

Slututvärdering:

Nya vägar i Vellinge+



Medfinansieras av
Europeiska unionen



Nya vägar i Vellinge +
Arbetsmarknadsprojekt Arbete och Etablering

Vellinge.se
#bättreutsiktintervellinge
Dnr: On 2026/94

Sammanfattning

Projekt Nya vägar i Vellinge+ påbörjades i mars 2023 och avslutades för projektdeltagare den 30:e november 2026. Projektet har finansierats av svenska ESF-rådet tillsammans med Vellinge kommun och drevs av Arbete och etablering Utförare. Projektets huvudmål var att bidra till att minska avståndet till arbetsmarknaden för målgrupper som saknar självförsörjning med upplevd eller diagnosticerad psykisk ohälsa. Projekt Nya vägar i Vellinge+ riktade sig till individer i åldern 18–64 år, boende i Vellinge kommun med upplevd eller diagnosticerad psykisk ohälsa som saknar självförsörjning.

Projekt Nya vägar i Vellinge+ drevs i samarbete med ett antal samverkansparter varav två anvisande parter, Arbete och etablering myndighet samt Försäkringskassan. Projektet samverkade även med övrig verksamhet på Arbete och etablering Utförare som bland annat anordnade praktik för deltagare. Hälso- och sjukvården representerades av Vellinge vårdcentral som drivs av Region Skåne och vårdcentralen Näsets läkargrupp som arbetar på uppdrag av Region Skåne. Region Skåne representerades även av vuxenpsykiatri i Trelleborg. Projektet har arbetat med olika typer av jobbfokuserade, hälsofrämjande och sociala insatser. Bestående av bland annat av praktik, studiebesök, individuell samordning, friskvård och nätverksmöten med mera. Genom att medvetet planera och genomföra insatser som främjar lika möjligheter och som motverkar diskriminering har projektet säkerställt att deltagare från olika bakgrunder och med varierande förutsättningar kunnat dra nytta av projektet.

Projekt Nya vägar i Vellinge + avslutades med god måluppfyllelse på individ-, organisations- och strukturnivå. Projektet avslutades i förtid till följd av att Arbete och etablering Utförare beviljades ett nytt socialfondsprojekt sommaren 2024, vilket medförde en justerad projektperiod och nedskrivna deltagarmålsättning från 140 till 132 deltagare. Projektet nådde totalt 128 deltagare, vilket ligger nära den reviderade målsättningen. Fördelningen mellan kvinnor och män var jämn. Cirka 30 procent av deltagarna gick vid avslut vidare till arbete, studier eller annan varaktig ersättning, vilket innebär att projektets mål avseende stegförflyttning uppnåddes med god marginal för både kvinnor och män. Projektets resultat visar samtidigt att praktik, även om det är en viktig och arbetsnära insats, inte ensamt avgör deltagarnas möjligheter för arbete eller studier då goda resultat även uppnåddes för deltagare utan praktik. Projektet genomförde halvvägs ett strukturerat utvecklingsarbete för arbetet med externa arbetsgivare, vilket var en bidragande faktor till att en ökad andel deltagare praktiserade under den senare delen av projektperioden. En central lärdom från projektet är betydelsen av bemötande i arbetet med personer med psykisk ohälsa. Deltagare lyfter i intervjuer att projektets empatiska, icke-dömande och jäm-bördiga förhållningssätt varit avgörande för deras trygghet, tillit och möjlighet till utveckling.

Bemötandet har inte endast varit en individuell färdighet utan en strukturell del av projektets arbetssätt, förankrad i ett gemensamt språk, värdegrund och kultur. Projektet har även lagt stor vikt vid kontinuerlig kompetensutveckling. Samtliga projektmedarbetare och medarbetare inom verksamheten har genomgått gemensam utbildning via Væksthusets Kompetencecenter, vilket bidragit till ett reflekterande arbetssätt, stärkt yrkesrollen och ökad samsyn i teamet. Utbildningen bedöms ha haft stor betydelse för utvecklingen av arbetssätt och ökat professionell trygghet. Arbetet med samverkan har varit ett tydligt fokusområde. Projektet har bidragit till ökad kunskap om varandras uppdrag, utvecklade samverkansformer och en större trygghet i samverkan, både internt inom kommunen och externt gentemot andra aktörer såsom Försäkringskassan, primärvården och regionen. Sammantaget bedöms projektet ha lyckats utveckla fungerande och mer behovsanpassade strukturer för samverkan. Projektets erfarenheter visar att utvecklingsarbete kräver tid, struktur och tydlig prioritering i det ordinarie arbetet. De resultat som nåtts inom kompetensutveckling, bemötande, samverkan och arbete mot externa arbetsgivare utgör viktiga lärdomar och en stabil grund för fortsatt utveckling inom verksamheten och kommande projekt.

Innehåll

Sammanfattning	2
1 Inledning	5
1.1 Bakgrund och målsättning	5
1.2 Målgrupp	5
1.3 Horisontella principer	6
2. Psykisk hälsa och omvärldsbevakning	7
2.1 Sjukskrivning och psykisk ohälsa	7
2.2 Unga som varken arbetar eller studerar och psykisk ohälsa	8
2.3 Stigmatisering och psykisk ohälsa	9
2.4 Ett fragmenterat system	9
2.5 Omvärldsförändringar	11
3 Utvärderingen	12
3.1 Metod och material	12
3.2 Kartläggning av stegförflyttningar	12
3.3 Utvärdering av samverkan	13
4. Projektets insatser och arbetssätt	14
4.1 Jobbfokuserade insatser	14
4.2 Hälsofrämjande insatser	16
4.3 Sociala insatser	17
4.4 Samverkansparter	17
5 Slutresultat	21
5.1 Projektets målsättningar	21
5.2 Intervjuer med personal	29
5.3 Intervjuer med deltagare	31
5.4 Intervjuer med arbetsgivare	33
5.5 Kompetensutbildning med Væksthuset	34
6. Slutsatser	37
6.1 Slutsatser och lärdomar	37
6.2 Uppföljning av rekommendationer från deltidsvärdering	38
6.3 Vidare rekommendationer	39
Referenser	41
Bilaga 1: Enkät avseende mätning av samverkan	43

1 Inledning

1.1 Bakgrund och målsättning

Projekt Nya vägar i Vellinge+ var ett socialfondsprojekt som påbörjades i mars 2023 och som avslutades den 28 februari 2026. Projektet finansierades av svenska ESF-rådet tillsammans med Vellinge kommun och projektet drevs av Arbete och etablering Utförare. Projektets huvudmål var att bidra till att minska avståndet till arbetsmarknaden för målgrupper som saknar självförsörjning och som har upplevt eller diagnosticerad psykisk ohälsa. För att bidra till detta huvudmål arbetade projektet med att skapa förändring på individ-, struktur- och organisationsnivå.

1.2 Målgrupp

Projekt Nya vägar i Vellinge+ riktade sig till individer i åldern 18–64 år, boende i Vellinge kommun som saknade självförsörjning med upplevt eller diagnosticerad psykisk ohälsa. En relativt bred målgrupp där de individuella behoven ser olika ut bland annat beroende på de utmaningar som psykisk ohälsa medför. Samtidigt finns det en rad gemensamma nämnare gällande vilka former av stöd som målgruppen har behov av.

Projektet strävade efter att vara tillgängligt för så många som möjligt av de som hade behov av insatsen. Deltagarna blev därför erbjudna plats oavsett om de hade diagnosticerad psykisk ohälsa eller om den psykisk ohälsan varit odokumenterad men självupplevd. Projektets strävan har varit att deltagares behov av stöd ska mötas och att de ska ha möjlighet att delta i projektet, utan att stödbehovet behöver vara fastställt av vården. För att tillgängliggöra projektet för så många kommuninvånare som möjligt och för att kunna erbjuda ett så tidigt stöd

som möjligt krävde inte projektet att individerna som deltog uppbar någon form av ersättning för att kvalificera sig till projektet. Individer utan ersättning från någon part deltog i projektet på serviceinsats. Detta innebar således att projektet var tillgängligt för alla kommuninvånare som tillhörde målgruppen, det vill säga de individer som hade upplevt eller diagnosticerad psykisk ohälsa och som behövde stöd på vägen mot arbete, studier eller annan självförsörjning.

Psykisk ohälsa är ett begrepp som innefattar olika psykiska besvär och där behoven kan skilja sig från individ till individ. För att arbetet ska bli hälsofrämjande för dessa individer är det viktigt att möta individerna där de befinner sig och att stödet individanpassas utifrån varje individs unika förutsättningar och utgångsläge. En betydande andel av deltagarna i projektet har haft någon form av missbruksproblematik och inte sällan i kombination med annan psykisk ohälsa. För socialtjänsten har projekt Nya vägar i Vellinge+ därför bland annat varit en viktig pusselbit för att kunna erbjuda individer som har avslutat sin missbruksvård en lämplig sysselsättning parallellt med efterbehandling och andra processer. Målgruppen för projektet är en heterogen grupp som innebär en hög komplexitet för coacher som i arbetet ska anpassa insatsen efter individer med olika behov. Exempelvis kan det handla om psykisk ohälsa som depression, ångest, utbrändhet, psykos sjukdom, personlighetsyndrom, schizofreni samt att det kan variera var i vårdprocessen en individ befinner sig. En del har inte sökt vård, en del står i kö, en del har pågående kontakt och en del har fått stöd tidigare men inte längre.

1.3 Horisontella principer

Ett av de centrala kraven för projekt finansierade av Europeiska socialfonden (ESF) är att säkerställa att horisontella principer såsom jämställdhet, icke-diskriminering och tillgänglighet integreras och prioriteras i genomförandet av projektet. Dessa principer spelar en avgörande roll i att säkerställa att insatser når alla målgrupper på ett rättvist och inkluderande sätt. Projektet har arbetat för att integrera jämställdhet i projektverksamheten. För att säkerställa att deltagare erbjudits lika möjligheter oavsett kön har det genomförts analyser, kontinuerlig uppföljning av projektmål samt gjorts grundligare genomlysning vid utvärderingar.

Tillgänglighet har varit en annan grundläggande princip i projektets utformning och genomförande. Eftersom projektet riktar sig till personer med psykisk ohälsa har tillgänglighet i både fysisk och psykosocial bemärkelse prioriterats. Psykosocial tillgänglighet handlar till stor del om empati, förståelse, medvetenhet och kunskap och om att skapa en miljö där alla individer känner sig accepterade och respekterade för den de är. Det innebär att ingen ska behöva ändra på sig själv för att kunna delta i projektet, vare sig som deltagare eller personal i projektet. Projektet har även arbetat med att tillgängliggöra insatser genom kompetensutveckling tillsammans med vuxenpsykiatri. I detta arbete har erfarenheter från målgruppen varit centrala och syftat till att göra insatserna som erbjuds mer anpassade och tillgängliga för målgruppen. I kompetensutvecklingsinsatserna har samverkansparterna även fått gemensam kunskap kring hur de kan arbeta med bemötande vilket utgör en central del i projektet. Kommunikation har även varit en viktig del av tillgänglighetsarbetet. Projektet har bland annat utvecklat material och information på ett enkelt språk för att ha en hög tillgänglighet.

Projektet har utvecklat en djup förståelse för att arbeta med bemötande och har sammanställt lärdomar, kunskap och arbetssätt i en vägledning. Vägledningen ska fungera som stöd i möte med personer som lever med psykisk ohälsa. Materialet bygger på forskning, erfarenheter från projektet, insikter från deltagare, coacher och samarbetsparter samt kunskap från relevanta myndigheter och brukarorganisationer. Vägledningen har som syfte att leva kvar som resultat från projektet och att spridas för att bidra till utvecklingen av arbetet med målgruppen.

Projektet har även tagit fram ett språkligt ramverk som beskriver hur kommunikation om psykisk ohälsa och individer med utmaningar med psykisk ohälsa bör ske internt och externt. Individer med psykisk ohälsa vittnar om stigmatisering och exkluderande bemötande i kontakt med myndigheter samt hur detta påverkar tron på att lyckas med förändring. Kontakten med projektet beskrivs däremot tvärtom, ett stärkande bemötande som hjälper individerna i sin utveckling. Både vägledningen och ramverket syftar bland annat till att minska stigmatisering av psykisk ohälsa.

2. Psykisk hälsa och omvärldsbevakning

2.1 Sjukskrivning och psykisk ohälsa

Psykisk ohälsa är idag en av de främsta orsakerna till långvarig sjukfrånvaro i flera ekonomiskt välutvecklade länder, inklusive Sverige, och bidrar i stor utsträckning till att människor är utanför arbetsmarknaden. Det har under en längre tid skett en gradvis ökning av sjukskrivningar kopplade till psykiatriska diagnoser. Redan under 1990-talet ökade antalet fall där sjukskrivning berodde på depression, ångest och stressrelaterade tillstånd i Sverige. Även om det fram till millennieskiftet främst var problem med fysisk ohälsa, såsom rygg- och nacksmärtor, som ledde till långa sjukskrivningar och ökade risken för tidig pensionering, har den utvecklingen förändrats. I takt med att arbetslivet har gått från en industriell ekonomi till en mer tjänstebaserad, har även arbetsrelaterad ohälsa förändrats, där psykisk ohälsa nu spelar en allt större roll. Detta innebär också ett ökat vårdbehov inom området psykisk hälsa i Sverige. Personer med psykisk ohälsa som har svårt att återvända till arbetslivet, särskilt de som har drabbats av långvarig sjukdom eller funktionsnedsättning, utgör en särskilt utsatt grupp. Dessa individer har ofta behov av samordnade insatser inom vård och stöd för att få kontinuerlig hjälp (Försäkringskassan 2023).

Längden på sjukskrivningar varierar stort avseende psykiatriska diagnoser. Längst är sjukskrivningarna för psykiska sjukdomar som är mindre vanliga inom sjukförsäkringen såsom schizofreni, bipolära sjukdomar och svårare depressioner. Dessa psykiska sjukdomar har också en hög risk för återinsjuknande och ny sjukskrivning. Psykisk ohälsa, särskilt stressrelaterad psykisk ohälsa, står idag för över hälften av alla längre sjukfall. För både kvinnor och män är genomsnittslängden för sjukfall i psykiatriska diagnoser närmare 90 dagar, vilket är be-

tydligt längre än de 49 dagar som gäller för alla diagnoser generellt. Psykiatriska diagnoser dominerar därför bilden av pågående sjukfall, särskilt för kvinnor där var tredje startat sjukfall beror på psykiatriska diagnoser, jämfört med var fjärde för män (ibid).

Kvinnor har mer än en fördubblad risk för sjukfrånvaro på grund av stressrelaterad psykisk ohälsa jämfört med män. Många kvinnor arbetar i kontaktyrken inom välfärdssektorn, såsom vård och omsorg, där arbetsmiljön ofta är en riskfaktor för stressrelaterad psykisk ohälsa. Dessutom bär kvinnor ofta dubbla arbetsbördor, både i arbetslivet och i hemmet, vilket förstärker könsskillnaderna i psykisk ohälsa. För kvinnor beror 45 procent av de längre sjukfallen på psykisk ohälsa, medan motsvarande siffra för män är 32 procent. Stressrelaterad psykisk ohälsa är vanligare bland kvinnor än alla andra psykiatriska diagnoser tillsammans (Försäkringskassan, 2024). Den könsmissiga snedfördelningen på arbetsmarknaden, där en majoritet av kvinnor arbetar i kontaktyrken inom välfärdstjänster, är en förklaring till att kvinnor dominerar bland sjukskrivna med psykiatriska diagnoser. Även män som arbetar inom välfärdstjänster påverkas negativt av den bristande arbetsmiljön, men det är betydligt färre män än kvinnor som utsätts för dubbel arbetsbelastning. Kvinnor förväntas fortfarande ta ett större ansvar för hushållsarbete och omsorg om barn och anhöriga, vilket förstärker deras totala arbetsbelastning (Försäkringskassan, 2023).

Försäkringskassan har identifierat den organisatoriska och sociala arbetsmiljön (OSA) som en viktig faktor bakom ökningen av sjukfrånvaro i psykiatriska diagnoser. Yrken med hög OSA-belastning, som vård, omsorg, sociala tjänster och utbildning, har högre risk för sjukfall i psykiatriska diagnoser. En obalans mellan krav och

resurser, samt bristande kontroll och stöd i arbetet, ökar risken för sjukfrånvaro. Inom välfärdstjänster dominerar kontaktyrken som innebär nära kontakt med människor i behov av vård och stöd, vilket bidrar till hög stress och sjukfrånvaro (Försäkringskassan 2023).

2.2 Unga som varken arbetar eller studerar och psykisk ohälsa

Psykisk ohälsa drabbar inte bara de som redan har ett arbete. En stor andel av den unga befolkningen har någon form av psykisk ohälsa vilket hindrar eller senare lägger deras debut på arbetsmarknaden. Det nationella genomsnittet på kommunnivå är att UVAS-gruppen utgör 8,5 procent av andelen unga i kommunen. Sett till hela riket utgör gruppen 7,9 procent av den totala gruppen unga mellan 16–29 år vilket indikerar att det finns lokala skillnader.

Målgruppen unga som varken arbetar eller studerar benämns ofta som UVAS. För att räknas in i statistiken för målgruppen UVAS ska en individ vara mellan 16 och 29 år, vara folkbokförd i Sverige och under ett helt kalenderår inte haft en arbetsinkomst över ett basbelopp (48 300 år 2022) eller haft studiemedel, varit utbildningsregistrerad eller studerat vid SFI mer än 60 timmar. Gruppen består bland annat av personer som är föräldralediga på garantinivå, innehar försörjningsstöd, har sjuk- eller aktivitetsersättning och/eller befinner sig i statlig arbetsmarknadsåtgärd. Det är dock vanligast att de befinner sig i okänd aktivitet, vilket innebär att det inte finns kunskap om hur de försörjer och sysselsätter sig (MUCF, 2023). Bland de i okänd aktivitet beskriver MUCF två framträdande grupper. Den ena gruppen är unga som bor med föräldrar, har låg risk för fattigdom och i stället kan vara på långa utlandsresor eller arbetar utomlands men fortsatt är skrivna i Sverige. Den andra gruppen har i stället låg utbildningsnivå, hög risk för fattigdom och har inte någon kontakt med myndigheter.

Den senaste statistiken som MUCF sammanställt kring Unga som varken arbetar eller studerar visar att det totalt var 323 unga mellan 16–29 år som varken arbetade eller studerade under 2023 i Vellinge kommun. I åldrarna 16–24 år var det 117 män respektive 72 kvinnor, i åldrarna 25–29 år var det 64 män respektive 66 kvinnor. Andelen unga som varken arbetar eller studerar är högre för den äldre gruppen där de utgör 14,9 procent

av den totala gruppen unga vuxna i kommunen, för den yngre gruppen utgör de 5,5 procent. Detta stämmer överens med hur det ser ut nationellt där även den äldre målgruppen utgör en större andel av den totala gruppen och den yngre UVAS-gruppen utgör en mindre. Vellinge ligger högre än riket för den äldre delen av gruppen där den utgör 14,9 procent av den totala gruppen i jämförelse med 10,8 procent sett till riket. I Vellinge är andelen något lägre än riket för den yngre. Bland de 323 unga i målgruppen befann sig 196 individer i "okänd aktivitet" vilket innebär varken i arbete, studier, föräldraledighet på garantinivå, försörjningsstöd, sjuk- eller aktivitetsersättning eller statliga arbetsmarknadsåtgärder. Gällande andelen i okänd aktivitet särskiljer sig Vellinge både från övriga Skåne och riket där andelen är betydligt högre i Vellinge kommun (ca 60 % jämfört med ca 40 % i Skåne och riket).

Kommunen är en central aktör i relation till unga som varken arbetar eller studerar. De har ett lagstadgat ansvar att arbeta med en del unga som tillhör gruppen och bedriver på olika sätt, och i varierande omfattning, verksamhet som riktar sig till denna. Till de lagstadgade ansvarerna hör exempelvis det kommunala aktivitetsansvaret (KAA) som omfattar unga i åldern 16–19 år som saknar gymnasieexamen och inte befinner sig i studier. Kommunen har i enlighet med socialtjänstlagen också ett ansvar att bevilja försörjningsstöd till unga vuxna som saknar andra möjligheter till försörjning. Den senare gruppen deltar ofta även i kommunala arbetsmarknadsinsatser eftersom de flesta kommuner villkorar biståndet med krav på aktivitet (Vikman & Westerberg 2017, 15). Kommuner ansvarar även för att erbjuda daglig verksamhet för en del unga som varken arbetar eller studerar som omfattas av LSS. Unga med aktivitetsersättning utgör ungefär en femtedel av de unga som varken arbetar eller studerar och i denna undergrupp finns det unga med funktionsnedsättningar som får satsning via kommunens dagliga verksamhet.

Riskerna för att vara i ett långvarigt utanförskap är stora för UVAS-gruppen och när individer följts över tid visar MUCF:s rapport Ett långvarigt utanförskap (2020) bland annat att varannan individ som följdes mellan 2004 och fram till 2017 fortsatt befinner sig i en situation utan arbete eller studier, vilket innebär att individerna har stått utanför arbetsmarknaden och utbildningsväsendet i över ett decennium. Bland de individer som följdes särskilde sig de med ofullständig gymnasieutbildning då

det framkommer att det är betydligt lägre andel av de som har ofullständig gymnasieutbildning som lämnar gruppen. Två av tre som har psykisk ohälsa lämnar heller inte gruppen under den tidsperiod målgruppen följdes. Psykisk ohälsa och ofullständiga betyg är således två riskfaktorer för att hamna i ett långvarigt utanförskap och dessutom ofta gemensamt förekommande (MUCF, 2020).

2.3 Stigmatisering och psykisk ohälsa

Föreställningar och normer i samhället påverkar individers livsvillkor. Det finns undersökningar som visar att personer med psykiatriska tillstånd kan få ett sämre bemötande från vården och sämre behandling för fysiska hälsoproblem (Socialstyrelsen 2023). Ytterligare konsekvenser av stigmatiseringen kan vara att personer med psykiatriska tillstånd kan få sämre livsvillkor än andra, t.ex. genom sämre förutsättningar i arbetslivet. Självstigma kan leda till att man får sämre självkänsla och tilltro till att klara av saker. Till exempel att man inte söker vård för att undvika att etiketteras med psykiatriska tillstånd. Det kan utgöra ett hinder mot att berätta om sitt psykiska mående och att söka hjälp från vården i tid vilket kan få allvarliga konsekvenser, både för den fysiska och psykiska hälsan (Centrum för epidemiologi och samhällsmedicin 2023). Att tillhöra en stigmatiserad grupp kan innebära en stor stress, eftersom man måste hantera både omgivningens fördomar och negativa attityder samt sitt eget självstigma. Forskning lyfter att arbetet med att minska stigmatisering av personer med psykisk ohälsa behöver bestå av olika typer av kunskaps- höjande och attitydförändrande insatser (folkhälsomyndigheten 2023). Dessa insatser behöver riktas till olika målgrupper och ske på olika nivåer i samhället.

Nationell Samverkan för Psykisk Hälsa (NSPH) visar att personer med psykisk ohälsa i hög grad riskerar diskriminering i arbetslivet och att detta bidrar till utanförskap från arbetsmarknaden NSPH:s kunskapsöversikt Diskriminering i samband med psykisk ohälsa (2017) visar omfattande erfarenheter av diskriminering i arbetslivet, både vid rekrytering och i anställning. Var fjärde person med psykisk ohälsa har känt sig diskriminerad när det gäller att få arbete och lika många vid försök att behålla ett arbete. Fyra av tio personer med erfarenhet av psykisk ohälsa har valt att inte berätta om detta på sin arbetsplats. NSPH:s rapport beskriver hur stigma

och rädsla leder till undvikande beteenden från kollegor när den anställdas psykiska ohälsa blivit känd. Omkring hälften av personer med psykisk ohälsa har avstått från att söka arbete under de senaste åren, främst på grund av oro för diskriminering. Var fjärde person med psykisk ohälsa uppger att de känt sig diskriminerade vid jobb-sökande. En kartläggning från Hjärnkoll visar att sju av tio chefer kraftigt underskattar förekomsten av psykisk ohälsa bland medarbetare, trots att psykisk ohälsa är den vanligaste orsaken till sjukskrivning. Samma Hjärnkoll-undersökning visar att nio av tio chefer anser det viktigt att kunna stödja medarbetare med psykisk ohälsa. Nästan hälften av cheferna uppger att de saknar både tillräcklig kunskap och fungerande rutiner för att hantera psykisk ohälsa på arbetsplatsen (Hjärnkoll, 2013).

2.4 Ett fragmenterat system

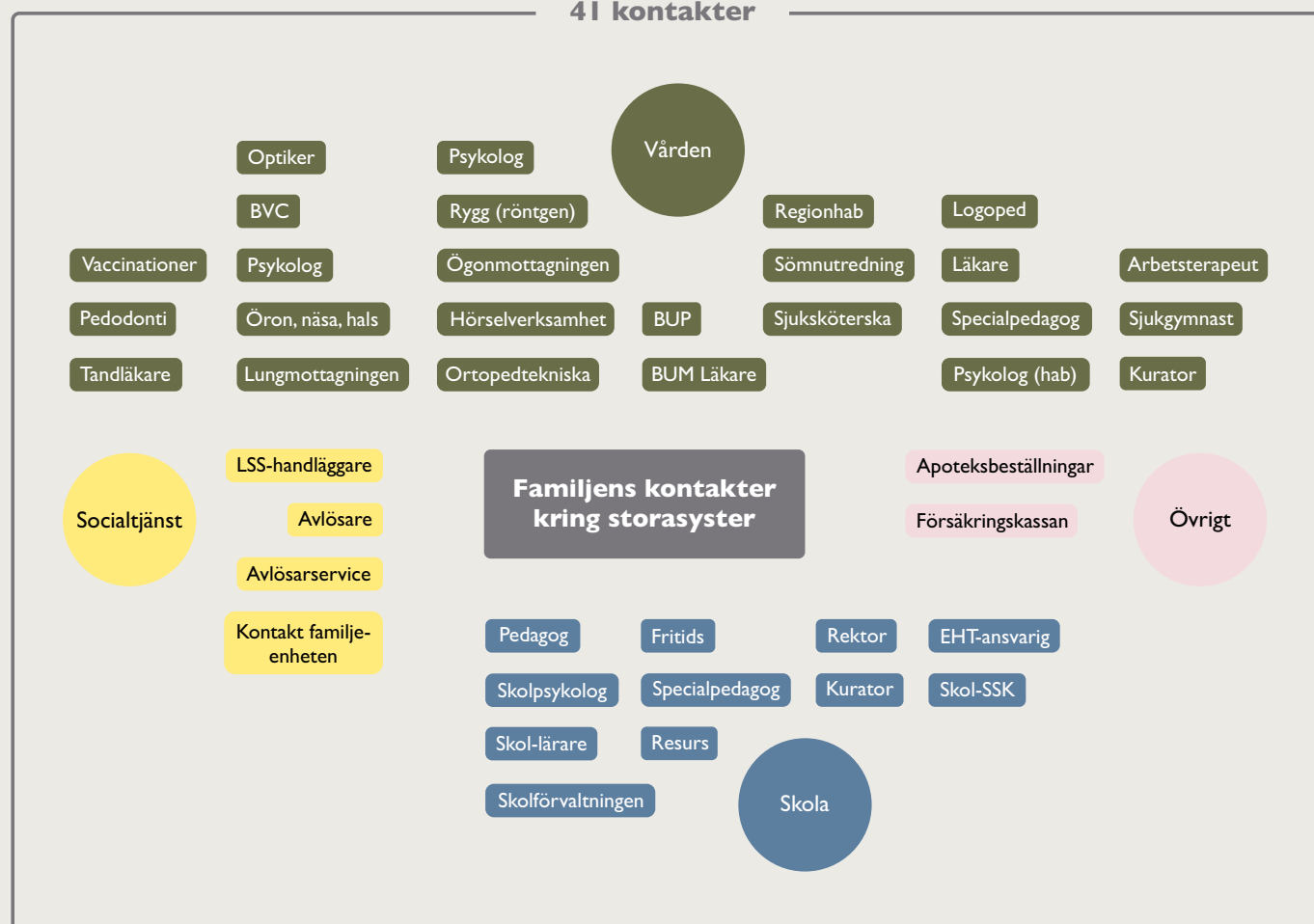
En person som är arbetslös, har försörjningsstöd och som lider av psykisk ohälsa kan exempelvis parallellt ha kontakter med Arbetsförmedlingen, kommunen och regionen (i form av vårdcentral eller psykiatri). Det är välkänt att många individer med en komplex problematik är i behov av stöd från flera aktörer (SOU 2018:11). På den lokala arenan verkar flera aktörer – kommunen, regionen och statliga myndigheter. Till de senare hör främst Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan.

Arbetsförmedlingen ansvarar för genomförandet av arbetsmarknadspolitiken och bär det huvudsakliga ansvaret för att unga arbetslösa ska komma i arbete. Försäkringskassan ansvarar för huvuddelen av den svenska socialförsäkringen. De administrerar utbetalningar av en rad ersättningar och har även ett samordningsansvar för rehabiliteringsinsatser. Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen har ett uppdrag att samverka kring individers övergång från sjukförsäkringen till arbetsmarknaden (Försäkringskassan 2025). Båda myndigheterna har efter organisationsförändringar minskat sin lokala närvaro och rört sig bort från en geografiskt baserad ärendehantering. Arbetsförmedlingen har även fått ett delvis förändrat uppdrag då ansvaret för matchande och rustande insatser flyttats till upphandlade externa leverantörer. Ytterligare en aktör är de finansiella samordningsförbunden (Lag 2003:1210, Socialstyrelsen 2024).

En av de största utmaningarna för personer med psykisk

ohälsa är bristen på samordning mellan olika vårdgivare och stödsatser vilket åskådliggörs i bilden nedan som beskriver en familjs kontakter med olika aktörer avseende en dotter. I det nuvarande systemet är vården ofta uppdelad mellan olika vårdnivåer och vårdgivare, såsom regioner och kommuner, vilket kan leda till att patienter faller mellan stolarna. För personer med psykisk ohälsa som behöver både hälso- och sjukvård samt socialt stöd, exempelvis inom ramen för arbetslivsrehabilitering, kan detta vara särskilt problematiskt (Vård- och omsorgsanalys 2016).

4 I kontakter



2.5 Omvärldsförändringar

Sedan juni 2025 utgår socialtjänsten ifrån den nya socialtjänstlagen (2025:400). Detta innebär omfattande förändringar av hur socialtjänsten ska verka. Vikt läggs nu i allt högre uträkning vid det kunskapsbaserade, uppsökande och förebyggande arbetet. Kommunala arbetsmarknadsinsatser har länge haft funktionen av att verka i de gråzoner där individer som hamnar mellan myndigheter befinner sig. Den nya socialtjänstlagens betoning på förebyggande och uppsökande innebär ett ökat fokus på tidiga insatser och i detta arbete är arbetsmarknadsinsatser en viktig insats.

Från och med årsskiftet 2025 har Sverige en nationell strategi inom området psykisk hälsa och suicidprevention "Det handlar om livet". Strategin sträcker sig från 2025 till 2034, har en tvärsektoriell ansats och ska skapa förutsättningar för en gemensam riktning för hela samhället i arbete med psykisk hälsa och suicidprevention. Visionen som strategin utgår ifrån är:

"Ett samhälle som främjar en god och jämlik psykisk hälsa i hela befolkningen och där ingen bör hamna i en så utsatt situation att den enda utvägen upplevs vara självmord"

(Skr. 2024/25:77)

Utgångspunkten för arbetet framåt är att samhället kan, genom gemensamma insatser, göra mer för att säkerställa att psykisk hälsa ses som en resurs för individen och samhället och för att säkerställa att de negativa konsekvenserna som uppstår till följd av psykiska tillstånd minskar. Visionen understryker att det är alla samhällsaktörers angelägenhet, att utifrån sina ansvar och roller, skapa förutsättningar för god, jämlik och jämställd psykisk hälsa i befolkningen.

Strategin har en bred ansats där det blir tydligt att arbetet för att främja psykisk hälsa är ett gemensamt område där hela samhället behöver bidra för att uppnå den vision som strategin syftar till att uppnå. I strategin beskrivs att psykisk ohälsa 2030 förväntas vara den dominerande folkhälsoutmaningen. Detta gäller inte enbart Sverige utan är en global prognos. Konsekvenser-

na av psykisk ohälsa är omfattande och påverkar såväl individ som anhöriga, närstående och efterlevande. Psykisk ohälsa har påverkan inom flertalet områden där det kan handla om att individen exempelvis får försämrade förutsättningar för försörjning, försämrade möjligheter att nå kunskapsmålen i skolan och att etablera sig på arbetsmarknaden och delta i samhället i stort. Strategin understryker att för att på allvar och kraftfullt ta sig an arbetet med att främja psykisk hälsa, utveckla arbetet med att förebygga psykisk ohälsa och suicid så krävs ett brett och omfattande arbete på olika nivåer i samhället. Aktörer från olika samhällssektorer behöver i större uträkning agera tillsammans och arbeta långsiktigt och strategiskt för att skapa förutsättningar för en bättrad psykisk hälsa. Vellinge kommun har tagit fram en lokal Strategi för arbete med psykisk hälsa och suicidprevention i Vellinge kommun under 2025 som ger riktning för kommunens arbete inom området från 2026 till 2034.

En annan reform som kommer ha betydelse för projektets målgrupp och kommunens arbete med arbetsmarknadsinsatser i närtid är förslaget om införandet av aktivitetskrav gällande individer som uppbär försörjningsstöd. Aktivitetskravet föreslås träda i kraft 1 juli 2026. Enligt förslaget ska kommunen tillhandahålla aktiviteter och kräva deltagande för individer som uppbär försörjningsstöd.

3 Utvärderingen

3.1 Metod och material

Denna slututvärdering av projekt Nya vägar i Vellinge+ har genomförts med en kombination av kvalitativa och kvantitativa metoder för att säkerställa en bred och djup förståelse av projektets genomförande och effekter. Valet av metoder har styrts av behovet att fånga såväl deltagarnas upplevelser som projektets kvantitativa mål och resultat. Genom att kombinera dessa metoder erhålls en nyanserad bild av hur projektet har utvecklats och de resultat som uppnåts.

Datainsamlingen har genomförts löpande under hela projektperioden. Kvantitativa data har samlats in genom verksamhetssystemet Accorda som används inom projektet. Den kvalitativa datainsamlingen har främst genomförts genom intervjuer och genomgång av forskning, rapporter och annat material relevant för slutrapporten men även genom observationer och aktivt deltagande i projektets aktiviteter så som utbildningar och projektdagar. Den kvantitativa datainsamlingen har baserats på registerdata från projektet. De indikatorer som har bedömts är deltagarnas antal, genomförda aktiviteter, uppnådda kompetenshöjande insatser samt hur dessa relaterar till de uppställda målen för projektet. För att komplettera den kvantitativa analysen och få en djupare förståelse för deltagarnas upplevelser och projektets effekter har kvalitativa intervjuer genomförts med projektmedarbetare, arbetsgivare och projektdeltagare. Valet av kvalitativ metod bygger på behovet av att fånga subjektiva upplevelser, vilket ger en möjlighet att förstå vilka faktorer som deltagarna anser har varit mest betydelsefulla, vilka hinder de har mött samt hur de upplever projektets stödinsatser.

Slututvärderingen har särskilt fokuserat på att undersö-

ka hur projektet uppnått sina projektmål med fokus på de områden som projektet inriktat sig särskilt mot. Det genomfördes en deltidslututvärdering efter att projektet varit gång i ett och ett halvt år där avvikelser från de planerade resultaten identifierades och hur dessa kunde komma att påverka projektets slutmål analyserades. Utvärderaren lämnade rekommendationer för hur arbetet kunde formas under den resterande projekttiden för att uppnå projektmålen, vilket följs upp i slututvärderingen.

3.2 Kartläggning av stegförflyttningar

Med stegförflyttning avses individens kvalitativa progression mot det uppsatta målet, vilket kan innebära en förbättrad upplevelse i stöd av myndighetskontakter, egenmakt, "empowerment", arbete, studier eller annat som är centralt för individens fortsatta utveckling mot arbetsmarknaden.

Självskattning har genomförts både av deltagare och deltagares handledare. Samtliga deltagare som skrevs in i projektet, skrevs in i 6-månadersperioder, men det var individuellt hur länge deltagare var inskriven i projektet, vilket bedöms utifrån deltagarens behov. Var sjätte månad följdes upp om det fanns behov av att avsluta eller fortsätta deltagandet i projektet. Om deltagaren skulle fortsätta, fyllde deltagaren i självskattningsformuläret, och det används då som ett underlag för dialog kring hur det har varit och hur deltagandet ska fortsätta tillsammans med handledaren. Syftet var att följa upp hur väl individens planering och aktiviteter i projektet fungerat och om något område behövde mer eller mindre fokus framåt. Formuläret fylldes även i när en deltagare skulle avsluta sitt deltagande i projektet. Den sista skattningen samlades in och sammanställdes

för få en bild av hur deltagarna upplevt projektet och vilken progression deltagaren upplever har skett genom deltagande i projektet.

Självskattningsformuläret innehåller frågor inom följande områden:

- Egenmakt
- Kunskap om arbetsmarknaden
- Möjligheter att arbeta med psykisk/fysisk ohälsa
- Kontakt med myndigheter (individuell samordning)

Handledarna skattade deltagarnas progression utifrån frågan: Utifrån din professionella roll kryssa i vilka områden du upplever att deltagare gjort en stegförflyttning inom under deltagandet i projektet och då med alternativen i listan ovan att välja bland samt övrigt. Handledaren fyllde i skattningen när deltagaren avslutades i projektet.

3.3 Utvärdering av samverkan

Projektet ville mäta och följa upp utvecklingen av samverkan mellan de ingående parterna i projektet. För att göra detta användes en modell uppkallad efter Samordningsförbundet Värmdö Nacka, VärNa-modellen. VärNa-modellen är ett mätsystem som togs fram för att mäta och belysa samverkan mellan Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, Region Stockholm och Nacka respektive Värmdö kommuner. Den samverkan som skulle mätas avsåg den samverkan som sker för personer mellan 16–64 år och som är i behov av stöd med arbetsrehabiliterande insatser från minst två av parterna. Modellen utarbetades under våren 2019 av samordningsförbundet VärNa på uppdrag av Samordningsförbundet VärNas styrelse (Liedholm 2019, 4).

För att mäta samverkan mellan de ingående parterna i projekt Nya vägar i Vellinge+ valdes denna modell utifrån att den bedöms som relevant då den är framtagen för samma målgrupp och för samma parter som ingår i projektet. Modellen mäter graden av samverkan utifrån förutsättningarna för samverkan ur respektive parts perspektiv uppdelat på fem områden: (Liedholm 2019, 24).

- Parternas samverkan och samarbete
- Chefernas stöd för samverkan
- Förutsättningar i hemmaorganisationen

- Förutsättningar i arbetsförhållanden
- Strukturer, kompetens, hjälpmedel

Problemet med den nuvarande styrningen av offentlig sektor är att den har svårt att hantera ”tvärfrågor”. Det saknas en sammanhållen styrning av verksamhetsområden som helheter, vilket beror på att resultatstyrningen är utformad utifrån organisatoriska enheter snarare än verksamhetsområden eller komplexa samhällsproblem. Detta får betydande konsekvenser för offentlig sektors förmåga att hantera komplexa samhällsfrågor, såsom rehabilitering av individer som står långt ifrån arbetsmarknaden.

I offentlig sektor tillämpas mål- och resultatstyrning med antagandet att det är de organisatoriska enheterna som ska styras, snarare än att fokusera på verksamhetsområden eller komplexa samhällsproblem. När kommuner, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och regionen prioriterar inre effektivitet i sin interna styrning (genom att mäta antal utförda prestationer och kostnad per prestation) leder detta till att all samverkan uppfattas som en sänkning av den inre effektiviteten. Detta kan vara det största hindret för samverkan – det som i praktiken är rätt att göra utifrån människors behov men som i systemet ger resultat som visar på en lägre inre effektivitet i respektive organisations uppföljningsrapporter (Liedholm 2019, 15).

Inom ramen för projektet har sammanlagt tre enkätundersökningar genomförts, i juni 2023, juni-september 2024 och oktober- december 2025. Resultatet från enkätundersökningen presenteras i [bilaga 1](#).

Samverkan, dess utveckling och utmaningar har även utgjort tema för intervjuer med projektmedarbetare.

4. Projektets insatser och arbetssätt

4.1 Jobbfokuserade insatser

Under projektet har insatserna utvecklats i följsamhet med forskning, omvärldsförändringar och målgruppens behov.

Intern praktik

För många deltagare kunde praktik vara en väg in på arbetsmarknaden och en möjlighet att prova på olika yrken. Intern praktik kunde deltagare ha på Arbetscentrum, Arbete och etablerings arbetsrehabiliterande verksamhet, där möjligheter fanns att få individuellt anpassade arbetsuppgifter inom områden som exempelvis målning, verkstad och plantering. Arbetscentrum bistår även andra kommunala verksamheter om förutsättningar finns genom att utföra arbetsuppgifter som exempelvis flyttar och möbelrestaurering. Intern praktik syftade till att ge och stärka deltagarnas arbetslivserfarenhet samt förbereda dem för den reguljära arbetsmarknaden. Denna form av praktik skedde inom den egna organisationen vilket möjliggjorde en kontrollerad, anpassad och stödjande miljö där deltagarna fick möjlighet att testa och utveckla sina färdigheter.

Under den interna praktiken på Arbetscentrum fanns det möjlighet att göra individuella planeringar och anpassningar utifrån individens behov. Det fanns även närvarande handledare på plats vars arbete bestod av att coacha, vägleda och stödja individen under praktiken samt arbeta med att motivera individer inför nästa steg mot den ordinarie arbetsmarknaden. En av fördelarna med intern praktik var att deltagarna fick direkt feedback från handledare, för att hjälpa dem att identifiera sina styrkor och utvecklingsområden.

För flertalet deltagare utgjorde intern praktik den första

direkta kontakten med arbetslivet efter en period av arbetslöshet, sjukskrivning eller annan frånvaro från arbetsmarknaden. Det var därför ett viktigt steg i deras rehabiliteringsprocess, då det gav dem möjlighet att bygga självförtroende och insikt kring sin arbetsförmåga.

Dessutom fungerade intern praktik som en möjlighet för projektet att noggrant följa deltagarnas framsteg och behov. Projektet kunde genom en tät kontakt och uppföljning med praktikanten bättre anpassa övriga insatser som erbjöds, såsom jobbsökning och CV-skrivning, baserat på den individuella utvecklingen.

Extern praktik

Till skillnad från intern praktik, där deltagarna arbetade inom den egna organisationen, innebar extern praktik att de placerades i arbetsmiljön hos externa arbetsgivare eller inom andra kommunala verksamheter. Detta gav dem möjlighet att få direkt erfarenhet av hur arbetslivet fungerar i praktiken och att bygga nätverk med potentiella framtida arbetsgivare.

Extern praktik syftade till att ge deltagarna en djupare förståelse för arbetsmarknadens krav och förväntningar, samt en chans att visa upp sina färdigheter och arbetskapacitet för arbetsgivare som kunde vara intresserade av att erbjuda en anställning efter praktikperioden. Extern praktik var särskilt värdefull för deltagare som saknade arbetslivserfarenhet eller har varit långtidsarbetslösa, då det ger dem en konkret merit att lägga till i sitt CV.

Handledningen under extern praktik var ofta mer indirekt än vid intern praktik, vilket innebär att deltagarna behövde vara mer självständiga och ta större eget ansvar. Detta var en viktig del av lärandeprocessen, eftersom

det förberedde dem för den typ av självständighet som krävs på en reguljär arbetsplats. Projektet stöttade dock både deltagare och handledare på arbetsplatsen och följde löpande upp praktiken. Följande stöd gav projektets medarbetare under praktiktiden:

- Projektmedarbetare tillhandahåller underlag för att underlätta planeringen av praktiktid, mål och uppföljning och ansvarar för att följa upp planering och mål tillsammans med praktikant och praktikhandledare.
- Projektmedarbetare har kontinuerliga avstämningar med praktikanten och praktikhandledaren vilket schemaläggs efter behov.
- Praktikantens handledare besöker och utifrån individuella bedömningar deltar, mer eller mindre på praktikplatsen, under praktikperioden.
- Praktikantens handledare finns tillgänglig som stöd för både praktikant och arbetsgivare under hela praktikperioden.

Projektet strävade efter att arbeta nära externa arbetsgivare för att säkerställa att praktikplatserna var av hög kvalitet och att de erbjöd relevanta arbetsuppgifter som matchade deltagarnas färdigheter och utvecklingsmål. Samtidigt var det viktigt att projektmedarbetare följde upp och erbjöd stöd för deltagarna under praktikens gång, för att säkerställa att praktiken var en positiv erfarenhet som kunde leda till förbättrade möjligheter på arbetsmarknaden.

Under projektets gång har det utvecklats ett arbetssätt kring praktik som planeras implementeras i verksamheten under 2026. I stället för att samtliga deltagare, som tar del av insats hos arbetsgivare har praktik som insats, kommer det finnas två olika former av arbetsförberedande insats hos arbetsgivare, arbetsträning och praktik. Arbetsträning är för de individer som har behov av arbetsförmågabedömning och som behöver prova att arbeta utan förväntningar på prestation. Praktik är för de som är närmare arbetsmarknaden och som behöver utveckla arbetserfarenhet, testa sina färdigheter inom specifika områden och skapa kontakter på arbetsmarknaden.

Studiebesök

Under projektet arrangerade handledarna studiebesök. Det fanns möjlighet att besöka arbetsgivare, folkhögskolor och andra verksamheter som var av intresse för deltagarna att undersöka närmare. Syftet var att del-

tagarna genom att se och uppleva arbets- eller studiemiljön på plats lättare skulle kunna bedöma om en viss typ av arbete eller studier var något som skulle passa dem, både vad gäller intresse och tidigare kompetens. Att träffa yrkesverksamma som lyckats etablera sig inom sitt område kunde ge deltagarna en tydligare bild av vad som krävdes för att nå sina mål exempelvis vilken utbildning eller vilka färdigheter de behövde utveckla. Det skapade en bro mellan deltagarna och arbetsmarknaden, där studiebesöken fungerar som en viktig första kontaktpunkt. Studiebesök spelar också en viktig roll i att bredda deltagarnas perspektiv på arbetsmarknaden, öka deras yrkesmässiga självinsikt och inspirera dem att ta nästa steg i sin karriärutveckling.

För projektmedarbetare fungerar studiebesök även som en möjlighet att knyta kontakter med potentiella arbetsgivare och skapa möjligheter för framtida samarbeten, såsom praktikplatser eller rekryteringsprocesser.

Jobsök

En vanlig utmaning för arbetssökande, särskilt de som har varit arbetslösa under en längre tid, är att veta var och hur de söker arbete. Jobsökningsinsatser inkluderade därför utbildning i hur olika jobsökmotorer och nätverksplattformar fungerar samt hur sociala medier kan användas för att hitta relevanta jobbannonser. Deltagarna lärde sig också att analysera och förstå arbetsmarknadens dynamik, vilket hjälpte dem att rikta sin jobsökning mot de branscher och yrken där de har störst chans att lyckas.

CV kunskap

Kunskap om att utforma ett CV var en viktig insats för att rusta deltagarna med de verktyg som krävs för att stå sig bättre på arbetsmarknaden. Deltagarna fick lära sig hur ett CV kan struktureras för att framhäva styrkor och erfarenheter och hur ett personligt brev kan formuleras för att kommunicera deltagarens motivation och kvalifikationer. Denna insats handlade om att skriva CV och personliga brev samt förbereda sig för arbetsintervjuer.

Kunskap om arbetsmarknaden och studier

Kunskap om arbetsmarknaden gav deltagarna en förståelse för de resurser och verktyg som finns tillgängliga för att underlätta deras väg till arbete eller tillbaka till arbete eller utbildning efter en längre tids frånvaro från arbetsmarknaden. En del av denna aktivitet handlade om att ge deltagarna insikt i hur arbetsmarknadens olika

stödinsatser fungerar, såsom arbetsmarknadsutbildningar, subventionerade anställningar och olika former av stöd för personer med funktionsnedsättning. Genom att förstå dessa insatser kunde deltagarna bättre navigera i det komplexa system av stöd som finns och ta del av de möjligheterna för en ökad anställningsbarhet.

Vidare inbegrep insatsen information om rättigheter och skyldigheter på arbetsmarknaden, vilket var viktigt för att deltagarna skulle kunna försvara sina intressen och känna sig trygga i sina anställningar. Genom att få kunskap om arbetsrätt, kollektivavtal och andra relevanta lagar kunde deltagarna förbereda sig för att navigera arbetsmarknaden på ett mer medvetet och informerat sätt. Förutom den praktiska informationen fungerade denna insats också som ett sätt att motivera deltagarna, genom att visa dem att det finns konkreta vägar tillbaka till arbetslivet. Att veta att det finns stöd och insatser som kan hjälpa dem att övervinna hinder och att de inte är ensamma i sin strävan att komma tillbaka till arbetsmarknaden kunde ha en positiv inverkan på välbefinnandet.

Sammanfattningsvis är kunskap om arbetsmarknadsinsatser en grundläggande komponent i arbetsmarknadsprojekt, eftersom det ger deltagarna nödvändiga verktyg och information för att kunna navigera arbetsmarknaden och dra nytta av tillgängliga resurser på ett effektivt sätt.

4.2 Hälsofrämjande insatser

Individuell samordning och SIP

Projektet erbjöd stöd i att samordna kontakter med myndigheter och andra aktörer som kunde vara aktuella för deltagaren på väg mot arbete eller studier. Projektet var även behjälpligt med att etablera nya kontakter vid behov. För en betydande del av deltagare i projektet var antalet myndighetskontakter många. Exempelvis kunde det handla om socialsekreterare inom kommunens myndighet, läkare från psykiatri, handläggare på Försäkringskassan och handläggare på Arbetsförmedlingen. Mängden olika kontakter, som dessutom ofta byttes ut mellan kontakttillfällen, kunde vara komplext att hålla ihop. Det var inte alltid lätt att förstå vem som har exakt vilket uppdrag och var gränserna går mellan olika roller. I projektet var en betydande del av handläggares arbete att stötta med samordningen av alla kontakter som

fanns kring deltagaren (se illustration i kap 2. Avsnitt 2.4) . I projektet initierade och deltog handläggare även vid SIP (samordnad individuell plan) möten som fungerade som ett verktyg för att samla deltagarens olika resurser, skapa samsyn och ökad förståelse för olika planeringar och perspektiv som fanns av deltagarens situation. Projektet arbetade för att använda SIP oftare och tidigare i processer än vad som annars gjordes, vilket gav en mer förebyggande karaktär. Tidigare erfarenheter var att SIP främst användes när det var mer komplexa ärenden vilket det inte behöver vara utan projektet identifierade att det är ett bra verktyg att använda så fort fler parter är involverade. För socialtjänsten och hälso- och sjukvården finns det en skyldighet att delta vid SIP möten när de kallas.

Stöd i hälso- och sjukvårdskontakter

Handledarna i projektet stöttade deltagarna i deras kontakter med hälso- och sjukvården. Uppgiften var då främst att fungera som en länk mellan klient/patient och vårdgivare, för att underlätta kommunikationen och ökat chanserna att deltagarens behov blivit hörda och tillgodosedda.

Genom att erbjuda personlig vägledning hjälpte handledarna deltagarna att navigera i det ofta komplexa hälso- och sjukvårdssystemet. De bistod med att exempelvis boka läkarbesök, förbereda nödvändig dokumentation och ge stöd efter kontakt med vården. Detta kan bidragit till minskad osäkerhet och stress för deltagarna, vilket var särskilt viktigt för dem som kände sig överväldigade av sin situation.

Handledarna hjälpte också i vissa fall till med att koordinera olika vårdinsatser och fungerade som stödperson under medicinska möten. Genom att försöka skapa en trygg och stödjande miljö kunde handledarna bidra till att förbättra deltagarnas upplevelse och resultat inom hälso- och sjukvården.

Egen friskvård

Projektet erbjöd deltagarna hjälp med att formulera målsättningar för egen friskvård och gav stöttning i att genomföra aktiviteter som kunde stärkt deltagarnas fysiska och psykiska välbefinnande. Detta inkluderade exempelvis träning, kostrådgivning och "mindfulness"-övningar, som syftar till att bidra till en ökad livskvalitet.

Forskning visar att fysisk aktivitet har stora positiva effekter på depression och ångest och att träning förbättrar välbefinnandet (Andersson m.fl. 2022). Fysisk aktivitet har både förebyggande och akuta effekter på depression och ångestsyndrom. Studier visar att fysisk aktivitet under 8–12 veckor kan vara lika effektivt som samtalsterapi eller läkemedel vid behandling av lindrig till måttlig depression. Dessutom har en kombination av fysisk aktivitet och samtalsterapi en större antidepressiv effekt än enbart samtalsterapi. Vid ångestsyndrom har fysisk aktivitet under 10–12 veckor visat sig vara mer effektivt än ingen behandling alls.

4.3 Sociala insatser

Peer Support

Peer Support står för ”personlig egnerfaren resurs”, vilket innebär att personen själv har erfarenhet av psykisk ohälsa, samt har gått en utbildning som gett kunskap och verktyg för att arbeta gentemot individer som upplever/lever med psykisk ohälsa. Rollen kan bland annat innebära följande:

- Finnas där som en länk mellan deltagare och handledare.
- Bidra till motivation och hopp genom att dela med sig av sina egna erfarenheter.
- Hjälpa individen att se andra vägar framåt och flytta fokus.
- Finnas där som en förstående lyssnare.
- Bidra till ökad egenmakt genom vägledning.
- Hjälpa individen att prioritera sin tid och lägga fokus på det som är betydelsefullt.
- Informera om vikten av återhämtning, genom material från återhämtningsguiden.

Peer Support kan bidra i många sammanhang, såsom vid gruppmöten, i enskilda samtal eller på digitala plattformar. I verksamheten på Arbetscentrum har det funnits en utbildad Peer Support med egen erfarenhet av psykisk ohälsa som bland annat arbetat med att handleda deltagare som har haft praktik genom projektet.

Kornet

Kornet i Vellinge kommun är en öppen verksamhet som riktar sig till personer mellan 18 och 67 år och som har drabbats av psykisk ohälsa. Insatsen drivs av Vård och omsorg och erbjuder en trygg miljö där deltagarna kan

delta i hälsofrämjande och sociala aktiviteter. Målet är att främja rehabilitering och återhämtning genom gemenskap och meningsfull sysselsättning.

Verksamheten är tillgänglig utan krav på biståndsbeslut. Här kan kommuninvånare delta i planerade gruppaktiviteter eller bara komma för att träffa andra. Kornet är en viktig resurs för att stödja människor i deras strävan efter en bättre livskvalitet och social integration. Inom ramen för projektet skedde samverkan med Kornet främst genom studiebesök. Personal och deltagare på Kornet kunde komma på studiebesök till projektet och projektmedarbetare och deltagare gick på studiebesök till Kornet. Det främsta syftet med studiebesöken var att synliggöra insatserna för deltagarna.

Nätverksmöte

Projektet erbjöd nätverksmöten för att främja samarbete och stöd mellan olika aktörer i deltagares liv. Syftet med mötena är att skapa en gemensam plattform där socialtjänsten, familj, vänner och andra relevanta aktörer samlas för att diskutera och planera insatser som gynnar individen. Under nätverksmöten identifieras deltagarens behov och resurser, vilket möjliggör en mer personcentrerad planering. Deltagarna får möjlighet att dela sina perspektiv och erfarenheter, vilket kan leda till nya insikter och lösningar. Genom att involvera flera aktörer i processen ökar chansen att skapa en sammanhållen och effektiv stödstruktur.

Nätverksmöten kan också bidra till att stärka relationerna mellan deltagaren och dennes närstående, samt öka känslan av delaktighet och ansvar. Genom att arbeta tillsammans går det att skapa en mer hållbar och långsiktig plan för deltagarens välbefinnande och utveckling. Denna insats är särskilt värdefull för personer som står inför komplexa utmaningar, där samordning av insatser är avgörande för att uppnå positiva resultat.

4.4 Samverkansparter

Arbete och etablering myndighet, anvisande part

Arbete och etablering myndighet (AoE M) är Vellinge kommuns myndighetsutövande socialtjänst för vuxna. Inom verksamheten utreds och beslutas bland annat om rätten till försörjningsstöd och sociala bostäder. Verksamheten kan bistå med hjälp om individer utsätts för våld i nära relationer samt vid hedersrelaterat våld.

Invånare kan också få stöd vid missbruk genom kuratorssamtal samt extern behandling. Även det som kallas socialpsykiatri handläggs i verksamheten där individer kan få rätt till olika typer av insatser efter behov.

Samverkan mellan projektet och handläggare på Arbete och etablering Myndighet har varit betydande för nå deltagare som varit aktuella för projektet då Arbete och etablering myndighet anvisat deltagare till projektet. En målsättning för projektet var att öka kunskapen och förståelsen mellan myndighet och utförare och att det efter projektavslut ska finnas en gemensam syn på målgruppens situation, behov och förutsättningar för att kommunens ska kunna stödja målgruppen på bästa sätt.

Resultat: När projektet avslutas konstateras att utmaningar med samverkan periodvis fortsatt förekommer mellan Arbete och etablering Myndighet och Arbete och etablering Utförare och att detta exempelvis kan handla om krockar mellan myndighetsperspektiv och utförarperspektiv i arbete med individer som befinner sig i komplexa situationer. Generellt har samverkan mellan utförare och myndighet utvecklats under projektets gång och gällande merparten av gemensamma ärenden fungerar samverkan. Utvärderaren konstatera att det finns ett fortsatt behov av ökad kunskap om varandras uppdrag och att arbeta för att skapa samsyn kring gemensamma klienters situation, behov och förutsättningar.

Försäkringskassan, anvisande part

Försäkringskassans uppdrag är att administrera socialförsäkringen. Försäkringskassans huvudsakliga uppgifter består av att utreda och besluta om rätten till olika ersättningar, såsom sjukpenning, föräldrapenning och barnbidrag samt administrera utbetalning av dessa ersättningar som uppgår till cirka en femtedel av statens budget. Myndigheten kontrollerar att utbetalningarna görs korrekt och kräver tillbaka felaktigt utbetalda medel. Försäkringskassan arbetar också med att hjälpa personer som är sjukskrivna att återgå till arbetslivet genom samarbete med arbetsgivare och hälso- och sjukvården.

Inför projektuppgång lyfte representanter från Försäkringskassan att de anser att det saknas rehabiliterande och förrehabiliterande insatser för individer som uppbär

ersättningar från myndigheten. Detta gällde framför allt vissa individer med längre sjukskrivningar som saknar arbete att gå tillbaka till samt ungdomar med aktivitetsersättning. Det finns också en grupp som saknar sjukpenninggrundande inkomst (SIG) men där Försäkringskassan har ett samordningsansvar. För dessa individer i Vellinge kommun är en förrehabiliterande och/eller rehabiliterande insats värdefull. Genom samverkan mellan Försäkringskassan och projektet var syftet att nå fler deltagare, inom ovan nämnda målgrupper, för att de skulle få möjlighet att ta del av projektet. Syftet var även att öka kunskapen och förståelsen för Försäkringskassans organisation och arbete och på så sätt även få en ökad förståelse för deltagares situation och möjligheter till stöd.

Resultat: Projektet har varit tillgängligt för de målgrupper som Försäkringskassan inledningsvis hade behov av insatser för. Under 2025 har Arbete och etablering Utförare dessutom drivit Finsam projektet UVAS Vellinge som särskilt riktats mot de som uppbär aktivitetsersättning från Försäkringskassan. UVAS Vellinge har samverkat med Nya vägar i Vellinge + och slussat deltagare från Försäkringskassan vidare till projektet.

Arbete och etablering utförare

Arbete och etablering utförare (AoE U) är också en del av socialtjänsten i Vellinge kommun. Som namnet antyder står verksamheten för de flesta arbetsmarknadsinsatser för vuxna kommuninvånare som på olika sätt är aktuella inom kommunens socialtjänst. Verksamheten har en produktionsverksamhet (Arbetscentrum) som erbjuder plats för praktik och arbetsträning. Verksamheten anställer även personer i olika arbetsmarknadsanställningar som syftar till att hjälpa individer mot den ordinarie arbetsmarknaden på sikt.

När projektet initierades såg verksamheten behov av att utveckla befintlig verksamhet gällande individuellt stöd till individer, praktikhandledning, operativ samverkan vid komplicerade ärenden samt en stärkt yrkesroll hos medarbetarna i verksamheten. Arbete och etablering har varit projektägare för projektet och den verksamhet som projektets resultat och arbetssätt främst är avsett att implementeras inom.

Resultat: När projektet avslutas är det tydligt att det har skett en positiv utveckling inom samtliga områden. De arbetssätt som projektet utvecklat ger både brett och fördjupat stöd till individer med komplexa utmaningar och samordningsbehov. Praktikhandledning har stärkts kontinuerligt genom bland annat utbildningsinsatsen med Væksthusets kompetenscenter. Den professionella yrkesrollen har även blivit tydligare genom kompetensutveckling och ett kontinuerligt utvecklingsarbete kring att definiera rollen. Samverkan har succesivt stärkts i takt med att projektmedarbetare fått en ökad kunskap om andras uppdrag, en tydligare inramning av det egna uppdraget och bättre kontaktvägar in i andra organisationer.

Væksthuset

Væksthuset i Köpenhamn är en ledande institution inom utveckling och implementering av metoder för att stödja individer med komplexa behov att integreras på arbetsmarknaden. Deras arbete är förankrat i forskning och praktisk tillämpning, vilket gör dem till en viktig aktör inom socialt arbete och arbetsmarknadsintegration. Væksthusets huvudfokus är att hjälpa personer med komplexa problem, såsom långtidsarbetslöshet, psykisk ohälsa eller sociala utmaningar, att komma närmare arbetsmarknaden eller utbildning.

En av de centrala delarna av Væksthusets arbete är Beskæftigelses Indikator Projektet (BIP). BIP är en omfattande studie som syftar till att mäta och förstå progressionen mot anställningsbarhet hos individer. Genom att identifiera och analysera elva specifika indikatorer, kan projektet ge insikter om vilka faktorer som ökar sannolikheten för att individer ska få och behålla ett jobb. Dessa indikatorer inkluderar bland annat jobbsökningsbeteende, hälsa och hantering av vardagen, samarbetsförmåga, och individens tro på att få jobb. Genom att fokusera på dessa områden kan Væksthuset skapa mer effektiva och målinriktade insatser för att stödja individer på deras väg mot arbetsmarknaden.

Væksthuset består av tre olika delar. En del består av så kallat jobcenter som är den danska motsvarigheten till Arbetsförmedlingen, med den skillnaden att uppdraget finns på kommunal nivå i stället för som på statlig nivå i Sverige. En annan del är Væksthusets forskningscenter

och den tredje delen är Væksthusets Competencecenter som är den delen som bedriver utbildning, bland annat för projekt Nya vägar i Vellinge+.

De erbjuder utbildningar för professionella inom socialt arbete och arbetsmarknadsintegration, där reflexiv praktik är en central komponent. Reflexiv praktik handlar om att utveckla en professionell och kritisk reflektion i arbetslivet. Utbildningen syftar till att skapa kunskaps-genter som kan leda kollegiala processer och samtal för att förbättra arbetsmetoder och integrera forskningsbaserad kunskap i det dagliga arbetet. Utbildningen är uppbyggd kring flera moduler som täcker olika teman, inklusive tilltron till individens jobbchans, matchningsprocesser och tvärprofessionell kunskap. Det utbildningspaket som genomförts inom ramen för projektet har formats utifrån projektets behov. Medarbetare har bland annat tränats i att använda reflexiva tekniker för att mobilisera gruppens kunskap och skapa kreativa lösningar på komplexa problem.

Primärvården

Samverkansparter från primärvården har varit Vellinge vårdcentral och Nässets läkargrupp. Vellinge vårdcentral tillhör Region Skåne och Nässets läkargrupp är en privat aktör som arbetar på uppdrag av Region Skåne. Främsta samverkansparter inom primärvården var verksamhetscheferna i projektets styrgrupp samt vårdcentralernas rehab-koordinatorer som samarbetade med projektets handledare på ärendenivå. Under förberedelserna inför projektet lyfte primärvården att de ser en återkommande grupp patienter på vårdcentralerna som de har svårt att hjälpa. Denna grupp består oftast av långtids-sjukskrivna personer med psykisk ohälsa och att denna grupp utgör cirka 20 procent av patienterna men tar upp cirka 80 procent av resurserna. Vårdcentralerna behövde hjälp med att erbjuda andra insatser som normalt sett en vårdcentral inte har möjlighet att erbjuda denna målgrupp. Vårdcentralerna gick in som samverkanspart i projektet med målsättningen att implementera bättre samverkansstrukturer och öka kunskapen och kännedomen om varandras verksamheter. Efter projektet önskades en ökad gemensam syn på målgruppens situation, behov och förutsättningar.

Rehab-koordinatorerna arbetar utifrån lag (2019:1297) om koordineringsinsatser för sjukskrivna patienter. En viktig aspekt av lagen är att vårdgivaren ska utse en koordinator, som ansvarar för att planera och följa upp

vårdinsatserna samt att samverka med arbetsgivare, Försäkringskassan och andra relevanta aktörer såsom kommunerna. Koordinators roll är att säkerställa att de insatser som krävs för en effektiv rehabilitering blir genomförda på ett strukturerat och samordnat sätt. Genom denna samordning kan man minska risken för långvarig sjukfrånvaro och underlätta en smidig återgång till arbetet. Lagen gäller för patienter som är i behov av vård för att förhindra långvarig sjukskrivning och ska tillämpas både inom primärvården och specialistvården. Syftet med lagstiftningen är att skapa en mer integrerad och effektiv rehabiliteringsprocess för sjukskrivna och att minska den totala tiden för sjukfrånvaro, vilket i sin tur gynnar både den enskilda individen och samhället i stort.

Vuxenpsykiatri

Vuxenpsykiatri tar hand om patienter som behöver psykiatrisk specialistvård. De är specialiserade på att möta patienter med svårare depression, komplicerad ångest eller personlighetsproblematik. Vuxenpsykiatri behandlar även patienter som går igenom svårare kriser eller som har posttraumatisk stress och de utreder också neuropsykiatriska funktionsnedsättningar såsom ADHD och autism. Främsta samverkanspart inom vuxenpsykiatri har varit verksamhetsutvecklare som sitter med i projektets styrgrupp samt rehab-koordinator som handledarna i projektet samverkade med på ärendenivå. Verksamhetsutvecklare hos vuxenpsykiatri genomförde även kompetensutvecklingsinsatser i form av föreläsningar till projektmedarbetare och samverkanspartner inom ramen för projektet. Under 2025 har Vellinge kommun haft en IPS resurs placerad inom FACT på psykosmottagningen i Trelleborg genom den delregionala överenskommelsen som kommunen ingår i tillsammans med Trelleborgs kommun, Svedala kommun och Region Skåne. Som resultat stärktes samverkan genom en starkare anknytning till psykosmottagningen och kunskapen om FACT verksamheten ökade bland projektmedarbetarna.

Arbetsförmedlingen

Arbetsförmedlingen var formellt sett ingen samverkanspart i projektet. Projektet samverkade med Arbetsförmedlingen genom redan befintliga samverkansstrukturer i verksamheten. Detta gällde bland annat operativ samverkan och kunde vara aktuellt i övergångar från projektet till annan insats såsom det förstärkta samarbetet eller deltagande i annan garanti. För individer är det

inte sällan i övergångar mellan insatser som det finns risk att något går snett. Därav bistod projektet med att hjälpa individerna i kontakt med handläggare på Arbetsförmedlingen, förberedelser och sedan överlämning när individen var redo att ta steget vidare till den insats som Arbetsförmedlingen erbjöd. Projektet stöttade kontinuerligt individer i pågående processer på Arbetsförmedlingen och gav stöd i att hantera den information som Arbetsförmedlingen förmedlade.

5 Slutresultat

5.1 Projektets målsättningar

Nedan följer en beskrivning av projektets mål, indikatorer och slutresultat. Resultaten redovisas på projektnivå, individnivå och organisationsnivå.

Övergripande målsättning

Mål: Minska avståndet till arbetsmarknaden för målgruppen individer med psykisk ohälsa.

Tabell 1: Indikatorer och resultat

Indikator	Resultat
Antal deltagare i projektet: 132 individer	Antal deltagare i projektet: 128 individer

Tabell 2: Totalt antal deltagare

Deltagare	Män	Kvinnor	Totalt
Totalt antal deltagare	67 (52 %)	61 (48 %)	128 av 132

Utvärderarens kommentarer:

Vellinge kommuns verksamhet Arbete och etablering Utförare beviljades ett nytt socialfondsprojekt i juni 2024 med start i september samma år. Utifrån detta ansökte projektet om att avsluta Nya vägar i Vellinge + för deltagare sista november 2025. Europeiska socialfonden godkände detta och antalet deltagare som projektet skulle nå skrevs ner utifrån att projektperioden blev kortare. Projektets nya målsättning blev att nå 132 i stället för som tidigare 140 deltagare. Projektet nådde 128 deltagare vilket ligger nära målsättningen på 132. Fördelningen mellan kvinnor och män var relativt jämn med 67 män och 61 kvinnor. Kriteriet från projektet för

att deltagare skulle vara med i projektet var att individen skulle ha upplevd eller diagnostiserad psykisk ohälsa, vara folkbokförd i Vellinge kommun och vara från 18 till 64 år gammal. Samtliga deltagare har haft psykisk ohälsa i någon form och projektet har således i praktiken arbetat med att på individnivå minska avståndet till arbetsmarknaden för individer med psykisk ohälsa.

Mål på individnivå

Mål: Deltagarna ska göra en tydlig stegförflyttning mot arbete eller studier

Tabell 3: Indikatorer

50 procent (samma andel för kvinnor som för män) ska ha genomfört en praktikperiod inom ramen för projektet (se tabell 7 nedan)
10 procent (samma andel för kvinnor som för män) ska gå vidare från projektet till självförsörjning (arbete, studier eller annan varaktig ersättning) (se tabell 8 nedan)
70 procent (samma andel för kvinnor som för män) ska ha gjort en självuppskattad positiv stegförflyttning (se tabell 8 och 9 nedan)

Tabell 4: Antal deltagare i intern och extern praktik uppdelat på män och kvinnor

Deltagare	Intern praktik	Extern praktik	Totalt	Andel som genomfört praktik (%)
Män	14	18	32 av 67	48%
Kvinnor	6	15	21 av 61	34%
Totalt	20	33	53 av 128	41%

Tabell 5: Antal deltagare som avslutat mot anställning, studier eller annan ersättning

Deltagare	Män	Kvinnor	Totalt
Avslutat till anställning	12	9	21
Avslutat till studier	9	2	11
Avslutat till annan ersättning	4	4	8
Totalt	25	15	40

Tabell 6: Stegörflyttning i ett eller flera områden

Kön	Andel (%)
Män	90
Kvinnor	93

Tabell 7: Detaljerade data avseende stegörflyttningar

Deltagare	Män (%)	Kvinnor (%)	Totalt (%)
Ingen stegörflyttning	10	8	9
Stegörflyttning i ett område	10	8	9
Stegörflyttning i två områden	8	31	18
Stegörflyttning i tre områden	43	21	33
Stegörflyttning i fyra områden	29	33	31
Stegörflyttning i ett eller flera områden	90	93	91

Utvärderarens kommentarer:

Andelen deltagare som har haft praktik har ökat både för män och kvinnor sedan deltidsvärderingen.

Utvärderarens rekommendation var då att fokusera på arbetet med praktik och externa arbetsgivare för att nå projektets mål. Andelen kvinnor har ökat mer än andelen män men projektmålet att 50 procent skulle ha praktik uppnåddes inte. Bland män var det 48 procent som hade praktik genom projektet vilket var nära målsättningen och för kvinnor var det 34 procent, aningen längre från målsättningen. En del av det nya arbetet var att det skapades en arbetsgrupp som fokuserade på utvecklingen av arbetet med arbetsgivare. Projektets fokus skiftade efter deltidsvärderingen generellt till att i högre uträckning än tidigare vara fokuserat mot externa arbetsgivare och praktik. Under 2025 ökade andelen som praktiserade och utvecklingsarbetet som skedde bedöms ha bidragit till projektets ökade måluppfyllelse.

I deltidsvärderingen gjordes bedömningen att projektet behövde fokusera på att kvinnor och män fick samma förutsättningar till insatser i projektet, exempelvis praktik, för att nå upp till målet. En projektmedarbetare gick en jämställdhetsutbildning under hösten 2025 och arbetet med jämställdhet som perspektiv har pågått löpande genom exempelvis uppföljning av projektmål.

Anledningen att andelen deltagare som gjort praktik var en målsättning för projektet är att praktik är en väletablerad arbetsnära insats. Chansen att en deltagare avslutas mot arbete eller studier skulle kunna antas öka med att deltagaren haft praktik som insats. Däremot när utvärderaren jämför resultaten mellan de deltagarna som haft praktik och de deltagare som inte har haft praktik så är inte resultatet entydigt. Bland de som haft praktik kan vi se att 28 procent avslutades mot arbete eller studier, 19 procent av kvinnorna som hade praktik och 32 procent av männen som hade praktik. Bland de som inte hade praktik var det 33 procent som avslutades mot arbete eller studier, 28 procent av kvinnorna som inte hade praktik och 40 procent av männen som inte hade praktik. Resultatet visar att praktikinsatsen inte behöver innebära den enda chansen för deltagare att få en anställning eller börja studera. För en betydande andel deltagare har projektets insatser gett goda resultat även utan praktik vilket visar på vikten av individuella insatser och att erbjuda stöd utifrån individens situation och behov. Som nämnt tidigare mötte projektet en bred målgrupp där flexibilitet och individuellt

utformade insatser var av stor betydelse för att ge stöd på vägen mot arbete.

Av totalt 128 individer har 40 vid avslut gått vidare till arbete, studier eller annan varaktig ersättning. Det vill säga att cirka 30 procent av deltagarna gått vidare mot självförsörjning och att målet är uppnått med god marginal. 15 kvinnor det vill säga 25 procent av kvinnorna avslutades mot självförsörjning och 25 män, 37 procent av männen avslutades mot självförsörjning.

Bland deltagarna anvisades ungefär 48 procent av socialtjänsten, 37 procent på eget initiativ och 16 procent av Försäkringskassan. Det var fler män som anvisades av socialtjänsten eller kom via serviceinsats medan det var högre andel kvinnor som anvisades av Försäkringskassan. Av de som anvisades av socialtjänstens och genom serviceinsats var det ungefär 40 procent som hade praktik och i gruppen som anvisades från Försäkringskassan vad det 55 procent som praktiserade.

Inskrivningstiden var längst för kvinnor som var anvisade från socialtjänsten och som uppbar försörjningsstöd med 61 veckor. Män var i genomsnitt inskrivna i 11 månader och ca 2 veckor och kvinnor 9 månader och tre veckor. Projektet har var sjätte månad gått igenom vart ärende för att undersöka behov av förlängning eller avslut för deltagarna. Utifrån statistiken ser det ut som att män generellt har haft ett längre behov av stöd än kvinnor. Det skiljer sig däremot väsentligt vid granskning på individnivå där det finns exempel på betydligt kortare och betydligt längre insatser för samtliga grupper.

Målet för självuppskattad positiv stegförflyttning är uppnått för sammantaget av projektdeltagare, för både gruppen kvinnor och gruppen män. Kvinnor har aningen bättre resultat vilket är positivt då resultaten i deltidsvärderingen var att kvinnor skattat sin stegförflyttning lägre. Det var ett lågt antal inkomna skattningar från kvinnor när deltidsvärderingen genomfördes vilket förmodades påverka resultatet betydande. Det finns variationer i resultatet på individuell nivå och en deltagare skriver:

”Jag är tacksam för den tiden jag fick vara med. Låga poäng är inte satta till eller mot någon person utan ett mått på min uppfattningsgrad varierar konstant”

Citatet ringar in svårigheterna med mätverktyget som sådant där exempelvis dagsformen och olika tillfälles tolkning av frågor kan påverka hur individer svarar.

Även handledare har fyllt i sina uppskattningar av om deltagare gjort stegförflyttning inom ett eller flera områden. De fyllde i 111 skattningar totalt varav 62 för män och 49 för kvinnor. Handledarna upplevde att samtliga deltagare gjort en stegförflyttning inom ett eller flera områden och den högsta andelen befann sig i gruppen som gjort stegförflyttning inom två områden (37 procent). Även om indikatorn handlar om deltagarens uppskattade stegförflyttning är det intressant att se att handledarna är eniga i den generella uppfattningen om att deltagarna gjort stegförflyttning inom ett eller flera områden. Att även handledare fyllt i skattning är även en del av att arbeta med Vaeksthusets metoder där de inom sin forskning om BIP-indikatorer undersökte hur handledarens föreställningar och förväntningar på deltagare påverkade deras resultat.

Mål på struktur- och organisationsnivå

Mål: Utveckla strukturer för samverkan internt och externt

Tabell 8: Indikatorer

Antal ärendemöten mellan en eller flera samverkanspartner i projektet (se tabell 12 nedan)
Upplevd stärkt samverkan mellan samverkanspartner – ansvariga chefer och operativ personal upplever stärkt samverkan. (se bilaga 2)
Ökad kunskap och förståelse för varandras uppdrag och organisation. 70 procent av berörda medarbetare i respektive verksamhet uppger att de ökat sin kunskap och förståelse för samverkande parter uppdrag (se bilaga 2)
Lokal överenskommelse inom ramen för vårdsamverkan mellan Vellinge kommun och Region Skåne gällande målgrupperna

Tabell 9: Genomsnittligt antal klientmöten

Anvisande part	Mål	Resultat
Kommunen	För de deltagare som är anvisade från kommunen ska det vara ett ärendemöte med projekthandledare och den anvisade parten i snitt per månad.	Mätt månadsvis från februari 2024 till och med november 2025 Snitt: 0,63
Försäkringskassan	För de deltagare som är anvisade från Försäkringskassan ska det vara ett ärendemöte med projekthandledare och den anvisade parten i snitt per kvartal.	Mätt kvartalsvis från februari 2024 till och med november 2025 Snitt: 1
Vårdcentralerna	Antal ärendemöten mellan projektet och rehab-koordinatorerna ska vara minst ett per månad.	Mätt månadsvis från februari 2024 till och med november 2025 Snitt: 4
Vuxenpsykiatrin	Antal ärendemöte mellan projektet och rehab-koordinatorerna ska vara minst ett varannan månad.	Mätt månadsvis från februari 2024 till och med november 2025 Snitt: 3,3

Utvärderarens kommentar:

Utifrån statistik avseende det genomsnittliga antalet ärendemöten som genomförts inom projektet går det att konstatera att projektet inte nådde upp till målsättningen om ett klientmöte mellan projektmedarbetare och arbete och etablering myndighet per månad. Möjlig förklaring till detta är att samverkan med Arbete och etablering myndighet vid slutet av projektet skedde mer organiskt och efter behov än vad den gjorde när projektet startade. Vid projektavslut var det en tätare kontakt mellan verksamheterna i jämförelse mot när projektet startade då månadens klientmöte utgjorde den främsta kontakten. Målsättningen om ett möte i månaden kom ur ett behov av tätare samverkan mellan verksamheterna. Specifikt ett möte per månad är egentligen inte en princip som sådan utan det viktigaste för arbetet är att samverkan utvecklats och är behovsrelaterad. I övrigt når projektet upp till målsättningen avseende tjänstemanamöte med Försäkringskassan, vårdcentralerna och vuxenpsykiatrin.

Projektet har mätt hur samverkan fungerar och utvecklats genom en återkommande enkät vid tre tillfällen under projektet. Metoden svarar inte direkt på indika-

torn: 70 procent av berörda medarbetare i respektive verksamhet uppger att de ökat sin kunskap och förståelse för samverkande parter uppdrag. Då det inte är samma personer som svarat vid samtliga tillfällen på grund av att personal skiftat över tid i verksamheterna och då antalet som svarat från var verksamhet skiljer sig mellan tillfällena. Enkätsvaren ger snarare en indikation på hur samverkan fungerar enligt de som besvarat den vid vart tillfälle.

Enkäten har genomförts vid tre tillfällen och vid andra tillfället visade resultaten på en tydlig förbättring från det första mättillfället. Vid sammanställningen av den senast genomförda enkäten, tillika den sista för projektet, uppger respondenterna inte en förbättring av samverkan utan resultatet är likvärdigt med andra mättillfället. På frågan: I vilken omfattning har parterna kunskap om varandras uppdrag, regelverk och insatser? Var resultatet bättre både vid andra och sista tillfället då undersökningen genomfördes. Enkäten har skickats till respektive verksamhet men har i högst uträkning besvarats av Arbete och etablering Utförare och Arbete och etablering Myndighet (se bilaga. 1) vilket innebär att svaren bör tolkas med viss försiktighet.

I den avslutande enkäten kom för första gången ett rött resultat vilket bedöms vara kopplat till en specifik utmaning mellan några verksamheter, och bedöms inte vara ett resultat av hur samverkan generellt utvecklats eller fungerat under projektperioden. En utmaning som återkommit under projektperioden är perspektivkrockar mellan myndighet och utförare, där det har varit svårt att nå samsyn och utveckla gemensamma planeringar som samtliga står bakom. Sedan sommaren 2025 har Arbete och etablering Utförare och Arbete och etablering Myndighet samma verksamhetschef. Verksamheterna kommer närma sig varandra succesivt genom detta och en förhoppning är att förståelsen och kunskapen om varandras uppdrag kommer öka och bidra till en välfungerande samverkan som gynnar klienterna. Samtliga projektmedarbetare uppger i intervjuer att de under projektet fått en ökad kunskap och förståelse för andras uppdrag och organisationer. Även i samtal med projektets styrgrupp lyfts att projektet bidragit med en arena för samverkan och ökad förståelse för och kunskap om varandras verksamheter. Utvärderaren observerar att samverkan mellan de ingående parterna har utvecklats och blivit mer djupgående genom projektet och projektmedarbetare framhåller i intervjuer att fungerande samverkan har betydelse för deltagarnas resultat. Utvärderaren bedömer att projektet lyckats med att utveckla strukturer för samverkan internt och externt.

Arbetet med den lokala överenskommelsen inom ramen för vårdssamverkan mellan Vellinge kommun, Trelleborgs kommun, Svedala kommun och Region Skåne blev färdigt under projektperioden och överenskommelsen antogs 2023. Projektet har följt utvecklingen och de möjligheter för samverkan som skapas för projektets målgrupp genom överenskommelsen.

Mål: Öka personalens kompetens om psykisk ohälsa utifrån perspektiven jämställdhet, tillgänglighet och likabehandling

Tabell 10: Indikator

Antal kompetensutvecklingstillfällen för personal i Vellinge kommun och samverkansparter som arbetar med målgruppen. Kompetensutveckling ska innehålla information om psykisk ohälsa utifrån ett jämställdhets- och diskrimineringsperspektiv och med särskild vikt på att belysa attityder och stigmatisering. 3 utbildningstillfällen/workshops för medarbetare i samverkande verksamheter.

Utvärderarens kommentar:

Projektet har uppnått målet och genomfört tre halvdagsutbildningar under projektperioden. Ytterligare en föreläsning inom området är planerad till slutkonferensen. Personalen beskriver i intervjuer att de ständigt ökat sin kunskap om psykisk hälsa under projektperioden, genom utbildningar, i samverkan med andra och genom möten med deltagare. Tillgänglighet och likabehandling har projektet arbetat mycket med när det kommer till språk och bemötande.

Samtliga projektmedarbetare gick även utbildning i första hjälpen till psykisk hälsa. Mental Health First Aid (MHFA) är ett utbildningsprogram som utvecklats i Australien. Tanken bakom programmet är snarlik den vid fysisk Första hjälpen-utbildning: Att ge kursdeltagaren kunskaper som tillåter denne att rycka in och ge en första hjälp tills den drabbade fått professionell hjälp. Utbildningen ger en överblick om förekomsten av olika former av psykiska besvär och sjukdomar i Sverige. I utbildningen ingår kunskap om tecken och symtom som finns vid olika psykiska sjukdomstillstånd särskilt depression, självmordsnärhet, psykosjukdomar och ångeststillstånd och om vilken behandling som finns. Utbildningen ger kunskap om hur kursdeltagarna känner igen och kan ingripa vid kriser som exempelvis självskadebeteende, självmordsnärhet, panikattacker, trauma och akuta psykosstillstånd. Utbildningen syftar även till att genom ökad kunskap om psykisk ohälsa motverka stigma.

Mål: Stärka yrkeskunskapen för medarbetare som arbetar med arbetssökande

Tabell 11: Indikatorer

Antal medarbetare som genomgår Växthusets utbildning i BIP-indikatorer i syfte att stärka yrkesrollen i arbetet med målgrupperna.
Upplevd stärkt yrkeskunskap bland medarbetarna i arbetet med målgruppen.

Utvärderarens kommentar:

Målet är uppnått. Under projektiden har samtliga anställda inom projekt Nya vägar i Vellinge + samt utvärderare från Administration och ledning samt ledningsgrupp genomgått utbildning hos Væksthusets Kompetencecenter i Köpenhamn. I intervjuer uttrycker personalen att det har utvecklats ett reflekterande arbetssätt som innebär att medarbetare både stöttar och utmanar varandra med olika perspektiv. Personalen uppger att de har blivit vana vid att arbeta med "feedback". Det reflexiva arbetssättet som utbildningen bidragit med lyfts som en betydande utveckling för yrkesrollen. Projektmedarbetare uttrycker att det har stärkts i sina yrkesroller. Sammantaget bedöms utbildningen ha bidragit med positiv utveckling av deltagararbetet samt varit en inspirationskälla för medarbetarna. Utvärderaren vill lyfta vikten av att fortsätta arbetet även efter utbildningen, ta tillvara kunskapen och implementera arbetssätten i det dagliga arbetet för att på så sätt skapa förutsättningar för fortsatt utveckling inom verksamheten.

5.2 Intervjuer med personal

Coacherna i projektet arbetade med att, utifrån deltagarnas behov, ge stöd för att de skulle närma sig arbetsmarknaden. I början av processen informerades deltagarna om projektet som insats och dess syfte, om socialfondens roll och om GDPR. Projektmedarbetare stämde även av med Arbetsförmedlingen för att säkerställa att deltagarna kunde delta i projektet, vilket krävde samtycke för att bryta sekretess.

Den inledande perioden bestod av en kartläggningsprocess vilken innebar att coacherna och deltagare diskuterade deltagarens nuvarande situation, tidigare erfarenheter och mål. Utifrån detta skapades en handlingsplan

med både delmål och slutmål.

Den individuella coachningen varierade stort mellan deltagarna. Vissa behövde främst hjälp med att söka arbete, medan andra behövde stöd för sin psykiska hälsa eller kontakt med vården. Coachen fungerade ofta som en "spindel i nätet", som hjälpte till att koordinera insatser och boka möten. Det är också vanligt att coachen följer med deltagarna på nya aktiviteter för att öka deras självförtroende och bjuda in relevanta handläggare för att underlätta processen. För många deltagare är det en stor utmaning att navigera i samhället, där krav och digital information kan kännas överväldigande.

Som en del av slututvärderingen av projektet Nya vägar i Vellinge+ har fyra kvalitativa intervjuer genomförts med projektmedarbetare i olika roller: projektledare och handledare. Syftet med intervjuerna har varit att få en fördjupad förståelse för projektets arbetssätt, interna processer och organisatoriska förutsättningar, samt att identifiera centrala faktorer med betydelse för projektets resultat. Analysen har genomförts tematiskt och belyser gemensamma mönster, likheter och skillnader mellan olika perspektiv.

Bemötande som grundläggande arbetsprincip

Ett genomgående tema i samtliga intervjuer är att bemötande ses som en grundläggande och ickeförhandlingsbar komponent i projektets arbete. Oavsett roll beskrivs bemötandet som avgörande för att skapa trygghet, tillit och en fungerande allians med deltagarna.

"Jag tror att deltagarna uppskattar när man är sig själv och är naturlig. Inte skapa hierarkier, utan vara två som samtalar på ett jämlikt och respektfullt sätt."

”Bemötande sitter i ryggmärgen hos oss. Det handlar om en inkluderande människosyn och om att skapa trygghet för personer som ofta upplevt stigma tidigare.”

Handledarna betonar vikten av ett enkelt, naturligt och jämbördigt språk för att undvika myndighetsprägel och skapa ett mänskligt möte. Inlyssnande, validering och möjligheten att låta processen ta tid lyfts som centrala delar, särskilt i arbetet med deltagare som har långvarig psykisk ohälsa och/eller negativa erfarenheter av tidigare myndighetskontakter.

En systemisk faktor som lyfts kopplat till bemötande är att det gemensamma språksamverket, värdegrunden och kulturen i verksamheten bidrar till en sammanhållen praktik. Bemötande beskrivs därmed inte enbart som en individuell färdighet, utan som en strukturell förutsättning för progression och hållbara insatser.

Tron på individen och ett personcentrerat arbetssätt

Samtliga intervjuade delar en tydlig värdegrund präglad av tillit till individens förmåga att förändras. Arbetssättet beskrivs som individbaserat och flexibelt, där flera insatser samordnas utifrån individens behov av parallella insatser snarare än organisatoriska gränser.

”Vissa behöver lång tid, och då ska de kunna få det i vår verksamhet. Tron på individen är central – utan den blir det svårt att göra ett bra jobb.”

Projektmedarbetarna beskriver hur fokus ligger på att möta individen där den befinner sig, vilket har inneburit att tempo, omfattning och inriktning på insatser kontinuerligt justerats utifrån individens respons, hälsa och livssituation. För många deltagare har detta varit avgörande för att orka hålla i processen över tid.

Samverkan

Samverkan framstår både som en framgångsfaktor

och en utmaning för projektet. Det beskrivs en tydlig utveckling av samverkansstrukturer under projektperioden. Arbetet med Samordnad Individuell Plan (SIP) har utvecklats till att vara en given samverkansform och strategiska forum samt upparbetade relationer med aktörer som Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, hälso- och sjukvården och socialtjänstens myndighetsdel beskrivs som områden som utvecklats betydande under projektperioden.

”I början samverkade vi för lite. I dag samarbetar vi på ett helt annat sätt, med tydligare forum och bättre relationer.”

Samtidigt lyfter projektmedarbetare de praktiska och vardagliga svårigheterna som kan förekomma i samverkan, såsom handläggargbyten, otydliga kontaktvägar, långa väntetider och bristande samsyn kring krav och förväntningar. Behovet av kravsynkronisering och gemensamma budskap betonas särskilt i komplexa ärenden, där motstridiga signaler riskerar att skapa osäkerhet för deltagaren.

”Rätt krav i rätt tid är avgörande. När vi inte är på samma bana skapas oro hos deltagaren, och då tappar vi fokus från det som faktiskt hjälper.”

Samverkan beskrivs därmed som en dynamisk process som kräver både struktur på systemnivå och kontinuerligt relationsarbete på operativ nivå.

Kunskap och kompetensutveckling

Sedan projektet startade har kunskapen om psykisk ohälsa ökat bland projektmedarbetare. Det är tre år efter att projektet startade inte samma medarbetare i

projektet som det var vid start och det är tydligt att de medarbetare som idag sökt sig till projektet har ett gediget intresse för psykisk hälsa och att arbeta med arbetsinriktad rehabilitering kopplat till projektets målgrupp. Ett återkommande tema i intervjuerna är det fortsatta behovet av fördjupad kunskap inom psykisk hälsa. Samtliga projektmedarbetare lyfter suicidprevention och neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, såsom autism och ADHD, som prioriterade kunskapsområden. Förståelse för multiproblematik och hur olika diagnoser samverkar över tid beskrivs även som ett prioriterat kunskapsområde.

Utbildningsinsatser som MHFA beskrivs som värdefulla, men intervjuerna visar att engångsinsatser inte är tillräckliga. I stället efterfrågas kontinuerlig kompetensutveckling, praktiska lathundar och forum för kunskapsdelning att ta del av i det löpande arbetet.

Professionell roll, organisation och lärandekultur

Projektet kännetecknas enligt intervjupersonerna av en prestigelös och engagerad kultur, där ödmjukhet, nyfikenhet och samarbete är centrala värden. Reflektiv praktik och kollegial sparring används aktivt för att utveckla arbetssätt, bemötande och strategier i komplexa ärenden.

”När man inte når fram behöver man kunna prata tillsammans och reflektera över sitt eget förhållningssätt.”

Arbetsgivarfokus och IPS liknande arbetssätt

Samtliga lyfter arbetsgivarnära arbete som ett centralt utvecklingsområde. Skiftet mot tidigare och mer långsiktig kontakt med arbetsgivare, i linje med IPS liknande metoder, beskrivs som en bidragande faktor att projektet succesivt ökade utfallet till arbete och studier.

”Vi har rört oss mycket närmare arbetsmarknaden och IPS. Relationerna till arbetsgivare har blivit mycket viktigare för resultaten.”

Samtidigt betonas behovet av tydliga förväntningar gentemot arbetsgivare, strukturerad onboarding och långsiktighet i relationerna. Projektmedarbetarna framhåller att arbetsgivarfokus kräver både närvaro, kontinuitet och en gemensam metodik för att vara hållbart över tid.

Samlad bedömning

Sammanfattningsvis visar intervjuerna att projektets styrka ligger i samspelet mellan bemötande, personcentrering och samverkan, samt i en stark värdegrund präglad av tilltro till individen. Projektmedarbetarnas olika rollperspektiv kompletterar varandra och bidrar till en helhet där både systemnivå och individnivå hanteras parallellt. Utvärderaren bedömer att projektmedarbetare ställer höga krav på sin egen kunskap om psykisk ohälsa och har en hög kompetens inom området, vilket bland annat visar sig i de specifika behoven som uttrycks i intervjuerna. Analysen pekar även på vikten av fortsatt kompetensutveckling och en mer systematisk integrering av arbetsgivararbete, kontinuerligt relationsarbete med samverkansparter på operativ nivå och IPS inspirerade arbetssätt.

5.3 Intervjuer med deltagare

Inom ramen för projektets utvärdering har tio semistrukturerade intervjuer genomförts med deltagare i projekt Nya vägar i Vellinge+. Deltagarna består av både kvinnor och män i åldrar från cirka 30 år upp till pensionsålder. Samtliga har deltagit i projektet på grund av psykisk ohälsa i olika former. Av intervjuerna framgår att detta inkluderar både diagnostiserad psykisk ohälsa, såsom schizofreni, ångest, depression, ADD och bipolär sjukdom, samt psykisk ohälsa utan fastställd diagnos. För flera deltagare har ohälsan varit långvarig och kombinerats med fysisk problematik, exempelvis smärta och ryggbesvär, vilket bidragit till social isolering, långvarig sjukskrivning och ett stort avstånd till arbetsmarknaden.

”Jag hade gett upp. Alla krav och oklara regler tog så mycket energi att nervsystemet till slut slog ifrån.”

Bemötande och trygghet som grundförutsättning för progression

Ett centralt resultat i utvärderingen är att deltagarna genomgående beskriver projektets bemötande som avgörande för deras möjlighet till utveckling. Det validerande, icke dömande förhållningssättet, i kombination med en lättsam och respektfull ton, har skapat psykologisk trygghet. Deltagarna beskriver att de känt sig sedda och tagna på allvar, vilket i sin tur gjort det möjligt att be om hjälp och att stanna kvar i processen även när måendet försämrats.

”Det viktigaste är att bli sedd, hörd och mött.
När man inte blir det känner man sig osynlig
och värdelös.”

Flexibiliteten i projektets upplägg, exempelvis möjlighet att anpassa schema och takt efter dagsform, har varit särskilt viktig för deltagare med stresskänslighet och sömnproblematik. Till skillnad från tidigare erfarenheter av myndighetskontakter har deltagarna inte upplevt krav, press eller snabba beslut som ett villkor för fortsatt deltagande.

”Det är inte krav på att så här ska du göra,
för då brakar jag ihop. Det är mer att jag får hjälp
att få saker gjorda utan stress och press.”

Samordning och systemnavigering

En annan betydande effekt som framkommer är värdet av samordning och stöd i kontakten med olika myndigheter, såsom Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Handledarna har haft en aktiv roll i att förklara regelverk, samordna kontakter och hjälpa deltagarna att förstå sina rättigheter och skyldigheter.

”Handledaren var verkligen spindeln i nätet
mot alla myndigheter. Jag klarade inte alla
kontakter själv, men här fick jag hjälp.”

Detta har minskat den kognitiva och emotionella belastningen för deltagarna och frigjort energi till återhämtning, rutiner och successiva steg mot aktivitet och arbete. I några fall beskrivs stödet som avgörande för att undvika allvarliga sociala situationer.

”Aktivitetsersättningen tog slut.
Annars hade jag varit hemlös.”

Progression och arbetssätt

Projektets arbetssätt präglas av en lågröskelbaserad och individanpassad progression. För flera deltagare har vägen framåt inletts med förmöten och mycket begränsade insatser, till exempel kortare praktik eller närvaro under en till två timmar per vecka. Detta har möjliggjort tillitsbyggande, klargörande av mål samt successivt värbbyggande och ökad social exponering. Först därefter har fokus kunnat riktas mot studier, praktik eller anställning i mer traditionell bemärkelse.

”Jag började med praktik en till två timmar i veckan.
Det gjorde att jag vågade börja.”

Det individcentrerade stödet har bidragit till att deltagarna kunnat utforska olika alternativ, ibland inom helt nya områden, och att de upplevt ökad självförtroende och handlingsutrymme.

”Fokus blev på möjligheter istället för på
allt som skulle göras. Det var då jag började
hitta glädjen igen.”

Relationer, tillgänglighet och känsla av sammanhang

Den personliga relationen till handledare och projektpersonal framträder som en av projektets största styrkor. Deltagarna betonar betydelsen av att någon lyssnar, förstår och är tillgänglig vid behov. Tryggheten i dessa relationer har varit en viktig faktor för att bryta isolering och för att våga engagera sig i aktiviteter och sysselsättning.

”De såg mig som människa.
Här fick jag vara den jag är.”

Flera deltagare beskriver också en ökad känsla av att vara behövd och göra något meningsfullt.

”Första gången i mitt liv har jag fått folk
som lyssnar och som förstår.”

”Det är viktigt att känna sig behövd
och att man gör något bra.”

Identifierade hinder och utvecklingsbehov

Trots övervägande positiva erfarenheter identifierar utvärderingen även hinder. Sömnproblem och stresskänslighet påverkar deltagarnas kontinuitet, medan systemhinder i form av oklara regler, överkrav och bristande samordning kan försvåra progression. En särskilt sårbar fas är övergången från projektets trygga miljö till externa aktörer, praktik eller arbete.

”Övergången från tryggheten här till verkligheten
kan göra att man backar.”

Här framkommer behov av ett mer strukturerat och riktat övergångsstöd för att minska risken för bakslag.

”Jag har fått mer mod att våga prova nya vägar och har börjat tänka att om jag inte klarar det, kan jag alltid prova något annat.”

Samlad bedömning

Sammanfattningsvis visar slututvärderingen att Nya vägar i Vellinge+ haft en tydlig positiv effekt för deltagarna. Projektet har erbjudit individuellt anpassat stöd som inte bara främjat förflyttning mot arbete eller studier, utan även bidragit till stärkt självförtroende, ökad struktur i vardagen och en känsla av sammanhang och meningsfullhet. För många deltagare har projektet utgjort ett avgörande steg mot att återta en mer aktiv roll i samhälls- och arbetslivet.

”Det känns som en positiv överraskning.

Jag trodde inte att det skulle hjälpa mig så mycket, men nu har jag börjat hitta en väg framåt.”

5.4 Intervjuer med arbetsgivare

Inom ramen för projektets slututvärdering har fem intervjuer genomförts med arbetsgivare som samarbetat med projektet Nya vägar i Vellinge+. Verksamheterna representerar olika branscher, bland annat butik, restaurang, fritidsverksamhet, hundpensionat och kommunens egen verksamhet. Intervjuerna har fokuserat på erfarenheter av samverkan med projektet, hur det har fungerat att ha praktikant i verksamheten, hur framtidsutsikterna ser ut i de olika branscherna för anställning samt utvecklingsbehov.

Projektets stöd och samarbete

Ett genomgående resultat i intervjuerna är att arbetsgivarna uttrycker ett mycket positivt omdöme om projektets stöd. Särskilt lyfts tillgänglighet, tydlig kommunikation och kontinuerlig uppföljning fram som avgörande faktorer för att praktiksamarbetet ska fungera väl. Projektets kontaktpersoner beskrivs som närvarande,

lyhörda och snabba att agera vid behov av justeringar.

”Vår kontaktperson har varit jättebra och tydlig.

Hon har varit här och hälsat på och följt upp.

Det har fungerat jättebra.”

Flera arbetsgivare betonar värdet av täta, ibland informella avstämningar, särskilt i situationer där deltagaren mår sämre eller där praktikupplägget behöver anpassas.

”Vi har mycket kontakt med projektet. Är det dåliga dagar kan jag ringa handledaren direkt och få hjälp. Det gör att det fungerar i vardagen.”

En ökad fysisk närvaro ute på arbetsplatsen efterfrågas av vissa. I detta sammanhang nämns ett mer IPS inspirerat arbetssätt, där projektets personal i större utsträckning följer deltagaren i den faktiska arbetsmiljön och inte enbart genom uppföljning i dokumentation.

Arbetsgivarnas syn på lämplighet och potential

När arbetsgivarna beskriver vilka faktorer som är viktigast för att en praktik ska fungera, framträder ett tydligt mönster: vilja, engagemang och samarbetsförmåga värderas högre än formell utbildning eller tidigare arbetslivserfarenhet. Att komma i tid, visa intresse, ställa frågor och vara öppen för att lära sig ses som centrala egenskaper.

”Kommer man när man ska, lyssnar och ställer frågor och visar intresse – det är det viktigaste för oss.”

”Vilja är viktigare än erfarenhet. Man kan klara sig utan erfarenhet, men man måste vilja vara här.”

Flera arbetsgivare beskriver också sin roll som utvecklande snarare än selekterande, där fokus ligger på att se individens potential och skapa förutsättningar för lärande och trygghet.

”Det viktigaste är engagemang.
Om man vill se gott hos människor och inspirera, då smittar det av sig och det händer något mer än bara praktik.”

Förberedelser, introduktion och arbetsmiljö

Intervjuerna visar att förberedelser inför praktikstart är avgörande för en trygg och fungerande praktik. Förmöten, studiebesök och tydliga introduktioner bidrar till att minska osäkerhet och undvika missförstånd kring roller, förväntningar och arbetsuppgifter.

”Förmöten är viktiga. Jag vill veta förutsättningarna innan så att det inte kommer överraskningar.”

Arbetsgivarna ser ett tydligt värde i enkla checklistor kopplade till schema, ansvar och säkerhetsrutiner. Ett konkret exempel som lyfts är användningen av checklistor för introduktion.

”Vi har en checklista som vi går igenom första dagen, så att man förstår hur det fungerar och vad man ska lära sig.”

Anpassningar av arbetstempo, arbetstider och pauser beskrivs som centrala för hållbarhet, särskilt för deltagare med psykisk ohälsa eller stresskänslighet.

”Är man morgontrött har man eftermiddagspass. Behövs fler pauser får man det – det är behovsanpassat.”

Arbetsgivarna ger även uttryck för vikten av ett inkluderande förhållningssätt, där grundläggande värderingar som tillit, mod och respekt för individen genomsyrar arbetsmiljön.

Arbetsmiljö, bemötande och värdegrund

Arbetsgivarna betonar vikten av ett inkluderande förhållningssätt där respekt, trygghet och tillit präglar arbetsmiljön. Många beskriver ett medvetet arbete för att skapa en miljö där deltagare vågar testa, misslyckas och utvecklas.

”Grundvärderingarna ska vara mod och kärlek, och tro på individen.”

”Mår man dåligt får man gå ifrån.
Anpassningen är viktigare än prestationen.”

Identifierade utvecklingsbehov

Trots det övergripande positiva omdömet identifierar arbetsgivarna flera utvecklingsområden. Ett återkommande behov rör ökad praktisk arbetslivskunskap, särskilt kopplat till arbetslivskultur, kommunikation, framförhållning och sociala koder på arbetsplatsen. För vissa deltagare bedöms även praktisk språkstöd som en viktig framgångsfaktor.

Ett annat tydligt utvecklingsspår gäller ökad kunskap om neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF), exempelvis ADHD och autism. Arbetsgivarna efterfrågar kortare, riktade utbildningsinsatser eller stödmaterial som kan stärka deras förståelse och bemötande.

”Det hade inte varit fel att få någon utbildning om autism och ADHD. Det är så stort, och många förstår inte riktigt.”

Samlad bedömning

Sammantaget visar slututvärderingen att arbetsgivarna upplever samverkan med Nya vägar i Vellinge+ som professionell, stödjande och välfungerande. Projektets närvaro, flexibilitet och individfokus har skapat goda förutsättningar för hållbara praktiklösningar. Arbetsgivarna betonar att rätt stöd, förberedelser och anpassningar gör det möjligt att ta emot deltagare även med omfattande erfarenheter av psykisk ohälsa, och att detta i många fall berikar arbetsplatsen.

Samtidigt pekar utvärderingen på utvecklingsmöjligheter, exempelvis när det gäller struktur för introduktion, stärkt IPS inspirerad närvaro och ökad arbetslivs- och NPF kompetens. Dessa lärdomar utgör viktiga underlag för fortsatta utveckling av arbetet och för en eventuell implementering i ordinarie verksamhet.

5.5 Kompetensutbildning med Væksthuset

I intervjuerna med projektmedarbetare framkommer att utbildningsinsatsen vid Væksthuset i Köpenhamn haft

”Modulen om språk i Vaeksthuset har påverkat vårt arbete. Det sitter i ryggmärken nu, ett inkluderande sätt att uttrycka sig och att våga prata om fördomar för att kunna förändra dem.”

stor betydelse för projektets utveckling, särskilt i arbetet med bemötande, professionell trygghet och samsyn i teamet. Utbildningen beskrivs inte som en metod som implementerats stegvis, utan som en gemensam referensram som påverkat hur projektmedarbetarna tänker, talar och reflekterar i det dagliga arbetet.

Utbildningen med Vaeksthuset beskrivs som en viktig del i att etablera ett gemensamt språk och en gemensam värdegrund för bemötande. Särskilt betonas hur utbildningen bidragit till ökad medvetenhet om språkbruk, förhållningssätt och hur stigma kring psykisk ohälsa kan motverkas genom ett mer inkluderande och reflekterat sätt att möta deltagare. Bemötande beskrivs i detta sammanhang inte som en individuell egenskap, utan som en strukturell del av projektets kultur och arbetssätt.

”Modulen om språk i Vaeksthuset har påverkat vårt arbete. Det sitter i ryggmärken nu, ett inkluderande sätt att uttrycka sig och att våga prata om fördomar för att kunna förändra dem.”

Utbildningen har utvecklat projektets arbete inom reflektiv praktik. Vaeksthuset har enligt intervjupersonerna bidragit till att skapa utrymme för att stanna upp, analysera det egna agerandet och gemensamt reflektera kring situationer där arbetet upplevs som särskilt komplext eller där projektmedarbetaren inte når fram till deltagaren. Detta har varit särskilt viktigt i arbetet med deltagare med kombinerad psykisk ohälsa, neuropsykiatriska funktionsnedsättningar och trauma, där ett felriktat bemötande kan förstärka stress eller utanförskap.

Utbildningsinsatsen kopplas även till ökad trygghet i yrkesrollen. Projektmedarbetarna beskriver att Vaeksthuset bidragit till att skapa samsyn kring uppdragets gränser och innehåll, vilket i sin tur minskat upplevelsen av att behöva ”lösa” individens situation snabbt. I stället har fokus kunnat ligga på relationell tillit, långsiktighet och att hålla i processen även när progressionen är långsam.

Den kommunala verksamheten Arbetscentrum, som projektet samarbetar nära med, bekräftar bilden av att Vaeksthuset haft betydelse för samsyn och rollklarhet även utanför projektgruppen. Utbildningen beskrivs här som en del av en gemensam resa mot ett mer enhetligt förhållningssätt kring bemötande, där personalen känner sig säkrare i sina roller och i mötet med deltagare med komplex problematik.

Sammanfattningsvis framstår utbildningsinsatsen vid Vaeksthuset inte som en isolerad kompetenshöjande åtgärd, utan som en kapacitetsbyggande insats som bidragit till en gemensam lärandekultur i projektet. Tillammans med andra utbildningsinsatser, såsom MHFA, samt den löpande kollegiala reflektionen, har Vaeksthuset stärkt projektets förmåga att arbeta konsekvent, etiskt och hållbart i mötet med målgruppen. Utbildningen har därmed haft indirekt betydelse för projektets genomförande och kvalitet, genom att befästa bemötande och reflektiv praktik som bärande delar av arbetssättet.

”Det handlar inte om att bli expert på allt, utan om att ha ett gemensamt förhållningssätt. Vaeksthuset har hjälpt oss att våga stanna i det komplexa.”

Projektet deltog i Vaeksthusets utvärdering av utbildningsinsatsen genom en heldagsworkshop utifrån olika fokusområden. Utvecklingsområden som lyftes under workshop-dagen var bland andra behov av att utveckla arbetet med arbetsgivare. Exempelvis med fördjupad kunskap om olika branscher, utveckla arbetet med olika former av praktik/arbetsträning (därav att kontakt med olika former av arbetsgivare var ett behov), anordna kunskapsutbyte med arbetsgivare för att få en tydligare bild av deras kravbild och möjlighet att anställa. Men även att bli ännu bättre på att ta in varandras kunskap, erfarenheter och perspektiv genom att exempelvis oftare vara med på varandras möten och i vissa fall byta deltagare. Se varandras olika styrkor och komplettera varandra i deltagararbete.

Samtliga medarbetare som skulle gå utbildningen besvarade en enkät innan den började 2023 och motsvarande grupp besvarade enkäten vid utbildningens avslut 2025. Medarbetare har skiftat under åren vilket innebär att det inte är samma personer som har besvarat enkäten vid båda tillfällen. Efter avslutad utbildning upplever medarbetare i högre uträckning än innan utbildningen att de är bra på att:

- Säkerställa sammanhang och mening för den enskilde
- Hitta och söka upp nya företag/arbetsplatser
- Etablera och utveckla matchning mellan arbetsplats och individ
- Hjälpa arbetsplatser att samarbeta med olika målgrupper
- Upptäcka individens talanger och förmågor och se hur de kan användas eller utvecklas i relation till specifika jobb/utbildningar
- Omsätta nya perspektiv och handlingar i praxis
- Ta emot sparring och feedback
- Skapa reflektion och nya insikter hos kollegor
- Söka sparring eller feedback inom egna organisationen

Medarbetarna upplever även att de i högre uträckning än innan utbildningen har kännedom om:

- Tjänster i den sociala sektorn (socialpsykiatri, budget och skuldrådgivning, boendestöd etc.)
- Hur dina egna känslor och reaktioner på olika frågor påverkar ditt arbete
- Den globala och nationella utvecklingen på arbetsmarknaden
- Trender på den regionala och lokala arbetsmarkna-

den, branscher, företag och efterfrågan på arbetskraft

- Anställningsregler och anställningsvillkor för att kunna vägleda arbetsgivare

Vaeksthuset lyfte frågan om förutsättningar för att arbetet ska fortsätta och utvecklas framåt efter att utbildningen avslutats. Detta menar även utvärderaren blir en viktigt fråga för verksamheten att arbeta med framåt.

6. Slutsatser

6.1 Slutsatser och lärdomar

Projektet Nya vägar i Vellinge + har avslutats med god måluppfyllelse på individ, organisation och strukturnivå. Lärdomar från projektet handlar bland annat om vinsterna av kontinuerlig kompetensutveckling på grupp-nivå, vikten av bemötande i arbete med individer med psykisk ohälsa, språkets betydelse i arbetet och behovet av att skapa kontinuerligt utrymme för utvecklingsarbete inom prioriterade områden.

Under projektperioden har samtliga medarbetare i projektet deltagit i en gemensam utbildning med Vaeksthuset. Utbildningen har haft stor betydelse för utveckling av gemensamma arbetssätt, särskilt när det kommer till professionell trygghet och samsyn i teamet. Projektets fokus på kompetenshöjande insatser i samarbete med Vaeksthuset men även genom de utbildningar som arrangerats inom området psykisk hälsa bedöms ha bidragit till att skapa en arbetsmiljö som är gynnsam för lärande och utveckling av arbetssätt.

En lärdom som projektet bidrar med är betydelsen av bemötande. I intervjuer lyfter deltagare projektets bemötande som avgörande för deras möjligheter till utveckling. Projektets medarbetare har haft ett empatiskt, icke-dömande förhållningssätt och en naturlig och jämbördig dialog med deltagare. Projektdeltagare har upplevt trygghet och tilltro vilket bidragit till att de har vågat utvecklas. Projektmedarbetare beskriver bemötande som en grundläggande och icke förhandlingsbar komponent i projektets arbete. Bemötandet beskrivs som avgörande för att skapa trygghet, tillit och en fungerande allians med deltagarna vilket är grundläggande för ett framgångsrikt arbete. En systemisk faktor som lyfts kopplat till bemötande är att det gemensamma

språkramverket, värdegrunden och kulturen i verksamheten bidrar till en sammanhållen praktik. Bemötande beskrivs därmed inte enbart som en individuell färdighet, utan som en strukturell förutsättning för progression och hållbara insatser.

Projektet har arbetat med att ge individuellt stöd till en heterogen målgrupp vilket inneburit en hög komplexitet i arbetet. Det har varit en drivkraft i arbetsgruppen likväl som ett behov att under projektet kontinuerligt utbildas inom psykisk hälsa samt kontinuerligt uppdateras kring relevanta förändringar inom andra myndigheter. Denna kultur bedöms fungera som motivator för coacher att genomföra ett engagerat arbete likväl som det bidragit till goda resultat för deltagare.

Projektets mål och arbete har särskilt fokuserat på ett antal områden, däribland samverkan. Projektet har bidragit till ökad kunskap om varandras uppdrag, både i bemärkelsen att projektet ökat kunskapen i organisationen om andras uppdrag och att projektet bidragit till att öka kunskapen i andra organisationer om projektet. Projektet har löpande informerat andra aktörer om projektet, arrangerat deltidskonferens, gemensamma utbildningsdagar med andra aktörer inbjudna, besökt verksamheter och informerat samt deltagit vid olika samverkans forum där information om projektet presenterats och kontakter knutits. Projektet har löpande införskaffat kunskap om andras uppdrag genom bland annat stärkt samverkan i individärenden och forum för samverkan. Projektet har skapat en ökad trygghet för medarbetare att axla rollen som arbete- och etableringscoach då detta genom projektets samlade arbete blivit en tydligare yrkesroll.

För att uppnå önskade resultat och skapa utveckling visar projektets arbete att utvecklingsarbete behöver tid, struktur och prioriteras bland övrigt arbete. Projektet utvecklade under senare delen arbetet med externa arbetsgivare med goda resultat. Detta genom att en arbetsgrupp skapades som avsatte tid och gemensamt utformade ett fungerande arbetssätt. Andelen deltagare i praktik ökade parallellt med arbetsgruppens arbete och detta visar på vikten av att låta behovet av utvecklingsarbete inom specifika områden prioriteras.

6.2 Uppföljning av rekommendationer från deltidsvärdering

När denna slututvärdering genomförs har Arbete och etablering Utförare beviljats ett nytt projekt från europeiska socialfonden Nya vägar – tillsammans mot arbete eller studier. I utformandet av detta projekt har rekommendationer från deltidsvärderingen fått genomslag och utformandet av projektet går i linje med flertalet av utvärderarens tidigare rekommendationer. Det handlar exempelvis om att arbeta med IPS, erbjuda case management, öka andelen praktikanter i privata näringslivet, fortsätta arbeta kunskapshöjande med psykisk hälsa samt arbeta med tidiga och förebyggande insatser.

Arbeta med IPS

Verksamheterna rekommenderades att se över möjligheten att arbeta efter metoden Individual Placement and Support (IPS), på svenska Individuellt stöd till arbete inom ramen för ordinarie arbete efter projektavslut. Verksamheten har lagt tyngdvikt vid att arbeta med IPS i Nya vägar – Tillsammans mot arbete och studier. Metoden är evidensbaserad och fullt ut implementerad i Norge, Danmark och snart hela England och har nått alla världsdelar. I de fall där metoden används i en svensk kontext har cirka hälften av alla individer kommit i arbete eller studier vilket är långt fler än vid användande av andra metoder (Loftrup 2024). Metoden fokuserar på människors styrkor i stället för diagnoser och svagheter. Ofta är inte hindret att individen inte kan jobba, det är ofta den negativa självbilden med exempelvis social fobi och ångest, som tillsammans med allmänhetens attityder till psykisk ohälsa och fragmenterade samhällssystem utgör de största hindren. Verksamheten gjorde studiebesök i Oslo under hösten 2025 och fick en ökad insyn i hur arbetet med IPS fungerar i norsk kontext. I Nya vägar – tillsammans mot arbete studier

kommer projektmedarbetare att utbildas i IPS och deltagare kommer erbjudas stöd enligt metoden, med vissa justeringar utifrån vad som är möjligt i den kommunala och projektfinansierade kontexten.

Erbjud Case management

En av de största utmaningarna för personer med psykisk ohälsa är bristen på samordning mellan olika vårdgivare och stödsatser i och med fragmenteringen av våra samhällssystem. Case management kan fungera som en viktig länk mellan individen och de olika resurser som finns tillgängliga, vilket kan underlätta tillgången till både hälso- och sjukvård samt socialt stöd (Socialstyrelsen 2019). Forskning visar att en bristande samordning kan leda till negativa konsekvenser för individens hälsa och välbefinnande. Genom att ha en dedikerad Case Manager kan individer få en mer sammanhållen och individanpassad vård. Case Managers kan hjälpa till att navigera i det komplexa systemet av vårdgivare och säkerställa att patienterna får den hjälp de behöver i rätt tid. Detta är särskilt viktigt för personer med psykisk ohälsa, som ofta har komplexa behov som kräver insatser från flera olika aktörer. I Nya vägar – tillsammans mot arbete och studier ska Case management finnas som en insats att använda i stöd för deltagare med komplexa utmaningar där behovet av samordning är omfattande.

Fler praktikanter inom privata näringslivet

En annan rekommendation var att arbeta aktivt för att få fler arbetsgivare att ta emot praktikanter. Som beskrevet tidigare i denna rapport har detta arbete utvecklats sedan rekommendationen gavs och i Nya vägar – tillsammans mot arbete och studier finns projektmål kopplat till arbetet med arbetsgivare och en referensgrupp har upprättats för att bidra till att arbetet utvecklas efter både arbetsgivare och arbetstagares behov.

Arbeta kunskapshöjande kring psykisk ohälsa

Det kunskapshöjande arbetet kring psykisk ohälsa behöver fortsatt stärkas. Det konstateras vid projektets avslut att personal skiftat under projektperioden, både hos samverkande parter och i den egna organisationen. Kunskap behöver utifrån detta fortsätta öka och spridas för att inte förloras i och med att projektet avslutats. Erfarenheter och kunskap kring bemötande och behov utifrån individer som kämpar med psykisk ohälsa behöver spridas för samtliga verksamheter i kommunen som möter målgruppen. Ett prioriterat utvecklingsområde som identifierats för Nya vägar – tillsammans mot

arbete och studier är att öka kunskapen om psykisk hälsa hos arbetsgivare.

Satsa på uppsökande arbete samt tidiga och förebyggande insatser

Verksamheten behöver utveckla arbetssätt för att kunna arbeta mer uppsökande, speciellt avseende unga personer som faller ur kommunens system efter 20-årsåldern och efter avslutad skolgång. Kommunen bör se över hur den kan ta ett större ansvar för de individer som behöver stöd efter att det kommunala aktivitetsansvaret inte längre gäller eller som inte har fångats upp genom KAA. För att effektivt förebygga utanförskap bland unga är det avgörande att kommunen kan sätta in insatser tidigt i livet. Genom att identifiera och adressera riskfaktorer redan i skolan och i hemmiljön går det att skapa en bild av vilka individer som skulle kunna behöva stöd senare i livet. Samarbete mellan skola, socialtjänst och familjer är avgörande. Genom att skapa en helhetssyn och involvera alla berörda parter går det att säkerställa att unga får det stöd de behöver för att klara av livets utmaningar. Genom att investera i tidiga insatser går det att minska risken för att unga hamnar i utanförskap och i stället ge dem möjlighet att utvecklas och bidra positivt till samhället. I Nya vägar – tillsammans mot arbete och studier utgör UVAS en central målgrupp och utveckling av det uppsökande arbetet avseende målgruppen har sedan deltidrapportens rekommendationer utvecklats inom verksamheten och kommer fortsatt utvecklas under 2026 i samverkan med Nya vägar – tillsammans mot arbete och studier.

6.3 Vidare rekommendationer

Slututvärderingen har även följande rekommendationer nedan för fortsatt arbete med att utveckla arbetsmarknadsinsatser.

Kompetensutveckling som katalysator

Projektet har visat på betydelsen av kontinuerlig kompetensutveckling för arbetsgruppen som helhet. De gemensamma utbildningsinsatserna har bidragit till att skapa en lärandekultur med engagemang för nya arbetssätt och kunskaper. Som beskrivits har personal under projektperioden skiftat, men drivkraften för att utveckla projektet har bibehållits, bland annat genom att utbildningarna hållit gemensamt fokus för medarbetarna. För att vara en attraktiv arbetsgivare, bibehålla

kompetent personal och utveckla verksamheten i linje med målgruppens behov rekommenderas att ta vara på den kultur som skapats genom projektet och fortsatt arbeta med kontinuerlig kompetensutveckling för hela gruppen. Betydelsen av verksamhetens kultur i helhet lyfts fram i intervjuerna som viktigt för projektets arbete med områden som bemötande, samverkan och arbetsgivare. Utifrån utbildningen med väksthuset och arbetet med utvecklingen av arbetet med arbetsgivare rekommenderas verksamheten att planera för hur arbetet ska fortlöpa samt skapa struktur och prioritera tid framåt.

Kontinuerligt stärka samverkan och öka kunskapen om varandras uppdrag

Vikten av fungerande samverkan är ett behov som ständigt gör sig påmint i arbetet med arbetsmarknadsinsatser. Deltagarna har ofta behov av stöd från flertalet myndigheter vilket innebär att även verksamheterna har behov av att samverka med varandra. Organisationer omorganiseras, personal skiftar och nya lagar skapar rammar för deltagares situationer. Det finns ett ständigt behov av att som verksamhet vara uppdaterad om andras uppdrag, ha fungerande kontakt med andra myndigheter och även dela information om det egna uppdraget. Samverkan behöver fungera för att öka samsynen kring målgruppens behov och för att utforma planeringar som tar hänsyn till alla delar av den situation som deltagaren befinner sig i. Utvärderaren rekommenderar därför verksamheten att fortsätta arbeta för att stärka samverkan och öka kunskapen om varandras uppdrag.

Sprida erfarenheter och lärdomar om bemötande och språkbruk

Ett resultat av projektets arbete är vägledningen avseende bemötande och ramverket för språk som tagits fram inom projektet. Dessa verktyg ska fungera som stöd för tjänstepersoner att utveckla arbetet i linje med individer som har psykisk ohälsas behov. Det språkliga ramverket är avsett för kommunikation, både internt mellan verksamheter och externt där det beskriver hur kommunikation bör ske om och till målgruppen. Genom utbildningar och de erfarenheter som gjorts under projektet, har materialet sammanställts för att kunna leva kvar efter det att projektet avslutats och förhoppningsvis bidra till att motverka stigma och förbättra det bemötande som målgruppen vittnar om att de ofta möts av. Utvärderaren vill uppmuntra till att sprida materialet i verksamheter som på olika sätt möter målgruppen.

Utveckla arbete med jämställdhet

I deltidstvärderingen gjordes bedömningen att projektet behövde fokusera på att kvinnor och män fick samma förutsättningar till insatser i projektet, exempelvis praktik, för att nå upp till projektmålen. En projektmedarbetare har gick en jämställdhetsutbildning under hösten 2025 och arbetet med jämställdhet som perspektiv har pågått löpande genom exempelvis uppföljning av projektmål. Framåt ser utvärderaren dock att verksamhetens ordinarie verksamhet samt kommande projekt kommer att behöva utveckla sitt arbete med jämställdhet. Dels ställer den nya socialtjänstlagen krav på att socialtjänsten ska vara jämställd, dels har ojämställdhet tydliga effekter på både individ och samhällsnivå, inte minst på arbetsmarknaden.

Referenser

Andersson, E., Hovland, A., Taube, J., Kjellman, B., Hedlund, L & Martinsen W, E. (2022). **Fysisk aktivitet kan ha omedelbar effekt på depression och ångest. Träning förbättrar välbefinnande och kognition, minskar stresshormonet kortisol och ökar blodflödet i hjärnan.** Läkartidningen. 37/2022.

Bejerholm, U. (2024). **Personligt stöd till arbete mer effektivt än rehabilitering vid psykisk ohälsa.** Vetenskap & Hälsa.

Centrum för epidemiologi och samhällsmedicin (2023). **Stigma kring psykisk ohälsa – Individuellt lidande och hinder till vård.**

Folkhälsomyndigheten (2023). **Stigmatisering vid psykisk ohälsa.**

Försäkringskassan (2023). **Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv – Från ryggont till utmattning.** Lägesrapport 2023:1. Stockholm: Försäkringskassan

Försäkringskassan (2024). **Psykisk ohälsa i dagens arbetsliv.** Lägesrapport 2024:1. Stockholm: Försäkringskassan.

Försäkringskassan (2025). **Samverkan mellan myndigheter och organisationer.**

Hjärnkoll (2013). **Chefer underskattar psykisk ohälsa i arbetslivet.** Kartläggning genomförd av CEPI på uppdrag av Hjärnkoll. Stockholm.

Lag (2003:1210) om finansiell samordning av rehabiliteringsinsatser.

Lag (2019:1297) om koordineringsinsatser för sjukskrivna patienter.

Svensk författningssamling (SFS).

Liedholm, Siv (2019). **VärNamodellen – Att mäta samverkan.** Slutrapport. Kvadrat.

Myndigheten för ungdoms och civilsamhällesfrågor (MUCF) (2020). **Ett långvarigt utanförskap – En studie om unga som varken arbetar eller studerar.** Stockholm: MUCF

Myndigheten för ungdoms och civilsamhällesfrågor (MUCF) (2023). **Statistik om unga som varken arbetar eller studerar.**

Myndigheten för ungdoms och civilsamhällesfrågor (MUCF) (2023). **Unga utan jobb eller plugg – behovet av samordning är stort.**

Myndigheten för vård och omsorgsanalys (2016). **Från mottagare till medskapare – styrning och involvering i vård och omsorg för personer med psykisk ohälsa.** Rapport 2016:?. Stockholm: Vård och omsorgsanalys.

NSPH (2017). **Diskriminering i samband med psykisk ohälsa – en kunskapsöversikt.** Nationell Samverkan för Psykisk Hälsa.

Regeringen (2025). **Aktivitetskrav för mottagare av försörjningsstöd.** Lagrådsremiss, Socialdepartementet.

Regeringen (2025). **Det handlar om livet – nationell strategi inom området psykisk hälsa och suicidprevention.** Skr. 2024/25:77. Stockholm: Socialdepartementet.

Socialstyrelsen (2019). **Case management**. Stockholm: Socialstyrelsen.

Socialstyrelsen (2023). **Redan utsatta får sämre vård än andra – Hälsa hos personer med psykisk funktionsnedsättning**.

Socialstyrelsen (2024). **Samordnade rehabiliteringsinsatser genom samordningsförbund**.

Socialtjänstlagen (2025:400). Stockholm: Socialdepartementet.

Statens offentliga utredningar (SOU) (2018). **Långsiktigt stöd till personer med psykisk ohälsa**. SOU 2018:11. Stockholm: Norstedts Juridik.

Vikman, U. & Westerberg, A. (2017). **Kommunala arbetsmarknadsinsatser – vilka är deltagarna och vad gör de?** Stockholm: Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU).

Bilaga 1: Enkät avseende mätning av samverkan

I tabell 1 nedan redovisas antalet respondenter fördelat på respektive samverkanspart. Det framgår av tabellen att den största andelen av respondenterna utgjordes av medarbetare inom Vellinge kommuns socialtjänst (70 procent). Detta medför att resultatet av enkätundersökningen får läsas med viss försiktighet, då resultatet inte är viktat utifrån antalet respondenter inom respektive verksamhet, vilket medför att svaren från primärvården, vuxenpsykiatri och Försäkringskassan inte får så stort genomslag på medelvärde om de verksamheternas personal har en annan uppfattning än personalen från socialtjänsten. Undersökningen ger dock en indikation på upplevelsen av hur väl samverkan fungerar mellan parterna.

Tabell 1: Antalet respondenter fördelat på respektive samverkanspart

Samverkanspart	2023	2024	2025
Arbete och etablering utförare	10	9	6
Arbete och etablering myndighet	6	3	5
Primärvården	3	2	0
Vuxenpsykiatri	2	3	1
Försäkringskassan	3	1	2
Totalt	24	18	14

I enkäten har respondenterna kunnat svara på 32 frågor, varav 8 frågor i text och övriga genom att ange omfattning på respektive påstående. Följande svarsalternativ har funnits i enkäten:

Tabell 2: Svarsalternativ i enkätundersökningen

Poäng	Förklaring
3	Stor omfattning
2	-
1	-
0	Varken eller
-1	-
-2	-
-3	Liten omfattning
0	Vet inte

I tabell 4 nedan presenteras resultatet av samtliga enkätundersökningar som har genomförts, under 2023, 2024 och 2025. I tabellen redovisas medeltalet för respektive påstående. Alla respondents svar har summerats och sen dividerats med antalet respondenter. Följande poäng har sedan använts för att gradera respektive påstående, se tabell 3 nedan. I fält markerade med ett X är poängskalan reverserad och då används skalan inom parantes i tabell 3:

Tabell 3: Poäng för gradering av respektive påstående

Poäng	Gradering
5,5 – 7,0 (0,0 – 2,4)	Goda utsikter att nå uppsatt mål.
3,5 – 5,4 (2,5 – 4,5)	Inte lika goda utsikter att nå förväntat mål, projektet behöver fokusera på målet.
0,0 – 3,4 (4,6 – 7,0)	Dåliga utsikter att nå målet, projektet behöver förändra sitt arbetssätt.

Tabell 4: Frågeställningar i enkät avseende mätning av samverkan

Frågeställningar	2023	2024	2025
1 Parternas samverkan och samarbete			
3. Gemensam definition av samverkan	4,6	5,9	5,1
4. Arbetar efter gemensamma syften och mål för samverkan	5,0	5,8	4,9
5. Hur upplever du viljan hos parterna att samverka?	5,4	6,2	5,9
6. I vilken omfattning har parterna kunskap om varandras uppdrag, regelverk och insatser?	4,2	5,1	4,6
7. I vilken omfattning upplever du att respektive parts sekretessregler hindrar samverkan?	3,5 X	3,5 X	4,2 X
8. I vilken utsträckning upplever du att det finns spänningar eller motsättningar mellan de olika parterna som försvårar samverkan?	3,6 X	3,6 X	4,0 X
10. I vilken omfattning utgår parterna från individens behov vid förslag av insatser?	4,4	4,8	4,8
11. I vilken utsträckning eftersträvar parterna individens aktiva medverkan när det gäller insatser?	4,4	4,8	6,1
2 Chefernas stöd för samverkan			
14. I vilken omfattning upplever du att cheferna samverkar över organisationsgränser för att underlätta samarbete och samordning?	5,0	5,2	5,5
15. I vilken omfattning upplever du att ledarskapet ger legitimitet och angelägenhet åt samverkansuppdraget?	5,2	5,8	5,3
16. I vilken omfattning upplever du att cheferna har förståelse för att medarbetarna är beroende av andra parter för att utföra sitt uppdrag?	5,8	5,8	6,0
17. I vilken omfattning upplever du att din organisation har förståelse för vilka konsekvenserna blir hos andra parter när de agerar/beslutar på ett visst sätt?	5,1	5,8	5,3

Frågeställningar	2023	2024	2025
3 Förutsättningar i hemmaorganisationen			
19. I vilken omfattning upplever du att din organisation legitimerar och prioriterar samarbete och samordning med andra parter?	5,7	6,0	6,6
20. I vilken omfattning upplever du att personalomsättningen i din organisation försvårar samverkan med andra parter?	3,5 X	3,5 X	3,1X
21. I vilken omfattning upplever du att det finns spänningar mellan olika yrkesgrupper/enheter inom din organisation som försvårar samverkan med andra parter?	3,5 X	3,5 X	4,6 X
22. I vilken omfattning upplever du att det i din organisation finns en helhetsförståelse för individens behov och förutsättningar?	5,2	6,2	6,5
4 Förutsättningar i arbetsförhållanden			
23. I vilken omfattning anser du att samarbete får ta den tid som behövs för att individen ska få rätt insats?	4,5	6,2	6,0
24. I vilken omfattning har du tillräckligt med tid för att skapa dig en helhetsförståelse för en individs behov av insatser?	5,0	5,2	4,6
26. I vilken omfattning behöver du få information av andra parter för att kunna utföra dina arbetsuppgifter?	5,7	5,7	5,7
27. I vilken omfattning vet du vem du ska kontakta hos andra parter för att kunna föra arbetet framåt?	5,6	5,5	5,6
5 Strukturer, kompetens och hjälpmedel			
30. I vilken omfattning motsvarar frekvensen av möten det faktiska behovet av möten mellan samverkansparterna?	3,8	4,5	4,6
32. I vilken omfattning vet du vart du ska vända dig om samordning/samverkan inte fungerar?	5,8	5,4	5,9
33. I vilken omfattning deltar alla inbjudna parter vid möten?	5,2	5,1	5,5

I enkäten utvärderas följande områden:

1. Parternas samverkan och samarbete
2. Chefernas stöd för samverkan
3. Förutsättningar i hemmaorganisationen
4. Förutsättningar i arbetsförhållanden
5. Strukturer, kompetens, hjälpmedel

Utvärderarens kommentarer:

I den andra enkäten som genomfördes under 2024 förbättrades resultatet i 14 frågeställningar jämfört med den första enkäten som genomfördes 2023. Resultatet från 2025 års enkät jämfört med 2023 var bättre resultat i 16 frågeställningar och 10 frågeställningar hade bättre resultat 2025 än 2024. Det var dock även 11 frågeställningar som hade sämre resultat 2025 än 2024. Det är små marginaler på siffrorna och det tydligaste sättet att se utvecklingen är att jämföra de gröna, gula och röda blocken. 2023 var det enbart 5 gröna områden och merparten var gula. 2024 års resultat visade på en rejäl förbättring där 11 områden var gröna och 12 gula. 2025 bibehöll nästan 2024 års goda resultat men tappade ett grönt område och fick mätningens första röda resultat.

Några områden som gått från gul till grön under mätningarna är bland annat upplevelsen av viljan hos parterna att samverka, att samarbete får ta den tid som behövs för att individen ska få rätt insats och att parterna eftersträvar individens aktiva medverkan när det gäller insatser.

Den fråga som fått rätt resultat 2025 tillhör området - förutsättningar i hemmaorganisationen. Frågan är: I vilken omfattning upplever du att det finns spänningar mellan olika yrkesgrupper/enheter inom din organisation som försvårar samverkan med andra parter? Som beskrivs i kapitel 5. Slutresultat avsnitt 5.1 Projektets målsättningar var det under perioden då enkätundersökningen pågick utmaningar i samverkan i enstaka individärenden där perspektiv inom socialtjänstens utförarverksamhet och myndighetsverksamhet krockade. Då socialtjänsten är överrepresenterade bland enkätens respondenter härleds resultatet till dessa omständigheter. Utvärderaren ser inte att resultatet är representativt för hur samverkan utvecklats under projektperioden utan att det är ett uttryck för kända omständigheter under mättillfället, dels för en utmaning som är återkommande och som utgjorde en grund till varför projektmålen

är formulerade som de är, att det stundtals förekommer perspektivkrockar mellan myndighet och utförare.

Projektet har gjort ett aktivt arbete med att stärka samverkan med samtliga samverkansparter och sammantaget bedöms insatserna med syfte att öka kunskap om varandras uppdrag och regelverk samt målsättningen att nå en ökad samverkan ha gett betydande resultat. Utvärderaren ser ett behov att efter projektets avslut fortsatt arbeta för att stärka förståelsen och samverkan mellan utförare och myndighet i Vellinge kommun samt att bibehålla de välfungerande strukturer som byggts upp med externa parter för samverkan.