

SPIRA/Jobbfokus 2.0

Halvårsrapport 2020



VÄSTERÅS STAD



SAMORDNINGSG
FÖRBUNDET
Västerås



VÄSTERÅS STAD



SAMORDNINGSFÖRBUNDET
Västerås

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. HUVUDSAKLIG FÖRSÖRJNING VID INTRÄDE I PROJEKTET	5
2.1.5. INITERANDE PARTER	5
2.2. Resultat	6
2.2.1. RESULTAT UNDER TIDEN I PROJEKTET	6
2.2.2. RESULTAT VID AVSLUT	6
3. Analys/Reflektion statistik	6
4. Ekonomi	8
5. Analys/reflektion ekonomi	9
6. Verksamhet.....	10
6.1. Modell/Process	10
6.1.1. INTRODUKTION.....	11
6.1.2. STUDIER	13
6.1.3. PRAKTIK/ARBETSTRÄNING	13
6.1.4. ANSTÄLLNING	13
6.1.5. NY PLANERING	14
6.2. Utredning/bedömning av arbetsförmåga	14
6.3. Metoder	14
6.3.1. LÖSNINGSFOKUS.....	14
6.3.2. SUPPORTED EMPLOYMENT	14
6.3.3. SUPPORTED EDUCATION	15
6.4. Jämställdhet	15
6.5. Digitalisering	15
6.6. Genomförande	16
7. Analys/Reflektion verksamhet.....	19
8. Berättelser	22
9. Dokumentation från processdag 2019	23



VÄSTERÅS STAD



1. Sammanfattning

Projekt SPIRA/Jobbfokus 2.0 har tagit emot 57 unika projektdeltagare varav 8 har avslutat projektet (2 av dem har återupptagit sitt deltagande i projektet igen och 1 har tillfälligt avbrutit). Totalt 5 projektdeltagare har/har haft en anställning, 34 projektdeltagare har/har haft praktik (vissa av dem flera praktikplatser), 9 projektdeltagare studerar/har studerat och 1 projektdeltagare har läst körkortsteori.

Tillgångar i projektet:

- Ett gott och nära samarbete med styrgrupp, referensgrupp, samverkanspartners, övriga verksamheter inom Västerås stad, arbetsgivare och utbildningsanordnare.
- Ett väl fungerande team. Hög motivation och hög vilja till utveckling, nytänkande och prestigelöshet, samt en god arbetsmiljö.
- Ständig utveckling. Utveckling har blivit en del av projektets metod, att ständigt fortsätta utvecklas och anpassa sig efter rådande omständigheter och de individer som man möter.
- Möjligheten att arbeta holistiskt och kvalitativt under en längre tidsperiod med varje projektdeltagare. Detta ger möjlighet att bygga relation och tillit samt ge projektdeltagarna utrymme att utvecklas, navigera, och röra sig framåt i processen i egen takt. Det ger också möjlighet att beröra flera områden längs vägen för att processen ska fortgå och ge resultat.

Utmaningar i projektet:

- 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 facklig representant till styr- och/eller referensgrupp för att underlätta inträde på arbetsmarknaden för projektdeltagarna. Arbetsgivararbetet riktat till externa arbetsgivare har dock pausats på grund av Covid-19.
- Effekter av Covid-19. Projektet har utökat samarbetet med kommunens interna arbetsplatser och är en del i insatsen Resursjobb. Projektet har även utökat möjligheten till digitala mötesformer.
- Fortsätta att utveckla jämställdhetsarbetet. Projektet har under hösten och våren deltagit i en kompetensutvecklingsinsats inom jämställdhetsområdet och fortsätter att utveckla verksamheten och arbetssätt med detta i åtanke.



VÄSTERÅS STAD



2. Statistik

2.1. Målgrupp

2.1.1. KÖN

Två av projektdeltagarna förekommer dubbelt i statistiken 2.1.1 då de avslutat projektet och sedan börjat igen. I övrig statistik är personerna endast räknade en gång.

	Intag 1	Intag 2	Intag 3	Intag 4	Intag 5	Totalt
Kvinnor	5	5	7	6	2	25
Män	12	6	5	3	8	34
Totalt	17	11	12	9	10	59

2.1.2. UTBILDNINGSBAKGRUND

	Grundskola	Gymnasiesärskola	Gymnasium (praktiskt program)	Gymnasium (teoretiskt program)	Gymnasium (introduktionsprogram el. anpassad skolform)	Högskola	Totalt
Fullständiga betyg/fullföljd kvinnor		2	5	1			8
Ofullständiga betyg/ej fullföljd kvinnor	5	2	2	1	6		16
Totalt kvinnor	5	4	7	2	6		
Fullständiga betyg/fullföljd män	1	3	2	4			10
Ofullständiga betyg/ej fullföljd män	2		8	2	8	3	23
Totalt män	3	3	10	6	8	3	
Totalt	8	7	17	8	14	3	

2.1.3. ARBETSLIVSERFARENHET

Vissa personer kan ha haft både praktik och anställning.

	Har haft anställning	Har haft praktik	Ingen
Kvinnor	9	13	7
Män	9	30	8
Totalt	18	43	15



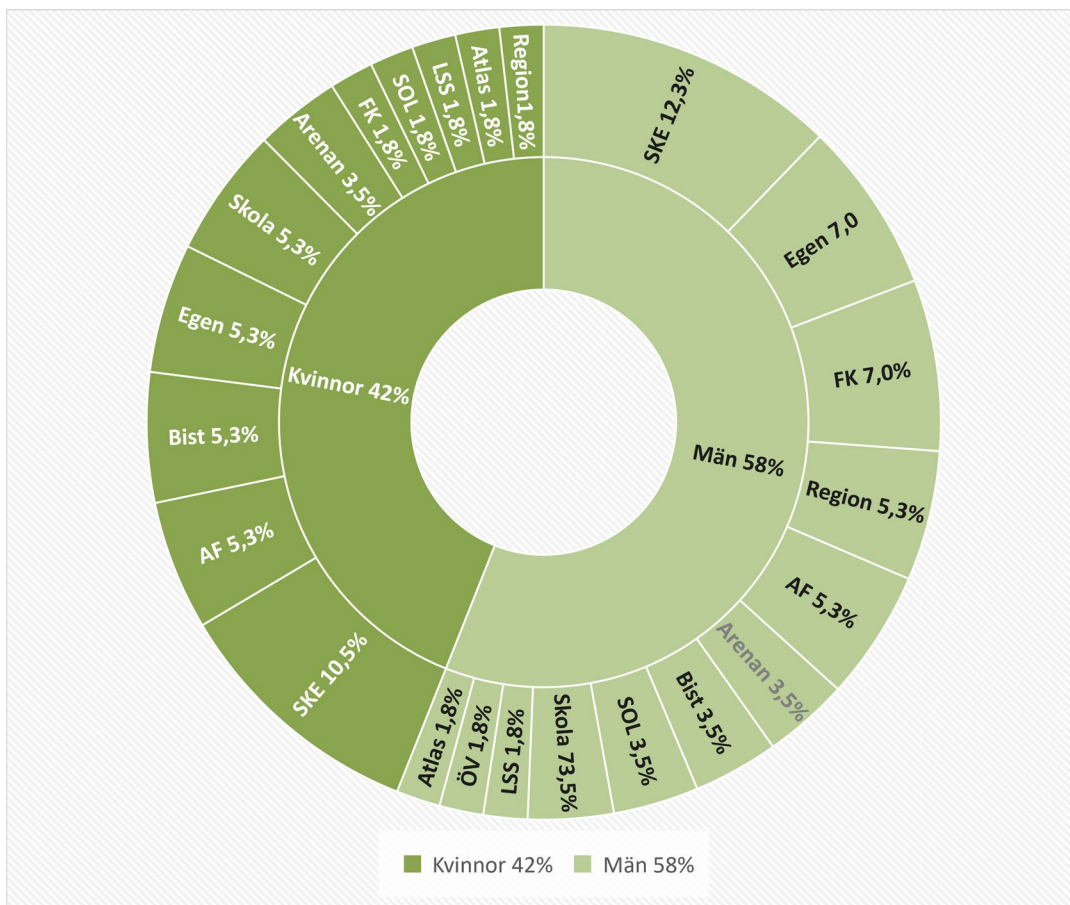
VÄSTERÅS STAD



2.1.4. HUVUDSAKLIG FÖRSÖRJNING VID INTRÄDE I PROJEKTET

	Aktivitetsersättning (Försäkringskassan)	Aktivitetsstöd (Arbetsförmedlingen)	Försörjningsstöd (Socialkontor Ekonomi)	Studiemedel/ Studiebidrag	A-kassa	Familj/ Ingen inkomst
Kvinnor	8	2	8		1	6
Män	9	4	10	1		8
Totalt	17	6	18	1	1	14

2.1.5. INITERANDE PARTER



Förklaringar på förkortningar:

AF: Arbetsförmedlingen

Bist: Biståndsenheten

Egen: Deltagaren själv eller närstående

FK: Försäkringskassan

LSS: Daglig verksamhet

Region: Region Västmanland

SKE: Socialkontor Ekonomi

SOL: Dagverksamhet

ÖV: Öppenvård Barn och Familj



VÄSTERÅS STAD



2.2. Resultat

2.2.1. RESULTAT UNDER TIDEN I PROJEKTET

	Anställning	Praktik	Studier	Deltagande AME friskvård	Annat
Kvinnor	2	13	2	5	
Män	4	21	7	8	1
Totalt	6	34	9	13	1

2.2.2. RESULTAT VID AVSLUT

Utöver nedanstående har 2 projektdeltagare avslutat men återkommit till projektet och ytterligare 1 projektdeltagare har tillfälligt avslutat men kommer att återkomma till projektet, dessa räknas ej in i nedanstående statistik.

	Anställning	Studier	Arbetsförmedlingen	Försäkringskassan (aktivitetsersättning)	Försäkringskassan (annan ersättning)	Daglig verksamhet /Dagverksamhet	Annat
Kvinnor							1
Män		1			1	1	1
Totalt		1			1	1	2

3. Analys/Reflektion statistik

Könsfördelningen bland projektdeltagarna har under 2020 varit 42 procent kvinnor och 58 procent män. Projektet hade under intag 5 en klar övervikt av manliga sökanden. Projektet fortsätter dock att arbeta för att få en jämn könsfördelning bland projektdeltagarna.

Både utbildningsbakgrund och arbetslivserfarenhet hos projektdeltagarna varierar stort. Kvinnorna tenderar att ha en något lägre utbildningsbakgrund i genomsnitt, skillnaderna består främst i att det bland männen finns ett par personer som har studerat på högskolenivå samt att det är färre män än kvinnor som enbart har studerat på grundskolenivå. Tidigare antagande om att en större del av projektdeltagarna skulle ha en bakgrund från gymnasiesärskola har inte fallit ut, utan denna grupp utgör drygt 12 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, cirka 2/3 saknar slutbetyg och/eller ej har fullföljt skolgång, detta gäller såväl kvinnor som män.



VÄSTERÅS STAD



SAMORDNINGSG
FÖRBUNDET
Västerås

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 de som har haft anställning har flerparten haft tidsbegränsad anställning, timanställning och/eller sommarjobb. Kvinnorna har i en högre utsträckning haft anställning men har i en lägre utsträckning haft praktik. Totalt sett så har en högre andel av männen någon form av arbetslivserfarenhet än av kvinnorna.

Den ekonomiska ersättningen som projektdeltagarna har när de påbörjar projektet är främst försörjningsstöd eller aktivitetsersättning. 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/saknat inkomst har under tiden i projektet ansökt om ersättning från annat håll, till exempel försörjningsstöd och aktivitetsersättning. Fördelningen mellan de olika ersättningsformerna är relativt lika för kvinnor och män.

Vägarna in till projektet varierar stort vilket projektet tolkar som ett tecken på att man har lyckats nå ut på en relativt bred front. 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, till exempel Biståndsenheten, som tar en kontakt med projektet.

Arbetsförmedlingen hade en hög andel av aktualiseringar till första intaget, men har sedan dess, inte haft samma möjligheter, vilket kan antas bero på interna omständigheter. Socialkontor Ekonomi (SKE) är den part som har inlett flest 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 har aktualiserats från SKE är personer som skulle vilja komma in i arbetslivet/studier, men som inte bedöms klara förutsättningarna för att vara aktivt arbetssökande hos Arbetsförmedlingen. Många gånger har handläggaren informerat om projektet och personen har sedan på egen hand tagit kontakten.

Ett flertal personer har även initierats från Biståndsenheten. Där har projektet presenterats som ett alternativ vid sidan av daglig verksamhet för personer som



VÄSTERÅS STAD



bedömts skulle kunna ha förutsättningar för att klara ett anpassat arbete. Även Försäkringskassan och gymnasieskolorna har stått för en hög andel aktualiseringar. Flera projektdeltagare och anhöriga till dessa har även själva tagit en kontakt med projektet efter att på privata vägar fått kännedom om verksamheten.

Under sin tid i projektet har 6 personer fått/haft en anställning, 3 inom kommunen och 3 inom privat sektor. 34 projektdeltagare haft praktik, varav 13 av dem har en pågående praktik i dagsläget. Praktikplatserna har varit inom såväl kommunal som privat sektor, och främst inom praktiska yrkesområden. Totalt 9 projektdeltagare har studerat inom ramen för projektet och 8 av dem studerar fortfarande. Studierna har bedrivits på grundskolenivå, gymnasienivå eller yrkeshögskolenivå. 1 projektdeltagare har läst körkortsteori, men avbrutit. Av de projektdeltagare som inte redan deltagit i friskvårdsaktiviteter när de påbörjade projektet så har 7 personer börjat friskvård inom Arbetsmarknadsenheten. Totalt sett så har männen i en högre utsträckning haft både praktik, anställning och studerat. En anledning till detta kan bero på att det första intaget hade drygt dubbelt så många män som kvinnor, och att de därför har hunnit komma längre i processen.

Under projekttiden har 8 personer avslutats varav 2 personer har gått till Försäkringskassan (en av dessa personer påbörjade projektet igen under våren 2020), 1 person har börjat studera på folkhögskola, 1 person börjat på daglig verksamhet, 1 person har börjat annan arbetsmarknadsinsats, 1 person har flyttat till annan ort och 1 person har avslutats på grund av att Arbetsförmedlingen saknade möjlighet att förlänga insatsen (denna person började i projektet igen under hösten 2019).

4. Ekonomi

Projektet har både under 2018-2020 haft lägre kostnader än både förväntat och budgeterat, och har därför haft ett underuttag av projektmedel på knappt 950 tkr. Projektet har under våren valt att lämna tillbaka totalt 1,1 mkr till Samordningsförbundet Västerås.

Projektet har även under sommaren ansökt om, och fått beviljat en förlängning av projektet under perioden 2021-07-01 – 2022-06-30 med en budget på totalt 3,8 mkr.



VÄSTERÅS STAD



5. Analys/reflektion ekonomi

Under perioden 2020-01-01 – 2020-06-30 har projektet haft betydligt lägre kostnader avseende löner för projektdeltagare än budgeterat. Enligt ursprunglig projektplan beräknades projektdeltagarnas introduktionsfas och praktikfas sammanlagt uppgå till totalt 6 månader innan en anställning skulle inledas. Projektet ser dock att det faktiska utfallet har skiljt sig markant från detta och man har identifierat fem orsaker till detta:

- *Ändrade förutsättningar:* Projektets ursprungliga projektplan utgick från scenariot att det skulle finnas framtagna arbetsplatser inom kommunen för projektdeltagarna att börja på. Dessa förutsättningar har förändrats och personalen i projektet 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 sjösättas.
- *Projektdeltagarens egen process:* Enligt ursprunglig projektplan beräknades projektdeltagarnas deltagande i introduktionsfasen att uppgå till 3 månader. För flera av projektdeltagarna som har börjat i verksamheten så har dock denna fas behövt förlängas av olika orsaker såsom till exempel hälsotillstånd och förändringar i hälsotillstånd, livshändelser och frånvaro, men även byte av praktikplatser, ändringar i planeringar m.m.
- *Covid-19:* Projektet har, likt övriga samhället, påverkats av Covid-19 genom bland annat dess inverkan på arbetsmarknaden, vilket medför längre individprocesser. Projektet ser även att Covid-19 har påverkat flera projektdeltagare negativt, vilket troligen också kommer att medföra en förlängd individprocess.
- *Andra vägar:* Flera av projektets deltagare har valt att börja studera eller är aktuella för andra planeringar vilka inte resulterar i en lönekostnad.

Projektet har med anledning av ovanstående beslutat att lämna tillbaka totalt 1,1 mkr till Samordningsförbundet Västerås.

Projektet har även beviljats en förlängning under perioden 2021-07-01 – 2022-06-30 med en budget på totalt 3,8 mkr och planerar två nya intag, ett under september och ett i januari 2021.



VÄSTERÅS STAD



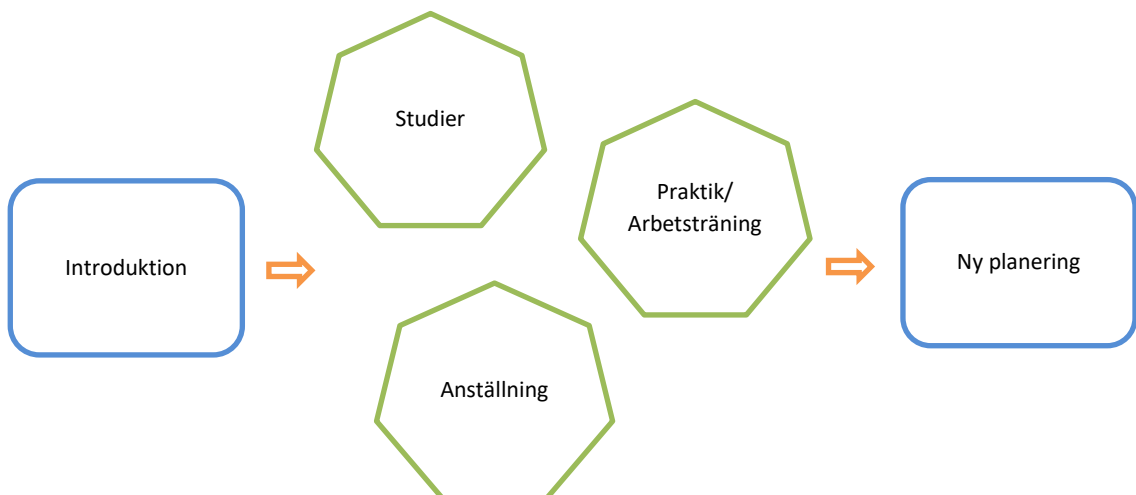
6. Verksamhet

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. Utveckling löper som en röd tråd genom projektet och har blivit en del av projektets metod, att inte låsa fast sig vid statiska strukturer och arbetsätt utan att ständigt fortsätta utvecklas och anpassa sig efter rådande omständigheter och de individer som man möter.

En annan röd tråd i projektet är egenmakt. Teamet arbetar kontinuerligt för att stärka projektdeltagarna i deras egenmakt genom att bland annat tidigt lyfta ämnet och diskutera kring det, att stötta projektdeltagarna att hitta och uttrycka den egna rösten och viljan, och att fatta egna beslut. Förhoppningen är att detta ska ge ett mervärde för projektdeltagarna även efter deras avslut i projektet.

Vid inskrivning i projektet hålls, om möjligt, en träff med samtliga organisationer som projektdeltagaren har kontakt med för samordning och planering.



6.1.1. INTRODUKTION

Under första halvåret 2020 har projektet arbetat enligt samma modell som för intag 5. Projektet fortsätter dock att prova olika koncept under introduktionen för att försöka hitta fram till det arbetssätt som fungerar bäst för målgruppen och planerar till intag 6 att kombinera gruppträffar 3 dagar/vecka med 1 enskild träff/vecka utifrån önskemål från deltagare att komma snabbare ut i aktivitet.

Följande koncept har under projekttiden provats:

- Intag 1: Enskilda träffar i kombination med erbjudande att delta i gruppträffar.
- Intag 2: Enskilda träffar i kombination med erbjudande att delta i gruppträffar.
- Intag 3: Enskilda träffar i kombination med enstaka gruppträff utifrån ett tema.
- Intag 4: Gruppträffar under 4 veckor, därefter enskilda träffar.
- Intag 5: Gruppträffar under 4 veckor, därefter enskilda träffar.
- Till intag 6 planeras gruppträffar kombinerat med enskilda träffar under 4,5 veckor.

Strukturen kan anpassas efter de individuella förutsättningarna och kan även justeras beroende på utfall.

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 med mera.

Exempel på vad de enskilda träffarna kan innehålla:

- *Kartläggning*: Syftar till att utforska projektdeltagarens mål, intressen, situation, kompetenser, resurser, förutsättningar, behov, nätverk m.m. för att tillsammans hitta en gemensam planering.
- *Dialog om arbetsförmåga (DOA)*: Utgår från instrumentet Dialog om arbetsförmåga som är ett arbetsterapeutiskt självskattningsinstrument till stöd för projektdeltagaren och bedömare i utredning av arbetsförmåga.
- *Yrken/studier*: Fördjupning 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.



VÄSTERÅS STAD



SAMORDNINGSG
FÖRBUNDET
Västerås

I många fall fortsätter de individuella träffarna efter att de inledande träffarna genomförts, och då utifrån projektdeltagarens situation och behov. De fysiska träffarna kompletteras med kontakt via till exempel digitala möten, telefon, sms och e-post. Mellan dessa tillfällen arbetar projektdeltagaren med överenskomna aktiviteter för att öka delaktigheten och självständigheten. Efter att planeringen har klarlagts och inriktningen har fastställts, påbörjas 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

Gruppträffarna utgår dels från gruppens önsningar och behov och dels från teman/ämnen som projektet bedömer vara till nytta för projektdeltagarna för att förbereda dem inför arbete/studier. I slutet på varje vecka genomförs en GSRS och på den sista av gruppträffarna görs en utvärdering.

Exempel på vad gruppträffarna kan innehålla:

- *Egenmakt*: Föreläsning och diskussion kring egenmakt.
- *Bra att veta om arbetslivet*: Rättigheter, skyldigheter, jämställdhet, diskriminering, anställningsformer, fackförening, a-kassa, hjälp och stöd från Arbetsförmedlingen.
- *Vardagslivet, livet och arbetslivet*: Hur man får livet och arbetslivet att gå ihop.

För intag 1 och 2 har gruppträffarna genomförts med en frekvens om 1 gruppträff/vecka, 2 timmar/gång, under cirka 10 veckor.

För intag 4 har gruppträffarna genomförts med en frekvens om 3-4 gruppträffar/vecka, 2 timmar/gång, under 4 veckor.

För intag 5 har gruppträffarna genomförts med en frekvens om 2-4 gruppträffar/vecka, 2 timmar/gång under 4 veckor.

Till intag 6 planeras gruppträffarna genomföras med en frekvens om 3 gruppträffar/vecka, 2 timmar/gång kombinerat med 1 enskild träff/vecka under totalt 4,5 veckor.

Övriga aktiviteter

Varje projektdeltagare erbjuds utöver ovanstående, möjligheten att delta på föreläsningar inom Arbetsmarknadsenheterna, friskvård, träningsintervjuer, stöd i att upprätta/revidera ansökningshandlingar, och studiebesök hos arbetsgivare/utbildningsanordnare.



VÄSTERÅS STAD



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 arbetar projektet med stöd utifrån Supported Education till projektdeltagare och utbildningsanordnare.

6.1.3. PRAKTIK/ARBETSTRÄNING

Praktik/arbetsträning 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 20% av lönekostnaden eller maximalt resterande lönekostnad för projektdeltagaren från Västerås stad.

Vid samtliga praktiker och anställningar erbjuds handledarutbildning och projektet arbetar med stöd utifrån Supported Employment till projektdeltagare och arbetsgivare.



VÄSTERÅS STAD



SAMORDNINGSFÖRBUNDET
Västerås

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, och varit närvarande i, projektet under större delen av projekttiden. Utredningen/bedömningen sammanställs sedan till ett dokument som lämnas till projektdeltagaren och kan, efter samtycke, lämnas till andra parter.

6.3. Metoder

Projektet arbetar utifrån följande etablerade metoder; Lösningfokus, Supported Employment, Supported Education.

6.3.1. LÖSNINGSFOKUS

Lösningfokus 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. Lösningfokuserat 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. Projektet arbetar utifrån metoden för att ge de projektdeltagare som har en arbetsinriktning och arbetsgivare ett nära och långsiktigt stöd.

¹ SolutionCLUES, "Om lösningfokus", clues.se/om-losningsfokus.html (hämtad 2020-06-09)

² Svenska Föreningen för Supported Employment (SFSE), "Supported Employment – SFSE", <https://www.sfse.se/supported-employment-forening/> (hämtad 2020-06-09)



VÄSTERÅS STAD



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. Projektet arbetar utifrån metoden för att ge de projektdeltagare som har en studieinriktning ett nära och långsiktigt stöd.

6.4. Jämställdhet

Under hösten 2019 och våren 2020 har projektets medarbetare deltagit i en kompetensutvecklingsinsats bestående av 3 workshops inom områdena jämställdhet, jämlikhet, genus, diskriminering och normkritik. För teamet har detta medfört en ökad kunskapsnivå inom områdena och nya glasögon/nytt filter att se både verksamheten, omgivningen och sig själva genom. Detta har lett till reflektioner och en ökad medvetenhet till exempel kring hur vi själva har påverkats och formats och hur detta speglas i hur vi tänker/känner/agerar i olika situationer.

Med detta som grund har teamet försökt att medvetandegöra och ifrågasätta olika tankar/arbetssätt/tillvägagångssätt med mera, bland annat genom att tänka igenom hur vi presenterar en projektdeltagare för en arbetsgivare, börja ställa frågor om våld och föra upp punkten jämställdhet på teamträffar.

Dock finns det fortfarande utrymme för utveckling och förbättring och teamet fortsätter att arbeta kontinuerligt med frågan.

6.5. Digitalisering

För att stötta utvecklandet av egenmakt och självständighet, öka delaktigheten i processen samt möta projektdeltagarnas individuella behov och förutsättningar, har projektet infört digitala alternativ som ett komplement till redan befintliga verktyg och arbetssätt genom till exempel möten via Microsoft Teams eller Skype. Med anledning av med Covid-19 situationen infördes detta omgående under våren 2020.

³ Svenska Föreningen för Supported Employment (SFSE), "Supported Education – SFSE", <https://www.sfse.se/supported-education/> (hämtad 2020-06-09)

6.6. 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.
- *Struktur intag:* I den ursprungliga projektplanen angavs 3 intag á 20 projektdeltagare. För att få mindre grupper ändrades intaget till 5 mindre intag (detta kom dock att bli 4 intag i realiteten).
- *Prioriterade grupper:* För stöd i urval togs beslut om att prioritera följande grupper inom målgruppen: personer som deltar i daglig verksamhet, personer som har gått särskola, personer som deltar i dagverksamhet inom Socialtjänstlagen, personer med försörjningsstöd, personer som är hemmasittare.
- *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 för samarbetet med 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.



VÄSTERÅS STAD

2020-09-04



SAMORDNINGSFÖRBUNDET
Västerås

- *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.
- *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.
- *Utökning av projekt:* Ursprunglig projektplan utgick från ett projektteam på 3 heltidsmedarbetare samt 60 deltagarplatser på 50 procent. En ändring av antalet deltagarplatser genomfördes under 40 deltagarplatser på 100 procent (se ovan) och under hösten togs även ett beslut i Samordningsförbundet Västerås om att utöka projektet med en personalresurs på 50 procent samt 10 deltagarplatser. Detta efter att det varit en hög efterfrågan på deltagarplatser till projektet.
- *Studieinriktning:* I projektplanen anges möjlighet till studier (vuxenutbildning) i kombination med arbete. Detta utökas till att omfatta möjligheten att studera, oavsett nivå, upp till heltid, med stöd utifrån Supported Education i upp till 9 månader inom ramen för projektet. Ekonomisk ersättning utgår ej från projektet för studier.
- *Ändring utökat lönestöd.* I den ändring av projektplanen som genomfördes 2019 gällande modellen för arbetet med externa arbetsgivare angavs möjligheten för externa arbetsgivare att efter erhållet anställningsstöd från Arbetsförmedlingen fakturera staden upp till maximalt resterande lönekostnad under maximalt 9 månaders anställning. För att spegla arbetsförmåga hos projektdeltagaren ändras det utökade lönestödet till att omfatta 20% av lönekostnaden, maximalt resterande lönekostnad efter erhållet anställningsstöd från Arbetsförmedlingen.
- *Återlämnande budgetmedel:* Under våren 2020 ansökte, och beviljades, projektet att återlämna totalt 1,1 mkr (400 kkr + 700 kkr) till Samordningsförbundet Västerås (se avsnitt 4 och 5).

- *Förlängning av projektet:* I juni 2020 ansökte, och beviljades, projektet en förlängning på 12 månader under perioden 2021-07-01 – 2020-06-30 av Samordningsförbundet Västerås styrelse.

Projektet har under första halvåret 2020 startat upp intag nummer 5 och fortsatt utveckla verksamheten, fokus har legat på att fortsätta utveckla verksamheten, arbetsgivararbetet och jämställdhetsområdet. Detta genom att bland annat prova samma koncept på intag 5 som genomfördes på intag 4, då projektet observerat att både närvaro och motivation varit högre vid detta intag än tidigare vid tidigare intag. Ett liknande utfall observerades vid intag 5 och projektet planerar därför att genomföra liknande koncept för intag 6 (start i september) med skillnaden att man då kommer att kombinera gruppträffar 3 dagar/vecka med 1 enskild träff/vecka utifrån önskemål från deltagare att komma snabbare ut i aktivitet.

Covid-19 har under påverkat projektet på flera olika sätt, bland annat genom att arbetsgivare haft betydligt sämre förutsättningar att ta emot praktikanter/anställa vilket bland annat medförde att ett par planerade anställningar ej kunde träda i kraft, och de arbetsgivare som fortfarande har rekryterat har generellt önskat personer som har varit redo att gå direkt i anställning utan behov av anpassning eller längre handledning. Det har även varit svårare att få möjlighet att komma ut på förutsättningslösa studiebesök på externa arbetsplatser. Under våren och sommaren har projektet därför valt att rikta in sig på samarbete med arbetsplatser inom Västerås stad och projektet har pausat planeringen av ett utökat arbetsgivararbete till externa arbetsgivare.

Projektet ser även att Covid-19 har påverkat projektdeltagarna, då flera av projektdeltagarna har uttryckt ett sämre psykiskt mående på grund av situationen, och för vissa projektdeltagare har Covid-19 även fört med sig ett behov av att förändra planeringen, då den ursprungliga planeringen inte längre varit möjlig att genomföra.

Projektet har även observerat en viss påverkan på samarbetet med samverkanspartners då flera av dessa haft restriktioner gällande fysiska möten, detta har dock i de flesta fall gått att lösa genom digitala möten.



VÄSTERÅS STAD



7. Analys/Reflektion verksamhet

SWOT

Styrkor: <ul style="list-style-type: none">- Ett gott och nära samarbete både internt och externt med styrgrupp, referensgrupp, samverkanspartners, övriga verksamheter inom Västerås stad, arbetsgivare och utbildningsanordnare.- Väl fungerande team med olika personliga egenskaper och kompetenser.- Ett holistiskt och kvalitativt tänk kring projektdeltagare, samt långa löptider.- Hög motivation och hög vilja till utveckling, nytänkande och prestigelöshet.- God arbetsmiljö.- Stöder resultatet hos samverkanspartners och bidrar till att personer kommer till rätt insats.	Utmaningar: <ul style="list-style-type: none">- Begränsat arbetsgivarnätverk.- Ej utvecklat jämställdhetsarbete.
Möjligheter: <ul style="list-style-type: none">- God tillströmning av kandidater.- Projektet ligger rätt i tiden, fler är medvetna om och arbetar för social hållbarhet.- Effekter av Covid-19.- Nya arbetssätt tillsammans med Arbetsförmedlingen.- Resursjobb inom Västerås stad.- Digitalisering	Hot: <ul style="list-style-type: none">- Effekter av Covid-19.- Svårigheter att hitta arbetsplatser.- Arbetsförmedlingens förutsättningar.- Region Västmanlands förutsättningar.



VÄSTERÅS STAD

SPIRA/Jobbfokus 2.0

2020-09-04



SAMORDNINGSFÖRBUNDET
Västerås

Den stora utmaningen för projektet i nuläget är de effekter som Covid-19 medför. En planering för ett utökat arbetsgivararbete påbörjades i våras, men detta har pausats i och med Covid-19 och projektet riktar sig istället i större utsträckning till Västerås stads egna verksamheter för att hitta arbetsplatser och har i detta ett stort stöd av att vara en del av införandet av Resursjobb i Västerås stad. Projektet befarar dock att detta på sikt kan medföra minskade möjligheter till fortsatt anställning för projektdeltagarna efter projekttidens slut. Projektet befarar även att möjligheterna till anställning/praktik hos externa arbetsgivare kommer att påverkas under åtminstone 2020. Detta kan då bidra till längre individprocesser och möjligheterna till fortsatt/ny anställning efter projekttidens slut riskerar att minska. Projektet tror också att längden på individprocesserna kommer att påverkas på grund av den negativa påverkan som Covid-19 har haft på projektdeltagarna.

Teamet ser även positiva effekter av Covid-19, bland annat så har införseln av digitala arbetssätt påskyndats och fler projektdeltagare överväger studier samt alternativa yrkesval.

SPIRA/Jobbfokus 2.0 ser även att Arbetsförmedlingens och Region Västmanlands förutsättningar påverkar projektet. I Arbetsförmedlingens fall medför detta att möjligheten till deltagande i samverkan och uppföljningar är begränsad. Det finns även en risk för att möjligheten till stöd efter deltagande i projektet är begränsad, vilket kan innebära att de framsteg som har nåtts av projektdeltagarna under projekttiden faller. Vi behöver därför diskutera hur övergången till Arbetsförmedlingen ska se ut. I Region Västmanlands fall medför detta att väntetiderna för att få genomföra en utredning inom Psykiatri i dagsläget uppgår till drygt 1 år vilket i sin tur påverkar projektdeltagarnas mående, förutsättningar i projektet och förutsättningar inom andra områden. Projektet har även observerat att de båda myndigheternas regelverk, riktlinjer och rutiner ibland krockar både inom respektive myndighet och mellan varandra vilket kan medföra att projektdeltagarens process saktar ned, avstannar eller regredierar.

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 samt för personer i övriga länet.



VÄSTERÅS STAD

SPIRA/Jobbfokus 2.0

2020-09-04



SAMORDNINGSFÖRBUNDET
Västerås

En stor framgångsfaktor för projektet är det goda och nära samarbete som man har med styrgrupp, referensgrupp, samverkanspartners, övriga verksamheter inom Västerås stad, arbetsgivare och utbildningsanordnare, vilket har möjliggjort att projektet har kunnat växa och utvecklas.

Arbetsförmedlingen har under våren hjälpt projektet att förkorta individprocessen väsentligt genom att internt hitta en lösning som har möjliggjort en betydligt snabbare process vid beslut om anställningsstöd, vilket har varit mycket positivt.

Projektets erfarenhet är att möjligheten att arbeta holistiskt och kvalitativt kring projektdeltagare och under en längre tid är värdefulla framgångsfaktorer. Detta då det bygger en relation och tillit och man ofta behöver beröra flera områden längs vägen för att processen ska fortgå och ge resultat. Den längre tiden är även värdefull för att ge projektdeltagarna utrymme att utvecklas, navigera, och röra sig framåt i processen i egen takt. Projektet ser även att det finns ett behov av stöd för att både navigera i och bland stödsystemen i samhället. Det finns även behov av stöd för att undvika att falla mellan, eller falla ur, de olika systemen. Detta då olika stödsystem inte alltid hakar i varandra. Projektet erfar också att det kan vara svårt att förstå hur de olika systemen fungerar och villkoren för dem, samt hur de fungerar i relation till varandra. Projektet ser generellt att ju mer oflexibelt och icke-individanpassat ett system är, desto större risk är det för att individer faller ur. Ofta med stora konsekvenser för den enskilde som kan ha mycket svårt att på egen hand ordna upp situationen och komma in i stödsystemet igen.

Projektet skulle därför önska att de olika stödsystemen i samhället i större utsträckning hakade i varandra, var lättare att förstå för den enskilde, i större utsträckning var individanpassade, och där det var enklare för den enskilde att uppfylla villkoren inom systemet.

Projektet ser även att den höga viljan till utveckling, nytänkande och prestigelöshet hos teamets medlemmar samt den goda arbetsmiljö är en stor framgångsfaktor då detta ger möjlighet att se till verksamhetens och projektdeltagarnas bästa och förändra verksamheten efter rådande omständigheter och de individer man möter samt i en strävan att ständigt bli bättre.

Ytterligare en faktor som bidrar till att underlätta för projektet är att projektet ligger rätt i tiden då det råder en ökad medvetenhet kring social hållbarhet bland arbetsgivare och i samhället i stort.



VÄSTERÅS STAD



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.

#viharfortfarandevärldensbästajobb

8. Berättelser

Intervju med projektdeltagare

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

- Att jag började studera istället för att arbeta. Det känns som ett säkrare kort att ha en utbildning. Jag är även nöjd med att ha praktiserat innan mina studier för det skapade ett sätt att komma fram, det var bra för min studiedisciplin.

Vad har SPIRA gjort för skillnad för dig?

- Jag vet inte vad jag hade gjort annars. Jag fick se så många olika möjligheter i början med studiebesök och i samtalen vi hade. Utan SPIRA hade jag inte börjat studera. Jag fick se så många olika jobb jag inte visste fanns tidigare.

Vad är ditt nästa steg?

- Mitt nästa steg är att göra klart utbildningen och hoppas sen få en fast anställning.

Hur skulle du beskriva din resa?

- Det har varit en lång resa från första mötet till nu. Det har hänt mycket, jag har varit med om mycket som hjälpt mig framåt.

Vad är din rekommendation till andra?

- Att ta för sig och våga prova på. Ta chansen att prova sig fram och prova olika jobb!

9. Dokumentation från processdag 2019

Projektet har valt att bifoga båda dokumentationer från processdagen i december 2019. Under våren 2020 har ingen processdag genomförts på grund av Covid-19. Nästa processdag är planerad till 2020-12-07. I dokumentationen från processdagen, under de punkter där det framkommer ett uppdrag/åtagande och projektet har arbetat med frågan, har projektet kommenterat utvecklingen sedan processdagen.

Dokumentation - självvärdering i samverkansinsatser

Samverkansinsats (team/projekt/): SPIRA

Dokumentationen avser period: 2019-05-30 – 2019-12-17

Datum: 2019-12-17

Tid: 09.00 – 12.30

Dokumentalist:

- Eva Winberg

Processledare:

- Urban Norling, Norling Education AB

- Sussan Öster, VITAL GoodSolution AB

Deltagare (namn/roll):

- Ann-Kristin Ekman, förbundssamordnare, Samordningsförbundet Västerås

- Jonas Huldt, senior konsult/VD, Payoff AB

- Jasmina Andersson, avdelningschef, Socialkontoret Ekonomi

- Camilla Morsing, enhetschef, Försäkringskassan

- Åsa Klintberg, utvecklingsledare, Barn- och utbildningsförvaltningen, 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.

Processledningsverktyg – lösningsfokuserat arbetssätt – ger tankar och idéer om små konkreta steg vidare mot önskad utveckling!

1. Deltagarnas utveckling, skalfråga 0-10

A)

Högsta värde: 9

Medelvärde: 7.3

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)?**

- Gruppmetodiken och komma till projektet 4 dagar per vecka, ger snabbt rutiner att komma till en verksamhet regelbundet. Det har varit hög närvarograd av samtliga deltagare - enligt sista gruppintaget som startade i början på december verkar gruppkoncept och flera dagar i sträck vara framgångsrikt.
- Praktik utvecklar deltagaren.
- Utifrån utvärderingar framkommit att vi ser individen, ingångsläget är inte baserat på regler, personen själv styr sin resa.
- Personalen har ett resurstänk, även övriga personer omkring individen, det vill säga att se styrkor och resurser som ska lyftas fram.
- SPIRA är ett gott exempel- individanpassat även om det är gruppmetodik.
- Personalens engagemang och tålmod.
- Stadigt inflöde av deltagare.
- Interna arbetet i SPIRA-teamet och samarbetet med handläggare.

Utifrån de fyra punkterna från förra processdagen: Vad är du mest nöjd med?

- Att vi återgått till gruppstart, blir utmanande för deltagaren men ger nya tankar och intryck från andra deltagare.
- Att vi har gått ifrån att vara försiktiga vid starten – vi har hittat en bättre balans, vi kan stötta och vara mer omhändertagande när det behövs. Vi utmanar deltagaren mer och tidigare i deltagarprocessen.

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

- Komma ut snabbare i praktik.
- Arbeta än mer med arbetsgivarkontakter t ex att bjuda in arbetsgivare och be dem berätta om sin resa från första jobbet efter gymnasiet till att bli egna företagare.
- Deltagare önskar få mer tid, kan bero på att deltagaren känner sig sedd och lyssnad på för första gången. Viktigt att SPIRA tänker på att deltagare inte "ska flytta in".

ÖVRIGT:

2. Samarbete & Samverkan, skalfråga 0-10

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

- Vi är redan på önskat läge. I styrgruppen upplever vi det och även i samtal med handläggare från SKE framkommer detsamma.
- Att tänka att vi ska öka samhällsintäkterna i stället för att tänka att t ex SKE överför personer till egen försörjning för att minska sina utgifter.
- Samarbete och samverkan ökar personens vilja att försörja sig själv.
- Nuläget är i mångt och mycket det önskade läget som framkom förra processdagen.
- Styrgruppen har ett bra samarbete och är lösningsfokuserade.
- Att SPIRA får en väg in till Af och snabbare väg till beslutsfattande av t ex lönebidrag och inskrivning.

B)

Högsta värde: 8

Medelvärde: 7.7

Lägsta värde: 6

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

- Kring den enskilda deltagaren har vi ett gott samarbete med handläggare, boendestödjare, habiliteringen m fl.
- Vi har fått en representant från habiliteringen med i referensgruppen.

- På styrgruppsnivå – alla månar om målgruppen. Finns ett ömsesidigt förtroende och prestigelöshet där vilket gör att teamet vågar "prov tänka" och även få stöd från parterna.
- Projektgruppen förbereder sig väl inför styrgruppsmötena- skapar förtroende för projektet.
- Styrgruppsarbetet är smidigt och alla gör så gott de kan utifrån förutsättningarna t ex hur Af har det just nu.

Vad är ni mest nöjda med utifrån de två punkterna som framkom vid förra processdagen?

- Att vi hittat sätt att försöka samverka t ex med arbetsgivare och internt med överföring av lediga platser och även fortsätter försöka hitta nya vägar för samverkan.
- Fortsätta samarbetet med alla aktörer som vi redan har pågående.

D) Föreställ er ett steg upp på skalan.

- Hitta en väg att samarbeta med facklig part och kommunen och regionen; hur ser deras kompetensförsörjning ut framöver?
- Näringslivet är en viktig plattform-hitta fler kontaktvägar.
- När det blir aktuellt med en anställning med någon form av lönestöd – att AF inte har långa väntetider för beslut.
- Hålla i och hålla ut med HR – hitta samarbetsformer.

Innehållsdeklarera det steget:

- Att göra klart underlag inför en anställning med stöd, så AF kan fatta beslut snabbare.
- Att diskutera med Regionen ganska snart hur vi kan samarbeta med kompetensförsörjning.
- Vi kan bjuda in fackliga parter för diskussion.
- Kan projektet arbeta för att få en kontaktperson på HR?
- Fortsätta interna samarbetet på AME för att ta del av platser till deltagare.

Vem gör vad och när?

- Styrgruppen kan vara dörröppnare och projektgruppen kan bjuda in fackliga parter och regionen. Kan också behövas kroka arm med HR och fackliga parter på en högre nivå då det är ett problem för hela enheten. Blir då Helena Clementsson som pratar med verksamhetschefen på HR då det handlar om AME:s hela utvecklingsstrategi. Åsa Klintberg lyfter den frågan med Helena.
- Projektgruppen fortsätter arbetet med att hitta plattformar där mötet med SPIRA och arbetsgivare kan ske.
Kommentar 2020-07-01: Arbetsgivararbetet riktat till externa arbetsgivare är för närvarande pausat på grund av Covid-19.
- Samordningsförbundet kan hjälpa till med arbetsmarknadsfrågor i de forum de verkar. Att skapa ett värde hur man ser på målgruppen. Det finns kompetensbehov men hur kan vi matcha mot de lediga platserna med den målgruppen vi har? Vilken inställning har vi till målgruppen; är de anställningsbara eller är de "bara" deltagare i en insats? Gäller internt och övriga parter.

Hur sker uppföljning? Kontinuerligt på teammöten, arbetsgrupps träffar och styrgruppsmöten.

3. Arbetsätt & Metoder, skalfråga 0-10

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

- Att vi har väl utvecklade metoder att kunna sammanställa deltagarens utveckling från start till avslut. Detta inför övergång till en fortsatt planering med annan myndighet/aktör. Att slutdokumentationen beskriver hur den fortsatta planeringen är tänkt, vilka resurser och behov deltagaren har. Slutdokumentationen ska skapa ett värde.
- Att vi har rutiner och arbetsätt som beskriver hur vi ska arbeta mot arbetsgivare så det resulterar i en genomtänkt strategi. T ex när vi marknadsför oss och en deltagare när vi ringer arbetsgivare; hur presenterar vi en deltagare så arbetsgivaren blir intresserad?
- Underhålla de kontakter med arbetsgivare vi redan har – ökat vårt deltagande vid Företagarfrukostar t ex. Får då även information hur arbetsgivarnas behov ser ut.
- Att individen tar ansvar för sin egen utvecklingsprocess tidigt i sitt deltagande.
- Att vi ständigt tänker nytt, tänker annorlunda och anpassar oss kreativt.
- Att våra metoder och arbetsätt medverkar till att deltagaren får ett självständigt liv så långt det är möjligt och vi finns med som stöd till att det uppnås.

B)

Högsta värde: 9

Medelvärde: 7.4**Lägsta värde: 6****C) Vad finns i noll – X, dvs vad i arbetssätt och metoder gör ni redan som är till hjälp?**

- Vi anpassar metodiken från individ till individ. Vi gör vad vi kan så vi får ut vad vi behöver och stärker resurserna hos deltagarna.
- Vi försätter som vi gör.
- Personalens engagemang och hur vi pratar med och om målgruppen är en framgångsfaktor.
- Försätter att se bemötandet som en viktig framgångsfaktor.
- Vi förändrar/utvecklar kartläggningsmaterialet kontinuerligt.
- Vi arbetar med vår egen arbetsmiljö där vi kan vara prestigelösa och trygga. Vi kan bolla ärenden och tar hjälp och stöd av varandra och på så sätt kommer verksamheten deltagarna tillgodo.

Vad är ni mest nöjda med från de 2 punkterna från förra dokumentationen?

- Att vi jobbar med ständig utveckling generellt men också med kartläggningsmaterialet och arbetsgivararbetet.

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

1. Pröva andra mötesformer med deltagare och andra parter t ex digitala möten – gynnar kontakterna med t ex AF. Kan vara en del initialt med en deltagare som inte kommer i tid eller kommer till möten men användas med försiktighet då det kan fortsätta bli en "hemmalåsnings effekt". Kan vara ett sätt att ha tätare kontakter. Prova metoden som ett komplement när det behövs.
2. Få deltagare att använda Appen Skills för att deltagaren i högre omfattning ska äga sin egen process och planering.
3. Att få ett utvärderingsverktyg digitalt.
4. Bestämma vid vilka arbetsgivarforum vi ska finnas representerade och hur ofta.

Även att hålla ihop utvecklingsarbetet för hela AME gentemot facken och HR; men blir Helenas Clementssons uppdrag.

Vem gör vad och när?

1. Projektet jobbar vidare med frågan om andra mötesformer.
Kommentar 2020-07-01: Projektet har infört digitala mötesformer.
2. Vi inväntar besked av Dietmar om det är möjligt att få appen Skills.
Kommentar 2020-07-01: Frågan om Skills är pausad.
3. Åsa Klintberg och Sussan Öster kommer att ha ett möte med Rolf Atterling, Dietmar och Ulrika angående digitalt utvärderingsverktyg.
4. Projektet jobbar vidare med i vilka arbetsgivarforum vi ska medverka.
Kommentar 2020-07-01: Arbetsgivararbetet riktat till externa arbetsgivare är pausat på grund av Covid-19.

Hur sker uppföljning? Kontinuerligt vid teammöten, arbetsgruppträffar och styrgruppsmöten.

ÖVRIGT:

4. Villkor & Förutsättningar, skalfråga 0-10

A)

Högsta värde: 9

Medelvärde: 7.1

Lägsta värde: 6

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

- Teamet som jobbar idag.
- Styrgrupp, styrelse, arbetsgivare, referensgruppen och inte minst deltagarna.
- Ett gott förhållningssätt och bra inställning, att vara lösningsfokuserade och att utgå från att ingenting är omöjligt.
- Projektet har inga fasta väggar förutom ramverket som finns i ytterkant, frihet att skruva metoder utifrån de behov som framkommer.
- Placering av verksamheten; att den finns på AME.
- Att representanterna i styrgruppen är engagerade och deltar vid mötena.

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

- Börja prata om implementering redan nu, förbereda politiken för de fortsatta förutsättningarna. Vi planerar för en implementeringsworkshop, att även hålla koll på de politiska datumen för att en implementering ska kunna budgeteras.
Kommentar 2020-07-01: Projektet förlängs 12 månader till 2022-06-30. Implementeringsworkshop är planerad att genomföras 2020-10-16.

ÖVRIGT:

5. Tilltro till måluppfyllelse, skalfråga 0-10

A)

Högsta värde: 10

Medelvärde: 9.25

Lägsta värde: 6

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

- Tilltron är förtjänad utifrån de diskussioner som förts idag. Även i dialog med deltagarna har framkommit att det finns tilltro. Finns en del att bevisa vad gäller måluppfyllelse dock då det inte går att utröna idag.
- Uthålligheten i teamet, att vi fortsätter prova nytt och provar igen för att hitta det som fungerar. Tänka att målet är att personer ska komma till rätt plats. Även om de inte kommer till arbete så ändå till någon form av självständighet och en realistisk planering.

C) Vad skulle bidra till att stärka tilltron ytterligare?

- Ökad samverkan
Kommentar 2020-07-01: Projektet arbetar kontinuerligt med en ökad samverkan.
- Än mer samverkan med arbetsgivare
Kommentar 2020-07-01: Arbetsgivararbetet riktat till externa arbetsgivare är pausat på grund av Covid-19.
- Att få infarter till kommunen och regionen som arbetsgivare.
Kommentar 2020-07-01: Projektet är en del av Resursjobben inom Västerås stad och har börjat inleda samarbeten med kommunala verksamheter inom ramen för detta, ett pilotprojekt inom förskolan väntas starta upp hösten 2020. Projektet inledde i början på året en dialog med Region Västmanland gällande arbets-/praktikmöjligheter, detta pausades sedan i samband med Covid-19.

ÖVRIGT:

7A – Viktiga medskick till ansvariga för arbetet framåt

- Branding d v s att alla berörda parter på alla nivåer i projektet har det goda samtalet och säljer in projektet och vikten av att det finns för aktuell målgrupp.
- Att vi får fortsätta arbeta med målgruppen d v s att jobba med de som mest behöver det och inte de som står nära arbetsmarknaden och snabbt går mot ett resultat i form av arbete. Vi vill fortsätta arbeta med de som står allra längst bort och inte kan delta i någon annan insats. Viktigt inför implementeringsarbetet.

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

- Fortsätt med det arbetet ni gör men ta också med handläggare från SKE i uppföljningar för samverkan så ni inte väntar till slutet. Lättare att koppla på mer eventuella insatser som behövs.
Kommentar 2020-07-01: Projektet tänker på att samverka med handläggare från SKE (och övriga samverkanspartners) i än större utsträckning.
- Att tydliggöra när i processen ni ska ta upp dialog med deltagare om nästa steg så det sker tidigt och kontinuerligt i processen. Forskning har visat att det är viktigt att motivationshöjande och stärkande insatser är en grundplåt men att diskutera nästa steg är viktigt och många gånger avgörande.
Kommentar 2020-07-01: Projektet tar upp denna fråga med projektdeltagarna så snart som möjligt.

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

- Framstegen
- Engagemang och tilltro
- Gott samarbete och fokus
- Hög tilltro
- Att se saker ur andras perspektiv
- Påminnelser om viktigheter
- Tilltro på individerna
- Tillit, öppenhet, klokhet, engagemang

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

Hur och till vilka skall dokumentationen spridas?

Till Utvecklingsgruppen, Styrgruppen och Styrelsen som bilaga till halvårsrapporten. Kommer också finnas på Samordningsförbundet Västerås hemsida.

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

Hur och när ska processdagens resultat följas upp?

Framst i Styrgruppen men även viktiga punkter lyfts till styrelsen samt att SPIRA använder resultatet i sina teammöten för planering av verksamheten.

7F - Avslutande kommentarer/summering/information från uppdragsgivaren

Processverktyget används till SPIRA:s eget arbete men även till halvårsrapporterna som bilaga. Är ett viktigt dokument och finns alltid tillgängligt på förbundets hemsida.

Förbundets tankar framöver kan vara projektet till gagn. Under 2020 arbetas för att få till en KIS, koordinator i samverkan, som kan verka för en större samverkan än i dag om regionen löper hela linan ut. Är en framgångsfaktor då denne har holistiskt synsätt och ska samverka med alla i förbundet ingående parter.

I första steget kommer detta inte att finnas för SPIRA men kan bli gynnsamt i förlängningen.

Uppdragsgivaren beskriver att hon får med sig mycket positivt inför framtiden.

Övrigt som är viktigt för den fortsatta processen

Från processledare Urban: De mål som är uppställda för projektet är rimliga vilket ökar tilltron till måluppfyllelse. Ökad tilldelning av medel påvisar att steg har tagits och att utveckling sker kontinuerligt – det är en framgångsfaktor. Detta i kombination med att se deltagare som resurser är positivt. Det finns 13 000 tusen företag i Västerås vilket öppnar dörrar för ökad tilltro till måluppfyllelse. Sättet ni tar hand om varandra och arbetar internt i teamet är också framgångsrikt. En tydlig bild av verksamheten finns som förtjänar den ökade tilltron till måluppfyllelse.