

SPIRA/Jobbfokus 2.0

Årsrapport 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. 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	8
6. Verksamhet.....	10
6.1. Modell/Process	10
6.1.1. INTRODUKTION.....	10
6.1.2. STUDIER	12
6.1.3. PRAKTIK/ARBETSTRÄNING	12
6.1.4. ANSTÄLLNING	13
6.1.5. NY PLANERING	13
6.2. Utredning/bedömning av arbetsförmåga	13
6.3. Metoder	14
6.3.1. LÖSNINGSFOKUS.....	14
6.3.2. SUPPORTED EMPLOYMENT	14
6.3.3. SUPPORTED EDUCATION	14
6.4. Jämställdhet	14
6.5. Digitalisering	15
6.6. Genomförande	15
7. Analys/Reflektion verksamhet.....	18
8. Berättelser	20
9. Dokumentation från processdagarna 2019	23



1. Sammanfattning

Projekt SPIRA/Jobbfokus 2.0 har tagit emot 48 unika projektdeltagare varav 6 har avslutat projektet (en av projektdeltagarna har påbörjat projektet 2 gånger med ett avslut däremellan). Totalt 24 projektdeltagare har/har haft praktik (vissa av dem flera praktikplatser), 6 projektdeltagare studerar/har studerat och 1 projektdeltagare läser körkortsteori.

Projektets tillgångar:

- Ett gott och nära samarbete med styrgrupp, referensgrupp, samverkanspartners och övriga inom Arbetsmarknadsenheterna.
- Ett väl fungerande team.
- God tillströmning av kandidater.
- Möjligheten att arbeta holistiskt och under en längre tidsperiod med varje projektdeltagare.
- En större medvetenhet i samhället kring social hållbarhet.

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, representant för HR inom Västerås stad, samt facklig representant till styr- och/eller referensgrupp.
- Fortsätta att utveckla jämställdhetsarbetet. Projektet har, tillsammans med Samordningsteam Västrås, inlett ett jämställdhetsarbete med utgångspunkt i Genuskompassen 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.
- Fler sökande än platser. Projektet har tagit in nya deltagare då befintliga deltagare har slutat och i möjligaste mån försökt att hjälpa till att hitta nya vägar för de sökande som ej fått plats i projektet.
- Avmattad högkonjunktur. En eventuell lågkonjunktur kan innebära större svårigheter att hitta arbetsplatser till projektdeltagarna.



2. Statistik

2.1. Målgrupp

2.1.1. KÖN

En av projektdeltagarna förekommer två gånger denna statistik då denne avslutat projektet och sedan börjat igen vid ett senare tillfälle. I övrigt statistik nedan är inte personen räknad två gånger.

	Intag 1	Intag 2	Intag 3	Intag 4	Totalt
Kvinnor	5	5	7	6	23
Män	12	6	5	3	26
Totalt	17	11	12	9	49

2.1.2. UTBILDNINGSBAKGRUND

	Grundskola	Gymnasie-särskola	Gymnasium (praktiskt program)	Gymnasium (teoretiskt program)	Gymnasium (introduktions program el. anpassad skolform)	Högskola
Fullständiga betyg/fullföljd kvinnor		2	4	1		
Fullständiga betyg/fullföljd män		3	2	2		
Ofullständiga betyg/ej fullföljd kvinnor	5	2	1	1	6	
Ofullständiga betyg/ej fullföljd män	2		6	1	7	3
Totalt	7	7	13	5	13	3

2.1.3. ARBETSLIVSERFARENHET

Vissa personer kan ha haft både praktik och anställning.

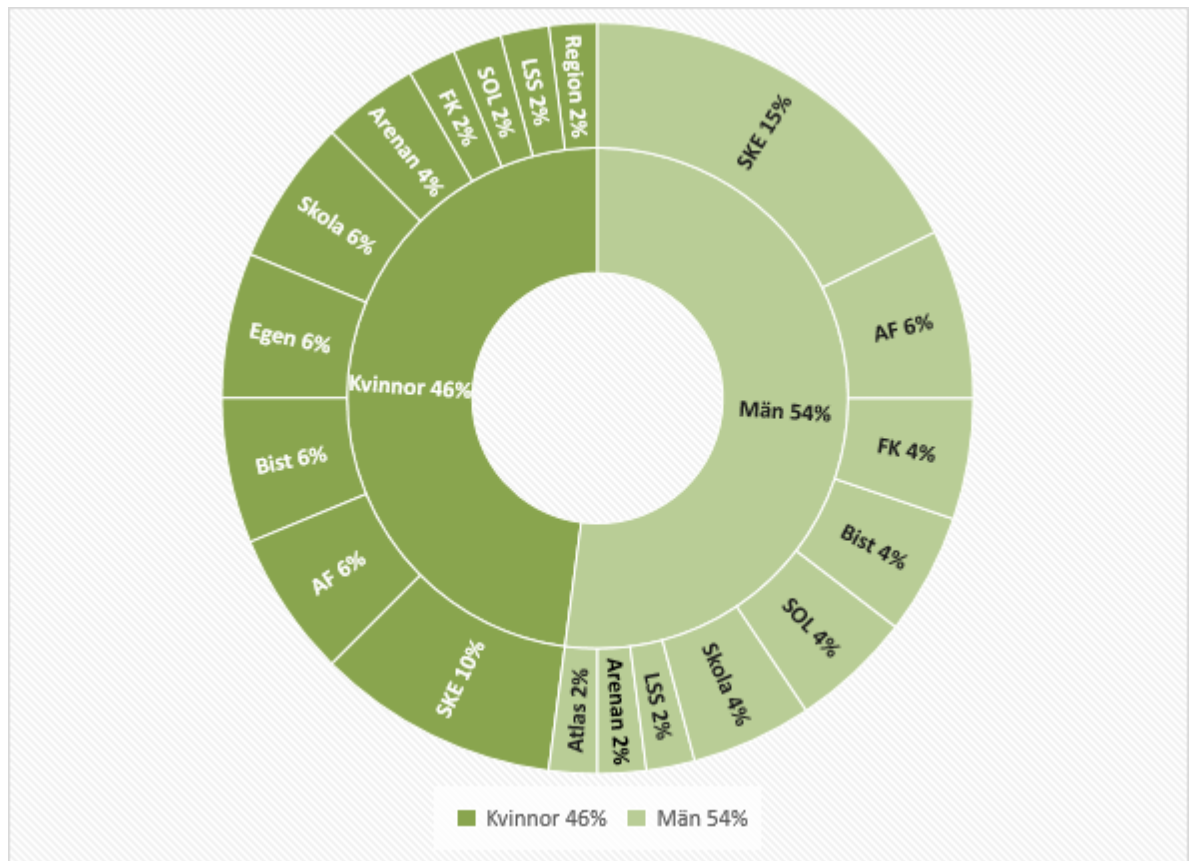
	Har haft anställning	Har haft praktik	Ingen
Kvinnor	8	12	6
Män	8	28	3
Totalt	16	40	9



2.1.4. HUVUDSAKLIG FÖRSÖRJNING VID INTRÄDE I PROJEKTET

	Aktivitetsersättning (Försäkringskassan)	Aktivitetsstöd (Arbetsförmedlingen)	Försörjningsstöd (Socialkontor Ekonomi)	Studiemedel/ Studiebidrag	Familj/ Ingen inkomst	Annan
Kvinnor	8	4	12		4	1
Män	6	2	6	1	4	
Totalt	14	6	18	1	8	1

2.1.5. ITERERANDE 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



2.2. Resultat

2.2.1. RESULTAT UNDER TIDEN I PROJEKTET

	Anställning	Praktik	Studier	Annat
Kvinnor		5	2	
Män	1	16	4	1
Totalt	1	21	6	1

2.2.2. RESULTAT VID AVSLUT

	Anställning	Studier	Arbets- förmedlingen	Försäkrings- Kassan (aktivitets- ersättning)	Försäkrings- kassan (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 2019 varit 46 procent kvinnor och 54 procent män, vilket är en förbättring sedan halvårsrapporten då projektet hade 36 procent kvinnor och 64 procent män efter intag 1 och 2. 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 knappt 15 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 de som har haft anställning har flerparten haft tidsbegränsad anställning, timanställning och/eller sommarjobb.

Den ekonomiska ersättningen som projektdeltagarna har när de påbörjar projektet är främst försörjningsstöd eller aktivitetsersättning, men flera försörjs även av familjen/har ingen inkomst. 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, till exempel försörjningsstöd och aktivitetsersättning.

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 stod för en stor andel av aktualiserade projektdeltagare till första intaget, men har sedan dess, förmodligen utifrån nya interna förutsättningar, inte haft samma möjligheter. Socialkontor Ekonomi (SKE) är den part som har stått för 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 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 informerar handläggaren om projektet och personen själv tar kontakten och bokar ett första studiebesök.

Ett flertal personer har även initierats från Biståndsenheten. Där har projektet presenterats som ett alternativ vid sidan av daglig verksamhet för personer som bedömts skulle kunna ha förutsättningar för att klara ett anpassat arbete. Flera projektdeltagare har aktualiserats genom personal inom gymnasieskolan. Vi har även haft projektdeltagare och anhöriga till dessa som själva tagit en kontakt med projektet efter att på privata vägar fått kännedom om verksamheten.

Under projektet har 1 person fått en timanställning i privat sektor. 24 projektdeltagare haft praktik, varav 11 av dem har en pågående praktik i dagsläget. Praktikplatserna har varit inom såväl kommunal som privat sektor, och främst inom praktiska yrkesområden.



Totalt 6 projektdeltagare har studerat inom ramen för projektet och 5 av dem studerar fortfarande. Studierna har bedrivits på grundskolenivå, gymnasienivå eller yrkeshögskolenivå. 1 projektdeltagare läser körkortsteori. Under projekttiden har 6 personer avslutats där 1 person har återgått till Försäkringskassan, 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).

Under våren förväntas ytterligare 3 projektdeltagare få en anställning, 1 i privat sektor och 2 i kommunen.

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 1 051 tkr. Projektet tror dock att detta underuttag kommer att utjämnas längre fram i projektet.

Projektet har även under hösten ansökt om, och fått beviljat, en utökad budget med 993 tkr för en utökning av projektet med en personalresurs på 50 procent samt 10 deltagarplatser. Utifrån den utökade budgeten har projektet snabbt planerat en gruppstart om 10 projektdeltagare till februari 2020, detta för att projektdeltagarna i möjligaste mån ska kunna delta med samma tidsförutsättningar som övriga projektdeltagare.

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 projektidens 2 första månader fanns därför bara 1 personal anställd i projektet.

Under perioden 2019-01-01 – 2019-12-31 har projektet inte haft några kostnader avseende löner för projektdeltagare. Enligt ursprunglig projektplan beräknades projektdeltagarnas introduktionsfas och praktikfas sammanlagt uppgå till totalt 6 månader innan en anställning skulle inledas.



Detta skulle ha medfört att de projektdeltagare 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 har skiljt sig markant från detta. 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 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.
- *Arbetsgivararbete.* Projektet har i dagsläget ett begränsat antal upparbetade relationer med arbetsgivare vilket medför att det tar längre tid att ackvirera varje arbetsplats.
- *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.

Projektet tror dock att underuttaget av projektmedel kommer att utjämnas längre fram i projektet då kostnaden för projektdeltagarlöner skjuts fram till 2020 och 2021.

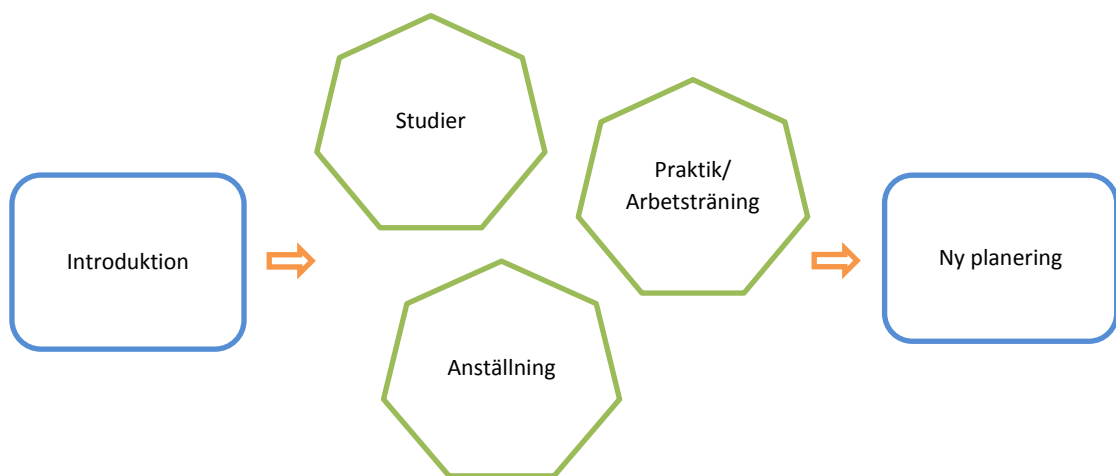
Projektet har sedan sommaren sett ett ökat tryck på ansökningarna till projektet och har därför, under hösten, ansökt om och fått beviljat, en utökad budget med 993 tkr för en utökning av projektet med en personalresurs på 50 procent samt 10 deltagarplatser. Planerad uppstart för intag nummer 5 beräknas till februari 2020.



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

Under 2019 har projektet provat olika koncept under introduktionen för att försöka hitta fram till det arbetssätt som fungerar bäst för målgruppen.

Följande koncept har 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.
- För intag 5 planeras ett liknande upplägg som för intag 4.

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 m.m. Oftast har de första träffarna haft 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). Under intag 4 gjordes dock merparten av detta under de inledande gruppträffarna.
- *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 bedömaren i 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. De fysiska träffarna kompletteras med kontakt via till exempel telefon, sms och e-post. Projektet utforskar även möjligheten till digitala möten som ytterligare ett komplement till befintliga kontaktformer. Mellan dessa tillfällen arbetar projektdeltagaren med överenskomna aktiviteter för att öka delaktigheten och självständigheten. 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

Gruppträffarna utgår dels från gruppens önskingar och behov och dels från teman/ämnen som projektet bedömer vara till nytta för projektdeltagarna för att förbereda dem inför arbete/studier.

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 planeras gruppträffarna genomföras med en frekvens om 2-4 gruppträffar/vecka, 2 timmar/gång under 4 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.

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. På grund av Arbetsförmedlingens omställning har dock handläggningstiden för ett anställningsstöd förlängts, vilket i dagsläget bidrar till en förlängd praktiktid.



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 projektet arbetar med stöd utifrån Supported Employment till 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, och varit närvarande 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 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.

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 och ett nära och långsiktigt stöd.

6.4. Jämställdhet

Projektet påbörjade arbetet med jämställdhet under det första halvåret genom att dels se över representationen i deltagarantal och dels genom att arbeta med bemötande och innehåll. Under hösten har projektet, tillsammans med Samordningsteamet, påbörjat ett jämställdhetsarbete med utgångspunkt i Genuskompassen och har hittills genomfört 1 av 3 workshops.

¹ SolutionCLUES, "Om lösningfokus", clues.se/om-losningsfokus.html (hämtad 2020-01-08)

² Svenska Föreningen för Supported Employment (SFSE), "Supported Employment – SFSE", <https://www.sfse.se/supported-employment-forening/> (hämtad 2020-01-08)

³ Svenska Föreningen för Supported Employment (SFSE), "Supported Education – SFSE", <https://www.sfse.se/supported-education/> (hämtad 2020-01-08)



Resterande workshops är planerad till första halvåret 2020. Med detta som grund har projektet fortsatt arbetat med bemötandet och har även gjort förändringar i kartläggningmaterialet. Dock finns det fortfarande utrymme för utveckling och förbättring

6.5. Digitalisering

För att stötta utvecklandet av egenmakt och självständighet, öka delaktigheten i processen samt möta projektdeltagarnas individuella behov och förutsättningar, undersöker projektet möjligheten till digitala alternativ som ett komplement till redan befintliga verktyg och arbetsätt.

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 månadskiftet 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 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.
- *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.
- *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.

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. Det andra intaget startade i mitten av maj 2019 då 11 projektdeltagare började. Under september 2019 startar det tredje intaget som omfattade 12 projektdeltagare, och under december 2019 startade det fjärde intaget med 9 projektdeltagare. Arbetet med att planera och förbereda för det femte intaget är igång och start planeras till februari 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.

Under juli – december 2019 har projektets fokus legat på att fortsätta att utveckla verksamheten samt på arbetsgivararbetet. Detta genom att bland annat göra förändringar i introduktionen för att prova både ett mer renodlat individuellt koncept (intag 3) och ett mer renodlat inledande gruppkoncept följt av individuella träffar (intag 4). Projektet har hittills (projektdeltagarna i intag 4 har endast genomfört gruppträffarna och har påbörjat de individuella träffarna under januari 2020) kunnat se att deltagandet under det fjärde intaget varit högre än under föregående intag och projektet planerar därför för ett liknande koncept till intag 5 som inleds under februari 2020.

Under hösten har projektet även haft fokus på arbetsgivararbetet. Den befintliga modellen som fanns angiven i projektplanen var ej genomförbar och den nya modellen som arbetades fram medförde ett behov av att bygga upp ett externt arbetsgivarnätverk samt ackvirering av externa arbetsplatser. Arbetet med att ta fram och sjösätta den nya modellen 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 och under våren 2019 hann projektet inte så långt i arbetsgivararbetet som man hoppats på. Under denna period inväntade även projektet införandet av Resursjobb inom 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 tänk kring projektdeltagare.- Hög motivation och hög vilja till utveckling, nytänkande och prestigelöshet.- 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.- Kan ej erbjuda plats till samtliga sökande.
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.- SAMSIP- Digitalisering	Hot: <ul style="list-style-type: none">- Svårigheter att hitta arbetsplatser.- Arbetsförmedlingens förutsättningar.- Risk för att tappa relationer med samverkanspartners när vi inte kan erbjuda tillräckligt med deltagarplatser.- Risk för försämrat resultat hos samverkanspartner när vi inte kan erbjuda tillräckligt med deltagarplatser.- Avmattad högkonjunktur, risk för kommande lågkonjunktur.



Den stora utmaningen för projektet i nuläget är att hitta arbetsplatser till projektdeltagarna. I dagsläget finns ett begränsat arbetsgivarnätverk. 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 finns svårigheter att hitta praktikplats/anställning då flera av dessa väljer att i ökad omfattning använda sig av bemanningsföretag för sin personalförsörjning. Projektet har därför intensifierat arbetsgivararbetet och har även inlett ett samarbete med övriga medarbetare inom Arbetsmarknadsenheterna som arbetar med externa arbetsgivare. Teamet, tillsammans med enhetschef, ser även över möjligheterna att rekrytera arbetsgivarrepresentant till styr- och/eller referensgrupp samt inleda en dialog med arbetstagarorganisationer.

SPIRA/Jobbfokus 2.0 ser även att Arbetsförmedlingens förutsättningar 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 i dagsläget är cirka 3-4 månader. Det nya inskrivningsförfarandet medför även att det blir svårare för projektet att på ett tillfredsställande sätt kunna hjälpa projektdeltagarna vid inskrivning på Arbetsförmedlingen. Projektet arbetar därför med samverkan på flera nivåer för att hitta bästa möjliga lösningar.

Projektet ser en potentiell risk i att ha fler sökande än platser då detta skulle kunna medföra att man tappar relationer till samverkanspartners samt att det även i förlängningen skulle kunna påverka resultatet hos samverkanspartner.

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.



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. Tillsammans har projektet kunnat bidra till ökad måluppfyllelse hos till exempel Biståndsenheten genom att det i större utsträckning är rätt personer som börjar på daglig verksamhet då SPIRA/Jobbfokus 2.0 finns som ett alternativ.

Projektet ser även att möjligheten att arbeta holistiskt kring projektdeltagare och under en längre tid är värdefulla faktorer då man ofta behöver beröra flera områden längs vägen för att processen ska fortgå och ge resultat. Projektet hoppas även på ett införande av SAMSIP då detta skulle underlätta samordningen kring projektdeltagarna och spara både tid och resurser.

Projektet ser även att man ligger rätt i tiden då det råder en ökad medvetenhet kring social hållbarhet bland arbetsgivare och i samhället i stort.

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 projektdeltagare #1

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

- Att jag började jobba på praktiken. Att jag fick komma in på det som jag har drömt om så länge.



Vad är ditt nästa steg?

- Mitt nästa steg är att bli godkänd i mina ämnen och komma in på Barn- och fritid.

Hur skulle du beskriva din resa?

- Den har varit jobbig och tuff, men jag har ändå tagit mig fram. Jag har kämpat för att kunna få en praktik och för att klara betygen.

Vad är din rekommendation till andra?

- Det kan alltid komma motgångar men man kan alltid nå sitt mål. Man ska alltid kämpa för sitt mål.

Intervju med projektdeltagare #2

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

- Jag är väldigt stolt över att jag har försökt och känt mig motiverad hela vägen igenom. När en plan inte har funkat så har vi gått över till plan B. Jag har kommit igång med läkare och träning för att förbättra mig själv på alla sätt.

Vad är ditt nästa steg?

- Att träna upp min kropp så att jag i framtiden kanske kan göra mer och få ett bättre liv. Kanske daglig verksamhet.



Hur skulle du beskriva din resa?

- Jobbigt ibland, jättelätt och kul ibland, men allmänt en väldigt bra upplevelse. Jag har lärt mig mycket om mig själv och mina gränser.

Vad är din rekommendation till andra?

- Var modig och våga. Ta det seriöst men glöm inte att ha kul!

Intervju med Henrik Frisk, delägare i företaget Plegium i Surahammar

Kan du berätta litet om ert företag?

- Plegium startade i Stockholm 2016 och vi tillverkar smarta produkter för personlig säkerhet, till exempel försvarsspray med GPS och andra smarta funktioner. I slutet av 2017 flyttade vi företaget till Surahammar för att starta upp produktionen av våra produkter. Valet föll på Surahammar eftersom att det där fanns både lämplig lokal och arbetskraft. Dessutom fick vi snabbt bra hjälp av Surahammars kommun. Ganska omgående började vi anställa personal för att montera våra produkter.

Vad ser ni för värde i samarbetet med SPIRA? På vilket sätt är det till nytta för er?

- Vi ser värdet i att kunna få tillgång till personal som matchar vår verksamhet. Vi är ett expanderande företag och kommer behöva mer personal framöver, så det är ett jättestort värde.



Vilka resurser ser ni hos de personer som har börjat hos er genom SPIRA?

- De personer som har börjat hos oss har varit en väldigt bra match för det vi gör. Det krävs att man klarar av att arbeta självständigt med en uppgift, att man klarar att följa instruktioner, är noggrann och har tålamodet att arbeta med arbetsuppgifter som tidvis kan vara ensidiga och monotona. Detta har vi sett hos de personer som har börjat hos oss. De är också lojala och måna om att göra ett bra arbete.

Utifrån era erfarenheter så här långt – Vilka rekommendationer eller tips skulle ni ge till andra arbetsgivare?

- De personer som kommer från SPIRA behöver handledning och det krävs mycket engagemang i början, men det har man igen i slutändan. Om man bara tar sig tiden att förklara, instruera och vägleda ordentligt i början så lönar det sig sedan. Vi ser att det finns bra arbetstagare bland de personer som kommer till SPIRA.

Finns det något annat ni skulle vilja dela med er av?

- Vi hoppas att SPIRA-projektet får fortsätta. Vi har hittills tagit emot fem personer därifrån med avsikt att det ska bli anställningar. Samarbetet har fungerat jättebra med både kommunikation och flexibilitet. Vi tror att alla tjänar ekonomiskt på detta. Det känns som en bra investering för alla inblandade. Inte minst är det roligt att livskvaliteten hos arbetstagarna förbättras markant i och med att de kommer ut i arbete.

9. Dokumentation från processdagarna 2019

Projektet har valt att bifoga båda dokumentationer från processdagarna 2019. Detta för att kunna följa utvecklingen i projektet. I dokumentationen från processdagarna, 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/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.
Kommentar 2020-01-23: Projektet har intensifierat arbetsgivararbetet och samordnar detta med övriga som arbetar mot externa arbetsgivare inom Arbetsmarknadsenheterna.
- Fler grupptillfällen (första gruppen träffades under tio tillfällen), gärna fyra dagar i veckan samt ett studiebesök i veckan.
Kommentar 2020-01-23: Projektet har till intag 4 och 5 har utökat antalet gruppträffar något och projektdeltagarna träffas 2-4 gånger/vecka, fler studiebesök har även planerats in.
- Mer djupgående träning, till exempel att bli filmad vid en övningsintervju för att i efterhand kunna analysera kroppsspråk m.m.
Kommentar 2020-01-23: Projektet har erbjudit möjligheten till detta, men ingen projektdeltagare har hittills antagit erbjudandet.
- Bli lite mer utmanade. Hur normaliserar vi i vårt arbete tillsammans med projektdeltagarna?
Kommentar 2020-01-23: Projektet arbetar med att ha en balans mellan stöd och utmaning och arbetar till exempel med temat egenmakt under en av gruppträffarna.

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.
Kommentar 2020-01-23: Projektet har haft två representanter från HR i styrgruppen, som båda har valt att träda ur. Samverkan behövs på en högre nivå och verksamhetsövergripande med både HR och arbetstagarorganisationer (se dokumentation från processdag i december nedan). Projektet har träffat en möjlig kandidat från näringslivet och fortsätter att undersöka möjliga kandidater.
- Teamet fortsätter att utöka samverkan med övriga utecoacher inom Arbetsmarknadsenheterna.
Kommentar 2020-01-23: Teamet har utökat samarbetet med övriga inom Arbetsmarknadsenheterna som arbetar med externa arbetsgivare, både på individuell nivå och genom att skapa en arbetsgivargrupp.
- 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.
Kommentar 2020-01-23: Projektet kommunicerar de effekter som man ser uppstår med anledning av Arbetsförmedlingens situation både internt och i styr-/referens/och samverkansgrupper.
- Fortsätta att hitta och behålla samverkansforum på flera nivåer.
Kommentar 2020-01-23: Projektet arbetar för att hitta nya samverkansforum och behålla befintliga.

Hur sker uppföljning?

- Uppföljning sker kontinuerligt på teammöten, Arbetsgruppsmöten och Styrgruppsmöten.

ÖVRIGT:

3. Arbetsätt & Metoder, skalfråga 0-10

A) Kort beskrivning av arbetsätt 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 arbetsätt/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 arbetsätt 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 arbetsätt som ger resultat. Det finns ett upparbetat 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

Lägsta 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 kartläggningsmallen.
- Fortsätta att utveckla samarbetet med de externa arbetsgivarna.

Vem gör vad och när?

- Teamet justerar kartläggningsmallen innan semestrarna så den är klar att användas till hösten.
Kommentar 2020-01-23: Kartläggningsmallen har reviderats i flera omgångar.
- 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.
Kommentar 2020-01-23: Projektet har haft två representanter från HR i styrgruppen, som båda har valt att träda ur. Samverkan behövs på en högre nivå och verksamhetsövergripande med både HR och arbetstagarorganisationer (se dokumentation från processdag i december nedan). Projektet har träffat en möjlig kandidat från näringslivet och fortsätter att undersöka möjliga kandidater.

Hur sker uppföljning? Uppföljning sker kontinuerligt på teammöten, Arbetsgruppsträffar 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

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 tålamod.
- 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.
- 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, arbetsgruppssträffar 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.
- Fortsätter att se bemötandet som en viktig framgångsfaktor.
- Vi förändrar/utvecklar kartläggningmaterialet 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 kartläggningmaterialet och arbetsgivarearbetet.

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 "hemmalåsningsseffekt". 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 2020-01-23: Projektet har börjat testa digitala mötesformer såsom chat.
2. Vi inväntar besked av Dietmar om det är möjligt att få appen Skills.
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.

Hur sker uppföljning? Kontinuerligt vid teammöten, arbetsgruppsträffar 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 2020-01-23: Projektet har påbörjat att se över hur en implementering skulle kunna se ut, och kommer att avsätta mer tid åt

detta framöver. Frågan om en implementerings-workshop med Payoff kommer att lyftas på styrgruppsmötet 2020-02-05.

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
- Än mer samverkan med arbetsgivare
- Att få infarter till kommunen och regionen som arbetsgivare.
Kommentar 2020-01-23: Projektet har inlett en dialog med Region Västmanland om möjlig samverkan.

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 2020-01-23: 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.

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, Stygruppen 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?

Främst i Stygruppen 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.