

# SPIRA/Jobbfokus 2.0

Halvårsrapport 2021





## Innehållsförteckning

1. Sammanfattning .....	2
2. Statistik .....	3
<b>2.1. Målgrupp.....</b>	<b>3</b>
2.1.1. KÖN .....	3
2.1.2. UTBILDNINGSBAKGRUND .....	3
2.1.3. ARBETSLIVSERFARENHET .....	3
2.1.4. HUVUDSAKLIG FÖRSÖRJNING VID INTRÄDE I PROJEKTET .....	4
2.1.5. INITERANDE PARTER .....	4
<b>2.2. Resultat .....</b>	<b>5</b>
2.2.1. RESULTAT UNDER TIDEN I PROJEKTET .....	5
2.2.2. RESULTAT VID AVSLUT .....	5
2.2.3. DELTAGARTID OCH FÖRLÄNGNINGAR .....	5
3. Analys/Reflektion statistik.....	5
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 .....	12
6.1.3. PRAKTIK/ARBETSTRÄNING .....	12
6.1.4. ANSTÄLLNING .....	12
6.1.5. NY PLANERING .....	13
<b>6.2. Slutdokumentation .....</b>	<b>13</b>
<b>6.3. Metoder .....</b>	<b>13</b>
6.3.1. LÖSNINGSFOKUS .....	13
6.3.2. SUPPORTED EMPLOYMENT .....	14
6.3.3. SUPPORTED EDUCATION .....	14
<b>6.4. Jämställdhet.....</b>	<b>14</b>
<b>6.5. Digitalisering .....</b>	<b>15</b>
<b>6.6. Genomförande .....</b>	<b>15</b>
7. Analys/Reflektion verksamhet .....	18
8. Utvärdering.....	22
9. Berättelser .....	24
10. Dokumentation från processdag.....	25



## 1. Sammanfattning

Projekt SPIRA/Jobbfokus 2.0 har totalt tagit emot 81 unika projektdeltagare varav 51 har avslutat projektet. Totalt 17 projektdeltagare har/har haft en anställning, 53 projektdeltagare har/har haft praktik (vissa av dem flera praktikplatser) och 21 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.
- Beslutet om implementering möjliggör att löpande fortsätta med nya intag samt en högre grad av fortsatt utveckling av verksamheten.

Utmaningar i projektet:

- Att hitta arbetsplatser till projektdeltagarna och upprätta ett arbetsgivarnätverk. Ett utökat arbetsgivararbete planeras återigen att tas upp under hösten.
- Effekter av Covid-19: Projektet har utökat samarbetet med kommunens interna arbetsplatser och är en del i insatsen Resursjobb. Projektet har även utökat möjligheten till digitala mötesformer.
- Förlusten av arbetsterapeutisk funktion påverkar vad projektet kan erbjuda och riskerar att medföra en sänkning av kvaliteten.
- 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.
- Begränsade möjligheter till fortsatt anställning inom 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

Tre 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	Intag 7	Totalt
Kvinnor	5	5	7	6	2	9	3	37
Män	12	6	5	3	8	3	9	46
<b>Totalt</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>83</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	6	7	2			16
Ofullständiga betyg/ej fullföljd kvinnor	6	3	2	1	6		18
<b>Totalt kvinnor</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>6</b>		
Fullständiga betyg/fullföljd män	2	6	2	5			15
Ofullständiga betyg/ej fullföljd män	3		11	3	10	3	30
<b>Totalt män</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	
<b>Totalt</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	<b>22</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	

#### 2.1.3. ARBETSLIVSERFARENHET

Vissa personer kan ha haft både praktik och anställning.

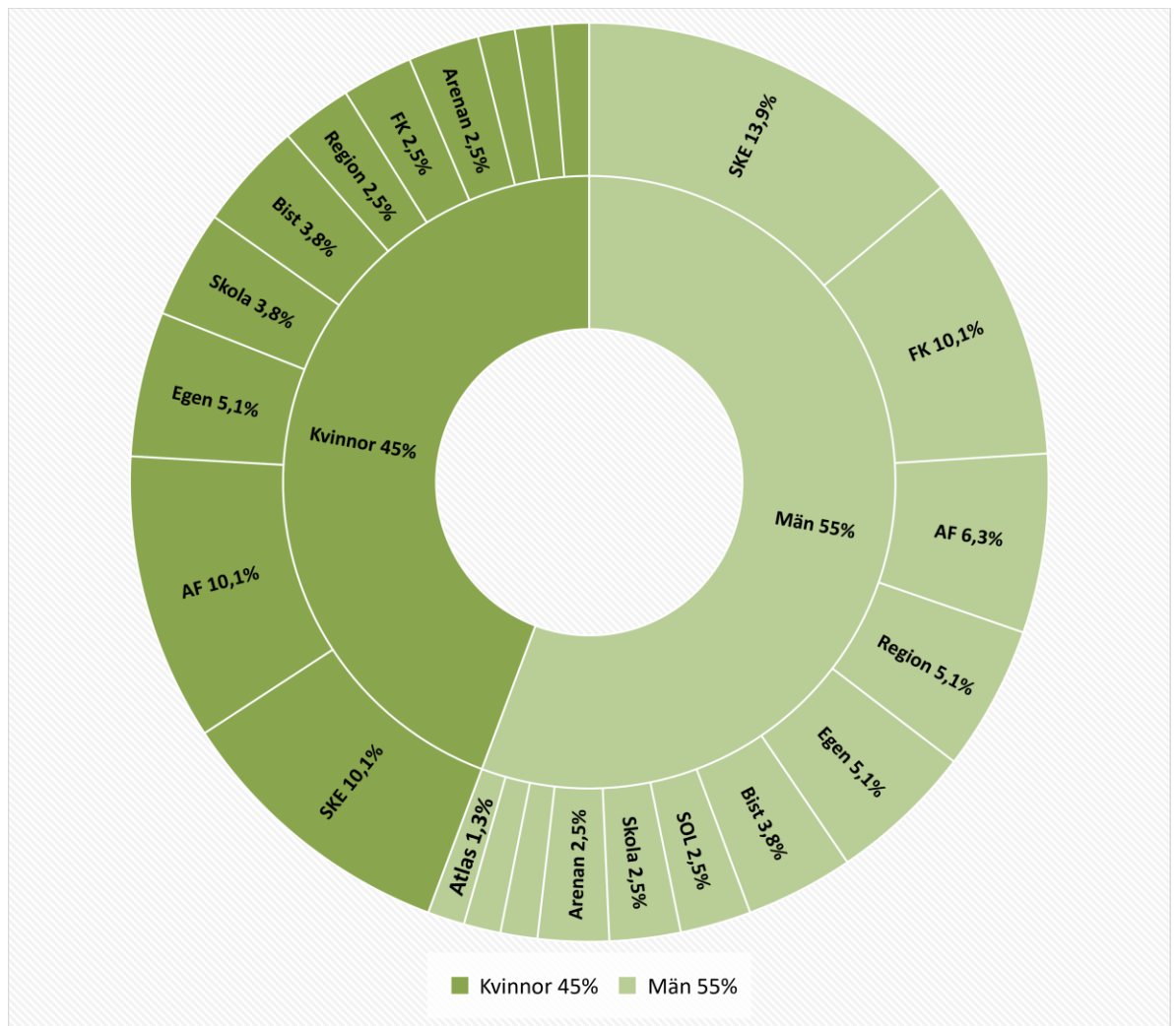
	Har haft anställning	Har haft praktik	Ingen
Kvinnor	14	22	8
Män	12	38	11
<b>Totalt</b>	<b>26</b>	<b>60</b>	<b>19</b>



## 2.1.4. HUVUDSAKLIG FÖRSÖRJNING VID INTRÄDE I PROJEKTET

	Aktivitetsersättning (Försäkringskassan)	Aktivitetsstöd (Arbetsförmedlingen)	Försörjningsstöd (Socialkontor Ekonomi)	Studiemedel/ Studiebidrag	A-kassa	Familj/ Ingen inkomst
Kvinnor	10	6	10		1	7
Män	13	4	14	1		13
<b>Totalt</b>	<b>23</b>	<b>10</b>	<b>24</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>20</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



## 2.2. Resultat

### 2.2.1. RESULTAT UNDER TIDEN I PROJEKTET

	Anställning	Praktik	Studier	Deltagande AME friskvård	Totalt
Kvinnor	8	22	9	5	44
Män	9	31	12	9	61
<b>Totalt</b>	<b>17</b>	<b>53</b>	<b>21</b>	<b>14</b>	<b>105</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 (aktivitets- ersättning)	FK (annan ersättning)	Daglig verksamhet /Dagverksamhet	SKE	Annan kommunal verksamhet	Annat	Totalt
Kvinnor		4	3	5	1	3	2	1	3	22
Män	2	9	7	5	1	1	1	2	1	29
<b>Totalt</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	

### 2.2.3. DELTAGARTID OCH FÖRLÄNGNINGAR

Genomsnittlig tid för projektdeltagare i projektet är lite drygt 15 månader.

Projektet har totalt under projektet förlängt 37 projektdeltagares individtid (över 15 månader).

## 3. Analys/Reflektion statistik

Könsfördelningen bland projektdeltagarna har under projektet varit 45 procent kvinnor och 55 procent män. 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.



Tidigare antagande om att en större del av projektdeltagarna skulle ha en bakgrund från gymnasiesärskola har inte fallit ut, utan denna grupp utgör 19 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. I och med det fattade implementeringsbeslutet möjliggörs dock ett långsiktigt samarbete med skolorna. Det projektet genomgående ser är att majoriteten av projektdeltagarna, 59 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 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, aktivitetsersättning eller att man är försörjd av familjen. Vissa personer har flera ersättningar i kombination med varandra och under projekttiden har några projektdeltagare bytt ersättningsform. Flera projektdeltagare som vid inträde i projektet har varit försörjda av familjen/saknat inkomst har under tiden i projektet ansökt om ersättning huvudsakligen i form av försörjningsstöd, aktivitetsersättning eller aktivitetsstöd. Fördelningen mellan de olika ersättningsformerna är relativt lika för kvinnor och män, med undantaget för försörjning genom familjen där det är en övervikt på 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.

Socialkontor Ekonomi (SKE), Arbetsförmedlingen (AF) och Försäkringskassan (FK) 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/aktivitetsersättning.

De personer som har aktualiserats från SKE är huvudsakligen personer som skulle vilja komma in i arbetslivet/studier, men som inte bedöms klara förutsättningarna för att vara aktivt arbetssökande hos Arbetsförmedlingen. Personer som har aktualiserats från AF är huvudsakligen personer där det finns ett behov att under en längre tid prova sin arbets-/studieförmåga och ett fördjupat stöd. De personer som har aktualiserats från FK är huvudsakligen personer som bedöms vara aktuella för att prova arbete/studier men som är i behov av ett utökat stöd och anpassning under en längre tid och som inte uppfyller Arbetsförmedlingens krav Förstärkt samverkan. Antalet potentiella projektdeltagare och anhöriga till dessa som söker till projektet privat har även ökat under projekttiden.

Under sin tid i projektet har 17 personer haft en anställning, 11 inom Västerås stad och 6 inom privat sektor.

Totalt 53 projektdeltagare har haft praktik (flera av dem har haft flera praktiker). Praktikplatserna har varit inom såväl kommunal som privat sektor, och främst inom praktiska yrkesområden.

21 projektdeltagare har studerat inom ramen för projektet. Studierna har bedrivits på grundskolenivå, gymnasienivå eller yrkeshögskolenivå. Av de projektdeltagare som inte redan deltagit i friskvårdsaktiviteter när de påbörjade projektet så har 14 personer börjat friskvård inom Arbetsmarknadsenheten. Friskvården har dock haft begränsade möjligheter att ta emot deltagare under stora delar av 2020 samt under 2021.





Totalt sett så har männen i en högre utsträckning haft både praktik, anställning och studerat (57 procent). En anledning till detta kan bero på den generella könsfördelningen bland projektdeltagare och kandidater samt att det i 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 51 projektdeltagare avslutats. Majoriteten av dessa har fullföljt projektet men några har avbrutit i förtid på grund av till exempel flytt till annan ort. En högre andel män än kvinnor har gått vidare till arbete, studier eller Arbetsförmedlingen.

Projektet tror att detta till viss del beror på att något fler män än kvinnor har avslutat projektet och att männen generellt har en något högre utbildningsbakgrund, men också att fler kvinnor än män tenderar att önska arbeta inom yrken som domineras av offentlig sektor där möjligheten till fortsatt anställning är liten, samt att kvinnorna i större uträkning har en högre grad av psykisk ohälsa och en mer komplex social situation.

Projektet planerar därför att i än större utsträckning presentera alternativa yrkesområden, fortsätta med och fortsätta samarbetet med samverkanspartners för att minska den psykiska ohälsan och stötta i den komplexa sociala situationen. Projektet planerar även att fortsätta sitt arbete kring våld då det, av de uppgifter projektet har kännedom om, har framkommit att andelen projektdeltagare som tidigare har varit/är, utsatta för, eller har bevittnat någon form av våld, uppgår till knappt hälften av samtliga projektdeltagare.

Genomsnittlig tid för projektdeltagare i SPIRA är lite drygt 15 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.
- *Covid-19:* Några av projektdeltagarna har under Covid-19 ej klarat att fortsätta enligt sin planering och har därför fått pausa sin tid i SPIRA.



Förlängningar för projektdeltagare har oftast skett av tre orsaker, på grund av att personen inte klarat av att fortsätta enligt sin planering på grund av Covid-19 situationen, på grund av att man har en anställning/studier som ska slutföras eller i väntan på överlämning till annan myndighet/verksamhet.

## 4. Ekonomi

Projektet har under 2018-2021 haft lägre kostnader än både förväntat och budgeterat, och har därför förbrukat knappt två tredjedelar av budgeterade medel (7,8 mkr av totalt avsatta 13,3 mkr). Projektet bedömer dock att resterande budgeterade medel kommer att förbrukas.

Projektet ansökte även i juni 2020, och fått beviljat en förlängning av projektet under perioden 2021-07-01 – 2022-06-30 med en budget på totalt 3,8 mkr (efter revidering av budget i juni 2021).

## 5. Analys/reflektion ekonomi

Under perioden 2021-01-01 – 2021-06-30 har projektet haft betydligt lägre kostnader avseende löner för projektdeltagare än budgeterat. Enligt ursprunglig projektplan beräknades projektdeltagarnas introduktionsfas och praktikfas sammanlagt uppgå till totalt 6 månader innan en anställning skulle inledas. Projektet ser dock att det faktiska utfallet har skiljt sig markant från detta och man har identifierat fem orsaker till det:

- *Ändrade förutsättningar:* Projektets ursprungliga projektplan utgick från scenariot att det skulle finnas framtagna arbetsplatser inom Västerås stad 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.



- *Projektmedtagarens egen process:* Enligt ursprunglig projektplan beräknades projektmedtagarnas deltagande i introduktionsfasen att uppgå till 3 månader. För flera av projektmedtagarna 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, liksom 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 projektmedtagare 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 bedömer att resterande budgeterade medel kommer att förbrukas, dels på grund av lättnaden i Covid-19 situationen, dels på grund av beslutet om implementering vilket medför att nya intag kan startas upp.

SPIRA/Jobbfokus 2.0 har beviljats en förlängning under perioden 2021-07-01 – 2022-06-30 med en budget på totalt 3,8 mkr och har även beviljats en implementering i Västerås stad från och med 2022-07-01.

## 6. Verksamhet

### 6.1. Modell/Process

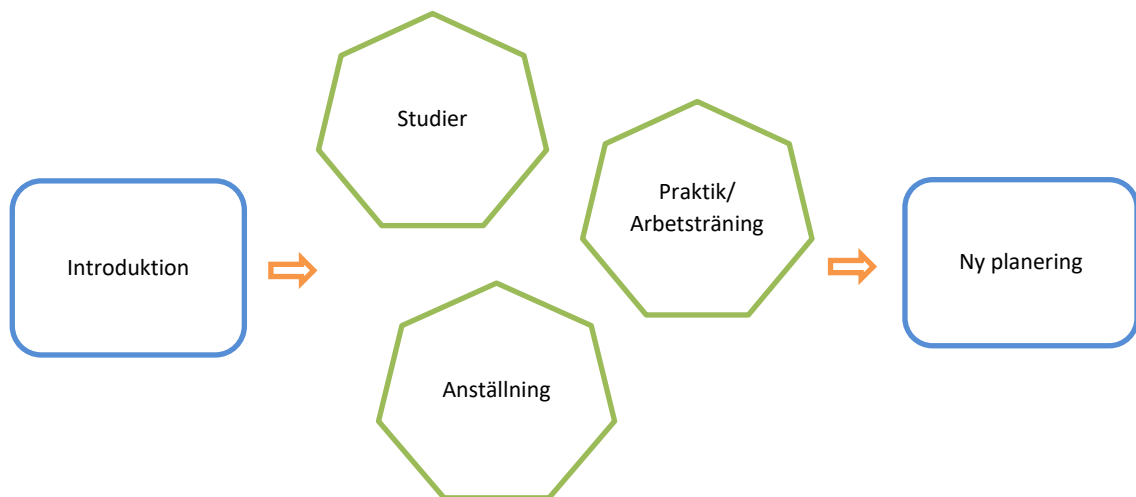
Projektet arbetar i dagsläget enligt följande projektmedtagarprocess. Processen, och innehållet i denna, kan dock komma att förändras då projektet är metodsökande och arbetar för att ständigt utvecklas.

Utveckling löper som en röd tråd genom projektet och har blivit en del av projektets metod, att inte låsa fast sig vid statistiska strukturer och arbetssätt 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 2021 genomfördes intaget och träffarna huvudsakligen på distans på grund av Covid-19. Projektet fortsätter att prova olika koncept under introduktionen för att försöka hitta fram till det arbetssätt som fungerar bäst för målgruppen.

Följande koncept har under projekttiden provats (för beskrivning av enskilda träffar, gruppträffar och övriga aktiviteter se bilaga 1):

- 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.
- Intag 7: Gruppträff på distans kombinerat med enskilda träffar under 4 veckor, därefter fortsatt enskilda träffar. De enskilda träffarna har bedrivits huvudsakligen på distans.

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

#### 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, 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 anställningsstöd från Arbetsförmedlingen. Arbetsgivaren har sedan möjlighet att ansöka om ersättning för 20% av lönekostnaden eller maximalt resterande lönekostnad för projektdeltagaren från Västerås stad.

Vid 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. Slutdokumentation**

För de projektdeltagare som har varit närvarande, och fullföljt projektet, upprättas en slutdokumentation i samband med avslut. I denna beskrivs bland annat vilka aktiviteter som projektdeltagaren har genomfört, vilka anpassningar som har gjorts, resultat och eventuell rekommendation framåt. Dokumentationen 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.

---

<sup>1</sup> SolutionCLUES, "Om lösningfokus", [clues.se/om-losningsfokus.html](https://clues.se/om-losningsfokus.html) (hämtad 2021-07-09)



### 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.

### 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 deltog projektets medarbetare 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 själv genom. Detta har lett till reflektioner och en ökad medvetenhet till exempel kring hur man själv har påverkats och formats och hur detta speglas i hur man tänker/känner/agerar i olika situationer.

Med detta som grund har teamet försökt att medvetandegöra och ifrågasätta olika tankar/arbetsätt/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 gruppträffarna för grupp nummer 6 och 7 så bjöds även Centrum mot våld i nära relationer in för att informera.

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

---

<sup>2</sup> Svenska Föreningen för Supported Employment (SFSE), "Supported Employment – SFSE", <https://www.sfse.se/supported-employment-forening/> (hämtad hämtad 2021-07-09)

<sup>3</sup> Svenska Föreningen för Supported Employment (SFSE), "Supported Education – SFSE", <https://www.sfse.se/supported-education/> (hämtad hämtad 2021-07-09)



## 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 2021 har träffar genomförts huvudsakligen digitalt, med fysiska träffar endast när det varit nödvändigt.

## 6.6. Genomförande

Följande förändringar har gjorts av projektplanen sedan projektstart:

- *Senarelagd deltagarstart.* Deltagarstarten var, enligt projektplanen, planerad till 2018-11-01, men flyttades fram till 2019-01-01 eftersom 2 av teamets medlemmar inte påbörjade sin anställning förrän månadsskiftet oktober/november 2018.
- *Struktur intag:* I den ursprungliga projektplanen angavs 3 intag á 20 projektdeltagare. För att få mindre grupper ändrades intaget till 5 mindre intag (detta kom dock att bli 4 intag i realiteten).
- *Prioriterade grupper:* För stöd i urval togs beslut om att prioritera följande grupper inom målgruppen: personer som deltar i daglig verksamhet, personer som har gått särskola, personer som deltar i dagverksamhet inom Socialtjänstlagen, personer med försörjningsstöd, personer som är hemmasittare.
- *Lägsta ålder för deltagande.* Projektplanen angav som lägsta ålder för deltagande i projektet 19 år. Då en del av projektets målgrupp omfattar de personer som går ut gymnasieskola och gymnasiesärskola så beslutade styrgruppen att ändra lägsta ålder till 19 år eller avslutat gymnasium.
- *Ny modell för arbete med externa arbetsgivare.* Enligt projektplanen var tanken att anställning skulle ske inom verksamhetsområde Utbildning och arbetsmarknad för att sedan placera ut internt inom kommunens övriga arbetsplatser eller externt. Denna modell var icke att föredra av två skäl, dels medger inte Arbetsförmedlingens regelverk en vidareplacering av en individ med lönebidrag, och dels skulle detta ha medfört att ansvarig chef skulle haft arbetsmiljöansvar även för de projektdeltagare som hade haft en arbetsplats utanför stadens verksamheter. Av dessa anledningar arbetade projektet därför fram en ny modell för samarbetet med externa arbetsgivare där den externa arbetsgivaren anställer projektdeltagaren med ett





lönebidrag från Arbetsförmedlingen och sedan har möjlighet att fakturera staden upp till maximalt resterande lönekostnad under maximalt 9 månaders anställning.

- *Namnbyte.* Projektets namn ändrades från Jobbfokus 2.0 till SPIRA. Detta då det ursprungliga namnet var svårt för många att komma ihåg och stava, samt att det tidigare funnits ett projekt med namnet Jobbfokus vilket ledde till förväxlingar. Namnet Jobbfokus 2.0 behålls dock med tillägget SPIRA internt för att förenkla dokumentationsprocessen.
- *Möjlighet till heltid.* En förändring har även gjorts gällande maximal sysselsättningsgrad. Enligt projektplan var denna satt till 50 procent i projektet, men önskemål inkom från bland andra Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, projektdeltagare och teamet om att öka möjligheten till maximal sysselsättningsgrad till 100 procent.
- *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 de flesta 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 ett behov av att kunna utöka deltagartiden i projektet. 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 redovisar förlängningar vid styrgruppsmötena.
- *Ändrade uppföljningsintervall:* I ursprunglig projektplan framgick ett uppföljningsintervall på 6, 12 och 24 månader för avslutade projektdeltagare. Då projektet idag följer upp och mäter deltagare även vid start och avslut ändras uppföljningsintervallet efter avslutad insats till 6 och 24 månader. Beslutet är taget i samråd med Payoff.

Projektet har under första halvåret 2021 startat upp intag nummer 7. Fokus har legat på att fortsätta utveckla verksamheten, hitta lösningar utifrån ändrade förutsättningar på grund av Covid-19, digitalisering och ansökan om implementering. Projektet genomförde ett liknande koncept som vid intag 6, men med skillnaden att det huvudsakligen genomfördes på distans. Projektet införde även ett deltagarkontrakt som beskriver villkoren för deltagande.

Covid-19 har, främst under de första månaderna 2021, påverkat projektet bland annat genom att arbetsgivare haft sämre förutsättningar att ta emot praktikanter/anställa. Under första delen av halvåret 2021 har projektet därför valt att rikta in sig på samarbete med arbetsplatser inom Västerås stad. Under senare delen av halvåret 2021 har projektet dock sett en lättnad och öppning på arbetsmarknaden och arbetsgivararbetet har därför intensifierats igen vilket har medfört att flera projektdeltagare har kunnat genomföra studiebesök och påbörja praktiker hos externa arbetsgivare.



Under våren har även ett valideringsarbete påbörjats. Två av teamets medarbetare har genomgått en valideringsutbildning och en valideringsprocess har startats med en av projektdeltagarna med inriktning mot äldreomsorgen. Verksamhetsområdet Utbildning- och arbetsmarknad genomför en genomgående satsning inom området och samarbeten planeras med bland annat Vuxenutbildningscentrum och arbetsgivare.

## 7. Analys/Reflektion verksamhet

### SWOT

<b>Styrkor:</b> <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>	<b>Utmaningar:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Begränsat arbetsgivarnätverk.</li><li>- Ej utvecklat jämställdhetsarbete.</li><li>- Ej fortsatt möjlighet att arbeta internt med arbetsterapeutiska insatser.</li></ul>
<b>Möjligheter:</b> <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>- Lättnad på arbetsmarknaden.</li><li>- Resursjobb inom Västerås stad.</li><li>- Validering</li><li>- ACT</li><li>- Digitalisering</li><li>- Efterstöd</li><li>- Implementering</li></ul>	<b>Hot:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Effekter av Covid-19.</li><li>- Svårigheter att hitta arbetsplatser.</li><li>- Begränsade möjligheter till fortsatt anställning inom Västerås stad efter projekttidens slut.</li><li>- Arbetsförmedlingens förutsättningar.</li><li>- Region Västmanlands förutsättningar.</li></ul>



Under den första delen av halvåret 2021 har projektet främst riktat sig till interna arbetsplatser inom Västerås stad för att hitta praktikplatser på grund av Covid-19. Projektet befarar dock att detta på sikt kan medföra minskade möjligheter till fortsatt anställning för projektdeltagarna efter projekttidens slut då möjligheterna till en fortsatt anställning inom Västerås stad är begränsade. Den sviktande arbetsmarknaden har även bidragit till längre individprocesser försämrade möjligheter till praktik/anställning.

Dock har teamet även observerat positiva effekter av Covid-19 i form av bland annat ett påskyndande av införsel av digitala arbetssätt och fler projektdeltagare som har övervägt studier samt alternativa yrkesval.

Projektet ser idag en ljusning på arbetsmarknaden och planerar därför att fortsatt intensifiera och utöka arbetsgivararbetet under hösten 2021.

SPIRA/Jobbfokus 2.0 ser fortsatt 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 under och 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 som arbetssökande.

I Region Västmanlands fall medför förutsättningarna att väntetiderna för att få genomföra en utredning inom Psykiatrin i dagsläget är lång, i vissa fall upp till 18 månader, vilket i sin tur påverkar projektdeltagarnas mående, förutsättningar i projektet och förutsättningar inom andra områden. För att stärka och utveckla samarbetet med Regionen har SPIRA, tillsammans med Samordningsteamet, inlett träffar med Psykiatrin för att hitta och utveckla samarbetsformer.

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 och vid några tillfällen har individer från andra kommuner/län kontaktat SPIRA för att höra om möjligheten att börja i projektet.



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. 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 fortsatt 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.

Bland annat så har man haft träffar tillsammans med Vuxenutbildningscentrum Resurs för att utveckla arbetssätt kring lärande och kommunikation med projektdeltagarna.

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 de 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. Man 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.

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 /studieplatsen/privat, samt för konsultation. Projektet håller på att se över möjligheterna att genomföra detta.



Västerås stad har under året sett över möjligheterna att inneha en arbetsterapeutisk funktion på Arbetsmarknadsenheterna och landat i att det är svårt att se att det skulle vara möjligt att grunda en befogenhet att bedriva hälso- och sjukvård på det arbetsmarknadsrättsliga området. Detta har medfört att den arbetsterapeutiska tjänst/funktion som funnits inom teamet har omvandlats till en konsulttjänst/-funktion. Projektet ser att detta kan påverka verksamheten då möjligheten att utföra bland annat arbetsterapeutiska tester och bedömningar samt förskrivning av hjälpmedel ej längre kommer att vara tillgängligt och befarar att en konsekvens av detta kan komma att bli en sänkning av kvaliteten.

Den 2021-06-10 respektive 2021-06-22 beslutade Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden respektive Nämnden för personer med funktionsnedsättning om en implementering av SPIRA att ingå som en ordinarie verksamhet i enheten för Arbetsrehabilitering, under verksamhetsområde Utbildning- och arbetsmarknad inom Barn- och utbildningsförvaltningen från och med 2022-07-01. Beslutet gör det möjligt för projektet att löpande fortsätta med nya intag och kommande intag planeras till oktober 2021 respektive årsskiftet 2021/2022. Det möjliggör också en högre grad av fortsatt utveckling av verksamheten och arbetet inom denna.

Under våren har arbetet med validering av projektdeltagares kompetens påbörjats där en av projektdeltagarna har påbörjat en validering inom äldreomsorgen. Validering som metod ger möjligheter att synliggöra informell kompetens och omsätta denna till en formell kompetens vilket projektet ser som ett värdefullt verktyg för målgruppen då många projektdeltagare saknar betyg och arbetslivserfarenhet/referenser. Det planerade samarbetet med Vuxenutbildningscentrum medför ytterligare en dimension där man stärker individens möjligheter att motiveras till, och genomföra, en utbildning.

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 ett utökat arbetsgivararbete, ett fortsatt jämställdhetsarbete, och det fortsatta valideringsarbetet inom Arbetsmarknadsenheterna som framtida möjligheter att förbättra verksamheten. I och med beslutet om implementering ser även projektet möjligheten att på lång



sikt utöka samarbetet med samtliga samarbetspartners samt att hitta nya parter för samarbeten.

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. Utvärdering

Payoff arbetar med samhällsekonomiska, process- och effektutvärderingar för att synliggöra ekonomiska och strategisk nytta med fokus på hållbarhet och är den oberoende part som utvärderar SPIRA/Jobbfokus 2.0 under projektiden.

Hittills har två delrapporter utkommit, den första i maj 2020 och den andra i mars 2021 (se bilaga 2). Nedan följer ett kort utdrag av delrapporten från mars 2021.

### Resultat

För individen är ett viktigt resultat att de har blivit sedda, att de har fått stöd att utvecklas utifrån sina egna förmågor och behov samt att de hamnar i en hållbar livs- och försörjningssituation. Sedan kan det faktiska resultatet variera mellan exempelvis arbete, studier eller daglig verksamhet. Tydliga resultat är att deltagare har brutit isoleringen och lämnat hemmet, fått ökat självförtroende men även ökad självinsikt om sin situation och sina förmågor. Däremot beskriver handläggarna att pandemin, och att SPIRA har gått över till distansinsatser, har hämmat deltagarnas utvecklingstakt. De fysiska mötena och att deltagarna behöver ta sig till SPIRAs lokaler ses som framgångsfaktorer, vilka är svåra att ersätta med digitala eller andra lösningar.

För handläggaren är resultatet att de får tillgång till en väl fungerande insats för en målgrupp där det finns få andra alternativ. Det innebär också att handläggaren får en bra dokumentation, vilken kan används som underlag för beslut i det fortsatta stödet till individen, vilken exempelvis kan vara att bevilja lönestöd, andra typer av ersättningar eller daglig verksamhet.



Men för handläggaren innebär det också att de, med hjälp av SPIRA, har kunnat erbjuda ett stöd till individen som har gjort skillnad i individens liv. Handläggarna känner därigenom en tillfredsställelse att de kan erbjuda konkret stöd till individerna så att de mår bättre och ser en väg framåt i livet. Genom SPIRA får handläggaren även tillgång till arbetsmarknadsinriktat arbete och kontaktnät, som de själva har svårt att bedriva och upprätthålla.

Samtliga som har intervjuats har med eftertryck betonat behovet av insatsen SPIRA och att det är önskvärt att SPIRA implementeras som en del av den ordinarie verksamheten. Flera handläggare nämner även Atlas som en väl fungerande insats, men att SPIRA och Atlas ska ses som kompletterande insatser. Den ena insatsen kan inte ersätta den andra.

### **Utmaningar**

Den pågående pandemin har varit, och är, en utmaning för SPIRA och arbetet tillsammans med målgruppen. De intervjuade handläggarna ser att SPIRA anpassar sig och gör ett bra jobb, utifrån förutsättningarna. Däremot är det svårt att helt kompensera närvaro på plats, fysiska möten och möjligheten till praktik genom att hitta ersättningsaktiviteter på distans. Det finns därför förhoppningar att SPIRA på sikt kan återgå till en mer normal verksamhet, med mer fysiska möten och ökad möjlighet till praktik.

### **Utvecklingsområden**

Det finns en samlad bild bland de som har blivit intervjuade att SPIRA är en relativt komplett insats utifrån den aktuella målgruppen behov och de olika myndigheternas/parternas perspektiv. Ett önskat utvecklingsområde är dock att åldersintervallet, 19 – 29 år, utökas. Önskemålet är att den övre åldersgränsen höjs eller helt tas bort. Orsaken är att de intervjuade handläggarna ser att SPIRA skulle kunna vara en väl fungerande insats även för en äldre målgrupp, men likartade behov som dagens målgrupp.





## 9. Berättelser

### Intervju med projektdeltagare

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

- Jag fick kontakt med skuldsaneringen och fått det, att jag började plugga som lett till att jag fått jobb i livsmedelbutik.

*Vad har SPIRA gjort för skillnad för dig?*

- Just att min coach hjälpt mig med allt t ex följa med till doktorn, Budget & Skuld och kontakten med skolan. Och att jag fått tyngdtäcke så jag sover bättre. Mår så mycket bättre nu än när jag började.

*Vad är ditt nästa steg?*

- Jag ska fortsätta kämpa för att bli skuldfri, fokusera på mitt timjobb så det kan bli fast anställning. Fortsätta med mitt körkort.

*Hur skulle du beskriva din resa?*

- Det kändes bra att börja på SPIRA men eftersom jag inte visste vad som skulle hända var det osäkert men för varje steg jag gjort så mår jag bättre och blir gladare och gladare vartefter jag gör de saker som varit planerade.

*Vad är din rekommendation till andra?*

- Att söka hjälp och ta emot den hjälpen som man får och erbjuds. Våga prata och berätta om sina problem så man kan få hjälp. Jag visste inte att SPIRA fanns men när jag fick veta det genom Soc så tackade jag ja. Och de som vet att SPIRA finns rekommenderar jag att söka.



SPIRA/Jobbfokus 2.0

2021-09-02



## 10. Dokumentation från processdag

Dokumentation från processdag juni 2021.

# Dokumentation - självvärdering i samverkansinsatser

Samverkansinsats (team/projekt/): SPIRA

Dokumentationen avser period: 2020-12-07 – 2021-06-07

Datum: 2021-06-04

Tid: 8.00-12.00

Dokumentalist:

- Malin Lindholm, Samordningsteamet, Utbildning och arbetsmarknad, Västerås stad

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

- Helene Karlsson, strateg, Vård- och omsorgsförvaltningen, Västerås stad (deltar till kl 11)

- Roger Lindberg, sektionschef, Arbetsförmedlingen (deltar till 10.30)

- Linda Slagbrand, försäkringsutredare, Försäkringskassan (deltar till 11.15)

- 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

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

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

Inbjudna som ej deltog (namn/roll):

- Tony Dahl, enhetschef Vuxenpsykiatrisk mottagningen Väster, Region Västmanland

- Mariana Giuricici, sektionschef, Arbetsförmedlingen (har lämnat uppdraget, ersatt av Roger Lindberg)

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

- Camilla Morsing, enhetschef, Försäkringskassan (har slutat, ersatt av Linda Slagbrand)

- Maria Rönnlund, enhetschef, Socialkontoret Ekonomi, Västerås stad

# Dokumentation - självvärdering i samverkansinsatser

## 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 arbetssätt och metoder sedan förra självvärderingstillfället?

Mest nöjd med gällande deltagarna utveckling sedan förra självvärderingstillfället?

- Fortsatt starkt fokus på individen, särskilt på deltagarnas självständighet. Alla får chansen till individuellt stöd.
- Att det är så många som går i praktik, jobb och börjar studera, att de provar sig fram och börjar tänka i andra banor. Flera som har avslutats tidigare har fått upp ögonen för att de behöver andra saker.
- Att man vi börjar se resultat av arbetet med egenmakt, dvs att deltagarna i slutet av sina processer är mer självständiga. T.ex. märker att deltagarna tänker mer i banor av "vad kan jag göra för att förändra min situation" istället för "vad ska andra göra för mig för att förändra min situation". Vi lägger över mer ansvar på deltagarna och finns där som ett stöd i besluten.

Mest nöjd med gällande samarbete och samverkan sedan förra självvärderingstillfället?

- Arbetet med styrgruppen har fungerat bra hela tiden. Även när nya medlemmar har anslutit. Utvecklat och hittat nya samarbeten med nya arbetsgivare. Alla är positiva och bidrar till lösningar.
- Vi tycker att samarbete och samverkan fungerar mycket bra. Det finns en fantastisk stor vilja till att hjälpas åt. Det är lätt att få kontakt med varandra och det mesta går att lösa smidigt och lätt.
- Att samarbetet fungerar bra med berörda myndigheter samt att vi kunnat utveckla existerande externa kontakter och hitta nya.

Mest nöjd med gällande arbetssätt och metoder sedan förra självvärderingstillfället?

- Att SPIRA har metoder och erfarenheter som bidrar till flexibilitet utifrån personens behov, utvecklar metoder och arbetssätt konstant, handledning bidrar till förbättringar, kompetensutveckling i olika former ger SPIRA en stor verktyglåda och kan på så sätt driva processer framåt.
- Hittat nya arbetssätt i pandemin med digitala arbetssätt. Vågat prova nya sätt. Att det är fortsatt hög förändring och utvecklingsvilja i teamet.
- Att vi har provat att arbeta digitalt även i grupp och tagit många lärdomar av det. Att vi har kunnat fortsätta att prova nytt och ha en nära uppföljning kring hur vi arbetar.

ÖVRIGT:

## 1. Deltagarnas utveckling, skalfråga 0-10

A)

Högsta värde: 9

Medelvärde: 8,25

Lägst värde: 8

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

- Deltagare som har kommit till SPIRA har fått andra förutsättningar än om hen kommit till Daglig verksamhet. Många har kommit ut i praktik, studier och arbete. Flera får vara kvar på sina anställningar och klarar även provanställning. Att fler börjar läsa in sina betyg mm. Ger större självtillit och självförtroende, självkänsla.
- Det som tidigare nämnt sammanfattar det väldigt bra, börjar nu få tydligare resultat. Två delar, dels det som är lättare att mäta, t.ex. att deltagare börjar praktiserar, får en anställning, börjar studera m.m. Dels den personliga utvecklingen som är svårare att mäta t.ex. ökad självkänsla och självförtroende, mer aktiv, mer självständig m.m. Behövs ibland både den enskildes perspektiv och utomstående för att få perspektiv på utvecklingen.
- Att deltagarna får känna att de hamnar rätt utifrån sina förutsättningar. I det ligger även att avsluta vissa deltagare tidigare, då det inte är rätt insats.

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

- På kort sikt: få mer "serverat" och att vissa saker kan gå fortare. På längre sikt ser de flesta fördelar i att inte få det serverat utan att man lär sig själv.
- Möjligen att deltagaren önskar att vi kan pin-pointa deras önskemål om arbetsområde/bransch/yrke till 100% vilket inte alltid är möjligt.
- Finns möjlighet att påskynda/effektivisera processerna, långa inskrivningstider, utan att kvaliteten tar stryk? Kan t.ex. börja att tidigare arbeta med egenmakt och LF t.ex. Validering. Fortsätta att utveckla individanpassningen ännu mer.

ÖVRIGT:

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

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

Från förra självutvärderingen:

- 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 psykiatrin för att underlätta för deltagarna och samarbetet.
- Att det finns riktlinjer/regelverk som möts mellan organisationer.

Tillägg från dagen

- Personer som varit hos SPIRA och behöver fortsatt stöd: att dem fångas upp när de går över till t.ex. AF, att det finns en SIUS konsulent som tar vid arbetet och fortsätta jobba med personerna där dem är när dem slutar i SPIRA för att det inte ska bli ett tapp mellan insatserna för att motverka att personerna backar.
- Att alla inblandade parter runt projektet vill göra sitt bästa i samarbetet framåt.

B)

**Högsta värde:** 8**Medelvärde:** 8,7**Lägst värde:** 8**C) Det här bygger vårt samarbete och vår samverkan redan idag?**

- Nätverket mellan AF och SPIRA fungerar bra, att det finns några få personer från AF som är direkt kopplade till SPIRA. Informationen från SPIRA är värdefull i samarbetet med AF vid övergången.
- Det finns en stor tro på att "alla andra" gör sitt bästa, vilket skapar ett väldigt positivt samarbetsklimat.
- Goda viljan till att göra det bästa möjliga för den arbetssökande. Fokus på deltagarens behov. Bemötande av varandra.
- Utifrån min roll i styrgruppen upplever jag ett positivt klimat i kontakterna inom Spira.
- Att vi har goda relationer till dem som arbetar i SPIRA. Att vi hela tiden vill individens bästa. Att det finns en förståelse för att det ibland blir regelverket som styr/sätter begränsningar.
- Goda intentioner, genuin vilja att samverka och samarbeta, ömsesidig respekt för varandras roller och möjligheter, goda relationer. Gemensamt fokus på deltagaren.
- Den gemensamma viljan att det ska bli så bra som möjligt för individen man möter.
- De fina relationerna med handläggare/kontaktpersoner vid respektive myndighet/verksamhet och allas vilja att hitta en lösning utifrån den planering som påbörjats eller finns för individen. Att också styrgrupp och styrelse har en fin ambition att ge SPIRA det utrymme som efterfrågas och de ger stort stöd till verksamheten.
- Alla gör sitt bästa, vi ser till målgruppens bästa och försöker hitta lösningar tillsammans. Det finns så mycket god vilja tillsammans att göra det bästa vi kan! Och det finns en tillit, förtroende och en vilja att skapa bra relationer, samt teamet.
- Allt ovanstående gäller såväl enskilda handläggare och styrgrupp!

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

- Utslussning av deltagare till AF efter att dem har haft en anställning med lönebidrag och är klar. Om det skulle finnas möjlighet att ha en dialog om alternativa vägar framåt istället för att ha ett planeringssamtal med kundtjänst på AF.
- Anställningar inom staden: när deltagarna haft anställningar som fungerat bra men som vid avslut från SPIRA inte kan fortsätta sin anställning pga. företaget inte kan anställa utifrån ekonomiska aspekter.

**Vem gör vad och när?**

- Roger informerar att om 14 dagar sker en AF information/dialog kring kommunsamverkan, därefter kan en mer riktad samverkan med SPIRA föras. Syfte att bygga på befintliga strukturer och hålla sig uppdaterad på vad som finns, ex vilka vägar finns för de sökande.
- Dietmar tar frågan vidare till berörda om anställningar inom kommunen för fortsatt strategiskt samtal i styrgruppen och internt i kommunen på förvaltningsledningsnivå. Teamet gör omvärldsbevakning kring hur gör andra kommuner?
- David, arbetsterapeut SPIRA, har ett möte inbokad den 11/6 med arbetsterapeuter inom Vuxenpsykiatri Västerås för att diskutera samverkan.
- Dialog om efterstöd förs vidare i Samordningsförbundet.

**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?**

Från förra självutvärdering och gången före det:

- 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 arbetssätt 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 tillvägagångssätt 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 psykiatri.

#### Tilllägg från dagen

- Ovanstående punkter stämmer fortsatt och vi ser att vi vidareutvecklat vissa delar ytterligare även om vi inte är helt framme än.
- Fortsätta plocka bitar från olika metoder, och anpassar det utifrån individerna.

#### B)

**Högsta värde: 9**

**Medelvärde: 8,14**

**Lägsta värde: 8**

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

- Att arbetskonsulenterna arbetar parallellt med olika delar kring deltagarna t.ex. personen går till studier, jobbar samtidigt med hälsofrämjande aktiviteter och tar tag i sin boendesituation. Jonas, Payoff, informerar att de finns belägg i forskningen att parallella processer är mer effektiva än att gör klart en sak i taget, stöds bland annat i BIP-studien från Danmark
- Att det finns ett stort utbud av metoder i projektet. Lösningfokuserat förhållningssätt som grund.
- Att vi kör på trots pandemin, med anpassade arbetssätt.
- Att det finns en lyhördhet, prestigelöshet för att hela tiden göra bättre eller ändra metod. Vi använder oss av våra olika kompetenser.
- Alla är välkomna, Öppna dörrar, metod in i verksamheten. Kan förkorta processerna. Har jobbat på att utveckla när vi är rätt insats eller inte.
- Att vi arbetar utifrån att inte ha några metoder utan ständigt utvecklas och anpassar oss efter person och situation. Egenmakt. Att det ändå finns en röd tråd och en ram så man vet vad man går in i, men att det sedan anpassas efter varje person och att man inte har ett förutbestämt resultat.
- SPIRA har så många metoder men använder ingen renodlad metodik. På individnivå har vi alla kanske utvecklingsområden inom en eller flera metodiker. I grunden har vi ett gott förhållningssätt till sökande och lång erfarenhet vilket gör att vi kan plocka delar av många metoder för att stötta deltagaren framåt. Det är Supported Education, Supported Employment, LF samtal, Case Management, IPS, MI m m. Vi ska nog inte fortsätta säga att vi inte har en metod, kan upplevas att vi nedvärderar oss själva. Vi är superbra på att ta delar av det som behövs.

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

##### Innehållsdeklarera det steget:

- Ett garanterat varaktigt stöd till individen efter projektiden. Formaliseras och inte hänga på att personen fortsätter på sitt arbete utan ska finnas även om en anställning avslutas.
- Fördjupa och utveckla redan existerande arbetssätt/metoder och hitta nya.
- Nästa steg för att utveckla/bygga ut vår verktyglåda är att utbilda oss i ACT. På så sätt tillföra ytterligare en metod till vår redan befintliga eklektiska metodik.
- Arbetet om validering fortlöper och är på gång samt kommer utvecklas på hela Barn och utbildningsförvaltningen.

##### Vem gör vad och när?

- Dialog förs kring efterstöd i Samordningsförbundet.
- Teamet fortsätter att omvärldsbevaka metoder och arbetssätt.
- Teamet har inbokad ACT utbildning.

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

ÖVRIGT:

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

A)

Högsta värde: 8

Medelvärde: 7,71

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. Förändring har dock skett utifrån Davids roll som arbetsterapeut, att han inte längre kan arbeta i sin yrkesroll.
- 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.
- Byggt på digitala lösningar för att underlätta arbetet.
- Självständighet: har ett utrymme att få jobba självständigt i teamet och har tillit från chefen. Teamet kan välja vilka metoder de arbetar med och kan ställa om utifrån vad de anser behövs.
- Finns utrymme att fortsätta utvecklas.
- Budget och kollegor/chefen.

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

Från förra självutvärderingen.

- 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.

Tillägg från dagen

- Bevaka vad som händer med förslaget om HSL-uppdrag inom arbetsmarknadsenheter. För att kunna bibehålla arbetsterapeutkompetens i teamet. David har även kontakt med sitt fackförbund kring denna fråga.
- Att SPIRA implementeras och får fortsätta finnas kvar.

ÖVRIGT:



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

A)

**Högsta värde:** 10

**Medelvärde:** 9,66

**Lägsta värde:** 9

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

- Hur teamet hela tiden utvecklas som arbetsgrupp - stolta men också självkritiska och hela tiden vill framåt.
- SPIRA-teamets bemötande och förhållningssätt och tro på att alla kan och vill. Styrgrupp och styrelsens förtroende. Målet är inte alltid arbete eller studier och då det goda samarbetet med andra parter är så bra så når vi också måluppfyllelse att sökande får rätt stöd.
- Allt som har nämnts tidigare under dagen.
- Att vi når resultat med våra deltagare, även om inte det alltid är arbete eller studier. Flexibiliteten i teamets arbetssätt.
- Engagemanget och ambitionerna.
- Vi är enormt engagerade, vi skruvar, vänder och vrider, använder våra kompetenser och de verktyg vi har med individen i fokus. Allt fler kommer in i arbete och studier, eller annan planering där det behövs. Vi har möjligheter att förändra vartefter och utvecklas hela tiden vidare. Det goda stödet från chef och styrgrupp samt kolleger vid andra myndigheter ger en trygghet.

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

Från föregående självutvärdering

- 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.

Tillägg från dagen

- Att implementeringen blir klar.
- Att arbetsmarknaden återhämtar sig.
- Att arbetsgivarnas attityd förändras.

ÖVRIGT:

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

- Tack för all tillit, förtroenden och förutsättningar teamet har fått. Hoppas de förutsättningarna kommer finnas vidare.
- Tacksamma att Dietmar lyfter frågan vidare om fortsatta anställningarna i kommunen för de sökande.
- Samarbetet med AF, att dialogen förs vidare med AF för att skapa smidiga samarbeten.
- Generellt hur vi i samverkan kan sänka trösklarna för den målgrupp vi arbetar med, för att regelverk inte ska stå i vägen.
- Hur kan vi i verksamheten fortsätta ha den öppenhet vi har.

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

- Fortsätt med det goda arbetet och den utvecklingen samt lärandet teamet gör.
- Statens tydliga viljeinriktning som lyder att man vill se mer av samverkan mellan de olika parterna. Finns en ljus framtid utifrån detta, att den kan förändra saker.
- Tillförsikt till implementeringen, kommer fattas ett beslut i juni.

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

- All positiv energi.
- Känslan av optimal samverkan i insatsen
- Mycket kärlek och tilltro.
- Härligt att se och höra den höga tilltron till både Spira som verksamhet och den höga tilltron som finns inom Spira på den utveckling som deltagarna kan göra.
- Det är härligt att höra att tilltron är så pass hög till det arbete som görs och förhoppningsvis kommer att göras.
- Allas engagemang och härliga stämning! Tryggt och klokt! Många bra uppslag till utveckling och vad vi ska fortsätta med! Hopp om utveckling i de frågor vi önskar ska förbättras till sökandes fördel t ex övergången från SPIRA till AF.
- Den tillit, förtroende, goda vilja, engagemang, öppenhet och prestigelöshet som har genomsyrat hela dagen.

## 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.

## 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

Tack till alla inblandade för en bra dag!

Stickord från dagen: tillit, förtroende, individensfokus i fokus. Gör mer av det som är framgång.

## Bildarkiv från dagens process

## Övrigt som är viktigt för den fortsatta processen