



EN SEKTORSÖVERSKRIDANDE SAMVERKANSMODELL FÖR EN MER INKLUDERANDE ARBETSMARKNAD

En modell för att möta samhällsutmaningar

FRAMT!DS HOPPET

REDO

WAR
child


Nordisk Kompetens

im

 EF Stockholm

SVENSKA
POSTKOD
STIFTELSEN

“The definition of insanity is doing the same thing
over and over and expecting different results.”
- Albert Einstein

INTRODUKTION

Modellen som presenteras här lyfter fram en ny sektorsöverskridande process mellan civilsamhället, näringslivet och den offentliga sektorn, för en mer inkluderande arbetsmarknad. Den handlar om hur man kan närma sig varandra och se styrkan i vad olika sektorer har att erbjuda, för att tillsammans skapa en samhällsförändring. Det finns många vinster i att samverka över sektorsgränser, som till exempel att man genom kunskapsöverföring finner nya sätt att lösa komplexa problem, får utökade insikter och perspektiv, samt ett större nätverk.

Det finns flera initiativ i Sverige som har arbetat med sektorsöverskridande projekt för arbetsmarknadsinkludering.¹

Denna modell beskriver en ny arbetsprocess som gör att dessa initiativ kan skalas upp. Modellen är ett sätt för olika sektorer att närma sig varandra, och att initiera nya projekt, där aktörerna samtidigt kan arbeta mot sina egna interna mål. Den beskriver också en metod som kan skapa nya lösningar på redan befintliga utmaningar.

Det är först när de olika sektorerna ser varandra som en tillgång, en jämbördig aktör, som samverkan kan ge långsiktiga och hållbara effekter i samhället.

VEM ÄR MODELLEN TILL FÖR?

Modellen är utformad för att kunna användas av initiativ och aktörer från civilsamhället, offentlig sektor eller näringslivet och erbjuder konkreta sätt för att hitta lösningar på hur de olika sektorerna kan samarbeta för en ökad arbetsmarknadsinkludering. Den kan användas på lokal, regional och nationell nivå och anpassas efter olika verksamheter.

HUR SKA MAN LÄSA MODELLEN?

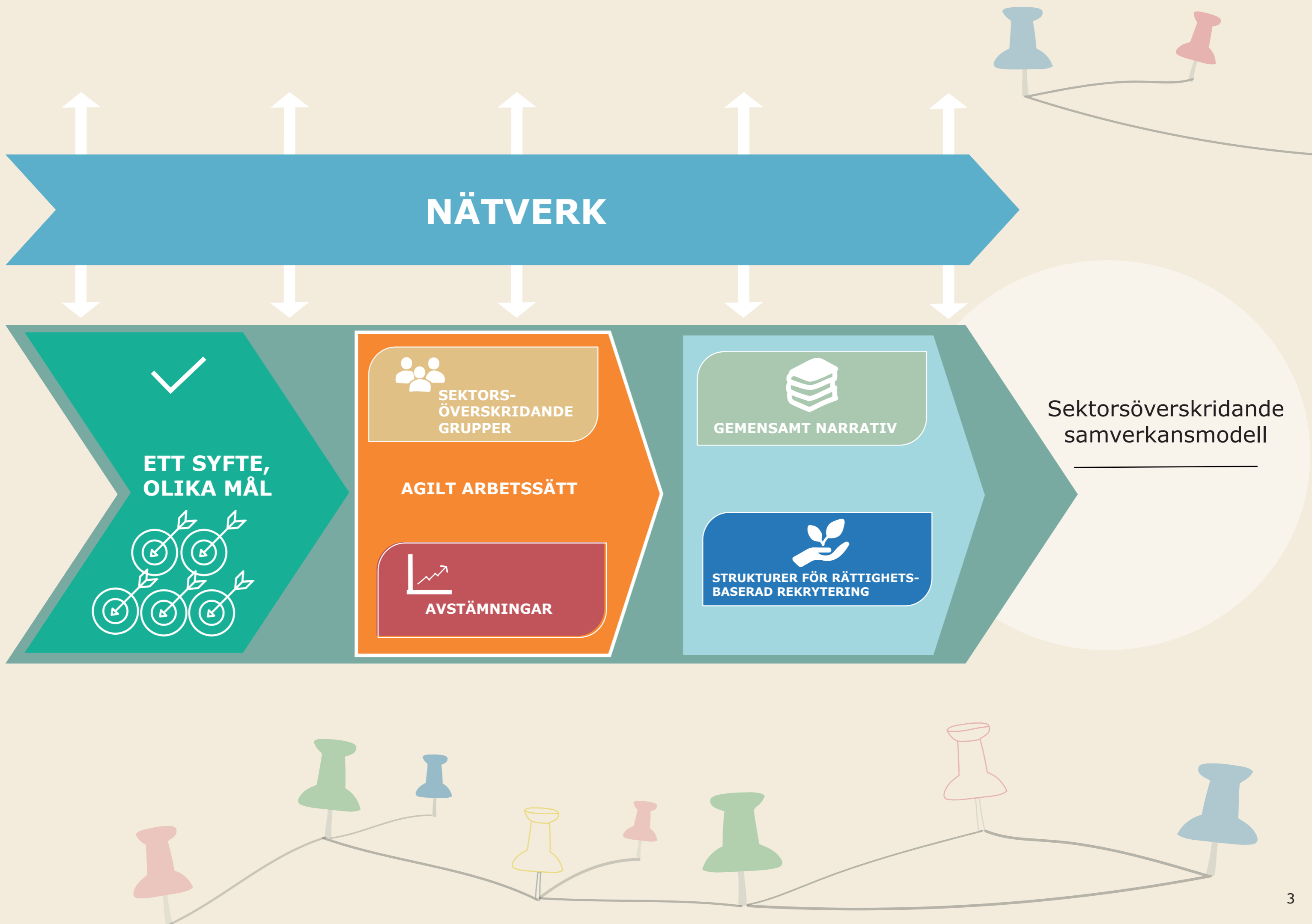
I materialet finner ni kunskap, inspiration och stöd för er samverkan. Använd den övergripande bilden av samverkansmodellen och frågorna som finns under de sju punkterna, när ni arbetar fram samverkansprocessen.

¹ För att nämna några: MIM Kunskapscentrum i Göteborg (Arbete Rätt Fram), Rädda Barnens Initiativ (Ung Kraft), Stadsmissionen (Unga i jobb), Värmdö Kommun (Jobb prepp), Nordisk Kompetens (Framtidshoppet).



**SJU PUNKTER FÖR
SEKTORSÖVERSKRIDANDE
SAMVERKAN FÖR EN MER
INKLUDERANDE ARBETSMARKNAD**

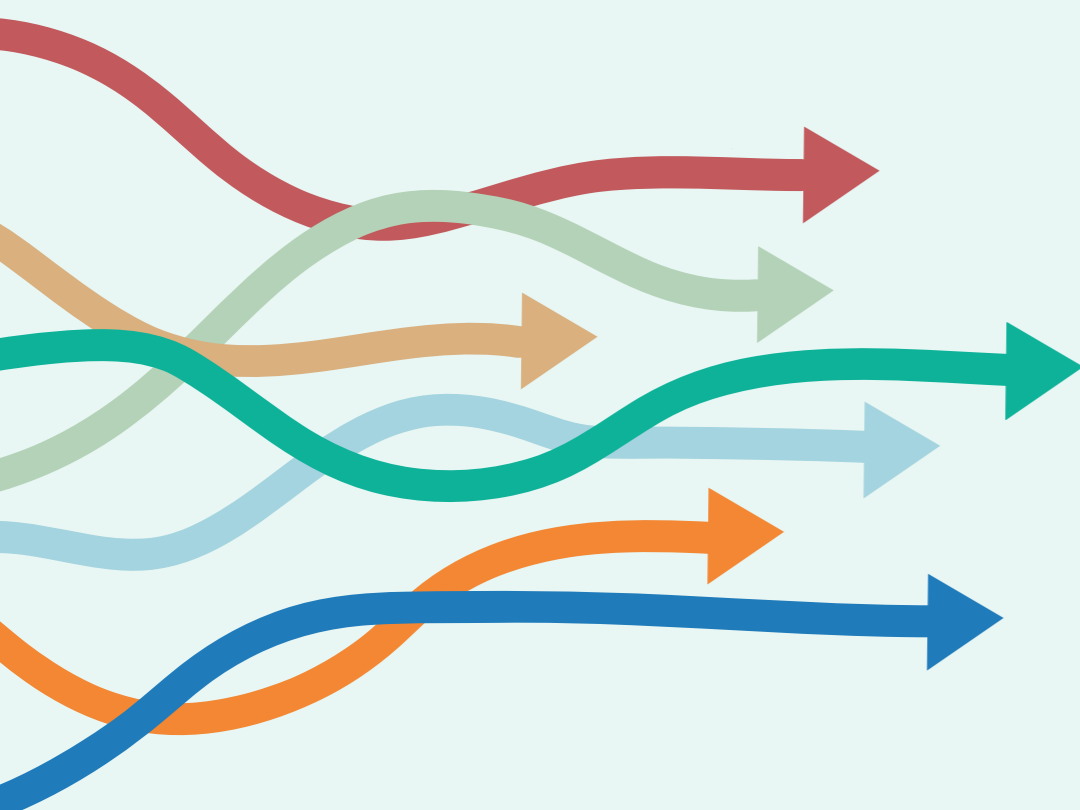




ETT SYFTE SOM RAM FÖR OLIKA MÅL

Utgångspunkten för att initiera ett samverkansprojekt kommer från de mål som sätts av en aktör, samt genom att finna nya lösningar till hur man kan möta detta mål. Man behöver vara öppen för olika lösningar, metoder och arbetssätt. Olika mål kan till synes vara motstridiga, men tillsammans bildar de ett större syfte. En aktör kan till exempel ha som mål att möta anställningsbehovet, en annan att få ut en viss målgrupp på arbetsmarknaden. Tillsammans bildar arbetet ett gemensamt syfte, vilket är att få ut människor i arbete. Det är i mötet mellan olika mål och metoder som nya lösningar kan uppstå. Olikheter i arbetssätt ses då som styrkor för att nå ett gemensamt syfte. Ett sådant perspektiv gör att samverkansprojekt kan initieras från aktörer inom alla olika sektorer.

Ett gemensamt syfte har flera fördelar, jämfört med ett gemensamt mål. Det tillåter olika aktörer att fortsätta fokusera på att möta sina mål, men med en förstärkt förståelse och kunskap för intersektionalitet. Detta synliggör olika aspekter av hur ett problem och dess lösningar hänger ihop. För att lyckas behövs ett agilt arbetssätt som öppnar för nya innovativa sätt att lösa utmaningarna på.



VERKTYG FÖR ATT HITTA OCH ARBETA FÖR ETT GEMENSAMT SYFTE

IDENTIFIERA BEHOV OCH LÖSNINGAR

Genom att utgå från den egna verksamhetens behov och mål kan arbetet starta oberoende av andra aktörer. När de egna behoven är formulerade kan man börja titta på olika lösningar för hur behoven kan mötas. Genom att inkludera externa samverkande partners, som kompletterar den egna verksamhetens metoder, kan detta i sin tur leda till att lösa det identifierade behovet. När olika aktörer bidrar med sin specifika kompetens och kunskap skapas bra förutsättningar för långsiktiga lösningar. Det bidrar även till bra förutsättningar för att alla aktörer blir likvärdiga i samverkan, eftersom de bidrar med nya perspektiv och lösningar till varandras utmaningar.

Långsiktiga och hållbara lösningsalternativ kan initialt vara svåra att identifiera. Ofta söker man efter direkta och omedelbara sådana. För att identifiera nya lösningar och tillvägagångssätt är det användbart att ställa sig frågor som hjälper till att titta bortom invanda mönster och metoder.

FRÅGOR ATT STÄLLA SIG:

- Vilket är behovet som måste mötas?
- Vad finns det för olika lösningsalternativ och hur kan man gå tillväga för att möta detta behov?
- Vad saknas för att kunna möta detta behov?
- Vilka aktörer och initiativ har kunskap/erfarenhet/resurser för att stötta det uppsatta målet?
- Vilka andra aktörer har samma eller liknande behov?
- Vilken aktör kan möta er verksamhets identifierade behov? Till exempel, anställningsbehov på ett företag möts av en målgrupps behov av få en anställning.

IDENTIFIERA MÅLGRUPPER OCH MÅLGRUPPENS OLIKA BEHOV OCH FÖRUTSÄTTNINGAR

För att göra samverkan så effektiv som möjligt behöver projektet begränsas till en eller ett fåtal målgrupp. Detta kan ske på olika sätt. Många gånger finns det redan en identifierad målgrupp hos civilsamhället, men det går också att bestämma målgruppen utifrån projektets olika mål och gemensamma syften.

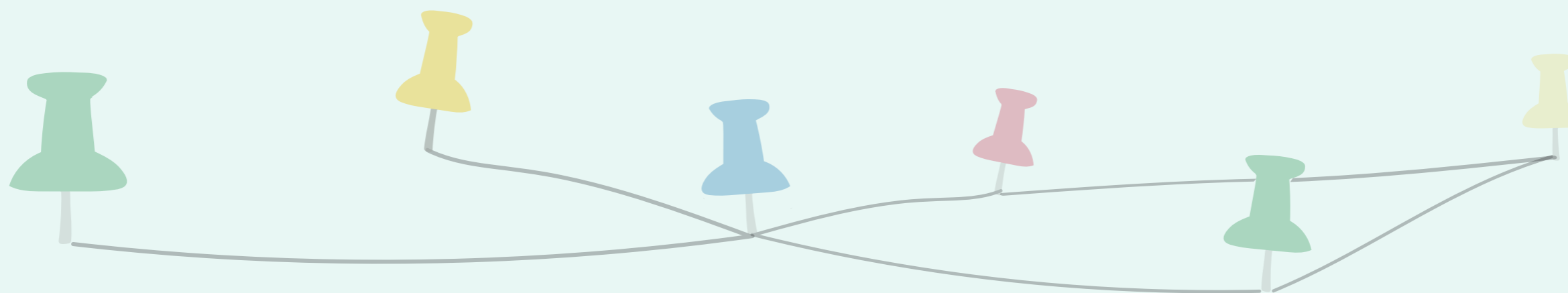
För arbetsmarknadsinkludering är till exempel gruppen "arbetslösa" en alldeles för stor målgrupp att involvera i ett och samma projekt, eftersom det inte är en homogen grupp där alla är i behov av samma stöd. Det finns inte en övergripande, generell lösning för alla som är arbetslösa, utan varje projekt behöver utforma verksamheten utefter sin identifierade målgrupps kapacitet, förutsättningar och behov.

En god kännedom och kunskap om målgruppen är en av grundstenarna i projektet. Involvera målgruppen i projektets utförande redan på ett tidigt stadie, för att vara säker på att deras behov och förutsättningar lyfts. Civilsamhället är ofta den aktör som har en nära, personlig kontakt med individerna i målgruppen, och kan därför erbjuda bryggan som behövs i en sektorsöverskridande samverkan. Företagen och den offentliga sektorn har tillgång till arbetstillfällena, samt strukturer som kan hjälpa eller stötta personerna ut på arbetsmarknaden.

En hållbar arbetsmarknad är långsiktig. En viktig förutsättning är att stödet och förståelsen för en målgrupp inte enbart handlar om att stötta dem till en anställning, utan även att de behåller anställningen. Detta långsiktiga engagemang kommer dels från målen i sig, men även från den djupare förståelsen för målgruppen.

FRÅGOR ATT STÄLLA SIG NÄR MÅLGRUPPEN/ERNA IDENTIFIERAS:

- Vilken/vilka målgrupper har projektets olika samverkanspartner identifierat utefter behov och mål?
- Vad är målgruppens specifika utmaningar, behov och styrkor?
- Finns det lagar eller andra restriktioner som hindrar målgruppen att på egen hand komma ut på arbetsmarknaden? Eller finns det lagar eller restriktioner som det gäller för företagen att förstå eller möta för att hitta arbetskraften?
- Finns det tillräckligt med kunskap om målgruppens behov för att samverkansaktiviteter ska kunna vara effektiva för just dem?
- Vad händer om yttre omständigheter ändrar förutsättningarna för målgruppen?
- Hur och i vilken omfattning involveras målgruppen i utformningen av projektets stödinsatser och aktiviteter?
- Hur anpassas stödet över tid?
- Hur anpassar man strukturer i rekryteringsprocesser som leder till ett stabilt stöd för målgruppen över tid?



IDENTIFIERA SAMVERKANSPARTER UTIFRÅN OLIKA KOMPETENSER OCH FÖRUTSÄTTNINGAR

Eftersom denna modell riktar sig till sektorsöverskridande samverkan, är det en förutsättning att söka efter samverkansparter i andra sektorer än den egna. Börja med att först kartlägga hur kunskapen ser ut i den egna organisationen, för att därefter undersöka vilka andra initiativ och aktörer som finns, som kan stärka projektet med den expertis som behövs.

När man identifierar sina samverkansparter, bör man titta efter aktörer som kan komplettera ens egna behov på nya sätt och med nya metoder. Styrkan och utmaningen ligger i att aktörer från olika sektorer både styrs och drivs av olika intressen, olika ingångar och olika arbetssätt. Det är strävan att uppnå olika mål inom samma samhällsområde som skapar syftet, och som håller samman projektet. Samma strävan styr de olika processerna.

Att se de olika sektorerna som likvärdiga resurser är en viktig aspekt, då samverkan mellan aktörerna ger en mer komplett sammansättning av kompetens, perspektiv och kapacitet. Den möjliggör förutsättningar att bygga målinriktade arbetssätt, som också ger effekter i samhället.

Beroende på sammansättningen och de mål man har för sin egen verksamhets medverkan i samverkansprojektet, behöver inte alla aktörer vara likvärdigt involverade i den operativa processen. En förutsättning är dock att alla aktörer i den initiala samverkansgruppen har möjligheten att påverka strategiska beslut lika mycket. Detta för att kunna garantera att alla sektors perspektiv är representerade i processen.

En framgångsrik och effektiv samverkan bygger på en medvetenhet om samverkansparternas förutsättningar, interna kulturer och resurskapacitet. Att ta beslut om möjligheter och begränsningar, gärna i avtal, är en viktig förutsättning för att alla aktörer ska kunna arbeta effektivt. Ju mer arbete som görs för att förbättra kunskap internt, desto mer framgångsrik kan den externa samverkansprocessen bli.

FRÅGOR ATT STÄLLA INNAN MAN STARTAR SAMVERKAN TILLSAMMANS:

Föreställningar och attityder

- Blir man automatiskt den drivande aktören för att man har initierat samverkan eller kan en annan aktör ta den rollen?
- Vilken typ av jämvikt mellan de samverkande parterna ska finnas?
- Behöver alla samverkande parter vara operativt/strategiskt involverade?
- Vilket nätverk och stöd som kan gagna projektet tar aktörerna med sig ?
- Vilka förutsättningar och begränsningar finns hos de olika samverkande parterna?
- Vad, och i vilken omfattning, är parterna beredda att kompromissa om?
- Under vilka policys arbetar de olika parterna?
- Har alla ett gemensamt språk och kultur?
- Bör man ha en gemensam kommunikation?
- Är det viktigt att i vissa sammanhang ha en gemensam identitet och under vilka omständigheter är det i sådana fall användbart?

Risker och tidsaspekter

- Vilka är riskerna för de olika aktörerna och hur arbetar parterna med tanke på dessa?
- Vilken tidsperiod är planerad för samverkan och under hur lång tid investerar alla resurser i detta arbete?
- Hur säkerställer parterna att man kan arbeta långsiktigt med samverkan?

Ekonomiska förutsättningar

- Hur ser de ekonomiska förutsättningarna ut för iatt ngå i samverkan?
- Finns en finansiell modell under vilken parterna möts?
- Vilka typer av resurser finns, förutom ekonomiska medel?

Baserat på svaren av ovanstående frågor

- Upprätta avtal som säkerställer parternas överenskommelser
- Upprätta en projektplan baserad på samverkanspartners styrka, kompetens och kapacitet

NÄTVERK

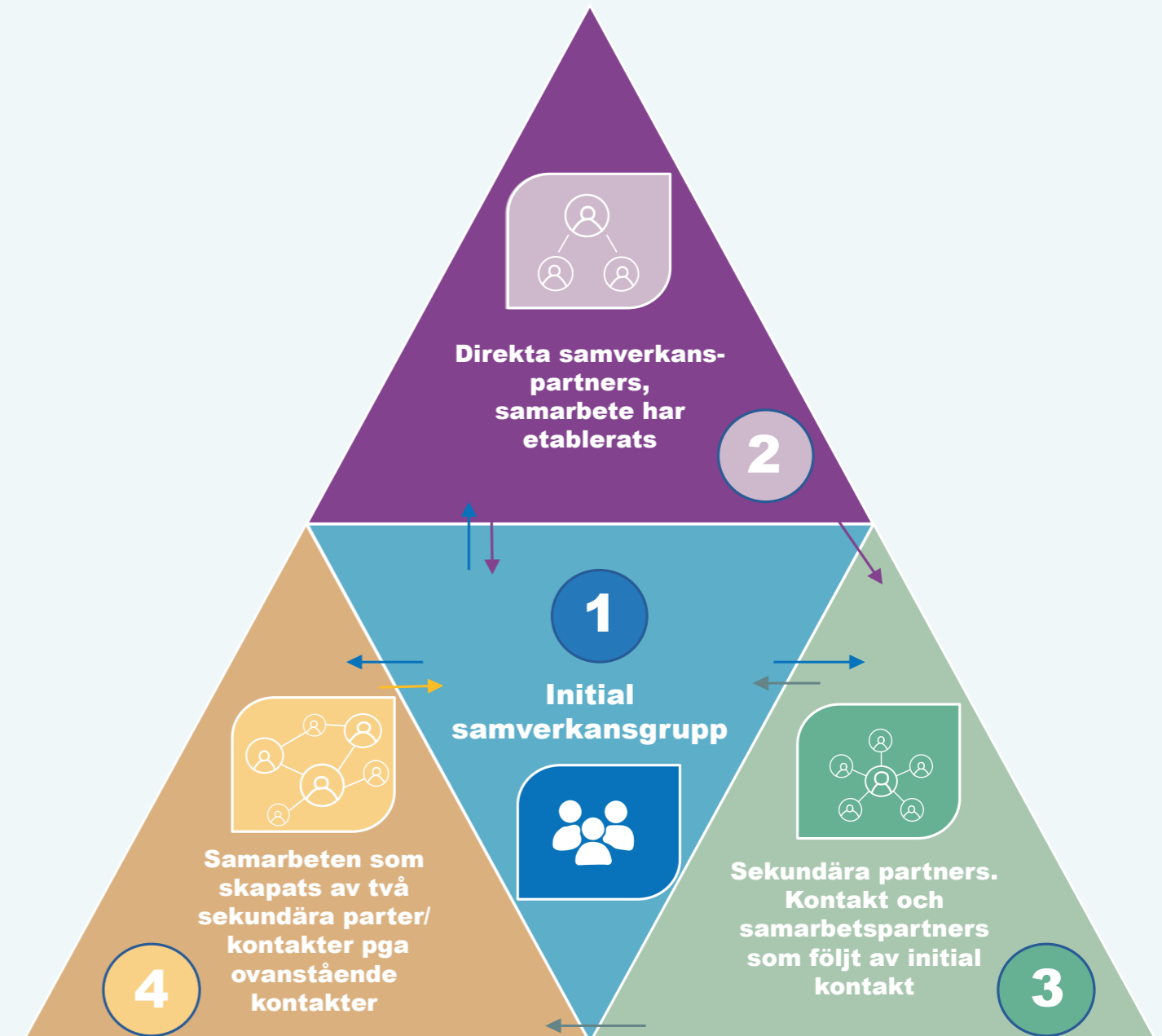
Ett nätverk är här definierat som olika aktörer som kan erbjuda kunskap, kompetenser och kontakter som stöd för att uppnå ett visst mål. Samverkansmodellen bygger på att man samlar ny kompetens, hittar nya tillvägagångssätt och skapar nya möjligheter för att målgruppen ska kunna ta sig in på arbetsmarknaden. Det handlar om att både ta tillvara och framförallt bygga ett kontaktnät som samlas kring det gemensamma syftet.

Redan när man går in i ett samverkansprojekt har ett initialt nätverk bildats. De samverkande aktörerna har ofta också ett befintligt nätverk med sig in i projektet. En omfattande analys och kartläggning av vilka kontakter och kompetenser man har sker både individuellt hos respektive aktör, i den egna behovs- och lösningsanalysen, samt gemensamt i samverkansgruppen. Saknas den måluppfyllande kunskapen som behövs inom projektet får man söka kompetenser, erfarenheter eller kontakter hos andra externa aktörer.

Att bygga ett nätverk innebär att man bygger relationer med andra, utan att det för den sakens skull ger en omedelbar utdelning för projektets eller aktörernas mål. Det handlar om att ge och ta. På så sätt kan vidare relationer utvecklas i ett längre perspektiv. När aktörer från olika sektorer går samman i ett gemensamt projekt bildas en specifik bank av kunskap, kompetens och kontakter. Det är samverkansprojektets samlade kunskap och erfarenhet av hur de olika sektorerna fungerar operativt och strategiskt som gör projektet mer effektivt. Genom att bygga ett nätverk binder man till sig vidare kunskap, kontakter och möjligheter både för projektets målgrupp, men även för andra målgrupper och initiativ, eftersom erfarenheter och kontakter delas.

VERKTYG FÖR ATT BYGGA ETT NÄTVERK

- Kartlägg vilka kompetenser, kunskaper, erfarenheter och kontakter som finns internt inom de samverkande organisationerna.
- Kartlägg vilka kunskaper, kompetenser, erfarenheter eller kontakter som finns hos externa aktörer.
- Gör en omvärldsanalys genom att utgå från projektets identifierade behov. Titta på andra aktörer och olika nätverk och se om det finns värdefull kunskap som kan möta era behov.
- Våga tänka utanför de mest direkta kontakterna - vem/vilka har verksamheten kommit i kontakt i andra sammanhang?
- Var generös med egna kontakter och kompetens, även efter projektets avslut.
- Kommunicera samverkan utåt, då det kan öppna oanade dörrar.
- Engagera målgruppen eftersom de kan ha värdefulla nätverk och detta bidrar även till att de får egenmakt över nätverk som påverkar dem.

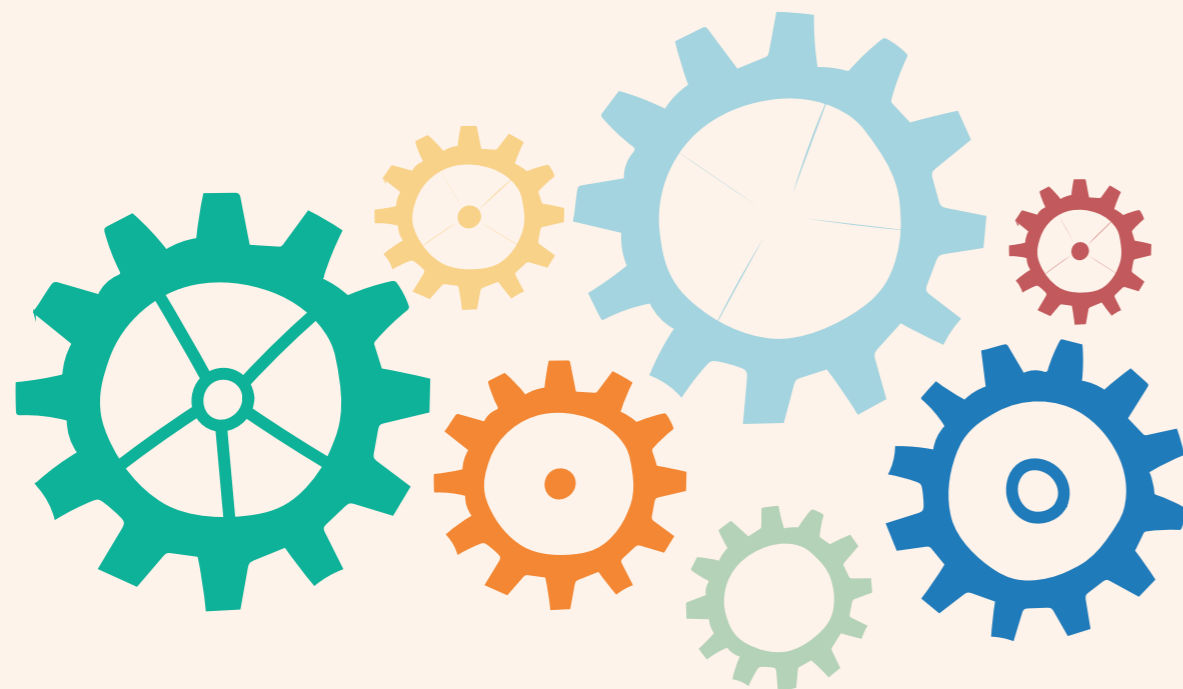


AGILT ARBETSSÄTT - NÄR SYFTET ÄR RAMVERKET

Strävan att uppnå olika mål inom samma samhällsområde skapar projektets syfte, håller samman projektet och styr de olika processerna. Det skapar ramarna för hur projektet utförs och hur de olika aktörerna arbetar tillsammans. Alla aktörer bör uppfattas som likvärdiga i denna process, utan att de behöver vara likvärdigt operativt involverade. Vidare behövs en bred och djup kunskap om hur de olika aktörerna inom projektet arbetar. Man behöver utmana sina interna strukturer och tillåta olika aktörer att ta ledningen inom olika verksamhetsområden.

Ett agilt förhållningssätt bygger på en tillit till att alla jobbar mot det syfte man har etablerat tillsammans. På så sätt kan olika aktörer fatta beslut i den operativa processen, men samtidigt även i de internt identifierade behoven, utan att behöva ha alla aktörers godkännande. Projektet kan då skapa aktiviteter utifrån nya förutsättningar och anpassa sig till förändrade interna och externa behov, utan att behöva stanna upp alltför länge i en långsam byråkratisk beslutsprocess.

Ytterligare en viktig aspekt i det agila arbetet är att se och fånga möjligheter och utvecklingspotential hos företag, personer, kommunikationskanaler och i vidare sammanhang. I ett föränderligt samhällsklimat kan man inte alltid förutbestämma en projektplan till ett givet tillfälle. Det behövs därför en öppen arbetsform för att kunna ta till vara på möjligheterna som dyker upp, och på ett kreativt sätt se hur de kan användas till projektets fördel.



REVIRTÄNKANDE OCH KONKURRENS

För att uppnå en konstruktiv samverkan behövs en ömsesidig respekt för de olika parterna. Aktörerna har med sig sina regler, normer och metoder utifrån det sammanhang de redan verkar i. Dessa olika gränser möts och gör att aktörerna som samverkar inte bara har att förhålla sig till sina egna förhållningssätt, utan även till de andra aktörernas.

I samverkan bör alla vara beredda att ompröva föreställningen om sin egen verksamhets metoder, regler, värderingar och föreställningar, och samtidigt vara öppen för att utveckla nya arbetsmetoder tillsammans. Ett agilt förhållningssätt tillåter och tar tillvara på varandras handlingar och kreativitet, inom ramen för det man tillsammans vill åstadkomma. Samverkansprojektets genomförande och resultat är beroende av hur aktörerna hanterar och respekterar detta, och att de inte i första hand ser det som viktigare att bevaka sina egna intressen. Här har processledaren en viktig uppgift i att planera genomförandet av arbetet och att föreslå en tydlig plan, metod och struktur för att undvika missförstånd och eventuella konflikter.

Nätverk är grundbulten i samverkan för att tillsammans kunna möta olika samhällsutmaningar. Om syftet är att skapa en mer inkluderande arbetsmarknad, behöver man kunna dela med sig av sina kunskaper, erfarenhet och kontakter även utanför projektet. Olika projekt och initiativ riktat mot olika målgrupper konkurrerar inte, eftersom syftet är högre än att möta sina specifika mål. För en mer inkluderande arbetsmarknad betyder det att alla samverkansaktörer bör kunna involvera externa aktörer, och dela med sig av sina kontakter, arbetsgivare, anställningsmöjligheter etc till andra initiativ.

SEKTORSÖVERSKRIDANDE GRUPPER

STYRGRUPP

Att ha en styrgrupp med en bra strategisk insyn i projektet gagnar alla parter. Styrgruppen representerar den samlade kunskapen och kompetensen hos alla aktörer i projektet. Dess funktion är att skapa de strukturer som gör att samverkan kan ske effektivt i det operativa arbetet. Ansvarsområdet för styrgruppen är att etablera kontrakt och ramar, samt samla kunskap om hur de olika aktörerna kan arbeta. De är ansvariga för att aktivt följa processen och utvärdera att det operativa arbetet sker i enlighet med de syften och mål som det har beslutats om. Samt att alla får det stöd som behövs, i form av resurser eller perspektiv.

VERKTYG FÖR ATT SKAPA EN EFFEKTIV STYRGRUPP

Frågor att ställa sig:

- Hur är alla aktörer representerade?
- Finns rätt kompetens hos styrgruppen medlemmar för att bemöta gemensamma behov och syften i projektet?
- Finns möjligheter för nya aktörer att tillkomma i styrgruppen, om det gagnar projektet?

Styrgruppens ansvarsområde:

- Sammanlänka alla aktörers mål gentemot det övergripande syftet
- Fungera som en brygga mellan de olika samverkande aktörerna
- Ha koll på lagar och förordningar som är kopplade till den målgrupp och verksamhet som samverkan ska ske inom.
- Se till att projektmålet stöder effektmålet. Se över projektmålen ifall förutsättningarna har ändrats
- Sätta ramar för arbetet gällande ekonomi, kommunikation, visioner och mandat

PROCESSLEDARE

Styrgruppen som grupp bör inte vara involverad i det operativa arbetet eller dess beslut, däremot kan personer i styrgruppen ha operativa roller. För att det operativa arbetet ska resultera i att målen och syftet upprätthålls behövs kvalificerad och strukturerad processledning. Den ska fungera som en brygga mellan styrgruppen och leda de operativa grupperna. Processledaren bör helst vara en individ som är helt fristående från de övriga samverkande aktörerna, samt ha likvärdig beslutanderätt i strategiska och operativa frågor.

Processledarens uppgift är att informera styrgruppen om förändringar i projektet och löpande rapportera om utvecklingen, bland annat relaterade till leveranser och budget. Det är processledaren som har ansvar för det dagliga operativa arbetet i projektet, samt prioritering av resurser och funktioner utifrån det mandat som denne har fått i projektet.

ARBETSGRUPPER

Arbetsgrupperna utför det operativa arbetet och här sker det operativa kunskapsutbytet genom metod och processutveckling, för att nå de olika målen. I arbetsgruppen kommuniceras och implementeras kunskapen om de olika målgrupperna och aktörernas olika sätt att arbeta. För att samverkan ska ske effektivt är det en fördel, i den mån det är möjligt, att arbetsgrupperna består av en representant från varje samverkansaktör (en person kan sitta i flera arbetsgrupper). Detta innebär att alla aktörers perspektiv är representerade i det operativa arbetet utan att styrgruppen för den delen behöver involveras. Målgruppen bör, om möjligt, vara delaktig på den operativa nivån i arbetsgrupperna. Detta säkerställer att projektarbetet förblir lyhört och löpande anpassas till målgruppens identifierade behov och förutsättningar.

En tydlig definition av de olika arbetsgruppernas roller, ansvars- och aktivitetsområden, bidrar till en ökad effektivitet i arbetet mot att nå resultaten och möta projektets syfte. Gruppernas förmåga att anpassa sig efter förändrade omständigheter och behov, i enlighet med den agila arbetsprocessen, är också av stor vikt.

VERKTYG FÖR ATT SKAPA EN EFFEKTIV ARBETSGRUPP

Frågor att ställa sig:

- Vilken styrka, kunskap och kompetens finns hos de samverkande parterna?
- Hur kan dessa användas i det operativa arbetet för att möta behoven och skapa synergi i projektet?
- Vilka aktiviteter behöver projektet leverera för att möta behoven och vem är bäst lämpad att utföra dem?
- Vilken annan kompetens behövs inom arbetsgruppen, för att det ska gagna alla de olika målgrupperna inom projektet?
- Vem har mandat att bestämma i de olika processerna?
- Vilka arbetsgrupper behöver samarbeta?
- Hur involveras de olika målgruppen för att säkerställa att projektet gagnar dem? (representativt, strategiskt, operativt)

AVSTÄMNINGAR

I sektorsöverskridande samverkansprojekt behöver man ha löpande avstämningar på alla nivåer. Hur ofta och med vilka aktörer beror på de olika gruppernas operativa samarbeten, arbetets art och gemensamma mål. Arbetsgrupperna kan genom effektiva avstämningar själva fatta operativa beslut. Detta eftersom avstämningar mellan styrgrupp och operativa arbetsgrupper sker kontinuerligt.

Syftet med avstämningar är att bygga processer, samt att bygga relationer mellan de interna och externa aktörerna. Samverkan bygger på kommunikation och relationer mellan olika parter, samt förmågan att förstå varandras arbetssätt. Kontinuerliga avstämningar lyfter möjligheter till en effektiv kommunikation mellan parterna, vilket i sin tur underlättar det agila arbetet i en föränderlig omvärld.

VERKTYG FÖR EFFEKTIV AVSTÄMNING

Syften för avstämning

- Att hålla projektet uppdaterat med eventuella förändrade förutsättningar, nya utmaningar och nya möjligheter
- Att fortsätta uppmuntra ett agilt arbetssätt, då synergier mellan arbetsgrupper och övriga partners kan identifieras
- Att informera, upplysa och koordinera aktörerna i de olika arbetsgrupperna, i styrgruppen eller mellan andra parter

Frågor att ställa sig:

- Hur ofta behöver styrgruppen/arbetsgrupperna mötas för att effektivisera arbetet?
- Vilken information behöver kommuniceras kontinuerligt?
- Har de operativa arbetsgrupperna mandat att själva välja när de vill mötas?
- Hur ofta krävs det att avstämningar sker med andra aktörer i projektet och finns mandat att ta individuella beslut?
- Hur används avstämningar för att skapa relationer med stödnätverk i form av företag, organisationer, eldsjälur, målgrupp?



VIKTEN AV ETT GEMENSAMT NARRATIV

Ett gemensamt narrativ etablerar syftet med samverkan. Genom ett tydligt narrativ berättar man att näringslivet, civilsamhället och den offentliga sektorn samverkar mot ett gemensamt syfte. Narrativet lyfter aktörernas olika sätt att arbeta för att nå detta syfte, samtidigt som det är format utefter hur målgruppen själva vill bli porträtterade. Detta möjliggör att se på samhällsutmaningen på ett nytt sätt, genom att se det som en gemensam utmaning. Det ger även förutsättningar för att skapa en normförskjutning i samhällsdebatten, samt en chans att vidga nätverket som är grunden i samverkansmodellen. Att lyfta samarbetet, de samverkande aktörerna och målgruppen skapar engagemang och bidrar till att stärka det nätverk som behövs för att uppnå syftet så effektivt som möjligt.

Utifrån en tydlig beskrivning kan man använda sig av de historier man stöter på under arbetet. Berättelser om enskilda personer, goda exempel hos arbetsgivare eller om en organisation. Dessa hjälper till att bygga en förståelse för projektets syfte. Det levandegör och engagerar på ett sätt som en mer faktabaserad kommunikation har svårt att göra.

Projektets olika aktörer kan ha olika uppfattningar om hur narrativet bör berättas, därför bör detta diskuteras tidigt. Målgruppen behöver själv välja hur den vill bli representerad och porträtterad, samt vilken historia den vill berätta. Detta är en viktig komponent som fortlöper genom hela projektet. Saknas detta perspektiv kan det skapa strukturella hinder.

FRÅGOR ATT STÄLLA SIG:

- Vad är syftet med samverkan?
- Vad vill man berätta och ur vilket perspektiv?
- Hur vill målgruppen porträtteras?
- På vilket sätt ska narrativet berättas och vilken kontext?
- Gangar medial uppmärksamhet målgruppen?
- Bör en kommunikationsplan etableras?

STRUKTURER FÖR RÄTTIGHETSBASERAD REKRYTERING

För att skapa en mer inkluderande arbetsmarknad, genom sektorsöverskridande samverkan, behöver rekrytering ske från olika samhällsgrupper. För att detta ska ske rättvist behöver man anpassa metoderna efter olika målgruppers förutsättningar. I mötet mellan civilsamhället, näringslivet och offentliga aktörer möjliggörs detta. Ett kunskaps- och kompetensutbyte mellan de olika aktörerna kan göra att människor får ökade möjligheter till anställning, men också att anställningen i sig är anpassad till deras förutsättningar. Det bidrar i sin tur till bättre arbetsmiljö, välmående, nya perspektiv och att arbetsplatskulturer förändras, vilket kan öka företagets lönsamhet. Samverkan möjliggör också att andra behov bland målgruppen kan mötas, samt att strukturer som hindrar dem att komma in på arbetsmarknaden utmanas. Bostadsmarknaden påverkar till exempel möjligheterna till jobb. Samverkansmodellen tillåter att olika aktörer kan göra det de gör bäst, men med en starkare kompetens och möjligheter. Detta sammantaget resulterar i en mer inkluderande rekrytering.

Det initiala arbetet handlar om att skapa förståelse för en grupp människor och deras behov, samt att förstå behovet hos en annan aktör, nämligen hos företag på arbetsmarknaden. För att kunna göra detta arbete krävs att man har effektiva verktyg.

VERKTYG FÖR ATT SKAPA EN EFFEKTIV SEKTORSÖVERSKRIDANDE REKRYTERINGSPROCESS

- Kunskap om arbetsmarknaden
- Kunskap om den specifika målgruppen som behöver anställning
- Ett effektivt CRM-system för att förenkla matchning mellan individer i målgruppen och rekryterande företag
- Företagssamarbeten som profilerar anställning gentemot specifika grupper i samhället
- Arbetsgrupper som kan representera och komma i kontakt med den specifika målgruppen, samt med företagen som erbjuder anställningsmöjligheter
- Att vara generös med sina kontakter för att möjliggöra anställningar för andra målgrupper



SAMMANFATTNING

För en inkluderande arbetsmarknad behöver näringslivet, offentligt sektor och civilsamhället samverka. När man ser att de olika målen har samma syfte, blir det enklare att se att en investering både kan lösa aktörernas egna behov och samtidigt bidra till att möta ett samhällsbehov.

I dagens samhälle är offentliga sektorn och näringslivsaktörer involverade i samhällsutmaningar. Civilsamhället är en del i samhällsbyggandet som kan bistå med kompetens om målgruppen och värna dess behov. Civilsamhället är en lika viktig spelare som näringslivet och den offentliga sektorn, när det kommer till att bygga samhället, inte enbart att ta hand om de utmaningar som uppstår under samhällsutvecklingen.

För att möta utmaningarna kring en inkluderande arbetsmarknaden behövs kunskap om varför dessa utmaningar finns. Vi behöver förstå varför vissa grupper inte har samma tillgång till arbetsmarknaden som andra. För att bemöta detta behöver vi se till att alla får en rättvis tillgång till arbetsmarknaden. Det krävs en förståelse för att olika sektorer och aktörer kan ha olika mål med samverkan. Syftet är dock ändå detsamma; att stötta de som vill in i anställning. Det handlar om att lyfta blicken och se nya aktörer som likvärdiga i kompetens, erfarenhet och kontakter. Genom att samverka får varje enskild aktör ökade möjligheter att nå sina individuella mål.

Det behövs agilitet och flexibilitet genom en smidig kontakt mellan sektorerna. Näringslivet behöver inspireras och få kunskap om civilsamhället som en likvärdig aktör. Civilsamhället bidrar med närhet till målgrupper, samt med kunskap om hur målgruppen kan fortsätta nå sina mål inom arbetslivet.

Genom att ta tillvara på den vilja som finns inom näringslivet, genom anställningsbehov, lagstiftning, CSR-krav, krav på ökad finansiell vinst eller engagemang, och koppla ihop detta med civilsamhällets kontaktytor, kunskap och engagemang, kan arbetsmarknaden bli mer inkluderande.

Materialet som presenterats i denna modell hoppas kunna fungera som inspiration till hur man kan samverka sektorsöverskridande, för samhällsutmaningar i stort, men framförallt för att skapa en mer inkluderande arbetsmarknad.

TACK!

Ett stort tack till alla ni fantastiska personer i målgruppen, samverkanspartners, finansiärer, företag, civilsammansverksaktörer, organisationer och eldsjälarna som stöttat oss i detta arbete. Utan er skulle vi inte kunnat arbeta fram en ny modell för arbetsmarknadsinkludering som är sektorsöverskridande. Det är i arbetet tillsammans med er som samverkan verkligen visat vad som är möjligt.

Projektledare: Joanna Ågren, Arbetskraftsförmedlingen REDO & Ranjani Srinivasan, War Child

Text och utveckling av modellen: Andrina Linnell, War Child & Joanna Ågren, REDO

Språkgranskning: Pia Hall, REDO

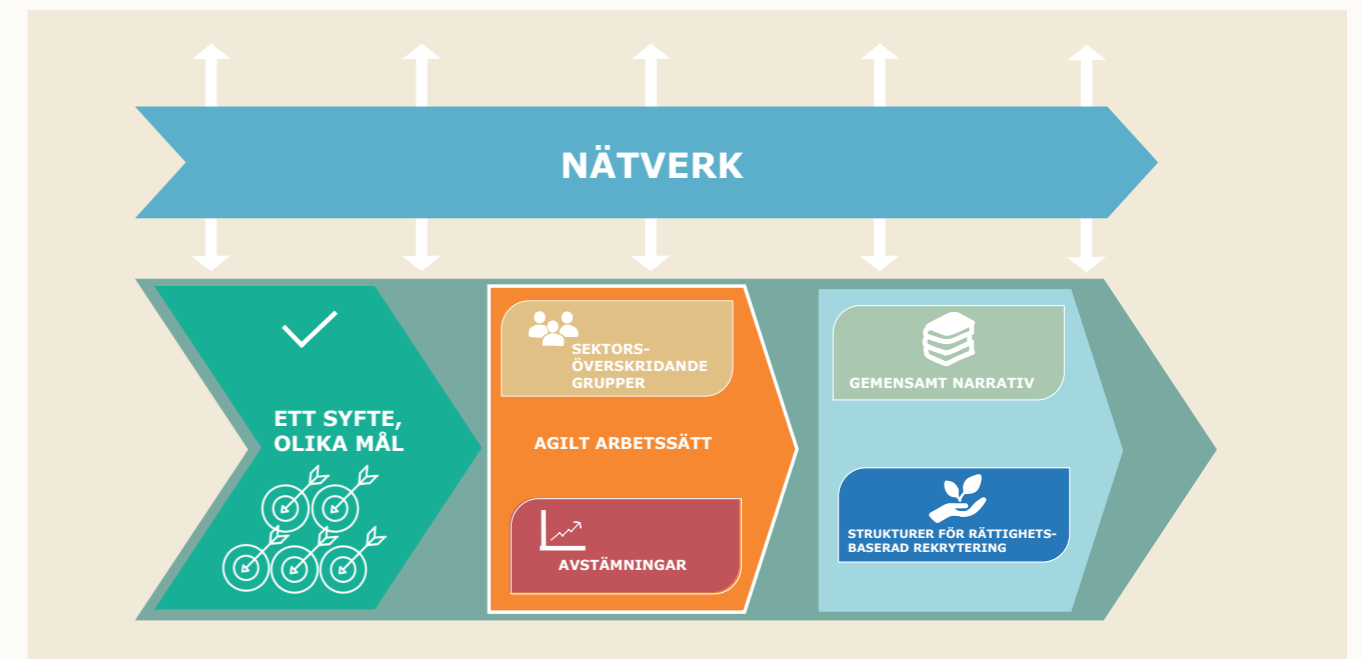
Grafisk formgivning: Evelina Bravo

Grafisk form av modeller: Annika Thelin, Individuell Människohjälp

E-post: info@warchild.se

© 2023 Framtidshoppet

Finansiering: Postkodsstiftelsen



FRAMTIDSHOPPET

