

# SPIRA/Jobbfokus 2.0

Årsrapport 2020



VÄSTERÅS STAD



SAMORDNINGSG  
FÖRBUNDET  
Västerås



VÄSTERÅS STAD



SAMORDNINGSFÖRBUNDET  
Västerås

## Innehållsförteckning

1. Sammanfattning.....	3
2. Statistik .....	4
<b>2.1. Målgrupp.....</b>	<b>4</b>
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
<b>2.2. Resultat .....</b>	<b>6</b>
2.2.1. RESULTAT UNDER TIDEN I PROJEKTET .....	6
2.2.2. RESULTAT VID AVSLUT .....	6
2.2.3. DELTAGARTID OCH FÖRLÄNGNINGAR .....	6
3. Analys/Reflektion statistik .....	6
4. Ekonomi .....	9
5. Analys/reflektion ekonomi .....	9
6. Verksamhet.....	10
<b>6.1. Modell/Process .....</b>	<b>10</b>
6.1.1. INTRODUKTION .....	11
6.1.2. STUDIER .....	14
6.1.3. PRAKTIK/ARBETSTRÄNING .....	14
6.1.4. ANSTÄLLNING .....	14
6.1.5. NY PLANERING .....	15
<b>6.2. Utredning/bedömning av arbetsförmåga .....</b>	<b>15</b>
<b>6.3. Metoder .....</b>	<b>15</b>
6.3.1. LÖSNINGSFOKUS.....	15
6.3.2. SUPPORTED EMPLOYMENT .....	15
6.3.3. SUPPORTED EDUCATION .....	16
<b>6.4. Jämställdhet .....</b>	<b>16</b>
<b>6.5. Digitalisering .....</b>	<b>16</b>
<b>6.6. Genomförande .....</b>	<b>17</b>
7. Analys/Reflektion verksamhet.....	20
8. Berättelser .....	23
9. Dokumentation från processdag .....	24



## 1. Sammanfattning

Projekt SPIRA/Jobbfokus 2.0 har totalt tagit emot 69 unika projektdeltagare varav 17 har avslutat projektet (2 av dem har återupptagit sitt deltagande i projektet igen och 1 har tillfälligt avbrutit). Totalt 7 projektdeltagare har/har haft en anställning, 40 projektdeltagare har/har haft praktik (vissa av dem flera praktikplatser och 18 projektdeltagare studerar/har studerat.

### 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. Planerat utökad arbetsgivararbete riktat till externa arbetsgivare har pausats på grund av Covid-19.
- Effekter av Covid-19: Projektet har utökad samarbetet med kommunens interna arbetsplatser och är en del i insatsen Resursjobb. Projektet har även utökad möjligheten till digitala mötesformer.
- Samarbetspartners förutsättningar: Projektet ser att förutsättningarna och regelverken/riktlinjerna hos verksamhetens samverkanspartners i hög utsträckning påverkar projektdeltagarna och riskerar att fördröja, hindra eller regrediera projektdeltagarnas utveckling.



VÄSTERÅS STAD



## 2. Statistik

### 2.1. Målgrupp

Två av projektdeltagarna, en man och en kvinna, saknas i statistiken då de avslutade strax efter att de började.

#### 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	Intag 6	Totalt
Kvinnor	5	5	7	6	2	9	34
Män	12	6	5	3	8	3	37
<b>Totalt</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>71</b>

#### 2.1.2. UTBILDNINGSBAKGRUND

	Grundskola	Gymnasieskola	Gymnasium (praktiskt program)	Gymnasium (teoretiskt program)	Gymnasium (introduktionsprogram el. anpassad skolform)	Högskola	Totalt
Fullständiga betyg/fullföljd kvinnor	1	5	6	1			<b>13</b>
Ofullständiga betyg/ej fullföljd kvinnor	6	3	2	1	6		<b>18</b>
<b>Totalt kvinnor</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>6</b>		
Fullständiga betyg/fullföljd män	2	3	2	5			<b>12</b>
Ofullständiga betyg/ej fullföljd män	2		9	2	8	3	<b>24</b>
<b>Totalt män</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	
<b>Totalt</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>19</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>3</b>	

#### 2.1.3. ARBETSLIVSERFARENHET

Vissa personer kan ha haft både praktik och anställning.

	Har haft anställning	Har haft praktik	Ingen
Kvinnor	13	20	7
Män	10	32	9
<b>Totalt</b>	<b>23</b>	<b>52</b>	<b>16</b>



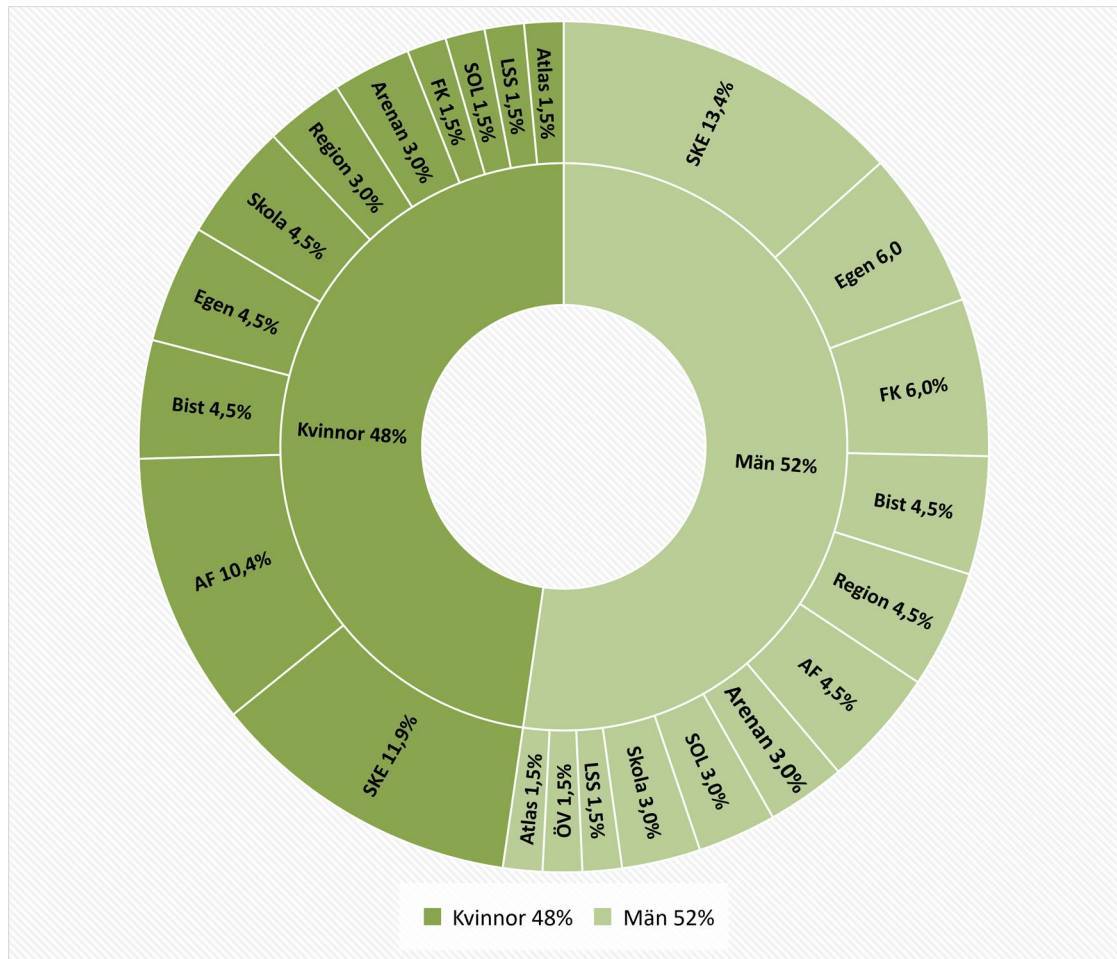
VÄSTERÅS STAD



### 2.1.4. HUVUDSAKLIG FÖRSÖRJNING VID INTRÄDE I PROJEKTET

	Aktivitetsersättning (Försäkringskassan)	Aktivitetsstöd (Arbetsförmedlingen)	Försörjningsstöd (Socialkontor Ekonomi)	Studiemedel/ Studiebidrag	A-kassa	Familj/ Ingen inkomst
Kvinnor	9	5	10		1	7
Män	9	4	12	1		9
<b>Totalt</b>	<b>18</b>	<b>9</b>	<b>22</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>16</b>

### 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



SAMORDNINGSFÖRBUNDET  
Västerås

## 2.2. Resultat

### 2.2.1. RESULTAT UNDER TIDEN I PROJEKTET

	Anställning	Praktik	Studier	Deltagande AME friskvård
Kvinnor	2	18	7	5
Män	5	22	11	8
<b>Totalt</b>	<b>7</b>	<b>40</b>	<b>18</b>	<b>13</b>

### 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	AF	FK (aktivitetsersättning)	FK (annan ersättning)	Daglig verksamhet /Dagverksamhet	SKE	Annan kommunal verksamhet	Annat
Kvinnor			1	1		2		1	1
Män		5			1	2	1	1	1
<b>Totalt</b>		<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

### 2.2.3. DELTAGARTID OCH FÖRLÄNGNINGAR

Genomsnittlig tid för projektdeltagare är lite drygt 14 månader. Denna siffra återger endast de projektdeltagare som har fullföljt projektet.

Projektet har totalt under projektet förlängt 22 projektdeltagares individtid (över 15 månader).

## 3. Analys/Reflektion statistik

Könsfördelningen bland projektdeltagarna har under 2020 varit 48 procent kvinnor och 52 procent män. Projektet hade under intag 5 en övervikt av manliga sökanden och under intag 6 en övervikt av kvinnliga sökanden. Projektet fortsätter 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.



VÄSTERÅS STAD



Tidigare antagande om att en större del av projektdeltagarna skulle ha en bakgrund från gymnasiesärskola har inte fallit ut, utan denna grupp utgör drygt 16 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, samt att då projektet är tidsbegränsat har man inte kunnat upprätta planer för kommande elever som slutar skolan. Då denna målgrupp behöver en god framförhållning och förberedelsetid är det av vikt att kunna starta processen tidigt. Det projektet genomgående ser är att majoriteten av projektdeltagarna, 63 procent, saknar slutbetyg och/eller ej har fullföljt skolgång, detta gäller såväl kvinnor som män. 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 tidsbegränsade kortare anställningar, som till exempel sommarjobb under skoltiden. 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. 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 utan är involverade sekundärt.

Exempelvis har Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen utifrån sina rutiner, ofta i individuella planeringar, kommit överens med individen själv eller en annan part, till exempel Biståndsenheten, som tar en kontakt med projektet.



VÄSTERÅS STAD



Socialkontor Ekonomi (SKE) och Arbetsförmedlingen (AF) är de parter som har inlett flest aktualiseringar till projektet och har även varit involverade sekundärt, då flera projektdeltagare som har initierat på egen hand eller av andra parter även uppbär försörjningsstöd/aktivitetsstöd. 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 arbetsökande hos Arbetsförmedlingen och de personer som har aktualiserats från AF är personer där det finns ett behov att under en längre tid prova sin arbets-/studieförmåga och ett fördjupat stöd.

Fler och fler potentiella projektdeltagare och anhöriga till dessa söker även till projektet efter att på privata vägar ha fått kännedom om verksamheten. 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, men som inte bedöms klara förutsättningarna för att vara aktivt arbetsökande hos Arbetsförmedlingen.

Under sin tid i projektet har 7 personer fått/haft en anställning, 4 inom kommunen och 3 inom privat sektor. 40 projektdeltagare har haft praktik (flera av dem har haft flera praktiker), varav 12 av dem har en pågående praktik per 2020-12-31. Praktikplatserna har varit inom såväl kommunal som privat sektor, och främst inom praktiska yrkesområden.

Totalt 18 projektdeltagare har studerat inom ramen för projektet och 10 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 (58%). En anledning till detta kan bero på att det första intaget, som också var det största intaget, hade drygt dubbelt så många män som kvinnor, och att de därför har hunnit komma längre i processen.

Under projekttiden har 17 projektdeltagare avslutats. Majoriteten av dessa har fullföljt projektet men ett par har avbrutit i förtid på grund av till exempel flytt till annan ort. Övergripande så är fördelningen av resultaten relativt jämn mellan könen, men på andelen projektdeltagare som har gått till studier så har 5 män gått till studier och inga kvinnor. Projektet tror att detta resultat kan bero på att andelen män som började i det första intaget var markant högre än andelen kvinnor.



Genomsnittlig tid för projektdeltagare i SPIRA är lite drygt 14 månader. Projektet har dock hittills observerat det är väldigt individuellt och att det många gånger behövs en längre deltagartid än de 15 månader som angivits i den ursprungliga projektplanen. Detta på grund av tre orsaker:

- *Ackvirering av arbetsplatser:* Den ursprungliga projektplanen utgick från att det skulle finnas framtagna arbetsplatser att matcha projektdeltagarna till. Detta blev så inte fallet utan de flesta platserna ackvireras av teamets medarbetare.
- *Flera aktiviteter:* Flera av projektdeltagarna har behövt prova på flera praktikplatser/studieplatser för att hitta rätt plats vilket har medfört att processen tagit längre tid.
- *Den egna processen:* Projektdeltagarnas egna inre processer och mående påverkar ofta tiden i projektet.

Förlängningar för projektdeltagare sker oftast på grund av två orsaker, antingen för att man har en anställning/studier som ska slutföras eller i väntan på överlämning till annan myndighet/verksamhet.

## 4. Ekonomi

Projektet har både under 2018-2020 haft lägre kostnader än både förväntat och budgeterat, och har därför förbrukat knappt två tredjedelar av budgeterade medel (6,1 mkr av totalt avsatta 9,5 mkr). Projektet valde därför under våren 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.

## 5. Analys/reflektion ekonomi

Under perioden 2020-01-01 – 2020-12-31 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 det:

- *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 ackvireerar 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 i och med Covid-19 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 beviljats en förlängning under perioden 2021-07-01 – 2022-06-30 med en budget på totalt 3,8 mkr och har genomfört ett intag i september 2020 och planerar ytterligare ett intag i februari 2021.

## 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.



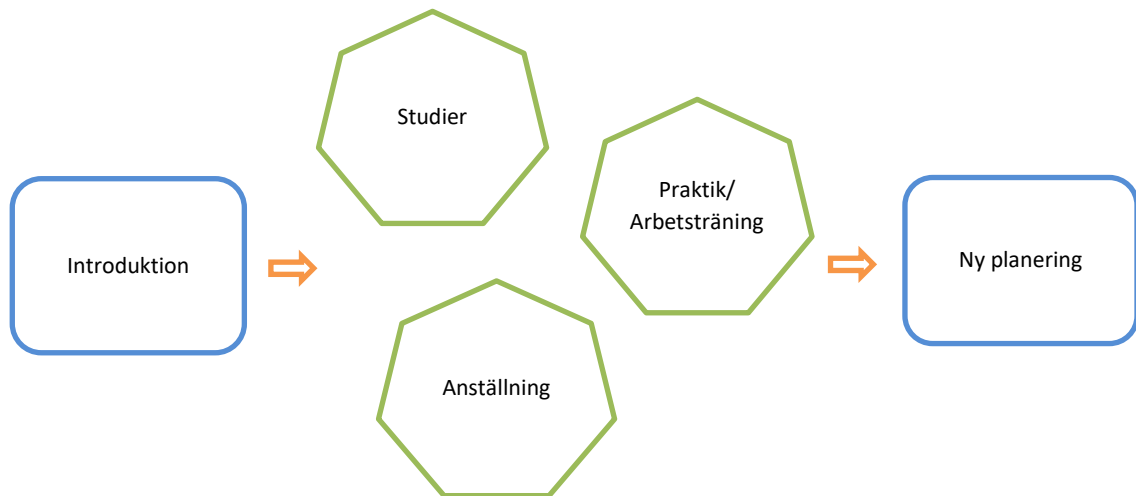
VÄSTERÅS STAD



Utveckling löper som en röd tråd genom projektet och har blivit en del av projektets metod, att inte låsa fast sig vid statistiska 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 våren 2020 arbetade projektet enligt samma modell som för intag 5, men till hösten 2020 så kombinerades gruppträffar med enskilda träffar, enligt önskemål från tidigare grupper. Projektet fortsätter dock att prova olika koncept under introduktionen för att försöka hitta fram till det arbetsätt som fungerar bäst för målgruppen och planerar till intag 7 ett liknande upplägg som för intag 6, dock genomfört helt på distans med anledning av Covid-19.

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.
- Intag 6: Gruppträffar kombinerat med enskilda träffar under 4,5 veckor, därefter fortsatt enskilda träffar.

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 projektdeltagarens situation, mål, intressen, kompetenser, behov, förutsättningar med mera.

Exempel på vad de enskilda träffarna kan innehålla:

- *Utforskande delar:* Utforskar projektdeltagarens mål, intressen, situation, kompetenser, resurser, förutsättningar, behov, nätverk med mera.
- *Vägledning:* Fördjupning i vilka möjligheter som finns, till exempel vilka yrken/studier som finns och som kan vara tänkbara. Detta kan göras till exempel med hjälp av yrkeskort, sökningar på internet, Arbetsförmedlingens hemsida, samtal med arbetsgivare/utbildningsanordnare och studiebesök.
- *Planering:* Tillsammans görs en planering som kontinuerligt revideras.

I de flesta fall fortsätter de individuella träffarna efter att de inledande träffarna genomförts, och då utifrån projektdeltagarens situation och behov. Under 2020 har projektet, med anledning av Covid-19, successivt ställt om till att ha träffar på distans, med fysiska träffar där det är nödvändigt. Mellan träffarna 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.



VÄSTERÅS STAD



### Gruppträffar

Gruppträffarna utgår dels från gruppens önsknings och behov och dels från teman/ämnen som projektet bedömer vara till nytta för projektdeltagarna för att förbereda dem inför arbete/studier. För de intag som har haft gruppträffar så har GSRS genomförts i slutet på varje vecka, med undantag för intag 6 där GSRS har genomförts efter varje tillfälle för att få en feedback på varje enskilt grupptillfälle. På den sista gruppträffen 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.
- *Besök av gästföreläsare*: Gästföreläsare kan vara till exempel en arbetsgivare, en person i chefsposition, Vuxenutbildningscentrum, Missbruksmottagningen, Centrum mot våld i nära relationer.

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

För intag 3 genomfördes inga gruppträffar, utan endast individuella träffar.

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.

För intag 6 har gruppträffarna genomförts 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 (dessa har dock varit inställda under stora delar av året på grund av Covid-19), 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 med mera. 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



#### 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 av arbetsförmåga av arbetsterapeut och coach. Utredningen genomförs i samarbete med projektdeltagare och arbetsgivare/utbildningsanordnare. En förutsättning för detta är dock att projektdeltagaren har deltagit, och varit närvarande, i projektet under större delen av projekttiden. Utredningen 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, men använder även inslag av andra metoder såsom Case Management och Motiverande Intervju.

#### 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 vill<sup>1</sup>. 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 arbetsmarknaden<sup>2</sup>. Projektet arbetar utifrån metoden för att ge de projektdeltagare som har en arbetsinriktning och arbetsgivare ett nära och långsiktigt stöd.

---

<sup>1</sup> SolutionCLUES, "Om lösningfokus", [clues.se/om-losningsfokus.html](https://clues.se/om-losningsfokus.html) (hämtad 2021-01-07)

<sup>2</sup> Svenska Föreningen för Supported Employment (SFSE), "Supported Employment – SFSE", <https://www.sfse.se/supported-employment-forening/> (hämtad 2021-01-07)



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 arbetsmöjligheter<sup>3</sup>. 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 man presenterar en projektdeltagare för en arbetsgivare, börja ställa frågor om våld och föra upp punkten jämställdhet på teamträffar. Till en av gruppträffarna för grupp nummer 6 så bjöds även Centrum mot våld i nära relationer in för att informera och de kommer även att delta på en av gruppträffarna för grupp nummer 7.

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, Skype eller Zoom. Denna process påskyndades av Covid-19 situationen och under våren 2020 infördes detta omgående och har sedan dess successivt utökats sedan dess så att fysiska träffar endast genomförts när det varit nödvändigt.

---

<sup>3</sup> Svenska Föreningen för Supported Employment (SFSE), "Supported Education – SFSE", <https://www.sfse.se/supported-education/> (hämtad 2021-01-07)





VÄSTERÅS STAD



För grupp nummer 6, som startade under hösten, erbjöds möjlighet att delta både fysiskt (med Covid-19 anpassningar) och på distans, och för grupp nummer 7 kommer enbart distansträffar att erbjudas, detta till dess att omständigheterna gällande Covid-19 har förbättrats.

## 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.



VÄSTERÅS STAD

## SPIRA/Jobbfokus 2.0

2021-01-26



- *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.
- *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.
- *Redovisning av förlängda deltagartider:* Projektet har under tidens gång observerat att tiden för individer i projektet snarare ligger runt 18 månader än de 15 månader som angivits i den ursprungliga projektplanen. Detta bland annat på grund av att den ursprungliga projektplanen utgick från att det fanns färdiga platser att matcha projektdeltagarna till, att man många gånger behöver prova olika praktikplatser/studier samt att individernas egen inre process och mående behöver tid. Projektet kommer därför att redovisa förlängningar vid styrgruppsmötena.

Projektet har under 2020 startat upp intag nummer 5 och 6 och fortsatt utveckla verksamheten, fokus har legat på att fortsätta utveckla verksamheten, ställa om utifrån Covid-19, digitalisering och jämställdhetsområdet. Projektet genomförde samma koncept på intag 5 som 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 genomförde därför ett liknande koncept för intag 6 med skillnaden att man då kombinerade gruppträffar 3 dagar/vecka med 1 enskild träff/vecka utifrån önskemål från deltagare.

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 största delen av 2020 har projektet därför valt att rikta in sig på samarbete med arbetsplatser inom Västerås stad och projektet har pausat planeringen av ett utökat arbetsgivararbete riktat till externa arbetsgivare.



VÄSTERÅS STAD



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, liksom flera samverkanspartners ställt om till digitala möten.

## 7. Analys/Reflektion verksamhet

### SWOT

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



VÄSTERÅS STAD



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 2021. 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, samt även möjligheten till stöd efter deltagande i projektet. Detta kan komma att medföra att de framsteg som har nåtts av projektdeltagarna under projekttiden faller. Kraven på de arbetssökande har även ökat vilket medfört att målgruppen fått svårare att klara av Arbetsförmedlingens krav och därför riskerar sanktioner i ekonomisk ersättning, utskrivning eller att inte kunna skrivas in.

I Region Västmanlands fall medför förutsättningarna 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 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.



VÄSTERÅS STAD

SPIRA/Jobbfokus 2.0

2021-01-26



Vid rekryteringen till intag 7, som genomfördes i november/december 2020 för planerad start 2021-02-01, hade projektet dubbla antalet sökande i förhållande till antalet platser. I kontakt med Wegas och Fenix har det även framkommit att det finns ett behov av cirka 14 platser på SPIRA för elever som slutar till sommaren, men att flera av eleverna troligen istället kommer att ansöka om daglig verksamhet/dagverksamhet då de ej uppfyller Arbetsförmedlingens krav. Anhöriga och samarbetspartners uttrycker även att det finns ett behov av en liknande verksamhet för de som är över 30 år, de som är under 19 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.

Arbetsförmedlingen hjälpte projektet under våren 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. Denna lösning är ej längre möjlig, men väntetiden för att få ett anställningsstöd via ordinarie rutiner har kortats ned något jämfört med tidigare.

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 mindre flexibelt 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.



VÄSTERÅS STAD



Utifrån de erfarenheter som projektet hittills har erhållit, observeras ett behov av ett efterstöd för de projektdeltagare som slutar i projektet och har en praktik, anställning eller studier. Detta skulle kunna bidra till ökad hållbarhet för projektdeltagarna. Funktionen för efterstödet skulle vara att följa upp och finnas tillgängligt vid behov till exempel vid omställningar/förändringar på arbetsplatsen/praktikplatsen/studieplatsen/privat.

Projektet ser även att den höga viljan till utveckling, nytänkande och prestigelöshet hos teamets medarbetare samt den goda arbetsmiljön är en stor framgångsfaktor. Detta då det 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. Projektet ser bland annat med digitaliseringsarbetet, en eventuell ACT-utbildning samt det påbörjade valideringsarbetet inom Arbetsmarknadsenheterna som framtida möjligheter att förbättra verksamheten.

Ytterligare en faktor som bidrar till att underlätta för projektet är att verksamheten 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.

**#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?*

- Jag är mest nöjd med stödet jag har fått från SPIRA.

*Vad har SPIRA gjort för skillnad för dig?*

- Jag har fått lära mig mer om mig själv och jag har fått testa många olika arbetsplatser.

*Vad är ditt nästa steg?*

- Jag kommer att vara kvar på arbetsplatsen till anställningens slut och därefter har jag inte bestämt vad jag ska göra, kanske studera vidare.

*Hur skulle du beskriva din resa?*

- Det har varit en väldigt lärorik tid, jag har fått erfarenhet av hur det är att arbeta på olika ställen och jag har definitivt lärt känna mig själv mycket bättre, vad jag kan göra, och hur jag kan hantera mina utmaningar.

*Vad är din rekommendation till andra?*

- Var inte rädd, prova på medan du har chansen!

## 9. Dokumentation från processdag

Under våren 2020 genomfördes ingen processdag på grund av Covid-19. Därför bifogas endast dokumentation från processdagen december 2020.



# Dokumentation - självvärdering i samverkansinsatser

Samverkansinsats (team/projekt/): SPIRA

Dokumentationen avser period: 2019-12-18 – 2020-12-07

Datum: 2020-12-07

Tid: 08.15 – 12.15

Dokumentalist:

- Malin Lindholm, Samordningsteamet, Västerås stad

Processledare:

- Urban Norling, Norling Education AB

- Sussan Öster, VITAL GoodSolution AB

Deltagare (namn/roll):

- Helen Karlsson, strateg, Vård- och omsorgsförvaltningen, Västerås stad

- Camilla Morsing, enhetschef, Försäkringskassan

- Linda Slagbrand, försäkringsutredare, Försäkringskassan

- Dietmar Schneider, enhetschef, Utbildning och arbetsmarknad, Västerås stad

- Ann-Kristin Ekman, förbundssamordnare, Samordningsförbundet Västerås

- Mariana Giuricici, sektionschef, Arbetsförmedlingen

- Åsa Klintberg, utvecklingsledare, Barn- och utbildningsförvaltningen, Västerås stad

- Jonas Huldt, senior konsult/VD, Payoff

- Margareta Strömberg, konsulent, Utbildning och arbetsmarknad, Västerås stad

- David Svahn, leg. arbetsterapeut, Utbildning och arbetsmarknad, Västerås stad

- Eva Winberg, konsulent, Utbildning och arbetsmarknad, Västerås stad

- Anna Berger, projektledare/konsulent, Utbildning och arbetsmarknad, Västerås stad

Inbjudna som ej deltog (namn/roll):

- Maria Rönnlund, enhetschef, Individ- och familjeförvaltningen, Västerås stad

- Tony Dahl, enhetschef Vuxenpsykiatrisk mottagning Väster, Region Västmanland

## 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.

## Mest nöjd med sedan förra självvärderingstillfället

Vad är du mest nöjd med vad gäller; deltagarnas utveckling, samarbete och samverkan samt arbetsätt och metoder sedan förra självvärderingstillfället?

Mest nöjd med gällande deltagarna utveckling sedan förra självvärderingstillfället?

- Mest nöjda med deltagarnas utveckling oavsett om det gått till anställningen eller inte. Att personerna i projektet utvecklas utifrån sina förutsättningar.
- Vi är nöjda med att fler deltagare har gått till anställning. De deltagare som har inte gått till anställning har förhoppningsvis utvecklats också.
- Är också imponerad över det arbetet som är gjort kring arbetsträningsplatser med tanke på pandemin.
- Tiden att utvecklas vilket ger utvecklingsmöjligheter, vilja och motivation och den inre resan som deltagarna gör.
- Att många har kommit ut i arbete och studier. Men även en tydlig progression av deltagarnas personliga utveckling.
- Att så många har börjat studera eller kommit ut i arbete, men även att flera tar stora steg i sin egna utveckling.

Mest nöjd med gällande samarbete och samverkan sedan förra självvärderingstillfället?

- Smidigt och stort engagemang, alla vill hitta lösningar och göra det bästa. Finns en tät och nära dialog. Man ser möjligheter till unika lösningar trots olika regelverk.
- Resursjobben och samarbetet med Mariana (AF) som har underlättat vägen in till Arbetsförmedlingen och hjälp med lönebidrag.
- Pandemin är den stora utmaningen för både för deltagarna, projektet och samverkansparterna. Det som jag är mest nöjd med är projektets aktiva arbete för att hitta lösningar, för att deltagarna inte ska hamna hemma eller tappa tempo i den utveckling som dom har påbörjat.
- Det oerhört goda samarbetet med alla våra samarbetspartners. Alla är måna om det gemensamma arbetet kring individen vilket indikerar att SPIRA fyller en viktig funktion!
- Kommunikationen med arbetsförmedlarna som är snabba på att återkoppla och att det är lätt att komma överens om hur vi ska gå vidare.

Mest nöjd med gällande arbetsätt och metoder sedan förra självvärderingstillfället?

- Deltagarna kan delta i grupp utan att behöva prestera tillbaka, klär på sig ny kompetens, hittar metoder som fungerar, vågar prova, ständig utveckling, fokus på individen.
- Att projektet har arbetat in hela processen kring deltagarna från början till slut. Att projektet har en hög flexibilitet i sitt arbetsätt.

- Att vi har hittat arbetssätt trots pandemin och att vi också pga av denna har hittat nya vägar till möten.

ÖVRIGT:

## 1. Deltagarnas utveckling, skalfråga 0-10

A)

**Högsta värde:** 9

**Medelvärde:** 8.1

**Lägsta värde:** 8

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

- Relationen är viktigt för att våga utmana deltagarna.
- Olika noll lägen och olika mål som ändå går att räkna som höga resultat.
- Handlar om den inre resan och deras egna berättelser. Den som inte trodde att den skulle klara saker hittar sätt för att göra det ändå. De kommer till insikt att dem står för sin egen utveckling.
- Yttre resultat är en manifestation av det som sker på insidan, att det sker mycket i den inre processen som inte alltid syns utåt.
- Börjar prata om egen makt i tidigt skede, att det är deras resa som sker på deras villkor och att det är dem som är drivande i den processen. Konsulenterna finns där och bollar mycket i samtal och hjälper till att ge perspektiv till saker.
- Bra på att bemöta olika funktionsvariationer.
- Finns en helhetssyn och flexibilitet utifrån personens förutsättningar för deltagarna i projektet. Konsulenterna finns där och stöttar, utgår ifrån personen och vad denne behöver. Olika för olika personer vad dem behöver. Vissa behöver mycket stöd för att dem inte ska tappa och ge upp.
- Ge deltagarna tid men också kunna sätta stopp när man märker att det kanske inte ger det resultat som man vill.
- Landat i ett arbetssätt som gruppen känner sig trygga med för att hantera variationen av deltagare. Ständig reflektion av arbetssätten i arbetsgruppen.
- Utmanande målgrupp som har varit svårt att fånga in tidigare, projektet har lyckats fånga in dem och stötta dem vidare.
- Inte låta deltagarna "flytta in", kan hända och vara okej initialt men plötsligt händer något som förändrar situationen som gör att dem vågar bli mer självständiga.

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

- Få en sysselsättning.
- Vi antar att deltagarna vill att det ska gå snabbare. Många vill ha mer trygghet, vilket vi kanske inte kan infria. Kanske vill de ha mer garantier att framtiden ska bli bättre.
- Kortare tider ex. till Psykiatrin, boendestöd m.m., snabbare ut i praktik, deltagare arbeta med fler parallella processer.
- Kunna få ett efterföljande, varaktigt stöd utifrån sina behov. Efter ex en lönebidragsanställning så behöver deltagarna ofta ett fortsatt stöd vilket dem inte erbjuds, ändras förutsättningarna på arbetsplatsen kan det ofta leda till att anställningen avslutas då tryggheten försvinner.
- Ekonomisk trygghet är oerhört väsentligt för att orka/förmå olika saker.
- Trygghet på olika nivåer: stöd över en längre tid, vid anställning, kring ekonomi, bostad, trygghet till sin egen förmåga, en fast person att kunna ringa och få stöd ifrån.
- Drömscenario - anställning typ C2C (anställer personer i projektet utan anställningsstöd på 50%) kanske?
- Svårt att ge generella behov utifrån att det beror på hur gruppen ser ut, vad dem vill ha och behöver.
- För målgrupp, personer med intellektuell eller psykisk funktionsnedsättning är ett varaktigt stöd en förutsättning för att det ska bli en hållbar och varaktig lösning/anställning. Även för arbetsgivaren är det viktigt att veta att det finns ett stöd både för dem och den anställda, för att de ska våga anställa.

ÖVRIGT:

## 2. Samarbete & Samverkan, skalfråga 0-10

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

- Nuläget är i mångt och mycket det önskade läget som framkom förra processdagen:
- Vi är redan i 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 personerna till egen försörjning för att minska sina utgifter.
- Samarbete och samverkan ökar personens vilja att försörja sig själv.
- Styrgruppen har ett bra samarbete och är lösningsfokuserade.
- I förra önskade läget fanns önskemål om en enklare väg till AF. SPIRA har nu fått en snabbare väg in till AF för beslutsfattande vid lönebidrag. Sker efter en överenskommelse med Mariana. Finns ett önskemål om att formalisera överenskommelsen mellan organisationerna också.
- Drömscenario vore en enkel väg in till psykiatri för att underlätta för deltagarna och samarbetet.
- Att det finns riktlinjer/regelverk som möts mellan organisationer.

B)

**Högsta värde:** 8

**Medelvärde:** 7.7

**Lägsta värde:** 7

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

- Det vi kan påverka själva funkar bra, finns en god vilja hos alla för att samverka.
- Har respekt för varandra och de vi möter.
- Finns en hög grad av tillit och prestigelöshet, att tillsammans hitta lösningar för personen utifrån de förutsättningar som finns.
- Samarbetet inom teamet funkar bra, otrolig respekt och öppen dialog, hjälper och stöttar varandra, tagit in handledning.
- Samverkan med andra insatser t.ex. AME, har utvecklats. Teamet får ta del av olika insatser och blir inkluderade och tillfrågade om vad dem har behov av, t.ex. får vikta platser på olika verksamheter och en dialog förs med förskoleverksamheter.
- Samverkan med olika myndigheter fungerar bra, får snabb återkoppling och får tag på personer man söker.
- Referensgruppen fungerar bra. Finns en god vilja mellan alla samarbetsparter trots olika regelverk.
- Styrgrupp och styrelse, finns en kreativ och konstruktiv dialog.
- Avvikelsehantering på individ och gruppnivå fungerar bra.
- Teamet har fått mycket ansvarsfrihet, fått tillit att fatta beslut inom teamet.

### D) Föreställ er ett steg upp på skalan.

#### Innehållsdeklarera det steget:

- Att kontakten med AF fungerar efter att projektiden är slut.
- Att samarbetet kring lönebidrag med AF formaliseras mellan organisationerna.
- Samverkan med Psykiatri. Få till en snabbare kontaktväg med psykiatri för att underlätta för deltagarna, ex för att kunna få en bedömning eller samtalskontakt.
- Samverkan kring de som inte går till arbete, utöka samarbetet med arbetsgivare, regelverk/riktlinjer som möts t.ex. övergångsersättning, fortsatta anställningar även efter Resursjobb.
- Organisationsmässigt att samverkan närmar sig varandra.
- Utöka samarbetet med arbetsgivare.
- Att SPIRA blir en implementerad verksamhet. Detta kan vara ett stöd för att kunna etablera långvariga, mer formaliserade samarbeten.

#### Vem gör vad och när?

- SPIRA har tagit fram en konsekvensanalys av vart deltagarna befinner sig efter avslut. Analysen har tagits vidare. SPIRA fortsätter dialogen med Helena Clementsson (chef BUF).
- En dialog förs strategiskt kring att få till samarbetet med psykiatri genom ex KIS-konordinatorer.
- Teamet följer sin plan över att utöka samarbetet med arbetsgivarna när förutsättningarna möjliggör det.
- Dialog pågår kring frågan om implementering av SPIRA.

**Hur sker uppföljning?** Kontinuerligt vid teammöten, arbetsgruppsträffar och styrgruppsmöten.

### 3. Arbetsätt & Metoder, skalfråga 0-10

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

- Det önskade läget är i mångt och mycket samma som framkom vid föregående processdag:
- 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 arbetsgivaren; hur presenterar vi en deltagare så arbetsgivaren blir intresserad?
- Underhålla de kontakter med arbetsgivare vi redan har – ökat vårt deltagande vid Företagsfrukostar 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.
- Att det finns ett väl formulerat/tydligt tillvägagångsätt för de deltagare som ska vidare till AF efter avslut. Där man inte behöver gå den allmänna digitala vägen.
- Att det finns en ekonomi för de deltagare som har resursjobb att stanna kvar på resursjobben.
- Att det finns en upparbetad snabbväg till psykiatrin.

#### B)

**Högsta värde:** 8

**Medelvärde:** 7.75

**Lägsta värde:** 7

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

- Vårt individuella och flexibla förhållningssätt. Vi har valt att sluta med kartläggningmaterialet efter utvärdering.
- Viktigaste är att vi inte har en metod, utan kan plocka delar ur olika metoder (ex SE, MI, LF mfl), för att inte låsa sig kring en metod utan alltid anpassa sig utifrån personerna man möter och ständigt sträva efter att utvecklas.
- Utvärderar oss själv hela tiden kring arbetsätt.
- Bred kompetens i projektgruppen.
- Stor verktyglåda att plocka ifrån samt tar stöd från varandra och varandras kompetens. Tagit in handledning för intern utveckling och arbete samt i direkt koppling till de personer de möter.
- Att ha en trygg arbetsmiljö och prestigelöshet i gruppen.
- Att jobba under en längre tid.
- Jobba med helheten kring personen och målgruppen i stort.

#### D) Föreställ er ett steg upp på skalan.

**Innehållsdeklarera det steget:**

- Finslipar verktygen i verktyglådan och fortsätter som dem gör idag.
- Tillföra ACT utbildning i teamet skulle kunna vara ett bra komplement.
- Föra in validering i verksamheten, skulle tillföra ett mervärde i processen och skapa en brygga mellan det praktiska man utför till teoretiskt underlag.
- Fortsätta utveckla digitala möten, kan man t.ex ställa om grupparter till helt digitala?
- Arbetet med appen Skills har lagts på is.

#### Vem gör vad och när?

- Gällande ACT utbildning, behöver undersöka när det finns en utbildning och vad de kostar.
- David fortsätter utbilda sig för att kunna genomföra validering.

- Samordningsförbundet tar frågan vidare om möjligheten att skapa en kurs kring att kunna utveckla digitala möten.

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

ÖVRIGT:

## 4. Villkor & Förutsättningar, skalfråga 0-10

A)

**Högsta värde:** 9

**Medelvärde:** 7.66

**Lägsta värde:** 7

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

- Fått goda förutsättningar och resurser som krävs. Goda samarbeten mellan samverkansparter och internt. Att alla ser till individens bästa och tillsammans försöker man uppnå det. Både internt och med alla runt om att man delar det.
- Finns möjlighet att ha stor frihet att prova nya saker och utveckla verksamheten, frihet under ansvar. Kan anpassa och är inte tvungna att följa en mall utan kan göra det dem tror blir bäst och vågar prova nya saker.
- Kompetensen i teamet, blandad och bred. Kan ta nytta av varandra. Förhållningssättet och människosynen. Bra team, jobbar bra ihop, förtroende med varandra, samverka bra ihop, stort engagemang i teamet.
- Förutsättningarna, ekonomiska stödet som vi kan gå in med till arbetsgivare.
- Tiden för deltagarna, 15 månader, goda villkor och förutsättningar för att lyckas med någon form av resultat.
- Bra arbetsmiljö och stationerade på AME.
- Finns ett behov, insatsen efterfrågas vilket ger bra förutsättningar.
- Deltagarna också en viktig resurs och samarbetet med alla samverkanspartners.
- Välanpassat utifrån deltagarna som har behov av insatsen. Det som präglar ända från styrgrupp ner till teamet är att det finns mycket kompetens om målgruppen och att man värnar om det från allas perspektiv.
- Fortsätter vara vetgiriga att leta nya metoder och arbetsätt.
- Finns en stor tillit från styrgruppen för teamets arbete. Ger teamet frihet att testa nya saker.
- Projektet har lyckats fylla ett mellanrum/tomrum som saknas för den här målgruppen och som efterfrågas från samhället vilket man har uppnått bra. Fått ett gott rykte, finns en efterfrågan att vilja delta i insatsen.
- Varit svårt med att rekrytera arbetsplatser utifrån covid-19 men då kunnat ställa om och .tex få till studier.
- Tillit och förtroende förtjänar man vilket projektet äger själva. Finns ett gott stöd från uppdragsgivare och styrgrupp. Lever just nu i en verklighet där deltagarna inte har samma förutsättningar i samhället och att projektet därigenom behövs ännu mer.
- Samverkan i alla konstellationer är ovärderligt. Människor växer i den tillit som ges.

### C) Särskilt viktiga villkor, förutsättningar och resurser framåt?

- Fantastiskt värdefullt att känna tillit från styrelsegruppen. Förtroendet som teamet känner, lyfter teamet som gör att vi vågar ta ut svängarna.
- Implementeringsprocessen pågår, hur kan man behålla allt som är upparbetat med fina förutsättningar, förhållanden och samverkan även över en implementering när projektet inte finns kvar. Att man inte tappar bort det som byggts upp.

ÖVRIGT:

## 5. Tilltro till måluppfyllelse, skalfråga 0-10

A)

**Högsta värde:** 10

**Medelvärde:** 8.83

**Lägsta värde:** 8

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

- Det vi tidigare sagt fungerar bra; teamet, resurser, samverkan, tillit

- Engagemang med hittills goda resultat och omdömen för både projektet, styrgrupp och medarbetare.
- Ett gott arbete av de som är i projektet, som får deltagarna att ta steg framåt mot målet.
- Tilltron är mycket hög och välförtjänt. Samverkan fungerar; internt och externt. Arbetsätt/metoder används på ett klokt sätt. Förhållningssätt och bemötande är på topp. Fortsätt att göra det ni gör och anpassa utifrån förutsättningarna i omvärlden.
- Engagemang, möjlighetstänk och möjlighetsfokus, flexibilitet, förhållningssätt mm!!
- Den positiva utveckling och den kompetens som finns i projektet.
- Alla fantastiska personer, både inom och utanför teamet. Alla villkor och förutsättningar som nyss nämndes. Tillit, engagemang, viljan att göra det bästa för våra deltagare.
- Engagemang från alla parter, resultatet både gällande arbete/studier samt personlig utveckling, Förhållningssätt. Att vi har kunnat fortsätta så bra som vi har kunnat trots corona
- Allt sammantaget från dagen; tilliten till SPIRA. Jag satte 9.5 och hade satt en 10 om jag fått veta att vi blir implementerade vilket vore det ultimata kvittot på att vi behövs och det finns en så stark vilja att behålla SPIRA.

#### C) Vad skulle bidra till att stärka tilltron ytterligare?

- Att Corona inte påverkar samhället så mycket.
- Att implementering sker i tid, så att fart inte tappas
- Lite kortare tider i projektet. Men förstår att pandemin påverkat.
- Andra förutsättningar på arbetsmarknaden, ex. Covid-19 fritt.
- Tilltro till måluppfyllelse till 100% blir svårt också då vi inte lyckas med alla och då tänker jag på de som "försvinner" på något sätt och vi måste avbryta.

ÖVRIGT:

## 7A – Viktiga medskick till ansvariga för arbetet framåt

1. Arbeta aktivt för implementering. Kommunen arbetar för detta i nämnden. Viktigt att bevara den här verksamheten som är viktig för målgruppen, annars saknas det.
2. Att vi fortsätter att vara en dörröppnare för teamet och arbeta för dem.
3. Fortsätt ge oss samma fina förutsättningar och villkor som vi haft. Hoppas att ni känner vår öppenhet, kom gärna med idéer och feedback.
4. Vara SPIRAS ambassadörer i alla forum - behålla oss "Top of the mind".
5. Känn att teamet verkligen uppskattar och värdesätter det engagemang dem känner från styrgrupp och samarbetspartners

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

1. Spira bidrar till mervärde för individen för att inte hamna i/stanna kvar i utanförskap. Oavsett vad det leder till i slutändan.
2. Behålla klimatet, glimten i ögat, tillit, öppenhet, öppet sinne, prestigelöshet, fortsätta utvecklas, samverkan/samarbete.
3. Hålla uppe engagemanget i teamet.
4. Att vi fortsätter att utveckla metoder när vi inte riktigt vet hur länge pandemin påverkar oss.

## 7C - Höjdpunkter från dagen (dokumentalist skriver av postitlappar/chatten digitalt)

1. Blir glad att det finns så stort fokus och medvetenhet om implementering!!! Mycket bra!!!
2. Engagemanget från alla som deltagit.
3. Allas engagemang och vilja att SPIRA ska leva kvar!!
4. Känslan av all kärlek, värme och tilltro från er alla.
5. Att SPIRA är så omtyckt, populärt och den starka önskan från alla parter att vi ska finnas kvar! Tack för all återkoppling om vårt goda förhållningssätt och kompetenser.
6. Att teamet fortsätter hålla i med samma höga nivå på sitt arbete och teamkänsla som vi även såg vid förra processdagen
7. Att ni som jobbar i projektet fortfarande är så sugna på utveckling, att hitta fler metoder för att coacha och ge det bästa stödet till deltagarna.
8. Det stora engagemanget hos alla.

9. Kunde nästan uppleva samma engagemang digitalt som man kan känna av vid fysiska träffar.

10. Det är underbart att känna att ni i styrgruppen fungerar som, och vill fortsätta fungera som, dörroppnare för oss i teamet för att skapa möjligheter för vår verksamhet och för våra deltagare!

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

Hur och till vilka skall dokumentationen spridas?

Kommer finnas till för utvecklingsgrupp och styrelse samt för teamet i projektet. Använd dokumentationen som ett sätt att sprida information om projektet, vara ambassadör i olika former för att se de framsteg som projektet gör.

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

Hur och när ska processdagens resultat följas upp?

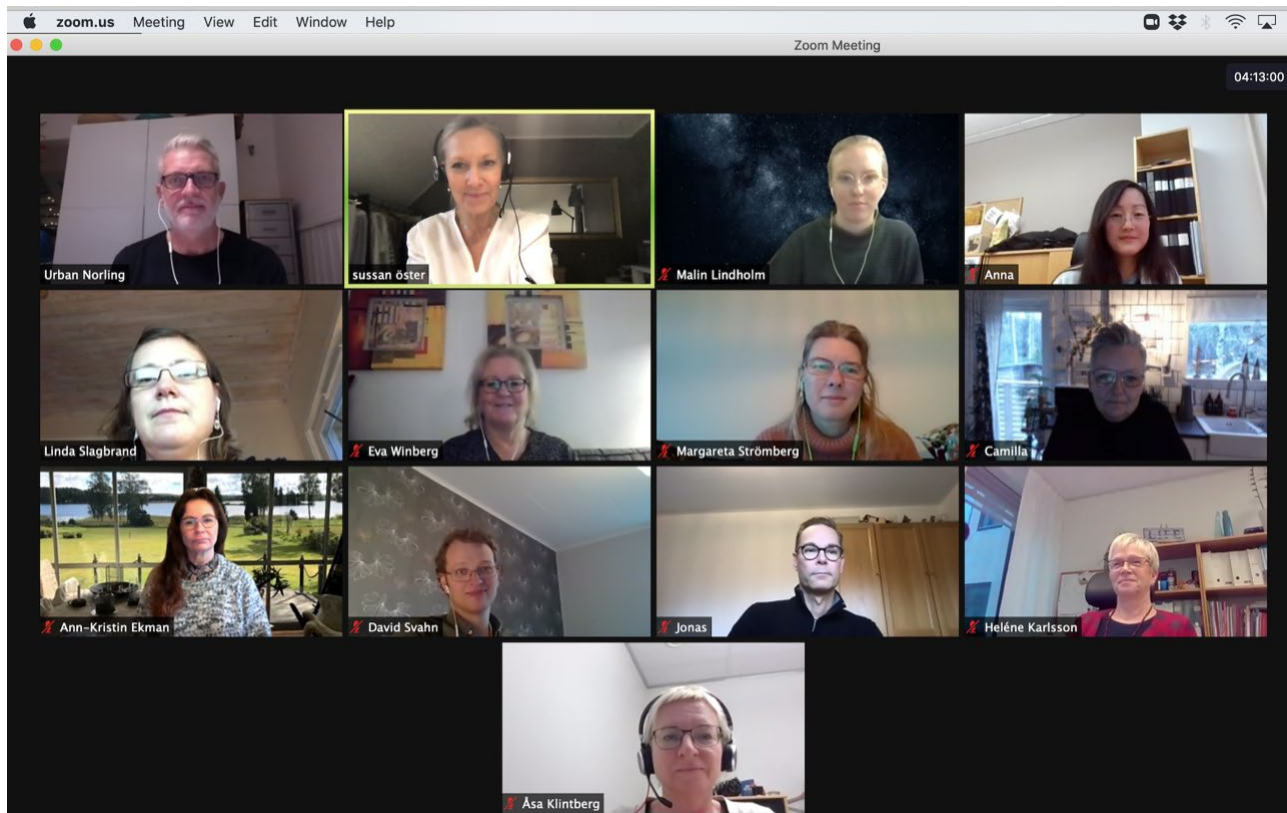
Sker i styrgrupp och styrelse samt i befintliga teammöten.

## 7F - Avslutande kommentarer/summering/information från uppdragsgivaren

Viktiga slutord om processdagen och arbetet framåt

Nöjd med den digitala möjligheten att kunna genomföra processutvärderingen och främsta förhoppningar är att kunna implementera verksamheten.

## Bildarkiv från dagens process





Övrigt som är viktigt för den fortsatta processen