



# SPIRA/Jobbfokus 2.0

Helårsrapport 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 .....	13
6.3.3. SUPPORTED EDUCATION .....	14
6.3.4. VALIDERING ENLIGT OCN-METODEN (OPEN COLLEGE NETWORK) .....	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. Deltagarresor.....	22
9. Dokumentation från processdag .....	23



## 1. Sammanfattning

Projekt SPIRA/Jobbfokus 2.0 har totalt tagit emot 98 unika projektdeltagare varav 68 har avslutat projektet. Totalt har 21 projektdeltagare har/har haft en anställning, 66 projektdeltagare har/har haft praktik (vissa av dem flera praktikplatser) och 22 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. Arbetsgivararbetet har försvårats p.g.a. pandemin, men vi fortsätter att skapa nya, och upprätthålla etablerade, relationer. Under hösten har en broschyr riktad till arbetsgivare tagits fram.
- 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 fortsatta anställningar inom Västerås stad efter resursjobb.



## 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

Fyra 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	Intag 8	Totalt
Kvinnor	5	5	7	6	2	9	3	7	44
Män	12	6	5	3	8	3	9	11	57
<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>18</b>	<b>101</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	7	9	2			19
Ofullständiga betyg/ej fullföljd kvinnor	6	3	4	2	6		21
<b>Totalt kvinnor</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>6</b>		
Fullständiga betyg/fullföljd män	2	8	2	5			17
Ofullständiga betyg/ej fullföljd män	4		13	4	15	3	39
<b>Totalt män</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	
<b>Totalt</b>	<b>13</b>	<b>18</b>	<b>28</b>	<b>13</b>	<b>21</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	17	26	9
Män	15	46	14
<b>Totalt</b>	<b>32</b>	<b>72</b>	<b>23</b>



## 2.1.4. HUVUDSAKLIG FÖRSÖRJNING VID INTRÄDE I PROJEKTET

	Aktivitetsersättning (Försäkringskassan)	Aktivitetsstöd (Arbetsförmedlingen)	Försörjningsstöd (Socialkontor Ekonomi)	Studiemedel/ Studiebidrag	Annan	Familj/ Ingen inkomst
Kvinnor	12	7	10		3	9
Män	16	6	17	1		15
<b>Totalt</b>	<b>28</b>	<b>13</b>	<b>27</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>24</b>

## 2.1.5. ITERERANDE PARTER

Förklaringar på förkortningar:

AF: Arbetsförmedlingen  
Bist: Biståndsenheten  
Egen: Deltagaren själv eller närstående  
FK: Försäkringskassan  
LSS: Daglig verksamhet

Region: Region Västmanland  
SKE: Socialkontor Ekonomi  
SOL: Dagverksamhet  
ÖV: Öppenvård Barn och Familj





## 2.2. Resultat

### 2.2.1. RESULTAT UNDER TIDEN I PROJEKTET

	Anställning	Praktik	Studier	Deltagande AME friskvård	Totalt
Kvinnor	11	25	10	5	51
Män	10	41	12	11	74
<b>Totalt</b>	<b>21</b>	<b>66</b>	<b>22</b>	<b>16</b>	<b>125</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		6	4	5	1	3	3	1	3	26
Män	5	11	11	5	1	1	2	2	4	42
<b>Totalt</b>	<b>5</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	

### 2.2.3. DELTAGARTID OCH FÖRLÄNGNINGAR

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

Projektet har totalt under projektet förlängt 39 projektdeltagares individtid (över 15 månader).

## 3. Analys/Reflektion statistik

Könsfördelningen bland projektdeltagarna har under projektet varit 44 procent kvinnor och 56 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, 63 procent, saknar slutbetyg och/eller ej har fullföljt skolgång. 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 något 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 aktivitetsersättning, försörjningsstöd eller att man är försörjd av familjen. Vissa personer har flera ersättningar i kombination med varandra och under projektiden 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. 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.

Arbetsförmedlingen (AF), Socialkontor Ekonomi (SKE) 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 aktivitetsstöd/försörjningsstöd/aktivitetsersättning.

De 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. 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 arbetsökande hos Arbetsförmedlingen. 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 för 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 21 projektdeltagare haft en anställning, 66 har haft praktik (flera av dem har haft flera praktiker). Praktikplatserna har varit inom såväl kommunal som privat sektor, och främst inom praktiska yrkesområden.

22 projektdeltagare har studerat inom ramen för projektet. Studierna har främst bedrivits på grundskolenivå och gymnasienivå men även på yrkeshögskolenivå och högskolenivå. Totalt sett så har männen i en högre utsträckning haft praktik men en högre andel av kvinnorna har haft en anställning eller studerat.

Av de projektdeltagare som inte redan deltagit i friskvårdsaktiviteter när de påbörjade projektet så har 16 personer börjat friskvård inom Arbetsmarknadsenheten. Friskvården har dock haft begränsade möjligheter att ta emot deltagare under stora delar av 2020 samt under 2021.





Under projekttiden har 68 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 anställningar efter ett resursjobb eller praktik 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 nära 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 förväntat och budgeterat, och har därför förbrukat drygt knappt 70% av budgeterade medel (9,2 mkr av totalt avsatta 13,3 mkr). Projektet bedömer att man inte kommer att förbruka resterande medel i sin helhet. Orsaken till detta är främst deltagarlönerna.

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

Projektet har under projekttiden 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.
- *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 bedömer att resterande budgeterade medel inte kommer att förbrukas i sin helhet, detta bland annat då Covid-19 medfört att antalet praktiker och anställningar blivit lägre än förväntat på grund av arbetsmarknadsläget att fler deltagare valt att fokusera på studier istället för anställning.

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

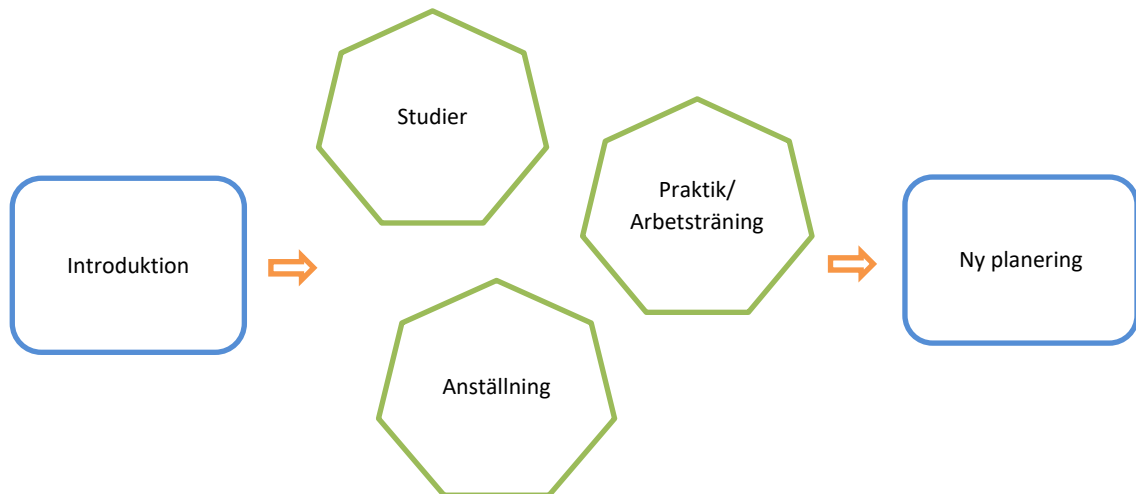
Projektet arbetar i dagsläget enligt följande projektdeltagarprocess. Processen, och innehållet i denna, kan dock komma att förändras då projektet är metodsökande och arbetar för att ständigt utvecklas.

Utveckling löper som en röd tråd genom projektet och har blivit en del av projektets metod, att inte låsa fast sig vid statiska strukturer och 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.

Ytterligare en röd tråd i projektet är helhetstänket och den personliga utvecklingen. Projektet arbetar med ett helhetstänk kring varje individ och dennes livssituation för att skapa bästa möjliga förutsättningar för att prova på arbete/studier. Projektet arbetar även med den personliga utvecklingen och att i möjligaste mån skapa ett mervärde för individen, samarbetspartners med flera.

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 hösten 2021 har gruppträffarna huvudsakligen genomförts på distans på grund av Covid-19 medan de enskilda träffarna huvudsakligen har genomförts utifrån projektdeltagarens behov/önskemål. Projektet fortsätter att prova olika koncept under introduktionen för att försöka hitta fram till det arbets sätt som fungerar bäst för målgruppen. Strukturen kan anpassas efter de individuella förutsättningarna och kan även justeras beroende på utfall.

Följande koncept har under projekt tiden 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 temagruppträffar.
- 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.
- Intag 8: Gruppträff på distans kombinerat med enskilda fysiska träffar under 4 veckor, därefter fortsatt enskilda träffar. De enskilda träffarna har huvudsakligen bedrivits utifrån projektdeltagarens behov/önskemål.



#### 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 fortsatt stöd genom SPIRA erbjudas i maximalt 9 månader.

##### **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. Anställningen är då tidsbegränsad till maximalt 9 månader

##### **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, validering enligt OCN-metoden, men använder även inslag av andra metoder såsom Case Management, Motiverande Intervju och ACT.

#### 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 2021-12-08)

<sup>2</sup> Svenska Föreningen för Supported Employment (SFSE), "Supported Employment – SFSE", <https://www.sfse.se/supported-employment-forening/> (hämtad 2021-12-08)



### 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.

### 6.3.4. VALIDERING ENLIGT OCN-METODEN (OPEN COLLEGE NETWORK)

Validering är en process som innebär en strukturerad bedömning, värdering, dokumentation och ett erkännande av kunskaper och kompetens som en person besitter oberoende av hur de förvärvats.

Validering innebär att man säkerställer att en person kan det som behövs inom ett visst område. Då behövs en kvalitetssäkrad metod som ser till att man beskriver det man behöver kunna, och att man sedan kan kartlägga, bedöma och granska vad personen faktiskt kan. Validering med OCN-metoden visar lärandet inom arbetslivet. Det är generella kompetenser, såsom exempelvis förmågan att samarbeta eller att kunna följa regler och riktlinjer på arbetsplatsen. Det gäller också yrkesspecifika kunskaper, färdigheter och kompetenser, som exempelvis förmågan att utföra en viss arbetsuppgift<sup>4</sup>.

## 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, systematiskt fråga om våld samt hålla föreläsning om våld vid gruppträffarna. Under vecka 47

<sup>3</sup> Svenska Föreningen för Supported Employment (SFSE), "Supported Education – SFSE", <https://www.sfse.se/supported-education/> (hämtad 2021-12-08)

<sup>4</sup> Nordiskt valideringsforum, "OCN-metoden", [valideringsforum.se/ocn-metoden](http://valideringsforum.se/ocn-metoden) (hämtad 2021-12-08)



så genomfördes även en extra satsning kring temat "Fri från våld" med bland annat mailutskick till samtliga deltagare.

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 hösten 2021 har gruppträffar genomförts huvudsakligen digitalt och enskilda träffar utifrån behov/önskemål kring mötesform.

### 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 utökad 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 andra halvåret 2021 startat upp intag nummer 8. Fokus har legat på att fortsätta utveckla verksamheten, införa validering och förbereda implementering.

Under andra halvåret har projektet sett början till en lättnad och öppning på arbetsmarknaden och arbetsgivararbetet har intensifierats igen vilket har vilket har medfört att flera personer har kunnat genomföra studiebesök/påbörja praktiker hos externa arbetsgivare. Projektet fortsätter även sitt samarbete med arbetsplatser inom Västerås stad.



Projektet har även påbörjat ett arbete med att kunna erbjuda projektdeltagarna validering enligt OCN-metoden. Två av teamets medarbetare har genomgått en valideringsutbildning. En validering är genomförd med inriktning mot restaurang/storkök och ytterligare en valideringsprocess är pågående med inriktning mot äldreomsorgen. Verksamhetsområdet Utbildning- och arbetsmarknad genomför en genomgående satsning inom valideringsområdet 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>- Höga krav på arbetsmarknaden.</li><li>- Fortsätta utveckla 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>- Digitalisering.</li><li>- Efterstöd.</li><li>- Implementering.</li></ul>	<b>Hot:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Svårigheter att hitta arbetsplatser där möjlighet finns till anställning efter praktik.</li><li>- Svårigheter att få fortsatt anställning inom Västerås stad efter projekttidens slut.</li><li>- Arbetsförmedlingens förutsättningar.</li><li>- Region Västmanlands förutsättningar.</li></ul>



Projektet har ett fortsatt samarbete med Västerås stads arbetsplatser kring resursjobb. Man ser dock att detta på sikt medför minskade möjligheter till fortsatt anställning för projektdeltagarna efter projekttidens slut då möjligheterna till en fortsatt anställning inom Västerås stad är begränsade. Projektet ser dock en ljusning på arbetsmarknaden och planerar därför att fortsatt intensifiera och utöka arbetsgivararbetet under 2022.

SPIRA/Jobbfokus 2.0 ser fortsatt att Arbetsförmedlingens och Region Västmanlands förutsättningar påverkar projektet och projektets deltagare. 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 ser fortsatt en god tillströmning av kandidater vilket kan vara en följd av att det i ordinarie strukturer idag finns små möjligheter 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. Anhöriga och samverkanspartners uttrycker även att det finns ett behov av en liknande verksamhet för de som är över 30 år, för 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.



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 påverkar verksamheten då möjligheten att utföra bland annat arbetsterapeutiska tester och bedömningar samt förskrivning av hjälpmedel ej är tillgängliga och befärad 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 även en högre grad av fortsatt utveckling av verksamheten och arbetet inom denna.

Under hösten har en deltagarvalidering är genomförts med inriktning mot restaurang/storkök och ytterligare en valideringsprocess är pågående med inriktning mot 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/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 stora framgångsfaktorer. 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, det fortsatta valideringsarbetet och förberedelser inför implementering 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. Deltagarresor

Nedan följer några exempel på deltagares resor från start i SPIRA fram till uppföljning 6 månader efter avslut i SPIRA:

Deltagare med flera funktionsvariationer och som mest suttit hemma innan SPIRA. Enorm trötthet i perioder, var vid starten i projektet inte motiverad till studier och hade svårt att hitta motivation till att göra praktik och träna. Deltagit i 15 månader. Vid avslut etablerat kontakt med läkare vid vårdcentral och psykiatri samt habiliteringen. Även påbörjat studier via Vuxenutbildningscentrum på distans med mål att läsa in gymnasiebetygen. Vid uppföljning framkommer det att deltagaren mår jättebra, har fått rätt medicin, fått ork och lust och har aktualiserat sig vid Arbetsförmedlingen för att få stöd att arbetsträna.

Deltagare med 100% aktivitetsersättning från Försäkringskassan sedan många år tillbaka. Saknade arbetslivserfarenhet. Började arbetsträna ett par timmar, ett par dagar i veckan på ett företag inom sitt önskade yrkesområde. Ökade arbetstiden successivt så långt det var möjligt och erbjöds till slut en provanställning. Vid uppföljning så är personen tillsvidareanställd utifrån sitt arbetsutbud inom önskat yrkesområde. Detta trots avsaknad av den utbildning som i normalfallet krävs inom yrket, och trots att heltid i normalfallet är normen på arbetsplatsen.

Deltagare med sjukskrivning 100%. Hade provat några olika jobb där det inte hade fungerat vilket till slut hade lett fram till sjukskrivning. Läste under tiden i SPIRA in sin gymnasiekompetens på Vuxenutbildningscentrum och hittade flera eftergymnasiala utbildningar att söka. Fick en timanställning över sommaren i väntan på studiestart och flyttade därefter till annan ort för studier. Vid uppföljning så framkommer det att personen fortsätter sina heltidsstudier på Yh-utbildningen.



## 9. Dokumentation från processdag

Dokumentation från processdag november 2021.



# Dokumentation - självvärdering i samverkansinsatser

**Samverkansinsats (team/projekt/): SPIRA**

**Dokumentationen avser period: 2021-06-04 – 2021-11-30**

**Datum: 2021-11-30**

**Tid: 13.00 - 16.30**

**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

- Linda Slagbrand, försäkringsutredare, Försäkringskassan

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

- Katarina Hultberg, kurator Habiliteringscentrum, Region Västmanland

- Catarina Örtengren, förbundssamordnare, Samordningsförbundet Västerås

- Jonas Huldt, senior konsult/VD, Payoff

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

- David Svahn, 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):**

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

- Roger Lindberg, Arbetsförmedlingen

- Åsa Klintberg, utvecklingsledare, Barn- och utbildningsförvaltningen, 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 arbetssätt och metoder sedan förra självvärderingstillfället?

Mest nöjd med gällande deltagarna utveckling sedan förra självvärderingstillfället?

- Graden av egenmakt, använder det tidigt i deltagarens process - föreläsningar om temat - skriver kontrakt med deltagaren, även i förhållningssättet i vår arbetsmetodik.
- Vi märker av att arbetet med egenmakt ger utdelning och att deltagarna börjar ta för sig själva även tidigt i projektet.
- Fokus på individen. Man vill och gör.
- Utveckling från hemmasittare till realistiska framtidsplaner. Att deltagarna släpps först när de är "överlämnande" till rätt ställe.

Mest nöjd med gällande samarbete och samverkan sedan förra självvärderingstillfället?

- Styrgruppens arbete, och att det finns representerat från alla myndigheter. Mycket bra samarbete med samtliga involverade omkring deltagaren. Även om regelverket ibland sätter stopp finns en god dialog.
- Har bra samarbete med andra aktörer och verksamheter. Har fått ytterligare samarbete med arbetsgivare.
- Att gruppen hela tiden är beredd att testa nytt samt har testat nytt under projektiden. Att det fungerat trots pandemin.

Mest nöjd med gällande arbetssätt och metoder sedan förra självvärderingstillfället?

- Alla metoder vi har tillgång till ger SPIRA stora möjligheter att möta varje individs behov och förutsättningar. Detta i kombination med en så god stämning i arbetsgruppen och förhållningssättet till målgruppen generellt.
- Tron på individen. Att vi använder metoder utifrån individens behov och förutsättningar. Hög grad av individanpassning. Uppmuntrar deltagarna att klara saker på egen hand.
- Att det blir en implementering.
- Att det startat en ny grupp med deltagare.

ÖVRIGT:

## 1. Deltagarnas utveckling, skalfråga 0-10

A)

**Högsta värde:** 9

**Medelvärde:** 8,43

**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)?

- Personerna kommer i ett tillstånd där dom är mottagliga för förändring när dom kommer till oss.
- Vi sätter personen i fokus, vi jobbar med en ständig utveckling, inte en specifik metod utan det personen/situation kräver.

- Grunden för att vi ska kunna leverera är att vi har en bra arbetsmiljö, arbetsglädje, att vi vågar vara oss själv, vågar prova och utvecklas så vi kan göra det bästa för de vi möter.
- Visualiserar alla deltagare med en post-it lapp/deltagare som flyttas utifrån stegflyttningar som dem gör. Vilken målmedvetenhet teamet har.
- Att teamet lyfter personerna så fint på studiebesök som skickar med de sökande en positiv känsla efter mötet.

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

- Önskar utforska mer möjligheterna till att kunna ge efterstöd. Har testats vid några få tillfällen som har varit uppskattat.
- Vi har kommit så långt och etablerat en samsyn över förhållningssätt och arbetssätt i teamet samt tagit reda från deltagarna vad vi ska behålla och utveckla som gör att vi knappt får in något nytt. Men vi har påbörjat en ny process med nya kontakter i vår verksamhet t.ex. fått kontakt med Lina Walin (utvecklingsledare BUF) som har gett oss namn på andra personer i Västerås stads ledning med anknytning till området funktionsnedsättning att samverka med. Vi för dialoger om hur kan vi hitta vägar för att det ska bli långsiktiga lösningar för de som t.ex. är i behov av anställningar inom staden och samarbeta med rätt parter för att se över hur man kan få till anställningar inom staden för de som skulle behöva det.
- Värnar om det som redan fungerar så det inte tappas vid fortsättningen.
- Det som sker inom projektets väggar görs väldigt bra, både på övergripande nivå om man tittar på resultat men också om man tittar på berättelserna, vill trycka på vad skulle man kunna göra i förlängningen för att ytterligare sträcka ut effekten av det SPRIA gör, ex efterstöd och tryggheten det skulle ge att "dörren" står på glänt.
- Många av deltagarna skulle vilja ha en fast anställning, det är något som saknas.
- Tidlös verksamhet, anpassar utifrån det stöd personerna behöver. Jonas Hult fyller på, Samordningsförbundet i Västerås är involverade i diskussionen om Fontänhus, som jobbar med ett livslångt medlemskap som stöd.

ÖVRIGT:

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

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

Utdrag från förra självutvärderingen:

- 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.

Tillägg från dagen

- Att man får komma till SPIRA oavsett ersättningsform, så som det är nu. Vem som helst kan söka även på egen hand. Att det inte hamnar i att det bara blir kommunalt.
- Det är bra om det kan finnas upparbetade rutiner och kontaktvägar mellan huvudmän och projekt.
- Att det finns tidlöst stöd som en livlina som skapar trygghet.
- Att utöka referensgruppen för att fortsätta samarbeta och samverka och att alla som deltar ser ett intresse för att delta. När styrgruppen försvinner. Att alla parter som kan tänka sig vara med vore bra, ex Regionen och övriga parter. Hitta regelbundenheten och ser förtjänsterna för att vara med i referensgrupper.
- Samarbetet flyter mellan alla, att det är lätt att ta kontakt, att SPIRA är självklara i samarbetet. Att alla jobbar med individen i fokus utifrån sina olika delar.
- Ytterst vore om regelverken hos de olika myndigheterna hakar i varandra, mer som en snitslad stig, tydligt. Lätt att gå på stigen, inte en "parkour bana" som det kan upplevas i dag. Mycket kärlek.
- Samarbetet med arbetsgivarna, att vi har ett nära och bra samarbete med både externa och interna arbetsgivare. Ett ex från kommunala verksamheter: en person varit där och alla är nöjda, självklart kan dem erbjuda en anpassad anställning. Att det finns ett sånt utrymme i budgeterna, att det finns en flexibelt som gör att det är möjligt.
- Regelverken, finns förutsättningar internt för att samverka. Att det finns andra riktlinjer/policys som gör att man har möjlighet att finnas med i samverkan på ett annat sätt. Så det finns förutsättningar för personerna att mötas.
- Lätta och smidiga kontakter inom staden, ledningsfunktioner som man inte vet vilka som jobbar i och att man vet vilka SPIRA är. Att det är lätt att få tag på varandra och kan jobba tillsammans för att det ska bli bra för människorna i staden. Till exempel från nu att man inte bara kan ringa till Vuxenutbildningens lärcentrum utan man behöver boka en tid för vägledning för en deltagare som kan ta 2-3 veckor. Att det finns en kontaktperson man kan vända sig till. Eller exempel att man vet vilka man ska kontakt i stadshuset som sitter på rätt mandat.

B)

**Högsta värde:** 7**Medelvärde:** 5,5**Lägsta värde:** 5**C) Det här bygger vårt samarbete och vår samverkan redan idag?**

- Vi har jättefina samarbeten (ex FK, SKE, AF, habiliteringen) med handläggare som kommer med personer som kommer till oss och som ringer. Lätt att få kontakt, finns en vilja och intention att man vill hjälpas åt.
- Goda samarbeten med de arbetsgivare vi har kontakt med.
- Vi börjar få till samarbeten med ledningsfunktioner, i alla fall möten och utbyte av tankar.
- Finns väl etablerade samarbeten och samverkan. Att vi står inför implementering och har redan påbörjat det fortsatta arbetet med samverkan och samarbete. Mycket har hänt på kort tid.
- SPIRA är känt i ledningsfunktioner/politiken därav att det blir en implementering. SPIRA lyfts i många sammanhang och talas om ur ett viktigt perspektiv. Viktigt att personerna i insatsen blir självständiga och ett ständigt pågående arbete.
- Goda relationer, att skapa, underhålla goda relationer och ha forum för samverkan. Att SPIRA hela tiden vill mer, att det ska bli ännu bättre, med ännu bättre relationer med fler personer. Siffran 5 i skattningarna betyder: vill mer om man ser i ett stort perspektiv.

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

- Jonas: Referensgrupp istället för en styrgrupp, tror inte att en referensgrupp räcker om man ska jobba med denna målgrupp som kräver mycket samverkan mellan myndigheter. Någon typ av strategiskt forum behöver finns dit SPIRA kan hänvisa frågeställningar, diskussion och beslut. Där kommer inte en referensgrupp att räcka. Catarinas respons: SPIRA går in i en utvärderingsfas som kommer kunna följa upp frågan. Kan ändå vara bra med även en referensgrupp, behöver finns på två olika delar en strategisk och en referensgrupp med målgruppen.
- Behålla de goda relationer som finns är viktigt, att fortsätta vårda dem.
- Anna: Samla personer som kan verka för bättre förutsättningar för målgruppen, ex arbetsgivare, politiker, interna parter, nuvarande parter, nya externa parter för att skapa bästa möjliga förutsättningar för målgruppen.

**Vem gör vad och när?**

- Frågan om referensgrupp och/eller styrgrupp t.ex. ta upp i nuvarande styrgrupp för diskussion, kan den fortsätta finnas? Dietmar, Anna och Catarina tar dialogen vidare tillsammans med styrgrupp.
- Anna: Teamet har påbörjat en del kontakter utåt, omvärldsbevaka och ta nya kontakter, vårda befintliga, hålla öronen öppna och höra vad som sker utanför SPIRA och få information från andra parter som sprider orden vidare. Ett nästa konkret steg: Anna tar dialogerna vidare till kommande referensgruppen som är befintligt, vad kan vi tillsammans göra och diskutera utmaningar tillsammans. Samt ta nya kontakter med ex arbetsgivare och strateger och ABF. Fortsätta undersöka och lyssna in vad finns det för aktörer som skulle kunna vara ett tillskott i samverkan.

**Hur sker uppföljning?**

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

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

Går igenom föregående protokolls dokumentation:

- 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 att 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 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.
- 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.

Tilllägg från dagen

- Inget nytt tillägg görs från dagens självutvärdering.

B)

**Högsta värde: 9**

**Medelvärde: 8,14**

**Lägsta värde: 7**

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

Går igenom föregående protokolls dokumentation:

- 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.

Tilllägg från dagen:

- Modiga som vågar utmana sig inom olika områden och hur man ska jobba med lite tuffare frågor som ex våld i nära relationer.

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

**Innehållsdeklarera det steget:**

- Bli superbra på att föra dialoger och kommunicera med rätt personer som t.ex politiker och andra i lednings-/beslutandefunktioner. Bättre på att lyfta det vi behöver lyfta upp på strategisk nivå. Vad ska vi lyfta vart och navigera i rätt forum.
- Validering har vi kommit igång lite med, men att sätta mer ljus på det genom att tidigt i deltagarens period identifiera vilka vi kan validera och har möjlighet att validera utifrån deltagarnas kunskaper som de kommer med. Koppla på valideringen tidigt på en praktikplats för ett strukturerat arbetssätt. Förhoppning om att valideringens underlag ska generera vidare till anställningar.
- Handledning, pågår redan men ett bra steg och som ger stor nytta. Ger avtryck i arbetssätt och förhållningssätt.

**Vem gör vad och när?**

- Fram för allt David har utbildning i validering, även Maggan är igång och man vill att valideringen ska utvecklas och att fler ska få ta del av den.

**Hur sker uppföljning?**

ÖVRIGT:

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

A)

**Högsta värde: 9**

**Medelvärde: 7**

**Lägsta värde: 4**

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

- Behålla lågtröskel tänket. Vem som helst ska kunna söka oavsett ersättningsform. Remissfritt, enkelt att söka till SPIRA.
- Behålla åldersgruppen 19-29år.
- Stor frihet och förtroende att utforma arbetssätt och förutsättningar som finns. Flexibel verksamhet. Möjlighet att utveckla verksamheten vidare och sprida förutsättningarna för målgruppen.
- Teamet! Goda ord runt om teamet. Finns goda förutsättningar att driva insatsen vidare.
- Vill fortsätta i samma upplägg/metod som nu, ständigt utvecklas.
- Ringat in rätt målgrupp och vad som behövs runt omkring.

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

- Behålla åldersgruppen 19-29år.
- Vill fortsätta i samma upplägg/metod som nu, ständigt utvecklas.
- Tänka kvalitet före kvantitet i arbetet som SPIRA gör. Behålla det mål som finns nu, ej kvantitet.

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?**

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

ÖVRIGT:

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

1. Stort tack till ansvariga för det fina förtroende som finns.
2. För att kunna fortsätta göra det bästa för de personer vi möter önskar vi få fortsätta med samma fina förutsättningar och förtroende som vi har idag.
3. Vi önskar också skicka med tanken kring hur vi tillsammans kan skapa bättre förutsättningar för målgruppen.

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

1. Leta vart det glappar, det funkar på hög strategisk nivå och funkar lite under ifrå, ni når målgruppen. Men de som sitter på verksamhetsnära nivå, leta på rätt ställen där.
2. Överlämningen, hur får vi över dem till nästa verksamhet, hur får vi det att fungera där.
3. Mäta och validera, fortsatt arbeta med det. Siffror som visar den skillnad ni gör för individer som är nöjda.
4. Fortsätt arbeta för att de strategiska forumen som behöver finnas finns, att det finns en fortsättning för de utmaningar som möts.
5. Behåll den höga kompetensen och fortsätta driva utvecklingen.

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

1. Engagemang, tilltro, vilja till utveckling till gagn för individen, värmen i det.
2. Att kunna planera framåt, efter projektiden, även fast det finns en viss osäkerhet inför hur det ska bli.
3. Att få lyssna på allas inspel på de ämnen vi diskuterar. Sedan är det kul att få vara en del av någonting som fungerar där vi skruvar för att få det att fungera ännu bättre.
4. Tillsammans.
5. Den öppna härliga stämningen, engagemanget och kloka reflektioner med människor i olika organisationer/verksamheter/myndigheter som har samma stora intresse för en målgrupp som behöver vårt stöd!
6. Möjligheten att kunna bolla tankar, engagemanget och den goda viljan hos alla! Känslan av att vi gör det här tillsammans.
7. Att det finns så stor tilltro till projektet! även om det finns tankar om det ska bli framöver

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

Hemsidor, lyftas i alla sammanhang där SPIRA finns. Förhoppning att samverkan fortlöper i olika sammanhang, styrelse, utvecklingsgrupp osv. Catarina kommer driva det vidare.

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

Sker i styrgrupp och styrelse samt i befintliga teammöten. Även diskutera i den utvecklingsgrupp som finns, att prata om det glapp som finns.

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

Mest nöjd med att det finns så fina medarbetare som driver de här frågorna och brinner för det, den höga kompetensen som finns och vilja att driva frågorna framåt för målgruppen. Ett plus för att ni vågar ställa svårare frågor som ex våld och öppnar för att hjälpa till att hitta rutiner för vad man gör med svaren. Catarina vill vara ett gott stöd till teamet!

## Bildarkiv från dagens process

## Övrigt som är viktigt för den fortsatta processen