

SPIRA/Jobbfokus 2.0

Halvårsrapport 2019





Innehållsförteckning

1. Sammanfattning.....	3
2. Statistik	4
2.1. Målgrupp.....	4
2.1.1. KÖN	4
2.1.2. UTBILDNINGSBAKGRUND	4
2.1.3. ARBETSLIVSERFARENHET	4
2.1.4. FÖRSÖRJNING VID INTRÄDE I PROJEKTET	4
2.1.5. INITERANDE PARTER	5
2.2. Resultat	5
2.2.1. RESULTAT UNDER TIDEN I PROJEKTET	5
2.2.2. RESULTAT VID AVSLUT	5
3. Analys/Reflektion statistik	5
4. Ekonomi	7
5. Analys/reflektion ekonomi	7
6. Verksamhet.....	9
6.1. Modell/Process	9
6.1.1. INTRODUKTION.....	9
6.1.2. STUDIER	10
6.1.3. PRAKTIK.....	10
6.1.4. ANSTÄLLNING	11
6.1.5. NY PLANERING	11
6.2. Utredning/bedömning av arbetsförmåga	11
6.3. Metoder	11
6.3.1. LÖSNINGSFOKUS.....	12
6.3.2. SUPPORTED EMPLOYMENT	12
6.3.3. SUPPORTED EDUCATION	12
6.4. Jämställdhet	12
6.5. Genomförande	13
7. Analys/Reflektion verksamhet.....	15
8. Berättelser	17



1. Sammanfattning

Projekt SPIRA/Jobbfokus 2.0 har hittills tagit emot 28 projektdeltagare varav 2 har avslutat projektet. Totalt 8 projektdeltagare har/har haft praktik och 3 projektdeltagare har påbörjat studier.

Projektets utmaningar:

- Att hitta arbetsplatser till projektdeltagarna och upprätta ett arbetsgivarnätverk. Projektet har inlett ett samarbete inom Arbetsmarknadsenheterna för att få en större utväxling på detta område och ser även över möjligheten att rekrytera arbetsgivarrepresentant, HR inom staden, samt facklig representant till styr- och/eller referensgrupp.
- Ett ännu ej utvecklat jämställdhetsarbete. Projektet inleder, tillsammans med Samordningsteamet, ett jämställdhetsarbete med utgångspunkt i Genuskompassen hösten 2019 med syfte att uppnå en högre grad av jämställdhetsintegrering i projektet.
- Arbetsförmedlingens förutsättningar. Projektet arbetar med samverkan på flera nivåer för att hitta bästa möjliga lösningar.
- Avmattad högkonjunktur. En eventuell lågkonjunktur kan innebära större svårigheter att hitta arbetsplatser till projektdeltagarna.

Projektets tillgångar:

- Ett gott och nära samarbete med styrgrupp, referensgrupp, samverkanspartners och övriga inom Arbetsmarknadsenheterna.
- Ett väl fungerande team.
- God tillströmning av kandidater.
- En större medvetenhet i samhället kring social hållbarhet.



2. Statistik

2.1. Målgrupp

2.1.1. KÖN

	Intag 1	Intag 2
Kvinnor	5	5
Män	12	6
Totalt	17	11

2.1.2. UTBILDNINGSBAKGRUND

	Gymnasiesärskola	Grundskola	Gymnasium (praktisk linje)	Gymnasium (teoretisk linje)	Gymnasium (introduktionsprogram)	Totalt
Fullständiga betyg/fullföljd	2		4	2		8
Ofullständiga betyg/ej fullföljd	1	2	5	3	9	20
Totalt	3	2	9	5	9	28

2.1.3. ARBETSLIVSERFARENHET

Vissa personer kan ha haft både praktik och anställning.

Har haft anställning	Har haft praktik	Ingen
8	16	4

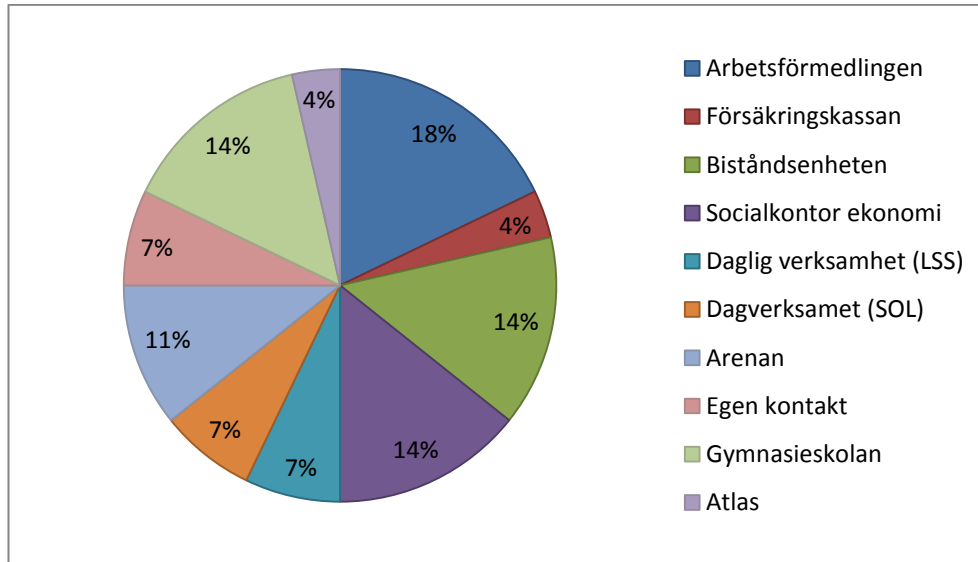
2.1.4. FÖRSÖRJNING VID INTRÄDE I PROJEKTET

Vissa personer kan ha haft fler än en ersättning.

Aktivitetsersättning (Försäkringskassan)	Aktivitetsstöd (Arbetsförmedlingen)	Försörjningsstöd (Socialkontor Ekonomi)	Familj	Annan
9	4	9	7	A-kassa 1 CSN 1



2.1.5. INITERANDE PARTER



2.2. Resultat

2.2.1. RESULTAT UNDER TIDEN I PROJEKTET

	Praktik	Anställning	Studier	Annat
Kvinnor	1		1	
Män	7		2	1
Totalt	8		3	

2.2.2. RESULTAT VID AVSLUT

	Anställning	Studier	Annat
Kvinnor			1
Män		1	
Totalt		1	1

3. Analys/Reflektion statistik

Projektet har i dagsläget en överrepresentation av män. Anledningen till varför är oklar. Det första intaget utgjordes av fem kvinnor och 12 män. På grund av den höga andelen män i det första intaget gick projektet ut till samverkanspartners för att belysa frågan samt uppmuntra sökandet efter kvinnliga kandidater. Det andra intaget bestod av fyra kvinnor och sex män, vilket är en förbättring. Projektet



fortsätter dock att arbeta för att få en jämn könsfördelning bland projektdeltagarna.

Både utbildningsbakgrund och arbetslivserfarenhet hos projektdeltagarna varierar stort. Tidigare antagande om att en större del av projektdeltagarna skulle ha en bakgrund från gymnasiesärskola har inte fallit ut, utan denna grupp utgör cirka 14 procent av projektdeltagarna. Den återkoppling projektet har fått kring orsaken till detta är att det inte utgår någon ekonomisk ersättning från projektet under introduktion och praktik. Det projektet genomgående ser är att majoriteten av projektdeltagarna saknar slutbetyg och/eller ej har fullföljt gymnasium, några har inte heller fullföljt grundskola. Projektet ser även att möjligheten till fortsatta studier för att till exempel läsa in en gymnasie- eller yrkesexamen för de projektdeltagare som har gått gymnasiesärskola är väldigt begränsade utifrån den stora skillnaden mellan gymnasiesärskolan och den vanliga gymnasieskolan. Arbetslivserfarenheten bland projektdeltagarna varierar från att ha haft erfarenhet av anställning till total avsaknad av arbetslivserfarenhet och en mycket begränsad kunskap om arbetslivet och arbetsmarknaden. Bland dem som har haft anställning har de flesta haft timanställning och/eller sommarjobb.

Den ekonomiska ersättningen som projektdeltagarna har när de påbörjar projektet är främst aktivitetsersättning och försörjningsstöd, men flera försörjs även av familjen. Vissa personer har flera ersättningar i kombination med varandra och under projekttiden har några projektdeltagare bytt ersättningsform. Flera projektdeltagare som vid inträde i projektet har varit försörjda av familjen har under tiden i projektet ansökt om ersättning från annat håll.

Vägarna in till projektet varierar mycket vilket vi ser som ett tecken på att vi har lyckats nå ut till många av de verksamheter och myndigheter där målgruppen finns. Många individer har kontakt med flera parter och det är inte alltid den försörjande myndigheten som aktualiserar blivande projektdeltagare. Exempelvis har Försäkringskassan, utifrån sina rutiner, ofta i individuella planeringar kommit överens med en annan part, t.ex. daglig verksamhet, som tar en kontakt. Arbetsförmedlingen stod för en stor andel av anvisade projektdeltagare till första intaget, men har utifrån nya interna förutsättningar inte haft samma möjligheter. Ett flertal personer har även initierats från Biståndsenheten. Där har projektet presenterats som ännu ett alternativ vid sidan av daglig verksamhet för personer som bedömts skulle kunna ha förutsättningar för att klara ett anpassat arbete. Socialkontor Ekonomi (SKE) är en annan part som har stått för många aktualiseringar till projektet. De har även varit involverade sekundärt på samma sätt som Försäkringskassan då flera projektdeltagare som initierats av andra



parter även uppbär ett stöd från SKE för sin försörjning. De personer som aktualiseras från SKE är personer som skulle vilja komma ut i arbetslivet/studier, men som inte bedöms klara förutsättningarna för att vara aktivt arbetssökande hos Arbetsförmedlingen. Många gånger informerar handläggaren om projektet och personen själv tar kontakten och bokar ett första studiebesök. Flera projektdeltagare har även aktualiserats genom personal inom gymnasieskolan.

Vi har även haft anhöriga som tagit en kontakt med projektet efter att på privata vägar ha hört talas om verksamheten.

Under projektet har hittills 8 projektdeltagare haft praktik och 3 projektdeltagare har börjat studera inom ramen för projektet. Studierna är på grundskolenivå, gymnasienivå och yrkeshögskolenivå. Praktikplatserna har varit inom såväl kommunal som privat sektor, och främst inom praktiska yrkesområden. Under projekttiden har 1 person varit sjukskriven och haft en paus i projektet och 2 personer har avslutat projektet, den ena på grund av beslut att fortsätta studier med stöd från Arenan, den andra på grund av att Arbetsförmedlingen saknade möjlighet att förlänga insatsen.

4. Ekonomi

Projektet har både under 2018 och 2019 haft lägre kostnader än både förväntat och budgeterat, och har därför haft ett underuttag av projektmedel på drygt 512 tkr under perioden 2019-01-01 – 2019-06-30 och 616 tkr totalt 2018-09-01 – 2019-06-30. Projektet ser dock att detta underuttag kommer att utjämnas längre fram i projektet men bedömer även att någon ansökan om ytterligare medel för 2020 inte kommer att bli aktuell.

5. Analys/reflektion ekonomi

Under perioden 2018-09-01 – 2018-12-31 hade projektet en lägre kostnad än beräknat för personallöner. Orsaken till detta var att projektet inte hade hunnit rekrytera samtliga medarbetare till projektstarten 2019-09-01, och under projekttidens 2 första månader fanns därför bara 1 personal anställd i projektet.

Under perioden 2019-01-01 – 2019-06-30 har projektet inte haft några kostnader avseende löner för projektdeltagare. Enligt ursprunglig projektplan beräknades



projekttagarnas introduktionsfas och praktikfas sammanlagt uppgå till totalt 6 månader innan en anställning skulle inledas. Detta skulle ha medfört att de projekttagare som börjat i intag 1 och 2 (totalt 27 personer) skulle ha påbörjat en anställning under det andra halvåret 2019. Projektet ser dock att det faktiska utfallet kommer att skilja sig markant från detta, och kostnaden för projekttagarlöner kommer således att reduceras kraftigt för 2019. Projektet har identifierat tre orsaker till detta utfall:

- *Ändrade förutsättningar.* Projektets ursprungliga projektplan utgick från scenariot att det skulle finnas framtagna arbetsplatser inom kommunen för projekttagarna att börja på. Dessa förutsättningar har förändrats och personalen ackvirerar i stort sett samtliga arbetsplatser både internt och externt vilket medför en större tidsåtgång och längre processer. Förändringen medförde även att en ny modell för arbetsgivararbetet behövde arbetas fram och sätts.
- *Arbetsgivararbete.* Projektet har i dagsläget inget arbetsgivarnätverk och inga upparbetade relationer med arbetsgivarna vilket medför att det tar längre tid att ackvira varje arbetsplats.
- *Projekttagarens egen process.* Enligt ursprunglig projektplan beräknades projekttagarnas deltagande i introduktionsfasen att uppgå till 3 månader. För flera av projekttagarna som har börjat i verksamheten så har dock denna fas behövt förlängas av olika orsaker såsom till exempel hälsotillståndet och förändringar i hälsotillståndet, livshändelser och frånvaro.

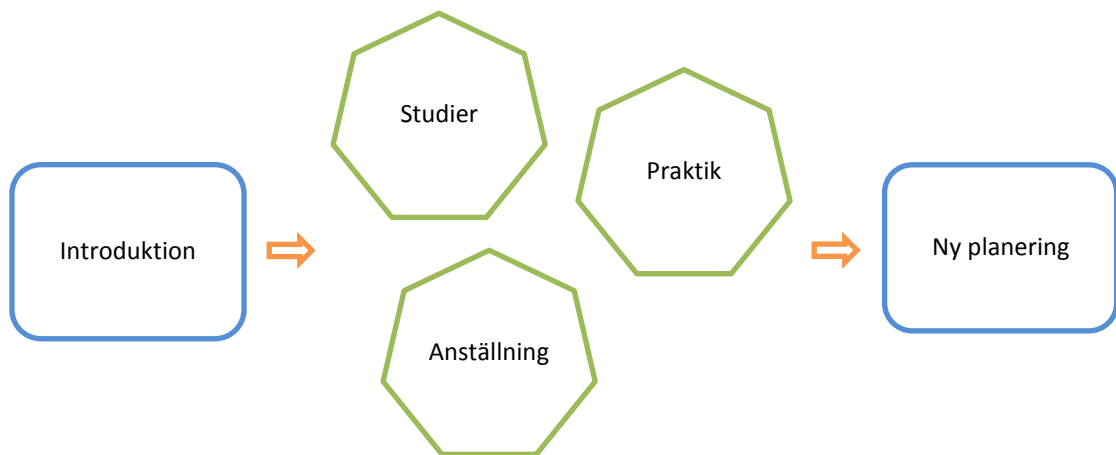
Projektet ser att underuttaget av projektmedel kommer att utjämnas längre fram i projektet då i stort sett hela kostnaden för projekttagarlöner skjuts fram till 2020 och 2021. Projektet gör även bedömningen att ingen ansökan om ytterligare medel kommer att bli aktuell för 2020 utan att det kommer att råda en balans mellan ökade och minskade kostnader utifrån den budget som föreligger.



6. Verksamhet

6.1. Modell/Process

Projektet arbetar i dagsläget enligt följande projektdeltagarprocess. Processen, och innehållet i denna, kan dock komma att förändras då projektet är metodsökande och arbetar för att ständigt utvecklas.



6.1.1. INTRODUKTION

Enskilda träffar

Under introduktionen träffar någon av teamets medlemmar projektdeltagaren enskilt för att skapa en relation och tillsammans utforska dennes mål, intressen, kompetenser, behov, förutsättningar m.m. Oftast har de första träffarna följande tema:

- *Inskrivning.* Under inskrivningsträffen ligger fokus huvudsakligen på att informera och dokumentera, såsom att informera om projektet och vad som gäller när man deltar, fylla i samtyckesblanketter, kontaktuppgifter, nätverkskarta och ORS (Outcome Rating Scale).
- *Kartläggning.* Denna/dessa träff/träffar syftar till att utforska projektdeltagarens mål, intressen, situation, kompetenser, resurser, förutsättningar, behov m.m. för att tillsammans hitta en gemensam planering.
- *Dialog om arbetsförmåga (DOA).* Träffen/träffarna utgår från instrumentet Dialog om arbetsförmåga som är ett arbetsterapeutiskt självskattningsinstrument till stöd för projektdeltagaren och bedömarens utredning av arbetsförmåga.



- *Yrken/studier.* Dessa träffar fördjupar sig projektdeltagaren tillsammans med coachen i vilka yrken/studier som finns och som kan vara tänkbara, och försöker utifrån detta att göra en prioritering. Detta kan göras t.ex. med hjälp av yrkeskort och sökningar på internet.

I de flesta fall fortsätter de individuella träffarna efter att de inledande träffarna genomförts, och då utifrån projektdeltagarens situation och behov. Mellan dessa tillfällen arbetar projektdeltagaren med överenskomna aktiviteter för att öka delaktigheten och självständigheten. Hen erbjuds även möjlighet till träningsintervjuer och stöd i att upprätta ansökningshandlingar. Efter att planeringen har klarlagts och inriktningen har fastställts, påbörjar coachen arbetet med att ackvirera arbetsplats, alternativt söka studieplats. Innan praktik/studier påbörjas arrangeras ett studiebesök för att ge både projektdeltagaren och arbetsgivare/utbildningsanordnare möjlighet att träffa varandra och samtala om förutsättningarna.

Gruppträffar

Varje projektdeltagare erbjuds möjligheten att delta på gruppträffar, föreläsningar inom Arbetsmarknadsenheterna, friskvård, och studiebesök hos arbetsgivare/utbildningsanordnare. Gruppträffarna utgår dels från gruppens önsningar och behov och dels från teman/ämnen som teamet bedömer vara till nytta för projektdeltagarna för att förbereda dem inför arbete/studier.

6.1.2. STUDIER

Vid önskemål om en studieinriktning bokas vanligtvis en träff med studie- och yrkesvägledare för att få mer information och klargöra vilka studiemöjligheter som finns utifrån projektdeltagarens förutsättningar. Under studietiden kommer teamets medlemmar att arbeta med Supported Education. Utbildning i detta är planerad till 2019-09-30 – 2019-10-01.

6.1.3. PRAKTIK

Praktik kan användas i flera syften beroende på projektdeltagarens önskemål och förutsättningar, exempelvis för att förbereda projektdeltagare och arbetsgivare inför en eventuell anställning, för att utreda arbetsförmåga, för kompetensutveckling och erfarenhet, för att prova på ett yrke innan studier, för att komma igång med rutiner m.m. Beroende på praktikens syfte kan längden variera. Praktiklängden inför en eventuell anställning är oftast cirka 3 månader, men kan variera och vara både kortare och längre, beroende på syfte och omständigheter.



6.1.4. ANSTÄLLNING

I de fall där praktiken har fungerat väl för både projektdeltagare och arbetsgivare, och arbetsgivare har möjlighet att anställa, så kan en tidsbegränsad anställning om maximalt 9 månader erbjudas.

Arbetsplats inom Västerås stad

Vid de tillfällen då arbetsplatsen är förlagd inom Västerås stads verksamheter sker anställningen på verksamhetsområde Utbildning och arbetsmarknad som också då erhåller anställningsstödet från Arbetsförmedlingen.

Arbetsplats utanför Västerås stad

Vid de tillfällen då arbetsplatsen är förlagd hos en extern arbetsgivare så anställer den externa arbetsgivaren projektdeltagaren och erhåller anställningsstödet från Arbetsförmedlingen. Arbetsgivaren har sedan möjlighet att ansöka om ersättning för maximalt resterande lönekostnad för projektdeltagaren från Västerås stad.

Vid samtliga praktiker och anställningar erbjuds handledarutbildning och teamet arbetar enligt Supported Employment tillsammans med projektdeltagare och arbetsgivare.

6.1.5. NY PLANERING

Ny planering erbjuds vid behov, men alltid i samband med avslut av studier, praktik eller anställning. Planeringen kan då röra fortsatta insatser inom projektet eller planering för nästa steg utanför projektet.

6.2. Utredning/bedömning av arbetsförmåga

Under projektdeltagarens tid i projektet genomförs en utredning/bedömning av arbetsförmåga av arbetsterapeut och coach. Utredningen/bedömningen genomförs i samarbete med projektdeltagare och arbetsgivare/utbildningsanordnare. En förutsättning för detta är dock att projektdeltagaren har deltagit i projektet under större delen av projektiden. Utredningen/bedömningen sammanställs sedan till ett dokument som lämnas till projektdeltagaren och kan, efter samtycke, lämnas till andra parter.

6.3. Metoder

Projektet arbetar enligt följande etablerade metoder; Lösningfokus och Supported Employment. Projektmedarbetarna kommer i höst att gå en utbildning i metoden Supported Education.



6.3.1. LÖSNINGSFOKUS

Lösningsfokus utgår från vad klienten vill uppnå, vad klienten vill ska bli annorlunda i tillvaron och vad klienten redan gör för att åstadkomma det han/hon vill¹. Lösningsfokuserat förhållningssätt används genom hela deltagarprocessen som ett av flera verktyg för att sätta projektdeltagarens fokus i fokus och föra processen framåt.

6.3.2. SUPPORTED EMPLOYMENT

Supported Employment (SE) är en metod för att arbeta med personer med funktionsnedsättning och personer som har en utsatt eller missgynnad situation, så att de kan få/ återgå till, och behålla en anställning på den öppna arbetsmarknaden². Metoden används genom hela deltagarprocessen för att ge de projektdeltagare som har en arbetsinriktning ett nära och långsiktigt stöd.

6.3.3. SUPPORTED EDUCATION

Supported Education (SEd) är en metod, som utifrån en ”välja, få och behålla”-modell erbjuder individuellt stöd till att lyckas med studier genom en särskilt utbildad coach. Metoden, som fokuserar på individens styrkor och resurser, stödjer karriärutveckling för bättre långsiktiga arbetsmöjligheter³. Metoden kommer att användas genom hela deltagarprocessen för att ge de projektdeltagare som har en studieinriktning ett nära och långsiktigt stöd.

6.4. Jämställdhet

Projektet har påbörjat arbetet med jämställdhet genom att dels se över representationen i deltagarantal och dels genom att arbeta med bemötande och innehåll. Dock finns det fortfarande ett stort utrymme för utveckling och förbättring. Projektet kommer därför i höst, tillsammans med Samordningsteamet, att påbörja ett jämställdhetsarbete med utgångspunkt i Genuskompassen med syfte att uppnå en högre grad av jämställdhetsintegrering i projektet.

¹ SolutionCLUES, ”Om lösningsfokus”, clues.se/om-losningsfokus.html (hämtad 2019-07-30)

² Svenska Föreningen för Supported Employment (SFSE), ”Supported Employment – SFSE”, <https://www.sfse.se/supported-employment-forening/> (hämtad 2019-07-30)

³ Svenska Föreningen för Supported Employment (SFSE), ”Supported Education – SFSE”, <https://www.sfse.se/supported-education/> (hämtad 2019-07-30)



6.5. Genomförande

Följande förändringar har gjorts av projektplanen sedan projektstart:

- *Senarelagd deltagarstart.* Deltagarstarten var, enligt projektplanen, planerad till 2018-11-01, men flyttades fram till 2019-01-01 eftersom 2 av teamets medlemmar inte påbörjade sin anställning förrän månadsskiftet oktober/november 2018.
- *Lägsta ålder för deltagande.* Projektplanen angav som lägsta ålder för deltagande i projektet 19 år. Då en del av projektets målgrupp omfattar de personer som går ut gymnasieskola och gymnasiesärskola så beslutade styrgruppen att ändra lägsta ålder till 19 år eller avslutat gymnasium.
- *Ny modell för arbete med externa arbetsgivare.* Enligt projektplanen var tanken att anställning skulle ske inom verksamhetsområde Utbildning och arbetsmarknad för att sedan placera ut internt inom kommunens övriga arbetsplatser eller externt. Denna modell var icke att föredra av två skäl, dels medger inte Arbetsförmedlingens regelverk en vidareplacering av en individ med lönebidrag, och dels skulle detta ha medfört att ansvarig chef skulle haft arbetsmiljöansvar även för de projektdeltagare som hade haft en arbetsplats utanför stadens verksamheter. Av dessa anledningar arbetade projektet därför fram en ny modell gällande externa arbetsgivare där den externa arbetsgivaren anställer projektdeltagaren med ett lönebidrag från Arbetsförmedlingen och sedan har möjlighet att fakturera staden upp till maximalt resterande lönekostnad under maximalt 9 månaders anställning.
- *Namnbyte.* Projektets namn ändrades från Jobbfokus 2.0 till SPIRA. Detta då det ursprungliga namnet var svårt för många att komma ihåg och stava, samt att det tidigare funnits ett projekt med namnet Jobbfokus vilket ledde till förväxlingar. Namnet Jobbfokus 2.0 behålls dock med tillägget SPIRA internt för att förenkla dokumentationsprocessen.
- *Ändring av deltagarantal.* I projektplanen uppgick deltagarantalet till 60 personer. Detta var dock under förutsättningen att det fanns framtagna arbetsplatser för projektdeltagarna och att teamets medarbetare sålunda inte skulle behöva ackvirera arbetsplatser annat än i undantagsfall. Denna förutsättning har dock förändrats och teamet ackvirerar idag ackvirerar samtliga arbetsplatser vilket har inneburit en ökning i förbrukandet av både tid och resurser. Deltagarantalet har därför minskats från 60 till 40 personer.



- *Möjlighet till heltid.* En förändring har även gjorts gällande maximal sysselsättningsgrad. Enligt projektplan var denna satt till 50 procent i projektet, men då önskemål inkommit från bland annat Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, projektdeltagare och teamet om att utöka möjligheten till maximal sysselsättningsgrad till 100 procent genomfördes denna ändring.

Projektet arbetade under hösten/vintern 2018 framförallt med att skapa förutsättningar för genomförande genom att anskaffa lokaler, rekrytera personal, detaljplanera projektinnehållet samt att marknadsföra projektet. För att försöka nå bästa möjliga spridning så riktades marknadsföringsinsatserna till de verksamheter/grupper som kom i kontakt med målgruppen. Några exempel på verksamheter/grupper som projektet träffade är; kommunala och privata utförare av daglig verksamhet, Sysselsättning psykiatri, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Region Västmanland, Biståndsenheten, Gymnasiesärskolan, Wegas, Fenix, resurspedagoger inom gymnasieskolorna och Socialkontor ekonomi. En viktig del var även arbetet med att bygga relationer till samverkanspartners och referensgrupp för att tillsammans kunna skapa bästa möjliga förutsättningar för projektet och samtliga parter.

Från och med januari 2019 har projektet tagit emot kandidater. Det första intaget löpte från slutet på januari 2019 till mitten på april 2019, detta på grund av en lägre inströmning av projektdeltagare. Totalt startade 17 projektdeltagare under det första intaget, varav 2 slutade innan det andra intaget. Det andra intaget startade i mitten av maj 2019 då 11 projektdeltagare började. Under september 2019 startar det tredje intaget som preliminärt kommer att omfatta 8 projektdeltagare. Projektet har idag en god tillströmning av kandidater. Samtliga platser till septemberns intag är fyllda och en reservlista har upprättats där 5 kandidater nu står i kö. Projektet har därför pausat möjligheten till studiebesök fram till 2019-09-30 och har behövt neka 8 personer att komma på studiebesök. Detta innebär att intresset för att delta är större än vad projektet har plats för. Uppstart för intag nummer fyra är planerad till årsskiftet 2019/2020.

Under januari – juni 2019 har projektet fortsatt arbetat med att utveckla verksamheten, fokus har legat på projektdeltagaren och dennes process, där bland annat justeringar har gjorts i innehåll för enskilda träffar och gruppträffar. Utvärderingar har genomförts både skriftligt och muntligt och en planeringsdag har genomförts tillsammans med projektdeltagarna. Detta har sedan legat till grund för flertalet av de förändringar som gjorts i projektdeltagarprocessen. Projektet har även arbetat med att försöka hitta en nivå av balans mellan stöd och



utmaning/eget ansvar för att öka graden av självständighet hos projektdeltagarna. Till hösten 2019 planeras även en gruppträff med temat "Egen makt" samt uppstart för en grupp med temat tidshantering och organisationsförmåga.

Arbetsgivararbetet fortskrider. Projektet har inte nått lika långt i upparbetandet av ett arbetsgivarnätverk som man hoppats på eftersom arbetsgivararbetet blev fördröjt på grund av att den modell som fanns angiven i projektplanen inte var genomförbar. Arbetet med att ta fram och sätta en ny modell drog ut på tiden då den nya modellen var oprövad och projektet behövde ett godkännande från stadsjuristerna samt hjälp med att ta fram det avtal som ska användas mellan staden och extern arbetsgivare avseende fakturering av del av lönekostnad.

7. Analys/Reflektion verksamhet

SWOT

Styrkor: <ul style="list-style-type: none">- Ett gott och nära samarbete med styrgrupp, referensgrupp och samverkanspartners.- Väl fungerande team med olika personliga egenskaper och kompetenser.- Hög vilja till utveckling och prestigelöshet.	Svagheter: <ul style="list-style-type: none">- Inget upparbetat arbetsgivarnätverk.- Ej utvecklat jämställdhetsarbete.
Möjligheter: <ul style="list-style-type: none">- Samverkan med övriga inom Arbetsmarknadsenheterna kring arbetsgivararbetet.- God tillströmning av kandidater.- Projektet ligger rätt i tiden, fler är medvetna om och arbetar för social hållbarhet.	Hot: <ul style="list-style-type: none">- Svårigheter att hitta arbetsplatser.- Arbetsförmedlingens förutsättningar.- Avmattad högkonjunktur, risk för kommande lågkonjunktur.



Projektet tror att tillströmningen av kandidater bland annat beror på det goda samarbetet med samverkanspartners, samt att det i ordinarie strukturer idag saknas möjlighet för målgruppen att prova arbete/studier med ett utökat stöd. Vid flera tillfällen har samverkanspartners och närstående till målgruppen uttryckt behovet av en verksamhet som denna, eller liknande, för målgruppen då man upplever att detta har saknats. Man uttrycker även att det finns ett behov av en liknande verksamhet för de som är över 30 år.

Den stora utmaningen för projektet i nuläget är att hitta arbetsplatser till projektdeltagarna. I dagsläget finns inget uppbyggt arbetsgivarnätverk, utan endast kontakt med enstaka arbetsgivare. Projektet ser även att många arbetsgivare, framförallt i den offentliga sektorn, idag är så slimmade att man har svårt att både hitta tid och resurser för att ta emot en praktikant/anställa. Även bland större företag är det svårigheter att hitta praktikplats/anställning då flera av dessa väljer att i ökad omfattning använda sig av bemanningsföretag för sin personalförsörjning. För att hitta största möjliga utväxling har projektet tagit initiativet till att försöka starta upp ett gemensamt arbetsgivararbete inom Arbetsmarknadsenheterna. Förhoppningen är att tillsammans kunna utveckla arbetsgivararbetet genom att bland annat, nå ut till fler arbetsgivare, få bättre matchningar, bli mer effektiva och stärka varumärket. Detta för att även förebygga och mildra negativa effekter vid en eventuell lågkonjunktur. Teamet, tillsammans med enhetschef, håller också på att se över möjligheten att rekrytera arbetsgivarrepresentant, HR inom staden, samt facklig representant till styr- och/eller referensgrupp.

Projektet ser även att Arbetsförmedlingens förutsättningar till viss del påverkar projektet. Möjligheten att bevilja projektet som en insats är i dagsläget begränsad, och framöver kommer även möjligheten till deltagande i samverkan och uppföljningar att vara begränsade. Praktiktiderna beräknas även öka då handläggningstiden för lönebidrag är cirka 8-10 veckor. Projektet arbetar därför med samverkan på flera nivåer för att hitta bästa möjliga lösningar.

En stor framgångsfaktor för projektet är det goda och nära samarbete som man har med styrgrupp, referensgrupp och samverkanspartners vilket har möjliggjort att projektet har kunnat växa och utvecklas. Projektet ser även att man ligger rätt i tiden då det råder en ökad medvetenhet kring social hållbarhet i samhället och fler arbetar för att uppnå detta.

Till sist, men mest av allt, vill vi som framgångsfaktor lyfta fram alla de fantastiska personer i målgruppen som vi varje dag möter, och som ständigt inspirerar,



utmanar, och ger oss nya insikter och perspektiv. Utan dem hade vi aldrig varit där vi är idag, och att få ta del av deras resa är ett privilegium.

#viharvärldensbästajobb

8. Berättelser

Intervju med en projektdeltagare

Av allt du gjort och allt som hänt sen du startade i projektet, vad är du mest nöjd med?

- Känslan att ha kommit någonstans, att ha fått ut en fot i arbetsmarknaden! Att man får lära sig så många nya saker när man är ute på praktik. Och att man får lära sig så mycket om sig själv!

Vad är ditt nästa steg?

- Att jag ska göra studiebesök på konditorier och bagerier under sommaren. Prata med personalen och försöka se hur det ser ut bakom disken, där man jobbar. Till hösten ska jag börja studera till bagare.

Hur skulle du beskriva din resa?

- En blandning, lite oroligt men mest bra. Skönt att äntligen få ta steget man behövde för att komma ut mot arbetsmarknaden.

Vad är din rekommendation till andra?

- Att man ska vara med och ta eget ansvar för att det ska bli bra, alla måste hjälpas åt för att det ska bli något. Att man ska komma på möten och inbokade tider. Satsa på det man gör och försöka hitta en praktik som är rolig.

Dokumentation - självvärdering i samverkansinsatser

Samverkansinsats (team/projekt/): SPIRA/Jobbfokus 2.0

Dokumentationen avser period: 2018-09-01 – 2019-05-29

Datum: 2019-05-29

Tid: 09.00 – 12.30

Dokumentalist:

- Anna Berger

Processledare:

- Urban Norling, Norling Education AB
- Sussan Öster, VITAL GoodSolution AB

Deltagare (namn/roll):

- Tony Dahl, enhetschef Vuxenpsykiatriska mottagningen Väster, Region Västmanland
- Ann-Kristin Ekman, förbundssamordnare, Samordningsförbundet Västerås
- Jonas Huldt, senior konsult/VD, Payoff AB
- Helene Karlsson, strateg, Vård- och omsorgsförvaltningen, Västerås stad
- Åsa Klintberg, utvecklingsledare, Barn- och utbildningsförvaltningen, Västerås stad
- Maria Rönnlund, enhetschef Individ- och familjeförvaltningen, Västerås stad
- Dietmar Schneider, enhetschef, Utbildning och arbetsmarknad, Västerås stad
- Margareta Strömberg, konsulent, Utbildning och arbetsmarknad, Västerås stad
- David Svahn, leg. arbetsterapeut/konsulent, Utbildning och arbetsmarknad, Västerås stad
- Anna Berger, projektledare/konsulent, Utbildning och arbetsmarknad, Västerås stad

INLEDNING

- Syftet med självvärderingen är att personalen utifrån sina respektive roller, själva ska värdera sitt eget och verksamhetens arbete utifrån det syfte och de mål som anges i den aktuella verksamhetsplanen.
- Syftet är också att få konkreta idéer kring vad man vill behålla (fortsätta och göra mer av) och vad som behöver utvecklas eller förbättras i arbetet, och ta fram konkreta idéer till hur det ska gå till i praktiken.
- Självvärderingen ska vara systematiskt och kreativ.

1. Deltagarnas utveckling, skalfråga 0-10

A)

Högsta värde: 8

Medelvärde: 7.0

Lägsta värde: 5

B) Vad finns i 0-X (vad har varit och/eller är avgörande för att deltagarna lyckats i sin utveckling till X)?

- Positivt gensvar och feedback från både projektdeltagarna och närstående, effekten av deltagandet i projektet märks även på hemmaplan. Projektdeltagarna uttrycker att de upplever sig värda och sedda och teamet märker att det sker en personlig utveckling och ett lärande hos individerna bland annat genom ett ökat självförtroende, att man ställer andra typer av frågor.
- Teamet ser snabbt resurserna hos individerna, är engagerade och brinner för det de gör, detta smittar i sin tur av sig på deltagarna.
- Projektet träffar rätt i behovet, man fångar upp en målgrupp för vilka det tidigare saknats motsvarande insatser, detta gör att det nästan per automatik sker en utveckling hos projektdeltagarna.
- Projektet behöver inte längre marknadsföra sig utan man har ett stadigt inflöde av kandidater och i dagsläget även en kö till projektplatserna.
- Med rätt stöttning och struktur så kan man komma långt, projektet visar detta så här långt.

C) Utifrån individens fokus i fokus. Det här tänker vi att deltagarna skulle vilja ha mer av eller på ett annorlunda sätt:

- Vissa av projektdeltagarna önskar komma ut i praktik snabbare.
- Fler gruppstillfällen (första gruppen träffades under tio tillfällen), gärna fyra dagar i veckan samt ett studiebesök i veckan.
- Mer djupgående träning, till exempel att bli filmad vid en övningsintervju för att i efterhand kunna analysera kroppspråk m.m.
- Bli lite mer utmanade. Hur normaliserar vi i vårt arbete tillsammans med projektdeltagarna?

ÖVRIGT:

2. Samarbete & Samverkan, skalfråga 0-10

A) Kort beskrivning av samarbete & samverkan när det fungerar som allra bäst?

Vi är en frivillig sammanslutning av parter, där även näringslivet och HR finns representerade, som finns för att hjälpa individen och minska samhällets kostnader. Vi delar samma målbild, ser möjligheterna till utveckling hos projektdeltagarna och har samtidigt en förståelse för målgruppens behov. Vi arbetar för individen och arbetar med en hög ambition och ett högt engagemang där alla vill väl och fokuserar på vad man kan bidra med snarare än vilka gränser man kan sätta, och vi försöker verkligen *tillsammans*, vilket gör att vi kan arbeta i gränslandet för att få till bästa möjliga individuella lösningar. Vi har ett gott samarbete både mellan alla aktörer och in i respektive organisation vilket medför att det finns ett utbyte av information och en tillgänglighet där man snabbt kan få tag på varandra. Vi ser hur arbetet tillsammans skapar nytta där individen ska kunna känna sig inkluderad i samhället och kunna leva ett självständigt liv.

B)

Högsta värde: 7

Medelvärde: 6,5

Lägsta värde: 5

C) Det här bygger vårt samarbete och vår samverkan redan idag?

- Det finns ett engagemang i styrgruppen/referensgruppen, alla vill skapa något bra tillsammans och vill att det ska lyckas för deltagarna. Man är intresserad, frågar efter saker, är nyfiken, tänker till hur man kan bidra, avsätter sin tid och det finns en hög närvaro i styrgruppen i förhållande till andra projekt.
- Projektet får god hjälp av styrgruppen, exempelvis när man lyft något som inte fungerar eller som man önskar hjälp med så tas detta på allvar.
- Handläggarna i respektive organisation som är engagerade, och bryr sig om våra deltagare.
- Det finns ett samarbete internt inom staden mellan de olika funktionerna.

- Projektet har grundats väldigt väl genom förstudier som bearbetats i nämnderna och därefter utmynnat i en projektplan.
- Det finns ett förtroende och en transparens mellan teamet och styrgruppen som inte alltid finns i alla projekt.
- Helheten blir större än delarna, vi ser den gemensamma målgruppen och det finns ett generöst handlingsutrymme som möjliggör för projektet att kunna utveckla verksamhet.

D) Föreställ er ett steg upp på skalan.

Innehållsdeklarera det steget:

- Få med näringslivsrepresentant, HR samt facklig representant i styrgruppen.
- Hitta strategier för att täcka upp om Arbetsförmedlingen inte har möjlighet att fortsatt delta.

Vem gör vad och när?

- Dietmar, teamet och styrgruppen tittar, på nästa styrgruppsmöte, tillsammans på vilka representanter från näringslivet, HR och facklig organisation som skulle kunna vara aktuella för representation i styrgruppen.
- Teamet fortsätter att utöka samverkan med övriga utecoacher inom Arbetsmarknadsenheterna.
- Ann-Kristin för upp på agendan i utvecklingsgrupp samt styrelse i höst en punkt kring hur man ska hantera ett scenario där Arbetsförmedlingen ej har möjlighet att fortsätta sin medverkan i projektet.
- Vi alla kommunicerar de eventuella effekter som vi ser om Arbetsförmedlingen ej fortsatt har möjlighet att delta i projektet i olika forum så att information sprids. Projektledare kan till exempel vara budbärare ut i styr-/referens-/samverkansgrupperna. Vi kan avsätta några minuter på slutet av mötena för att sammanfatta effekterna av beslutet och vi kan baka in” det i utvärderingarna för att fånga upp det.
- Fortsätta att hitta och behålla samverkansforum på flera nivåer.

Hur sker uppföljning?

- Uppföljning sker kontinuerligt på teammöten, Arbetsgruppsträffar och Styrgruppsmöten.

ÖVRIGT:

3. Arbetssätt & Metoder, skalfråga 0-10

A) Kort beskrivning av arbetssätt och metoder när det fungerar som bäst?

Vi har en verktygslåda, en grund att stå på, där vi kan hitta individuella lösningar. I verktygslådan kan det exempelvis finnas arbetssätt/metoder för hur tar vi emot och kartlägger en deltagare, hur vi lyfter fram personliga intressen, hur vi klargör vilket yrke är man intresserad av. Vi har finjusterat våra instrument, så att projektdeltagarna också känner att de har fått mer och att det sker ett eget växande och lärande hos individen. Vi ger deltagarna ansvar och ställer vissa krav. Vi har även en verktygslåda med framtagna arbetssätt och metoder som vi kan använda när vi träffar en arbetsgivare. Det finns en struktur, men man kan anpassa och forma strukturen efter individen och vi har metoder och arbetssätt som ger resultat. Det finns ett utarbetat flöde i deltagarens väg både in i, och ut ur, projektet där ingen ramlar mellan stolarna. Vi lyfter fram goda exempel och är bra på att marknadsföra oss.

B)

Högsta värde: 8

Medelvärde: 6,7

Lägst värde: 6

C) Vad finns i noll – X, dvs vad i arbetssätt och metoder gör ni redan som är till hjälp?

- Vi använder redan verktyg och instrument som vi kan finslipa till exempel DOA (Dialog om arbetsförmåga).
- Vi har kontakter med arbetsgivare.
- Vi pratar gott om våra deltagare.
- Vi har bra studiebesöksmaterial.
- Vi har en struktur för anställningsförfarandet.
- Vi utvärderar kontinuerligt det vi gör genom reflektion och har en ständig utvecklingsprocess där vi ständigt omprövar allting.
- Vi är strukturerade och håller i och håller ut.
- Vi arbetar med individanpassning och bemötande, att känna in i rummet. Bemötandet är viktigt.

D) Föreställ er ett steg upp på skalan.**Innehållsdeklarera det steget:**

- Finjustera kartläggningssmallen.
- Fortsätta att utveckla samarbetet med både de externa arbetsgivarna.

Vem gör vad och när?

- Teamet justerar kartläggningssmallen innan semestrarna så den är klar att användas till hösten.
- Dietmar, teamet och styrgruppen tittar, på nästa styrgruppsmöte, tillsammans på vilka representanter från näringslivet, HR och facklig organisation som skulle kunna vara aktuella för representation i styrgruppen.

Hur sker uppföljning? Uppföljning sker kontinuerligt på teammöten, Arbetsgruppssträffar och Styrgruppsmöten.

ÖVRIGT:

4. Villkor & Förutsättningar, skalfråga 0-10

A)

Högsta värde: 7

Medelvärde: 6,6

Lägsta värde: 6

B) Vad finns i noll –X? Vad/vilka är viktiga och betydelsefulla villkor, förutsättningar och resurser att värna om?

- Medarbetarna i teamet, ledning, organisation och samverkanspartners såsom handläggare, kontaktpersoner, föräldrar.
- Vi har skruvat på villkoren för projektdeltagarnas anställningar inom ramen för projektet, till exempel juridiska förutsättningar.
- Att projektet är placerat på Arbetsmarknadsenheten.
- Deltagarna, att fortsätta få dem att vilja och vilja utmanas.

C) Gruppens medskick gällande villkor, förutsättningar och resurser framåt?

- Att behålla och vårda de goda relationer vi har till arbetsgivare, kollegor, styrgrupp och kommunen.
- Arbetsförmedlingen är en viktig samarbetspart oavsett på vilken nivå, hur kan vi underlätta för dem? Hur kan vi hitta och fortsätta samarbetet på olika nivåer? Att villkoren förändras behöver inte nödvändigtvis vara till det sämre.
- En önskan om att det totala antalet individer i projektet minskar från 60 till 40 på grund av ändrade förutsättningar, möjlighet att bibehålla en god kvalitet, ekonomiska resurser, och arbetsmiljö samt att möjliggöra för individerna att prova sin fulla arbetsförmåga upp till 100%.

ÖVRIGT:

5. Tilltro till måluppfyllelse, skalfråga 0-10

A)

Högsta värde: 10

Medelvärde: 8,5

Lägsta värde: 7

B) Vad finns i noll –X? Vad bidrar och stärker tilltron till måluppfyllelse redan idag?

- Vi har väldigt bra förutsättningar, vi är ett grymt gäng, vi har en grym back-up och vi träffar fantastiska personer.
- De allra flesta vill hjälpa till och vill väl, och det finns ett stort engagemang hos många aktörer där målgruppen finns.
- Resan för detta projekt började redan för flera år sedan och är bra grundat.
- Under processdagen idag har det satts ganska höga siffror, trots att projektet nyligen har startat och det finns fortfarande mycket tid kvar för att fortsätta vidareutveckla metoder med mera.
- Att ansökan till styrelsen går igenom.

- Projektet ligger rätt i tiden, det finns en medvetenhet kring social hållbarhet och kring funktionsvariationer och vi befinner oss just nu en högkonjunktur.
- Det som har hänt i rummet idag, det finns ett gemensamt intresse och en vilja, vi stöttar varandra.
- Bemötandet/att se individen är viktigt, sedan använder vi oss av ett antal metoder till stöd för processen.
- Bra projektledare, medarbetare och chef.

C) Vad skulle bidra till att stärka tilltron ytterligare?

- Projektet skrevs huvudsakligen fram av personer som inte finns med i projektet längre, förutsättningar har förändrats, ett exempel på detta är den ansökan som ligger inne hos styrelsen idag.
- Omvärldsfaktorer som inte kan kontrolleras.
- När den första personen går ut i anställning.
- Fler goda exempel.

ÖVRIGT:

7A – Viktiga medskick till ansvariga för arbetet framåt

1. Fortsätt som ni gör, vi känner att vi har all uppbackning vi behöver. Fortsätt även att utmana oss så att vi och projektet fortsätter att utvecklas.
2. Vi fyller ett tomrum, målgruppen riskerar annars att falla mellan stolarna.

7B - Viktiga medskick till personal (oss själva) för arbetet framåt

1. Fortsätt som ni gör.
2. Titta på hur ni kan prioritera i arbetet, be om hjälp när ni behöver det.
3. Jobba enligt "People matter, results count". Alla deltagare ska ha fullt förtroende för att vi finns tillgängliga, men hur kan vi samtidigt arbeta för att dra ner projektpersonalens betydelse i individens liv? Hur ska vi agera för att målgruppen ska känna att de har fortsatt stöd men att vi samtidigt ska kunna hantera volymerna?
3. Tänk framåt, hur ser det ut efter individens projektetid, hur ska det fortsätta kunna vara bra.

7C - Höjdpunkter från dagen (dokumentalist skriver av postitlappar)

1. Förtroendet och engagemanget i rummet/gruppen
2. Samverkan! 😊
3. Vilka kompetenta medarbetare!! Toppen
4. Tilltro/tillit
5. Engagemang <3 Konkreta exempel som gett nya tankar, till exempel arbetsgivarrepresentanter och arbetet inom MUX (Mottagning unga vuxna)
6. Att det finns hög tilltro till projektet
7. Synliggörande av saknad pusselbit – näringslivet
8. Strukturerad reflektion, fångat styrkorna, viktigt uppdrag
9. Glad över samsyn kring vikten av att jobba med målgruppen

7D - Spridning av resultat (till vem, när)

Hur och till vilka skall dokumentationen spridas?

Detta dokument kommer att mynna ut i en halvårsrapport som är till för utvecklingsgruppen, styrelsen och för oss i rollen som ambassadörer. Halvårsrapporten kommer att publiceras på Samordningsförbundet Västerås hemsida och blir även en stepstone för fortsatta insatser inom Samordningsförbundet Västerås.

7E - Uppföljning av självvärderingens resultat (när, hur)

Hur och när ska processdagens resultat följas upp?

Resultatet av processdagen kommer att följas upp framförallt på kommande arbetsgruppsmöten inom teamet samt på styrgruppsmöten.

7F - Avslutande kommentarer/summering/information från uppdragsgivaren

En mycket god första processdag för insatsen/projektet och ser vi på kommentarerna i 7C - *Höjdpunkter från dagen* så vittnar det om dagens behållning och insikter. Och även under 5. *Tilltro till måluppfyllelse, skalfråga 0-10* bekräftar att insatsen har en hög framgångsfaktor.

Det finns en god potential för arbetet framåt med individens fokus i fokus, 7B - *Viktiga medskick till personal (oss själva) för arbetet framåt*.

Insatsens ägare och personal gör ett gott teamarbete i samverkan med styrgrupp.

/ Förbundssamordnaren

Övrigt som är viktigt för den fortsatta processen