



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

# BIP, VTA och samverkan

## Slutrapport

Diarienummer 2021/00329



Maj 2023

BIP, VTA och samverkan  
Mattias Bergström  
0706-85 13 13  
mattias.bergstrom@linkoping.se  
Startdatum 2022-01-01  
Slutdatum 2023-04-30

---

*Det här är ett projekt som medfinansieras av Europeiska unionen/Europeiska socialfonden.*

---

## Sammanfattning

*BIP, VTA och samverkan* var ett ESF-finansierat samverkansprojekt som involverade sex samordningsförbund i Östra Mellansverige samt deras medlemsparter. Medverkande samordningsförbund var Samordningsförbundet Centrala Östergötland (SCÖ), Norra Västmanlands Samordningsförbund, Samordningsförbundet Degerfors Karlskoga, Finsam Lekeberg Örebro, SOFINT Samordningsförbundet Norra Örebro län samt Samordningsförbundet Sydnärke. Genom dessa samordningsförbund nås parterna Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Region Östergötland, Region Örebro och Region Västmanland samt kommunerna Linköping, Åtvidaberg, Kinda, Karlskoga, Degerfors, Örebro, Lekeberg, Hällefors, Lindesberg, Ljusnarsberg, Nora, Askersund, Hallsberg, Kumla, Laxå, Fagersta, Norberg, Skinnskatteberg, Surahammar, Sala och Hallstahammar.

BP, VTA och samverkan var ett kompetenshöjande projekt där det mest övergripande målet var att stärka kompetensen hos medarbetare, chefer, ledare och politiker i nära samskapande med deltagare från olika insatser kring frågor som tas upp i BIP (Beskæftigelses Indikator Projektet, ett förhållningssätt och verktyg inom sysselsättningsområdet), VTA (Vägen till arbetsgivarna, en studie med syftet att öka kunskapen bland myndighetsaktörerna om arbetsgivarnas perspektiv och få kunskap om hur samverkan mellan arbetsgivare och myndighetsaktörer kan förbättras som senare lade grunden till den så kallade VTA-modellen), inom området samverkan/tjänstedesign samt gällande Valfärdsguiden. Målet för det totala antalet deltagare för dessa kompetenshöjande insatser var 400 personer.

*BIP, VTA och samverkan* bestod av de fyra delprojekten BIP-samverkan, VTA, Samverkan genom tjänstedesign samt Valfärdsguiden och en testmiljö från en av verksamheterna i det tidigare projektet Samordningsbron.

I projektet deltog totalt 943 personer (ESF:s tidrapportering) i projektet, varav 705 kvinnor respektive 238 män. Projektet har varit mycket lyckat då projektmålet var att utbilda minst 400 personer inom de berörda områdena.

---

Delprojektet BIP-samverkan medförde ett stort intresse och nådde ut till 625 personer (ESF:s tidrapportering, 911 personer enligt delprojektets pinstatistik). Behov och utmaningar som identifierades var exempelvis vikten av att ha tilltro till individerna visar sig ha stärkts hos utbildningsdeltagarna samt att BIP-verktyget upplevs som svåränvänt för personer med begränsade kunskaper i det svenska språket. Arbetet inom delprojektet har bidragit till implementeringen av förhållningssättet men många av verksamheterna upplever att det krävs mer tid och stöd till detta. Även förutsättningarna för samverkan mellan olika medverkande verksamheter har stärkts genom att ha BIP-konceptet som en gemensam utgångspunkt.

Delprojektet VTA har även det väckt stor uppmärksamhet. I den utvecklade webbutbildningen finns 299 registrerade personer i utbildningsplattformen, 111 personer har tidrapporterat till ESF. Totalt har tolv workshops med fem olika organisationer genomförts med fokus på återkoppling på deltagarnas reflektionsövningar från webbutbildningen respektive fokus på implementering av VTA-modellen.

Delprojektet samverkan genom tjänstedesign fokuserade på hur framtidens samverkan skulle kunna utformas med hjälp av designmetodik. Under arbetet skapades lärtillfällen för förbundsledning, anställda och organisationer relaterade till samordningsförbundens verksamhet. 2 workshops genomfördes med 20 deltagare enligt ESF:s tidrapportering (3 workshops med 32 deltagare utifrån projektets egen statistik). En särskild rapport "Sätta samordning i system" publiceras senare under året.

Delprojektet Välfärdsguiden har medfört spännande insikter gällande vidareutvecklingen av Välfärdsguiden men även gällande datadriven utveckling generellt. Delprojektet identifierade ett antal utmaningar vilka har sammanställts i en översiktlig insiktsrapport. Dessa kan sammanfattas i de tre huvudutmaningarna *effektivitetsparadoxen*, *avsaknad av forum för att diskutera datakvalité och samordning* samt *övertolkning av GDPR och andra särslagstiftningar*.

---

## Innehåll

<b>Sammanfattning.....</b>	<b>2</b>
<b>Projektidé och förväntade resultat.....</b>	<b>6</b>
Övergripande mål för hela projektet.....	6
BIP-samverkan.....	7
VTA.....	8
Samverkan genom tjänstedesign.....	9
Välfärdsguiden.....	9
Kinda testmiljö.....	10
Antal kvinnor och män i projektet.....	10
<b>Projektets resultat, mål och indikatorer.....</b>	<b>11</b>
BIP-samverkan.....	11
Återkoppling från boostarna.....	16
VTA.....	17
Webbutbildningen.....	18
Processtöd.....	18
Samverkan genom tjänstedesign.....	19
Kunskapsackumulering.....	19
Gestaltungsformer.....	19
Övergripande resultat.....	20
Välfärdsguiden.....	20
Kinda testmiljö.....	21
BIP.....	21
VTA.....	22
Horisontella principer.....	24
<b>Arbetsätt.....</b>	<b>27</b>
BIP.....	27
Boostar.....	28
Implementeringsstöd.....	29
Behovsanalys.....	29
Utbildnings- och skattningsmaterial.....	30
Horisontella principer.....	34
VTA.....	35
Webbutbildningen.....	35
Processtöd.....	36
Nätverk.....	38

---

Connect.....	39
Horisontella principer.....	39
Samverkan genom tjänstedesign.....	40
Horisontella principer.....	40
Välfärdsguiden.....	40
Horisontella principer.....	42
<b>Kommunikation, spridning och påverkansarbete.....</b>	<b>43</b>
BIP.....	44
VTA.....	44
Samverkan genom tjänstedesign.....	45
Välfärdsguiden.....	45
Kinda testmiljö.....	45
<b>Uppföljning och utvärdering.....</b>	<b>47</b>
BIP.....	47
VTA.....	47
Utbildningsmål.....	47
Utvärdering arbetssätt.....	50
Samverkan genom tjänstedesign.....	52
Välfärdsguiden.....	52
<b>Användande av resultat.....</b>	<b>54</b>
BIP.....	55
VTA.....	55
Samverkan genom tjänstedesign.....	56
Välfärdsguiden.....	56
Kinda testmiljö.....	56
VTA.....	56
BIP.....	56
<b>Kommentarer och tips.....</b>	<b>58</b>
Generellt.....	58
BIP-samverkan.....	58
VTA.....	59
Samverkan genom tjänstedesign.....	60
Välfärdsguiden.....	60
Kinda testmiljö.....	60
<b>Bilagor.....</b>	<b>61</b>

---

---

## Projektidé och förväntade resultat

*BIP, VTA och samverkan* bestod av de fyra delprojekten BIP-samverkan, VTA, Samverkan genom tjänstedesign och Valfärdsguiden samt Kinda testmiljö.

### Övergripande mål för hela projektet

De övergripande målen för projektet *BIP, VTA och samverkan* var 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, inom området samverkan/tjänstedesign samt gällande Valfärdsguiden. Totalt cirka 400 personer.
- kvinnor och män genom projektet tagit del av kompetensutveckling som stärker individens ställning på arbetsmarknaden.
- öka förutsättningarna för att fler genom dessa kompetensinsatser ska ges chans att nå hållbar egen försörjning och att öka kompetensen för sysselsatta kvinnor och män utifrån individens och arbetsplatsens behov.
- förbättra förutsättningarna för omställningsförmåga och nå effektivare strategier för att möta omvärldens förändringar.
- projektidén i sin helhet ska leda till att ytterligare stärka medlemmarna i samordningsförbunden och deras samarbetspartners.
- verka för att förbättra förutsättningarna för lokalt, regionalt och nationellt samarbete, insamling och analys av data samt spridning av goda erfarenheter.
- stärka vår förmåga för och utvecklingsarbetet att erbjuda tjänster som gör att fler når egen försörjning.

---

## **BIP-samverkan**

Delprojektet BIP-samverkan tog sin utgångspunkt i Beskæftigelses Indikator Projektet (BIP), till svenska översatt till Syssetsättningsindikatorprojektet, som danska Væksthuset tillsammans med Aarhus universitet slutförde 2016. Ur BIP-studien har det uppstått två olika spår, ett förhållningssätt och ett dialog- och skattningsverktyg. Syftet med delprojektet BIP-samverkan var att sprida kunskap om BIP till deltagande projektorganisationer genom olika utbildningstillfällen och kommunikationsaktiviteter (detta gäller såväl kunskap om BIP som förhållningssätt i hela organisationen samt om det dialog- och skattningsverktyg som används i samspelet mellan professionell och individ), att underlätta implementering av BIP som förhållningssätt och verktyg i projektorganisationerna, att kontinuerligt förbättra utbildningen i samarbete med verksamheterna, att underlätta för en framtida svensk BIP-studie samt att förbättra förutsättningarna för att verka för ökad samverkan och erfarenhetsutbyte mellan olika samordningsförbund samt dess medlemmar.

BIP-samverkan hade nedanstående mål:

### **Övergripande mål**

- Kompetenshöjande insatser om BIP för medarbetare och chefer som arbetar med individer med en komplex problematik som står långt ifrån arbetsmarknaden så att fler från denna grupp kan komma ut i arbete.

### **Projektmål**

- Spridit kunskapen om BIP-studien till minst 300 deltagare.
- Identifierat behov och utmaningar som finns för att kunna underlätta och stödja implementeringsarbetet gällande BIP.
- Förbättrat förutsättningarna för att kunna samla in data med god kvalitet inför en kommande svensk BIP-studie.

- 
- Verkat för och öppnat upp för samverkan mellan förbunden och dess medlemmar genom BIP som gemensam utgångspunkt.

## VTA

“Vägen till arbetsgivarna” är en studie av arbetsgivarnas inställning, önskemål och behov kring arbetsmarknadsinkludering som syftade till att öka kunskapen bland myndighetsaktörerna om arbetsgivarnas perspektiv och få kunskap om hur samverkan mellan arbetsgivare och myndighetsaktörer kan förbättras.

Resultatet från “Vägen till arbetsgivarna” har analyserats och prövats både teoretiskt och praktiskt och detta fleråriga utvecklingsarbete har successivt bidragit till framväxten av ett arbetssätt som kommit att benämnas VTA-modellen.

Det är detta arbetssätt, arbetsmodell, som delprojektet VTA har haft som projektmål att sprida kunskap om.

Målgruppen har varit personal och chefer hos deltagande projektorganisationer som arbetar med arbetsmarknadsinkludering.

Projektet har haft tre delmål:

### **Delmål 1:**

Att skapa och genomföra en webbaserad basutbildning (del 1) som baseras på VTA-modellen för att öka kompetensen bland chefer och personal hos projektdeltagarna.

### **Delmål 2:**

Att skapa och genomföra workshop-baserade fördjupningsutbildningar (del 2) som fokuserar på implementering av arbetssättet/modellen.

### **Delmål 3:**

Att stötta projektdeltagarna i implementering av modellen/arbetssättet samt i deras utvecklingsarbete med (och i) samverkan med arbetsgivare (CSR-arbete).



---

## Samverkan genom tjänstedesign

Det övergripande målet för delprojektet var att bidra till mer långsiktigt hållbar och genomgripande samverkan med utgångspunkt i praktiken design. Delprojektets mål var att genom en design driven process utforska och utveckla hur samverkan skulle kunna göras inom ramen för ett pilotområde. Arbetet genomfördes med olika funktioner inom samordningsförbundsvärlden, såsom styrelse, beredningsgrupper, medlemmar, medarbetare och deltagare.

Tidigt under delprojektet blev det tydligt att samverkan i sig inte är ett behov eller mål för samordningsförbundens deltagare och därför fokuserade projektet på samordningsförbundens interna personal.

## Välfärdsguiden

Delprojektet har syftat till att vidareutveckla plattformen Välfärdsguiden. Målet med tjänsten är att genom en digital plattform erbjuda individer som är i behov av samordnat stöd samt berörd personal ett kraftfullt verktyg som underlättar progression och chanserna att nå individens och samhällets mål om ökad inkludering. Detta genom att samla och bearbeta data om offentliga tjänster i en digital one-stop-shop. Målet med delprojektet har varit att visa och presentera data om offentliga tjänster på ett sätt som är meningsfullt för medborgarna så att de enkelt kan få tillgång till information om sina rättigheter och möjligheter.

Inom ramen för detta delprojekt har också tillämpningen av AI utforskats. År 2019 inledde SCÖ ett samarbete med Stirling University i Skottland angående AI, ML (maskininlärning) och välfärdstjänster. Forskarlaget från Stirling hade sedan tidigare samarbetat med Janus, den isländska organisationen Janus Rehabilitation, för att utveckla och implementera algoritmiska beslutsstöd för arbetsträning. Inom ramen för arbetet med Välfärdsguiden initierades delprojektet Pathway Generator, där målet var att utforska och testa tillämpningen av en AI-algoritm i det svenska välfärdssystemet för att föreslå en optimerad

---

hanteringsplan för individer utifrån deras unika förutsättningar och tillgängliga välfärdstjänster.

## **Kinda testmiljö**

Projektets testmiljö bestod av verksamhet inom det tidigare projektet Samordningsbron, Kinda lärcentrum. Målet var att i testmiljön försöka översätta de insikter och den kunskap som samlats i de olika delprojekten till konkret verksamhet för att lära genom att göra. Utgångspunkten var att Kinda skulle fungera som ett slags demoverksamhet av den kunskap som förmedlats och de insikter som gjordes i delprojekten. Syftet var att detta upplägg skulle ge oss en direkt nytta i själva utbildningarna där testmiljön kunde fungera som praktiskt exempel, visning och demo, erfarenhetsbank och bollplank till alla som utbildades. Detta skulle även ge möjlighet till direkt återkoppling till utbildarna om kunskapen som förmedlades kunde användas i den praktiska verksamheten och vilka moment i kursverksamheten som fungerade bra eller behövde förändras.

## **Antal kvinnor och män i projektet**

Utifrån underlag från ESF:s tidrapportering har totalt 943 personer deltagit i projektet, varav 705 kvinnor respektive 238 män. Då målet var att stärka kompetensen inom de områden som de fyra delprojekten berör hos 400 personer så har detta mål överstigits med mer än det dubbla i antal vilket visar på att intresset har varit väldigt stort för att delta i *BIP, VTA och samverkan*. Observera att detta enbart är de deltagare som har tidrapporterat i projektet, det verkliga antalet är snarare några hundra deltagare ytterligare då vi missar många deltagare i och med att de inte fyller i sina tidrapporter. Projektgruppen har dock arbetat mycket med att förbättra rutinerna kring detta för att göra det smidigt och enkelt för deltagarna att redovisa. Antalet kvinnor i projektet är överrepresenterade vilket enligt vår analys tyder på en överrepresentation av kvinnor inom det arbetsområde som är projektets målgrupp och inte att vi har lyckats sprida information och erbjuda aktiviteter som lockar fler kvinnor än män i projektet.

---

## Projektets resultat, mål och indikatorer

I detta avsnitt presenteras projektresultaten utifrån respektive delprojekt.

### BIP-samverkan

Antal deltagare i delprojektet BIP-samverkans genomförda aktiviteter:

<b>Aktivitet</b>	<b>Norra Örebro län</b>	<b>SCÖ</b>	<b>Finsam Lekeberg Örebro</b>	<b>Norra Västmanland</b>	<b>Sydnärke</b>	<b>Degerfors Karlskoga</b>	<b>Totalt antal deltagare för aktivitet</b>
<b>Förankringsmöte 1</b>	5	-	22	14	7	5	53
<b>Förankringsmöte 2</b>	5	-	24	6	5	6	46
<b>Kick-off Östra Mellan-sverige</b>							307
<b>Heldagsutbildning</b>	39	40	95	69	21	39	303
<b>Boost</b>							171
<b>Uppsamlings-träff Östra Mellan-sverige</b>							31
							Totalt antal deltagare 911

Då ett av projektmålen var att utbilda 300 deltagare om BIP som förhållningsätt och verktyg och det totala antalet deltagare som deltog i olika utbildningsinsatser nådde 911 deltagare (projektgruppens deltagarräkning, utifrån ESF:s tidrapportering 625 deltagare) så

---

har vi uppnått detta projektmål med god marginal. Detta visar på ett stort intresse för BIP och ett aktivt deltagande från de sex samordningsförbunden och deras parter i projektet.

Det andra projektmålet i delprojektet var att ha identifierat behov och utmaningar som finns för att kunna underlätta och stödja implementeringsarbetet gällande BIP.

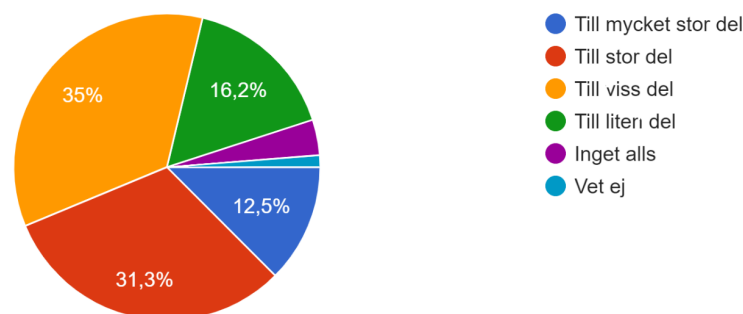
Några av de behov och utmaningar som identifierades under projektets gång var:

- Handläggare hanterar BIP som ett standardiserat instrument, vill göra rätt och kan bli något låsta till detta. Behov av att stärka handläggarnas känsla av yrkeskompetens i avseendet att anpassa BIP till individen och även använda sig av sina övriga redskap.
- BIP upplevs som svåränvänt för personer med begränsade språkkunskaper.
- Vissa indikatorer och tillhörande frågor är omständligt formulerade och kan med fördel förtydligas och förenklas i framtiden.
- Handläggare känner en osäkerhet i hur de kan introducera BIP för sina klienter när de ska genomföra ett BIP-samtal för första gången.

Nedan visas svar från den enkät som skickades ut efter genomförd heldagsutbildning i BIP.

Känner du att utbildningen tillförde något för det du gör i ditt dagliga arbete?

80 svar



---

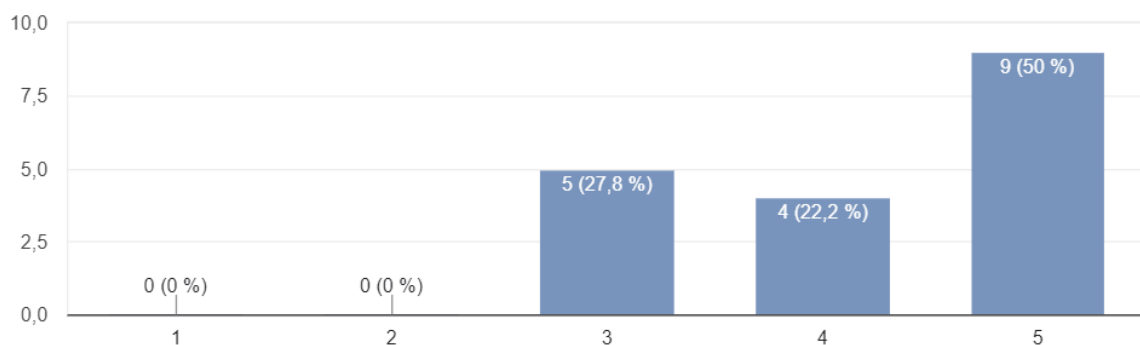
78,8 % av deltagarna på heldagsutbildningen tyckte att utbildningen tillförde något till deras arbetsroll "Till mycket stor del", "Till stor del" samt "Till viss del".

Nedan visas även svar från den enkät som skickades ut i nära anslutning till projektslut till chefer och samordnare från de olika deltagande verksamheterna.

I vilken utsträckning upplever du det som har genomförts i projektet som användbart i din verksamhet?

 Kopiera

18 svar



50 % av deltagarna upplevde "Till mycket stor del" att det som har genomförts i projektet har varit användbart.

Andra resultat efter genomförd heldagsutbildning är att deltagarna känner att förutsättningarna för att kunna planera implementeringsarbetet för BIP har stärkts. Även vikten av att ha tilltro till individerna visar sig ha stärkts hos utbildningsdeltagarna. Här vittnar även enkätsvaren om att deltagarnas inställning till att arbeta mer individcentrerat och utifrån en helhetssyn har aktualiserats samt att våga diskutera arbete eller sysselsättning med individen tidigt i planeringen. Vidare belystes även vikten av att medarbetarna får ett gemensamt förhållningssätt med likvärdiga bedömningar genom att använda sig av BIP-konceptet.

---

Nedan är ett citat från en av deltagarna:

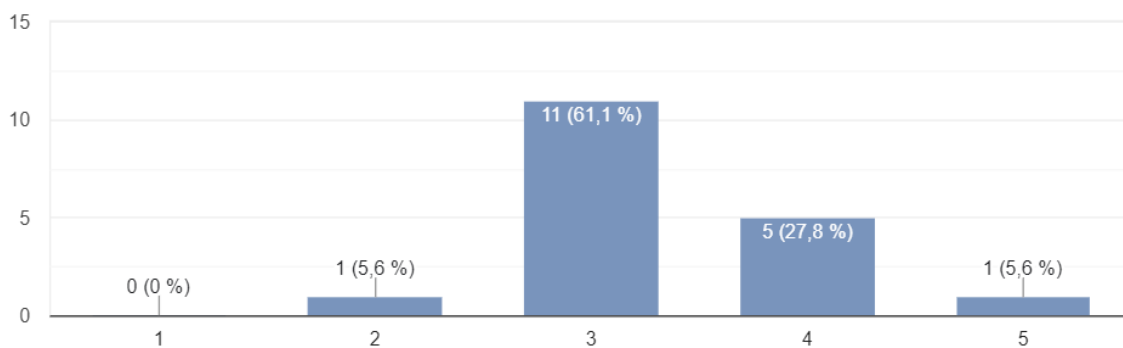
*Viktigt att en tror på människan och att kunna vända och vrida på olika perspektiv och att individen ska kunna delta i sin egen utveckling. Viktigt också att en ska våga tänka utanför boxen och våga förändra arbetssätt och arbetsrutiner för att kunna ge bästa stödet till den här målgruppen.*

Många av enkätsvaren vittnar om att deltagarna tagit till sig av BIP som förhållningssätt och ser att verktyget kommer bli användbart för dem i sin vardag.

Gällande projekt målet att förbättra förutsättningarna för att kunna samla in data med god kvalitet inför en kommande svensk BIP-studie kan nedanstående svar från enkäten till chefer och samordnare analyseras.

I vilken utsträckning upplever du att er påbörjade implementering av BIP-konceptet har lyckats? [Kopiera](#)

18 svar



Här har 61,1 % svarat att de håller med "Till viss del". Vi ser att projektet bidragit till en uppstart av arbetssättet men att det finns en vinst i att låta implementeringsarbetet ha sin gång innan insamling av data till en svensk BIP-studie påbörjas. Enkät svar samt input från den uppsamlingsträff som hållits tillsammans med chefer och samordnare från deltagande verksamheter tyder på att det krävs tid för implementeringsarbetet. Verksamheterna känner att de har startat upp och är på gång men att de har arbete kvar att göra. Som lyckat exempel under implementeringsprocessen lyfts bland annat att medarbetarna varit delaktiga i implementeringen genom utbildningstillfällena. Kombinationen av

---

ordinarie utbildningstillfällen med egna träffar i verksamheten nämns som framgångsrikt. Även betydelsen av en positiv ledningsstruktur lyfts som en viktig förutsättning för implementering av BIP.

Det sista projektmålet handlade om att verka och öppna upp för samverkan mellan förbunden och dess medlemmar genom BIP som gemensam utgångspunkt. Nedan är exempel på citat från de olika verksamheterna som samlades in genom diskussioner i smågrupper under den avslutande uppsamlingsträffen samt från den enkät som skickades ut till chefer och samordnare i projektet.

*Blev tydligt att vi från olika avdelningar i samma kommun tänker olika kring samma case vilket var nyttigt eftersom vi är viktiga spelare i samma persons resa. Gjorde att vi fick upp ögonen för att vi behöver komma närmare varandra i bedömningar.*

*Vikten av samsyn i arbetsgruppen.*

*Bra sätt för oss i samma kommun att närma oss varandra.*

*Blev så tydligt att vi behöver prata med varandra för att få fler perspektiv. Och vikten av att verkligen ställa de två frågorna till sig själv efter klientsamtal. Men också att diskutera med kollegor på arbetsplatsen.*

Utifrån enkätsvaren och underlag från uppsamlingstillfället verkar det som att utbildningsprocessen under projektet till större del bidragit till bättre samverkan mellan olika enheter inom den egna organisationen men att det krävs mer tid för att fortsätta jobba med samverkan mellan externa parter/organisationer. Här kan en gemensam utgångspunkt som BIP ytterligare förbättra och förstärka förutsättningarna att genomföra detta.

---

## Återkoppling från boostarna

De boostar som har genomförts under projekttiden har också bidragit till att uppnå projektmål två, det vill säga att ha identifierat behov och utmaningar som finns för att kunna underlätta och stödja implementeringsarbetet gällande BIP. Nedan återges återkopplingar från dessa boostar.

Återkopplingarna kan sammanfattas i sju grupper:

- Inspiration, sänkt tröskel att använda BIP
- Kompetens kring BIP och att anpassa BIP till individen och situationen samt att förmedla BIP till individen
- Ökad medvetenhet om påverkan av den egna tron på individen
- Egen professionell utveckling
- Nätverk, erfarenhetsutbyte, lära av och med varandra, praktiska exempel, nytta av filmen
- Fokus på samtalet och individen
- Grund för en bra individuell planering
- Fler liknande insatser efterfrågas

När det gäller förbättringsförslag nämns följande:

- Fler praktiska exempel och filmer
- Mer tid till diskussioner och erfarenhetsutbyte med varandra
- Fler boost-tillfällen



- 
- Vissa som deltog hade inte uppdrag eller möjlighet att använda BIP i sin roll och upplevde boostarna därför som mindre givande

När det gäller tid till diskussioner och erfarenhetsutbyte med varandra förmedlade projektgruppen att detta alltid är möjligt och även ett råd från själva BIP-forskningen att detta genomförs inom den egna verksamheten, med grannteam och samarbetspartners.

Något som projektgruppen själva ser som förbättringsmöjligheter utöver de ovan nämnda är:

- Ett tillfälle med fokus på BIP som en möjliggörare för smidiga överlämningar och samarbeten internt och externt för att säkerställa kontinuitet för individen.
- Diskussion med verksamhetsansvariga kring roll- och uppgiftsfördelning kring personer med försörjningsstöd. Hur kan det säkerställas att arbetet med individerna har ett tydligt arbetsfokus? BIP kan användas som möjliggörande redskap.
- Dialog och utveckling av det visuella stödet som spindeldiagrammet utgör för att passa kommunernas digitala journalsystem. I nuläget är det inte möjligt att föra in spindeldiagrammet av tekniska skäl.
- BIP skulle också kunna utvecklas som ett verktyg/gränssnitt i Valfärdsguiden för att få ett verktyg som kan följa individen från att 1. hitta rätt insats/er utifrån behov, 2. följa progression och vägleda genom insatsen, 3. utvärdera värdet av insatsen. Denna data kan sedan loopa tillbaka och förfina verktyget ytterligare.

## VTA

Deltagande samordningsförbund har varit Samordningsförbundet Centrala Östergötland, Finsam Örebro/Lekeberg, Samordningsförbundet Norra Örebro SOFINT, Samordningsförbundet Karlskoga/Degerfors, Samordningsförbundet Norra Västmanland samt Samordningsförbundet Östra Östergötland. Samordningsförbundet Närke valde att inte delta i delprojektet. Samordningsförbundet Västerås deltog genom att låta sin personal delta i Samordningsförbundet Norra Västmanlands utbildning.

---

Samordningsförbundet Östra Östergötland och Västerås ingick inte från början utan anslöt senare i projektet och har tagit del av utbildningen under projektets gång. I takt med att projektorganisationerna har tagit del av utbildningen samt att SCÖ informerade om projektet på vår hemsida så har även andra samordningsförbund hört av sig med intresseförfrågningar och fått information om och/eller tagit del av utbildningen, till exempel Samordningsförbundet RAR, Finsam Mittskåne, Samordningsförbundet södra Norrbotten och Finsam Falun. Dessa samordningsförbund har vi kunnat erbjuda att ta del av webbutbildningen men inte något processtöd.

## **Webbutbildningen**

Projektpersonalen har tillsammans med företaget Stageit tagit fram en webbutbildning om "Vägen till arbetsgivarna" och VTA-modellen. Webbutbildningen innehåller 7 kapitel som varvar teori om "Vägen till arbetsgivarna" och VTA-modellen, intervjuer med arbetssökande, arbetsgivare, personal och forskare, reflektionsövningar samt ett kunskapstest.

Kunskapstestet består av elva frågor med olika svarsalternativ. Utbildningen kräver rätt svar på minst 8 för att kursdeltagarna ska få godkänt. Testet kan göras obegränsat antal gånger.

Totalt tar det cirka 3 timmar att genomgå utbildningen. Efter avslutad utbildning får godkända deltagare ett diplom samt en skriftlig sammanställning/metodbok baserad på utbildningen. Denna metodbok har tagits fram av projektpersonalen under projekttiden och kan användas separat från webbutbildningen.

Totalt har 299 kursdeltagare registrerat sig för webbutbildningen i utbildningssystemet kurskoll. I dagsläget är 213 personer godkända, 8 ej godkända, 53 ej avklarade och 25 ej påbörjade. 111 personer har tidrapporterat genomgången utbildning till ESF.

## **Processtöd**

Arbetet med processtöd har varit kopplat till förankring, genomförande och implementering och sett olika ut för varje organisation.

---

Förankringsarbetet har bestått av processtödsmöten med chefer och utbildningsbeställare. Processtöd gällande genomförande har bestått av workshops med personal och chefer samt uppföljnings- och planeringsmöten. Fem organisationer (Kinda kommun, Linköpings kommun, Norra Västmanland, Lekeberg kommun, Samordningsförbundet Karlskoga/Degerfors) har tagit del av Workshop 1, där fokus legat på återkoppling från deltagarnas reflektionsövningar. Två organisationer (Kinda och Linköpings kommun) har tagit del av Workshop 2, som fokuserat på implementering av arbetssättet. Totalt har projektet genomfört tolv workshops under projekttiden med en variation på tre till arton deltagare. Totalt har 83 personer deltagit i dessa workshops.

## **Samverkan genom tjänstedesign**

Delprojektet genomfördes i en iterativ designdriven process som kretsade kring vad samverkan skulle kunna vara och hur samverkan skulle kunna göras. Över tid i processen skapades en progression som dels rörde ackumulering av kunskap om möjligheter för samverkan och dels rörde djupet och variationen i deltagande gestaltungsformer.

## **Kunskapsackumulering**

Under delprojektets gång, dels genom gestaltungsarbetet, och dels genom ett arbete med att samla kunskap från olika samverkanssammanhang, har kunskap om hur samverkan skulle kunna vara och göras ackumulerats inom delprojektet och hos olika deltagare i delprojektet. Detta innefattar olika principer för vad god samverkan är, olika former för hur samverkan kan göras och göras bra samt erfarenheter av annan sorts samverkan än den som samordningsförbund är ett exempel på.

## **Gestaltungsformer**

Tidigt i delprojektet bestod de deltagande gestaltungsformerna till största delen av språkliga gestaltungsningar av samverkan, vilka sedan omvandlades till generativa konceptrymder, genom en deltagandeprocess med olika roller inom samordningsförbunden. Konceptrymderna användes sedan för att skapa propositionella scenariogestaltungsningar av starkt drivna samverkanskoncept, vilka användes i dialogbaserade

---

gestaltningar tillsammans med olika roller inom samordningsförbunden. Vidare gestaltades med deltagare från såväl samordningsförbund som relaterade organisationer, baserat på tidigare gestaltningar, gestaltningar av vad god samverkan innebär och hur systemsamverkan kan skapas och upprätthållas.

## Övergripande resultat

Det designdrivna arbetssättet har möjliggjort, till skillnad från traditionellt förvaltningsorienterat utvecklingsarbete, ett fokus på hur det skulle kunna vara. Ett sådant propositionellt fokus öppnar upp för att arbeta mot ett framtida mål, snarare än att arbeta med att identifiera ett eller flera problem i det befintliga och försöka lösa ett eller flera av dessa.

I delprojektet har det genomförts 3 större workshops (2 inrapporterade till ESF) med förbundsledningar, samordningsförbundspersonal samt organisationer med relationer till samverkan och samordning, med sammanlagt 32 deltagare (20 deltagare enligt ESF:s tidrapportering). Delprojektet har också deltagit i nationella förbundschefsträffar regelbundet. Utöver det har ett tiotal mindre workshops med projektgruppen genomförts.

## Välfärdsguiden

Projektgruppen följde en omfattande implementeringsstrategi som inkluderade följande nyckelsteg:

- *Kravanalys:* Teamet genomförde undersökningar och intervjuer för att förstå aktörer i och kring SCÖ för att förstå behov och preferenser när det gällde uppföljning och vägledning kopplat till arbetsträning.
- *Systemutveckling:* Aspekter av Pathway Generator utvecklades med hjälp av AI-forskare vid Stirling University. Detta innefattade bland annat bearbetning av sökmodeller samt att algoritmen tränades på testdata med information som försökte återspegla data från det svenska välfärdssystemet.
- *Användartestning och feedback:* Genomförande av användartest av Pathway Generator kunde inte genomföras som planerat tillsammans med systemaktörer. Detta på grund av en kombination av juridiska tolkningar och brist på resurser hos

---

deltagande aktörer. Detta ledde till att delar av delprojektmålen ändrades för att fokusera på insiktsinhämtning kring tillämpning av data-drivna system och AI i arbetsträning.

Projektet stötte på flera utmaningar som bidrog till att projektmålen fick ändras. Dessa utmaningar har sammanställts i en översiktlig rapport, *Insiktsrapport - Data, AI och samordning* (2023, se bifogad fil) och kan sammanfattas i tre huvudutmaningar. Dessa presenteras nedan under rubriken Utvärdering.

## **Kinda testmiljö**

Kinda testmiljö har främst arbetat med metoder, modeller och verktyg från delprojekten BIP-samverkan respektive VTA. Nedan beskrivs resultatet från arbetet inom dessa områden.

### **BIP**

Arbetet med BIP påbörjades inom arbetsmarknadsinsatser under hösten 2020. Under projekttiden har rutiner och arbetssätt justerats för att bättre möta målgruppen. Eftersom instrumentet har varit under uppbyggnad så har det varit av vikt att lägga tid på utvärdering och förbättringar av det praktiska materialet. Under våren och hösten 2022 har användarhandbok och lathund reviderats utifrån de erfarenheter som gjorts för att bättre möta behoven hos de professionella som använder instrumentet. Under våren 2023 har även ett arbete påbörjats med att anpassa materialet för unga inom det kommunala aktivitetsansvaret där fokus är återgång till studier. Dialog har kontinuerligt förts med SCÖ för att utbyta erfarenheter. Arbetsmarknadsinsatser i Kinda har också deltagit i de workshops och erfarenhetsutbyten som anordnats inom ramen för projektet.

I nuläget är BIP ett implementerat förhållningssätt inom arbetsmarknadsinsatser. Samtliga deltagare genomför kartläggningen när de börjar i insatsen och de följs upp med regelbundet intervall. En handlingsplan upprättas utifrån resultatet från BIP och den ligger till grund för de aktiviteter som sedan genomförs med målet att närma sig arbete eller studier.

---

Arbetet med BIP ger en enhetlig grund för att kartlägga deltagarnas behov. I arbetet med de horisontella principerna blir BIP en kvalitetssäkring då alla områden och frågor ställs till alla deltagare oberoende av exempelvis kön, etnicitet och funktionsnivå. Det minskar risken för bias från den professionellas perspektiv. När handlingsplanen utformas så tillkommer även frågor kring tillgänglighet då ett stort fokus läggs på att identifiera hinder för att delta i eller utföra aktiviteter. När hinder är identifierade så arbetar den professionella och deltagaren tillsammans för att hitta lösningar och strategier så att dessa hinder inte ska förhindra deltagande. Det kan exempelvis vara behov av förberedelse inför möten, tydlig genomgång av vad som kommer att ske, bilder på vilken lokal som deltagaren ska befinna sig i, bildstöd, information kring hur samhällsfunktioner fungerar, tydliga rutiner för sjukanmälan, val av tidpunkt på dagen för möten med mera. Under projekttiden har tid avsatts till diskussioner utifrån de horisontella principerna. Exempel på sådana diskussioner har varit om både män och kvinnor erbjuds likvärdiga insatser i tid och kvalitet, vilka deltagare som erbjuds vilka praktikplatser, hur vi prioriterar deltagare när det finns en väntelista, hur samtalsklimatet ser ut när vi kommunicerar med samverkansaktörer, hur våra egna bias ser ut, hur deltagarnas bias ser ut, hur vi säkerställer tillgängligheten för ökad delaktighet med mera.

## **VTA**

Det team som arbetar med praktiksamordning på Kinda lärcentrum genomförde VTA-utbildningen tidig höst 2022. Därefter vidtog vi metoden och bestämde att vi skulle använda metoden som forskningsgrundande arbetssätt i vårt ordinarie arbete med praktiksamordning och arbetsgivarkontakter. Vi har haft flertalet diskussionstillfällen i teamet för att utforma arbetssätt och klargjort vad metoden innebär för oss. Vi har också haft flera workshops tillsammans med projektgruppen från SCÖ för att komma vidare i arbetet. Eftersom Kinda är en liten kommun tog vi valda delar av metoden och omformade den för att anpassa till vår verksamhet och de olika kompetenser som arbetar i teamet. Under våren 2023 tog teamet ytterligare ett steg i implementeringsarbetet. Utifrån sjupunktsmodellen har vi skapat roller och uppdragsområden inom våra olika professioner i teamet som nu ska testas och utvärderas. I mars deltog delar av teamet på

---

VTA-nätverksträff i Linköping där vi fick möjlighet till kunskaps- och erfarenhetsutbyte med kollegor från andra kommuner som arbetar med arbetsmarknadsinsatser och använder samma metod. Ett nätverk som förhoppningsvis kommer kvarstå då det finns många vinster med att träffas över kommungränserna och delge varandra utmaningar och framgångsfaktorer.

De nya medarbetare som tillkommit under våren har också genomfört VTA-utbildningen och om den kommer att finnas tillgänglig efter projektet kommer vi använda oss av den igen vid introduktion av nya medarbetare.

Arbetet med VTA har gett utökad kunskap men främst bidragit med en metod för att strukturera upp och tydliggöra arbetet med praktik och arbetsgivarkontakter. Det har bidragit till tydligare arbetsfördelning och avgränsade roller i teamet. En tydlig metod underlättar även arbetet med de horisontella principerna då metoden följs oavsett vilket kön, etnicitet eller funktionsförmåga som deltagaren har. Det hjälper de professionella att synliggöra och undvika egna bias, exempelvis att både män och kvinnor kan få erbjudande om praktikplats inom vården. Det hjälper även deltagarna att se förbi sina egna föreställningar om vilka arbetsområden som skulle kunna vara möjliga, de utmanas i att tänka bredare. Det hjälper även arbetsgivarna att utmanas i sina föreställningar om vem de kan ta emot på sin arbetsplats. Diskussioner om att synliggöra den roll som de professionella har i att utöka varje deltagares livsmöjligheter har haft stort värde och motverkat att stödet begränsas av exempelvis kön, etnicitet eller funktionshinder.

---

## Horisontella principer

Arbetet med de horisontella principerna i *BIP*, *VTA* och *samverkan* kan beskrivas utifrån tre olika perspektiv eller lager. Det första perspektivet handlar om att på en mer övergripande nivå arbeta utifrån de horisontella principerna genom strategiska dokument utarbetade i projektägarens verksamhet. Det andra perspektivet handlar om hur dessa strategier mynnar ut i konkreta och aktiva åtgärder i delprojekten och på så sätt även ut i de deltagande verksamheterna. Det tredje lagret handlar om hur dessa aktiva åtgärder, exempelvis om utbildarna genomför utbildningen på ett sådant sätt att deltagarna kan ta till sig informationen, bidrar till att de i sin tur i sin yrkesroll kan bemöta individer från olika typer av målgrupper. I projektgruppen anser vi att det finns en symbios mellan dessa tre lager och att vi genom att röra oss mellan dessa lager kan förbättra det kontinuerliga arbetet med de horisontella principerna. Genom de strategiska dokumenten får vi ett stöd gällande riktlinjer så att vi vet vilka aktiva åtgärder vi kan få till stånd. Genom att få återkoppling från utbildningarna samt arbetet ute i verksamheterna kan vi på så vis förändra de aktiva åtgärderna och därmed även förändra de strategiska dokumenten på sikt.

Utifrån projektägarens rutiner ska alla inblandade i förbundets verksamheter arbeta för jämställdhet, från styrelse och beredningsgrupp, via medarbetare på förbundet, till personal i verksamheterna för deltagarna. För att integrera detta jämställdhetsperspektiv i hela förbundet så ska förbundet arbeta utifrån en handlingsplan för likvärdig arbetslivsinriktad rehabilitering oavsett kön. I detta ingår även att utgå från ett intersektionellt perspektiv i den verksamhet som genomförs, det vill säga att synliggöra hur olika maktordningar och maktstrukturer sammanflätas och påverkas av varandra, exempelvis klass, etnicitet, sexualitet, ålder och funktionsförmåga. Detta sammantaget med de horisontella principerna har varit grunden till förhållningssättet i projektet och strävan har varit att detta ska genomsyra hela kedjan från projektmedarbetare, kursdeltagare som sedan i sin tur kan komma i kontakt med deltagare eller klienter.

Dessa lager berör också de uppföljnings- och utvärderingsmetoder som vi har använt oss av i projektet. Dessa metoder är flexibla och varierade för att de ska passa till en så stor och heterogen grupp som möjligt. Genom muntliga intervjuer, fokusintervjuer, tester,



---

skattningar, flervalssvar och frisvar i enkäter, webbaserade utvärderingar med flera har strävan varit att utvärderingsformerna ska vara tillgängliga. Vi har också strävat efter att innehållet i utvärderingsmetoderna (frågor, tilltal, språk, gränssnitt, bilder etcetera) har formulerats och använts på ett sådant sätt att vi följer de horisontella principerna. Metoderna i sig har också innehållit specifika frågor utifrån de horisontella principerna utifrån varje enskilt delprojekts mål och specifika insatser gällande dessa principer. Detta med syftet att arbeta utifrån de horisontella principerna i projektet både i de specifika aktiviteter som genomförs i projektet men också för att det ska genomsyra hela arbetskedjan och för att vi på så vis ska kunna ta lärdom och sprida detta arbete vidare såväl internt som externt. På så vis finns möjligheten att påverka och inspirera både på ett direkt och strategiskt plan. Delvis har det handlat om kunskapsspridning och medvetandegörande och dels om aktiva åtgärder för kursdeltagarna men även åtgärder för målgruppen i sig.

I projektet har vi verkat för att på ett enkelt sätt sprida hur vi i de olika delprojekten samt med andra projekt arbetar med aktiva åtgärder. Bland annat har vi i lägesrapporten för varje månad delgett vissa mer framträdande åtgärder som vi har gjort i samband med exempelvis en utbildningsaktivitet, workshop, test eller framtagande av material. Detta för att hämta inspiration hos varandra och dela med oss av våra kunskaper samt att sänka tröskeln för arbetet med de horisontella principerna. På SCÖ har det även anordnats seminarier av förbundets jämställdhetssamordnare med de horisontella principerna som tema där deltagarna har fått diskutera och problematisera arbetet inom detta område. All projektpersonal från de medverkande förbunden, SCÖ:s kansli samt personal från SCÖ:s andra projekt har varit inbjudna.

Strävan har som tidigare nämnts varit att arbeta med de horisontella principerna utifrån dessa tre nivåer eller lager. Arbetet har fungerat väl men utveckling och förbättring gällande detta kommer vi att arbeta ytterligare med. Exempelvis har vi i projektgruppen upplevt att det delvis har varit svårt att planera och dokumentera själva mellanlagret, det har fungerat väl gällande de strategiska dokumenten och vi har genomfört oerhört många konkreta och aktiva åtgärder som har gynnat deltagarna, men det har varit svårare att göra en konkret plan och dokumentation över just dessa åtgärder så att det inte enbart blir fina

---

ord på papper men inte heller spretande aktiva åtgärder som är svåra att analysera och sprida vidare till fler i verksamheterna. Detta är en rutin som vi i projektgruppen skulle vilja arbeta vidare med framöver.

Se även exempel på aktiva åtgärder för respektive delprojekt under rubriken "Arbetsätt".

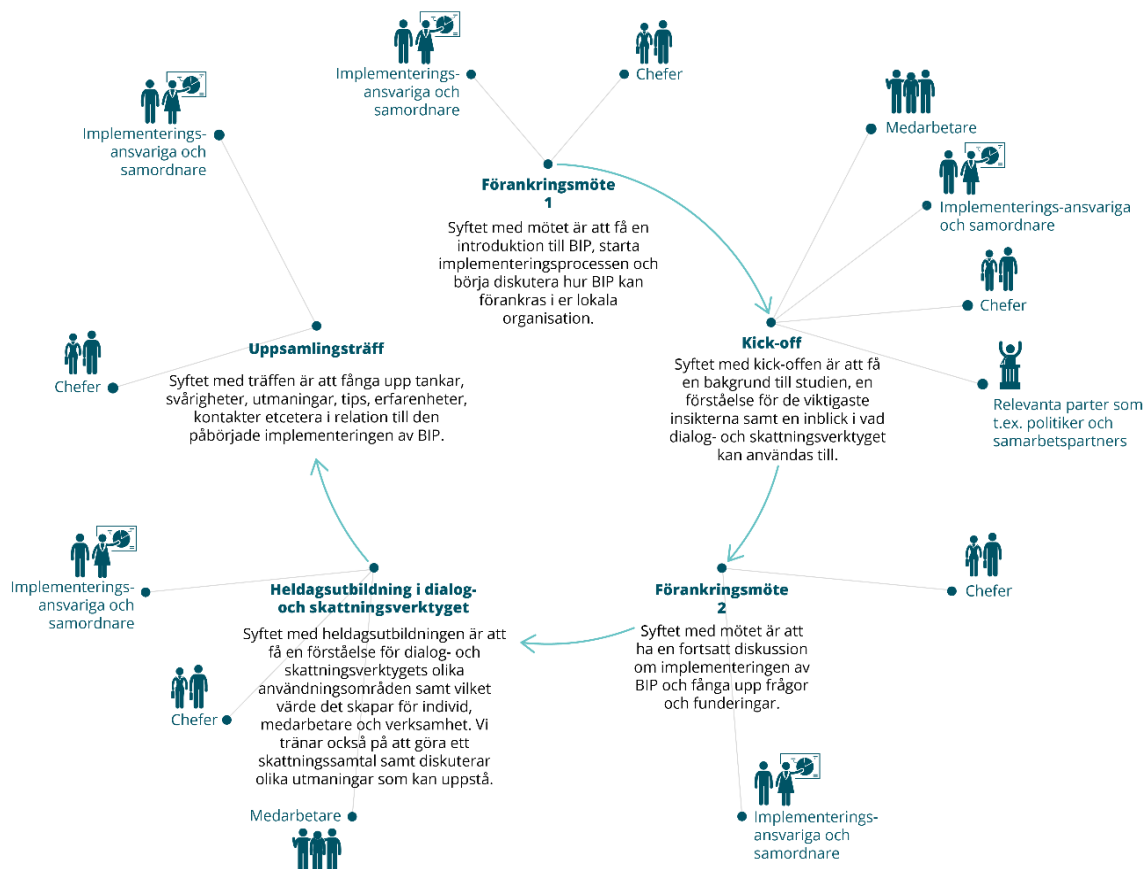
---

## Arbetsätt

I detta avsnitt beskrivs projektets olika arbetsätt och metoder.

### **BIP**

Grundupplägget vad gäller BIP-aktiviteter för medverkande samordningsförbund och deras parter har bestått av två förankringsmöten, kick-off, en eller flera heldagsutbildningar beroende på antalet utbildningsdeltagare från respektive område samt en avslutande uppsamlingsträff. Kick-offerna (erbjöds vid två olika tillfällen) samt uppsamlingstillfället genomfördes gemensamt för alla de deltagande verksamheterna. Finsam Lekeberg Örebro vars utbildningsprocess startade upp tidigt i projektet redan under analys- och planeringsfasen genomförde alla utbildningsaktiviteter enskilt. Förankringsmötena, kick-offerna och uppsamlingstillfället har genomförts digitalt. Heldagsutbildningarna har genomförts både digitalt och fysiskt beroende på önskemål från respektive verksamhet. Se bild på utbildningsprocessen nedan där innehåll samt målgrupp för respektive aktivitet beskrivs.



Utöver detta har boostar, extramöten, anpassade informationstillfällen samt workshops genomförts under projektiden vilka både har genomförts digitalt samt fysiskt på plats hos projektägaren samt ute i verksamheterna.

## Boostar

Boostarna har fungerat så som namnet antyder, att boosta deltagarna gällande kunskap och kompetens gällande BIP. Utifrån de behov som har förmedlats från de olika verksamheterna samt den återkoppling som har getts i relation till kick-offerna samt heldagsutbildningarna så har uppläggen för BIP-boostarna växt fram samt reviderats under projektets gång. Det genomfördes tre olika typer av boostar:

- 
1. Introduktion av BIP för individen maj-juni 2022
  2. Repetition och fördjupning (forskningsbakgrund, genomförande av BIP-samtal) december-januari 2022-23
  3. BIP och språk/kultur mars 2023

Varje boost erbjöds vid 2-3 tillfällen, merparten av dessa genomfördes digitalt. Ett tillfälle om språk/kultur erbjöds fysiskt på plats. Under projektets gång ökade intresset så att många fler deltagare anmälde sig och deltog, även från andra län i hela Sverige.

För boost-uppläggen 1 och 2 fanns BIP-expertis på plats samt medarbetare med praktisk erfarenhet för att bidra med konkreta exempel från verksamhetsvardagen. För boost 2 och 3 har språkutvecklare från det tidigare projektet Samordningsbron bidragit med expertkunskap kring språk- och kulturmöten, förmedling av redskap och även viktig information om SFI- och utbildningssystemet för att kunna möta denna grupp individer på ett bättre sätt.

Uppläggen innehöll för alla träffar teori, rollspel och/eller diskussioner i smågrupper, diskussioner i storgrupp, praktiska exempel och för boostarna 2 och 3 användes även utbildningsfilmen om BIP.

### **Implementeringsstöd**

Vid behov har projektgruppen även fungerat som implementeringsstöd till de olika verksamheterna. För vissa verksamheter har skräddarsydda informationsmöten och workshops tagits fram för att underlätta implementeringsprocessen.

### **Behovsanalys**

För att identifiera vilka behov som fanns i verksamheterna samlades dels underlag från Linköpings kommun in och dels sammankallades nyckelpersonerna inom kommunerna. Även Linköpings kommuns riskanalys för BIP-implementeringen fungerade som underlag. Under arbetets gång fångades behov även återkommande genom att be om återkopplingar

---

under insatsernas genomförande och genom att projektgruppen själva utvärderade dessa genomförda insatser.

### **Utbildnings- och skattningsmaterial**

Även om den ursprungliga BIP-studien avslutades 2016 så kommer nytt material och publikationer kontinuerligt ut från danska Væksthuset. De senaste publikationerna handlar om tilltron till individen och medarbetaren samt relationen mellan olika enheter och verksamheter som arbetar med en och samma individ. Materialet har också delvis enbart tagits fram utifrån en dansk kontext. Utifrån dessa förutsättningar har projektgruppen arbetat med ett agilt och iterativt arbetssätt för att kunna anpassa, utveckla och möta upp mot de behov som verksamheterna, utbildningsdeltagarna och individerna har.

Med tiden har BIP-konceptet ändrats alltmer till att utgöra två olika spår för att omfatta både BIP som förhållningssätt respektive BIP som verktyg vilket har avspeglats i hur material och upplägg har utvecklats under projekttiden. Utbildarna har poängterat vikten av att omfamna BIP som ett förhållningssätt och att detta genomsyrar hela kedjan från politiker och ledning till medarbetare och individer. Detta har förtydligats och konkretiserats i de bildspel som används under kick-offerna och heldagsutbildningarna.

Material till heldagsutbildningen har reviderats både vad gäller innehåll och form för att bättre svara mot deltagarnas behov. Bildspelet har förenklats och både teori samt övningar om tilltro har lagts till. Det case som tidigare användes under utbildningen har bytts ut till ett nytt som bättre stämmer in på svenska förhållanden gällande sysselsättningsområdet. Samtliga övningsinstruktioner har skrivits om på ett pedagogiskt sätt för att deltagarna lättare ska förstå syfte och innehåll för respektive övning. Dessa har samlats i ett utbildningshäfte med följdriktig layout som lätt har kunnat skickas ut till deltagarna i förväg för att de ska kunna förbereda sig inför utbildningen. Utifrån ett tillgänglighetsperspektiv har detta varit uppskattat och deltagarna har även haft mycket lättare att orientera sig i materialet och kunnat ta till sig instruktioner mycket snabbare.

Under projektets gång genomfördes den första omgången av heldagsutbildningar i april 2022. Utvärderingar av dessa utbildningar visade på att utbildningsdeltagarna hade något svårt att ta till sig instruktionerna för rollspelsövningarna där de skulle genomföra fiktiva

---

samtal genom att använda sig av BIP-verktyget. För att underlätta detta tog projektgruppen fram en animerad utbildningsfilm som visade exempel på hur ett sådant samtal kan gå till och vilka saker som kan vara extra viktiga att tänka på under samtalets gång. Syftet var att visa på en generell bild av hur verktyget kan användas så att deltagarna kunde ta avstamp från detta och sedan själva arbeta fram sitt sätt att använda underlaget utifrån sin professionella erfarenhet som handläggare, coach eller arbetsmarknadskonsulent. Enkätsvaren från heldagsutbildningarna där filmen användes visade på att genom att spela upp utbildningsfilmen innan själva övningen så kunde deltagarna lättare få en bild av hur samtalet kunde gå till samt att detta bidrog till att sänka tröskeln till att själva träna på att använda verktyget. Nedan syns utdrag från utbildningsfilmen.

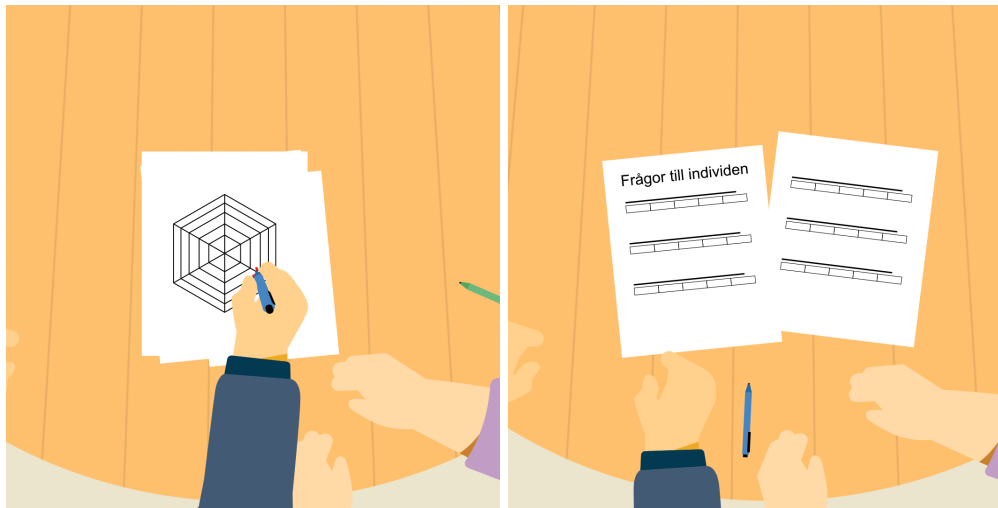


Verktöget är ingen samtalsmetod utan ett underlag som synliggör vilka områden som samtalet kan fokusera kring. Som medarbetare kommer du även använda dig av alla de andra verktyg som du har kunskap om och erfarenhet av genom ditt yrke.



Anpassa platsen efter individens behov och önskemål.  
En trygg situation är basen för ett bra samtal.





Utbildningsfilmen om BIP togs fram i nära samverkan med de medverkande enheterna och deras önskemål och behov. Fokusintervjuer genomfördes med medarbetare från tre olika verksamheter som har implementerat BIP och som har erfarenhet av att använda BIP-verktyget med individer i sin verksamhet. Därefter analyserades underlaget och en tidslinje för hur ett samtal där BIP-verktyget används togs fram. Med detta som underlag i kombination med tidigare material om BIP arbetade projektgruppen fram en första version av ett manus till utbildningsfilmen. Därefter genomfördes en upphandling för vilken produktionsbyrå som skulle kunna utveckla filmen. Internfilm vann upphandlingen och därefter påbörjades samarbetet med att ta fram filmen. Tillsammans med Internfilm förfinades manuset så att både innehåll, tempo och språk kunde anpassas till film som format. Filmen blev klar i november 2022 och finns att se här:

<https://sco.samordning.org/utveckling/bip-utbildningar-och-samverkan/>

Under projektets gång har det material som verksamheterna använder vid implementeringen av BIP, det vill säga själva skattningsmaterialet som används av handläggarna tillsammans med individerna, reviderats både vad gäller innehåll och layout. Detta på grund av att flera verksamheter signalerat att tröskeln för att börja implementera BIP efter genomgången utbildning har känts något hög samt visat på behov om att förtydliga och förenkla för den enskilda medarbetaren när denne ska använda

---

BIP-verktyget i sitt arbete. Projektgruppen utformade en manual som både nya och mer erfarna medarbetare kan ta avstamp i gällande sitt arbete med BIP. Till denna manual utarbetades även en lathund för hur du som handläggare kan introducera BIP för individen, detta då deltagarna under utbildningen har uttryckt att detta har känts något svårt, speciellt i uppstartsprocessen med att använda BIP-verktyget. Denna lathund har även varit temat för en av boostarna i projektet. För att förtydliga och tillgängliggöra skattningsdiagrammet samt skattningsfrågorna har projektgruppen tagit hjälp av en UX-designer på SCÖ.

### **Horisontella principer**

I delprojektet BIP-samverkan har vi haft en strävan att vara medvetna om att de horisontella principerna har två perspektiv i samband med en utbildningskontext. Detta handlar om att vi som utbildare genomför utbildningen på ett sådant sätt att deltagarna kan ta till sig informationen (horisontella principer utifrån ett utbildningsperspektiv) så att de i sin tur kan bemöta sina klienter utifrån olika typer av målgrupper (horisontella principer utifrån ett medarbetarperspektiv). Nedan är några exempel på aktiva åtgärder:

- Vid framtagandet av utbildningsfilmen som beskrivs ovan beaktades noggrant de horisontella principerna. Vid utvecklingen av karaktärerna var exempelvis målet att inte förstärka vissa stereotyper (ej normsmal kvinna som handläggare, utlandsfödd man som ny kollega, icke-binär individ) och att försöka bryta traditionella könsnormer. För såväl innehåll samt format fanns en strävan att göra filmen så pass tillgänglig som möjlig (tydlig röd tråd, enkla former och karaktärer, repetitiva inslag, kontrasterande färger, textning etcetera).
- Tillgänglighetsperspektivet beaktades i framtagandet av utbildningshäftet gällande layout, kontrastfärger, typsnitt, textstorlek samt innehållsmässigt vid framtagande av nya case då projektgruppen strävade efter att använda icke-stereotypiska exempel. Även en ansats att skriva så enkelt som möjligt gällande instruktioner och lathund. Korta meningar, aktiva satser, undvika pronomen i vissa fall, tydliga rubriker och korta stycken.
- Förbättrad layout på BIP-verktygets material. UX-designer har sett över materialet för att göra det användarvänligt och tillgänglighetsanpassat. Personalen som

---

använder materialet ska lättare kunna få en överblick. Färgval och kontraster har setts över.

- Vid de digitala utbildningarna anpassades längden på övningar och antal raster till det digitala formatet.
- Diskussion och planering angående att göra skattningsfrågorna mer tillgängliga ur ett språkligt perspektiv.
- Små grupper vid diskussion för att alla ska ha chans att komma till tals.
- Mer tidsutrymme vid inläsning inför gruppuppgifter i heldagsutbildning för personer med dyslexi.
- Att uttala allas efternamn oavsett ursprung var ett aktivt val under utbildningarna.
- Att ge tillgång till olika sätt för deltagarna att delge sina åsikter och tankar (chatt, mikrofon, endast i smågrupper, räcka upp handen).
- Tillgodose kursdeltagarnas önskemål om formen på utbildningsaktiviteter, digitalt eller fysiskt.
- Tagit del av deltagarnas upplevelse av utbildningens tillgänglighet genom enkätsvar.
- Ikoner som visar utbildningsupplägget i flyern som skickades ut till medsökande förbund. Ej stereotypa men ändå tydliga ur ett tillgänglighetsperspektiv.
- Normkritiskt samt tillgänglighetsanpassat arbetssätt och erfarenhet som krav vid upphandlingen av filmen.

## VTA

### Webbutbildningen

Arbetet med delmål 1 har handlat om att skapa och genomföra en webbutbildning i nära samarbete med produktionsbolaget Stageit. Gällande skapandet av webbutbildningen har arbetsgruppen tagit fram innehåll (teori utifrån Vägen till arbetsgivarna och VTA-modellen) till utbildningen, tagit fram intervjupersoner samt granskat manus, intervjufrågor och reflektionsövningar. Stageit har skapat strukturen, genomfört och filmat intervjuerna, tagit fram frågor samt byggt själva utbildningen.

---

Arbetet var iterativt och arbetsgruppen tog även hjälp av granskare på SCÖ för testning av teknik och innehåll innan utbildningen lanserades.

Gällande genomförandet av webbutbildningen så har arbetsgruppen arbetat med att administrera denna i utbildningsportalen Kurskoll och då exempelvis med att starta upp nya organisationer och skicka ut utbildningslänkar.

### **Processtöd**

Arbetet med processtöd har bestått av olika möten och workshops under projektets olika faser.

Initialt i projektet hölls ett gemensamt uppstartsmöte med information om utbildningen och upplägget. I samband med detta uppstartsmöte genomfördes en gemensam problemanalys som resulterade i ett problemträd som legat till grund för projektets mål. Se bild på problemträdet nedan.

## Problemträd delprojekt VTA

### Effekter av bristande samverkan mellan arbetsgivare och myndighetsaktörer kring arbetsmarknadsinkludering



### Huvudproblem: Bristande samverkan mellan arbetsgivare och myndighetsaktörer kring arbetsmarknadsinkludering.



### Orsaker till bristande samverkan mellan arbetsgivare och myndighetsaktörer kring arbetsmarknadsinkludering

Därefter genomförde varje utbildningsbeställare (förbundschefer och kommunala arbetsmarknadsenhetschefer) en behovsinventering kring utbildningen som sedan låg till grund för varje organisations utbildningsupplägg.

Arbetsgruppen har skapat och genomfört workshop-baserade fördjupningsutbildningar. Två typer av workshops, workshop 1 och 2, med olika innehåll har utformats. Inför workshop 1 har projektgruppen sammanställt återkopplingmaterial från Kurskoll i form av

---

en Excel-fil samt ett bildspel. Materialet har fungerat som en organisationskartläggning där personalgruppens svar beskriver var organisationen står i olika frågor gällande arbetsgivarsamverkan och VTA-modellen. Kursdeltagarnas svar har presenterats både på generell nivå för samtliga kursdeltagare samt mer specifikt för den enskilda organisationen. Under workshopens andra del har de olika organisationerna haft gruppdiskussioner utformade utifrån varje organisations behov. Exempel på frågeställningar har varit: Hur kan ni använda er av VTA-modellen i ert fortsatta arbete? Vad ser ni för hinder och möjligheter?

Workshop 2 har, i dialog med utbildningsbeställarna, fokuserat på gruppövningar kring implementering, roller och uppdrag. Upplägget har sett olika ut där arbetsgruppen arbetade med case i ett fall och i ett annat gick igenom 7-punktsmodellen i relation till de olika professionerna i organisationen.

## **Nätverk**

Gällande delmål 3, har arbetsgruppen stöttat projektdeltagarna i implementering av arbetssättet och utveckling av arbetsgivarsamverkan på olika sätt.

Förutom ovan nämnda workshops och uppföljningsmöten har även nätverksträffar för arbetsgivarkoordinatorer organiserats vid två tillfällen. Ett i december-22 med representanter från tre organisationer och ett avslutande tillfälle i mars- 23 med representanter från åtta organisationer. Vid dessa tillfällen har fokus legat på erfarenhetsutbyte mellan arbetsgivarkoordinatorerna samt att diskutera styrkor respektive utmaningar med arbetssättet.

Ett annat exempel är att arbetsgruppen stöttat Linköpings kommun i att paketera sitt arbetssätt och samverkanserbjudande till arbetsgivare genom att ta fram en informationsbroschyr.

Utvärderingar från workshopstillfällena och första nätverksträffen visar att deltagarna har uppskattat att få träffas och arbeta i grupp med frågorna. Återkopplingen från reflektionsövningarna har varit mycket uppskattade och kan vara ett värdefullt bidrag till fortsatt verksamhetsutveckling i organisationerna.

---

## Connect

När Connect, som var ESF-finansierade förstudier, avslutades uttrycktes lokalt i Linköpings kommun att det fanns ett behov av att förtydliga och fördjupa sig i de tankar som lyftes i förstudierna. Då den fördjupning som efterfrågades i hög grad handlade om hur glapp mellan arbetsmarknadsenheten och kommunen som arbetsgivare skulle kunna överbryggas blev det tydligt att det fanns kopplingar mellan VTA och Connect. Det ledde till att det togs ett beslut om att i samband med ansökan om medel för att vidareutveckla VTA införliva fördjupningsarbetet kopplat till Connect i denna ansökan. Arbetet med Connect har företrädesvis genomförts av och med Linköpings kommun. Arbetet har resulterat i ett framtagande av en modell som kallas för kompetensförsörjningskedjor. Modellen består av olika steg och belyser hur individer kan förberedas och kompetensutvecklas på bästa sätt för att kunna bli resurser inom vård- och omsorgsverksamhet eller inom förskola/fritidshem. Modellen är presenterad för övriga kommuner i länet och det finns ett intresse från flera av dem att fortsätta utveckla arbetet gemensamt.

## Horisontella principer

När det gäller horisontella principer har de beaktats genom hela arbetet men olika konkret beroende på moment. I den digitala utbildningen har vi arbetat aktivt med text och bildspråk framför allt när det gäller jämställdhet och icke-diskriminering. När det gäller tillgänglighet är det möjligt för deltagare att själva läsa eller att få utbildningen uppläst vilket var viktigt för oss.

När det kommer till workshops har arbetet med horisontella principer företrädesvis handlat om dialog med deltagare. Bemöter personalen (deltagare i projektet som arbetar med individer) kvinnor och män på samma sätt, ges individerna samma möjligheter och ställer personalen samma krav på individer oavsett kön, ursprung och så vidare. Vi har även lyft, antingen i storgrupp, enskilt med deltagare eller aktuell chef, de enstaka fall där vi upplevt att personal uttryckt sig på ett tvivelaktigt sätt gentemot sina kollegor eller individer. Fokus har med andra ord legat på att skapa en medvetenhet kring horisontella principer hos deltagarna.

---

## Samverkan genom tjänstedesign

Delprojektet har arbetat med tre övergripande systemiska principer; konceptrymder, framtidsförslag, och systemförankring. De olika deltagande designmetoder, framförallt olika workshops, som använts har bidragit till alla dessa tre i olika grad under delprojektets gång. Initialt stod konceptrymderna i fokus och mot slutet av delprojektet stod systemförankring i fokus.

### Horisontella principer

Genomgående i delprojektets arbete har varit att inkludera olika roller i och relaterat till samordningsförbundssfären och olika perspektiv på samverkan. Detta har innefattat såväl ledningar, som handläggare och rådgivare, som policyutvecklare och programutvecklare. Inom ramen för de olika designmetoderna som användes fördes dialoger om fördomar, diskrimineringsutmaningar och integritetsproblem i de alternativ på samverkan som gestaltades.

### Välfärdsguiden

Delprojektet har, givet arbetsgruppens breda kompetens, jobbat utifrån ett holistiskt arbetssätt där både tekniska frågor om AI-programmering av själva tjänsten diskuterats vid sidan av mer strategiskt orienterade organisationsfrågor. Dock har utgångspunkten alltid varit arbetsträning och insatser inom ramen för samordningsförbundens uppdrag. Utifrån denna utgångspunkt kan gruppens arbete sägas ha bestått av tre huvudspår:

1. Utveckling och test av algoritmiska modeller för arbetsträning (Pathway Generator)
2. Lokal/regional dialog och mobilisering för test och implementering av algoritmiska modeller
3. Utbildning och utforskande insatser kring samordningsförbundens roll i en data-driven välfärd

Arbetet med 1) Utveckling och test av algoritmiska modeller för arbetsträning har bestått i teknisk utveckling av AI- och ML-teknik för att optimera vägen till arbete eller studier



---

baserad på varje individs unika förutsättningar och det utbud av tjänster som finns inom välfärden. Detta med utgångspunkt från Välfärdsguiden och idén att testa och implementera en så kallad Pathway Generator. Detta arbete har primärt bestått av att genom konventionellt utvecklingsarbete inom datavetenskap bygga och testa kombinationer av sökvägar och algoritmer i en data-driven utvecklingsmiljö. Arbetet har gjorts baserat på statistik, avpersonifierad data eller så kallad mock-data (test-data), och inte utifrån datamängder som omfattas av GDPR eller andra integritetsskyddande särslagstiftningar.

2) Lokal/regional dialog om mobilisering för test och implementering av algoritmiska modeller har bestått av olika typer av insatser för att, utifrån samordningsförbundets uppdrag, möjliggöra för andra systemaktörer att ingå i det utforskande arbetet. Detta har i första hand innefattat ett initierat arbete tillsammans med SCÖ:s samverkanskommuner kring hur och på vilka premisser en samverkan kring algoritmiska system och tjänster kan ske. Här har bland annat ett gemensamt utforskande och utvecklingsarbete kring ramverket BIP initierats, samt att projektet "Att se sig själv i koden" tillsammans med professionen utforska centrala begrepp såsom praktik och dataläskunnighet inom ramen för social omsorg och arbetsträning. Här har också ett internt projekt i Linköpings kommun initierats under 2022 för att bidra till den processen (Pilotprojekt AI-algoritm inom Arena Arbetsmarknad).

Område 3) Utbildning och utforskande insatser kring samordningsförbundens roll i en data-driven välfärd har varit ett arbete som syftat till att stötta de föregående huvudinriktningarna. Inom ramen för ADAPT-gruppen har flera utbildningar riktade till professionen genomförts. Dessa utbildningar har både syftat till att introducera professionen till centrala begrepp inom AI och data-driven utveckling men också att inleda en dialog och diskussion kring hur professionen ser sin roll i relation till denna teknik. Dialog har också förts med flera andra samordningsförbund kring hur ett utökat samarbete kring frågor om data, AI och samordning kan belysas utifrån ett FINSAM-perspektiv.

---

## Horisontella principer

Genomgående i delprojektets arbete har varit att belysa och diskutera datans roll i välfärden utifrån ett demokratiskt och jämställt perspektiv. Detta har bland annat innefattat workshops där etiska överväganden kring data, representation och etik avhandlats kopplat till det tekniska systemet samt återkommande dialog kring potentiella risker som tekniken medför för olika marginaliserade målgrupper. Inom ramen för den tekniska utvecklingen genomfördes regelbundna granskningar och diskussioner för att resonera kring potentiella fördomar, diskriminering eller integritetsproblem i systemet.

---

## Kommunikation, spridning och påverkansarbete

Information och resultat om projektet har spridits på flera olika sätt. På SCÖ:s hemsida har nyheter publicerats kontinuerligt under projektets gång. LinkedIn har också använts för att sprida information om projektet. De medverkande samordningsförbunden har också informerat om projektet i sina olika kanaler. Erfarenheter, rutiner, material och strukturer från detta projekt har också varit grunden för den fortsättningsansökan, Inkluderingslyftet, som har lämnats in till ESF. Mycket av den samlade kunskapen som har genererats kommer också att kunna användas för att utveckla plattformen Valfärdsguiden ytterligare.

De medverkande samordningsförbunden har haft en stor roll gällande spridnings- och påverkansarbetet samt att föra projektresultatet vidare. Förbundscheferna har vidareförmedlat information på berednings- och styrgruppsmöten samt till kontaktpersoner och handläggarsamverkansgrupper ute i kommunerna.

Information har även spridits internt i kommunerna samt i politiska sammanhang. Strävan har varit att försöka visa upp projektet i alla de olika kanaler som vi förfogar över. Förutom att kurserna i VTA och BIP har varit eftertraktade har vi kunnat se att via vårt engagemang i exempelvis NNS (Nationella nätverket för samordningsförbund) att projektet väckt uppmärksamhet inom politiken, hos ISF (Inspektionen för socialförsäkringen), Nationella rådet, Socialdepartementet samt både riksdag och regering. Vi vet i nuläget inte vart detta leder oss, men dialogen är i gång och exempelvis lyftes vikten av att ytterligare stärka förutsättningarna för landets samordningsförbund av vår socialförsäkringsminister nu i våras. Detta vet vi har direkt koppling till vårt arbete eftersom vi varit med och förberett underlagen till den debatten.

Information om projektet har spridits till samordningsförbundens medlemmar, både medverkande förbund samt andra förbund i landet, och deras personal som berörs av de frågor som projektet har som fokus, till de samverkande universiteten och våra internationella kontaktytor i Danmark, Island och Skottland. Vi har också berättat om projektet för aktörer som Fryshuset, FAMNA, Skoopi och flera arbetsgivare inom både offentlig och privat sektor.

---

Se även bilagan *Samlade exempel på synliggörande ESF från BIP, VTA och samverkan* för konkreta exempel på spridning och synliggörande av *BIP, VTA och samverkan*.

## **BIP**

Under projektets gång har projektledaren varit ansvarig för två olika typer av BIP-nätverk, ett utbildarnätverk respektive ett nätverk ur ett verksamhetsperspektiv. Utbildarnätverket har haft träffar cirka en gång per månad eller oftare och i detta ingår BIP-utbildare från olika håll i landet. På träffarna har tips och erfarenheter delats och resultat och arbetssätt från projektet har delgivits de andra utbildarna.

Det andra nätverket har som syfte att verksamheter som har eller ska implementera BIP kan diskutera gemensamma frågor och utmaningar med varandra. Då SCÖ har stått som ansvarig för detta nätverk presenterades många erfarenheter från projektiden på den första träff som hittills har genomförts. Vissa medverkande verksamheter har också försökt inspirera Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan att anamma BIP som förhållningssätt.

Spridning av delprojektet samt ett gemensamt förhållningssätt kring BIP möjliggjordes även genom den studieresa till Köpenhamn och danska Væksthuset som flera olika samordningsförbund i landet deltog i.

## **VTA**

Spridning av delprojektet VTA har skett på flera olika sätt. Nedan belyses några exempel:

Intervju med delprojektledaren Lena Strindlund om utbildningen på Samordningsförbundet Centrala Östergötlands hemsida samt i ett nyhetsbrev.

<https://sco.samordning.org/nyheter/vagen-till-arbetsgivarna-ny-utbildning/>

Föreläsning om VTA-modellen för Misa på konferensen "Från methodsnack till verkstad" .

<https://misakompetens.se/nyheter/temakonferens2023>

Ett flertal samordningsförbund har hört av sig och visat intresse för utbildningen och fått ta del av en demolänk för begränsad spridning under projektiden.

---

Stageit har producerat en kort youtubefilm för spridning av webbutbildningen:

<https://youtube.com/watch?v=YE1WRGlcmsU&si=EnSIkaIECMiOmarE>

Tack vare att grundkursen i VTA är digital så kan den användas och spridas till en stor målgrupp även efter projektslut. Utbildningen är byggd i plattformen Kurskoll vilket möjliggör insamling av data, information och återkoppling från kursdeltagarna. Detta underlag har använts samt kommer att användas ytterligare för analys och fortsatt utveckling av konceptet.

## **Samverkan genom tjänstedesign**

Stora delar av delprojektets arbete har bedrivits med deltagande designarbetsätt, vilka i sig fungerar som kunskapsspridare. Resultaten är i många avseenden kumulativa och formas av deltagarna i processen och tas därför bland annat vidare av deltagarna själva, i det här fallet olika roller inom samordningsförbunden och inom organisationer relaterade till samordningsförbunden. Utöver detta tas rapporten "Sätta samverkan i system" fram som presenterar designarbetet, rapporten publiceras separat senare under året.

## **Välfärdsguiden**

Information, resultat och insikter från delprojektet har spridits med hjälp av sammanställningen av insiktsrapporten. Delprojektet har också ingått som informant till den statliga utredningen "Uppdrag att främja offentlig förvaltnings förmåga att använda artificiell intelligens" (I2021/01825). I dialog med beredande myndigheter har delprojektet presenterat sina resultat från arbetet med ADAPT och Pathway Generator samt belyst utmaningar som identifierats i samband med att jobba med AI i och kring samordningsförbund.

## **Kinda testmiljö**

Arbetet med BIP och VTA har spridits inom de kommunala verksamheter som Kinda lärcentrum samarbetar med genom information om hur dessa arbetssätt går till. Detta har gjorts genom möten på handläggarnivå, chefsnivå och politisk nivå. Information om arbetet

---

har också spridits externt genom exempelvis arbetsmarknadschefsnätverk i Östergötland, samverkan med Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan.

---

## Uppföljning och utvärdering

I samråd med ESF:s samordnare och ekonom så har projektet inte utvärderats av en extern utvärderare. Respektive delprojekt har istället kontinuerligt utvärderat sitt arbete och resultat, se även beskrivningen av detta arbete under rubriken "Arbetsätt".

### BIP

Genom att lyssna in muntlig feedback vid de olika aktivitetstillfällena samt löpande gå igenom skriftlig feedback från deltagare genom enkätsvar fick vi kännedom om vad vi kunde förbättra under projektets gång. Det resulterade bland annat i att vi tog fram en animerad film för att underlätta för utbildningsdeltagare vid vissa övningsmoment och att vi förbättrade det skriftliga utbildningsmaterialet. Genom intervjuer med nyckelpersoner samt muntlig och skriftlig feedback från deltagarna fångade vi också att det fanns ett behov av att prata mer om/förtydliga hur BIP-materialet kan användas tillsammans med personer som inte har svenska som modersmål.

Den egna utvecklings- och lärprocessen hos oss som utbildare har också varit en del i uppföljningsarbetet under projektet. Vi har under resans gång justerat material och upplägg varefter vi lärt oss nya saker och upptäckt behov.

Enkätsvar tyder på att den förändring vi gjorde genom att ta fram en förklarande film har bidragit till ökad förståelse under utbildningen.

### VTA

#### Utbildningsmål

Att minst 80 % av chefer och personal hos deltagande projektorganisationer efter genomgången utbildning upplever att de har kompetens i att arbeta med VTA-modellen, närmare bestämt att de:

- ökat sin förståelse kring samverkan med arbetsgivarna gällande arbetsmarknadsinkludering.
- har kunskap om vilka olika synsätt arbetsgivare har på arbetsmarknadsinkludering samt hur dessa kan förstås.
- har kunskap om arbetsgivarnas behov och önskemål kring stödinsatser och samverkan.
- har kunskap om hur modellen/arbets sättet kan implementeras dvs organiseringen av VTA med arbetsgivarkoordinatorer
- har kunskap om arbetsgivarkoordinatorrollen och de olika uppdragsområdena
- har kunskap om framgångsfaktorer och utmaningar med arbets sättet.

Webbutbildningen innehåller en utvärdering som varje utbildningsdeltagare fyller i. Resultatet sammanställs per organisation och har i snitt 92-100% nöjda deltagare. Mer detaljerat finns 5 frågeställningar som handlar om deltagarnas uppfattning om utbildningens innehåll gällande VTA-modellen, nya perspektiv på arbetsmarknadsinkludering, huruvida man anser att utbildningen varit till nytta, syn på implementering samt om man kan rekommendera utbildningen till andra. Nedan visas en sammanställning där de olika organisationernas resultat har slagits samman.

Fråga	Instämmer helt	Instämmer i hög grad	Instämmer delvis	Instämmer i låg grad	Instämmer inte alls
Utbildningen har ökat min kunskap om VTA-modellen	45%	38%	14%	2%	1%
Jag fick nya perspektiv vad gäller arbetsmarknadsinkludering genom utbildningen	31%	32%	29%	6%	2%



---

Jag kommer att ha nytta av utbildningen i mitt arbete	27%	25%	38%	8%	2%
Utbildningen motiverade mig till att implementera modellen i vår verksamhet	30%	31%	31%	5%	2%
Jag tyckte att utbildningen var intressant och kan rekommendera den till andra	39%	36%	20%	3%	2%

De två första svarsalternativen, instämmer helt och instämmer i hög grad har vi valt att tolka som positiva resultat. Det innebär att 83 % angett att utbildningen ökat deras kunskap om VTA-modellen. 63% anser att utbildningen gett dem nya perspektiv vad gäller arbetsmarknadsinkludering. 52% kommer att ha nytta av utbildningen i sitt arbete och 62% har angett att utbildningen motiverat dem till att implementera modellen i sin verksamhet. 75% har svarat att de tyckte utbildningen var intressant och kan rekommendera den till andra.

Utöver ovanstående utvärdering innehåller webbubildningen reflektionsövningar bestående av 20 stycken frågeställningar kring innehållet i utbildningen som kursdeltagarna ombeds svara på. Svaren sparas i Kurskoll, på organisationsnivå. Några av frågorna redovisas endast för samtliga kursdeltagare. Materialet har utgjort grunden för workshop 1 där svaren har återkopplats till organisationen i form av bildspel. Beroende på varje organisations svarsprofil har projektgruppen fokuserat på olika frågeställningar samt tagit fram olika frågeställningar till gruppdiskussionerna. De organisationer som önskat har även fått hela rådatamaterialet i Excel-format.

---

## Utvärdering arbetssätt

I samband med den sista nätverksträffen fick deltagande organisationer utvärdera hur de såg på VTA-modellen och sammanställa sina erfarenheter under projektiden.

### *Framgångsfaktorer:*

- Att arbeta i team med olika kompetenser
- Regelbundna möten
- En liten kommun med kännedom om många arbetsgivare
- Arbetsgivarkontakter
- Kartläggning av deltagare
- Matchning mot lämplig arbetsgivare/arbetsplats
- Stöd till arbetsgivare för att få till beslut om praktik samt anställningsstöd
- Uppföljning och stöd under praktiken
- Uppföljning och stöd under första anställningsåret eller längre
- Genererar långsiktiga och kvalitativa arbetsgivarkontakter
- Lätt att knyta kontakt med arbetsgivare
- Utbildningen bra redskap i ingångsläget
- Ett måste att arbeta tillsammans med VTA = skapa nätverk

### *Utmaningar:*

- Vi kan inte planera och styra beslut kring anställningsstöd och praktik
- Leder ofta till att praktik och anställningar försenas avsevärt

- 
- Leder till sämre service till AG då vi inte kan påverka eller följa processen
  - Vissa AMK förstår inte VTA. "Ut är viktigare än långsiktighet"
  - Deltagarna matchar ofta inte arbetsgivarens krav
  - Arbetsgivare backar från vidare samarbete
  - Utmanande med små kommuner "där alla känner alla"
  - Matcha rätt- hitta individer
  - Samverkan med Arbetsförmedlingen
  - Nå ut
  - Dåligt inflöde
  - Konjunkturen
  - Sälja in utbildningar

*Lärdomar:*

- Samverkan är oerhört viktig men att det samtidigt är svårt att få till
- Viktigt att ha alla inkluderade parter med i planeringen (ex .FK)
- Viktigt med trepartssamtal innan ackvirering
- Värdefullt att personen har varit i en arbetslik aktivitet innan extern praktik/anställning. Matchningen är A och O
- VTA-modellen är ett viktigt redskap för att få till långsiktig och kvalitativ arbetsmarknadsinkludering
- Teamarbetet = lärtillfällen

- 
- Lyhörd utifrån AG:s behov
  - Uppföljning efter behov -regelbundna avstämningar
  - Stötta arbetsgivare med AF-kontakt
  - Arbeta utifrån deltagare
  - Arbeta tillsammans med andra som har liknande uppdrag inom kommunen

### **Samverkan genom tjänstedesign**

Delprojektets iterativa arbets sätt är i sig en formativ utvärderingsprocess och genom principen "förankring" fokuserar arbetet på att nyttja det formativa arbetet till ett kommunicerbart resultat som av andra kan tas vidare för utveckling och andra former av utvärdering. Det mottagande arbetet fått, inom samordningsförbunden och hos organisationer relaterade till samordningsförbunden, är positivt, med ett tydligt intresse hos alla att ta tillvara hur samverkan skulle kunna vara och göras i framtida utveckling.

### **Välfärdsguiden**

Den tekniska vidareutvecklingen av Välfärdsguiden, utöver AI-tekniken, har fungerat väl.

Intern utvärdering kopplat till implementeringen av AI-teknik har dock visat att projektdeltagare inte hade vare sig resurser eller teknisk mognad för att på ett fungerande sätt interagera med projektet. I genomförd insiktsrapport har detta ackrediterats till framförallt tre faktorer:

- *Effektivitetsparadoxen* - välfärdsaktörer premierar interna kortsiktiga effektivitetsprocesser i sin digitalisering, samtidigt som professionen efterfrågar långsiktig samverkan och samordning kring data-drivna tjänster.
- *Avsaknad av forum för att diskutera datakvalité och samordning* - det saknas en tydlig organisationsövergripande diskussion kring hur data kring människors arbetsrehabilitering och arbetsträning ska tolkas och användas vilket hotar både datakvalité och kvalitén på framtida algoritmiska system.

- 
- *Övertolkning av GDPR och andra särslagstiftningar* - Tolkningar av integritetsskyddande ramverk sker inte på ett ändamålsenligt sätt vilket begränsar samverkan för brukarens bästa.

---

## Användande av resultat

Projektet har bidragit till att det har skapats en plattform, ett gemensamt språk, för de medverkande verksamheterna. Ett arbetssätt för att koncentrera coachningen och vägledningen till de faktorer som visat sig ha störst påverkan på förändring för individerna. Detta har medfört att det har blivit lättare att avgränsa arbetsuppgifterna för personalen samt att detta i förlängningen förhoppningsvis kan leda till bättre parallella processer.

För flertalet av verksamheterna pågår implementering av BIP och/eller VTA och arbetet med att justera rutiner, omhänderta statistik och utveckla samverkan fortgår. En fråga som är aktuell är hur verksamheterna ska kunna bli självförsörjande utan projektmedel och om de i framtiden kan utbilda egna utbildare. Även vissa regioner har börjat intressera sig för exempelvis BIP-konceptet.

Att delta i projektet och få ta del av all kunskap, framför allt om BIP, har givit ytterligare tyngd åt att samverka mellan förbundens parter är viktig för ett gott individstöd. Det har också givit tyngd åt vikten av att arbeta med chefers och medarbetares förhållningssätt och tilltro men också återigen vikten av parallella processer.

I ett av förbunden har arbetet med att sprida det lösningsfokuserade förhållningssättet och lösningsfokuserade verktyg via myndighetsgemensamma utbildningar för chefer, medarbetare och förtroendevalda pågått en längre tid (Norra Västmanland). Förhållningssättet BIP går att kombinera mycket väl med lösningsfokus och många chefer och medarbetare känner att kompetensen har stärkts ytterligare.

Projektet har även fört samman verksamheter som tidigare inte hade så mycket kontakt med varandra vilket har bidragit till att det bildats ett lokalt BIP-nätverk i Västmanland. Syftet med nätverket är att stärka varandra och bidra till att dela erfarenheter och bästa idéer men också för att möjliggöra långsiktighet och uthållighet.

De kompetenshöjande kurserna har bidragit till att vissa av medlemmarna nu tar steget till att implementera stora delar av det tidigare projektet Samordningsbron och också kommit överens om att BIP och/eller VTA ska vara självklara verktyg för ordinarie verksamhet

---

framöver. Insikterna om samverkan kommer också att omsättas i det som nu kallas C-sam (Centrala Östergötlands Samverkansavtal).

## **BIP**

De utbildade verksamheterna har kommit olika långt i sin implementering av BIP som förhållningssätt och dialog- och skattningsverktyg. Det vi kan se är att det finns en mycket positiv inställning till fortsatt implementeringsarbete och en önskan om att få fortsatt stöd framöver, både gällande utbildning av nya medarbetare och implementeringsstöd. Det finns också en vilja att fortsätta vara en del av det nätverk som byggts upp för att ha en mötesplats för inspiration och erfarenhetsutbyte.

Kommunerna Linköping och Kinda har påbörjat en dialog om att BIP som förhållningssätt ska vara en självklar del i kompetensutvecklingen för all sin personal.

Projektgruppen ser stora möjligheter att kunna förbättra utbildnings- och implementeringsarbetet ytterligare framöver. Genom att ta till sig av de insikter, lyckade exempel och utmaningar som framkommit under projektiden är förhoppningen att fortsätta sprida det som fungerat samt att utveckla det som framkommit som förbättringsområden. Om det blir i projektform eller genom ordinarie arbete får framtiden utvisa.

## **VTA**

Projektmedlemmarna har tagit till sig och implementerat VTA-modellen i varierande grad. Här är några exempel. I Linköpings kommun har arbetsmarknadsenheten organiserat ett arbetsgivarteam med arbetsgivarcoordinatorer som arbetar utifrån arbetssättet. Det har vuxit fram under tiden i Samordningsbron och kommer nu implementeras i ordinarie verksamhet. I Kinda kommun har arbetsmarknadsenheten implementerat modellen i sitt tidigare praktikteam, som de numera benämner VTA-teamet. Samordningsförbundet Östra Östergötland finansierar idag fyra stycken arbetsgivarcoordinatorer.

---

Parterna inom SCÖ har uttryckt en önskan om att arbeta vidare med VTA-modellen och har lämnat in en ansökan till ESF för fortsatt utveckling av arbetssättet. Även om ansökan inte blir beviljad kommer SCÖ fortsätta arbeta med frågorna.

## **Samverkan genom tjänstedesign**

Den fortsatta användningen av resultat från delprojektet kommer att kunna fångas först efter att den särskilda designrapporten färdigställts. I rapporten beskrivs alternativa sätt att organisera samverkan och en modell för att formativt utvärdera hur väl samverkan fungerar. Rapporten har väckt intresse hos bland annat Nätverket för samverkansforskning, Inspektionen för socialförsäkringen och regeringskansliet. Den kommer också att utgöra temat på en av Nationella nätverket för samordningsförbunds månadsträffar i höst.

## **Välfärdsguiden**

Den tekniska implementeringen av Välfärdsguidens har fortsatt med lansering. I nuläget är 20 samordningsförbund medlemmar i plattformen vilket omfattar cirka 70 kommuner. Underlag från insiktsrapporten har kommunicerats till SCÖ:s styrelse samt inom FINSAM-samverkan.

## **Kinda testmiljö**

### **VTA**

I nuläget är VTA en implementerad metod inom arbetsmarknadsinsatser. Rutiner och roller är under fortsatt uppbyggnad men VTA som metod och teoretisk grund i arbetet är implementerad.

### **BIP**

I nuläget är BIP en implementerad metod inom arbetsmarknadsinsatser. Samtliga deltagare genomför kartläggningen när de börjar i insatsen och de följs upp med regelbundet intervall. En handlingsplan upprättas utifrån resultatet från BIP och den ligger



---

till grund för de aktiviteter som sedan genomförs med målet att närma sig arbete eller studier.

---

## Kommentarer och tips

### Generellt

- Avsätt tid och resurser för fungerande och smidigare rutiner gällande tidrapportering. BIP, VTA och samverkan har haft stor hjälp av våra utbildningsadministratörer i projektet som har haft en stor roll i spridningen och administreringen av de kurstillfällen som erbjudits.
- Använd ett system för anmälningar till utbildningar, exempelvis Ungapped eller liknande. Via detta system har vi även kunnat påminna om tidrapporteringen till ESF.
- Viktigt att förhållningssätt, modeller och implementeringsplan är förankrade ute hos verksamheterna, annars finns risken att vissa verksamheter deltar halvhjärtat med följden att implementering uteblir.
- Vi önskar att ESF underlättade för mer direkta kopplingar mellan A1-projekt och A2-projekt så att den nyvunna kunskapen effektivare kunde implementeras och omvandlas till fungerande rutiner och kompetens hos personalen.
- Vi önskar att ESF underlättade digitalt utvecklingsarbete så att den kunskap som aggregeras i högre grad kan ligga till grund för digitala stöd och därmed få en helt annan spridningspotential och kunskapsutveckling.
- Att möjliggöra vidareutveckling av samarbeten med våra lärosäten för att de insatser som genomförs i projekten ska kunna beforskas djupare.

### BIP-samverkan

- Fundera igenom ordentligt vilka aktiviteter eller möten som bör genomföras fysiskt och de där det verkligen gynnar både projektgruppen och deltagarna att genomföra dessa digitalt. I detta projekt har det varit både positiva samt mindre positiva åsikter om att genomföra exempelvis heldagsutbildningarna digitalt.
- På samma sätt som vi gjort för VTA skulle vi ha tagit fram en digital plattform även för BIP då detta skulle underlättat spridningen av utbildningen och ännu fler skulle

---

ha haft möjligheten att genomgå grundutbildningen. I nuläget får exempelvis nya medarbetare eller medarbetare som missat ett ordinarie utbildningstillfälle vänta lång tid innan en ny utbildningsomgång kan genomföras vilket skapar obalans och fördröjning ute i verksamheterna.

- Viktigt att ledningen är med under hela utbildningsprocessen och synliggör arbetet med BIP för sin personal och har en påbörjad plan gällande implementering. Det har varit positivt att chefer som i sin roll inte möter individer ändå är med under övningarna där deltagarna får testa att använda BIP-verktyget.

## VTA

### Framgångsfaktorer:

- Flexibilitet. Både gällande webbutbildning och processtöd. Varje organisation har fått ta del av de olika delarna utifrån behov.
- Kompetens. Om metoden hos projektgruppen, om skapande av webbutbildningen hos Stageit, om det praktiska utövandet av VTA-modellen hos arbetsgivarkoordinatorerna.
- Engagemang. Att några av arbetsgivarkoordinatorerna har flera års erfarenhet och kunnat inspirera och kunskapsprida till mindre erfarna kollegor.
- Nätverksträffar. Att skapa mötesforum för erfarenhetsutbyte bland arbetsgivarkoordinatorer.
- Återkopplingsfrågorna i Kurskoll. Att materialet kunnat bidra till verksamhetsutveckling kring arbetsgivarsamverkan och organisering.
- Arbetsgivarkoordinatorernas samverkan med Arbetsförmedlingen.

---

## Utmaningar:

- Att arbetssättet inte var förankrat bland alla deltagande organisationer vid projektstart.
- Att behoven varit så olika vilket gjort att det inte gått att skapa en mall som fungerar för alla.

## Samverkan genom tjänstedesign

Erfarenheter från detta delprojekt kommer att finnas tillgängliga genom rapporten "Sätta samordning i system".

## Välfärdsguiden

Tips från detta delprojekt finns sammanställt i insiktsrapporten.

## Kinda testmiljö

- Tydlig och konkret projektplan som har förankrats i alla berörda verksamheter på alla nivåer.
- Planera för implementering från dag 1.
- Ordinarie chef/chefer behöver vara en tydlig del av projektet för att skapa mandat.

---

## Bilagor

*Insiktsrapport - Data, AI och samordning*

*Samlade exempel på synliggörande ESF från BIP, VTA och samverkan*

---

*Kontaktperson för ytterligare information:*

*Mattias Bergström*

*0706-85 13 13*

*mattias.bergstrom@linkoping.se*

*Slutrapport ska undertecknas av projektledare eller person som har rätt att företräda projektägaren. Undertecknad intygar att lämnade uppgifter är fullständiga och riktiga.*

*Underskrift projektansvarig/projektledare:*

*Datum*

*Namnteckning*

*Namnförtydligande*

*Skicka även dokumentet till projektets ansvariga samordnare på Svenska ESF-rådet via e-post*