

2023-11-03

En beskrivning av arbetsmarknadsverksamheternas (AME) innehåll och arbetsprocesser i åtta kommuner

En delrapport

Gunilla Bergström

Carolina Klockmo

Åsa Tjulin



En beskrivning av arbetsmarknadsverksamheternas innehåll och arbetsprocesser i åtta kommuner

En delrapport

Gunilla Bergström, Carolina Klockmo & Åsa Tjulin

© Bergström, Gunilla, Carolina Klockmo & ÅsaTjulin 2023

Tryck: Kopieringen Mittuniversitetet, Sundsvall

ISBN: 978-91-89786-41-7

Humanvetenskapliga fakulteten

Telefon: +46 (0)10 142 80 00

Mittuniversitetet

Innehåll

| | |
|---|-----------|
| Förord | 6 |
| Inledning | 7 |
| Urval och kontext | 9 |
| Övergripande organisering | 10 |
| Omfattning och bemanning..... | 12 |
| Metod och material | 14 |
| Urval fokusgrupper..... | 14 |
| Genomförande | 15 |
| Analys | 16 |
| Resultat | 16 |
| Inflöde – varifrån kommer deltagarna? | 17 |
| Beredning av uppdrag..... | 20 |
| Insatser | 20 |
| Kartlägga och bedöma..... | 23 |
| Coacha..... | 25 |
| Rusta..... | 27 |
| Koordinera | 29 |
| Företräda | 32 |
| Avslut | 33 |
| Avslutande reflektion | 35 |
| Bilaga 1. Verksamheternas innehåll | 39 |
| Referenslista | 48 |

Förord

Denna rapport är framtagen inom ramen för forskningsprojektet "Lokala arbetsmarknadsprogram – Utmaningar av och för en inkluderande arbetsmarknad", som är finansierat av Forte (Forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd). Forskningsprojektet är ett tvärvetenskapligt arbete med det långsiktiga målet att öka inkluderingen av underrepresenterade grupper i arbetslivet. Vi kartlägger och granskar lokala arbetsmarknadsprogram på kommunal nivå, inklusive deras institutionella struktur och organisation, liksom erfarenheter från deltagare i programmen, utifrån ett longitudinellt angreppssätt med syfte att förbättra de lokala arbetsmarknadsprogrammen.

Rapporten har tagits fram av representanter från Institutionen för hälsovetenskaper vid Mittuniversitetet, FoU Västernorrland, och FoU i Väst vid Göteborgsregionen.

Gunilla Olofsdotter

Projektledare

Mittuniversitet

Inledning

I den här rapporten redovisas de första resultaten från ett av de fyra arbetspaket¹ som ingår i det FORTE-finansierade sexåriga forskningsprogrammet Lokala arbetsmarknadsprogram – Utmaningar av och för en inkluderande arbetsmarknad (LOKA).² Rapporten är en del i en serie om tre rapporter som utgör den första resultatredovisningen av LOKA. Forskningsprogrammet tar avstamp i de senaste årens förändringar av arbetsmarknadspolitiken samt våra egna tidigare studier av arbetsmarknadsenheter (AME³) (exempelvis Giritli Nygren med flera 2021, 2022).

Till följd av skärpta kvalificeringskrav till statliga ersättningssystem och begränsade ersättningsperioder har allt fler medborgare hamnat utanför såväl arbetsmarknad som välfärdssystem. Det har inneburit en ansvarsförflyttning från statlig arbetslöshets- eller sjukförsäkring till det kommunalt finansierade ekonomiska biståndet (Panican & Ulmestig 2019). Detta avspeglas exempelvis i ökade utgifter för ekonomiskt bistånd för året 2017, medan statens utgifter för arbetslöshetsersättning, sjukpenning och aktivitets- och sjukersättning minskade under samma period (Socialstyrelsen 2019). Det har även inneburit att kommunerna i praktiken har tagit ett större ansvar för arbetslösa och sjukskrivna och att aktiveringspolitiken alltmer verkställs genom kommunala arbetsmarknadsenheter (AME). Detta trots att kommunerna saknar formellt arbetsmarknadspolitiskt uppdrag och att det inte är en lagstyrd verksamhet (Jacobson-Libietis & Ljungkvist 2017).

AME-verksamheterna har också ökat i volym under flera decennier, men kunskapen om vilka aktiviteter som sker och vilka som deltar i dessa är begränsad (Ulmestig 2020). Ambitionen är vanligtvis att aktiviteterna ska leda till att deltagarna når egen försörjning via arbete eller studier, men det är oklart vilka effekter aktiviteterna har (Engdahl & Forslund 2015; Panican & Ulmestig, 2017; Thorén 2011).

Forskningsprogrammet LOKA avser att fylla denna kunskapslucka genom att studera kommunala arbetsmarknadsprogram utifrån ett longitudinellt perspektiv, det vill säga att vi följer AME-verksamheterna över tid. Syftet är också att skapa förutsättningar för ökad kvalitet i AME-programmen. Forskningsprogrammet

¹ I programmet ingår sammanlagt fyra arbetspaket: 1. Institutionella förutsättningar, 2. Organisering och arbetsmetoder, 3. Deltagares erfarenheter och 4. Effektutvärdering.

² Med AME-verksamhet avses i vår studie kommuners arbetsmarknadspolitiska insatser för egen försörjning oavsett om kommunerna har en sådan enhet eller om insatserna är lokaliserade i annan verksamhet.

³ Med AME-verksamhet avses i vår studie kommuners arbetsmarknadspolitiska insatser för egen försörjning oavsett om kommunerna har en sådan enhet eller om insatserna är lokaliserade i annan verksamhet.

studerar kommunala arbetsmarknadsenheter i två regioner, Västernorrland och Göteborgsregionen. Valet av regioner är strategiskt utifrån strukturella skillnader när det gäller storlek, regional tillväxt, sociodemografisk sammansättning och arbetslöshet samt på grund av det väl etablerade samarbetet mellan regionernas forsknings- och utvecklingsverksamhet (FoU). I dessa regioner finns sammanlagt 20 kommuner, vilket innebär att det är nödvändigt att göra ett urval av kommuner som kommer undersökas närmare under programmet. Totalt består urvalet av åtta kommuner – fyra kommuner i respektive region. Målet är att kartlägga och granska dessa verksamheter utifrån deras institutionella förutsättningar, organisation, chefers och medarbetares erfarenheter av att arbeta med dessa, samt deltagarnas erfarenheter av insatserna.

I den här rapporten presenteras de första resultaten från det arbetspaket där vi fokuserar på AME-verksamheternas organisering och innehåll. Syftet med rapporten är att teckna en första bild av verksamheternas organisation och arbetsprocesser. Utgångspunkten är personalens perspektiv och deras berättelser om hur de utövar sitt arbete.

Den bild vi tecknar är en ögonblicksbild. Kommunala arbetsmarknadsenheter är komplexa organisationer som befinner sig i konstant förändring – inte minst till följd av att arbetsmarknadspolitiken är ett statligt ansvarsområde med Arbetsförmedlingen som ansvarig myndighet. Vad som händer på statlig nivå har betydelse för hur kommunerna bedriver sin verksamhet och under senare år har det minst sagt varit turbulent inom det arbetsmarknadspolitiska området. Det så kallade januariavtalet⁴ har bland annat medfört ändrade förutsättningar på så sätt att arbetsmarknadsinsatser som initieras av Arbetsförmedlingen numera ska genomföras av fristående aktörer.

Att inte få några uppdrag från Arbetsförmedlingen är en förändring som kan ha betydelse för både organisering och arbetsprocesser i kommunernas arbetsmarknadsverksamheter. Fler förändringar lär också ske under forskningsprogrammets gång. I takt med dessa förändringar kan bilden av organisationerna och arbetsprocesserna också förändras. Det longitudinella

4 Januariavtalet var en överenskommelse 2019 mellan Socialdemokraterna, Miljöpartiet, Centerpartiet och Liberalerna. Överenskommelsen utgjorde en grund för att Centerpartiet och Liberalerna skulle acceptera Stefan Löfvén som statminister och få möjlighet att bilda en regering bestående av Socialdemokraterna och Miljöpartiet de gröna. Överenskommelsen är i sin helhet 73 punkter och berör olika samhällsområden. Punkt 18 lyder Arbetsförmedlingen skall reformeras i grunden <https://www.socialdemokraterna.se/download/18.1f5c787116e356cdd25a4c/1573213453963/Januariavtalet.pdf>

perspektivet gör det möjligt att fånga den förändringen. Men för att synliggöra och lyfta fram relevanta förändringar, utan att drunkna i komplexitet och detaljer, behöver vi peka ut betydelsebärande aspekter i organiseringen och arbetsprocesserna. Den här rapporten är ett första steg i det arbetet. Vi ger en första bild av de åtta kommunerna som ingår i fallstudien med ambitionen att på sikt kunna definiera ett antal typologier baserade på relevanta gemensamma drag och skillnader när det gäller organisering och arbetsprocesser.

Urval och kontext

Urvalet av de åtta kommunerna har gjorts utifrån ett flertal kriterier där vi också hypotetiskt delat in kommunerna i fyra typer. I enlighet med Vikman och Westerberg (2017) konstaterar vi att det finns både strukturella och lokala faktorer som bidrar till skilda förutsättningar för AME-enheterna, vilket vi behöver ta hänsyn till i urvalet. Strukturella faktorer handlar om skillnader i kommuninvånarnas behov av insatser och kommuners förutsättningar att ekonomiskt hantera dessa, utifrån exempelvis befolkningsammansättning, arbetslöshet, socioekonomisk sorteringsnyckel, storlek, demografisk försörjningskvot och ekonomi (skattekraft). Lokala faktorer handlar om faktorer som kommunerna själva kan påverka utifrån det kommunala självstyret, exempelvis organisatoriska förutsättningar, kompetens och arbetssätt samt ambitionsnivå.

Registerdata från SCB och Kolada användes i urvalsprocessen för att identifiera hur kommuner är lika eller olika utifrån strukturella och lokala faktorer. Dessa data har kompletterats med informell kunskap om kommunerna utifrån en längre tids praktisk forskning genom FoU i Västernorrland och FoU i Väst vid Göteborgsregionen.⁵ Information inhämtades också via kontaktpersoner kopplade till AME-chefsnätverken i respektive region. Urvalet av kommuner har gjorts i linje med "Most similar systems design" (Szucz & Strömberg, 2006), och är således baserat på likheter avseende kommunens relativa position inom respektive region. Detta har använts för att skapa fyra kommunpar, med en kommun från varje region. De fyra kommunpar som valts ut representerar olika lokala positioner och profiler, vilket ger en bredd i det empiriska underlaget sett till ytterligheter och sammansättning av strukturella faktorer.

Kommunparens rubriker i tabellen nedan speglar situationen hösten 2021 då urvalet gjordes. Sedan dess kan arbetslöshetsnivåerna och arbetslöshetens

⁵ Bergström, Gunilla & Bolin, Malin (2022) Underlag för urval av kommuner till LOKA-projektet. Opublicerat material.

sammansättning ha ändrats, vilket gör att rubrikerna kan bli missvisande. Det rubrikerna speglar är urvalskriterierna vid en specifik tidpunkt och de utgör inte några konstanter.

Tabell 1. Urval redovisat utifrån kommunpar

| | |
|---|------------|
| 1. Kommunpar med hög arbetslöshet och stora socioekonomiska utmaningar | |
| Kramfors | Lilla Edet |
| 2. Kommunpar med hög arbetslöshet | |
| Härnösand | Mölnadal |
| 3. Kommunpar med hög ungdomsarbetslöshet relativt den generella arbetslöshetsnivån | |
| Timrå | Härryda |
| 4. Kommunpar med låg arbetslöshet och god arbetsmarknad | |
| Örnsköldsvik | Kungsbacka |

Fokus i rapporten ligger på arbetsmarknadsenheternas innehåll och arbetsprocesser, men för att sätta verksamheten i ett större sammanhang beskriver vi inledningsvis den övergripande organiseringen och ger också en inblick i verksamheternas omfattning gällande deltagare och personal. Informationen har dels hämtats från kommunernas webbsidor, dels från den nationella databasen Kolada ⁶, som årligen samlar in uppgifter om de kommunala arbetsmarknadsenheterna.

Övergripande organisering

I tabell 2 redovisas arbetsmarknadsenheternas organisatoriska placering och vilka andra ansvarsområden som ligger organisatorisk nära. Eftersom ekonomiskt bistånd är en betydande anvisande instans redovisas också var den verksamheten är organisatorisk placerad.

⁶ <https://kolada.se/>

Tabell 2. Övergripande organisering

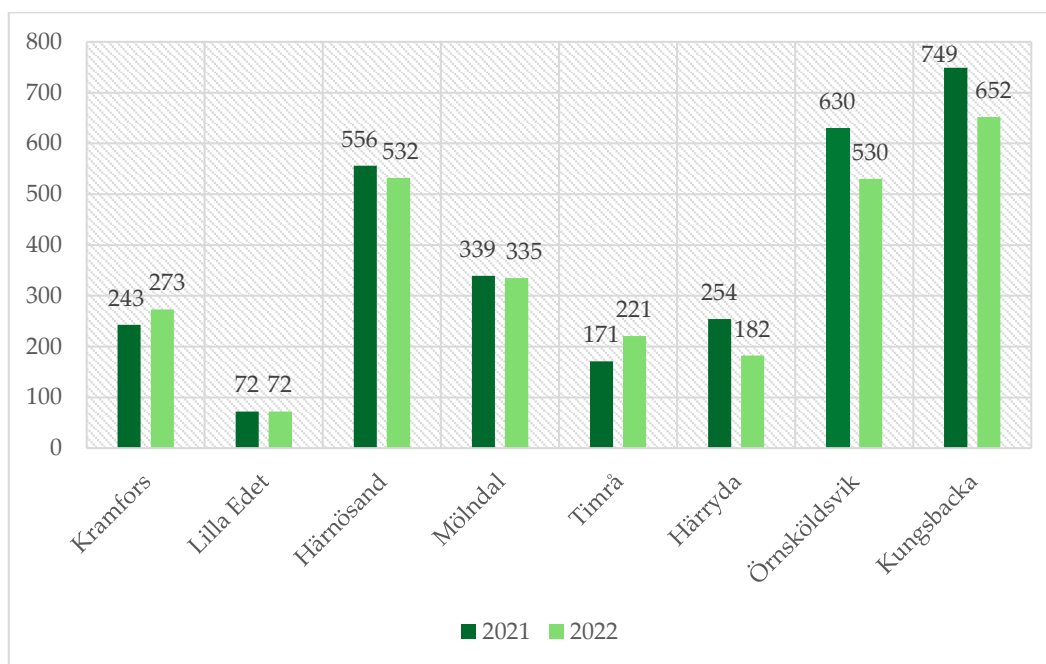
| Kommun | Förvaltning | Verksamhets- område | Andra ansvarsområden | Organisatorisk närhet till ekonomiskt bistånd |
|---------------------|--|--|---|---|
| Kramfors | Bildnings- förvaltningen | Gymnasieskola Vuxenutbildning, AME | Grundskola, Fritidshem, Yrkeshögskola, Elevhälsa, Folkbibliotek, Kulturskola | Ekonomiskt bistånd är organiserad i en annan förvaltning. |
| Lilla Edet | Sektor socialtjänst | Individ- och familjeomsorg | Barn och unga, Bistånd LSS, Familjehem, Familjerätt, Mottagning, Stöd och försörjning, Vuxenstöd, Öppenvård | Ekonomiskt bistånd ligger inom Stöd och försörjning som är en separat enhet inom samma förvaltning, men gemensam chef med AME. |
| Härnösand | Arbetslivs- förvaltning | Arbete och Integration | Egen förvaltning; arbetslivsinriktad rehabilitering, integration och arenaverksamheter | Ekonomiskt bistånd är organiserad i en annan förvaltning. |
| Mölnadal | Social – och arbets- förvaltningen | Arbetsmarknad, försörjning, etablering | Ekonomiskt bistånd, Planering och uppföljning, Boende myndighet, Boende insats. | Ekonomiskt bistånd är en separat enhet inom Arbetsmarknad, försörjning, etablering. |
| Timrå | Social- förvaltningen | Individ- och familjeomsorg | Ekonomiskt bistånd, Rehabilitering och sysselsättning, Vuxenstöd (beroende och skadligt bruk, socialpsykiatri), stödboende, individstöd, Barn och familj. | Ekonomiskt bistånd är en separat enhet inom individ- och familjeomsorg. |
| Härryda | Sektor socialtjänst | Härryda Framtid | Vuxenutbildning, Ekonomiskt bistånd, Nyanlända | Ekonomiskt bistånd är en separat enhet inom Härryda Framtid. |
| Örnsköldsvik | Välfärds- förvaltningen | Arbetsmarknad och försörjning | Ekonomiskt bistånd | Ekonomiskt bistånd ligger inom samma enhet. |
| Kungsbacka | Gymnasium och arbetsmarknad | Kompetens- centrum | Vuxnas lärande, Vägledning, Etablering | Ekonomiskt bistånd är en separat enhet inom Kompetenscentrum. |

Tabellen visar att det skiljer sig mellan kommunerna var AME är placerad, men i stora drag handlar det antingen om socialtjänsten, utbildningsförvaltningen eller en egen arbetsmarknadsförvaltning. Vad som kan vara intressant är att ekonomiskt bistånd ligger organisatoriskt nära i alla kommuner utom i Kramfors och Härnösand. I Kungsbacka och Timrå är myndighetsutövningen en integrerad del av arbetsmarknadsprocessen.

Omfattning och bemanning

Urvalet av kommuner baseras på likheter när det gäller kommunens relativa position inom respektive region, men som vi ser i tabell 2 ovan skiljer sig kommunparen åt avseende övergripande organisering. I diagram 1 nedan ser vi att det även finns variation i deltagarantal. *Relativt befolkningsmängden* är deltagarantalet i de västernorrländska kommunerna generellt högre. Skillnaden är som störst mellan Kramfors och Lilla Edet.

Diagram 1. Antal deltagare

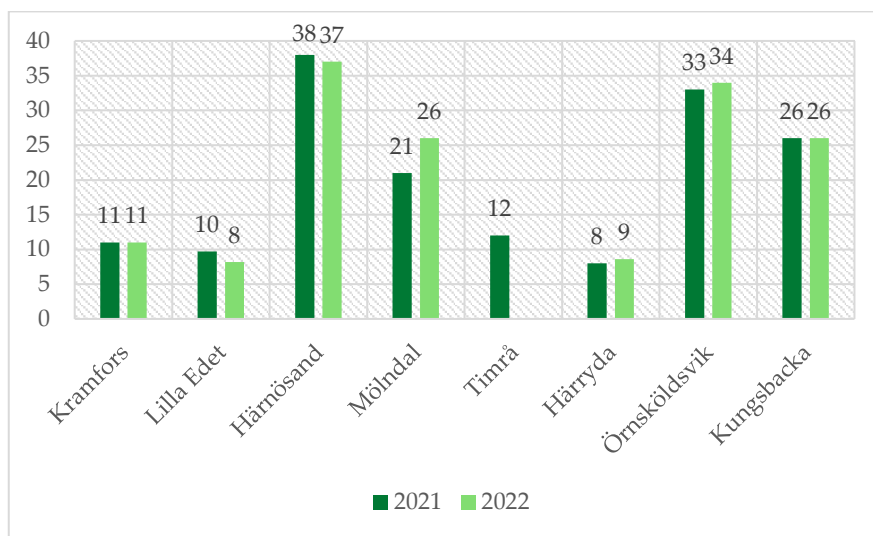


www.kolada.se, 23-10-02

Sannolikt är det regionala skillnader på strukturell nivå som slår igenom, där kommunerna i Västernorrland generellt har högre arbetslöshetstal jämfört med kommunerna i Göteborgsregionen. Det kan också handla om att de västernorrländska kommunerna fortfarande hade en hel del uppdrag från Arbetsförmedlingen 2021 och 2022. Men det kan också handla om skillnader i lokala strategier, vilket uppdrag verksamheten har och vilka målgrupper man vänder sig till.

Hur många som arbetar i verksamheten visas i diagram 2. Antalet motsvarar heltidstjänster och det kan alltså handla om fler personer om det finns anställda som arbetar deltid.

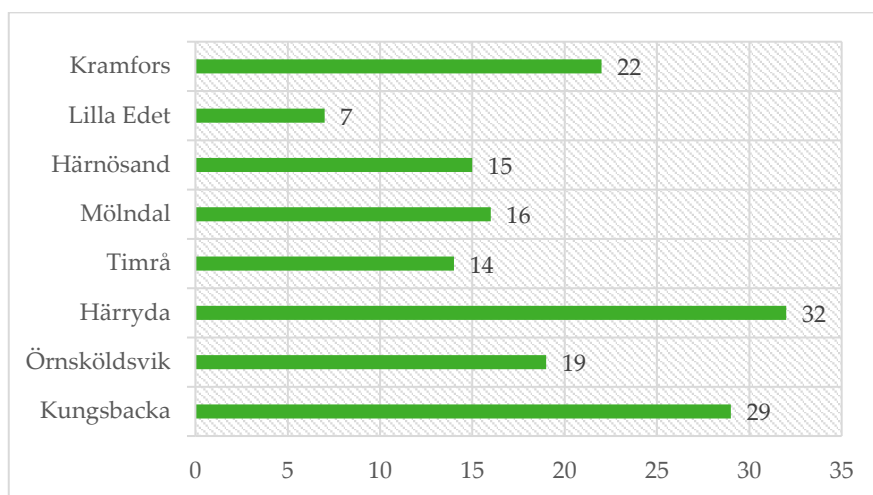
Diagram 2. Antal årsarbetare som arbetar med kommunala arbetsmarknadsinsatser



www.kolada.se. 23-10-02

Vid första anblicken tycks personalstyrkan ligga i linje med deltagarantalet i de olika kommunerna (se diagram 1), men när vi relaterar antalet årsarbetare till deltagarantalet (diagram 3 nedan) blir det tydligt att personaltätheten varierar inom kommunparen. Det finns inte heller någon tydlig skiljelinje mellan regionerna. Visserligen sticker GR-kommunerna Härryda och Kungsbacka ut med många deltagare per årsarbetare (22 respektive 29), men Lilla Edet, som också är en GR-kommun, har klart högst personaltäthet med i genomsnitt sju deltagare per årsarbetare.

Diagram 3. Antal deltagare per årsarbetare (avser år 2021 eftersom uppgift om årsarbetare för Timrå saknas år 2022)



www.kolada.se. 23-10-02

Sammanfattningsvis ligger slutsatserna av omfattning och bemanning i linje med de slutsatser som dras i den första delrapporten från forskningsprogrammet LOKA (Nyhlén med flera 2023, s 39). De inomregionala likheterna är större än parkommunernas likheter sinsemellan i vissa avseenden – i detta fall när det gäller antalet deltagare. Vi ser också att det inte finns någon uppenbar likhet vare sig inom regioner eller mellan parkommuner i andra avseenden. Det gäller både övergripande organisering och personaltäthet i termer av antalet årsarbetare per deltagare. Sammantaget tycks de sätt varpå vi kategoriserat kommunparen inte ha någon egentlig empirisk relevans, vilket också konstateras i forskningsprogrammet första delrapport.

Metod och material

Rapportens syfte är att fånga verksamheternas organisation och arbetsprocesser ur personalens perspektiv. Här har vi tagit fasta på personalens berättelser om hur de utövar sitt arbete. Resultaten bygger i huvudsak på fokusgruppsintervjuer med anställda inom de åtta AME-verksamheterna, men även intern dokumentation, såsom organisationsscheman, processkartor och liknande. I anslutning till resultatredovisningen har vi också tagit med en del statistik från databasen Kolada. Tanken med det är dels att sätta de åtta undersökningskommunerna i ett nationellt perspektiv, dels att komplettera resultatet från fokusgrupperna med verksamhetsstatistik.

Urval fokusgrupper

Personalgruppen som arbetar med kommunala arbetsmarknadsinsatser är heterogen – det finns inga givna yrkesbenämningar eller särskilda utbildningskrav för AME-personalen. Beroende på hur verksamheten är organiserad, vilka uppdrag som är styrande, och vilka målgrupper man arbetar med, finns behov av olika funktioner och kompetenser. I grova drag kan man ändå dela in personalen i tre huvudgrupper. Det finns två grupper som träffar deltagare. Det är dels de som arbetar med utredning, planering, jobbsökaraktiviteter och liknade. Dels de som är arbetsledare, handledare eller liknande i praktiska verksamheter. En annan grupp är personal som arbetar med arbetsgivarkontakter – i vissa fall renodlat, ibland i kombination med andra uppgifter. De kan exempelvis heta företagskoordinator, jobbmäklare eller praktikanskaffare. Utöver dessa tre huvudgrupper kan det också finnas andra kompetenser knutna till verksamheten, såsom studie- och yrkesvägledare och arbetsterapeuter – antingen anställda på

AME i någon omfattning eller som en resurs AME kan köpa in. De personalkategorier som medverkat i fokusgrupperna visas i tabell 3.

Tabell 3. Personal som medverkat i fokusgrupper

| Personalkategori | Antal |
|----------------------------|-------|
| Arbetsmarknads-handläggare | 5 |
| Arbetsmarknads-sekreterare | 8 |
| Arbetsmarknads-konsulent | 2 |
| Samordnare | 7 |
| Koordinator | 1 |
| Arbetsledare | 4 |
| Handledare | 9 |
| BIP-samordnare | 1 |
| Hälsoutvecklare | 1 |
| Behandlare | 1 |
| Praktiksamordnare | 1 |
| Projektmedarbetare | 4 |
| KAA-ansvarig | 1 |
| | 45 |

Genomförande

Intervjuerna genomfördes under perioden mars – maj 2023. Inför intervjuerna kontaktades en särskilt utsedd kontaktperson i respektive AME. Kontaktpersonen samordnade sedan intervjutillfället, bokade lokal, kallade till intervju och förmedlade information om förutsättningarna för intervjun samt ett samtyckesbrev till intervjupersonerna. Antalet intervjupersoner i fokusgrupperna varierar från fyra till sju. Intervjuerna genomfördes i lokaler hos respektive verksamhet.

Totalt medverkade 45 personer, varav 35 kvinnor och tio män. Det är alltså en större andel kvinnor som intervjuats. Det finns också en tydlig könsrelaterad uppdelning i arbetsuppgifter på så sätt att de män som medverkat företrädesvis är arbetsledare och handledare i de praktiska verksamheterna.

Fokusgrupperna genomfördes med stöd av en intervjuguide där följande frågor stod i fokus: *Hur kommer deltagarna till verksamheten? Vilka är de huvudsakliga målgrupperna? Vilka metoder och insatser jobbar ni med? Vad gör ni mer konkret i arbetet med deltagarna? Vilka samverkar ni med och hur fungerar det?* Intervjuerna genomfördes av två forskare, med undantag för Lilla Edet där en (1) forskare genomförde fokusgrupperna. Intervjuerna spelades in och skrevs ut ordagrant för att sedan analyseras med induktiv innehållsanalys (Elo & Kyngäs 2008).

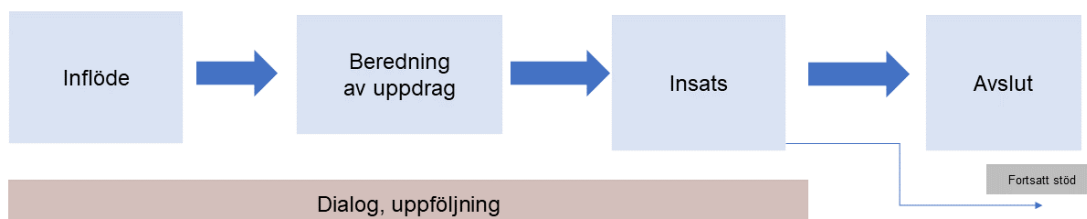
Analys

I rapporten ligger fokus på att systematisera och kategorisera intervjupersonernas beskrivningar av sina arbetsuppgifter och vad de mer konkret gör under sina arbetsdagar. Det rör sig om en deskriptiv analys i ett tidigt skede av forskningsprogrammet och resultatet får ses som preliminärt. Med det sagt utmynnade analysen i fyra kategorier eller gemensamma steg som sammanfattar verksamheternas arbetsprocess: *Inflöde*, *Beredning av uppdrag*, *Insats*, och *Avslut*. Resultatredovisningen är strukturerad utifrån dessa steg. Särskilt fokus ägnas åt det steg som heter *Insatser*. Det är inom ramen för detta steg som vi lyfter fram personalens beskrivningar av sina arbetsuppgifter och hur de utför sitt arbete. Utöver resultatredovisningen nedan har vi tagit fram översiktliga beskrivningar av de åtta arbetsmarknadsenheternas interna organisering och innehåll (se bilaga 1). Beskrivningarna är egentligen under bearbetning och systematiken är inte helt utvecklad, men vi har ändå valt att bifoga dem eftersom vi tror att de trots sin preliminära karaktär kan underlätta förståelsen av de AME-verksamheter som ingår i studien.

Resultat

Med utgångspunkt i intervjupersonernas beskrivningar av sitt arbete tog vi fram en figur för att illustrera vår tolkning av den gemensamma övergripande arbetsprocessen (figur 1 nedan.). Viktigt att notera är att figuren är en förenkling av intervjupersonernas berättelser – arbetsprocesserna beskrivs inte så enhetligt och linjärt som figuren ger intryck av.

Figur1. Övergripande arbetsprocess



Resultatredovisningen som följer tar avstamp i figuren. Vi beskriver vad som händer i de olika stegen enligt intervjupersonerna och lyfter fram det gemensamma, men också de variationer vi ser utifrån materialet. Det ska också sägas att figuren illustrerar den övergripande arbetsprocessen i kronologisk ordning, men *Dialog och uppföljning* utgör inte ett steg i den ordningen. Precis som

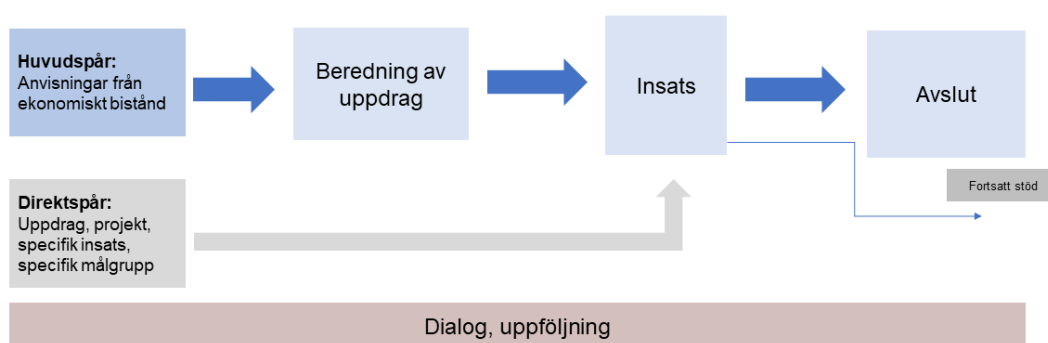
bilden visar är det snarare ett arbetsmoment som löper parallellt med övriga steg i processen.

Inflöde – varifrån kommer deltagarna?

Inflödet handlar om hur deltagarna kommer till verksamheten. I figur 2 nedan har vi delat upp inflödet i två delar där det översta är via ekonomiskt bistånd, som är huvudspåret i de flesta kommuner. Det är bara Härnösand som avviker. Här kommer merparten av uppdragen från Arbetsförmedlingens Jobb- och utvecklingsgaranti (JOB).⁷

I den nedre rutan har vi samlat ihop det inflöde som går via andra kanaler och kallat det *Direktspår*. I rapporten fokuserar vi på huvudspåret, men direktspåret via Arbetsförmedlingen ges också visst utrymme – primärt utifrån de förändringar som skett inom den nationella arbetsmarknadspolitiken under de senaste åren.

Figur 2. Inflöde



Att det primära inflödet sker via ekonomiskt bistånd är inte så konstigt. Kommunerna har ett uppenbart ekonomiskt intresse av att färre personer ska vara i behov av det kommunalt finansierade försörjningsstödet. Att mottagare av ekonomiskt bistånd ska nå "egen försörjning"⁸ är vanligtvis AME:s primära syfte. Enligt socialtjänstlagen (2001:453) 4 kap § 4 kan kommunerna också kräva att personer som får ekonomiskt bistånd på grund av arbetslöshet medverkar i insatser som främjar inträdet på arbetsmarknaden. Andra vägar in är via

⁷ Deltagare i Arbetsförmedlingens program jobb- och utvecklingsgarantin kan under tre månader erbjudas förstärkt arbetsträning och ges fördjupad bedömning. Sedan oktober 2023 är det inte längre möjligt för kommunerna att få uppdrag av Arbetsförmedlingen av förstärkt arbetsträning. <https://arbetsformedlingen.se/download/18.d3597e817565c556253309/1696067183805/Faktablad%20om%20of%20B6rst%20A4rkt%20arbetstr%20A4ning.pdf>

⁸ Annan försörjning än ekonomiskt bistånd är exempelvis lön från arbete, studiestöd, sjukersättning, aktivitetsersättning eller andra offentliga försörjningsformer.

Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan, men då handlar det vanligtvis om ett tidsbegränsat uppdrag med en tydlig frågeställning från uppdragsgivaren. Deltagare kan också komma in via projekt som är riktade till specifika målgrupper, exempelvis nyanlända eller personer med funktionsvariationer. Projekten kan exempelvis vara finansierade med stöd från Samordningsförbund, Länsstyrelsen eller Europeiska socialfonden (ESF). I vissa kommuner kan också invånarna på eget initiativ vända sig till AME för att få ta del av insatser. Bland de åtta kommunerna i studien gäller detta för Kungsbacka, Kramfors och Härnösand. Varför vissa kommuner har valt (eller inte valt) att ge kommuninnevånarna denna möjlighet har vi inte undersökt hittills. Inte heller var i organisationen detta beslut har tagits. Men de är frågor som kan bli aktuella att titta närmare på längre fram i LOKA-projektet.

Andelen deltagare från olika instanser varierar över tid, men historiskt är ekonomiskt bistånd och Arbetsförmedlingen de centrala anvisande instanserna. Eftersom insatser på uppdrag av Arbetsförmedlingen numera ska utföras av fristående aktörer har uppdragen från myndigheten minskat, men utvecklingen i de åtta undersökningskommunerna ser lite olika ut.

Diagram 4. Deltagare från Arbetsförmedlingen 2017–2022 (andel i procent)

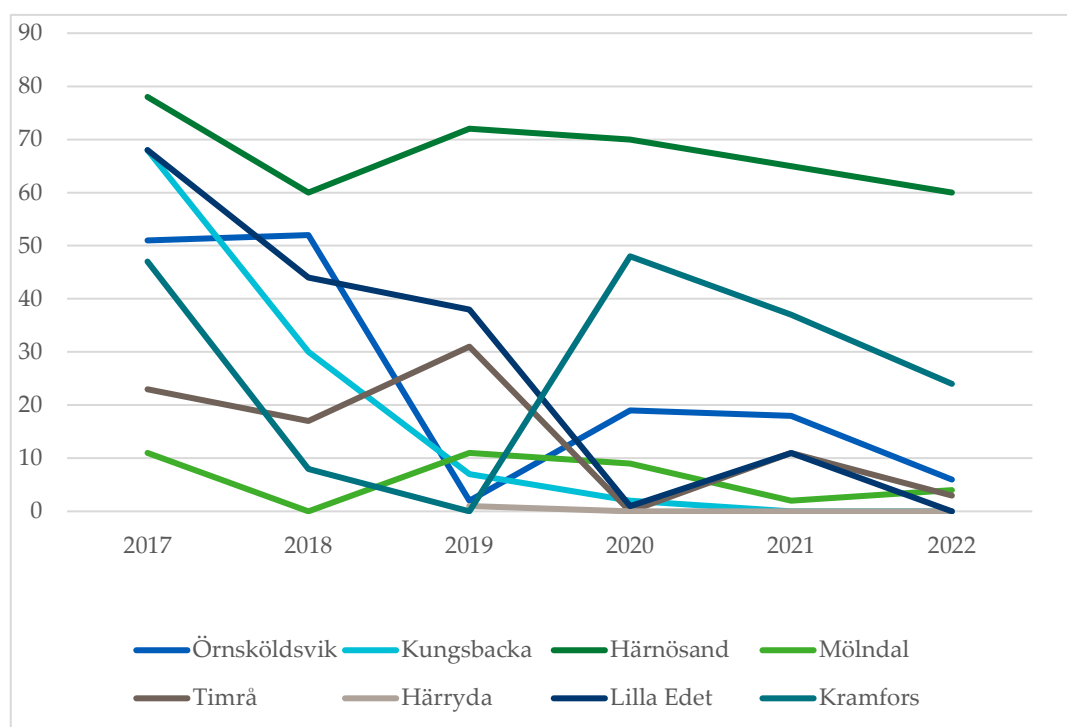


Diagram 4 visar att utgångsläget 2017 skiljer sig åt. I Härnösand, Kungsbacka och Lilla Edet kom över 60 procent av deltagarna från Arbetsförmedlingen år 2017. Örnsköldsvik och Kramfors hade också betydande andelar, medan övriga ligger betydligt lägre. Tittar vi på år 2022 är bilden annorlunda. Vi ser en generell minskning, men i Kungsbacka och Lilla Edet är förändringen dramatisk. Här ligger andelen deltagare från Arbetsförmedlingen på noll. Vid denna tidpunkt är Härnösand den enda av de åtta kommunerna där merparten av deltagarna kommer via Arbetsförmedlingen, men även i Kramfors är det betydande andelar.

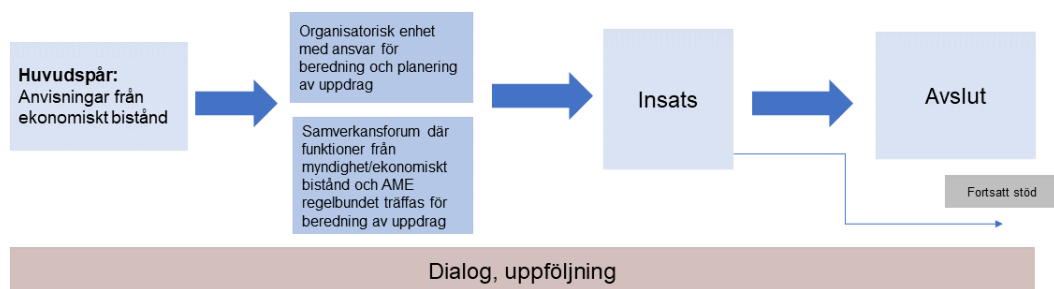
I intervjuerna ställde vi frågor om den här förändringen och i Kungsbackas fall handlar det inte enbart om arbetsmarknadspolitikens reformering, utan här finns också ett strategiskt ställningstagande bakom utvecklingen. Under 2018 genomfördes en verksamhetsförändring med inspiration från Trelleborgsmodellen, vilket bland annat innebar ett tydligt fokus på personer som får försörjningsstöd. I övriga kommuner nämns inga sådana strategiska beslut. Här tycks utvecklingen handla om att Arbetsförmedlingens anvisningar helt enkelt har uteblivit.

Sammanfattningsvis tycks det inte finnas några uttalade skiljelinjer kopplade till parkommunerna när det gäller varifrån deltagarna kommer. Det finns inte heller några entydiga inomregionala likheter, även om det är två västernorrländska kommuner (Härnösand och Kramfors) som avviker med betydande andelar deltagare från Arbetsförmedlingen. En gemensam nämnare för Härnösand och Kramfors är också att det enbart är dessa kommuner som inte ligger organisatorisk nära verksamheten ekonomiskt bistånd (se tabell 2 ovan). I vilken mån denna organisatoriska "avvikelse" jämfört med övriga kommuner hänger samman med den lägre andelen deltagare från ekonomiskt bistånd har vi inte undersökt hittills. I nuläget kan vi inte bedöma betydelsen av verksamheternas organisering när det gäller varifrån deltagarna kommer. Klart är i alla fall att konsekvensen av minskat antal anvisningar från Arbetsförmedlingen innebär en förändrad deltagarsammansättning med en högre andel deltagare från ekonomiskt bistånd. I fokusgrupperna förmedlas också uppfattningen att deltagare från ekonomiskt bistånd generellt står längre ifrån arbetsmarknaden jämfört med personer som är anvisade från Arbetsförmedlingen. Enligt intervjupersonerna är det i dagsläget också få deltagare som "bara" är arbetslösa. Oftast finns andra hinder, exempelvis hälsorelaterade bekymmer eller begränsade kunskaper i svenska språket. I fokusgrupperna resonerar personalen kring det här i termer av att målgruppen omfattas av "komplex problematik". Under rubriken *Insats* längre fram i rapporten går vi närmare in på personalens beskrivningar av vad det innebär för deras arbete.

Beredning av uppdrag

Beredning av uppdrag är den första mer konkreta aktivitet som sker hos AME. I detta moment avgörs om den anvisade personen är aktuell för arbetsmarknadsinsats via AME och vad det övergripande syftet med insatsen ska vara.

Figur 3. Beredning av uppdrag



AME-verksamheterna har organiserat *Beredningen av uppdrag* på olika sätt. I fem av kommunerna (Kramfors, Lilla Edet, Härnösand, Härryda och Örnsköldsvik) sker detta i olika samverkansforum bestående av personal från ekonomiskt bistånd och AME. Om bedömningen är att en AME-insats är relevant tar sedan AME-personalen kontakt med individen för vidare kartläggning och planering av aktiviteter.

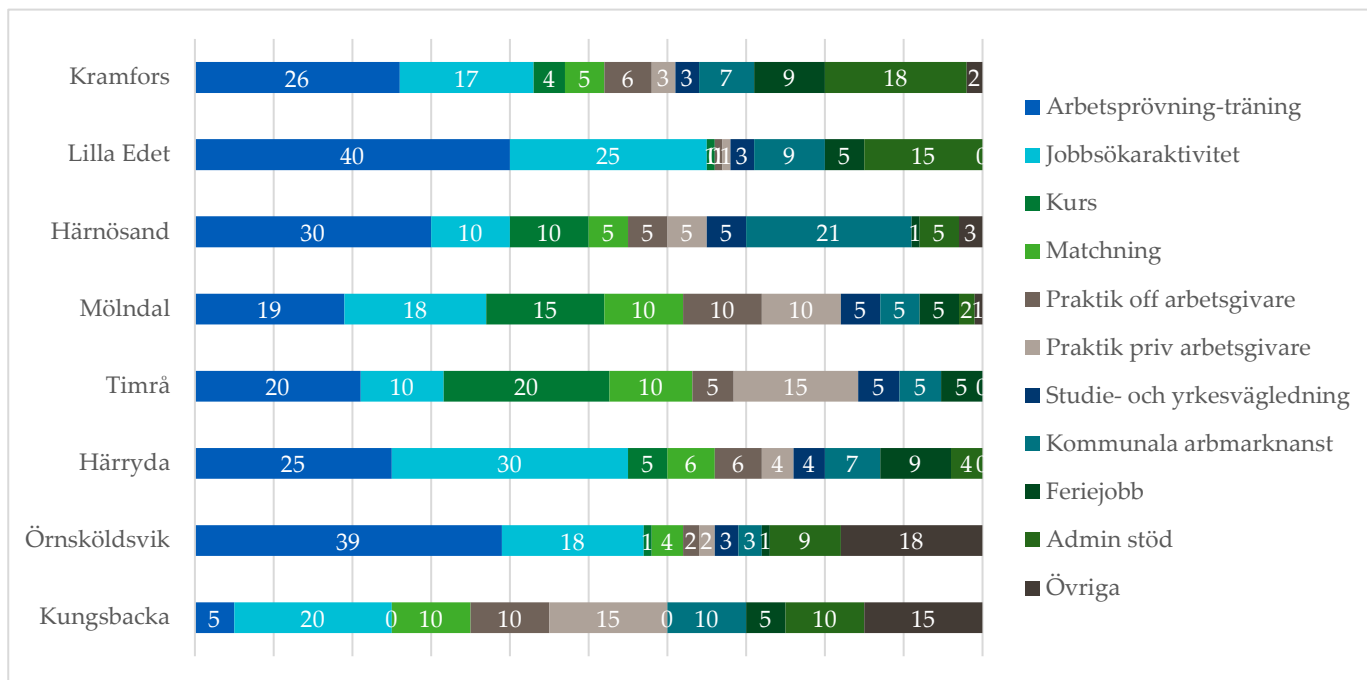
Timrå, Kungsbacka och Mölndal har valt en annan modell. Här finns en egen organisatorisk enhet eller en funktion som inte bara bereder ärendet, utan också ansvarar för kartläggning, planering, samordning och att följa upp individens process. Till denna funktion hänvisas individer som har ekonomiskt bistånd. Hur enhetlig processen är för olika deltagare varierar. I Timrå och Mölndal sker en dialog mellan AME-personal och personal inom den organisatoriska enheten/samordnarfunktionen, medan det är en och samma process för alla deltagare i Kungsbacka. I Kungsbacka slussas alla individer som söker ekonomiskt bistånd vidare till enheten Planering och uppföljning (P&U) som är en av de två enheter som ingår i AME.

Insatser

Kategorin *Insatser* handlar om det stöd som individen får, vilka aktiviteter hen deltar i och hur dessa aktiviteter genomförs. En viktig ambition med fokusgruppsintervjuerna var som sagt att ta reda på vilka aktiviteter det är som bedrivs inom AME. Den ambitionen är inte unik för LOKA-projektet – information om utbudet av insatser som de kommunala arbetsmarknadsverksamheterna erbjuder har samlats in till den nationella

databasen Kolada under många år. I diagrammet nedan visas uppgifter som undersökningskommunerna lämnat in för år 2022.

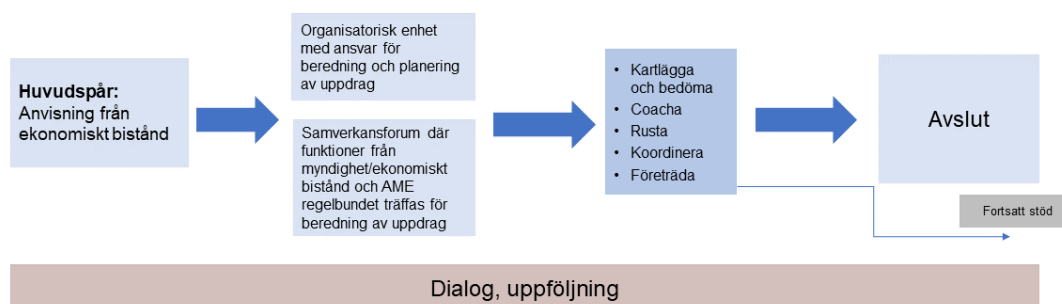
Diagram 5. Insatser år 2022



www.kolada.se, 2023-09-26

Som vi ser innehåller insats-variabeln i Kolada ett antal övergripande kategorier, men det här är en variabel som har beskrivits som problematisk i flera tidigare studier (Vikman & Westerberg 2017; Giritli med flera 2022). Kritiken handlar dels om att kategorierna inte ger någon meningsfull information om vilket stöd deltagarna får av AME, dels om måttets konstruktion, som innebär att verksamheten får uppskatta hur mycket tid personalen lägger på respektive aktivitet. Insats-variabeln ger därmed mycket knapphändig information om vad som faktiskt sker inom AME:s verksamhet. I våra intervjuer har vi försökt fånga just detta. Vi har ställt frågor om vad personalen gör, det vill säga vilka mer konkreta aktiviteter som pågår. Arbetsträning, praktik och liknande är visserligen insatser som nämns, men det som dominerar intervjuerna är berättelser om andra aktiviteter som vi valt att kategorisera som *kartlägga & bedöma, coacha, rusta, koordinera och företräda*.

Figur 4. Insatser



Det här är aktiviteter som alla åtta kommuner arbetar med, men i olika utsträckning. Insatserna kan ges via olika personalkategorier, både arbetsmarknadssekreterare, coacher och liknande, liksom arbetsledare och handledare om det gäller arbetsplatsförlagda aktiviteter. Insatserna kan också ges av specialistfunktioner, såsom studie- och yrkesvägledare eller arbetsterapeuter. Dessa personer kan vara anställda på AME eller det kan vara en resurs som AME köper in.

I samtliga undersökningskommuner är arbetsplatsförlagda aktiviteter betydande inslag, men med olika slagsida mot placering hos externa arbetsgivare respektive egna verksamheter. I båda fallen bedrivs aktivitet där deltagaren utför arbetsuppgifter av något slag. Uppgifterna kan vara mer eller mindre lika ett reguljärt arbete, men en viktig skillnad är att de egna verksamheterna utgör en skyddad miljö. I grova drag finns det två olika typer av egna verksamheter:

- 1) Arbetsarenor, som är konstruerade arbetsplatser särskilt utformade för AME:s deltagare. Arbetsuppgifterna kan exempelvis vara demontering av elavfall, textilarbeten, slöjd och legoarbeten.
- 2) Arbetsgrupper som utför olika arbetsuppgifter på uppdrag av kommunen. Vanligtvis handlar det om röjning av sly, fastighetsskötsel, lokalvård, biltvätt, caféer inom olika kommunala verksamheter, flyttverksamhet, vaktmästeri, service till pensionärer med mera.

Både på arbetsarenorna och i arbetsgrupperna finns arbetsledare och handledare från AME som ansvarar för verksamheten och som stöttar deltagarna på olika sätt. Den skyddade miljön gör att de egna verksamheterna ofta används för arbetsträning eller praktik för personer som bedöms stå långt ifrån arbetsmarknaden och som behöver utveckla sina förmågor utan prestationskrav. Egna verksamheter kan också användas när deltagarens behov är att bryta isolering eller andra mer socialt betingade behov. Både arbetsarenorna och arbetsgrupperna innebär arbete i en mer skyddad miljö jämfört med reguljära

arbetsmarknaden, men arbetsgrupperna liknar mer den reguljära arbetsmarknaden jämfört med arbetsarenorna.

Placering på *externa arbetsplatser* innebär att deltagaren är på en arbetsplats på den reguljära arbetsmarknaden. Det kan handla om arbetsplatser inom den egna kommunen (exempelvis skola, förskola eller äldreomsorg), men det kan även innebära en plats hos en arbetsgivare i privata näringslivet. Ofta finns en handledare på arbetsplatsen som är ett stöd i att utföra arbetsuppgifterna. AME-personalen följer kontinuerligt upp med arbetsgivaren och deltagaren för att stämna av hur det går och om det behövs mer stöd. Uppföljningarna sker ofta tätare inledningsvis för att glesas ut efterhand. Deltagare med placering på externa arbetsplatser är ofta personer som bedöms stå ganska nära arbetsmarknaden.

Alla kommuner utom Kungsbacka har egna verksamheter i någon omfattning. I Lilla Edet, Kramfors och Örnköldsvik sker de arbetsplatsförlagda aktiviteterna nästan uteslutande på egna verksamheter. Att Kungsbacka inte har några egna praktiska verksamheter är ett strategiskt beslut som hänger samman med att verksamheten är inspirerad av den så kallade Trelleborgsmodellen. Viktiga byggstenar i modellen är digitaliserade ansökningar för ekonomiskt bistånd, vilket medför ett minskat behov av socialsekreterare i biståndsbedömningen. De frigjorda resurserna läggs på insatser med ett tydligt arbetsmarknadsperspektiv och ett också fokus på reguljära arbetsmarknaden. Men Kungsbacka har också ett samarbete med civilsamhällets organisationer där det finns praktikplatser för deltagare som behöver arbetsplatsförlagda insatser i en mer skyddad miljö.

Kartlägga och bedöma

Insatsen *Kartlägga och bedöma* är central i AME:s verksamhet. Det är en aktivitet som kan genomföras mer eller mindre strukturerat och utifrån mer eller mindre vetenskapligt beprövade metoder. Kartläggning och bedömning är vanligtvis den inledande aktiviteten i deltagarens väg genom AME-insatsen. Här skiljer sig Kungsbacka från övriga kommuner på så sätt att det inte görs någon initial kartläggning. I Kungsbacka finns i stället en fördefinierad process som alla deltagare går in i. I övriga kommuner görs en inledande kartläggning för att bedöma individens förutsättningar och behov och utifrån den bedömningen ta fram en plan för insatsen som helhet. Mer konkret handlar kartläggningen om att personalen ställer frågor till deltagaren om hans utbildning, tidigare arbetslivserfarenhet, vilka insatser hen haft innan, vad som har fungerat bra och vad som inte fungerat, vilka intressen och önskemål hen har. Kartläggningen kan vara mer eller mindre formaliserad, men någon form av strukturerat underlag används i samtliga verksamheter. Ett mer formaliserat exempel är tillämpningen

av BIP-metodens⁹ manualer, där deltagaren får skatta sig själv utifrån ett antal fördefinierade frågeområden. Resultatet av skattningen läggs in i ett spindeldiagram som visar inom vilka områden deltagaren har störst behov av stöd och utveckling. Utifrån den bilden läggs sedan en planering med olika aktiviteter. Samma kartläggning, bedömning och planering av aktiviteter görs sedan med tre månaders mellanrum. BIP-metoden används av samtliga kommuner i studien utom Kungsbacka och Kramfors, men även Kramfors och Kungsbacka arbetar med återkommande avstämningar med uppföljning av nuläge, bedömning av aktuellt behov och planering av nya aktiviteter.

Återkommande avstämningar och planering av nästa steg är ett centralt inslag i AME:s arbetsprocess. Det gäller oavsett vilka aktiviteter som ingår i deltagarens planering, och oavsett om aktiviteterna genomförs av en coach eller arbetsmarknadssekreterare, personal i en praktisk verksamhet, eller om deltagaren är på extern arbetsplats och har sporadisk kontakt med AME-personal. Till skillnad från den initiala kartläggningen samverkar också flera personalkategorier kring de återkommande avstämningarna. Vanligtvis finns en ansvarig handläggarfunktion som håller i processen och som fångar upp reflektioner från annan AME-personal, eller från kontaktpersoner på externa arbetsplatser. I exemplet nedan från Örnsköldsvik illustreras på vilket sätt detta kan ske

R: Sen är det, tänker jag, att vi jobbar väldigt tajt, coachen och handläggare. Det är handläggare som har individen och tillsammans med coacherna så brukar vi jobba på en planering. Och det är coacherna som träffar deltagarna och säger, "men nu är den här personen ganska redo att ta sig vidare", eller "den här personen behöver mer tid på platsen för att utöka timmar". För att man ska kunna göra en bedömning om arbetsförmågan. Hur mycket klarar den här individen av? Och är det så att (arbetscoach) anser, att ja, men nu är det den här. Den ska ut liksom. Då försöker vi jobba ut personen.

Det skiljer sig åt mellan kommunerna i vilken grad deltagaren involveras i aktiviteten *Kartlägga och bedöma* och i vilken mån deltagarens önskemål och preferenser vägs in i utformningen av insatserna. I de kommuner som använder

⁹ Beskæftigelses Indikator Projekt (BIP), ett arbetssätt från Danmark riktat till personer i arbetslöshet. En central del i BIP arbetssätt är professionellas tro på individens möjligheter och förmåga att få ett arbete. De professionellas stöd består av kombinerade och samordnade insatser, där individen inte förväntas förflytta sig ett steg i taget med hjälp av *en* insats.

BIP är deltagarens involvering uttalad genom regelbundna självskattningar av nuläge och utvecklingsbehov. En av de faktorer som BIP-konceptet vilar på är också att deltagarens preferenser måste vägas in i insatsens utformning för att den ska bli lyckosam. Vi kan inte säga något om hur systematiskt BIP tillämpades i de kommuner som använde sig av BIP vid tidpunkten för fokusgrupperna, men i teorin finns i alla fall ett stort mått av involvering från deltagarnas sida.

Att deltagarens önskemål och preferenser har betydelse lyfts upp i samtliga intervjuer, men det finns också exempel på resonemang kring vikten av att förmedla realistiska förväntningar, och att det kan stå i strid med deltagarens önskemål. Hur intervjupersonerna förhåller sig till spänningsfältet mellan deltagarens preferenser och realistiska förväntningar, och om det finns tydliga skillnader mellan kommunerna i studien, synliggörs i beskrivningen av nästa insatskategori – *Coacha*.

Coacha

När intervjupersonerna ombeds konkretisera vad de faktiskt gör när de träffar deltagare är det coachande (eller motiverande) samtalet framträdande. I några kommuner nämner personalen att de arbetar utifrån samtalsmetodiken Motivational Interviewing (på svenska Motiverande samtal, förkortas MI). Det är i möten och dialoger med deltagaren som det coachande inslaget sker. Det kan ske under olika omständigheter och på olika sätt, exempelvis i samband med ett inbokat möte mellan en arbetsmarknadssekreterare och en deltagare, i samband med att en BIP-mätning genomförs, i ett uppföljningssamtal mellan en praktiksamordnare och en deltagare som har sin placering på en extern arbetsplats, eller i samband med informella samtal mellan en deltagare och en handledare i en praktisk verksamhet. Nedan visas ett citat som speglar det sistnämnda exemplet:

R: Vi har haft flera stycken alltså som har varit här som har varit jätteduktiga, så då ringer de ofta och frågar oss för referenser då. Så att ... och det brukar aldrig vara något problem. Sen är det också så att vi har ju såna som har tummen mitt i näven, men de kanske är jävligt skarpa i skallen. Då ska de inte kanske vara här, då ska de ut och studera.

I: Men säger ni till dem det?

R: Ja, vi pratar med dem om detta här, väldigt ofta alltså, framför allt när vi ... jag kan säga, för min del då, så ofta ... jag brukar ta med dem själv i bilen ibland, då brukar jag ha ... då

har jag chansen att prata med dem på ett annat sätt och då kan man ge dem vissa vinkar och vissa problem de har kanske en kan hjälpa till och tala om att de ska göra på ett speciellt sätt för att gå vidare. Det är viktigt.

Men personalen jobbar också med coachning på mer indirekta sätt. Ett exempel är att se till att deltagarens process inte stannar upp. Om en deltagare exempelvis uttrycker önskemål eller nyfikenhet gällande ett yrke eller en arbetsplats är det viktigt att snabbt försöka ordna en plats så att deltagaren får pröva yrket eller jobbet, annars är risken att deltagarens motivation försvinner.

En aspekt av coachning som kommer upp i fokusgrupperna är att ge deltagaren en realistisk bild av vilka möjligheter till arbete som finns. Det här är en utgångspunkt som delvis står i kontrast till att individens preferenser och önskemål ses som avgörande för att stödet ska bli framgångsrikt. En strategi som lutar sig mot deltagarens preferenser kan i praktiken innebära att visa deltagaren på vilka möjligheter som står till buds – att duka upp ett smörgåsbord av olika valmöjligheter. Den coachande strategin som går ut på att ge en realistisk bild kan också innebära att peka på olika möjligheter, men mer utifrån vad personalen bedömer som ett realistiskt mål på kort sikt. Att coacha deltagaren i riktning mot snabbaste vägen till egen försörjning nämns i flera av fokusgrupperna, men mest uttalat i Kungsbacka. Här kan också konkreta konsekvenser kopplas på i de fall då en deltagare inte följer de råd som personalen ger.

R1: Ja, det är ganska vanligt. "Ja, men jag vill jobba med barn. Jag vill bara jobba inom förskola och jag vill jobba här i Kungsbacka." Och då blir det samtal kring att ... Ja, då kanske man kan få ett vikariat inom förskolan, men ska man bli anställd, så måste man utbilda sig också. Annars så är det svårt, så det är klart.....

I: Så du försöker lite vägleda också i att ... ja, men dels vidga vyerna lite grann, att tänka i andra banor och ...?

R1: Ja, men precis, precis, att försöka vidga lite och ...

I: Hur brukar det tas emot då? "Du måste söka dig utanför Kungsbacka."

R2: Mm, det är väl inte jättepopulärt, men det är ju så. Jag tänker, det är ett samtal som ni också har med dem.

R2: Om det inte gör det... För vi kravställer ju det, att de ska ha ett brett jobsök. Då får de bruten planering av oss och det brukar vi kunna...Då innebär det att de inte gör allt för att bli självförsörjande. Då får de avslag på försörjningsstödet.

Ett annat exempel på coachning är när personalen arbetar för att synliggöra individens kompetens. Det kan handla om att visa på framgångar och styrkor hos deltagaren genom positiv feedback, att uppmuntra och peppa deltagaren i att vara uthållig och att inte ge upp, att ge deltagaren möjlighet att pröva nya uppgifter i den egna verksamheten eller hos den externa arbetsgivaren, eller att försöka utöka omfattningen i tid. Det handlar många gånger om att ingjuta mod och hopp hos deltagaren i att våga ta steget vidare.

I fokusgruppsintervjuerna resonerar personalen också om vad de uppfattar som betydelsefullt för att ge det coachande stödet. En aspekt handlar om att skapa en relation till individen, att det byggs upp en tillit och en trygghet som gör att deltagaren och personalen samarbetar kring insatsen. I fokusgruppsintervjuerna betonas också vikten av att försöka förstå individen ur dennes perspektiv. Det är ett arbete som påbörjas under kartläggningsfasen, men som fortsätter under hela processen, i mötet med arbetsmarknadssekreterarna, i stödet på arbetsträningssarenan eller på arbetsplatsen.

Rusta

En tredje insats som identifierades handlar om hur personalen på olika vis agerar för att rusta deltagaren. *Rusta* och *Coacha* är närliggande insatser, men det som skiljer dem åt är att coachning mer handlar om ett förhållningssätt medan de rustande insatser handlar om konkreta handlingar och ageranden från personalen.

Ett exempel på att *Rusta* handlar om personalens stöd för att utveckla deltagarens kunskaper och förmågor. Jobsökaraktiviteter är ett exempel. Alla verksamheter i studien har den här typen av aktivitet i någon form och mer specifikt handlar det om att deltagaren får stöd i att söka arbete, att skriva CV och personligt brev samt att träna inför en anställningsintervju. Stöd från studie- och yrkesvägledare kan också sorteras in i den här kategorin. Det kan också handla om att hjälpa deltagaren att gå med i A-kassa eller fackförbund. Ambitionen är att deltagaren efter hand ska bli mer självständig i sitt jobsökande. I fokusgrupperna berättar personalen hur de agerar för att stödja deltagarna i att hitta lämpliga arbetsplatser för praktik eller arbetsträning eller arbetsprövning. Personalen hjälper deltagaren

att söka lämpliga arbetsplatser utifrån deltagarens intresseområden och följer med på studiebesök hos arbetsgivare. Ytterligare en rustande aktivitet kan handla om att få stöd i att utveckla en struktur i vardagen, till exempel att träna på att åka kollektivt och ta sig till olika aktiviteter som behövs för att livet ska fungera.

Hälsoinriktade insatser och insatser för att stärka deltagarens självständighet kan också kategoriseras som *rusta* och de förekommer i de flesta verksamheter. Flera av dessa insatser bedrivs i form av gruppaktiviteter där färdiga program kan användas exempelvis *Ett självständigt Liv (ESL)*¹⁰, men ofta arbetar verksamheterna fram egna upplägg. I citaten nedan illustreras syftet med den här typen av gruppverksamhet.

R1: Så inom ramen för det här förberedande jobbspåret, så kommer vi ha en kurs som vi kallar språk- och orienteringskurs. Det är som en gruppverksamhet där vi träffas två eftermiddagar i veckan och pratar om olika ämnen kopplat till samhällsinformation, arbetsmarknad och hälsa... Vi jobbar med att rusta dem, så också språk kopplat till ... Till exempel om det är många som är intresserade av måltid... att jobba med ... "Ja, vad krävs det för utbildning för att komma dit? Vad kan det krävas för språk på en arbetsplats? Hur kan det se ut?" Att man gör studiebesök.

De rustande insatserna handlar också om att stärka deltagaren socialt och känslomässigt. I fokusgrupperna berättar personalen om att den inledande kartläggningen kan visa att deltagaren är i behov av att bli mer trygg i sociala sammanhang. Här erbjuder de egna verksamheterna, och framför allt arbetsarenorna, en anpassad miljö där självförtroende och självkänsla kan utvecklas, både i konkreta arbetsmoment och i sociala sammanhang. Deltagaren ges möjlighet att få en inblick i hur en arbetsplats fungerar, hur man samtalar i fikarummet och hur olika situationer och upplevelser på en arbetsplats kan hanteras. Här finns också handledare och arbetsledare vars bemötande beskrivs som avgörande komponenter för att deltagaren ska bli stärkt i de här avseendena. I fokusgrupperna ställdes frågor om vad för slags bemötande det handlar om, men

¹⁰ ESL är en socialpedagogisk metodik för personer med allvarliga psykiatriska tillstånd, med eller utan missbruk, och som därmed har psykiska funktionsnedsättningar. Syftet med insatsen är att ge personen ökade möjligheter till ett självständigt liv. [Ett självständigt liv, ESL - Socialstyrelsen](#). Hämtad 23-10-25

att konkretisera detta är inte helt enkelt. Ett citat från en arbetsledare i en praktisk verksamhet kan illustrera detta:

R: Ja, men att man ... många behöver faktiskt socialträna, för att många har ett icke socialt sammanhang när de kommer till oss. Så dels att göra det. Och när man känner att man kan det så blir man lite trygg. Och sen att man får känna sig behövd och att man känner att man bidrar med någonting.

I: Är det något som du gör rent konkret som bidrar till det här?

R: Ja, jag tänker att så här ... ja, men det gör jag väl egentligen, eftersom att jag möter dem som människor varje dag och berättar för dem att så här: "Vad gött att du kom hit i dag, och vad bra att vi kunde göra det här tillsammans", så och så.

Koordinera

Insatskategorin *Koordinera* handlar om alla de kontakter, samarbeten och andra initiativ som AME-personalen behöver initiera för att få deltagarens planerade aktiviteter att löpa på, men också för att deltagarens livssituation som helhet ska fungera.

Koordinerande insatser med syftet att deltagarens livssituation ska fungera rör främst deltagare med så kallad "komplex problematik", det vill säga personer som förutom att vara arbetslösa även omfattas av ett eller flera andra problem såsom psykisk och fysisk ohälsa, kognitiva svårigheter, bristande sociala nätverk eller bristande kunskaper i det svenska språket. Gemensamt för gruppen är att deltagarnas behov inte kan tillgodoses av enbart AME, utan här behövs insatser från flera aktörer, exempelvis från hälso- och sjukvård, men även med andra enheter inom kommunen, exempelvis boendestöd, missbruks- och beroendevård eller vuxenutbildning. Många deltagare med "komplex problematik" har svårt att hantera alla dessa kontakter på egen hand och då går AME in och agerar koordinator. Behovet av koordinering för att deltagarens arbetsmarknadsinsatser ska löpa på handlar i stället om att planeringen från AME:s sida vanligtvis involverar flera aktörer. Det kan både vara funktioner inom AME eller externa aktörer. Det kan exempelvis vara studie- och yrkesvägledare, språkstödjare eller handledare i egna verksamheter eller på externa arbetsplatser.

När det gäller AME-insatsen tycks det koordinerande inslaget särskilt omfattande när det gäller arbetsplatsförlagda aktiviteter hos externa arbetsgivare. Mycket tid läggs på att matcha deltagare och arbetsgivare. Det handlar om att identifiera

lämpliga arbetsplatser, kontakta arbetsgivare, planera studiebesök på arbetsplatsen, följa med på studiebesök, stämma av med deltagare och arbetsgivare om båda parter är positiva till placeringen och skriva avtal. Om placeringen blir av är det kontinuerliga uppföljningar med både deltagare och arbetsgivare. När det gäller den här typen av koordinerande inslag tycks det inte finnas några skillnader mellan verksamheterna i studien. Det gör det emellertid när det gäller samverkan med Arbetsförmedlingen för deltagare som kvalificerar sig för olika lönesubventioner. För att få till stånd en anställning med lönesubvention krävs ett beslut från Arbetsförmedlingen. AME-personalen fungerar då ofta som en mellanhand mellan arbetsgivaren, deltagaren och Arbetsförmedlingen, trots att detta egentligen är uppgifter som formellt sett inte ligger på AME. Att personalen ändå agerar mellanhand handlar om ambitionen att snabba på processen så att deltagaren kan få en anställning så fort som möjligt. I fokusgrupperna beskriver personalen att de tar reda på vilken slags lönesubvention som är aktuell, samlar in underlag och ser till att deltagaren får en funktionshinderkod i de fall det behövs. Vanligtvis är det också AME-personal som gör uppföljningar med deltagaren under anställningstiden och åiterrapporterar till Arbetsförmedlingen. I alla kommuner utom Kungsbacka läggs mer eller mindre kraft på att agera mellanhand. I Kungsbacka är principen i stället att inte ta över dessa uppgifter. I de fall det är aktuellt med en lönesubvention blir det arbetsgivarens ansvar att kontakta Arbetsförmedlingen.

Koordineringen organiseras på olika sätt i olika kommuner, men man kan säga att det finns två huvudsakliga modeller. Den första (1) kan beskrivas som individorienterad och bygger på att en personal, ofta en arbetsmarknadssekreterare eller motsvarande har ansvar för deltagarens process från inskrivning till avslut. Det är då också denna person som håller i koordinerandet av deltagarens process och kopplar på de funktioner och resurser som personen själv inte ansvarar för, exempelvis hälsoutvecklare, studie- och yrkesvägledare och praktiksamordnare. Det är också den ansvariga arbetsmarknadssekreteraren som ser till att kontakter tas för att deltagarens livssituation ska fungera. Den andra (2) modellen, är en processororienterad modell som innebär att deltagarna följer en fördefinierad process. I processens olika steg finns specialistfunktioner som ger deltagaren olika typer av stöd. Skillnaden är att i den individorienterade modellen är det en handläggare som löpande "syr ihop" deltagarens insats, medan den processororienterade modellen innebär att insatsen är mer förutbestämmd och lika för alla.

Kungsbacka har det tydligaste exemplet på en processororienterad modell. Här finns en *huvudprocess* som alla deltagare går in i när insatsen startar. I korthet innebär det att insatsen inleds med *planeringsveckan* som innehåller information om vad AME erbjuder och vad som förväntas av individen. Därefter görs en plan för

nästkommande två månader. Planeringen innehåller alltid veckovisa avstämningsträffar med en arbetsmarknadshandläggare och en gruppaktivitet med fokus på jobsökning (intervjuutbildning, stöd i att matcha ansökningshandlingarna till jobb, bredda jobsöket/hitta nya branscher med mera). Utöver dessa aktiviteter är det praktik och eget jobsökande som gäller. Här får deltagaren också stöd av en praktiksamordnare. Utgångspunkten är att det ska vara en heltidsaktivitet. Den processorienterade modellen är huvudspåret i Kungsbackas verksamhet, men det finns ett sidospår för långtidssjukskrivna eller personer som prövats i huvudprocessen ett flertal gånger utan att lyckas. Där tillämpas i stället en individorienterad modell där deltagarna får en särskild handläggare och ett omfattande individuellt stöd.

Mölndal och Timrå arbetar också processorienterat i viss mån. Den bedömningen baseras på att det i dessa kommuner finns en organisatorisk enhet (Mölndal) eller en samordnarfunktion (Timrå) dit personer med ekonomiskt bistånd hänvisas i första skedet. I båda fallen är uppdraget att kartlägga och se till att deltagaren får nödvändiga insatser, samt att planera och samordna dessa, vilket innebär att *koordinerandet* inte utförs av AME-personal i första hand.

De övriga fem kommunerna arbetar enligt vår bedömning utifrån en individorienterad process. I fokusgrupperna finns berättelser om hur personalen får agera koordinatörer och se till att alla nödvändiga insatser kommer på plats – inte minst de insatser från externa aktörer som krävs för att deltagarens livssituation som helhet ska fungera. I vissa av verksamheterna är detta en mer formell del av arbetet, men inte som en generell insats, utan riktad till vissa målgrupper, exempelvis långtidssjukskrivna, eller personer som har en arbetsförmåga som understiger 25 procent. Så ser det ut i Lilla Edet¹¹. I övrigt finns en del variationer när det gäller hur uttalat det är att AME-personalen ska koordinera deltagarens livssituation som helhet. I Härryda, som i huvudsak har en individorienterad process, berättar intervjupersonerna exempelvis att det är socialsekreterarna på ekonomiskt bistånd som ansvarar för vårdkontakter. Men personalen berättar också att de ibland ser sig tvungna att ta den typen av initiativ. Skälet är bedömningen att deltagarens livssituation som helhet behöver fungera innan hen kan fokusera på arbete. En av intervjupersonerna ger följande exempel:

R: ... Den här personen kunde inte ens fokusera på att sitta och prata om jobb, för att den var jätteorolig för att den inte hade varit och gjort cellprover på många år. Och den visste inte ens hur den skulle gå och skriva in sig. Ingen hade hjälpt den. Och

¹¹ Vid tidpunkten för intervjuerna, det vill säga tidig vår 2023, var flera av kommunerna i studien på gång med ett liknande initiativ som det i Lilla Edet.

då kan inte jag sitta och göra det jag ska och bara "nej, men nu pratar vi inte om det". Så då var jag tvungen att gå in på 1177 och boka tid, ta reda på ... Och det är inte vårt uppdrag, men det gör vi ju. Vi får ju göra det. Det känns som att, vad ska man annars göra?

De koordinerande insatserna som syftar till att deltagarnas livssituation som helhet ska fungera är alltså något som verksamheter med en individorienterad process ägnar sig åt, men det är i olika grad en ordinarie uppgift för personalen. Koordinerande insatser som handlar om samverkan relaterad till deltagarens konkreta arbetsmarknadsinsats är däremot ett givet och omfattande inslag i personalens arbete i samtliga undersökningskommuner.

Företräda

Utifrån det som presenterats i rapporten hittills kan vi se att AME-personalen tycks agera för deltagarens räkning på olika sätt. Personalens berättelser tyder på att de koordinerar och samordnar – de undanröjer hinder så att vägen mot egen försörjning inte stoppas upp. Personalen ser till så att deltagaren kan söka olika typer av ersättningar och ger stöd i kontakt med hälso- och sjukvård, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan med flera. I vissa fall handlar det om att guida deltagaren och visa vad hen måste göra och länka vidare till rätt instans, medan det i andra fall handlar om ett mer handgripligt stöd, att agera språkrör och föra deltagarens talan. Det är detta vi definierar som *Företräda*.

Ett exempel på situation då AME-personalen företräder deltagaren kan vara i samverkan med uppdragsgivaren (ofta ekonomiskt bistånd, men även Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan). I fokusgrupperna berättar intervjupersonerna om att de ibland får "ställa sig på deltagarens sida" och vara tydliga med vilka förväntningar som är rimliga att ställa i nuläget. Eftersom deltagaren får sin ersättning via uppdragsgivaren är det viktigt för personalen att ha en dialog med uppdragsgivaren, inte minst för att förhindra missförstånd med risk för indragen ersättning. Det kan exempelvis handla om att förklara orsaker till att deltagarens process inte går som förväntat, eller att deltagaren behöver något mer för att komma vidare, det vill säga att diskutera nästa steg.

Andra situationer där personalen agerar företrädare är när deltagaren har svårt att driva sitt "ärende", exempelvis gentemot vården. Personalen beskriver att de ibland skjutsar deltagare till möten med hälso- och sjukvård eller andra myndigheter och att de också medverkar vid den typen av möten. Skälet till att personalen gör detta är att vissa möten annars inte blir av, vilket medför en risk

för att processen stannar upp. Det kan också vara så att deltagaren har svårt att förmedla information på ett sätt som gör att processen går framåt.

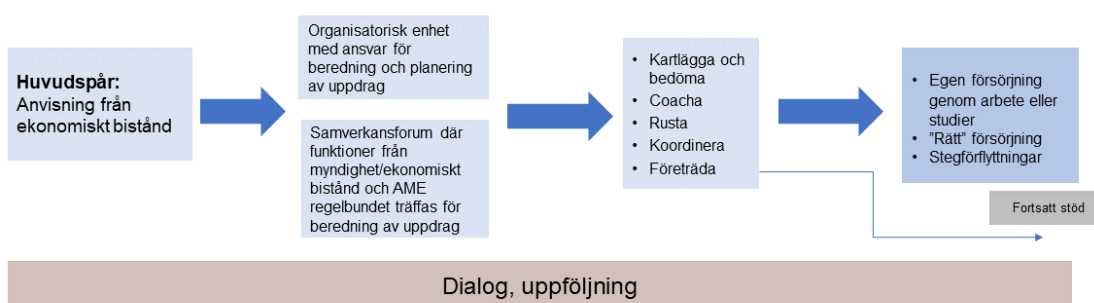
Orsakerna till att en deltagare har svårt att driva sitt ärende kan vara många. De förklaringar som tas upp i fokusgrupperna knyter an till samma faktorer som tas upp när personalen pratar om "komplex problematik". Den sammantagna behovsbilden gör att deltagaren behöver stöd och insatser från flera olika aktörer i välfärdsystemet, men den sammantagna behovsbilden innebär samtidigt att deltagarens kunskap och förmåga att orientera sig och tillvarata sina rättigheter i systemet är begränsade. Det blir med andra ord ett slags moment 22 där de som behöver stödet som mest är de som har svårast att få tillgång till det. Det är här AME-personalens roll som företrädare blir central för att deltagaren ska komma vidare i sin process mot egen försörjning.

I vilken utsträckning personalen i de åtta kommunerna arbetar med företräderskap varierar ungefär på samma sätt som det koordinerande inslaget. Vi ser en koppling till den individorienterade respektive den processorienterade modellen, där företräderskapet finns med som en del i den individorienterade modellen. Detta betyder emellertid inte att deltagare i kommuner som tillämpar den processorienterade modellen inte får den här typen av stöd. Det betyder bara att de inte får det via AME, eller som i Kungsbackas fall – att de får det stödet om de faller utanför huvudprocessen.

Avslut

Det primära syftet med de kommunala arbetsmarknadsverksamheternas insatser är att personer som får försörjningsstöd på grund av arbetslöshet ska nå egen försörjning. Eftersom arbetslöshet är den huvudsakliga orsaken till att deltagarna har beviljats ekonomiskt bistånd är egen försörjning genom arbete eller studier det resultat som insatserna oftast syftar till. Just arbetet leder också till att individen kvalificerar sig för den statliga arbetslöshetsersättningen, vilket innebär att behovet av ekonomiskt bistånd inte uppstår – i alla fall inte omedelbart – om personen åter blir arbetslös.

Figur 5. Avslut



Vad som också är centralt när det gäller målet att deltagaren ska nå egen försörjning är att den underliggande betydelsen egentligen är *annan försörjning än ekonomiskt bistånd*. Det behöver inte vara försörjning via arbete eller studier, utan kan också handla om sjukersättning, aktivitetsersättning eller andra offentliga försörjningsformer. Även om de personer som anvisas till AME ska ha arbetsförmåga, eller ska ha bedömts kunna utveckla arbetsförmåga, så kan det uppdagas att personen helt enkelt är för sjuk för att arbeta. Många deltagare har också haft ekonomiskt bistånd som sin primära försörjningskälla under många år, trots att grundtanken är att det ska vara en tillfällig ersättning. I fokusgrupperna finns flera berättelser om deltagare som "snurrat runt" länge, som haft ekonomiskt bistånd under lång tid och varit aktuella för ett flertal arbetsmarknadsinsatser utan resultat.

R1: Men sen finns det också de ... jag tänker där vårt jobb kan faktiskt utmynna i att man ska ha en sjukersättning och då är också förhoppningen att vi ska vara tillräckligt systematiska och duktiga, och kartlägga så att det till slut räcker. Så att man hamnar i rätt ersättningssystem, för vissa av de här personerna har också snurrat runt mycket och länge...

I citatet ovan menar intervjupersonen att ett rimligt mål med AME:s insats är att hjälpa deltagaren till "rätt" egen försörjning, det vill säga sjukersättning. Stödet från AME blir i det fallet att samla in de underlag som behövs och se till att nödvändiga kompletteringar görs till en ansökan om sjukersättning – ett arbete som kräver systematik och fungerande samverkan med vården.

I fokusgrupperna resonerar personalen också kring att egen försörjning via arbete eller studier är ett långsiktigt mål för många av deltagarna. Ett begrepp som nämns i sammanhanget är "stegförflyttningar". Med stegförflyttningar menas att deltagaren utvecklat sina förmågor i något avseende, exempelvis genom ett ökat självförtroende, att våga testa nya saker, att deltagaren utökat sin tid i den egna verksamheten, eller hos en extern arbetsgivare eller att deltagaren kan gå från en arena till en extern arbetsgivare. Det är i och för sig inget avslut, men med tanke på de långa inskrivningstider som många deltagare omfattas av är dessa stegförflyttningar viktiga resultat på vägen mot ett avslut.

En skiljelinje mellan kommunerna i studien finns när det gäller stöd till deltagare efter att insatsen har avslutats. I de flesta kommuner upphör stödet, men några av kommunerna arbetar "IPS-inspirerat". Det innebär bland annat att AME-personalen ger stöd till deltagaren även när en placering på en arbetsplats övergår till en reguljär anställning, trots att det då egentligen är arbetsgivaren som har det

fulla ansvaret. IPS står för Individual Placement and Support och är en av få evidensbaserade metoder som används inom de kommunala arbetsmarknadsverksamheterna.¹² Ingen av verksamheterna arbetar helt metodtroget, men flera av verksamheterna säger sig ha tagit fasta på utvalda delar. Det är emellertid bara i Lilla Edet som personalen säger att de ger stöd till deltagarna även efter avslutad insats.

Avslutande reflektion

I likhet med den första rapporten i LOKA-projektet (Nyhlén med flera 2023) tyder vår studie på att det inte finns några påtagliga gemensamma drag inom kommunparen. Det gäller såväl omfattning och bemanning, som varifrån deltagarna kommer och verksamheternas arbetsprocesser. När det gäller omfattningen ser vi en regional skiljelinje på så sätt att de västernorrländska kommunerna har fler deltagare relativt befolkningsmängd. Möjliga förklaringar är arbetslöshetsnivåerna generellt är högre i dessa kommuner, men också att kommunerna spelar en större roll i arbetsmarknadspolitiken där. Det skulle i sin tur kunna bero på ett mer begränsat utbud av fristående aktörer och en tradition av välfungerande samarbete med Arbetsförmedlingen. Att Härnösand och Kramfors sticker ut med betydande andelar deltagare från Arbetsförmedlingen är en aspekt som ligger i linje med den tanken, men de pågående förändringarna inom Arbetsförmedlingen kommer sannolikt innebära ett mer begränsat antal deltagare från myndigheten även i Kramfors och Härnösand. I skrivande stund är det bara ett par veckor sedan Arbetsförmedlingen kommunicerade sitt ställningstagande att myndigheten har begränsade möjligheter att träffa finansiella överenskommelser med kommunerna.¹³ Detta efter en lång tid av utredningar av kommunernas roll i arbetsmarknadspolitiken, både från regeringens sida och från Arbetsförmedlingen. Samtliga kommuner i studien påverkas i någon mån av detta ställningstagande, men i olika grad beroende på

¹² IPS (Individanpassat stöd till arbete på svenska) är en arbetslivsinriktad rehabiliteringsinsats för personer med funktionsnedsättning. IPS utgår från åtta principer: 1) alla klienter som vill arbeta är välkomna, oavsett psykiatrisk diagnos, symtom, arbetslivserfarenheter eller missbruksproblem, 2) målet är ett konkurrensutsatt arbete på den öppna arbetsmarknaden, 3) arbetssökandet börjar så snart en klient har uttryckt en önskan om att arbeta, 3) en arbetsspecialist jobbar systematiskt med att etablera kontakt med arbetsgivare och hitta arbetstillfällen, 4) klientens önskemål och intressen är utgångspunkten, 5) insatsen är inte tidsbegränsad – arbetsspecialisten ger stöd så länge klienten önskar, 6) arbetsrehabiliteringen integreras i klientens övriga behandling och rehabilitering, 7) arbetsspecialisten fungerar som en del av det psykiatriska teamet runt klienten, 8) ekonomisk vägledning ges tidigt i insatsen. IPS (Individanpassat stöd till arbete) - Socialstyrelsen. 23-10-22.

¹³ [Kommuner får inte ersättas som arbetsförmedlare - Dagens Samhälle \(dagenssamhalle.se\)](https://dagenssamhalle.se), hämtad 23-10-25

nuvarande deltagarsammansättning. Hur verksamheterna möter upp förändringen är något vi kommer titta närmare på under LOKA-projektets gång.

Personaltätheten, mätt i antal deltagare per heltidsanställd, är en annan fråga som vi har anledning att återkomma till. Variationen är betydande, från sju deltagare per anställd i Lilla Edet till 32 i Härryda. Den data som ligger till grund för dessa siffror är uppgifter som verksamheterna själva rapporterar in till Kolada. Här vet vi att Kolada har en del begränsningar och det är inte självklart att uppgifterna från kommunerna är likvärdiga. Hur personaltätheten faktiskt ser ut, vilka eventuella skillnader som finns, är frågor vi vill undersöka vidare. Särskilt intressant är att undersöka vad personaltätheten betyder för deltagarna. Genom de deltagarstudier som genomförs i LOKA-projektets tredje arbetspaket här vi möjlighet att undersöka den frågan.

Rapportens huvudfråga rör AME:s arbetsprocesser. Baserat på fokusgruppsintervjuer har vi tagit fram en figur som illustrerar de gemensamma dragen. Vi ser att *inflödet* av deltagare i allt högre grad kommer från ekonomiskt bistånd och att det också i allt högre grad handlar om personer med så kallad "komplex problematik". Vi ser att det finns två organisatoriska modeller för *beredningen av uppdragen*. I ena fallet sker detta i ett samverkansforum bestående av personal från ekonomiskt bistånd och AME. I det andra fallet finns en egen organisatorisk enhet eller funktion som bereder ärendet, men som också ansvarar för kartläggning, planering, samordning och att följa upp individens process. Inte heller här finns några tydliga skiljelinjer kopplade till parkommunerna eller till regionerna. Samverkansmodellen tillämpas av Kramfors, Lilla Edet, Härnösand, Härryda och Örnsköldsvik, medan egen organisatorisk enhet eller funktion tillämpas av Mölndal, Timrå och Kungsbacka.

De *insatser* som erbjuds deltagarna ges betydande utrymme i rapporten. Här har vi strävat efter att fånga vad personalen gör, det vill säga vilka mer konkreta aktiviteter som pågår, snarare än att utgå från de övergripande insatskategorier som används i Kolada. Baserat på fokusgrupperna har vi landat i fem kategorier: *kartlägga & bedöma*, *coacha*, *rusta*, *koordinera* och *företräda*. Det här är insatser som alla åtta kommuner arbetar med, men i olika utsträckning och på lite olika sätt. I LOKA-projektets första rapport (Nyhlén med flera 2023) ges förslag på en typologi för verksamhetsinriktningar. Skiljelinjen där går mellan en utgångspunkt i individens förutsättningar och en utgångspunkt i arbetsmarknadsprocessen (arbete först). Det är bara Kungsbacka som bedöms ha en verksamhetsinriktning med fokus på arbetsmarknadsprocessen. Verksamhetsinriktningen i Kramfors, Lilla Edet och Örnsköldsvik bedöms utgå från individens förutsättningar. Övriga kommuner anses ha en blandad inriktning. I vår rapport knyter vi an till den här typologin, men baserat på fokusgrupperna och personalens berättelser om vad de

gör på sitt arbete landar vi i en lite annorlunda indelning. Vi utgår från kategorierna processororienterad respektive individorienterad modell och vi uppfattar i och för sig att Kungsbacka sticker ut med att vara enda tydliga exemplet på det vi kallar för en processororienterad modell, men vi ser också att det finns en parallell verksamhet som är individorienterad. I vår analys lutar också verksamheterna i Mölndal och Timrå mot det processororienterade perspektivet. Övriga kommuner har vi definierat som individorienterade. Men precis som i den första LOKA-rapporten ser vi vår analys som ett steg på vägen mot en relevant typologi för de kommunala arbetsmarknadsenheterna verksamhetsinriktningar. Frågan kommer fortsätta att undersökas, och fler dimensioner kommer att tas fram utifrån resultat från övriga arbetspaket.

En gemensam nämnare för alla verksamheter i studien är att arbetsplatsförlagda aktiviteter utgör en stor del av insatserna, men med olika slagsida mot placering hos externa arbetsgivare respektive egna verksamheter. Kramfors, Lilla Edet och Örnsköldsvik är kommuner som i stort sett enbart använder placeringar i egna verksamheter, medan Timrå och Kungsbacka i stället har fokus på externa arbetsplatser. Det finns skillnader mellan egna verksamheter och externa arbetsplatser som kan vara intressanta att reflektera över i det här sammanhanget. De egna verksamheterna utgör i olika grad skyddade miljöer där arbetsledare och handledare från AME ger stöd och där deltagaren kan prövas och få möjlighet att utvecklas utan prestationskrav. De egna verksamheterna används därför ofta för arbetsträning eller praktik för personer som bedöms stå långt ifrån arbetsmarknaden. Placeringar på externa arbetsplatser innebär att deltagaren är på den reguljära arbetsmarknaden. Ofta finns en handledare på arbetsplatsen, men det handlar trots allt om ett mer begränsat stöd jämfört med det som ges i egna verksamheter. Deltagare med placering på externa arbetsplatser är ofta personer som bedöms stå ganska nära arbetsmarknaden.

Med tanke på skillnaderna avseende vilka målgrupper som egna verksamheter respektive externa arbetsplatser lämpar sig för kan man tänka att det är skillnader i deltagarsammansättning som ligger bakom verksamheternas olika strategier. I så fall skulle deltagarna i Kramfors, Lilla Edet och Örnsköldsvik generellt stå längre ifrån arbetsmarknaden jämfört med deltagarna i Timrå och Kungsbacka. Baserat på fokusgrupperna kan vi inte dra den slutsatsen. Vi har inte specifikt fördjupat oss i den frågan, men intrycket är att deltagarsammansättningen är likartad. Det enda vi kan konstatera är att det i Kungsbacka finns ett strategiskt beslut i bakgrunden i och med den verksamhetsförändring som genomfördes för några år sedan och som bland annat innebar ett beslut om att fokusera på placeringar på den reguljära arbetsmarknaden. Även när det gäller tonvikten på placeringar i egna verksamheter respektive externa arbetsplatser blir det intressant att ställa våra resultat i relation till deltagarstudierna i LOKA-projektets tredje arbetspaket.

Finns det skillnader i deltagarsammansättningen som ligger i linje med tonvikten på egna verksamheter kontra externa arbetsplatser? Eller är det andra faktorer som ligger bakom skillnaderna – exempelvis faktorer kopplade till den lokala arbetsmarknaden? Hur den lokala arbetsmarknaden ser ut, vilka arbetsplatser och vilka typer av jobb som finns i kommunen, har givetvis betydelse för AME-deltagarnas möjligheter att få en placering på en extern arbetsplats. Men sannolikt spelar också AME:s arbete med arbetsgivarkontakter och de lokala arbetsgivarnas inställning roll. Det här är också några av de frågor som kommer stå i fokus för vårt fortsatta arbete.

Bilaga 1. Verksamheternas innehåll

I beskrivningen av den interna organiseringen har vi så långt det är möjligt utgått från skiljelinjen mellan verksamheter som bedrivs av å ena sidan arbetsmarknadssekreterare, arbetsmarknadskonsulenter, koordinators, praktiksamordnare och liknande, och å andra sidan praktiska verksamheter där arbetsledare och handledare ansvarar för aktiviteterna. Den här interna, organisatoriska skiljelinje finns i vissa kommuner, men inte i alla. Vi har ändå valt att utgå från den för att ge en så överskådlig bild som möjligt, men vi är medvetna om att vi i vissa fall har pressat in verksamheterna i en form som inte är helt rättvisande. Under LOKA-projektets gång kommer vi jobba vidare med målet att försöka utveckla beskrivningar som både är överskådliga och rättvisande.

I de kommuner där det finns en faktisk organisatorisk skiljelinje finns också formella benämningar på de två verksamheterna. I de fall detta saknas har vi rubricerat verksamheterna som *Kontoret* respektive *Praktiska verksamheter*. Beskrivningarna nedan är strukturerade så *Kontoret* ligger i den vänstra kolumnen och de praktiska verksamheterna i den högra.

I korthet är då *Kontoret* verksamheter där personalkategorier som arbetsmarknadssekreterare, arbetsmarknadskonsulenter, koordinators, praktiksamordnare med flera arbetar. Vanligtvis är dessa personalkategorier lokaliserade till en eller flera lokaler där de träffar deltagarna för samtal med olika syften, exempelvis kartläggning, uppföljning eller coachning. Arbetet kan också omfatta mer konkreta aktiviteter som stöd i att söka jobb eller aktiviteter med fokus på hälsa. Aktiviteterna kan bedrivas enskilt eller som gruppverksamhet.

Inom de praktiska verksamheterna utför deltagarna arbetsuppgifter av olika slag. Det rör sig i grova drag om två olika typer av verksamheter. 1) Arbetsarenor, som är konstruerade arbetsplatser särskilt utformade för AME:s deltagare. Arbetsuppgifterna kan exempelvis vara demontering av elavfall, textilarbeten, slöjd och legoarbeten. 2) Arbetsgrupper som utför olika arbetsuppgifter på uppdrag av kommunen. Vanligtvis handlar det om röjning av sly, fastighetsskötsel, lokalvård, biltvätt, caféer inom äldreomsorg och gymnasiet, flyttverksamhet, vaktmästeri, service till pensionärer. Både på arbetsarenorna och i arbetsgrupperna finns arbetsledare och handledare från AME som ansvarar för verksamheten och som stöttar deltagarna på olika sätt. I båda fallen handlar det också om arbete i en mer skyddad miljö jämfört med reguljära arbetsmarknaden.

Kramfors

I AME-verksamheten finns en tre arbetscoacher, varav en av dem arbetar med det kommunala aktivitetsansvaret (KAA). Dessa arbetar med deltagare mot den reguljära arbetsmarknaden. Det finns två samverkansprojekt som är organiserad inom verksamheten. All verksamhet utgår från en gemensam lokal, Folkets Hus och Park som ligger förhållandevis centralt i Kramfors. Här finns en arenaverksamhet som rymmer fem arbetsområden, där viss verksamhet bedrivs i lokalen, medan ris till flis och servicegruppen och fastighetservice innebär att utföra uppdrag från Kramfors kommun. Dessutom finns samarbete med Erikshjälpen och Pingstkyrkans Second Hand, som också används som arbetsarenor för verksamheten. AME-verksamheten leds av en AME-chef.

| Enhetschef | |
|---|---|
| Kontoret | Praktiska verksamheter |
| <p>Administration (1) KAA/ungdomscoach (1) Coacher (2)</p> <p><u>Projekt</u> Samkraft (samverkansprojekt Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Kramfors kommun och Region Västernorrland, målgrupp är personer mellan 18-65 år med komplex problematik och som har kontakt med minst två samverkanspartners och har behov av samordnade insatser för att närma sig arbete/studier eller annan anpassad sysselsättning)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coach (1) <p>Stegsam (personer kan hänvisas från Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, frivården, Regionen eller kommunen. Målgruppen är personer mellan 16–29 år, som varken arbetar eller studerar, är utan sysselsättning och bedöms vara i behov av stärkande och stödjande insatser för att närma sig arbetsmarknaden).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coacher (2) | <p>Parken service (café, konferens och lokalvård) Inkl. Pärm och bild</p> <ul style="list-style-type: none"> • Handledare (1) <p>Ris till flis (röja sly, fälla träd och omvandla dessa till flis. Vintertid kan även skotta snö och sandning ingå)</p> <p>Servicegruppen & Fastighetservice (skötsel och underhåll av fastigheter samt städ och tvätt av kommunens fordon)</p> <p>Snickeri & transport</p> <ul style="list-style-type: none"> • Handledare (2) <p>Systuga</p> <ul style="list-style-type: none"> • Handledare (1) <p><i>Insats</i> Svenskaprat</p> |

Lilla Edet

Arbetsmarknadsenheten består av två delar: dels Arbetsmarknadsteamet med handläggare, dels Arbetscentrum, som består av fyra olika praktiska verksamheter. Teamet med handläggare sitter i kommunhuset. Där finns också två av de praktiska verksamheterna; caféservice och vaktmästeriet. Övriga verksamheter (växthuset och servicelaget) har lokaler en bit utanför Lilla Edets centrum. AME leds av en enhetschef.

| Enhetschef | |
|--|--|
| Arbetsmarknadsteamet | Arbetscentrum |
| <ul style="list-style-type: none"> • Arbetsmarknadshandläggare/samordnare (50/50) • Arbetsmarknadshandläggare • Hälsoutvecklare (50%) • BIP-samordnare • Studie- och yrkesvägledare (20%) | <ul style="list-style-type: none"> • Samordnare <p>Caféservice (städ i kommunhuset, tvätt för hemtjänsten och brukare, bakar och gör enkla luncher för beställning av kommunernas verksamheter)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbetsledare (1) • Handledare (1) <p>Vaktmästeriet (matutkörning äldreboende, intern post, flytta möbler, sätta upp white boards etc i olika kommunala verksamheter, liknar reguljära arbetsmarknaden)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbetsledare (1) <p>Servicelaget (röjning i skog och mark, städ/renhållning, underhåll, skottning och gräsklippning för pensionärer, tvätt och service av kommunens bilar)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbetsledare (2) • Handledare (1) • Praktikanter/deltagare (i dagsläget ca 5, kapacitet för fler) <p>Växthuset (Grön-rehab-inspirerat)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbetsledare (2) |

Härnösand

AME-verksamheten innehåller fyra typer av verksamheter. Sambandet är en verksamhet som riktar till personer med psykisk ohälsa. Här arbetar två arbetsmarknadskonsulenter, och de har sin lokal i en lägenhet centralt i Härnösand. I verksamheten finns även ytterligare 12 arbetsmarknadskonsulenter som arbetar med deltagare både mot den reguljära arbetsmarknaden och mot arenorna. Deltagarna har kontakt med en arbetsmarknadskonsulent som följer deltagaren genom hela processen – från arena ut till den reguljära arbetsmarknaden. Det finns även en lågtröskelverksamhet, Etappen som riktar sig till deltagare som har en längre startsträcka, som är i behov av mer stärkande insatser i kombination av aktivitet. AME-verksamheten leds av en enhetschef.

| Enhetschef | |
|---|--|
| Kontoret | Praktiska verksamheter |
| <p>Sambandet Arbets träning Arbetsprövning Praktik Självstärkande insatser</p> <p>Beredningsgrupp bestående av representanter från Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, socialtjänsten och hälso- och sjukvården bedömer om behov finns</p> <p>Deltagaren ska ha kontakt med två av myndigheterna där deltagaren ska "fallit mellan stolarna" och där det finns behov av stärkande och samordnande insatser.</p> <ul style="list-style-type: none"> Arbetsmarknadskonsulent (2) 75% <p>Varav en arbetsterapeut</p> <p>Arbetsgivare <i>Inom kommunen</i> Äldreomsorg Skola Förskola</p> <p><i>Externa arbetsgivare</i> Hälso- och sjukvård Länsstyrelsen Näringslivet Föreningslivet</p> | <p>Etappen Tre verkstäder Gruppverksamhet Arbets träning</p> <p>Öka livskvalitet och skapa rutiner i vardagen.</p> <p>Orienterande insatser genom att ge kunskap om samhällsfunktioner och det närliggande samhället (studiebesök hos myndigheter, organisationer, arbetsgivare, utflykter närliggande samhälle)</p> <ul style="list-style-type: none"> Handledare (2) <p>Resursgruppen <i>Skog och vedgrupp</i> <i>Snickeri</i> <i>Service, städ och tvätt</i> <i>Verkstad och biltvätt</i> <i>Bageri, inklusive kaféer på äldreboenden och gymnasiet</i> <i>Fritid</i> <i>Härnösands kretsloppspark</i> <i>Stadsnära odling (projekt)</i> Trädgård Sälsten Trädgård Etappen Trädgård Bondsjön Härnö Biodling Trädgård Återbruk Trädgård Murberget</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> Arbetsmarknadskonsulenter (12) | |

Mölnadal

AME består av två enheter med var sin enhetschef; AME insats där handläggare arbetar, och AME insats+ som omfattar två praktiska verksamheter. Personalen på AME insats sitter i lokaler i anslutning till Mölnalds centrum. De praktiska verksamheterna ligger en bit utanför. Utöver den personal som är anställd på AME har verksamheten tillgång till studie- och yrkesvägledare motsvarande en heltid.

När det gäller Mölnadal är det viktigt att notera att det finns en enhet som heter Planering och uppföljning som arbetar nära AME. I Mölnadal har man valt att dela upp det traditionella arbete med ekonomiskt bistånd i två separata enheter där den ena (Ekonomiskt bistånd) arbetar med myndighetsutövningen, och den andra (Planering och uppföljning) arbetar just med planering och uppföljning och detta sker i nära samarbete med AME-personalen. AME insats, PoU och Ekonomiskt bistånd sitter i samma lokaler.

| AME-insats | AME-insats+ |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Enhetschef • Samordnare • 10 arbetsmarknadssekreterare, varav fyra har mer specialiserade uppdrag <ol style="list-style-type: none"> 1. Deltagare i Joben och etableringsprogrammet – de som behöver praktik eller anställning i kommunal förvaltning 2. KAA-ungdomar 3. Jobbspår. Rör i första hand deltagare som har praktik i kommunal förvaltning. Man har inga Jobbspår med privata arbetsgivare. 4. Företagskontakter (privata). | <ul style="list-style-type: none"> • Enhetschef • Koordinator (som organisatorisk tillhör AME insats, men arbetar på AME insats+) • 3 arbetsmarknadssekreterare <p>Neon resurscenter 2 praktiska verksamheter (snickeri och textilverkstad). Här finns också ett sk Jobbtorg och man har gruppverksamhet med stöd i att söka jobb. På Neon genomförs också de så kallade Planeringsveckorna. På Neon resurscenter jobbar</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 koordinator. Uppdraget är brett: utvecklingsledare, arbetsledare och mer praktiska uppgifter på Jobbtorget. • 1 arbetsmarknadssekreterare jobbar i gruppverksamheten på Jobbtorget • 2 handledare i de praktiska verksamheterna <p>Torrekulla Flera verksamheter: trädgård, café, loppis och språkkurser för personer som är "avbrottade" från SFI. Här jobbar</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 koordinator • 4 introduktionshandledare <p>Kikås återvinning Här har AME ett antal platser för bidragsanställningar av olika slag och praktik. AME bidrar med handledarresurs motsvarande heltid.</p> |

Timrå

Det finns nära samarbete med övriga enheter inom individ- och familjeomsorgen (IFO) då de gemensamt utvecklat en process "Vägen till egen hållbar försörjning". Verksamhetschefen har en ledningsgrupp bestående av enhetschefer inom respektive verksamhetsområde inom IFO. AME-verksamheten arbetar till största delen mot den reguljära arbetsmarknaden där deltagaren får stöd via arbetsmarknadshandledarna. Det finns även arbetsmarknads- och rehabiliteringssamordnare som samordnar deltagarens insatser. Denna verksamhet utgår från Terminalvägen 10, som ligger strax utanför centrum där även socialsekreterare inom ekonomiskt bistånd är lokaliserade. Några av insatserna som finns inom Kompetenscenter, där ex gruppverksamhet och språkstödjande insatser etc. bedrivs. Verksamheten bedrivs i anslutning till arbetsarenan som är organiserad i en annan enhet inom IFO (enheten för rehabilitering och sysselsättning). Vid arenan arbetar tre arbetsmarknadshandledare. Vid arenan finns även deltagare som beviljats "meningsfull sysselsättning" enligt Socialtjänstlagen.

| Enhetschef | |
|--|---|
| Kontoret | Kompetenscenter |
| Kundtjänst (1) Verksamhetsstödjare (1) KAA (25%) (1) | Kompetenscenter & arena (jobbspår, gruppverksamhet ex. hälsa (kost, sömn, motion), Biologdesign Ett självständigt liv (ESL), språkstöd via Lingo, arbetsterapeutinsats, samarbete med arbetsarena i annan enhet) |
| Stöd till arbete reguljär arbetsmarknad <ul style="list-style-type: none"> • Arbetsmarknadshandledare (4) • Arbetsmarknadssamordnare (3) • Rehabiliteringssamordnare (1) | |
| Hands on Jämställd integrering Stärkt samverkan insatser (50%) | <ul style="list-style-type: none"> • Arbetsmarknadshandledare (3) |

Härryda

AME leds av en enhetschef, men det finns också en samordnare som arbetar övergripande. AME består av "kontoret" och ett antal praktiska verksamheter. Kontoret och de praktiska verksamheterna servicelaget och cirkulär möbelhantering är inrymda i samma byggnad. Råda säteri och Härryda trädgårdar ligger en bit utanför centrum. I de praktiska verksamheterna heter personalen handledare. På kontoret arbetar arbetsmarknadshandläggare, företagskoordinator och integrationshandledare. Det finns också en språklärare som anställts i ett projekt och man har tillgång till SYV i en omfattning av 20%.

| Enhetschef Samordnare | |
|--|--|
| Kontoret | Praktiska verksamheter |
| <ul style="list-style-type: none"> • 6 arbetsmarknadshandläggare. Samtliga arbetar specialiserat i olika spår utifrån målgrupp. 1. Arbetslinjen för personer som anvisats från försörjningsstöd. 2. ACTivera för personer anvisade via samordningsförbundet. 3. Personer med arbetsmarknadsanställningar. Ungdomar och unga vuxna. <p>"Tvärande" tjänster</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 Företagskoordinator • 1 Integrationshandledare • 1 Språklärare (projektanställd) • Tillgång till Studie- och yrkesvägledare (20%) | <p>Servicelaget Röjning av skog och mark, städ, renhållning, underhåll. Jobbar på uppdrag av kommunen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 handledare <p>Cirkulär möbelhantering Renovering för återanvändning av kommunens möbler.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 handledare <p>Råda säteri Skötsel av mark och fastigheter</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 handledare <p>Härryda trädgårdar Grön arbetsträning</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 handledare |

Örnsköldsvik

AME-verksamheten i Örnsköldsvik leds av enhetschef och innehåller två delar, en del där arbetsmarknadscoacher och arbetsmarknadshandläggare finns. Här finns ytterligare en indelning där en specifik verksamhet, Plattform U riktar sig till ungdomar/unga vuxna i åldern 16–30 år. Plattform U som har sitt kontor mitt i centrala Örnsköldsvik. Arbetsmarknadshandläggarna arbetar med deltagare mot den reguljära arbetsmarknaden inom kommunen eller i näringslivet. Den andra delen innehåller förberedande insatser, arbetsträning och arbetsrehabilitering där verksamheten bedrivs vid Startpunkten, som ligger centralt i Örnsköldsvik och vid Återbruken som ligger på två platser utanför stan. Vid Startpunkten finns sex handledare och vid Återbruken finns totalt tre anställda arbetscoacher. AME-verksamheten arbetar på uppdrag från myndighetsutövningen i socialtjänsten (ekonomiskt bistånd och social utredning). Det innebär att på Startpunkten och Återbruken finns deltagare som beviljats ”meningsfull sysselsättning” enligt socialtjänstlagen.

| Enhetschef | |
|---|---|
| Kontoret | Startpunkten |
| <p>Administrativ samordnare (1)</p> <ul style="list-style-type: none"> Arbetsmarknadscoacher (7) Arbetsmarknadshandläggare (1) <p>Plattform U (målgrupp unga vuxna, upp till 30 år, individuell kartläggning, coachning, utbildningsblock, studiebesök hos arbetsgivare och studieranordnare)</p> <ul style="list-style-type: none"> Arbetsmarknadshandläggare + KAA (5) <p>Utbildningsblock (CV, personligt brev och anställningsintervju, personligt varumärke, kost, fysisk aktivitet, balans i vardagen, ekonomismart)</p> | <p>Butik (återvinningsbutik med försäljning av egentillverkade produkter och återvunna saker, öppen för allmänheten)</p> <p>Kök (tillagning av lunch och fika på Startpunkten, handledning i köksarbete, social träning)</p> <p>Legoarbete (uppdrag från allmänheten att laga saker, men även annat legoarbete som ex. klistra etiketter på schampoflaskor, sätta ihop tekniklådor till skolverksamhet etc)</p> <p>Port 5 (hämta och transportera gods från kommunens återvinningscentraler till kommunens lager samt annat mekaniskt arbete ex skruva, fixa och laga saker, ex finns cykelverkstad)</p> <p>Snickeri (lagar möbler från kommunens verksamheter, laga och bygga om möbler och annat gods inför försäljning i butiken.)</p> <p>Textil och tapetseri (skapande verksamhet. Tillverkning av produkter som ska säljas i butiken. I tapetseriet kläs möbler om som kommer antingen från Port 5 eller från snickeriet)</p> <p>Ateljén (målgrupp är personer mellan 16–30 med psykisk ohälsa, skapande verksamhet som kombineras med individuellt stöd och samtal)</p> <ul style="list-style-type: none"> Handledare (6) <p>Återbruket Bredbyn (demontering och sortering av elavfall samt återvinning av metall och plocka bort miljöfarliga beståndsdelar)</p> <ul style="list-style-type: none"> Arbetsmarknadscoach (1) <p>Återbruket Bjästa (demontering och sortering av elavfall samt återvinning av metall och plocka bort miljöfarliga beståndsdelar)</p> <ul style="list-style-type: none"> Arbetsmarknadscoach (2) |

Kungsbacka

Arbetsmarknadsverksamheten i Kungsbacka heter Enheten för arbetsliv och består av två delar; Planering och uppföljning (PoU), samt Arbetsmarknad insats. Det finns en samordnare knuten till respektive del. Arbetsmarknadssekreterarna på PoU arbetar framförallt med planering, vägledning och uppföljning. PoU bedriver också insatsen Aktivt jobbsök, som är en öppen gruppverksamhet med fokus på att söka jobb. Behandlare är en personalkategori som tar hand om personer som inte klarar av huvudprocessen. Enheten Insats jobbar med fokus på att individen så snabbt som möjligt ska ut i praktik eller arbete. I Kungsbacka finns inga egna praktiska verksamheter – enheten Insats jobbar enbart mot externa arbetsplatser. Här avviker alltså strukturen i beskrivningen på så sätt att det inte är praktiska verksamheter som ligger i högre kolumnen utan ytterligare en "kontors-enhet".

Att Kungsbacka inte har några egna praktiska verksamheter hänger ihop med att Enheten för arbetsliv är inspirerad av den så kallade Trelleborgsmodellen. Viktiga byggstenar i modellen är digitaliserade ansökningar avseende ekonomiskt bistånd, vilket medför ett minskat behov av socialsekreterare i biståndsbedömningen. De frigjorda resurserna läggs på insatser med ett tydligt arbetsmarknadsperspektiv och ett också fokus på reguljära arbetsmarknaden.

I Enheten för arbetsliv ingår också ett antal personer som enbart arbetar med myndighetsutövning (redovisas inte i bilden nedan). Det finns ingen särskild enhet för försörjningsstöd. Det är arbetsmarknadssekreterarna på PoU som tar fram dokumentation som Myndighet använder i sitt beslutsfattande.

| Enhetschef | |
|--|--|
| Planering och uppföljning | Arbetsmarknad insats |
| Samordnare 9 arbetsmarknadssekreterare med olika ansvarsområden: <ul style="list-style-type: none">• Huvudprocessen (6 medarbetare)• Behandlare (2). För personer som inte klarar huvudprocessen.• Aktiviteten Aktivt jobbsök (1) | 2 Samordnare <ul style="list-style-type: none">• 5 Praktiksamordnare (5 medarbetare)• 1 medarbetare som jobbar med Flexibel kompetenspåfyllnad. Jobbar nära vuxenutbildningen. Identifierar behov på arbetsmarknaden för att rigga korta utbildningsspår i samverkan med arbetsgivare.• 2 jobbmäklare. Träffar företag, frågar vad AME kan göra för deras verksamhet. Försöker sy ihop lösningar så att deltagarna kan bli aktuella för praktik och anställning. |

Referenslista

- Elo S, & Kyngäs H. (2008) The qualitative content analysis process. *J Adv Nurs*. 62(1):107–15.
- Engdahl, M. & Forslund, A. (2015). *En förlorad generation?: en ESO-rapport om ungas etablering på arbetsmarknaden*. Finansdepartementet, Regeringskansliet.
- Giritli Nygren, K. Bolin, M. Klockmo, C. Olofsson, G. & Sjöberg, I. (2021). *Att komma närmare men inte nära nog? Om att synliggöra arbetsförmågor inom osynliggörande system*. Sundsvall: Mittuniversitetet
- Giritli Nygren, K., Olofsdotter, G., Sjöberg, I., Klockmo, C. & Bolin, M. (2022). Närmare men inte nära nog – hur arbete osynliggörs vid kommunala arbetsmarknadsenheter. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 28(1–4), 149–167
- Jacobson-Libietis, V. & Ljungkvist, T. (2017). *Kommunerna och arbetsmarknadspolitiken – En redogörelse för aktuell lagstiftning och samverkansformer*. Stockholm: SKL, Sveriges kommuner och landsting.
- Nyhlen, S., Sjöberg, I., Nygren Giritli, K. & Olofsdotter, G. (2023) *Institutionella förutsättningar för lokala arbetsmarknadsprogram. En delrapport*. Sundsvall, Mittuniversitetet.
- Panican, A. & Ulmestig, R. (2017). *Lokal Arbetsmarknadspolitik: Vem gör vad, hur och för vem?* Rapportserie i socialt arbete; No. 36. Växjö: Linnéuniversitetet.
- Panican, A. & Ulmestig, R. (2019). Vad är nytt? Kunskapssammanställning av kommunal arbetsmarknadspolitik. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 25(3–4), 108–128.
- Szücs, S. & Strömberg, L. (2006). Local Elites, Political Capital and Democratic Development Governing Leaders in Seven European Countries. *Urban and Regional Research International* 9.
- Thorén, K. (2011). *Kommunal arbetsmarknadspolitik–en kunskapsöversikt över åtgärder för arbetslösa socialbidragstagare*. Rapporter från riksdagen, 12.

Ulmestig, R. (2020). *Gränser och variationer: en studie om insatser inom kommunal arbetsmarknadspolitik*. Institutet för arbetsmarknads-och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU), Rapport 2020:5

Vikman, U. & Westerberg A. (2017). *Arbetar kommunerna på samma sätt? Om kommunal variation inom arbetsmarknadspolitik*. Rapport 2017:7: IFAU