

## Slutrapport

Dnr 2017:54

<b>Insatsens namn</b> <b>Strukturellt och individuellt utvecklingsarbete/utvärdering av Extratjänster.</b>		
<b>Insatsägare/Samverkansparter</b> Organisation: Uppsala kommun Organisation: Arbetsförmedlingen Organisation: Organisation:		
<b>Ange syftet med insatsen (såsom det beskrevs i ansökan):</b> Syftet med insatsen är att över tid utvärdera om extratjänster leder till en för individen fast förankring på arbetsmarknaden efter avslutad extratjänst.		
<b>Ange uppsatta mål för insatsen:</b> Insatsen har haft tre insatsmål: 1. Att identifiera strukturella problem och hinder kring insatsen extratjänster.  2. Att det vid insatsens slut ska finnas testade, förankrade och dokumenterade rutiner kring arbete med extratjänster.  3. Att 500 personer under 2018 ska få fått beslut om en extratjänst.	<b>Har målen uppnåtts? Ja eller Nej</b> Ja, målet har uppnåtts.  Ja, målet har uppnåtts.  Ja, målet har uppnåtts under 2018 har 503 personer fått beslut om en extratjänst.	<b>Ange utfall/resultat för respektive mål:</b>  Flera strukturella problem och hinder har identifierats och hanterats under insatsens gång.  Det finns testade, förankrade och dokumenterade rutiner kring allt arbete kopplat till extratjänster.  Se bifogad statsksammanställning.
<b>Beskriv hur ni i insatsen resonerat kring jämställdhet och jämlikhet:</b> Vid uppstarten av arbetet med extratjänster bestod målgruppen av ca 60 % män och 40 % kvinnor. Under 2018 har andelen kvinnor ökat och vid slutet av 2018 bestod målgruppen av ca 50% kvinnor och 50 % män. I början av 2018 var andelen kvinnor som fick en extratjänst ca 34%. Det är Arbetsförmedlingen som bedömer vilka personer som ska erbjudas en extratjänst och de får inte få göra urval utifrån kön. Kommunen har vid upprepade tillfällen haft dialog med Arbetsförmedlingen, både på operativ och strategisk nivå om att andelen kvinnor så erbjuds en extratjänst bör spegla den totala målgruppen. Dialogerna har gett resultat och vid slutet av 2018 hade andelen kvinnor ökat till 40%.  Uppföljning av könsfördelningen har redovisats varje månad vilket har medfört en aktiv dialog både hos Arbetsförmedlingen och kommunen om åtgärder som kan leda till en ökad andel kvinnor som erhåller en extratjänst.		
<b>Hur har det behov som angavs i ansökan ("Bakgrund") förändrats i och med insatsens genomförande:</b> Genom insatsen <i>strukturellt och individuellt utvecklingsarbete/utvärdering av Extratjänster</i> , finns det idag upparbetade, förankrade och dokumenterade rutiner kring arbetet med extratjänster. Det		

finns även ett omfattande informationsmaterial om extratjänster på kommunen intranät. Behovet som angav i ansökan är uppfyllt.

Under 2019 kommer insatsen bestå i att fortsätta att följa upp och utvärdera om extratjänster leder till en för individen fast förankring på arbetsmarknaden efter avslutad extratjänst.

#### **Insatstid**

Startdatum: 2018-01-01

Slutdatum: 2020-02-28

#### **Ange hur målgrupp för insatsen definierades i ansökan:**

En arbetssökande kan få en extratjänst om han eller hon är arbetslös, inskriven på Arbetsförmedlingen och uppfyller något av följande:

- Har deltagit i jobb- och utvecklingsgarantin i 450 ersättningsdagar.
- Är nyanländ och har eller har haft en etableringsplan.
- Är nyanländ och inom de senaste 36 månaderna har fått uppehållstillstånd eller uppehållskort i egenskap av familjemedlem till en EU/EES-medborgare.

#### **Har målgruppen förändrats under pågående insats och i så fall hur:**

Nej målgruppen har inte förändrats.

#### **Ange antal deltagare som deltagit i insatsen:**

Målsättningen för kommunens och Arbetsförmedlingens gemensamma arbete med extratjänster var att 700 personer under 2017 och 2018 skulle erhålla en extratjänst. Resultatet visar att totalt 741 personer fått erhållit en extratjänst (fram till 18/1–2019).

Regeringen beslutade att insatsen extratjänster skulle upphöra i början av januari 2019. Insatsen extratjänster är en mycket uppskattad insats både utifrån ett deltagarperspektiv samt utifrån ett arbetsgivarperspektiv. Arbetsgruppen för extratjänster säkerställde därför att så många som möjligt hann få ett beslut innan insatsen stängdes. Det medförde att statistiken omfattar beslut fram till 18/1-2019.

Från och med 18/1–2019 kommer inga nya beslut om extratjänst att fattas. Under 2019 kommer insatsen bestå i att utvärdera om extratjänster leder till en för individen fast förankring på arbetsmarknaden samt uppföljning av arbetsmetoder för att stötta personer med extratjänst ut i annan anställning.

#### **Ange metod/metoder som definierades i ansökan:**

Fokus för arbetet inom *Strukturellt och individuellt utvecklingsarbete/utvärdering av Extratjänster* har varit att nå de tre uppsatta målen för insatsen. För att nå de tre målen har fokus varit att bygga upp en tydlig struktur för utvärdering. Genom att varje månad sammanställa statistik har det funnits underlag att analysera arbetet, planera och genomföra förbättringsarbeten.

Mål1: Flera olika strukturella problem och hinder har hanterats under arbetets gång. Ett exempel är viljan och beredskapen att ta emot extratjänster inom kommunens olika förvaltningar. Det framkom att beredskapen att ta emot extratjänster såg väldigt olika ut inom kommunens förvaltningar. Vissa förvaltningar tog emot många extratjänster och vissa förvaltningar tog inte emot några extratjänster alls. För att få en jämnare fördelning av extratjänster inom kommunen utarbetades ett förslag på kvotering. Förslaget utgick från att alla förvaltningar, utifrån sin storlek, skulle bidra lika mycket till att målet med 700 extratjänster uppfylldes. Förslaget på kvotering presenterades för och godkändes av kommunledningsgruppen. Förslaget gav arbetsgruppen för

extratjänster ett tydligt verktyg för en jämnare fördelning av anställningar inom kommunens förvaltningar. Arbetet ledde till att i stort sett alla förvaltningar levererade anställningar enligt godkänt förslag.

Ett annat strukturellt problem var att många inom målgruppen hade bristande kunskaper i svenska språket. Detta problem medförde att förvaltningar inom kommunen var tveksamma till att ta emot personer som hade behov av språkstöd. För att hantera problemet utvecklades en arbetsmodell med rekryteringsmässor där arbetssökande och förvaltningarna matchades, förvaltningarna genomförde kortare intervjuer och valde sedan själva vilka de ville erbjuda en anställning. Modellen medförde att diskussionen om bristande kunskaper i svenska språket helt försvann. Det framkom även att kunskaper i svenska språket var mindre viktigt utan det som var avgörande var om personen var motiverad till en anställning.

Mål 2: Det framkom tidigt i arbetet med extratjänster att målsättningen på 500 anställningar under 2018 inte skulle nås med ordinarie arbetsmetoder. Enligt ordinarie arbetsmetoder matchas ofta arbetssökande och arbetsgivare individuellt. Ordinarie arbetsmetoder är mycket tidskrävande och den tiden fanns inte om målet med 700 anställningar skulle uppnås. Detta ledde till att nya arbetsmetoder testades och det framkom att modellen med rekryteringsträffar och rekryteringsmässor var den metod som fungerade bäst. Rekryteringsträffar innebär att Arbetsförmedlingen bjuder in ett stort antal personer till Arbetsförmedlingen. Handläggarna från Arbetsmarknadsavdelningen genomför snabbintervjuer med fokus på tidigare erfarenhet, utbildning samt intresse. Utifrån de arbetssökande intresse och utbildning matchas de via rekryteringsmässor med förvaltningar som uttryckt intresse för att ta emot extratjänster. Rekryteringsmässorna innebär att förvaltningarna kortintervjuar två till tre personer för varje tilltänkt plats och sedan är det förvaltningarna som beslutar vilka som ska erbjudas anställning. Modellen har medfört att diskussionen om att personerna ev. har bristande kunskaper i svenska språket helt har upphört. Det har även framkommit att när förvaltningarna träffar de arbetssökande inser de att personerna kan tillföra mycket på deras arbetsplats och har då valt att ta emot flera extratjänster än planerat. Även utifrån de arbetssökande perspektiv har modellen varit lyckad. I och med att de arbetssökande har fått anställningen i konkurrens med andra har de ökat deras självkänsla och förutsättningarna för en lyckad anställning har ökat. Modellen som utvecklats inom arbetet med extratjänster bör vara överföringsbar till andra målgrupper.

Mål 3: Genom att varje månad följa upp hur många personer som fått en extratjänst har arbetssättet regelbundet justerats och utvecklats för att målet ska nås. Genom en tydlig målsättning som ej varit förhandlingsbar har nya metoder utvecklats. Bedömning är att den tydliga målsättningen har tvingat fram nya arbetssätt som har gynnat både arbetssökande och arbetsgivare.

**Har metod/metoder förändrats under pågående insats och i så fall hur:**

Ja, se ovanstående svar.

**Har aktuella metoder/aktiviteter använts/utförts på det sätt som var tänkt:**

Nej, nya metoder och modeller har utvecklats under arbetets gång, se svar ovan.

**Ange metod för uppföljning och utvärdering av målen:**

Utvärderingen har skett genom månatlig redovisning i SUS. När personer avslutar sin anställning registreras de från SUS.

Utöver redovisning i SUS har resultaten av arbetet med extratjänster varje månad redovisats till insatsens styrgrupp. Den månatliga redovisningen har bland annat innehållit.

- Antal personer som fått en extratjänst.
- Könsfördelningen av personer som fått en extratjänst.
- Sammanställning av vilka förvaltningar som tagit emot extratjänster.

Sammanställning av statistiken finns bifogad slutrapporten.

**Ange hur resultaten för insatsen kommer att tas tillvara i ordinarie verksamhet:**

Tyvärr har insatsen extratjänster upphört från med årsskiftet 2018/2019 vilket innebär att några nya anställningar inte kommer att vara aktuellt.

Däremot fortsätter arbetsmarknadsförvaltningen med att arbeta med andra former av arbetsmarknadsinsatser och i det arbetet kommer erfarenheter från arbetet med extratjänster att leva vidare.

Arbetet med att över tid utvärdera om extratjänster leder till en för individen fast förankring på arbetsmarknaden efter avslutad extratjänst kommer att pågå under hela 2019.

**Har medel återförts till förbundet, iså fall varför?**

Nej.

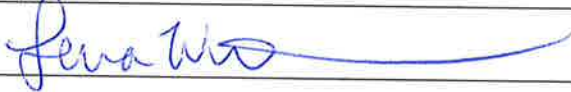
**Ifall medel har återförts till förbundet, vad har detta fått för konsekvenser för innehållet och utfallet av insatsen?**

**Vilka lärdomar och erfarenheter har respektive samverkanspart erhållit:**

Arbetet med extratjänster har varit mycket framgångsrikt både utifrån ett deltagarperspektiv men även utifrån ett arbetsgivarperspektiv. Framgångsfaktorerna för arbetet har bland annat varit:

1. Ett tydligt uppdrag som varit väl förankrat och prioriterat inom hela kommunorganisationen och Arbetsförmedlingen.
2. Uppdraget har haft ett tydligt volymmål som inte har varit förhandlingsbart. Det tydliga volymmålet har framtvingat nya arbetsmodeller.
3. Arbetsmodellerna som utvecklas inom uppdraget. Modellerna har visat att det går att arbeta effektivt med höga volymmål med bibehållen hög kvalitet. Både arbetsgivare och arbetssökande har uppskattat den nya modellen.
4. Det krävs att det finns flexibel och engagerad personal som vågar och är villig att testa nya arbetssätt och modeller.

v: 17-12-20

<b>Underskrift</b>	
Organisation och datum	Uppsala kommun 20-01-23
Insatsägare (namn)	
Insatsägare (namnförtydligande)	Lena Winterbom
E-post:	lena.winterbom@ uppsala.se