

# **Matchning Södertörn**

Utvärdering/följeforskning

Delrapport 2

**Mars 2011**  
**Björn Jansson**  
**Hans Kilsved**

## **Innehåll**

Inledning.....	3
Komplext projekt i en föränderlig värld.....	9
Projektets utveckling och nuläge.....	16
Mål och resultat .....	33
Uppföljning och metoder .....	36
Upphandling och synergier .....	44
Bilaga 1: Resultat från enkät hösten 2010.....	47
Bilaga 2: Ekonomisk utblick – lite statistik .....	65

## Inledning

### Vår roll som följeforskare

Följeforskningsarbete ("ongoing evaluation") har införts som ett medel att bättre stödja och utveckla det arbete som pågår med stöd av strukturfonderna 2007-2013. Ett svenskt begrepp som används alltmer är "lärande utvärdering". Viktiga delar i följeforskning är bl a utvärderarens konstruktiva dialog med ledning, medarbetare och deltagare. Viktigt är också att utvärderingen är kritisk och att förhållningssättet växlar mellan närhet och distans. Gemensam kunskapsbildning är viktig i följeforskning/lärande utvärdering och där har den muntliga dialogen vid t ex fokusgrupper och seminarier en viktig roll.

Följeforskningens roll i projekt är att göra iakttagelser, dokumentera och återföra intryck och slutsatser till såväl projektets ledning som aktörer (kommuner, arbetsförmedling mfl) och finansiärer som beviljat stöd. Viktiga frågor som vi ska belysa är bl a vad som händer i projektet, vad som inte genomförts av det som var planerat, vilka oförutsedda händelser som inträffat och vilka effekter det har för projektet samt hur framstegen i projektet kan värderas. Som följeforskare ska vi även beakta hur projektet arbetar för att nå sina mål, vi ska också beakta de horisontella kriterierna. Vi ska uppmärksamma och stöda nydanande moment i projektet samt beakta genusperspektiv, miljömässig hållbarhet samt mångfalds och integrationsmål. Vi ska också bidra till de läroprocesser som projektet kan ge stöd för.

Följeforskningen tar inte över projektledningens ansvar när det gäller att styra, leda och redovisa projektet och dess verksamhet. Projektledningen har kvar sitt ansvar för att leda den operativa verksamheten i projektet och ansvarar för redovisning till styrgrupp som även ansvarar för redovisning till finansiärer och aktörer som medverkar i projektet. Vår roll är att stödja och vara bollplank till projektet och projektledningen när det gäller projektets utveckling men också att komma med en "second opinion" när det gäller projektets läge och projektledningens redovisning av detta.

Följeforskningens primära uppgift är att vara ett stöd för projektets genomförande. Detta gör vi bl a genom att föra en dialog med projektledningen och vara bollplank när projektledningen har behov av sådant stöd.

Viktiga uppgifter i följeforskning kan sammanfattas i följande punkter:

- Löpande följa och dokumentera hur projektet fortskrider

- Delta vid viktiga aktiviteter i projektet
- Samarbeta med projektledningen och vara stöd och bollplank
- Återföra gjorda erfarenheter löpande till projektet och delta i offentlig diskussion, konferenser och seminarier
- Redovisa och rapportera till ansvarig följeforskare på programnivå
- På förfrågan från Förvaltningsmyndigheten och Partnerskapen lämna redogörelse för arbetets utveckling
- Följeforskare skall även hålla sig informerad om följeforskning i andra projekt i programmet

## Uppdraget

Vårt uppdrag definieras i avtal och till detta kopplade dokument främst anbudsunderlag och anbud. Uppdraget omfattar utvärdering av Matchning Södertörn enligt ett processorienterat arbetssätt fokuserat på lärande och återkoppling ("följeforskning") med nedanstående huvudsakliga inslag samt utarbetande av ett socioekonomiskt bokslut.

Vi inledde vårt arbete i november 2009 med en "uppstartsfas" med etablering av utvärderingsarbetet och dess organisation samt samverkan med projektet.

Vårt uppdrag innebär vidare att genomföra tre cykler ("loopar") som vi avser att gå igenom ungefär på samma sätt för att kunna följa utveckling över tiden i projektet. Loop 1 avser perioden fram till mars 2010, loop 2 resten av 2010 och loop 3 år 2011.

Dessa loopar har i huvudsak följande innehåll:

- Intervjuer med nyckelpersoner
- Fokusgrupper med nyckelgrupper
- Web-enkät
- Delrapport
- Seminarium (eller annan muntlig återkoppling) kring delrapport

Loop 1 rapporterade i form av en delrapport (april 2010) och genom muntlig avrapportering till styrgrupp och projektledning. Fokus i delrapport första delrapport kom till stor del att ligga på projektets organisation och styrning.

Under 2012 lämnas en slutrapport samt ett socioekonomiskt bokslut. Vi förutsätter i vår planering att det då också kan vara lämpligt med medverkan vid större konferens eller annan muntlig återrapportering.

Denna rapport avser Loop 2 och avser perioden från april till december 2010.

## Metod

Vårt arbetssätt i detta uppdrag utgår från två grundläggande principer, vi arbetar processorienterat och vårt angreppssätt är främst kvalitativt. Vårt syfte är att förstå aktörerna och de förutsättningar som projektet arbetar under. Detta för att kunna bidra till att stärka projektets egen förståelse av sin verksamhet och hur projektet själv kan förstärka sin egen verksamhet t ex genom bättre styrning och organisation, anpassning till förändrade förutsättningar och deltagarnas behov och förutsättningar.

Vår betoning av kvalitativa aspekter på vårt uppdrag leder till att vi lägger stor kraft på intervjuer. Vi har för denna rapport intervjuat 36 personer (fördelat på 21 medarbetare i projektet, fem i projektledning och administration, sex tjänstemän i deltagande kommuner samt vid arbetsförmedlingen samt fyra politiker i kommunerna). De flesta av dess intervjuer har varit individuella djupintervjuer där syftet primärt varit att förstå hur intervjupersonen upplever projektet samt dess problem och möjligheter och vidare få grepp om önskemål, behov och idéer för framtiden.

Vi har vidare analyserat en rad dokument från projektet och andra samt relevant statistik inom området. Vi har även gett projektledningen bollplanksstöd. Vi har medverkat vid konferenser och träffar för anställda i projektet.

Vi har dessutom genomfört en web-enkät till 119 personer verksamma inom projektet. Resultatet redovisas i bilaga 1.

## Denna rapport

Vår första delrapport var lite mer omfattande än det vi planerar att våra kommande rapporter ska vara. Detta beror främst på att vi i den första delrapporten även ville avrapportera lite bredare hur vi uppfattar projektet och de intryck vi fått i vår ”uppstartsfas”.

Denna delrapport två är avsedd att vara mer typisk för utformning av de kommande delrapporterna.

Vi har disponerat denna rapport på följande sätt:

### *Huvudrapporten*

1. Inledning  
Vår roll och vår sammanfattning av rapportens slutsatser
2. Komplex projekt i en föränderlig värld  
Viktiga frågor kring projektets omvärld
3. Projektets utveckling och nuläge  
Med grundläggande fakta och hur vi uppfattar dem samt avstämning av rapporten från Loop 1
4. Mål och resultat  
Projektets verksamhet och mål samt uppföljning av dem
5. Uppföljning och metoder  
Hur vi ser på projektets uppföljning av sina mål och metoder för det
6. Upphandling och synergier  
Frågor kring upphandling av tjänster och synergier med kommuner och övriga aktörer

### *Bilagor*

- 1 Resultat från enkät hösten 2010
- 2 Ekonomisk utblick – lite statistik

## Sammanfattning

Detta är vår andra delrapport avseende utvärdering/följeforskning av Matchning Södertörn och täcker perioden fram till slutet av 2010. Vår första delrapport (april 2010) avsåg perioden

fram till mars 2010. Vi ska senare lämna en tredje delrapport som avser 2011. Vi ska slutligen 2012 lämna en slutrapport och ett socioekonomiskt bokslut.

Vi noterar att förutsättningarna förändrats mycket kraftigt för projektet på flera olika sätt, t ex:

- När projektet planerades var efterfrågan på arbetskraft mycket hög. När projektet sedan kom igång vände BNP och efterfrågan på arbetskraft brant nedåt. Nu närmar sig BNP nivån före finanskrisen och därmed ökar åter efterfrågan på arbetskraft. I dessa vändningar har också både Arbetsförmedlingens och kommunernas resurser för insatser för projektets målgrupper varierat.
- De institutionella förutsättningarna har förändrats när riksdagen beslutat att lägga ansvaret för nyanlända till Arbetsförmedlingen, som därmed fått en ny och mycket större roll.

I vår rapport från ”LOOP 1” (april 2010) lyfte vi särskilt fram fyra för projektet kritiska frågor: 1. Projektets organisation, ledning och styrning, 2. Medfinansiering, 3. Mervärde för deltagarna och 4. Målens utformning.

Vår bedömning är nu när det gäller dessa punkter:

### **1. Projektets organisation, ledning och styrning**

Projektledningens roll har stärkts och blivit tydligare. Dialogen mellan team och projektledning har förstärkts. Teamen har stärkts och samlats. Vår bedömning är nu att de vidtagna åtgärderna börjar få positiv effekt men att ett fortsatt arbete behövs för att förändringarna ska få full effekt. Bland frågor som kan behöva fortsatt utveckling märks tydlighet i teamens befogenheter, tydligt avslut i dialog mellan projektledning och team om insatser samt tydliggörande av matchningsagenternas roll.

### **2. Medfinansiering**

Projektledningen har vidtagit en rad åtgärder som förbättrat situationen; ombudgering, Arbetsförmedlingen har tagits in som medfinansiär, kommunerna har i högre grad levt upp till sina åtaganden. Vår bedömning är nu att utvecklingen vänts och är på rätt väg men kräver även fortsättningsvis projektledningens uppmärksamhet.

### **3. Mervärde för deltagarna**

När projekten formades och ansökan beviljades uppfattar vi att det främsta mervärdet för deltagarna bl a var en rikare tillgång till möjliga insatser för den enskilde deltagaren. I samband med finanskrisen fick bl a arbetsförmedlingen mer resurser för insatser för målgruppen och diskussionen kring mervärdet fokuserade på bättre möjlighet till individuell

hantering av deltagarna. Vår bedömning nu är att det kan vara viktigt sätta fokus på att få fart på åtgärder för deltagarna inom projektets ram. Det kan då bli att röra sig om att förbättra planering av insatser och att komma tillrätta med frågor kring upphandling.

#### 4. Målen

Vi noterade i vår rapport "LOOP 1" att målen är av olika karaktär och på olika nivåer. Målen har brutits ner och operationaliserats på ett förtjänstfullt sätt. De fem mål vi fokuserat på här och i våra följande rapporter är: Snabbare arbetsmarknadsetablering för nyanlända, Nyanlända samma möjlighet ta del av jobb som andra, Tillgodose arbetsgivares behov av arbetskraft, Ökad tillväxt och konkurrenskraft för företagen, Gynnsamt företagsklimat och entreprenörskap.

I samband med intervjuerna har vi sökt identifiera starka och svaga sidor i projektet. De svaga sidorna som lyfts fram är: Avslutar för många i arbetslöshet, Använder inte resurserna för insatser – kunde gjort mer, Kontakter och lärande mellan teamen, Kopplingen till andra projekt. De starka sidor som lyfts fram är: Kan jobba intensivt med deltagarna, Samverkan inom teamen och projektet har förstärkts.

Målet i projektet är att 40 procent av deltagarna som lämnat projektet ska vara i arbete den 90:e. Utfallet vid utgången av 2010 var: 32 procent i arbete, 37 procent i arbete 90 dagar efter avslutat program (för de som slutat så tidigt att 90: dagen infallit vid slutet av 2010), 62 procent i sysselsättning (arbete, studier, program). Vi har fört en diskussion med projektet att hitta jämförbara grupper att mäta mot.

Vi noterar i denna rapport att Arbetsförmedlingen och kommunerna behöver utveckla en fungerande rollfördelning, en gemensam infrastruktur och en fungerande logistik för utbyte och förädling av information om företagets rekryteringsbehov.

Vi noterar vidare i denna rapport att det är viktigt att precisera hur utbildningsbehov initieras och att ansvaret för upphandlingar av utbildning definieras inom organisationen. Att flexibelt kunna tillgodose deltagarnas behov av kompletterande kompetens för bättre matchning bedömer vi som viktigt. Vi har uppfattat att projektet arbetar med dessa frågor. Vi konstaterar att de ramupphandlingar som genomförts av de två projektägande kommunerna Södertälje och Botkyrka även bör kunna användas inom projektet för deltagare från övriga Södertörnskommuner.



## Komplex projekt i en föränderlig värld

### Arbetslösheten dröjer sig kvar

De två delprojekten inom Matchning Södertörn planerades vid en tidpunkt när Sverige präglades av en väsentligt lägre arbetslöshet än idag. Då anmäldes 5 000 lediga jobb i veckan till länets arbetsförmedlingar. Vartannat jobb som tillkom gick till en utlandsfödd. En tredjedel av företagen i Stockholms län sade att de hade brist på arbetskraft. Kort sagt föreföll insatser som på olika sätt förbättrade matchningen av utrikesfödda mot lediga jobb som en insats med goda utsikter att nå resultat.

I oktober 2008 briserar emellertid finanskrisen och redan i december tvingas Arbetsförmedlingen att kraftigt revidera sina prognoser. Redan när projekten drogs igång under våren 2009 hade således arbetsmarknadsläget förändrats kraftigt jämfört med året innan. På ett år halverades antalet anmälda lediga platser. Skillnaden i sysselsättningsgrad mellan inrikes och utrikes födda ökade på nytt.

Under 2010 har konjunkturen förvisso vänt. Andra halvåret 2010 redovisades extremt höga siffror för tillväxten, men de är en spegelbild av det faktum att nedgången hösten 2009 var extremt djup. Under december 2010 anmälde arbetsgivare i Stockholms län 14 000 lediga jobb till Arbetsförmedlingen; det är 5 000 fler än i december året innan – en dramatisk ökning. På grund av ledig kapacitet i företagen dröjer det innan vi ser ett tydligt genomslag på arbetsmarknaden. Och innan denna förbättring av arbetsmarknaden når de utrikes födda lär det dröja ytterligare en tid. Arbetslösheten bland de utrikesfödda inom Södertörnskommunerna har således fortsatt att öka. Det var 258 personer fler öppet arbetslösa i januari 2011 än i januari 2010. Arbetslösheten har ökat mest i Nynäshamn (+19 procent), Haninge (+11 procent) och Botkyrka +10 procent). I Södertälje är ökningen marginell (+2 procent) och i Nykvarn och Salem minskar arbetslösheten.

Långtidsarbetslösheten bland utrikesfödda har ökat starkt i Nynäshamn (+51 procent), Haninge (+31 procent) och i Botkyrka (+17 procent). I Södertälje noteras endast en blygsam ökning (+2 procent) medan den minskar i Huddinge, och minskar kraftigt i Tyresö och Salem.

Antalet deltagare i olika arbetsmarknadsprogram som berättigar till aktivitetsstöd har under året ökat i alla södertörnskommuner, särskilt mycket i Botkyrka, Södertälje, Huddinge, Nynäshamn och Nykvarn.

Antalet utrikesfödda med nystartsjobb har nästan fördubblats på ett år. Särskilt stor har ökningen varit i Botkyrka (+178 procent). I Nynäshamn har de ökat endast med 22 procent.

Antalet yrken där det uppstår brist på arbetskraft bedöms öka väsentligt under 2011. För alla inom den utrikesfödda arbetskraft som kan utbildas till dessa yrken kan det få snabb genomslag. Flera successionsjobb bör också uppkomma genom att personer med anställning vidareutbildar sig till bristyrken.

En viktig slutsats när man bedömer Matchning Södertörn är att den extra draghjälp från konjunkturen, som projekten räknade med inför starten, reducerats väsentligt. Det blev därmed ett starkare fokus på utbildningsinsatser i deltagardelen än vad som antogs inför starten. Skillnad i fokus mellan de båda projekten – ackvisition av nya arbeten med förhoppning om att dessa ska kunna besättas av nyanlända invandrare respektive individuell arbetsmarknadsintroduktion för nyanlända – ökar i betydelse när läget på arbetsmarknaden försämras. Sannolikt har ackvisitionsprojektet lättare att ordna nya arbeten om man inte avgränsar sig till att förmedla arbeten till nyanlända invandrare. Samtidigt är det lättare att hitta lämpliga sökanden när arbetsmarknaden är sämre.

När nu arbetsmarknaden förbättras liknar förutsättningarna mer de som man utgick ifrån när projektet planerades. Det kan då bli lättare att hitta arbetsgivare och lämpliga jobb till deltagarna.

## Arbetsförmedlingens utökade roll och förutsättningar

En viktig förändring genomfördes den 1 december 2010 när Arbetsförmedlingen fick det samordnande ansvaret för etableringsinsatserna för nyanlända. De deltagare som anlänt före denna tidpunkt omfattas av den gamla ansvarsfördelningen. Så länge projektet endast är treårigt skulle förändringen inte hinna få någon praktisk betydelse. Men vid en förlängd projekttid kommer förändringen att få allt större betydelse i slutet av projektperioden.

Projektet har för att möta detta beslutat att inga nyanlända personer ska tillföras målgruppen efter den 1 december 2010. Man har istället beslutat att utvidga målgruppen till dem som vistats längre tid i Sverige – upp till sju år. Den utvidgningen ger större möjlighet att fokusera på den prioriterade gruppen av kvinnliga deltagare. Många kvinnor står också långt från

arbetsmarknaden. En nackdel med detta upplägg är att det inte ger så mycket vägledning för hur samarbetet mellan kommunerna och Arbetsförmedlingen ska organiseras när projektiden är slut.

Regeringens avsikt bakom förändringen är att den ska ge en tydligare ansvarsfördelning mellan myndigheter och kommunerna, men för att detta också ska bli en realitet måste tillräckliga resurser följa med ansvaret.

Kommunerna kan således även fortsättningsvis ha ekonomiska incitament att göra mer för individerna än vad arbetsförmedlingen kan kosta på sig, eftersom kommunerna har ekonomisk utdelning av varje ytterligare person som kommer i arbete och kan betala skatt. Så länge kostnaden för insatsen understiger utbytet kommer kommunerna att ha ett rationellt intresse för att fortsätta engagera sig. Något uttalat förbud för kommunerna att engagera sig finns heller inte.

Arbetsförmedlingen ska enligt den nya lagen upprätta en individuell etableringsplan i dialog med den nyanlände. Planen ska innehålla insatser som underlättar och påskyndar etableringen på arbetsmarknaden. I planen kan anges att samverkan ska ske med berörda kommuner, myndigheter, företag och organisationer. Etableringsplanen ska utgå från den nyanländes utbildnings- och yrkeserfarenheter och ska beskriva de olika aktiviteter som ska ta den nyanlände till arbetsmarknaden. Planen innehåller minst svenska för invandrare (sfi), samhällsorientering och arbetsförberedande aktiviteter, till exempel validering av utbildning och yrkeserfarenheter, yrkespraktik, kompletterande grundskole- och gymnasieutbildning. Etableringsplanens aktiviteter ska bedrivas på heltid och pågår under maximalt 24 månader.

Kommunerna kommer även i fortsättningen att ansvara för mottagande, bostadsförsörjning, undervisning i svenska (sfi), samhällsorientering och annan vuxenutbildning, skola, barnomsorg och insatser inom det sociala området.

Arbetsförmedlingens ansvar är tidsbegränsat, medan kommunerna alltid till sist får täcka upp för de som inte kommit i arbete. Arbetslöshetsperiodens längd är i sig en faktor som ökar risken för arbetslöshet. Därför finns det ekonomiska skäl att använda en metod för tidig profilering av de arbetssökande som deltar i programmet. Med denna metod kan man tidigt urskilja de som löper störst risk för långtidsarbetslöshet och koncentrera insatser till denna grupp. Kommunerna kan tänkas ha ett särskilt intresse för att sådana metoder utvecklas och vara beredd att stå för särskilda program.

En viktig uppgift för Matchning Södertörn kan vara att fokusera på hur ett samarbete som erkänner de olika intressena kan organiseras. Vi följeforskare/utvärderare tror att profilering

skulle kunna användas för att definiera vilka deltagare som ska erhålla förstärkta insatser som finansieras med kommunala medel. Metoder för profilering används sedan länge i Australien där det är kopplat till såväl tydlig myndighetsutövning som tidpunkter och nivåer för intensiv handledning. IFAU har utvecklat en modell för svensk miljö, vars syfte begränsats till att öka säkerheten i tidiga bedömningar. Modellen testades i Gävleborgs län men har inte implementerats där eller någon annan stans i Sverige, sannolikt för att vi i Sverige saknar en tydlig rättighetslagstiftning med tillhörande myndighetsutövning. Detta förhållande kan dock komma att ändras inom några få år.

Genom att en ny aktör introduceras – de fristående etableringslotsarna – väcks också frågan om kommunerna ska använda sig av dessa för förstärkta insatser eller om det kommunala stödet kan ske i någon annan form. Arbetsförmedlingen upphandlar lotsar enligt lagen om valfrihetssystem.

Det finns anledning för projektets styrgrupp att diskutera vilka frågor som behöver belysas med anledning av de ansvarsförändringar som genomförts och vad som kan förutses.

En annan viktig förändring är införande av etableringsersättning med sanktioner.

En ny ersättning, etableringsersättning, har införts för dem som har en etableringsplan. Etableringsersättning är individuell och utgår vid aktivt deltagande i etableringsplanens aktiviteter och kan dras in om individen inte deltar. Denna konstruktion ska främja att alla vuxna i ett hushåll deltar i aktiviteter enligt etableringsplanen.

Etableringsersättningen ersätter nuvarande kommunala introduktionsersättningar och flertalet andra stöd till nyanlända. Vissa nyanlända kan därutöver få etableringstillägg och bostadsersättning.

Etableringsersättningen ersätter nuvarande kommunala introduktionsersättningar och flertalet andra stöd till nyanlända. Vissa nyanlända kan därutöver få etableringstillägg och bostadsersättning.

## Förändringar i utlänningslagen

Riksdagen beslutade 2008 om att göra ändringar i utlänningslagen från den 15 december 2008. Dessa förändringar underlättar arbetskraftsinvandring och ger arbetsgivare möjlighet att rekrytera personal utomlands. Personer som har arbete genomgår en förenklad prövning för uppehålls- och arbetstillstånd. Företag som leds av utlandsfödda personer kan därmed lättare rekrytera släktingar och vänner från hemlandet. Förändringen bedöms endast ha begränsad

betydelse för möjligheterna att matcha projektets målgrupp av utlandsfödda arbetssökande till arbete.

## Flyktingströmmar

Flyktingströmmen har fortsatt att domineras av personer från Somalia och Irak. Bland invandrare är dock andelen flyktingar en mindre del och närmare hälften är anhöriginvandrare. En förväntad stabilisering av situationen i Irak bedöms få genomslag på sikt, men har endast begränsad betydelse för projektet. Oroligheter i Nordafrika och i Mellersta Östern kan emellertid med kort varsel öka antalet flyktingar.

## Ny ansvarsfördelning mellan Arbetsförmedlingen och kommunerna

För de invandrare som beviljats uppehållstillstånd före den 30 november 2010 gäller att kommunen ansvarar för arbetsmarknadsintroduktionen. Från den 1 december 2010 är ansvaret flyttat till Arbetsförmedlingen. En ny aktör - etableringslotsar – införs för att stödja den nyanlände under etableringsperioden. Ersättningen till lotsarna är prestations- och resultatbaserad. Etableringslots erbjuds omedelbart efter det att individen erhållit uppehållstillstånd. Etableringslots erbjuds i enlighet med lagen om valfrihetssystem. Kommunerna behåller ansvaret för SFI och annan vuxenutbildning, bostadsförsörjning och insatser för barn och unga.

För Matchning Södertörn innebär detta att en del av de samarbetsformer som etablerats under projekttiden inte kan fortsätta efter ansvarsförändringen. Ansvarsförändringen väntas dock inte begränsa antalet deltagare under projekttiden fram till 2012, eftersom projektet kan förväntas fyllas av deltagare som anlänt före den 1 december 2010. Ur utvärderingssynpunkt kan dock förändringen vara av stor betydelse eftersom ansvaret för att ta till sig av framförda synpunkter delvis flyttas från en aktör till en annan.

Det projekt som Södertälje kommun driver tillsammans med Manpower bygger till stor del på introduktionsersättningen från staten. Om detta projekt drivs vidare kommer det rimligen att ha en annan inriktning än nyanlända invandrare, t ex långtidsarbetslösa invandrare med försörjningsstöd.

## Andra projekt

Parallellt med insatserna inom Matchning Södertörn pågår andra projekt med delvis motsvarande fokus. Projekt som ligger närmast Matchning Södertörn är dels de projekt där Arbetsförmedlingen upphandlat stöd från kompletterande aktörer för stöd till invandrare inom ramen för Jobb och Utvecklingsgarantin samt dels den verksamhet som Södertälje kommun

driver via det gemensamt ägda företaget Telge Manpower AB. Den del av projektet som avser ackquisition av lediga jobb påverkas väsentligt av att flera aktörer samtidigt närmar sig olika arbetsgivare. Detta förhållande understryker behovet av att samarbetet sker med hög kvalitet och att insatserna koncentreras till vissa branscher så att projektet blir ett förstahandsval för de företag som är verksamma där.

Två av projekten i Södertälje syftar till att skapa arbeten med stöd av kommunen och Arbetsförmedlingen – Telge Peab AB och Telge Tillväxt AB. Även om projekten skapar ett positivt netto riskerar projekten också bidra till att skapa inlåsnings effekter – att deltagare avstår från att aktivt söka andra jobb så länge de deltar i projekten.

## **Telge Peab AB**

Telge Peab är ett gemensamt byggföretag mellan Telge (49 procent) och Peab (51 procent). Telge AB är ett av Södertälja kommun helägt koncernmoderbolag. Målet med Telge Peab är att ge arbetslösa Södertäljebor, försörjningsstödtagare och flyktingar en möjlighet till utbildning, praktik och arbete samtidigt som företaget bygger bostäder i Södertälje på marknadsmässiga villkor.

Systemet med yrkesbevis inom byggsektorn innebär ett hinder för utrikesfödda byggnadsarbetare, som inte kan tillgodoräkna sig utbildning och erfarenhet från utlandet. I Telge Peab är hälften av de anställda svenska byggnadsarbetare och hälften nyanlända. Projektet ger utrikesfödda byggnadsarbetare möjlighet att skaffa sig meriterande erfarenheter i Sverige och en möjlighet att komma in på den svenska byggmarknaden.

Telge Peab kommer att bygga bostäder inom Södertälje kommun som kommer att säljas vidare antingen som bostadsrätter eller till ett förvaltningsbolag med hyresrätter. Målet är att det ska byggas cirka 50-100 nya lägenheter per år.

Telge Peab kommer inte att bygga skolor, förskolor, äldreboende eller liknande kommunala förvaltningsfastigheter. Det är heller inte aktuellt att lämna offerter till Telge Fastigheter eller Telge Bostäder för renovering av lägenheter eller ombyggnationer.

## **Telge Tillväxt AB**

Telge Tillväxt ägs av Telge tillsammans med KF (Kooperativa Förbundet), Swedbank, Mekonomen, Scania, Manpower, Peab och Folksam, även Arbetsförmedlingen deltar aktivt i uppbyggnad och drift av bolaget. Delägarna använder också Telge Tillväxt som ett verktyg för att skapa nya innovativa lösningar och tjänster.

Telge Tillväxt inriktar sig på ungdomar i åldern 18-24 år. Målet är att halvera ungdomsarbetslösheten på tre år. Affärsmodellen innebär att företaget anställer arbetslösa ungdomar, som hyrs ut till företag och andra organisationer för att utföra efterfrågade och betalda arbetsuppgifter. Uthyrningen kan vara på kortare eller längre tid, hel- eller deltid och omfatta enstaka ungdomar eller hela arbetslag.

Telge Tillväxt hjälper också sina anställda ungdomar att komplettera skolbetyg, förbättra språkkunskaper, genomgå kortare yrkesutbildningar och andra liknande åtgärder.

Tillsammans med det ordinarie arbete ungdomarna utför, skapas de första raderna i ungdomarnas CV och gör dem därmed bättre rustade att ta sig ut på arbetsmarknaden i stort.

## Projektets utveckling och nuläge

### Avstämning av rapport Loop 1

I vår rapport från ”LOOP 1” (april 2010) lyfte vi särskilt fram fyra för projektet kritiska frågor:

- Projektets organisation, ledning och styrning
- Medfinansiering
- Mervärde för deltagarna
- Målens utformning

Vi vill här redovisa vår bedömning av dessa ”kritiska frågor” och hur vi bedömer dem nu i ”LOOP 2” vid årsskiftet 2010 – 2011.

### **Projektets organisation, ledning och styrning**

Vår bedömning i ”LOOP 1” var att vi såg brister i organisation, ledning och styrning. Några av de punkter vi då lyfte fram var att kommunikation/information mellan projektledning och team inte fungerade fullt ut, det tog för lång tid för teamen att få svar på sina frågor och svaren var inte alltid klara, teamen upplevde också att man fick olika besked från olika delar av projektledningen, t ex när det gäller vilka aktiviteter som deltagarna kan få ta del av. Vår bedömning var då att det skulle vara en fördel med en sammanhållande projektledare och att information/kommunikation mellan projektledning och team behövde stärkas. En annan fråga som aktualiserades var att teamens interna samverkan inte alltid fungerade fullt ut, detta berodde delvis på att det fanns teammedarbetare som kunde ha väldigt liten del av sin arbetstid i projektet samt att det var oklar vilka andra arbetsuppgifter (i linjen) som man avlastades. En fråga som restes var också att teamen ansåg sig ha fått sena och tveksamma besked om hur aktiviteterna skulle planeras i samband med att den första gruppen deltagare togs in.

Vår bedömning nu är att projektledningens roll har stärkts och blivit tydligare, bl a genom att en övergripande projektledare (projektchef) har tillsatts. Dialogen mellan team och projektledning har förstärkts, informationen till teamen har förbättrats och blivit tydligare. Vi



noterar vidare att teamen har stärkts och samlats, teamen har fått samordnare med en tydligare roll.

Vår bedömning är nu att de vidtagna åtgärderna börjar få positiv effekt men att ett fortsatt arbete behövs för att förändringarna ska få full effekt. Bland frågor som kan behöva fortsatt utveckling märks tydlighet i teamens befogenheter, tydligt avslut i dialog mellan projektledning och tema om insatser samt tydliggörande av matchningsagenternas roll.

## **Medfinansiering**

Vi noterade i ”LOOP 1” att medfinansieringen släpade efter från flera av kommunerna framförallt vad gäller ”näringslivsdelen”. Den kommunala medfinansieringen på näringslivsdelen låg, trots insatser från projektledningen, vid utgången av 2009 på ca 55 procent av budgeterad finansiering. Vi bedömde att den bristande medfinansieringen berodde på såväl att tid som kommunen åtagit sig att tillskjuta har inte tillförts som att tillförd tid inte rapporterats.

Medfinansieringen från kommunerna har förbättrats men frågan har ännu inte lösts helt. Medfinansieringen i ”näringslivsdelen” uppskattades per september 2010 till 58 procent och uppskattas per december till 82 procent (decembersiffrorna baserar på prognos). För näringslivsdelen i projektet har en ombudgetering skett som innebär att projektets kostnader dragits ner från 24 miljoner kr till 20 miljoner kr. Samtidigt har förskjutning framåt i tiden av kostnader skett från 2009 till 2010 och 2011 samt 2012. Arbetsförmedlingen har också tagits in som medfinansierare och kommunernas medfinansiering har minskat i motsvarande mån.

Medfinansieringen i ”deltagardelen” ligger för 2010 på 76 procent av budget (decembersiffrorna baseras på prognos). Här noteras att kontant medfinansiering från projektägare och kommuner helt följer budget. Avvikelserna i medfinansiering rör främst medfinansiering i form av arbetstid från kommunerna (som ligger på ca 64 procent av budget).

## **Mervärde för deltagarna**

När projekten formades och ansökan beviljades uppfattar vi att det främsta mervärdet för deltagarna bl a var en rikare tillgång till möjliga insatser för den enskilde deltagaren. Detta mot bakgrund bl a av att arbetsförmedlingens resurser för insatser hade minskat. Under finanskrisen och under 2010 var tillgången på medel för insatser inom arbetsförmedlingens och kommunernas ordinarie verksamhet goda och mycket bättre än vad som förutsattes när Matchning Södertörn formades. I samband med och i vår rapport avseende ”LOOP 1” diskuterades vad projektets mervärden för deltagarna främst skulle vara. En fråga som då

lyftes var att deltagarna skulle kunna få bättre och mer individualiserat stöd av handläggarna eftersom antalet deltagare per handläggare är mindre inom Matchning Södertörn än i arbetsförmedlingens och kommunernas ordinarie verksamhet för motsvarande grupper.

Nu under ”LOOP 2” kan vi notera att det fortfarande är så att endast en mindre del av budgeterade medel avsedda för insatser för deltagarna använts. Vi noterar vidare att begränsade insatser skulle kunna ha förutsättningar att ge kompetens som leder till jobb, särskilt nu när arbetsmarknaden förbättras igen. Vi noterar vidare att kommunerna och arbetsförmedlingen gått in och finansierat kompetensutveckling utöver förväntan. Inför 2011 noteras också att arbetsförmedlingens resurser för insatser kan förväntas minska i takt med en allt bättre arbetsmarknad.

Vår bedömning nu i ”LOOP 2” är därför att det kan vara viktigt sätta fokus på att få fart på åtgärder för deltagarna inom projektets ram. Det kan då bli att röra sig om att förbättra planering av insatser och att komma tillrätta med frågor kring upphandling.

## **Målen utformning**

Vi noterade i vår rapport ”LOOP 1” att målen är av olika karaktär och på olika nivåer. Målen har brutits ner och operationaliserats på ett förtjänstfullt sätt. Vissa av målen är emellertid svåra att direkt koppla till insatser i Matchning Södertörn – t ex frågor kring tillväxt och konkurrenskraft samt frågor kring företagsklimat och entreprenörskap. Dessa senare mål får vi se som indirekta effekter av om rekrytering av nyanlända till företagen förbättrats genom att företagens arbetskraftsbehov då bättre tillgodoses

De fem mål vi fokuserat på är:

1. Snabbare arbetsmarknadsetablering för nyanlända
2. Nyanlända samma möjlighet ta del av jobb som andra
3. Tillgodose arbetsgivares behov av arbetskraft
4. Ökad tillväxt och konkurrenskraft för företagen
5. Gynnsamt företagsklimat och entreprenörskap

## **Projektets styrning, ledning och organisation**

### *Projektledningens arbete*

Projektledningens arbete har utvecklats och förstärkts sedan vi genomförde vår analys i ”LOOP 1” (analysen avslutades i mars 2010). Bland viktiga faktorer vi här i ”LOOP 2” noterar (där informationsinsamlingen i form av intervjuer genomfördes i slutet av hösten 2010) märks främst:

- *Projektchef gemensam för båda projekten*  
Projektledare (projektchef) med huvudansvar för båda projekten ansvarig inför båda fonderna finns sedan början av hösten 2010. Behovet av en mer sammanhållen och tydlig ledning var tydligt. Detta är en viktig förändring som vi också belyste behovet av i rapport ”LOOP 1”.
- *Projektledning mer sammanhållen och kommunikativ*  
Projektets ledningsgrupp, bestående av projektchef och de två övriga projektledarna, har börjat få tydligare roller. Projektet och projektledningen är nu mer sammanhållet och fungerar bättre i relation till såväl teamen som projektets intressenter. Kommunikation med och information till teamen har förbättrats även om ytterligare insatser behövs.
- *Teamen har blivit mer sammanhållna.*  
Teamen har blivit mer sammanhållna och arbetar mer gemensamt och drar åt samma håll. Viktiga faktorer här är att de sitter mer samlade samt att flera har en större andel av sin tjänst i projektet och att teamledarnas roller har blivit tydligare. Processen med att teamen sitter mer samlade – i samma lokaler – är viktig men inte avslutad. Utvecklingen i teamen är positiv och processen har haft positiva effekter. Processen bör dock fortsätta.
- *Kommunikation projektledning team*  
Kommunikationen mellan projektledning och team har förbättrats, projektledningen har lagt stor vikt vid att stärka denna dialog. Dialogen och kommunikationen mellan projektledning och team har blivit mycket bättre i den analys vi nu gör i ”LOOP 2” än vad den var i ”LOOP 1”. Arbetet med att fördjupa dialogen bör dock fortsätta inte minst för att överbygga effekterna av kvardröjande brister i kommunikationen från projektets uppstart.

### *Frågor för projektledningen*

Vi har i samband med intervjuerna identifierat ett antal frågor som de intervjuade aktualiserat och som vi bedömer kan vara viktigt för projektledningen att hantera och rätta ut.

- *Deltagare i projektet som tackar nej till arbete hanteras inte likformigt vid jämförelse mellan kommunerna*  
Detta upplevs som ett problem av teamens medarbetare. En parallell fråga gäller hur kommunerna hanterar deltagare som avslutat deltagande i projektet för att gå till arbete och där arbetet tar slut. Detta kan innebära att de inte får komma tillbaka till projektet för att de inte är beroende av försörjningsstöd. Detta upplevs som destruktivt i teamen.
- *Upphandling av insatser för deltagarna*  
Frågan om upphandling av insatser för deltagarna är en fråga från "LOOP 1" som återkommer i "LOOP 2". Det upplevs som ett problem i teamen och upplevs begränsa möjligheterna att göra bra insatser för deltagarna. Vid intervjuer i teamen noteras missnöje med hur denna fråga och information om den hanteras.
- *Matchningsagenternas roll och ackrivering av jobb och praktik för deltagarna*  
Matchningsagenterna har knutits närmare till teamen och detta uppskattas i teamen och vi bedömer det som en riktig åtgärd. En vidare diskussion om matchningsagenternas roll och hur de ska samarbeta med varandra kan vara positiv. Teamen arbetar också mycket med ackvirering av jobb och praktik för deltagarna.
- *Snabbare respons på frågor från teamen*  
Liksom i "LOOP 1" noterar vi att teamen önskar snabbare och tydligare respons på frågor från projektledningen. Kommunikationen har förbättrats men mer tydlighet och snabbare respons efterfrågas från teamen. Detta kan bero även på att projektledningen inte tydligt uppfattat de frågor teamen uppger sig ställt. Frågor som lyfts som exempel rör ofta vilka insatser man kan göra för deltagarna.

### *Teamen och teamledare*

Vi har också i samband med intervjuerna identifierat frågor som primärt rör teamens arbete och samarbetet team agent. För de flesta av dessa frågor redovisas en positiv utveckling jämfört med de bedömningar som vi gjorde i vår första delrapport.

- *Tätare arbete i teamen*  
Arbetet i teamen kännetecknas nu av tätare kontakter än vad vi noterade i delrapport 1.

Vad vi framförallt noterar är det finns en tydligare roll för teamledaren och att det är färre teammedarbetare som arbetar med låg andel av sin tjänst i projektet.

- *Teamen mer lokalmässigt samlade*  
Teamen sitter lokalmässigt mer samlade, detta underlättar teamens arbete och samarbetet mellan team, projektledning, och samarbetspartners. Denna samlokalisering har givit goda resultat, men potentialen för ytterligare förbättring kvarstår, eftersom den ännu inte fullt ut är genomförd.
- *Kopplingen team – matchningsagenter har förstärkts*  
Det betonas vid intervjuer med teamen att kopplingen mellan team och matchningsagenterna har förstärkts. Man betonar samarbetet är ”tätare” och flyter bättre – detta uppskattas i intervjuerna. Teammedarbetarna betonar i intervjuerna att rollerna och samarbetet team – agent har blivit bättre och tydligare. Vi kan dock dra slutsatsen att rollerna är ännu inte helt utklarade och att man ser lite olika på hur rollerna är.
- *Betungande administration*  
Administrationen upplevs av teamens medarbetare som onödigt krånglig och betungande. Detta är en mycket vanlig fråga i intervjuerna med teammedarbetarna. På frågan om vilka saker som borde prioriteras lyfts det (tillsammans med upphandling av insatser) som viktiga problem som borde åtgärdas. Ett exempel som lyfts fram av teammedarbetare är att rapportering av deltagare sker i tre parallella redovisningssystem

#### *Relationen mellan de två projekten*

De två projekten har på ett positivt sätt integrerats. Viktigt här är bl a en gemensam projektchef, att team och matchningsagenter integrerats, att dialog och möten projektledning – team förstärkts samt att under 2011 en utvecklingsledare anställdes.

- *Integration team - matchningsagenter*  
I september 2010 integrerades team och agenter. Syfte bakom integreringen var att få ett bättre arbete kring matchningen. Tanken var att de krav som jobb och arbetsgivare ställer bättre skall kunna komma fram vid matchning av deltagare. Härigenom skulle agenterna få en större betydelse för matchning av deltagarna och bli mer stöd för teamens arbete

med deltagarna. Denna modell bedömer vi som god och det kommer vid intervjuerna fram flera exempel på att samarbetet nu börjar fungera allt bättre.

- *Matchningsagenternas roll*

Matchningsagenternas roll ser lite olika ut i de olika teamen och detta hänger också samman med hur integrationen av agenter och team fungerar i det dagliga arbetet.

- *Synsätten i projekten*

Synsätten skiljer sig fortfarande delvis åt mellan de två projekten. Detta tillsammans med att agenternas roller och agentens roll i relation till teamen ser lite olika ut gör att vi bedömer att, även om utvecklingen är positiv, integrationen mellan projekten och samverkan mellan de olika teamen och mellan team och projektledning bör fortsätta att utvecklas. Vi ser också att projektledningen arbetar med att fördjupa samverkan. Projektledningen har arbetat med att förbättra dialog och kommunikation med teamen och vår bedömning är att detta är rätt metod att stärka samverkan och skapa samsyn i arbetet mellan projekten och mellan de olika teamen.

## **Starka och svaga sidor i projektet**

I samband med intervjuerna bad vi intervjupersonerna identifiera vad de upplevde som starka och svaga sidor med projektet och dess arbete. De som vi uppfattar som de viktigaste gemensamma punkterna återger vi här:

### **Svaga sidor i projektet**

#### *Avslutar för många i arbetslöshet*

Vid intervjuerna anger de flesta intervjupersoner att de menar att det är viktigt att försöka avsluta fler deltagare i jobb eller reguljär utbildning. Denna punkt hänger nära samman med nästa punkt – att man har ambitionen att kunna göra mer för deltagarna.

#### *Använder inte resurserna för insatser – kunde gjort mer*

Vid intervjuerna anger både medarbetare i projektet och andra intervjupersoner att man hoppas att projektet skulle kunna arbeta mer aktivt och göra mer för deltagarna. Man menar att projektet har gott om resurser och att de skulle kunna användas mer av de resurser som finns.

### *Kontakter och lärande mellan teamen*

Flera intervjuade särskilt inom projektet menar att man borde kunna samarbeta mer mellan teamen och dra nytta av den erfarenhet och kompetens som finns i andra team.

### *Kopplingen till andra projekt*

På samma sätt som många lyfter fram att man borde kunna dra bättre nytta av kompetens i andra team menar man att man borde kunna dra större nytta av kompetens och erfarenheter i andra projekt och kanske också av linjeorganisationerna i arbetsförmedlingen och kommunerna.

### **Starka sidor i projektet**

#### *Kan jobba intensivt med deltagarna*

En viktig styrkefaktor som anges både av temmedarbetare och andra intervjuade är att man i projektet har större förutsättningar att arbeta mer intensivt med deltagarna och det betonas att man har med handläggartid per deltagare.

#### *Samarbetet inom projektet och teamen förstärkts*

En viktig styrkefaktor som lyfts fram är att samarbetet inom projektet och inom de enskilda teamen samt mellan team och agent förstärkts.

## **Projektets bemanning**

Projektets bemanning har förstärkts på flera sätt sedan vår första delrapport. De viktigaste är kanske att de två projekten fått en gemensam projektchef, projektledningen har blivit mer sammanhållen, teamen har blivit mer sammanhållna genom att antalet medarbetare med mycket liten andel av sin arbetstid i projektet har minskat vidare har agenterna tydligare knutits till teamen.

Teamen har blivit mer sammanhållna bl a genom att andelen medarbetare som är verksamma i projektet på mycket låg andel av sin tjänstetid har minskat. Tjänsterna har blivit mer sammanhållna samtidigt som linjeorganisationens förståelse för att man måste avlastas arbetsuppgifter för den tid man är verksam i projektet har ökat. Detta skapar bättre arbetsförutsättningar i teamen, vilket förstärks av att teamen också börjar sitta mer samlade lokalmässigt.

Teamen har också blivit tydligare kopplade till matchningsagent på ett sätt som fördjupar samverkan kring deltagarna och underlättar matchningsarbetet.

En viktig faktor är också att projektledningen våren 2011 förstärkts med en utvecklingsledare som primärt arbetar med utveckling av projektet och teamen. Detta skedde under våren 2011 och effekterna av detta har inte kunnat fångas upp i denna delrapport som huvudsakligen baseras på informationsinsamling under slutet av hösten 2010.

## Projektets ekonomi

Finansieringen från kommunerna som vi noterade som ett problem i delrapport 1 har förbättrats men frågan har ännu inte lösts helt. Frågan har hanterats dels genom att kommunernas finansiering stärkts dels genom en ombudgetering.

Kommunernas finansiering i ”näringslivsdelen” (ERUF-projektet) uppskattades per september 2010 till 58 procent och uppskattas per december 2010 till 82 procent (uppgifterna baserar på prognos för december 2010). Kommunernas finansiering förbättras genom att Södertälje, Huddinge och Botkyrka – som har en stor andel av den budgeterade kommunala finansieringen - bidrar mer än budgeterat. För näringslivsdelen i projektet har en ombudgetering skett som innebär att projektets kostnader dragits ner från 24 miljoner kr till 20 miljoner kr. Detta har skett genom beslut om ändrad kommunal finansiering i ingående kommuner och samt beslut av Tillväxtverket 2010-08-16 (Ärende-id 86767). Tillväxtverkets beslut innefattar en finansiering om 8 063 876 kr. Den sålunda reviderade budgeten motsvarar mer den faktiska utvecklingen och kostnaderna i projektet.

Samtidigt har förskjutning framåt i tiden av kostnader skett från 2009 till 2010 och 2011 samt 2012. Arbetsförmedlingen har också tagits in som finansiär och kommunernas finansiering har minskat i motsvarande mån.

Kommunernas finansiering i ”deltagardelen” (ESF-projektet) ligger för 2010 på 76 procent av budget (uppgifterna för december 2010 baseras på prognos). I detta projekt planeras en ombudgetering för att få budgeten mer i linje med verksamheten. De förändringar som planeras avser främst en omfördelning från 2009 till 2010 samt en ombudgetering mellan olika kostnadsposter i budgeten för 2010.

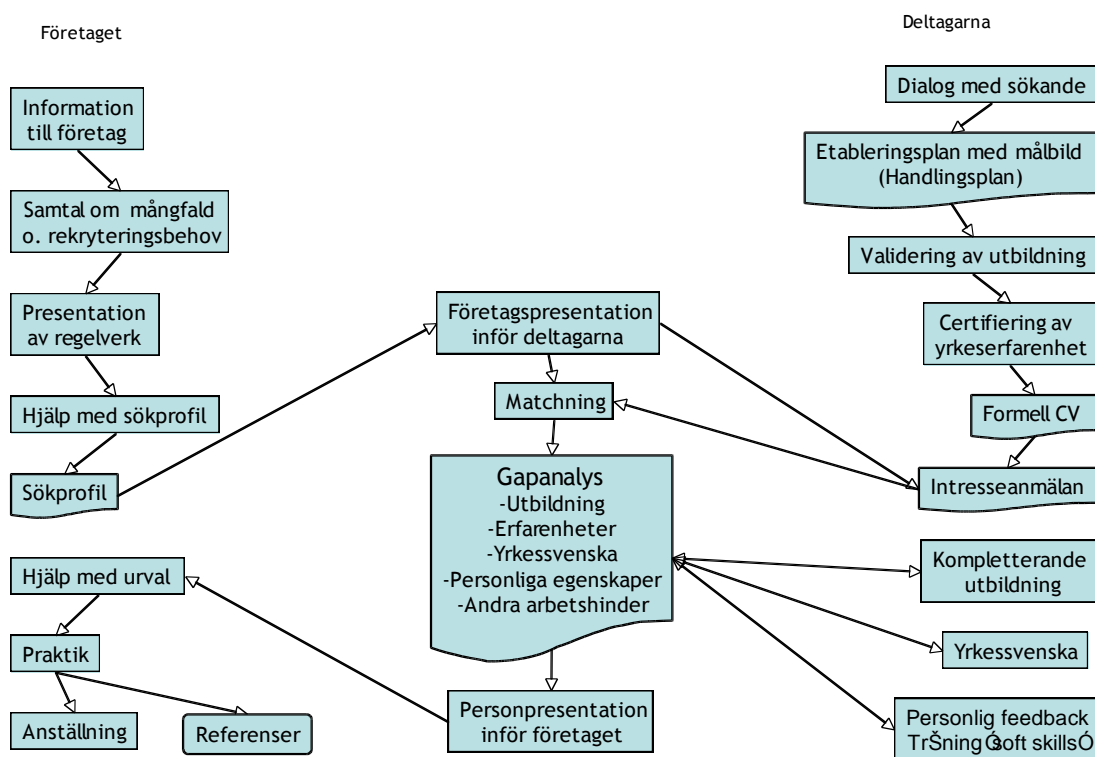
I deltagardelen (ESF-projektet) noteras att kontant finansiering från projektägare och kommuner helt följer budget. Avvikelserna i kommunernas finansiering rör främst finansiering i form av arbetstid från kommunerna (som ligger på ca 64 procent av budget) och finansiering i form av deltagarersättning (som ligger på 73 procent av budget). När det gäller finansiering i form av deltagarersättning ligger Södertälje och Arbetsförmedlingen över budget (med nivåer motsvarande 110 procent respektive 101 procent av budget). Avvikelserna vad avser finansiering i form av deltagarersättning speglar förmodligen att projektet ännu inte kommit upp i planerad verksamhetsvolym. Att finansiering i form av



arbetstid inte kommer upp i budget kan spegla dels att verksamhetens volym inte kommit upp i planerad volym dels att all använd tid inte rapporteras.

## Projektets arbetsformer

Vi vill försöka tydliggöra projektets arbetsformer genom att illustrera arbetet grafiskt och som flöden. Figuren nedan visar en schematisk framställning av projektets flöden.



Projektet fångar information från kommunernas näringslivskontor om företag som sagt att de förutser ett kommande rekryteringsbehov.

Projektet deltar också i informationsmöten och berättar om hur de kan hjälpa företagen att rekrytera personal. Mötena följs upp med brev och telefonpåringningar där man erbjuder samtal om hur mångfald bland personalen kan bidra till att utveckla företaget och om hur

projektet kan hjälpa till att formulera sökprofiler för tillfälliga eller permanenta rekryteringsbehov samt hur projektet kan hjälpa till med matchning och urval av sökande så att rekryteringsprocessen blir hanterlig.

Vid samtalet kan matchningsagenterna också berätta om de möjligheter som finns att hjälpa till med certifiering av efterfrågad yrkeskompetens, kompletterande skräddarsydda utbildningar, utbildning i yrkessvenska och olika subventioner som kan komma företaget till del om det anställer en person med utländsk bakgrund som varit arbetslös länge.

Matchningsagenterna hjälper företaget att formulera en sökprofil och kan också ge feedback på sökprofiler som företaget utarbetat tidigare. I vissa fall går man vidare med att anordna möten med deltagarna i projektet där företaget får presentera sin verksamhet och de vakanta platser man söker personal till. De deltagare som anmäler intresse för dessa platser matchas mot kraven i sökprofilen.

Deltagarna har i detta skede genomgått ett antal steg i processen mot arbete och etablering. Endast de som har tillräckligt goda kunskaper i svenska erbjuds möjlighet att delta i projektet. Fullgången SFI är en förutsättning för deltagande i projektet. De har inledningsvis haft en dialog om vad de vill och vad projektet kan erbjuda. En tydlig målbild och en handlingsplan har upprättats. (Den nya lagen talar om etableringsplan och detta begrepp kan täcka in fler aspekter.) De har deltagit i en arbetslivsförberedande utbildning. Personer som har utländska examina får dessa validerade och jämförda med svenska utbildningar. Dessvärre har det visat sig att handläggningstiderna för denna validering ofta är mycket lång. Personer med yrkeserfarenheter kan få sina yrkeskunskaper värderade. En formell CV upprättas där utbildning och yrkeserfarenheter beskrivs. Denna matchas mot sökprofilen.

En gapanalys beskriver skillnaden mellan vad företaget önskar och vad individen kan erbjuda. Det kan handla om utbildning, erfarenheter, kunskaper om begrepp, benämningar och vanliga frågor och svar på svenska, personliga egenskaper eller andra arbetshinder. I dialog mellan deltagaren, handläggaren och företaget diskuteras om dessa skillnader kan överbryggas genom kompletterande utbildning, träning i yrkessvenska och personlig feedback och träning av olika enskilda färdigheter. I den mån arbetsplatsen behöver anpassas eller särskilda arbetsmetoder tillämpas hanteras detta i särskild ordning.

Handläggarna hjälper deltagaren att göra en professionell presentation av sig själv. Syftet är att presentationen inte ska skymma någon del av individens kompetens, utan att denna till fullo ska kunna visas upp.

Projektets handläggare kan besluta om att ge företaget möjlighet att disponera individen under en praktikperiod för att arbetsgivaren ska lära känna personen bättre. I vissa fall sker också en utbildning på arbetsplatsen. Projektet kan också fatta beslut om att täcka utgifter för att

undanröja små hinder för att deltagaren ska kunna ta arbetet, relaterat till presentationstillfället, transporter, yrkeskläder eller personlig utrustning.

Ibland kan praktik vara värdefull även om den inte leder till anställning, eftersom deltagaren får en känsla för vad som krävs i yrket på en svensk arbetsplats. Dessutom erhåller deltagaren en referens som kan användas när denne söker annat arbete.

## Företagens perspektiv

Många företag har mött företrädare för projektet i samband med att de deltagit i frukostmöten och andra informationsmöten där projektet haft möjlighet att presentera sig. Projektet har följt upp dessa träffar genom att sända ut information och frågor om rekryteringsbehov till företagen. Matchningsagenterna har genomfört ett stort antal möten med företagen där man diskuterat kommande rekryteringsbehov. Många företag har angivit att de för tillfället inte har behov, men att detta kan uppstå senare. I några fall har dessa samtal lett vidare till att man kommit överens om att projektet ska hjälpa företagen med rekrytering.

Vi har genomfört intervjuer med ett urval av de företag som haft kontakt med Matchning Södertörn och som fått hjälp från projektet. Flera företag bekräftar att projektet spelat den roll som ursprungligen avsetts. När företagen haft behov av korta tidsbegränsade anställningar har det spelat stor roll att projektet kunnat hjälpa företagen att göra både sökprofil och urval. Det har i några fall aktivt bidragit till att anställningarna alls blivit av. Deltagarna har därmed fått sina första arbetsgivarreferenser på den svenska arbetsmarknaden. Därmed har man kunnat reducera den osäkerhet som många arbetsgivare känner inför att anställa någon utan tidigare arbetslivserfarenhet i Sverige.

Samarbetet mellan företaget och projektet har sett olika ut. Det finns exempel där ett företag som avser att göra flera anställningar presenterat sig inför en större grupp projektdeltagare och där intresserade fick anmäla sig. Matchningsagenten har sedan valt ut en mindre grupp som passar särskilt väl för arbetet och företaget har sedan gjort det slutliga urvalet inför praktik och anställning. Praktik har använts inför längre anställningar. I några fall har företaget stått för en särskild introduktionsutbildning. I andra fall har Arbetsförmedlingen svarat för

Läget på arbetsmarknaden har sannolikt medfört att arbetsgivarna kunnat ställa högre krav på praktik innan anställning. Denna har vanligtvis handlat om upp till 10 veckors praktik. I några fall har projektet svarat för en kortare kompletterande utbildning. Inte i något fall har arbetsgivarna i urvalet anfört ett uttalat behov av att kunna tolka eller hitta en svensk jämförelse för ett utländskt skolbetyg. Däremot har de talat om ett behov av att kunna verifiera påstådda yrkeskunskaper samt vikten av att de arbetssökande behärskar de svenska begreppen inom olika yrken, namn på verktyg och de vanligaste frågorna och svaren.

På vissa arbetsplatser uppges mångkulturell bakgrund bland personalen ha bidragit till att skapa fördelar. Personal i butiks- och serviceyrken har givetvis lättare att möta kunder som talar på deras eget språk. Men ofta är bristande kunskaper i svenska en nackdel. En arbetsgivare refererar till intressanta samtal om mat och olika traditioner, att man skrattat mycket när man missförstått varandra och att man skapat en gemenskap runt att vara annorlunda.

I en företagsintervju säger en VD att han ser det som en självklarhet att företagen ska ta sitt ansvar för att se till att de personer som fått en fristad i Sverige också får ett arbete här.

Ingen arbetsgivare har uppmärksammat att projektet har en jämställdhetsambition. Få arbetsgivare funderar över jämställdhetsaspekter. En arbetsgivare anger att han ägnat särskild uppmärksamhet åt tunga lyft, som är svårare för kvinnor. De har haft utbildning i lyftteknik och ger fortlöpande feedback på detta.

En företagare refererar händelser där flera arbetssökande inte tagit erbjudet arbete på grund av att de bedömt att restiden skulle bli för lång. Det synes viktigt att frågan om acceptabel restid stäms av både i projektet och med den enskilde deltagaren på ett principiellt plan. Projektet bör kunna ge deltagarna tydlig information om restider till olika arbetsorter för att på detta vis undvika situationer där arbetssökande som presenterats för en arbetsgivare senare tackar nej till arbetet med hänvisning till restiden. Sådana händelser riskerar annars att ge projektet och gruppen av arbetssökande dåligt rykte.

## Medarbetarnas perspektiv

Vi har i denna delrapport fördjupat analysen av medarbetarperspektivet eftersom vi efter vår första delrapport bedömde det som viktigt och en kritisk fråga för projektets utveckling. För att fördjupa vår bedömning av medarbetarperspektivet har medarbetare i samtliga team intervjuats.

*Vår allmänna bedömning* är att samarbetet i projektet, mellan projektledning och team samt inom teamen har förbättrats och att stämningen är bättre. Samarbetet och dialog mellan team och projektledning kan fördjupas ytterligare.

Teamens medarbetare känner en frustration över att man inte kan göra mer insatser för deltagarna när pengar för insatser finns i projektet. Teamens medarbetare upplever det som frustrerande att man inte gör mer för deltagarna och menar att för många avslutas i arbetslöshet. Det anges i intervjuerna med teammedarbetarna att en komplicerande fråga här

är upphandling av insatser för deltagarna. Att det finns en projektchef gemensamt för de två projekten betonas i intervjuerna som en viktig faktor förbättring av organisation och ledning.

*Samarbetet team – projektledning* har förbättrats och flyter nu mycket smidigare än vid vår första delrapport. Dialogen mellan team och projektledning rörande projektets utveckling och arbete har fördjupats. Teamen är mer delaktiga i projektledningens arbete och bedömningar. Frågor som lyfts upp som problem i våra intervjuer rör främst att det fortfarande kan ta tid att få svar på frågor teamen ställer till projektledningen. Detta har förbättrats men är ännu inte optimalt.

*Samarbetet i teamen* har förbättrats, viktiga aspekter är att antalet personer som har mycket liten andel av sin tid i projektet har minskat, linjechefernas förståelse för att en viss del av tiden ska läggas i projektet har ökat. Viktigt är också att teamen sitter mer samlade lokalmässigt. Här liksom vad avser kontorsutrustning anges vid intervjuerna att det finns mer att göra.

*Samarbete team – agenter* har fördjupats och agenterna har tydligare hänförs till teamen. Detta uppskattas av såväl team som agenter. Detta skapar förutsättningar för en bättre och slagkraftigare samverkan till nytta för deltagarna. Detta nya sätt att arbeta mellan team och agenter har i huvudsak tagits emot väl av såväl agenter som medarbetare i teamen. Vid intervjuerna noteras dock att agenternas roller visavi teamen uppfattas lite olika mellan olika team och mellan olika agenter.

## Deltagarperspektivet

Vår avsikt har varit att genomföra ett antal fokusgruppsdiskussioner för att fånga olika aspekter av deltagarnas upplevelse av projektets kvalitet. Dessa fokusgrupper har inte kunnat genomföras i avsedd tid och resultatet från denna aktivitet kommer därför att redovisas senare. En särskild promemoria kommer att redovisas under april månad baserad dels på dialogen i fokusgrupperna dels på det material som finns om projektets egen uppföljning av deltagarna.

Vi kommer i utvärderingen ur deltagarperspektivet att fokusera på deltagarnas upplevelse av delaktighet:

- hur väl de anser att deras drömmar och ambitioner att anstränga sig tagits till vara i den dialog som föregått utarbetandet av handlingsplanen
- hur de ser på sin egen motivation och vilka drivkrafter som varit viktigast

- hur de anser att de blivit bemötta och om de känner att projektet varit berett att möta dem som individer
- om de uppfattar att handledningen varit professionell
- om de uppfattar att handledningen mobiliserat deras egna insatser
- om de anser att de fått hjälp att komma till avslut och fokusera på nästa steg
- om de anser att de mött förutfattade meningar och blivit övertalade att välja färdiga paketlösningar
- vad de uppfattat vara de främsta framgångsfaktorerna för dem som lyckats få ett arbete
- vilka förväntningar de har om sin egen roll på arbetsmarknaden under de närmaste fem åren och i framtiden

## Jämställdhetsperspektivet

Kvinnor har hittills varit underrepresenterade bland deltagarna i projektet. Vi kommer att följa upp de skillnader mellan kvinnor och män som redovisas vad gäller rekryteringen till projektet, deltagandet i projektet och hur projektet lyckas hjälpa deltagarna. Det finns också anledning att studera om kvinnor i högre utsträckning tackar nej till heltidsarbete och arbetsplatser som ligger på längre avstånd från bostaden.

Bland de samverkande och bakomliggande förklaringsfaktorer som spelar roll för skillnaden mellan könen har vi identifierat dels att kvinnorna har en genomsnittligt lägre nivå på sin grundutbildning och dels att de har sämre kunskaper i svenska och därför ansetts stå längre från arbete. Eftersom de deltagare som stått närmast arbete har prioriterats i projektet har de kvinnliga deltagarna blivit färre.

Genom att förändra urvalskriteriet för kvinnliga deltagare så att även de som vistats längre tid i Sverige kan delta hoppas projektet kunna öka den kvinnliga deltagarandelen.

Bland de kvinnor som lever i par med en man inverkar ofta också attityder som grundas i traditionella könsroller och maktrelationer. För många utrikesfödda är en arbetsfördelning inom familjen som innebär att kvinnan är hemma med barnen upp till skolåldern i linje med traditionen från ursprungslandet. För övriga par inverkar måhända även synen på hur ansvaret för vardagssysslor i hushållet ska fördelas mellan mannen och kvinnan. Dessa faktorer kan spela roll när kvinnor väljer att vänta med sin SFI-utbildning eller avstår från att söka sig till

projektet. De restriktioner som ställs upp när det gäller möjliga arbeten avseende arbetstidens längd och förläggning samt restid kan också ha sin grund i dessa faktorer.

Vi hade avsett att genomföra fokusgruppsamtal med kvinnliga deltagare i projektet för att få fram fler nyanser kring kvinnors överväganden inför sin entré på arbetsmarknaden. Vi har i denna del inte kunnat fullfölja vår tidplan, men kommer att redovisa resultatet från denna och andra fokusgrupper i en särskild PM under april 2011.

Det har ibland hävdats att vårdnadsbidrag skulle försena invandrarkvinnors utträde på arbetsmarknaden. Vi var därför intresserade av att undersöka om vi kunde se att vårdnadsbidraget haft något märkbart inflytande över kvinnornas deltagande i projektet. Vårdnadsbidrag infördes 2007 i Tyresö, Haninge, Huddinge, Salem och Södertälje. Som en följd av valutgången 2010 har Södertälje kommun beslutat att avskaffa vårdnadsbidraget från 1 januari 2011. Nynäshamn och Botkyrka har aldrig haft vårdnadsbidrag.

Vår fråga var om kvinnliga småbarnsföräldrar som en följd av vårdnadsbidraget i högre grad valde att avstå från att delta. En rundringning till kommunerna visar emellertid dels att vår målgrupp oftast erhåller försörjningsstöd som är väsentligt större än vårdnadsbidraget, dels att utnyttjandet av vårdnadsbidrag är mycket begränsat. Endast en procent av barnen som ger föräldrarna rätt till vårdnadsbidrag har en förälder som valt att ta ut denna ersättning. Uttagen sker därtill oftast under kort tid, vanligast i anslutning till sommarssemestern eller i väntan på skolstarten då barnet får en ledigbliven plats på förskolan.

Vår slutsats är att vårdnadsbidraget har så marginell betydelse att det kan uteslutas som förklaringsvariabel.

## **Kommunernas och politikernas perspektiv**

Det råder en bred konsensus att Matchning Södertörn är viktigt för Södertörn och kommunerna. Man betonar vikten av att insatser görs för projektetsmålgrupp och betydelsen av att sysselsättningsgraden för nyanlända ökar.

Kommunerna genom sina företrädare i form av bl a politiker, chefer och projektägare redovisar ett starkt stöd för Matchning Södertörn. Utgångspunkten är att projektet arbetar med frågor som är mycket viktiga för kommunerna på Södertörn. Särskilt betonas vikten av åtgärder för att få upp sysselsättningsgraden för personer med invandrarbakgrund. Att arbeta med nyanlända anges då som ett särskilt viktigt område.

Att få upp sysselsättningsgraden för människor med invandrarbakgrund anges som viktigt ur flera perspektiv;

- nyckel till integration,
- förebyggande av sociala problem,
- minskade sociala kostnader för kommunerna,
- bidra till tillväxt och ekonomisk utveckling på Södertörn.

Man betonar att det är viktig för Södertörn och kommunerna att sysselsättningsgraden ökar och att matchningen fungerar bättre för invandrare, särskilt för nyanlända och för kvinnor. Man menar att det är viktigt att nya former för samarbete och arbetsformer utvecklas och att Matchning Södertörn bör vara en nydanare och inte dubblera de insatser som andra aktörer redan gör.

Man betonar också att man tycker att det på ett övergripande perspektiv är viktigt för kommunerna på Södertörn att projektet lyckas för att främja den allmänna utvecklingen och bilden av Södertörn och dess kommuner.

Vid intervjuerna betonas vidare att det viktigt att Matchning Södertörn utvecklas så att samarbete, metoder, arbetssätt och strukturer fortsätter att fungera och bidra till Södertörns och dess kommuners utveckling efter det att projektet är avslutat. Särskilt betonas vikten av att lägga grunden för ett fortsatt samarbete mellan kommunerna och mellan kommuner och Arbetsförmedlingen.

Man betonar vidare att man bedömer att målen för Matchning Södertörn är lågt satta och det är viktigt att man uppnår målen och helst överträffar dem. Det är viktigt för kommunerna att Matchning Södertörn blir en framgång.

Företrädare för kommunerna betonar även behovet att informera och marknadsföra Matchning Södertörn mer – inte minst mot kommunerna på Södertörn. Vidare anges det som viktigt att kommunstyrelseordförandegruppen blir mer delaktig och ”bärare” av Matchning Södertörn och dess arbete.

Företrädare för kommunerna betonar också att det inte bör ”sparas på åtgärder” för målgruppen. Det avgörande är att alla insatser som kan göras för att förbättra matchningen för målgruppen också görs!



## Mål och resultat

Enligt budget ska det finnas i snitt minst 120 deltagare per månad sett över hela projektperioden. Under juni till augusti 2011 har projektet medvetet valt att inte rekrytera nya deltagare till projektet. I takt med att deltagare lämnar projektet blev det under sommarperioden något färre antal deltagare än den ursprungliga planeringen. Antalet deltagare har dock ökat under hösten.

Projektets målgrupp är nyanlända utrikesfödda. Med nyanlända avses i detta sammanhang, de som omfattas av utlänningslagen 5 kap § 1, 2, 3, 3a, 4 samt 6. Det vill säga de som inte kommer från ett EU/EES land även kallade tredjelandsmedborgare. Som nyanländ arbetsökande ska man ha ett giltigt uppehållstillstånd som inte överstiger tre år från utgivelsesdatum. I målgruppen nyanlända prioriterar projektet de individer som står nära arbetsmarknaden och de som bedöms ha ett mindre behov av kompletterande insatser för att komma i arbete.

På helårsbasis är målet att drygt 100 personer lämnar projektet för arbete. Efter sommaren 2010 bedömdes andelen som lämnar projektet för arbete vara något under förväntat resultat.

Arbetsmarknaden i Stockholms län återhämtar sig något snabbare än väntat. Sysselsättningen ökar mer än tidigare. I inledningen på en högkonjunktur får dock grupper som har en svag position på arbetsmarknaden – och hit hör projektets målgrupp - inledningsvis mindre nytta av den ökade sysselsättningen. Utbudet av arbetskraft är stort och det finns en tendens som i alla konjunkturuppgångar att arbetsgivare i större utsträckning anställer de som nyligen avslutat en yrkesutbildning eller som har tidigare erfarenhet inom yrket.

Det privata näringslivet i regionen står för den största ökningen av efterfrågan på arbetskraft. Sysselsättningen i offentlig sektor bedöms snarare minska än öka under 2010 och 2011. Branscher med kommande starkare efterfrågan på arbetskraft är främst bygg- och anläggning, privata tjänster och tillverkningsindustri. Andra branscher som kanske inte ökar antalet anställda kan också vara intressanta om de har en stor personalomsättning och därigenom ett stort behov av nyrekryteringar. Hit räknas t ex handel.

Många av projektets deltagare söker arbete inom de yrkessektorer som har ett stort överskott på arbetskraft. Detta innebär att de konkurrerar på en mycket tuff arbetsmarknad.

Bristyrkena kräver i regel någon form av högskoleutbildningar för att komma i fråga för anställning. Det kan därför vara viktigt att projektet har en strategi för hur deltagare som vill

söka sig till sådana branscher kan komma vidare med sådan utbildning. Det framtida behovet av studie- och yrkesvägledning bedöms bli stort i projektet.

Av projektets rekryteringsuppdrag har få gått till kvinnor. Andelen kvinnor i projektet är lågt och många av rekryteringsuppdragen är inom traditionella mansyrken. Detta fenomen är inte unikt för Matchning Södertörn utan återspeglar bara hur det ser ut på arbetsmarknaden i stort.

Antalet avbrutna rekryteringsuppdrag har tidvis varit stort. Några rekryteringsuppdrag har tillsatts med andra arbetssökande. Projektet har mött dessa problem bl a genom att etablera ett närmare samarbete mellan team och matchningsagenter. Här uppstår också frågan kring efterfrågestyrt respektive utbudsstyrt matchningsarbete – en fråga som dessutom förskjuts med tanke på förändringar i konjunktur och arbetsmarknad.

Målet i projektet är att 40 procent av deltagarna som lämnat projektet ska vara i arbete den 90:e dagen efter det man lämnat projektet, utfallet blev 37 procent räknat på dem som lämnat projektet tom 31 oktober 2010 (uppgifter per januari 2011 – den senaste tidpunkt som uppgifter för 90:e dagen funnits tillgängliga). Denna avvikelse från målet är dock liten och i perspektiv av de speciella förhållandena på arbetsmarknaden är den inte anmärkningsvärd.

Projektets resultat kan sammanfattas i följande punkter:

- 32 procent i arbete
- 37 procent i arbete 90 dagar efter avslutat program
- 62 procent i sysselsättning (arbete, studier, program)

Deltagare som lämnat Matchning Södertörn tom 31 okt 2010				
Team	Andel som lämnat projektet och orsak %			
	Arbete	Studier	Arbmprog	Övr
Huddinge	33	8	57	2
Botkyrka/Salem	27		20	53
Södertälje/Nykv	26	5	18	51
Haninge/Tyr/Nyn	43	7	7	43
Projektet totalt	37			

Variationen i andel som är i arbete är stor mellan de olika teamen. Skillnaderna i utfall för de som lämnat projektet kan naturligtvis bero på många olika saker, t ex deltagarnas förutsättningar då de rekryterades till projektet, vilket yrke olika deltagare siktar på etc, men kan ändå vara intressant att följa upp mer noga.

Deltagare som lämnat Matchning Södertörn tom 31 okt 2010							
Team	Antal	Därav till arbete			I arbete 90:e dagen (januari 2011)		
	Totalt	Toalt	Män	Kvinnor	Totalt	Män	Kvinnor
<b>Huddinge</b>	56	14	10	4	15	11	4
<b>Botkyrka/Salem</b>	71	22	13	9	31	19	12
<b>Södertälje/Nykv</b>	62	19	17	2	20	18	2
<b>Haninge/Tyr/Nyn</b>	52	20	12	8	24	15	9
<b>Projektet totalt</b>	241	75	52	23	90	63	27

Av intresse är också att 90:e dagen efter det man lämnat projektet är fler i arbete än vad läget var när deltagarna lämnade projektet. Detta tyder på att projektet varit framgångsrikt i att rusta deltagarna så att de kan få och behålla ett arbete och få ett nytt arbete. Dessa uppgifter döljer ju förmodligen många olika strömmar, personer som då de slutat projektet hade ett arbete och sedan förlorade det, personer som avslutade projektet i arbetslöshet, studier eller program och senare fick ett arbete.

## Uppföljning och metoder

### Metoder att mäta resultat

Vi har i tidigare avsnitt diskuterat projektets mål. Vi kommer här att som en uppföljning av vår första delrapport diskutera mått och indikatorer för att mäta projektet utveckling och kommer nu in på utvärderarens och följeforskarens viktigaste frågor:

Som vi noterade i vår första delrapport är en del av de mål och indikatorer som återfinns i projektbeskrivningar och anslagsbeslut ibland kanske inte helt optimala och ändamålsenliga när projektet kommit igång och man har erfarenhet av verksamheten att bygga på. Dessutom är det självklart så att projekt av den karaktär som Matchning Södertörn utgör inte kan bedömas enbart på ett statistiskt sätt. Projektet har många och komplexa mål och är verksamt under en relativt lång bild där förutsättningarna förändras över tiden. Bedömningen av projekts måste beakta förändringar som sker under projektets gång. Vi kommer därför inte i vårt arbete a priori utgå från de formella krav som definierades vid ansökningstillfället utan vill i stället utgå från det läge som vi uppfattar att projektet nu befinner sig i. Projektledningen måste dock hålla på formerna och redovisa till ESF-rådet och Tillväxtverket i enlighet med de ursprungliga projekthandlingarna och de justeringar som gjorts under projektets gång.

### Tillväxt

Tillväxten på Södertörn beror på många faktorer och effekterna av Matchning Södertörn kan inte bli så stor att den på ett mätbart sätt påverkar den totala tillväxten på Södertörn. Vi kommer därför inte att ägna frågan om tillväxt någon direkt uppföljning. Vi utgår ifrån att tillväxt främjas om fler nyanlända kommer i arbete och om fler företag kan rekrytera arbetskraft som behövs för verksamheten. Vi kommer i det sociala bokslutet som ska upprättas i slutet av projektet att göra en samhällsekonomisk utvärdering av projektet i den utsträckning som underlag finns avser vi då att belysa även tillväxtfrågor.

### Sysselsättning

Det mål som vi avser att prioritera och följa extra noga är utvecklingen av nyanländas inträde på arbetsmarknaden. Vi vill betona att man här måste vara realistisk. Problemet med denna grups låga sysselsättningsgrad är mycket stort och även ett ambitiöst projekt som Matchning Södertörn kan knappast på ett avgörande sätt ändra detta på Södertörn.

Därför bör projektet till stor del också värderas utifrån vilka ”ringar på vattnet” projektet kan generera. Det handlar om att påverka andra system och fasta strukturer. Vi återkommer till detta nedan. Viktigt här är att attityder ändras hos arbetsgivare och att berörda individer får en mer positiv bild av sina möjligheter på arbetsmarknaden.

En viktig effekt är också att Matchning Södertörn kan bidra till att utveckla metoder och arbetssätt för matchning av nyanlända som är effektivare och som kan leda till förbättrat arbetssätt hos såväl kommuner som arbetsförmedling och andra projekt.

När det gäller att följa sysselsättningsutvecklingen förefaller detta vara lätt att göra och görs också i projektet på ett bra sätt. Uppföljningspraxis inom Arbetsförmedlingens statistik sker genom en som görs 90 dagar efter den sökande har lämnat en åtgärd, i det här fallet deltagit i Matchning Södertörn.

Vi har i vår första delrapport noterat att det vore intressant att följa samtliga deltagare under hela projektets gång med vissa intervaller (t ex var 6:e månad) och inte bara mäta läget efter 90 dagar. Därmed kan man förhoppningsvis fånga upp projektets mer långsiktiga effekt.

Vår allra viktigaste synpunkt när det gäller mätning och bedömning av projektets resultat är att det ideala vore att jämföra resultaten i Matchning Södertörn med resultaten för jämförbara individer i som inte deltagit i projektet och kanske med jämförbara individer som deltagit i andra projekt eller med ett urval jämförbara individer i arbetsförmedlingens statistik. En sådan jämförelsegrupp bör vara så lik gruppen deltagare som möjligt med avseende på variabler som har betydelse för anställningsbarhet (t ex nyanlända, från samma länder, med likartad fördelning på ålder, kön, utbildningsnivå och sökt yrke).

## **Deltagarnas bedömningar av egna framsteg**

Som vi framförde i delrapport 1 bör mätning av utfallet för deltagarna kompletteras med mätning av deltagarnas upplevelse: Upplever deltagarna blivit mer anställningsbara efter sitt deltagande i projektet?

Det handlar om att försöka fånga deltagarnas känsla av att de står närmare arbetsmarknaden efter genomgången projektperiod. Deltagarna kan uppleva att de fått förbättrat självförtroende, fått ökad kunskap, fått ett utvidgat nätverk mm genom aktiviteterna inom projektet.

Projektledningen har utvecklat en deltagarenkät som är avsedd att användas för deltagare som lämnat projektet.

Som ovan noterats avser vi att i april 2011 bli genomföra ett antal fokusgrupper för att fånga upp deltagarperspektivet.

## Attityder till att anställa invandrare

Att påverka attityderna hos arbetsgivarna när det gäller att anställa invandrare har den fördelen att effekten kvarstår efter projektets avslutande. En ny verklighet etableras som bärs av sin egen utveckling och även får bäring på andra områden i samhället än arbetsmarknaden.

Genom validering av betyg och yrkeskunskaper söker man minska arbetsgivares osäkerhet vid bedömning av personer med utländska examina och yrkeserfarenhet. Finns det också andra metoder som kan bidra till att minska arbetsgivarnas oro för att kulturskillnader ska inverka negativt på arbetet i företaget? En möjlighet kan vara att bryta ner arbetsgivarens sökprofil avseende personliga egenskaper i sina minsta beståndsdelar. Det blir då lättare att göra jämförelser mellan arbetets krav och de sökandes personliga egenskaper. Det kan handla om sådant som punktlighet, noggrannhet och social förmåga.

## Förbättrad samverkan

Förbättrad samverkan, både mellan kommunerna på Södertörn och mellan kommuner, Arbetsförmedling och näringslivet uppfattas som det tredje viktigaste målet. En sådan samverkan förväntas i sin tur positivt påverka de nyanländas etablering på arbetsmarknaden.

Utveckling av samverkan är också viktigt ur aspekten att etablera en permanent matchningsorganisation på Södertörn eller en djupare samverkan kring matchning.

## Påverkan på det löpande arbetet utanför projektet

Ett av målen är att ”Att lägga grunden för en matchningsorganisation på Södertörn”. Möjligen menar många att det är att spänna bågen alltför högt. Därmed inte sagt att projektet inte ska ha som mål att påverka de etablerade strukturerna. Ett viktigt mått på projektets framgång är om projektet påverkar det löpande arbetet med nyanlända inom kommuner och Arbetsförmedlingen.

**Stödjande infrastruktur för sömlös informationsöverföring** Ett av målen för Matchning Södertörn angavs i ansökan om EU-medel vara att bygga upp en permanent matchningsorganisation. Sedermera har det målet omformulerats till att handla om ett permanent samarbete för matchning av företagets rekryteringsbehov mot de arbetssökandes kompetenser, erfarenheter och personliga egenskaper. Detta samarbete bygger på tydligare rollfördelning och väl fungerande gränssnitt mellan Arbetsförmedlingens och kommunernas

olika ansvarsområden. Det bygger också på grundläggande insikter om de små företagens arbetsvillkor och en vilja att möta deras behov av stöd i en effektiv rekryteringsprocess.

Många tänkbara korttids-, projekt- och vikariatsanställningar uteblir eftersom arbetsgivaren har svårt att hitta rätt arbetskraft eller upplever osäkerhet inför att anställa någon som den inte känner. Den tid och kostnad företaget skulle tvingas ägna åt en sök- och urvalsprocess för att komma över denna osäkerhet framstår som avskräckande och anställningen uteblir. Ett välfungerande stöd till företagens rekryteringsprocesser kan därför betraktas som tillväxtfrämjande. För arbetssökande utan arbetslivserfarenhet i Sverige är en första tidsbegränsad anställning av långt större meritvärde än för övriga arbetssökande.

Brister i arbetsfördelningen mellan kommunerna och Arbetsförmedlingen leder ofta till att informationen inte förädlas från ett mer allmänt uttryckt rekryteringsbehov till mer specificerade sökprofiler. När detaljinformation om kraven för enskilda lediga tjänster saknas får det också följderna för hur de arbetssökandes kompetensprofil registreras; det som inte uttryckligen efterfrågas noteras inte. Arbetsförmedlingens registrerade information om individernas kompetens är således ofta alltför allmän för att kunna matcha företagens sökprofiler i detaljeringsgrad. Projektet matchningsdel adresserar dessa problem och ambitionen är att utveckla former som kan bestå när projektet avslutats.

Ett av de påtagligaste energiläckagen i samarbetet mellan Arbetsförmedlingen och kommunerna handlar om såväl dubbelarbete som missade synergier när det gäller hantering av information om företag, kontakter om rekryteringsbehov och historik när det gäller medverkan till att lösa dessa behov. Om information utbyts sker det manuellt och oftast utan större systematik. Detta kan ställas i kontrast mot vad man skulle kunna åstadkomma med användning av ett gemensamt modernt CRM-stöd.

## **Arbetsförmedlingens informationssystem**

Arbetsförmedlingen har ett eget informationssystem – AIS – som framför allt innehåller information om arbetssökande, deras handlingsplaner, deras progression och de insatser som de fått del av. Den kompetensprofil som finns noterad är ofta allmänt formulerad och företag som söker personal får alltför många osorterade och okvalificerade sökande, om inte informationen fördjupas och tydligare urval sker. I projektet ingår att validera utländska examina, att certifiera yrkeskunskaper, att bidra med kompletterande kortare utbildning, att nyansera bilden av personliga egenskaper, att bidra till utveckling av yrkessvenska och att rent allmänt utveckla projektdeltagarnas kompetens.

AIS medger notering av mer omfattande företagsinformation, men inrapporteringen är bristfällig. AIS registrerar flera viktiga bakgrundsvariabler och ger framför allt möjlighet till

återkommande uppföljning av hur det gått för arbetssökande som fått arbete. AIS ger också möjlighet att hålla kontakt med företag som tagit emot personer som anvisats av arbetsförmedlingen. AIS är nationellt och ger underlag till stora nationella utvärderingar.

På grund av att AIS anses innehålla känslig personinformation omfattas det av sekretess. Detta innebär att endast de medarbetare i Matchning Södertörn som har kvar sin tjänst hos Arbetsförmedlingen har tillgång till systemet.

När kommunerna arbetar med handledning till och matchning av långtidsarbetslösa personer utan a-kassa, som heller inte ingår i något program hos Arbetsförmedlingen, saknar de idag tillgång till den information som finns i Arbetsförmedlingens register.

## **Kommunernas informationssystem**

Kommunernas näringslivskontor använder ett företagsregister (FOREG) för utskick till företagen och för anteckningar om kontakter. Detta register innehåller samtliga registrerade företag med postadress inom kommunen. Kontakterna handlar om olika typer av myndighetsservice riktad mot företag, aktuella stadsplanefrågor, fastighetsfrågor och gemensamma frågor på näringslivsområdet. Registret innehåller anteckningar om företagen erhållit skriftlig information i sådana ärenden, om de fått inbjudan till möten och i vissa fall även om de deltagit. I registret finns även daganteckningar om olika kontakter. Företagens framtida rekryteringsbehov är endast en begränsad aspekt av registrets syfte. Registret betraktades som alltför stort och svåröverskådligt för att användas i arbetet med Matchning Södertörn. Att utveckla en särskild modul med exporterade uppgifter och tillämpning för projektets behov bedömdes vara alltför dyrt.

Individ- och familjeomsorgens register innehåller uppgifter om individernas försörjningssituation och kan även innehålla noteringar om insatser som gjorts för att hjälpa individen till arbete. Dessa uppgifter omges av sträng sekretess.

## **Projektets informationssystem**

Ett av de operativa målen i projektet har varit att man skulle ha 3 000 företagskontakter. För att följa utvecklingen av arbetet mot detta mål och för att hålla reda på aktuell status och framtida behov har projektet byggt upp ett eget register (MASO) som stöd för arbetet. Huvuduppgiften är att registrera och följa upp företagskontakter. Det har också använts för att registrera när man skrivit brev, samtalat på telefon, bokat möte, registrerat behov och kommit överens om kommande kontakter. Det har varit ett sätt att hålla reda på vem som ansvarat för respektive företag. Man har noterat rekryteringsbehov, när man förmedlat praktikplatser, instegsjobb, nystartsjobb eller ordinarie jobb.



När projektet startade ville man ha ett lättarbetat register som fungerade som stöd till matchingsagenternas arbete. Man valde att göra det i FileMaker för att det är ett av de mest användarvänliga databasprogram som finns, för att det är lätt att skapa olika vyer, för att det är lätt att exportera valfria uppgifter till Excel och för att det är lätt och billigt att utveckla databasen organiskt genom att tillföra nya fält etc. Det kan konstateras att registret i dessa avseenden svarat mot förväntningarna.

Vi har som utvärderare sett möjligheten att använda uppgifter ur registret för uppföljning av framför allt matchningsagenternas arbete. Nedan följer våra noteringar om vad vi har kunnat utläsa ur registret hittills och synpunkter på hur registret kan fås att fungera bättre.

Avslutningsvis ger vi synpunkter på hur en permanent infrastruktur för informationsutbyte mellan kommunerna och Arbetsförmedlingen kan utvecklas.

Basfakta om företagen har noterats av matchingsagenterna själva. I november 2010 fanns 432 företag registrerade i registret. Detta utgör knappt 15 procent av målsättningen om att ha kontakt med 3 000 företag. Bland matchningsagenterna har man uppfattat att projektet frånträtt den kvantitativa målsättningen om 3 000 företag och att andra mål är viktigare och överordnade. De registrerade företagen har fått brevutskick, bjudits in till frukostmöten och har deltagit i informationsmöten. För närmare 300 företag finns noteringar från telefonkontakter och besök. För 125 företag finns noteringar där företagen uttryckt önskemål om hjälp med rekrytering eller att man sagt sig vara villig att ta emot praktikanter. I anteckningarna för 41 företag finns noteringar om anställningar.

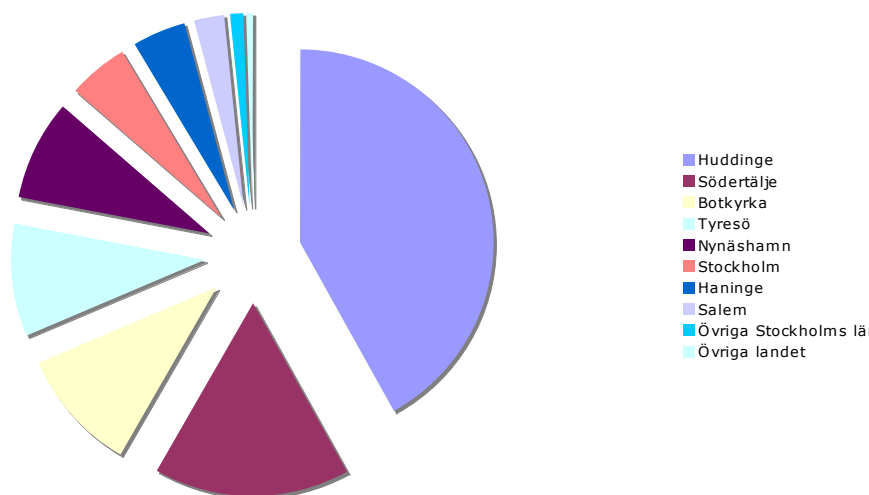
Av de registrerade 432 företagen hade 299 registrerats med organisationsnummer, dvs. knappt 70 procent. En förutsättning för att kunna hålla ett register av denna typ aktuellt är att man erhåller uppgifter om namn-, adress- och telefonändringar, byte av VD direkt när dessa anmäls till offentliga register. Upplysningscentralen säljer en tjänst som innebär att man får fortlöpande information om ändringar och kan importera dessa enkelt till registret. Med dessa uppgifter följer uppgift om bransch, senast registrerade omsättning och antal anställda.

Uppgifter om storlek och bransch har manuellt noterats i registret. Storlek är registrerat för 185 av totalt 432 företag, dvs. endast för drygt 40 procent. Av de registrerade företagen är tretton procent enmansföretag. Mer än hälften har 1-5 anställda. 96 procent har färre än 100 anställda. Endast fem företag hamnar utanför gruppen små- och medelstora företag. Projektet kan därför mycket väl sägas ha uppnått målet att nå de företag som normalt har liten egen kapacitet att själva hantera rekryteringsprocesser med många sökande.

## Arbetsplatsernas geografiska fördelning

Vi har gått igenom det register som matchningsagenterna fört över företagen man haft kontakt med. Adress är registrerad för samtliga företag i registret. Vi har noterat i vilken kommun som arbetsplatsen ligger. Två tredjedelar av arbetsplatserna ligger i Huddinge, Södertälje och Botkyrka. I denna sammanställning väger dock ett storföretag med många anställda lika tungt som ett enmansföretag. Om man beaktar företagets storlek kommer dessa tre kommuners dominans att vara ytterligare markerad.

Kommunfördelning av företagskontakter



Huddinge	179	42,0%
Södertälje	69	15,0%
Botkyrka	44	10,3%
Tyresö	40	9,4%

Nynäshamn	36	8,2%
Stockholm	21	4,9%
Haninge	19	4,5%
Salem	11	2,6%
Övriga Stockholms län	5	1,4%
Övriga landet	2	0,5%

När vi granskar uppgifterna på kommunalnivå finner vi att en del av de arbetsplatser som registrerats på Huddinge kommun återfinns i kommunens östra del. Dessa arbetsplatser kan lättare nås av de deltagare som återfinns i Södertörns östra del. När en uppdelning görs med pendeltågslinjerna som bas finner vi att 62 procent av arbetsplatserna återfinns längs västra benet och 34 procent längst östra benet. 4 procent av arbetsplatserna ligger väsentligt utanför området.

## Utvecklingsbehov

För arbete med matchning behöver man utveckla ett informationssystem som hämtar uppgifter från såväl kommunens egna noteringar om företagens expansionsplaner och konkreta rekryteringsbehov, som Arbetsförmedlingens informationssystem med motsvarande noteringar, om de företag som erhållit olika typer av stöd och historik runt de personer som förmedlats till lediga tjänster. Det kan också finnas anledning att införliva vissa uppgifter som handlar om insatser som gjorts inom individ- och familjeomsorgens arbetsmarknadsdel.

Erfarenheter från projektets arbete i Huddinge talar för att Arbetsförmedlingen endast har aktuell information om rekryteringsbehov för en bråkdel av de företag som registrerats för detta hos kommunens näringslivsenhet. Av 20 utvalda företag hade Arbetsförmedlingen aktuella uppgifter endast för ett av dem.

## Slutsatser

Arbetsförmedlingen och kommunerna behöver utveckla en fungerande rollfördelning, en gemensam infrastruktur och en fungerande logistik för utbyte och förädling av information om företagens rekryteringsbehov. Hänsyn till sekretess kan betyda att viss del av informationen hos Arbetsförmedlingen behöver skyddas, men detta bör vara ett överkomligt problem. Nedan anges några olika sätt komma runt detta problem:

1. Genom att reglera olika behörigheter kan tillgången till uppgifter styras till olika gränssnitt i databasen.
2. Genom att mellanlagra utvalda data i ett separat system hos Arbetsförmedlingen kan behörighetsfrågor och datasäkerhetskrav hanteras på ett enklare sätt. Export av uppgifter bör kunna medges till kommunala informationssystem. På motsvarande sätt kan kommunerna lämna uppgifter till detta separata system.
3. Det kan vara värdefullt för kommunerna att känna till vilka företag som känner till möjligheterna och också har erfarenhet av att använda statligt rekryteringsstöd, men kommunen saknar i princip motiv för att göra uppföljning av de individer som placerats i företagen. Därför behöver registret inte innehålla enskilda individers identitet.
4. Kommuner som gör insatser för personer med försörjningsstöd kan på motsvarande sätt notera företag som tagit emot arbetssökande med denna bakgrund.

Projektet skulle kunna lämna underlag till SKL och arbetsmarknadsdepartementet om hur en infrastruktur för informationshantering skulle kunna se ut både organisatoriskt, tekniskt och med vederbörlig hänsyn till integritets- och sekretessaspekter. Matchning Södertörn är ju ett utvecklingsprojekt!

## Upphandling och synergier

I vår tidigare rapport har vi påpekat betydelsen av att projektet klarar ut förutsättningarna för gemensamt upphandlade utbildningar. En del av deltagarnas utbildningar har uteblivit eftersom projektledningen inte klarat ut vad som gäller juridiskt. Andra utbildningar uteblev eftersom det tog alltför lång tid från det att önskemål om utbildningen framfördes från enskilda team till dess att projektledningen kom till avslut med frågan. Detta återspeglades också i att anslagen för deltagarnas aktiviteter inte använts till fullo.

Det är viktigt att precisera hur utbildningsbehov initieras och att ansvaret för upphandlingar av utbildning definieras inom organisationen. Vi har uppfattat att projektet arbetar med dessa frågor just nu.

Vi konstaterar att de ramupphandlingar som genomförts av de två projektägande kommunerna Södertälje och Botkyrka även bör kunna användas inom projektet för deltagare från övriga Södertörnskommuner.

För de deltagare som bor i Tyresö eller längs Nynäshamnspendeln kan restiden med kollektivtrafik förvisso bli dryg till utbildningar som äger rum i Södertälje eller Botkyrka. Vi

konstaterar därför att det kan finnas skäl att betala reseersättning till deltagarna för resa med taxi för kursdeltagare som annars skulle ha avskräckande lång restid till kursorten.

Till detta kommer att deltagarkommunernas egna upphandlingar av utbildningsföretag självfallet bör vara tillgängliga för de deltagare som bor i kommunen. I den mån sådana insatser förekommer bör de kunna betalas av hemkommunen och bokföras som medfinansiering.

Särskilda aktiviteter bör genomföras för att fånga upp olika kreativa idéer om vilka utbildningar som skulle kunna ha betydelse för projektets deltagare. Projektet bör därefter teckna fler ramavtal så att utbudet av upphandlade utbildningar ökar. Synergierna synes vara betydande om man i kommande upphandlingar kan ange att upphandlingen avser såväl deltagande kommuner som projektet. Att samverka kring dessa ramupphandlingar bör vara en av de saker som har förutsättningar att leva vidare efter projektets avslutning.

När det gäller utbildningsinsatser i yrkessvenska och certifiering av yrkeskunskaper kan det i flera fall handla om unika insatser som enkelt kan hanteras under gällande upphandlingsgräns – 2 basbelopp, dvs. i dagsläget 84 800 kronor.

Vi har konstaterat att det ekonomiskt finns utrymme för att genomföra fler och mer specialiserade utbildningar. Dels finns det möjlighet att genomföra skräddarsydda kompetensinsatser som utformas efter dialog med arbetsgivare och som garanterat ger jobb. Dels kan personer med eftertraktad utländsk akademisk examen eller yrkesutbildning erhålla en individuell intensiv yrkesinriktad utbildning i svenska. En individuell intensivkurs kan i vissa fall vara relevant för att öka motivationen och öka förutsättningarna för snabbt utträde på arbetsmarknaden.

I några fall har även begränsade utbildningsinsatser för deltagarna uteblivit, eftersom det saknats relevant upphandlad utbildning och besked om denna utbildning skulle gå att ordna har dröjt för länge.

Vissa mindre insatser kan avhjälpa hinder för att en deltagare ska få praktik eller arbete. Det förefaller vara en rimlig ordning att teamen ges ett jobbsökarkonto, dvs. en summa medel som de kan använda för alert individuell problemlösning utan att få godkännande i förväg. Totalanslaget kan baseras på ett genomsnittligt behov om 1 000 kronor per deltagare och taket för vad man kan spendera på en deltagare kan ligga på förslagsvis 10 000 kronor. Som grund för delegationsbeslutet bör det också finnas ett antal tänkbara utgiftsposter. Denna modell tillämpas med framgång på andra håll och tillmäts stor betydelse för att skapa en smidig och effektiv verksamhet.

Det kan vidare finnas anledning att projektet deltar i ett utvecklingsarbete för att skapa IT-stöd för dokumentering av handlingsplan och hur arbetet längs med denna plan fortskrider.

## EU har givit undantag från upphandlingsreglerna

Det kan konstateras att projektet tillämpat en onödigt restriktiv syn på direktupphandling eftersom EU:s upphandlingsregler ger möjligheter till betydande undantag för sociala projekt.

Europeiska Kommissionen konstaterar i ett tolkningsmeddelande att en upphandlande enhet kan välja att köpa varor och tjänster som tillgodoser specifika behov hos en socialt väldefinierad grupp av personer, som är socialt missgynnade eller befinner sig i utanförskap<sup>1</sup>. (“Tolkningsmeddelande från kommissionen om gemenskapslagstiftning med tillämpning på offentlig upphandling och om möjligheterna att ta sociala hänsyn vid offentlig upphandling /\* KOM/2001/0566 slutlig \*/”)

Avtal om utförande av tjänster, som har sociala mål, är i de flesta fall inte föremål för tillämpning av direktivens upphandlingsregler; i synnerhet inte reglerna för urval och tilldelning<sup>2</sup>. (Definitioner ges i bilaga 1B i direktiv 92/50/EEG eller bilaga 16B i direktiv 92/38/EEG)

Detta gäller även ramavtal mellan en eller flera upphandlande enheter och en eller flera utförare, som anger villkoren för tilldelningar under en given tidsperiod (som längst upp till fyra år), i synnerhet med avseende på pris och kvalitet. (92/50/EEG, artikel 1 och 5).

EU-reglerna ger också utrymme för att tillåta avtal med en ensam utförare av försöksverksamhet (proof of concept), dvs. att denne på beställarens uppdrag utvecklar ett koncept som det finns ett särskilt behov av på arbetsmarknaden, om ingen annan leverantör utför detta koncept.

---

<sup>1</sup> Vissa avtal för utförande av tjänster riktade till en särskild socialt definierad grupp har till sin natur ett socialt mål, t ex ett uppdrag att handleda långtidsarbetslösa personer tillbaka till arbete. Ett annat exempel är upphandling av anpassad datautrustning och datasupport för funktionshindrade.

<sup>2</sup> Som exempel kan nämnas socialtjänst, hälsovård, utbildning, yrkesutbildning, fritids- och kulturverksamheter. Tjänsterna som listas i Bilaga 1B till Direktivet 92/50/EEG och Bilaga 16B till Direktiv 93/38/EEG är föremål för tillämpning av upphandlingsreglerna endast avseende kraven på tekniska specifikationer och publicering av tilldelningsmeddelande. De förblir emellertid, föremål för tillämpning av EU-fördraget, vilket bland mycket annat betyder att det måste finnas ett visst mått av genomsjädlighet och en respekt för principen om likabehandling av anbudsgivare.

## Bilagor

### Bilaga 1: Resultat från enkät hösten 2010

#### Allmänt

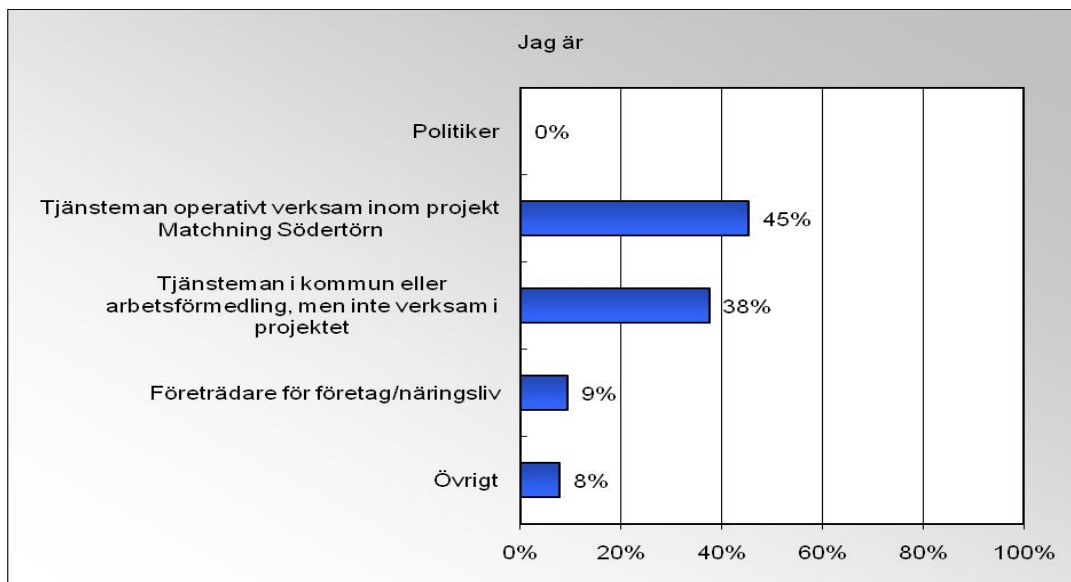
Under mars månad sändes en web-enkät ut till dels deltagarna i en konferens i mars dels till ytterligare personer som arbetar med frågor som gör att de har underlag för att ha vissa åsikter och kunskaper om projektet. Resultaten presenterades i rapporten i våras.

Motsvarande enkät har gjorts under hösten. Resultaten presenteras i denna bilaga. Ytterligare en enkät kommer att göras under projektets gång. Vi kommer därvid att kunna iaktta skillnader över tiden. Men även utan denna tidsdimension erbjuder enkätsvaren en hel del av intresse.

Denna enkät sändes till 119 personer och besvarades av 66 personer.

Enkätsvaren fördelade sig på kategorier enligt nedanstående diagram. Procenttalen bör tolkas med viss försiktighet eftersom antalet respondenter i några kategorier är lågt. Andelen politiker respektive företrädare för näringslivet utgjorde en begränsad del av deltagarna vilket reflekteras i svaren.

#### *Diagram 1. Roll*



Könsfördelningen mellan respondenterna var jämn med en liten övervikt för män (52 procent ) denna gång. I våras var det en liten övervikt för kvinnor.

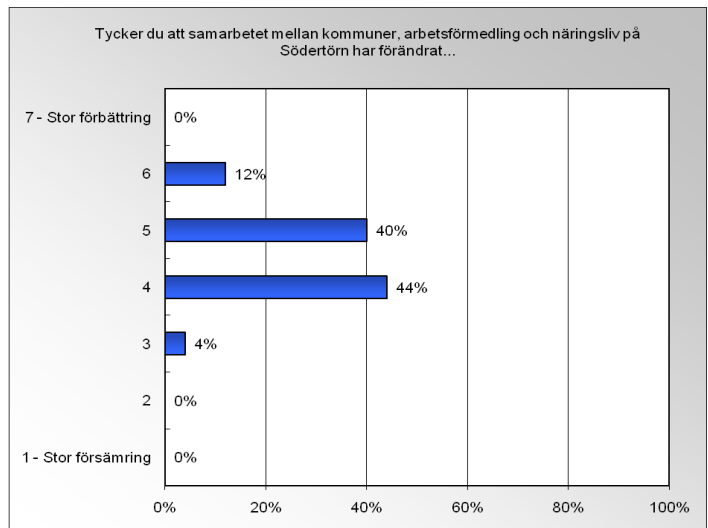
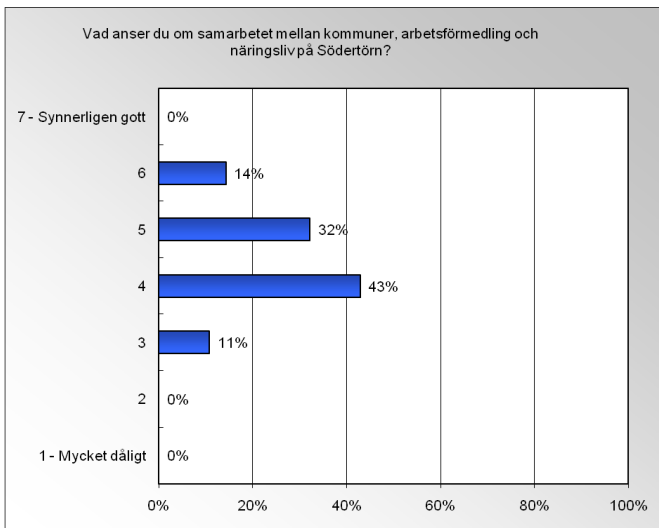
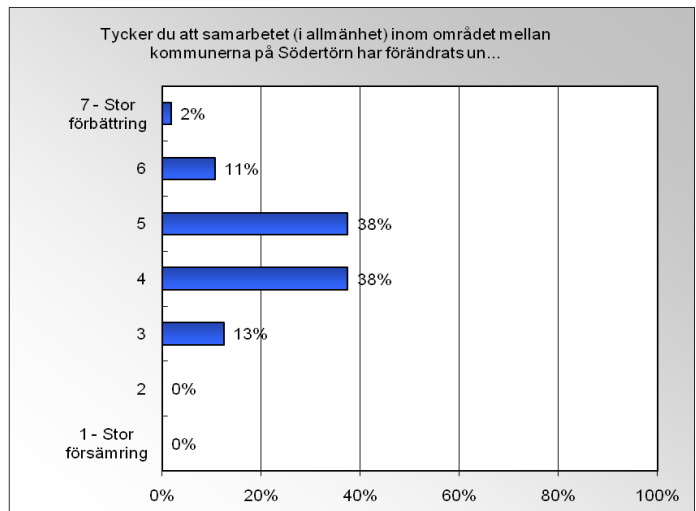
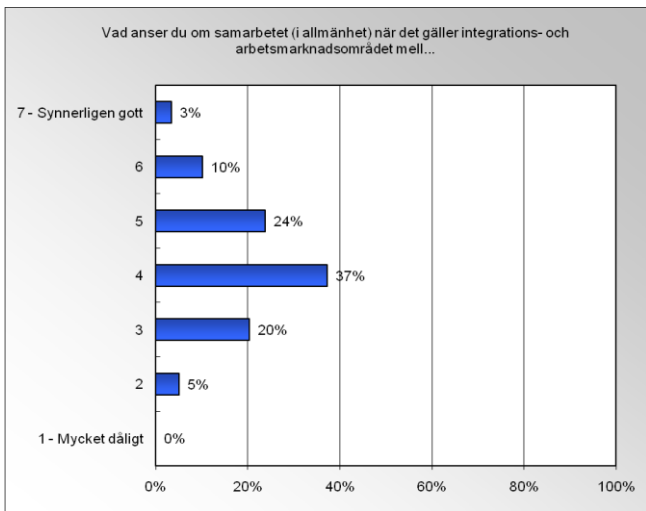
### Uppfattning om samverkan

Nedan redovisas svaren på fyra frågor i enkäten som handlade om hur man ser på samarbetet på Södertörn. Frågorna var följande

- *Vad anser du om samarbetet inom integrations- och arbetsmarknadsområdet mellan kommunerna på Södertörn?*
- *Tycker du att samarbetet inom området mellan kommunerna på Södertörn har förändrats under de fem senaste åren?*
- *Vad anser du om samarbetet mellan kommuner, arbetsförmedling och näringsliv på Södertörn?*
- *Tycker du att samarbetet mellan kommuner, arbetsförmedling och näringsliv på Södertörn har förändrats under de fem senaste åren*



**Diagram 2 a – d. Uppfattning om samarbete enl. enkät**

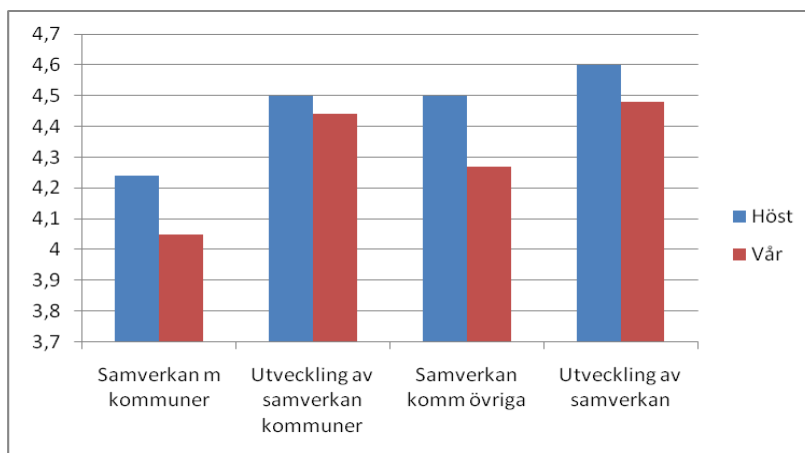


Mönstret är ganska entydigt och samstämmigt med den bild som kom fram vid vårens enkät. Samarbetet mellan kommunerna är ganska gott och har förbättrats väsentligt under senare år. Samarbetet mellan kommunerna och de andra parterna är ännu bättre och har förbättrats mer.

Finns det olika uppfattning om hur gott samarbetet är eller hur det har utvecklats? Skillnaderna mellan politiker, tjänstemän inom projektet och tjänstemän utanför projektet var i våras små.

I nedanstående diagram visar vi hur synen på samarbetet ser ut i höstmätningen jämfört med enkäten i våras. Genomgående var de svarande lite mer positiva vid höstens enkät än den i våras.

**Diagram 3**



Skillnader mellan kvinnor och män? Svaret är mycket lite. Kvinnor och män har ungefär samma syn på samverkan och på hur samverkan har utvecklats. Även enkäten i våras pekade på små skillnader.

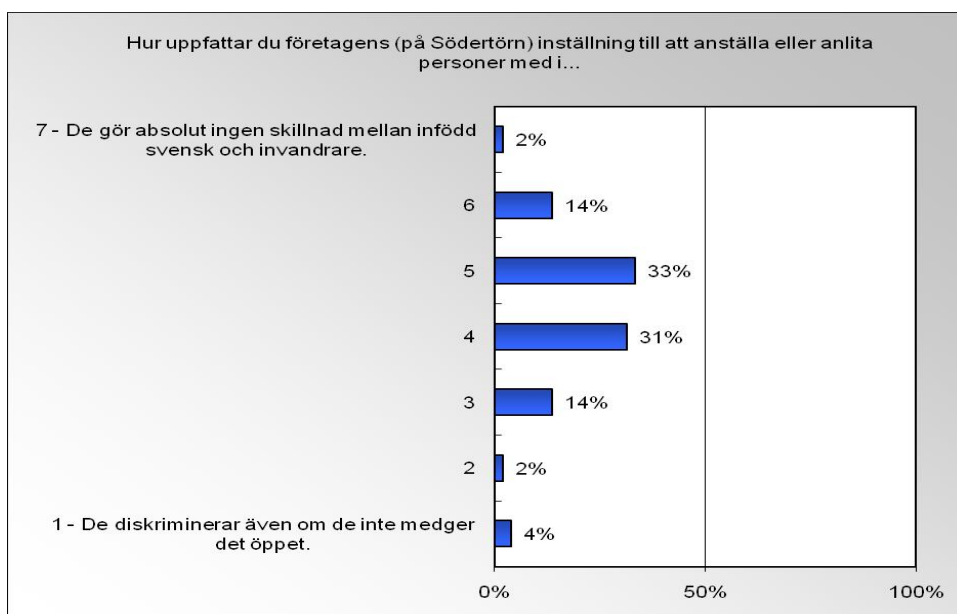
## Diskriminering?

Följande mer generella fråga om eventuell diskriminering ställdes:

*Hur uppfattar du företagens (på Södertörn) inställning till att anställa eller anlita personer med invandrarbakgrund? Fyll i på en skala där ena extrempunkten är ”De gör absolut ingen skillnad mellan infödd svensk och invandrare” (7) och den andra är ” De diskriminerar även om de inte medger det öppet” (1)”.*

Så här fördelade sig svaren.

**Diagram 4: Uppfattning om diskriminering hos företag på Södertörn**



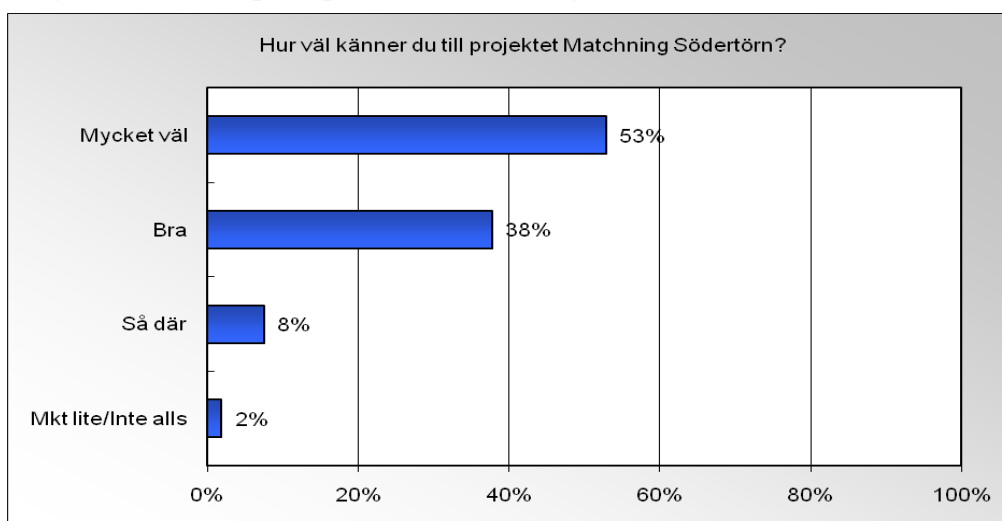
Svaren i denna enkät ligger mycket nära vårens resultat med skillnaden att några fler nu menar att företagen diskriminerar även om de inte medger det öppet.

Liksom i enkäten i våras är det skillnader mellan kvinnor och män där kvinnorna i allmänhet tror mindre på frånvaron av diskriminering. Exempelvis är det tio procent av kvinnorna som menar att företagen diskriminerar även om de inte medger detta öppet. Ingen av männen i enkäten hade den åsikten.

## Om Matchning Södertörn

Även i denna enkät frågade vi hur väl respondenterna kände till Matchning Södertörn, dels för att få en bild av hur känt projektet är dels för att inte besvara personer som inte kände till projektet med ytterligare och mer detaljerade frågor.

**Diagram 5. Kunskap om projektet Matchning Södertörn**



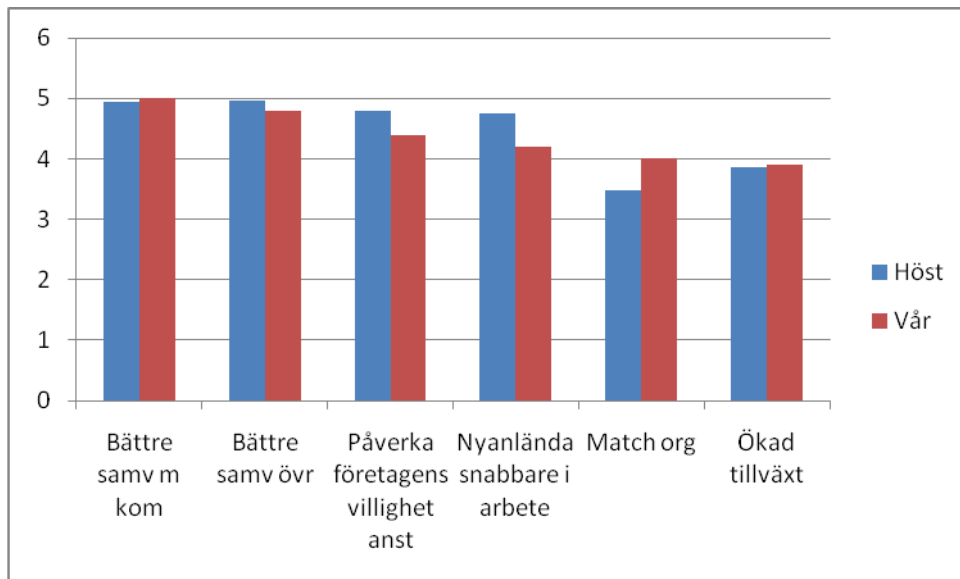
Projektet är alltså rätt välkänt bland dem som svarade. Bilden är likartad med den i våras. Några fler procent kände dock till projektet mycket väl jämfört med i våras. Liksom med enkäten i våras man komma ihåg att det var nästan hälften av dem som fick enkäten som inte besvarade den. Man kan misstänka att det i den gruppen fanns många som inte känner till projektet särskilt väl.

## Projektets förväntade resultat

Tillväxtnålet samt målet om en permanent matchningsorganisation på Södertörn kommer längre ner i prioritet. Vi har i andra sammanhang konstaterat att projektet Matchning Södertörn inte kan ha annat än en marginell betydelse för tillväxten i regionen. Den styrs av så många andra faktorer att det som projektet kan bidra med troligen drunknar i mängden.

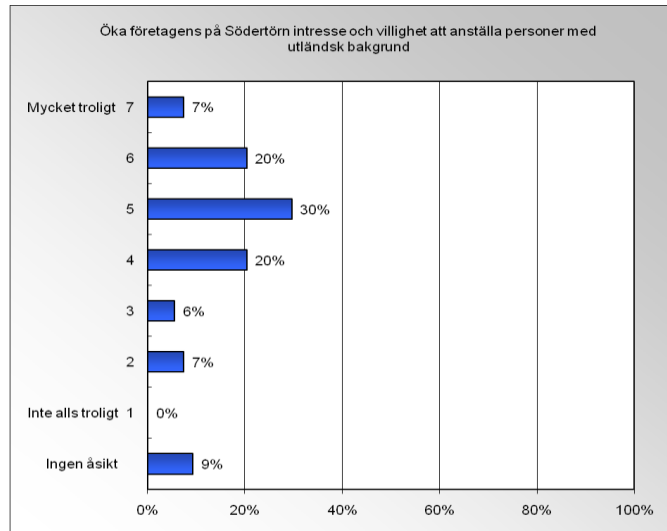
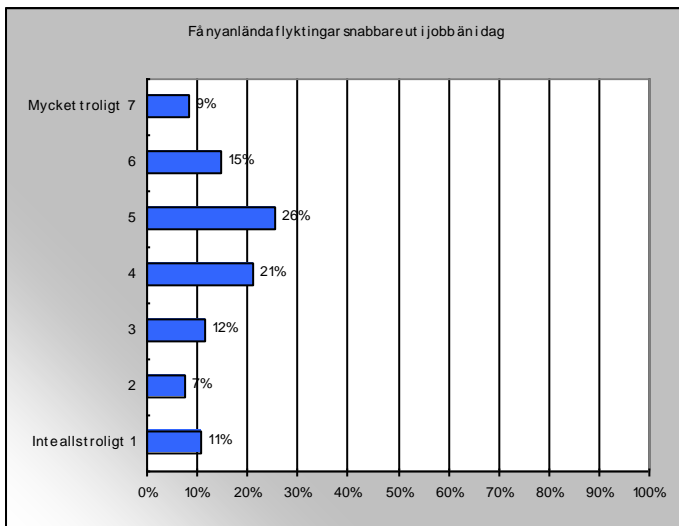
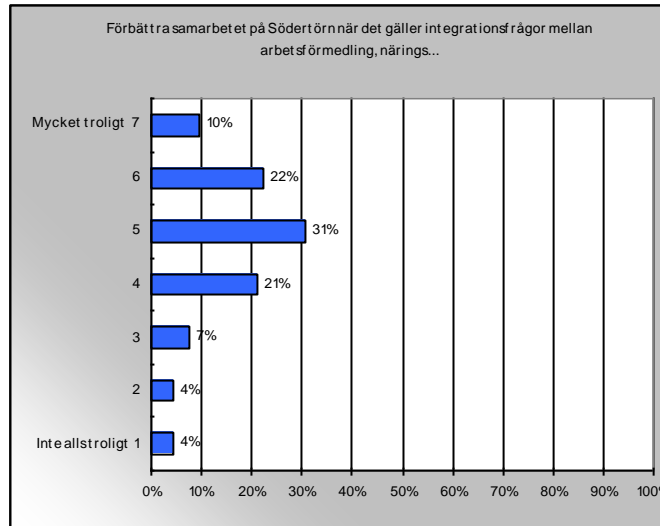
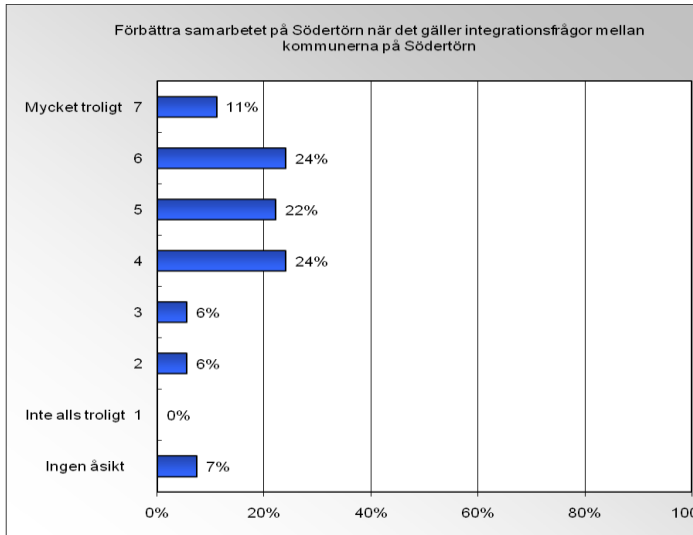
Ser vi på enkätsvaren blir mönstret väldigt lika, men lite mer optimistiskt. Svaren ligger i de flesta fall på ett medelvärde över fyra. Skillnaden i svar jämfört med i våras är liten.

**Diagram 6: Hur troligt är de att följande mål uppnås? Genomsnitt från enkät. Höst och vår**

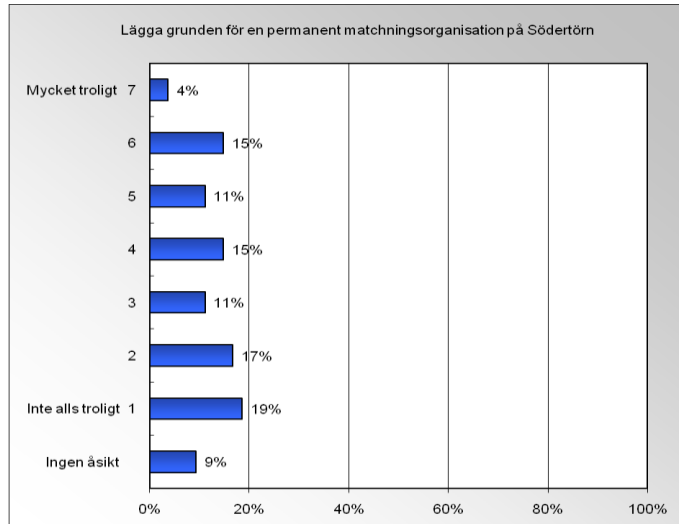
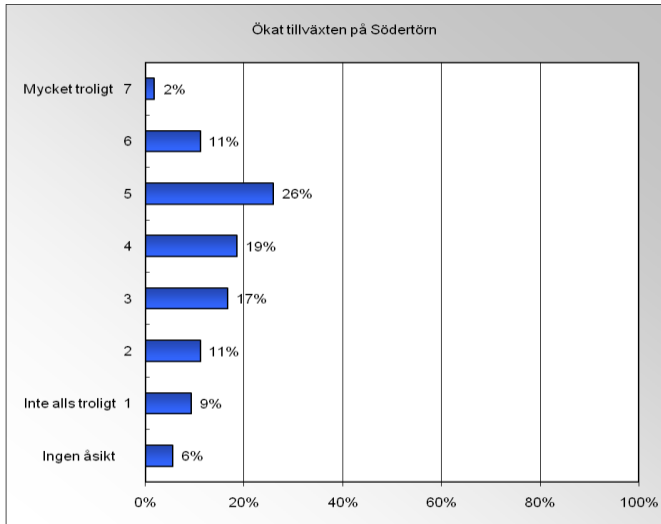


I diagrammet ovan visas genomsnittsvärden. Nedan visar vi fråga för fråga också spridningen på den sjugradiga skalan. Värt att notera är att svarens spridning är störst när det gäller en permanent matchningsorganisation. I de andra diagrammen formerar sig staplarna mer som normalfördelningar med flest antal respondenter i något av mittalternativen.

**Diagram 7 a – f: Hur troligt är det att målen uppnås. Stapeldiagram**



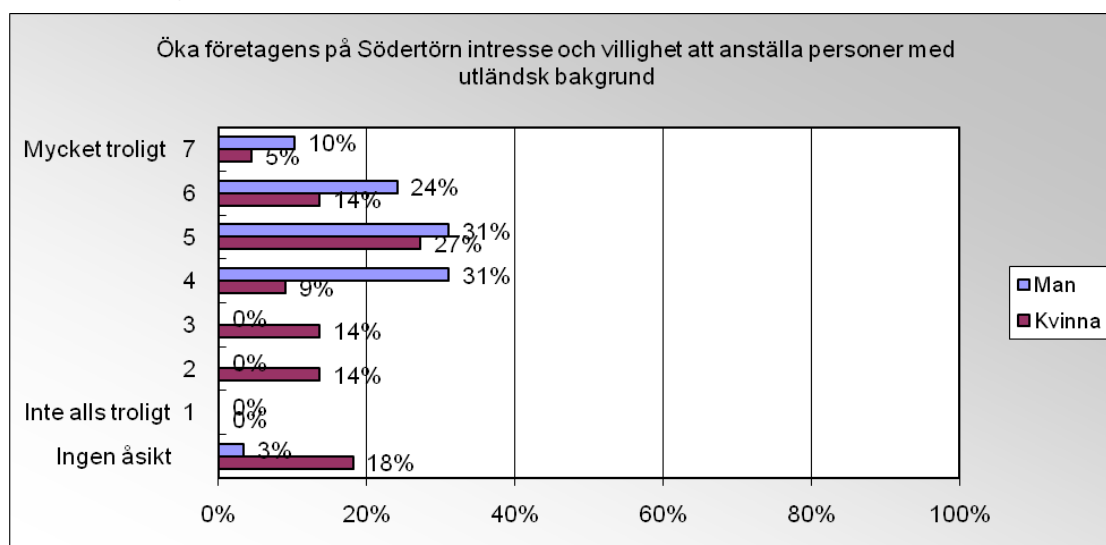




I första hand tror man att projektet kommer att leda till bättre samverkan i mellan de deltagande kommunerna men även mellan kommuner, AF och näringslivet på Södertörn. Att projektet ska leda till högre tillväxt eller leda till en permanent matchningsorganisation på Södertörn bedöms som något mindre troligt.

I vårens enkät konstaterades att kvinnornas bedömningar skiljer sig från männens. Kvinnorna var mindre optimistiska/mer pessimistiska om programmets effekter. Skillnaderna består i höstens mätning. I nedanstående diagram visas kvinnor respektive mäns förväntningar på företagens intresse att anställa personer med utländsk bakgrund. Vi ser tydligt att kvinnorna är mer skeptiska.

**Diagram 8. Förväntningar på att målet om att företagets intresse att anställa personer med utländsk bakgrund – kvinnor och män**



### Uppfattning om projektet

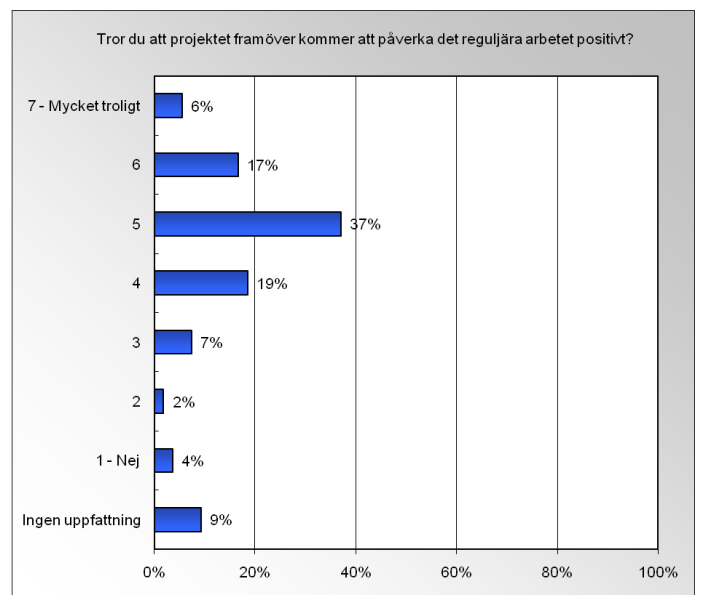
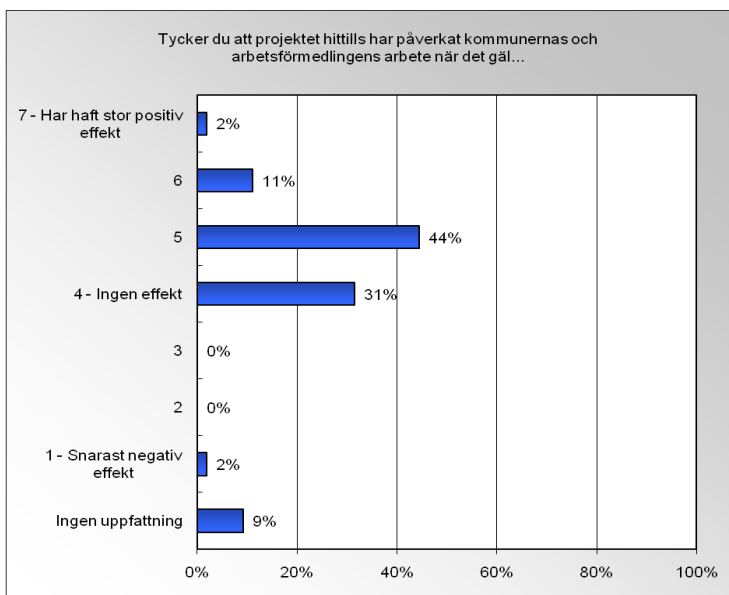
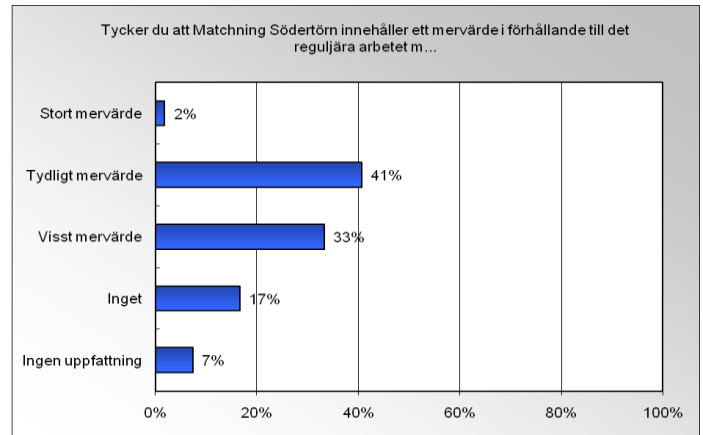
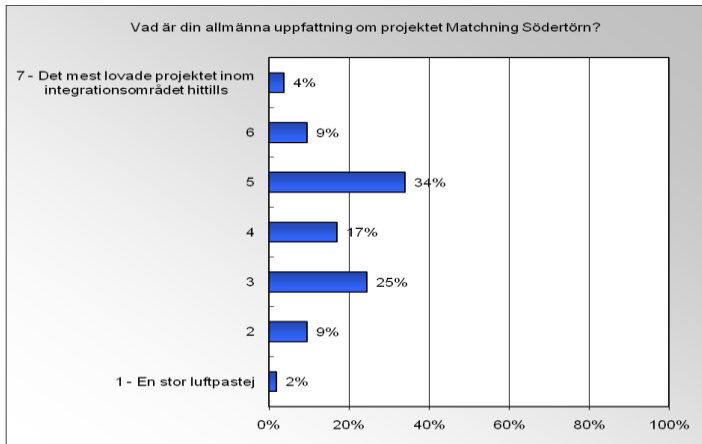
Den mentometer mätning som gjordes i samband med vårens konferens tydde bedömningarna på en svag och försiktig optimism – om än lite trevande. Men många är skeptiska, särskilt kvinnorna.

I enkäten ställde vi något utförligare frågor jämfört med mätningen vid konferensen. .

Frågorna var:

- *Vad har nu för allmän uppfattning om Matchning Södertörn?*
- *Tycker du att Matchning Södertörn har ett mervärde utöver det reguljära arbetet inom kommuner och AF inom området.*
- *Tycker du att projektet hittills har påverkat kommunernas och arbetsförmedlingens arbete när det gäller nyanlända?*
- *Tror du att projektet framöver kommer att påverka det reguljära arbetet positivt?*

**Diagram 9 a - d: Fyra olika bedömningar av projektet hittills**



Hur ser de intervjuade inom olika grupper på projektet i dagsläget? Ger projektet så mycket mer än vad som redan i dag uppnås genom AF och kommunernas arbete med nyanlända? Har projektet redan nu lämnat några varaktiga spår i det reguljära arbetet? Tror man att projektet i framtiden kommer att påverka arbetet inom området?

Svarsbilden är ganska stabil över tiden. En liten svag tendens till mer positiv syn kan noteras i höstens enkät, t.ex. synen på huruvida projektet framöver kommer att påverka det reguljära arbetet.

Vi har också frågat vari projektets mervärden ligger. Liksom i våras är ökad samverkan mellan arbetsförmedling och kommun som väntas påverkas mest av projektet.

**Diagram 10: Projektets mervärden**



### Öppna svar – kommentarer i övrigt

Flera har också lämnat öppna svar – både positiva och negativa:

- *Matchningsprocessen är viktig, men i dagsläget är fokus så starkt på detta att det strategiska arbetet med bl.a. opinionsbildning gentemot näringslivet försvinner i diskussioner. Syftet måste vara en förändrad syn mot att Södertörns arbetskraft är en konkurrensfördel. Detta är den enda strukturella förändringen som kan åstadkomma en varaktig effekt efter projektets avslut.*
- *Mycket revirtänkande/egna regler inom och mellan kommunerna som motarbetar syftet. Det finns projekt som jobbar på ungefär samma målgrupper och för att själva kunna visa ett bra resultat finns den en rivalitet som inte alltid gynnar målgrupperna.*

- *Det är stor tröghet i systemet. I kommunerna är vi mer inriktade på individens förmågor och behov och kan snabbare hitta arbetsgivare som passar individen. De som står nära arbetsmarknaden får vi ut i arbete. Vi har ett större behov av satsningar på dem som står längre från arbetsmarknaden.*
- *Det strukturella arbetet saknas i projektet, långa beslutsvägar när det gäller nya tankar. Det saknas också en vilja i projektet att haka på befintliga näringslivsaktiviteter där kommunerna går in med medel. Det hjälper inte att anställa massa människor i en projektorganisation, dessa försvinner efter projektet avslutats om fokus inte ligger på att ändra uppfattningar hos företagen att vilja anställa målgruppen.*
- *Frågorna är lite märkligt ställda. Det finns t.ex. ett projekt som heter Introduktion Södertörn där man jobbat mycket för ett bättre samarbete – så visst kan det bli bättre, men hur stor del som MS utgör är jag tveksam till. Nya kontakter och samarbeten kommer hela tiden, med och utan MS, men fokus på resurser och kommunernas direktörers vilja och intresse spelar roll och är viktigt i denna process som sker på så många områden i regionen.*
- *Projektet strävar inte efter en permanent matchningsorganisation utan ett permanent matchningssamarbete, vilket är ett viktigt budskap gentemot inblandade parter och anställda.*
- *Bra men kunde varit bättre.*
- *Projektet stöter på personer som tackar nej till jobb när det blir verklighet. Vore intressant och se vad som ligger bakom är det rädsla eller annat? Hur kan vi lösa detta?*
- *Svårt att fråga samarbete mellan alla arter, skulle gjort frågorna enskilt.*
- *Man har tagit bort ambitionen att det ska leda till en permanent organisation.*
- *Frågorna blir förvirrande när "integration" används. Projektet har hittills arbetat för att nyanlända ska komma snabbare ut i jobb med det säger egentligen inget om integrationen.*
- *Projektet syftar till att skapa ett permanent matchningsarbete och i detta ligger också att alla typer av arbetssökande ska ha nytta av detta samarbete, inte enbart nyanlända.*

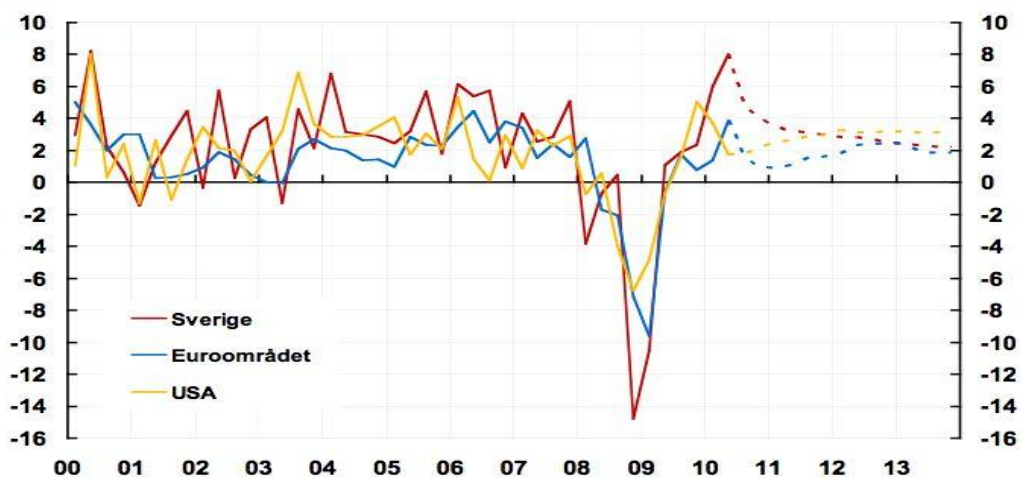
- *Jag tycker att MS snart är överspelad när etableringsreformen genomförs. Möjligen ska man fortsätta med att plocka fram jobb i nära kontakt med AF annars onödigt att utveckla en parallellorganisation.*
- *Jag är inte insatt i projektet utan följer det utifrån, därför svarar jag inte på alla frågor utan mera ifrån vad som är troligt.*
- *”Trycket” för att uppnå operativa resultat är något för stort för att vi också ska hinna med avancerat metodutvecklingsarbete.*
- *Jag tycker ni ska ha kontakt med företag kanske ville eller om de kan anställa nyanlända grupper eller de som varit ett i Sverige fast utan arbete.*
- *Dem småföretagen är också behov av att anställa fast har ingen råd kanske behöver morötter osv.*
- *Alla hålla kontakt är viktigt. Alla företag har påverkats av lågkonjunkturen på sätt och vis.*



## Bilaga 2: Ekonomisk utblick – lite statistik

### Omvärld: konjunktur

**Diagram 1.02. Kvartalsförlopp för BNP i olika regioner och länder**  
 Kvartalsförändringar i procent uppräknat till årstakt, säsongrensade data



Källor: Bureau of Economic Analysis, Eurostat, SCB och Riksbanken

Några data från Södertörn – arbetslöshet och programdeltagande

**Utveckling av arbetslöshet och programdeltagande i  
 Södertörnskommunerna**

Kommun	Arbetslöshetens förändring (Procent)	Långtidsarbetslöshetens förändring	Antal i program med aktivitetsstöd förändring	Antal arbetslösa i okt 2010
Salem	- 1,2	Oförändrad	+ 41,4	84
Huddinge	+ 8,1	- 3,5	+ 47,2	1 258
Botkyrka	+ 10,5	+ 13,6	+ 30,1	1 663
Södertälje	+ 12,9	+ 7,9	+ 29,4	2 296
Haninge	+ 17,8	+ 12,8	+ 29,2	820
Tyresö	+ 33,3	+ 12,0	+ 10,2	216
Nykvarn	+ 44,4	+ 71,4	+ 83,3	26
Nynäshamn	+ 52,5	+ 86,5	+ 21,1	183
<b>Hela Södertörn</b>	<b>+ 13,2 %</b>	<b>+ 11,1 %</b>	<b>+ 32,6 %</b>	<b>6 546</b>