap samt förutsättningar för samarbete med arbetsgivare, några självkritiska röster
- I intervjuerna med Lumenapersonal framkommer en större osäkerhet. Det formuleras en saknad ett systematiskt stöd när det gäller arbetsgivarnas behov av kompetens, utgår från istället från medarbetarnas personliga kännedom om vad näringslivet efterfrågar.

Blandade signaler om både kunskap och rutiner i arbetet mot den lokala arbetsmarknaden

Tema 2: Organisatoriska förutsättningar

Organisatoriska förutsättningar i form av tid och personal

- Lumenapersonal och personal i ordinarie verksamhet
 - Anger att det finns tillräckligt med resurser i form av personal och tid för arbetet med målgrupperna
- Cheferna
 - Anger samstämmig att organisatoriska förutsättningar finns.
 - De flesta chefer anger även att det finns en tydlig beskrivning av arbetssättet i interna styrdokument och att arbetssättet på handläggarnivå är förankrat.
 - Inte alla dock de flesta anger även att det finns en förankring av arbetssättet på den politiska nivån

Slutsatser så långt

- Risker med en bred ngt otydligt formulerad målgrupp.
- Risk med oklar begreppsapparat.
- Risk att vissa utsatta grupper i projektet är underrepresenterade.
- Olika förhållningssätt av involverade aktörer (jobb- vs resursaktivering) gentemot samma målgrupp.
- Blandade signaler av personalen om både kunskap och rutiner i arbetet mot den lokala arbetsmarknaden
- Tydligt metodfokus i Lumenaprojektet, men metodkännedom även utanför Lumenaprojektet (i den ordinarie verksamheten), dock olika förhållningssätt till metoder hos olika aktörer

Tema 3: Samverkan

Metod – semistrukturerade gruppintervjuer

- Gruppintervju med jobbcoach
- Gruppintervju med medarbetare från kommunala arbetsmarknadsenheter
- Gruppintervjuer med socialsekreterare som arbetar med ek. bistånd
- Gruppintervju med chefer ekonomiskt bistånd
- Gruppintervju med chefer för arbetsmarknadsenheter
- Gruppintervju med Af-handläggare
- Gruppintervju med chefer för Af

Tema 3: Samverkan – övergripande

De flesta nöjda/mycket nöjda: nya kunskaper & flera resurser. Det arbetas bättre (högre kvalitet i arbetssättet) med färre brukare. Problem också:

- när pengarna tar slut & projektet avslutas då tillbaka till att arbeta sämre,
- uppenbart att de resurser Lumena tillför borde finnas i den reguljära verksamheten – ESF-pengar lappar ihop basala behov kopplade till arbetsmarknadspolitik,
- brist på kontinuitet om nya arbetssätt inte införlivas inom ordinarie verksamhet vilket händer sällan,
- stressa arbetet och ändra villkoren när projektet närmar sig slutet,
- förlust av kompetens genom att tappa medarbetare mellan projekten,
- uppfinna hjulet på nytt varje gång ett nytt ESF-projekt sjösätts.

Tema 3: Samverkan – övergripande

- Nyckelbegrepp: långtidsarbetslös, unga vuxna & matchning. Förutom representanter för Af (12-24 månader), begreppsapparaten är oklar, begrepp definieras på olika sätt. Problem: ingen samsyn vilket försvårar samverkan (svårt att kommunicera om man inte är överens om vilken grupp det talas om ens) & diskutera om effekter.
- Förvrängd definition av självförsörjning: viktigast att inte belasta kommunens ekonomi med ek. bistånd, övervältra kostnaderna på andra. Om brukaren får bidrag från andra aktörer då är det bra/lyckat fall eftersom det handlar om självförsörjning. Från bidrag från kommunen till bidrag från staten = självförsörjning. Arbetssättet riskerar bli mer bidragsinriktat (finansierat av andra än kommunen) än brukarorienterat.

Tema 3: Samverkan – övergripande

- Matchning: knappt kännedom om efterfrågad kompetens i den egna kommunen. Det jobbas i blindo (något ska göras), med mössan i handen (vänder sig till de man känner & resursslöseri genom att arbeta med en arbetsgivare i taget för enstaka platser).
- Utgår från brukarens möjligheter – ej från efterfrågad kompetens.
- Aktivering av arbetslösa bygger oftast på jobbaktiveringsmodellen förankrad i kontroll & sanktioner för att öka det individuella ansvarstagandet i jobbsökande aktiviteter (som inte fungerar) istället för resursaktiveringsmodellen för att erbjuda utbildning som leder till en efterfrågad kompetens på den reguljära arbetsmarknaden.

Tema 3: Samverkan – övergripande

- Af om kommunernas aktivering – satsa på resursaktiveringsmodellen.
- Representanter för Af: självkritik (arbetslösa träffar inte handläggare och lägg ner Rusta och matcha).
- Representanter för Af: kommunerna har en tendens att arbeta för att flytta över ansvaret på Af (få resurser från Af i stället för att utgå från brukarens behov).
- jobbcoach säger sig bedriva socialt arbete medan de andra bedriver byråkrati (kontroll, sanktioner, restriktivitet).
- Sekretesslagen ställer till det för samverkan, en del "de ger inte oss information med hänvisning till sekretess" resonemang. Olika förhållningssätt till sekretess från Af (problem vid telefonsamtal trots samtycke från brukaren)

Tema 3: Samverkan – övergripande

- Den vertikala samverkan mellan chefer och anställda: olika bilder om hur den fungerar samt envägskommunikation snarare än samverkan.
- Den mellanorganisatoriska samverkan mellan chefer är bra (dock bristande återkoppling till medarbetarna).
- Den mellanorganisatoriska samverkan mellan kommun och Af är bättre än innan dock fortfarande bristfällig (färre lokala AF kontor, ökad digitalisering).
- Samverkan mellan kommun och FK någorlunda tillfredsställande (bättre än med Af), det finns en handläggare på FK som man kan kontaktas. Samverkan bygger på en öppen och tydlig kommunikation dock med en tendens åt att meddela beslut snarare än att samverka (ej jämlika parter).

Tema 3: Samverkan – övergripande

Nytt & frågor:

- kyrkan har blivit en ny viktig part (i den svenska välfärdsstaten!) som man kan lita på för att den inte byråkratiserar sönder ärendet, lämnar snabba besked på ett smidigt sätt (och dolt för socialsekreterarna). Blir kyrkan är ny viktig aktör i den svenska välfärdsstaten?
- relationell samverkan viktigast! Bygger på gammal relation, navigera rätt till "rätt" handläggare med hjärtat på rätt plats, det behövs en hjälte att samverka med. Ingångna samverkansavtal och/eller regelstyrd formell samverkan mindre viktig, om man vill åstadkomma något vettigt för brukaren. Vilka lärdomar kan dras från relationell samverkan?

Tema 3: Samverkan - övergripande

Huvudfrågan efter gruppintervjuer/tema 3:

Mer av ESF? Ja!

Trots alla farhågor & brist på kontinuitet erbjuder ESF-projekt möjligheter & resurser (se relationell samverkan & nya samverkankonstellationer) som kommunerna inte förmår ordna!

Tack för uppmärksamheten



Stockholms
universitet

Samverkan Lumena SamSund



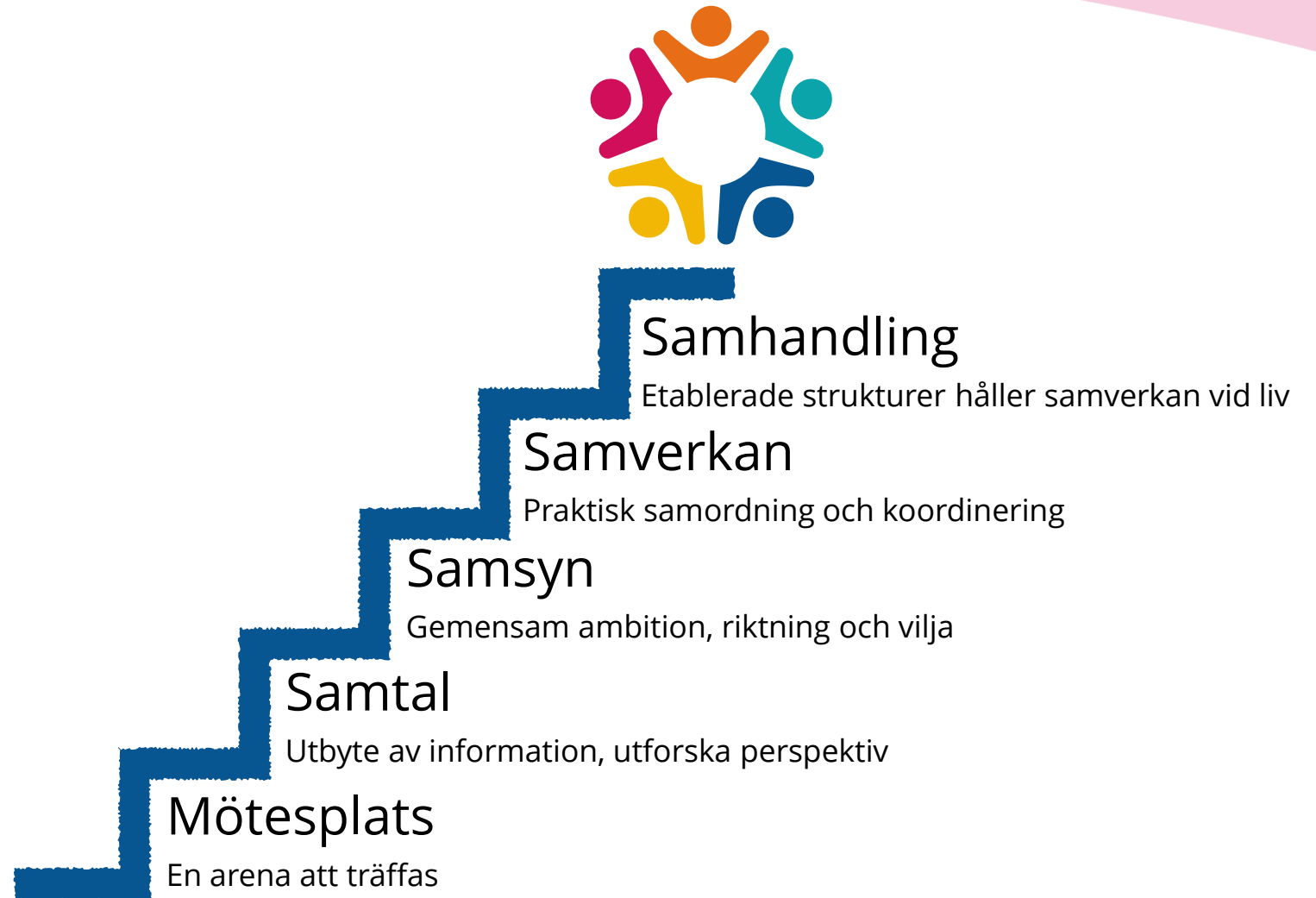
Samverkan Lumena Hoppet & Försäkringskassan

“Det jag tror gör att myndigheter lyckas med sina olika uppdrag är att man har förståelse och viss kunskap kring även andra myndigheters uppdrag.
Det är bara då man kan se hur man från olika sidor, skulle kunna skruva, för att tillsammans sedan skapa de möjligheter som behövs, för de som vi finns till för.”

Veronica Eriksson,
enhetschef aktivitetssättning Försäkringskassan

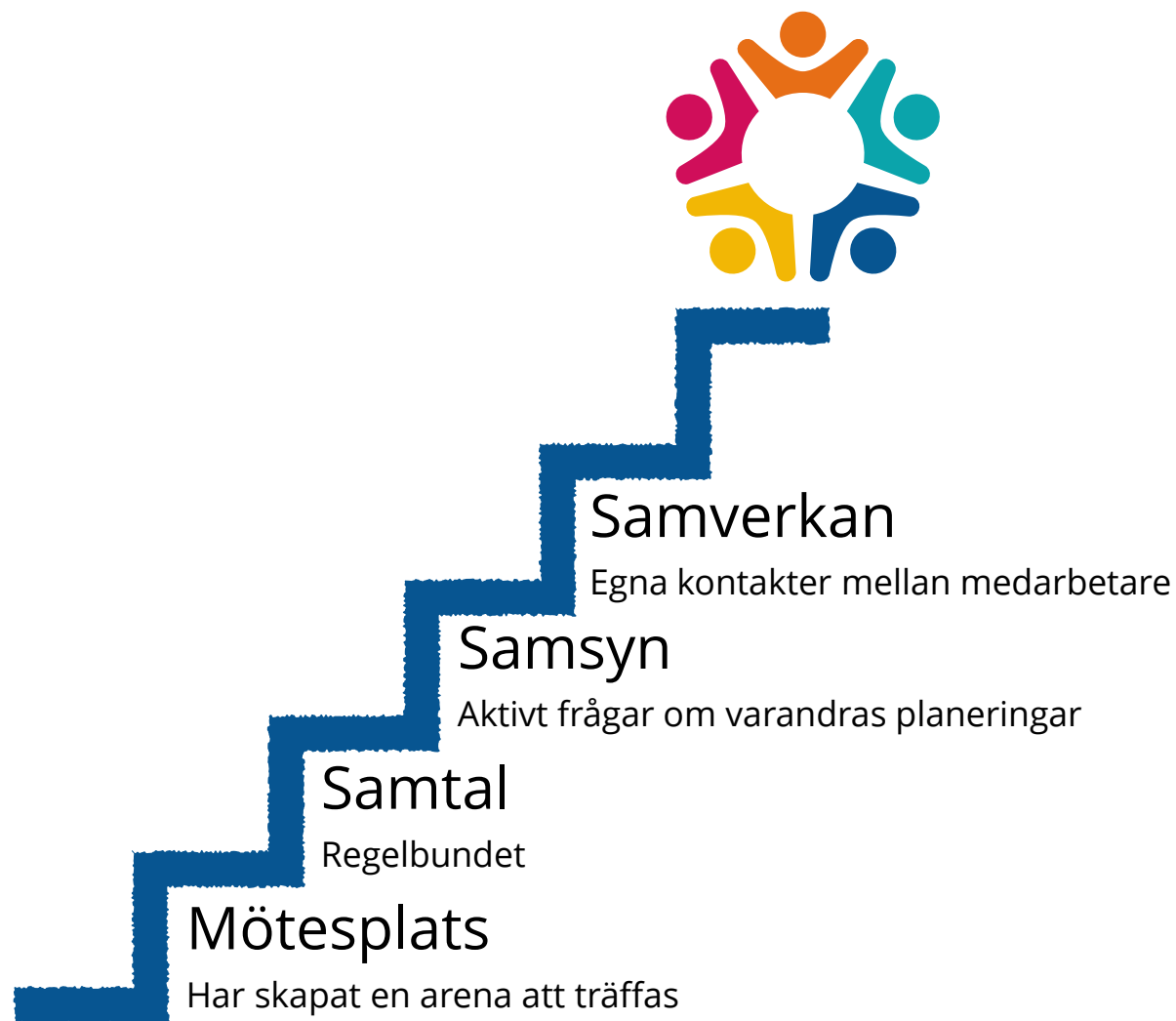
Samverkanstrappan

Källa: Arne Eriksson



Samverkanstrappan

Källa: Arne Eriksson



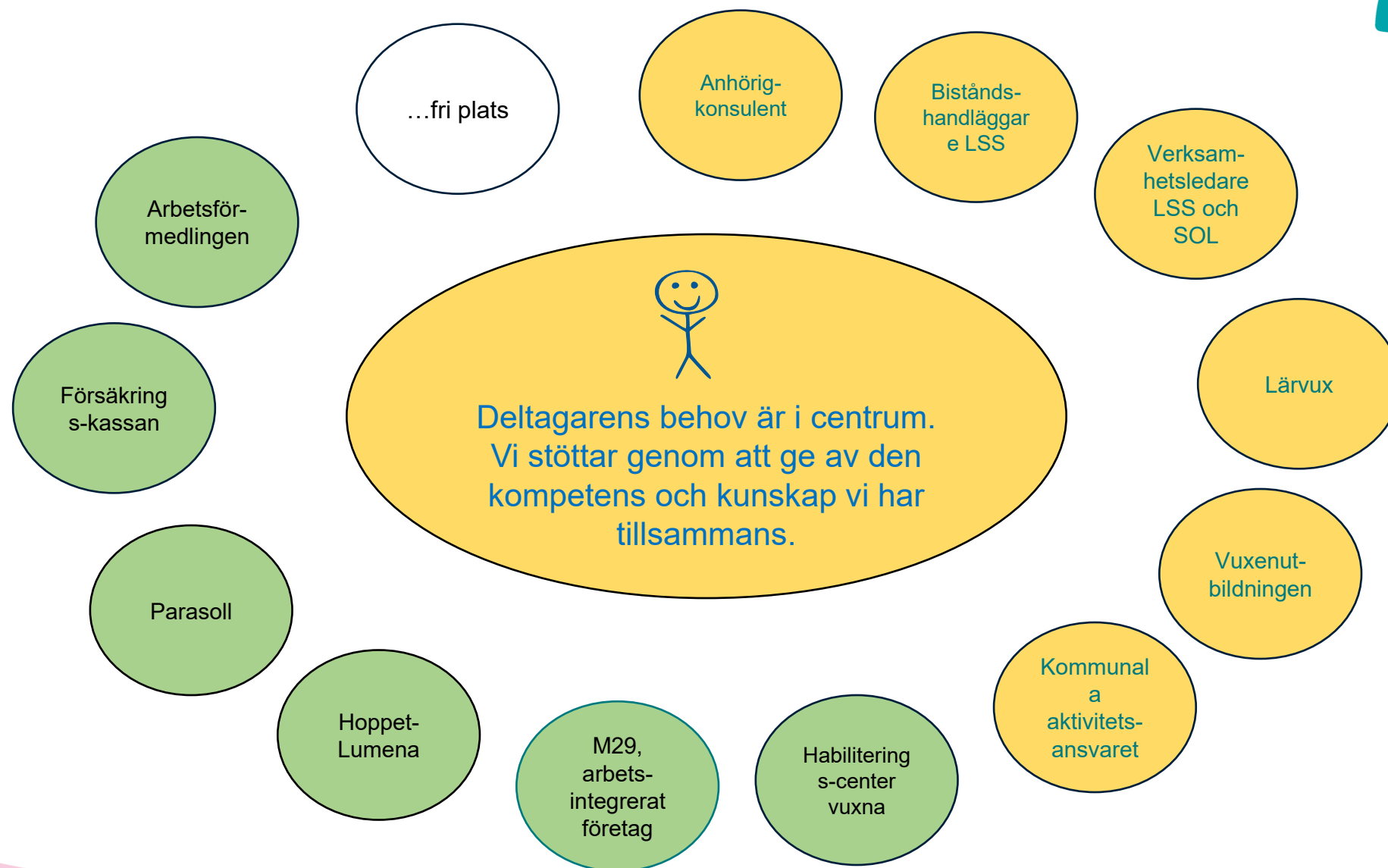
Samverkan

Bättre på våra egna uppdrag när vi kan guida deltagare från en bredare synvinkel



Lilla Nätverket

- 2013 Försäkringskassan + Sigtuna kommun, workshop och kartläggning av insatser för unga med aktivitetsersättning
- 2014 bjöds Arbetsförmedlingen med i samtalen kopplat till det förstärkta samarbetet mellan AF och FK.
- 2014 Kommunen med Försäkringskassan startade det Lilla Nätverket där Arbetsförmedlingens rehabsamordnare deltar.
- Lilla Nätverket finns ännu idag, Samordningsförbundet Sollentuna-Upplands Väsby-Sigtunas insats Hoppet är sammankallande.



Effekter

- Fler deltagare kommer till rätt insats
- Vi nyttjar våra gemensamma resurser mer effektivt då vi har en djupare kunskap om det som samhället kan erbjuda
- Vi känner ett starkare stöd i vårt egna arbete och utvecklar vårt egna handlingsutrymme