



SPIRA/Jobbfokus 2.0

SLUTRAPPORT



Innehållsförteckning

1. Sammanfattning.....	2
2. Statistik	4
2.1. Målgrupp	4
2.1.1. KÖN	4
2.1.2. UTBILDNINGSBAKGRUND	4
2.1.3. ARBETSLIVSERFARENHET	4
2.1.4. HUVUDSAKLIG FÖRSÖRJNING VID INTRÄDE I PROJEKTET	5
2.1.5. INITERANDE PARTER	5
2.2. Resultat.....	6
2.2.1. RESULTAT/STEGFÖRFLYTTNING UNDER TIDEN I PROJEKTET	6
2.2.2. RESULTAT VID AVSLUT	6
2.2.3. DELTAGARTID OCH FÖRLÄNGNINGAR	6
3. Analys/Reflektion statistik	6
4. Ekonomi	10
5. Analys/reflektion ekonomi	10
6. Verksamhet.....	11
6.1. Modell/Process	11
6.1.1. INTRODUKTION	12
6.1.2. STUDIER	13
6.1.3. PRAKTIK/ARBETSTRÄNING	13
6.1.4. ANSTÄLLNING	13
6.1.5. NY PLANERING	14
6.2. Slutdokumentation	14
6.3. Metoder.....	14
6.3.1. LÖSNINGSFOKUS.....	14
6.3.2. SUPPORTED EMPLOYMENT	14
6.3.3. SUPPORTED EDUCATION	15
6.3.4. VALIDERING ENLIGT OCN-METODEN (OPEN COLLEGE NETWORK)	15
6.4. Jämställdhet.....	15
6.5. Digitalisering	16
6.6. Genomförande.....	16
7. Analys/Reflektion verksamhet.....	19
8. Dokumentation från processdag och samhällsekonomisk utvärdering	22



1. Sammanfattning

Projekt SPIRA/Jobbfokus 2.0 har riktat sig till personer med funktionsvariationer, i ålder 19–29 år, som har en vilja att pröva sina möjligheter till arbete och/eller studier. Målet har varit att individen efter sitt deltagande ska ha en planering och adekvata kontakter med myndigheter och andra viktiga stödfunktioner.

Projektet har sedan starten haft ambitionen att övergå till en permanent verksamhet inom Arbetsmarknadsenheterna i Västerås stad (AME) vilket blev en realitet från och med 20220701. Detta då Nämnden för personer med funktionsnedsättning (NF) och Utbildning- och arbetsmarknadsnämnden (UAN) fattat beslut att tillsammans finansiera SPIRA efter projektidens slut.

SPIRA har under projektperioden 20180901–20220630 tagit emot 104 unika projektdeltagare. Under perioden har 25 av dem haft anställning, 80 projektdeltagare har haft praktik och några av dem har haft flera praktikplatser. 25 projektdeltagare har studerat. Ett antal av dem som erhållit arbete eller påbörjat studier under projektiden har fortsatt anställning eller studerar vid avslut.

Projektet har genom halv- och helårsrapporter, regelbundna rapporteringar till styrelse, styrgrupp och utvecklingsgrupp givit möjlighet till Samordningsförbundets parter att följa SPIRAS resultat och utveckling. På detta sätt har parterna också kunnat ge återkoppling till projektet för att skapa bästa förutsättningar för ett lyckat och önskvärt resultat. Rapporterna finns att läsa på [Samordningsförbundet Västerås \(samordningvasteras.se\)](https://samordningvasteras.se)

20220701, när projektet övergår till permanent verksamhet inom AME, är 25 personer inskrivna i SPIRA. Resultatet av deras deltagande kommer redovisas enligt den återrapporteringsrutin som finns för AME:s verksamheter. Deltagarna kommer att finnas kvar i Finsams uppföljningssystem SUS och avrapporteras 20221231 i samråd med Samordningsförbundet Västerås. Nya gruppintag är planerade i augusti och november 2022.

I och med implementeringsbeslut kommer verksamheten enbart kallas SPIRA.



Framgångsfaktorerna i projektet:

- Ett gott och nära samarbete med styrgrupp, referensgrupp, samverkanspartners, övriga verksamheter inom Västerås stad, arbetsgivare och utbildningsanordnare.
- Ett väl fungerande team med bred kompetens, hög motivation och hög vilja till utveckling, nytänkande och prestigelöshet samt en god arbetsmiljö.
- Ständig utveckling vilket 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 deltagarintag samt en högre grad av fortsatt utveckling av verksamheten.

Utmaningar i projektet:

- Att hitta arbetsplatser till projektdeltagarna och upprätta ett arbetsgivarnätverk. Detta har varierat över tid men arbetsgivararbetet försvårades på grund av pandemin. Trots detta fortskred arbetet med att skapa nya och upprätthålla redan etablerade relationer med arbetsgivare.
- Effekterna av Covid-19 innebar att projektet utökade samarbetet med kommunens interna arbetsplatser vilket inneburit minskade möjligheter till mer långsiktiga lösningar vad gäller egen försörjning via arbete på den reguljära arbetsmarknaden.
- Förlusten av arbetsterapeutisk funktion, vilket fanns med initialt, påverkade vad projektet kunde erbjuda vilket bland annat var möjligheten att förskriva arbetshjälpmedel. I de ärenden en deltagare haft för avsikt att ansöka om Aktivitetsersättning via Försäkringskassan (FK) har också möjligheten att få med en arbetsterapeutisk bedömning i och med det försvunnit.
- Projektet har sett att förutsättningarna och regelverken/riktlinjerna inom samverkanspartners verksamheter i hög utsträckning påverkat projektdeltagarna och riskerat att fördröja, hindra eller regrediera deltagarnas utveckling.
- Begränsade möjligheter till fortsatta anställningar inom Västerås stad efter de så kallade Resursjobben som har en maxtid på 9 månader.



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	Intag 9	Totalt
Kvinnor	5	5	7	6	2	9	3	7	3	47
Män	12	6	5	3	8	3	9	11	4	61
Totalt	17	11	12	9	10	12	12	18	7	108

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	3			20
Ofullständiga betyg/ej fullföljd kvinnor	7	3	4	2	7		23
Totalt kvinnor	8	10	13	5	7		
Fullständiga betyg/fullföljd män	2	9	2	6			19
Ofullständiga betyg/ej fullföljd män	4		14	4	16	3	41
Totalt män	6	9	16	10	16	3	
Totalt	14	19	29	15	23	3	

2.1.3. ARBETSLIVSERFARENHET

Vissa personer kan ha haft både praktik och anställning innan de började i SPIRA.

	Har haft anställning	Har haft praktik	Ingen
Kvinnor	18	26	11
Män	17	48	15
Totalt	35	74	26

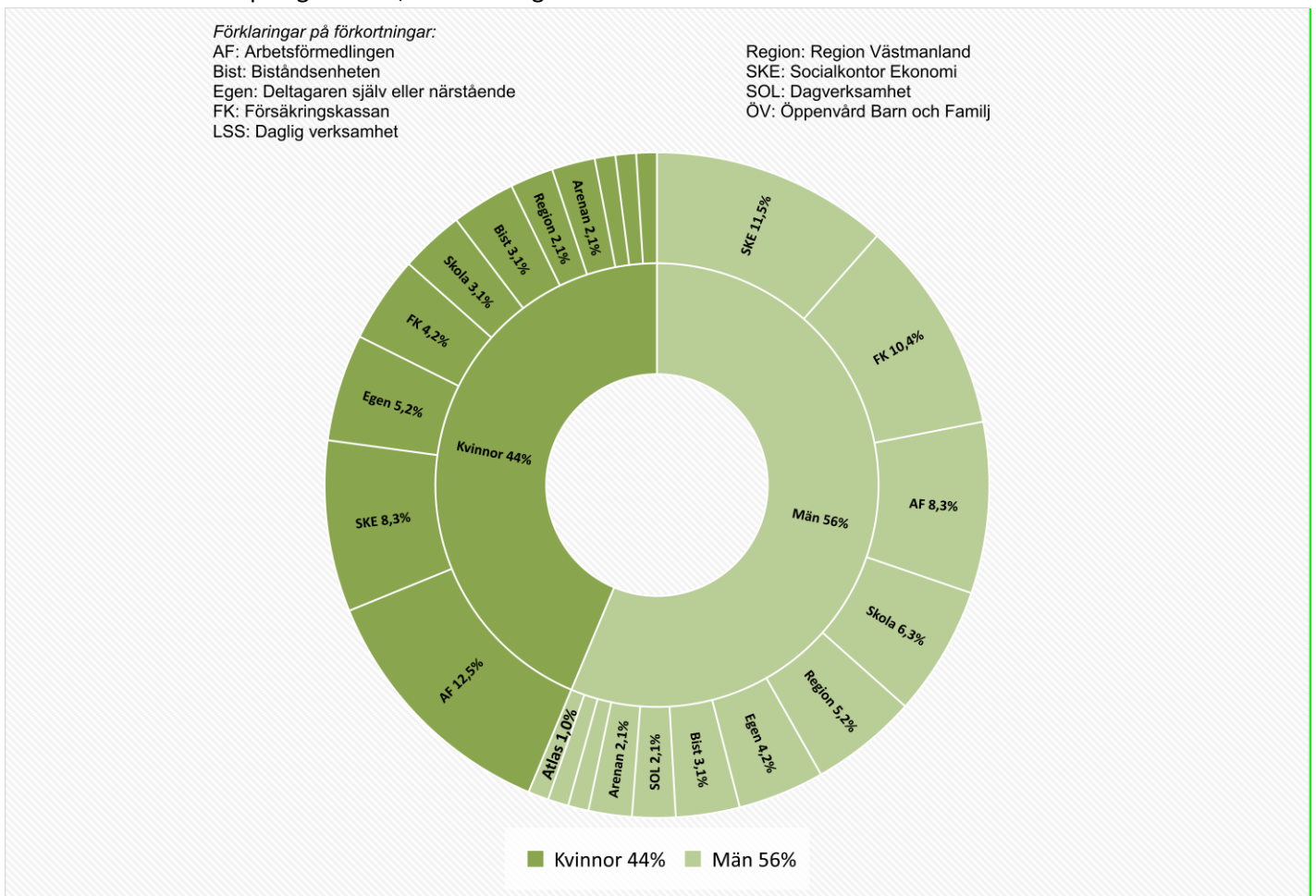


2.1.4. HUVUDSAKLIG FÖRSÖRJNING VID INTRÄDE I PROJEKTET

	Aktivitetsersättning (Försäkringskassan)	Aktivitetsstöd (Arbetsförmedlingen)	Försörjningsstöd (Socialkontor Ekonomi)	Studiemedel/ Studiebidrag	Sjukpenning/ dagers/ Arenan	Familj/ Ingen inkomst
Kvinnor	13	7	10		3	11
Män	17	8	17	1		16
Totalt	30	15	27	1	3	24

2.1.5. ITERERANDE PARTER

Diagrammet nedan redovisar fördelningen av initierande parter fram till och med 20211231. I mars 2022 började sju personer; tre kvinnor varav en sökt till SPIRA på egen hand, en från Region Västmanland och en från Arenan. Fyra män varav en sökt på egen hand, två från Region Västmanland och en från Af.





2.2. Resultat

2.2.1. RESULTAT/STEGFÖRFLYTTNING UNDER TIDEN I PROJEKTET

	Anställning	Praktik	Studier	Deltagande AME friskvård
Kvinnor	12	30	11	6
Män	13	50	14	15
Totalt	25	80	25	21

2.2.2. RESULTAT VID AVSLUT

Förutom det som redovisas i tabellen kommer ytterligare tre personer, två män och en kvinna, börja anställningar hösten 2022.

	Anställning	Studier	Af	FK (aktivitetsersättning)	FK (annan ersättning)	Daglig verksamhet /Dagverksamhet	SKE	Annan kommunal verksamhet	Annat	Totalt
Kvinnor	2	7	6	5	1	3	3	1	3	31
Män	5	13	12	5	1	4	2	2	6	49
Totalt	7	20	18	10	2	7	5	3	9	80

2.2.3. DELTAGARTID OCH FÖRLÄNGNINGAR

Genomsnittlig tid för projektdeltagare i projektet har varit lite drygt 15 månader vilket har varit den uttalade möjliga deltagartiden. Några har valt själva att avsluta i förtid när de haft en fungerande planering med arbete eller studier och några har avslutats av andra skäl till exempel ökad ohälsa.

Projektet har totalt förlängt 39 projektdeltagares deltagartid med varierat antal månader. Orsakerna har varit att deltagaren väntar på att en utbildning eller anställning ska börja, att man i slutet av sin deltagarperiod påbörjat en anställning eller studier och haft behov av "efterstöd" en period samt att några haft behov av en längre tid för att komma fram till en fungerande planering.

3. Analys/Reflektion statistik

Könsfördelningen bland projektdeltagarna har under projektet varit 45 procent kvinnor och 55 procent män. Projektet har under hela perioden arbetat för att få en jämn könsfördelning.



Både utbildningsbakgrund och arbetslivserfarenhet hos projektdeltagarna har varierat 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. Denna grupp har utgjort 20 % 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. Ytterligare en orsak kan också ha varit att samarbetet med gymnasiesärskolorna gällande de elever som avslutar i år 4 blev en utmaning med tanke på projektets tidsramar. Detta då målgruppen ofta behöver en god framförhållning och förberedelse och det är viktigt kunna starta processen med information och ansökningar tidigt. I och med det fattade implementeringsbeslutet möjliggörs dock ett långsiktigt samarbete med skolorna.

Det projektet genomgående har uppmärksammat är att majoriteten av projektdeltagarna saknar slutbetyg och/eller ej har fullföljt skolgång. Projektet har även sett 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 har varierat 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 haft någon form av arbetslivserfarenhet än kvinnorna.

Den ekonomiska ersättningen som projektdeltagarna har haft när de påbörjat projektet är främst aktivitetsersättning, försörjningsstöd eller att man är försörjd av familjen. Vissa personer har haft 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. Många individer har kontakt med flera parter och det är inte alltid den försörjande myndigheten som aktualiserat blivande projektdeltagare utan har varit involverade sekundärt. Exempelvis har Försäkringskassan (FK) och Arbetsförmedlingen (Af) utifrån sina rutiner och ofta i individuella planeringar kommit överens med individen själv eller en annan part till exempel Biståndsenheten som då tar en kontakt med projektet.

Af, FK och Socialkontor Ekonomi (SKE) är de parter som har inlett flest aktualiseringar till projektet och har även varit involverade sekundärt då flera projektdeltagare som har ansökt till SPIRA på egen hand eller av andra parter även uppburit 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 Af. De personer som har aktualiserats från FK är huvudsakligen personer som bedöms vara aktuella för att prova arbete/studier och uppbär aktivitetsersättning. De har varit i behov av ett utökat stöd och anpassning under en längre tid och som inte uppfyllt Af:s krav för det så kallade Förstärkta samarbetet/gemensam kartläggning. Antalet personer som sökt till SPIRA på egen hand eller med hjälp av anhörig och som saknar kontakt med myndighet eller annan aktör har ökat under projekttiden.

Under sin tid i projektet har 25 projektdeltagare haft en anställning, 80 har haft praktik (några av dem har haft flera praktiker). Praktikplatserna har varit inom såväl kommunal som privat sektor och främst inom praktiska yrkesområden.

25 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 21 personer börjat friskvård vid AME:s Friskvårdsenhet vilket vi också ser som en



stegförflyttning. Friskvården har dock haft begränsade möjligheter att ta emot deltagare under stora delar av 2020 samt under 2021 på grund av restriktionerna gällande Covid -19.

Under projekttiden har 80 projektdeltagare avslutats. Majoriteten av dessa har fullföljt projektet men några har avbrutit i förtid på grund av till exempel flytt till annan ort eller ökad ohälsa. 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 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 och fortsätta samarbetet med samverkanspartners för att minska den psykiska ohälsan och stötta i den komplexa sociala situationen.

Målet med deltagande i SPIRA är att individen efter avslut ska ha rätt stöd och en planering framåt. Att då vid avslut i SPIRA ha ett arbete eller påbörjat en utbildning är en stor bonus och vinst för både individ och samhälle. De som vid avslut inte har ett arbete eller studerar har övergått till andra rehabiliterande insatser, till Af för fortsatt stöd exempelvis av SIUS-konsulent, till daglig verksamhet eller annan insats inom AME:s verksamheter.

Projektet planerar även att fortsätta sitt arbete kring våld i nära relationer. Detta 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 fyra orsaker:

- **Ackvирering av arbetsplatser:** Den ursprungliga projektplanen utgick från att det skulle finnas framtagna arbetsplatser att matcha projektdeltagarna till. Då förutsättningarna för detta förändrades och de flesta platserna har ackvирerats 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; personen inte klarat av att fortsätta enligt sin planering på grund av Covid-19 situationen, att man har en anställning/studier som ska slutföras med fortsatt SPIRA-stöd eller i väntan på överlämning till annan myndighet/verksamhet. Några ärenden har också förlängts i avvaktan på att en utbildning eller en anställnings ska påbörjas och på så sätt minska risken för att deltagaren "tappar fart".

4. Ekonomi

Projektet har under 2018-2022 haft lägre kostnader än både förväntat och budgeterat och har därför förbrukat knappt två tredjedelar av budgeterade medel det vill säga 9,1 mkr av totalt avsatta 13,3 mkr.

Projektet ansökte i juni 2020 och fick beviljat en förlängning av projektet under perioden 20210701 – 20220630 med en budget på totalt 3,8 mkr efter en revidering av budget i juni 2021.

5. Analys/reflektion ekonomi

Under perioden 20210101 – 20220630 har projektet haft betydligt lägre kostnader avseende löner för projektdeltagare än budgeterat. Enligt ursprunglig projektplan beräknades projektdeltagarnas introduktionsfas och praktikfas sammanlagt uppgå till totalt sex månader innan en anställning skulle inledas. Projektet ser dock att det faktiska utfallet har skiljt sig markant från detta och man har identifierat fyra 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 förändrades och personalen i projektet har ackvireerat 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 tre 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 och ändringar i planeringar med mera.
- **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 projektdeltagare negativt vilket medfört 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.

Kostnaderna för personal har under första halvåret 2022 minskat i förhållande till budget i och med en arbeidskonsulents tjänstledighet från februari.

6. Verksamhet

6.1. Modell/Process

Projektets modell, processen och innehållet har och kan komma att förändras då projektet har varit methodsökande och arbetat för att ständigt utvecklas. Utveckling har löpt som en röd tråd genom projektet och har blivit en del av projektets metod. Det vill säga att inte låsa fast sig vid statiska strukturer och arbetssätt utan att ständigt fortsätta utvecklas och anpassa sig efter rådande omständigheter och de individers förutsättningar och behov som arbeidskonsulenterna möter. Projektet har på så sätt inte varit troget någon specifik metod då delar av flera olika metoder använts.

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

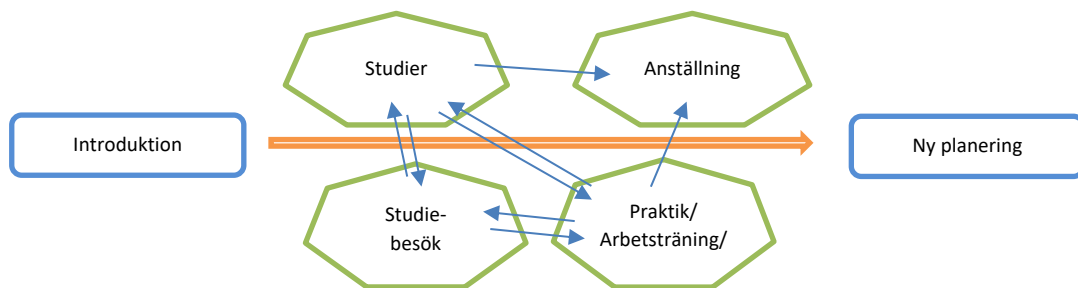
Ytterligare en röd tråd i projektet har varit helhetstänket och den personliga utvecklingen. Projektet har arbetat med ett helhetstänk kring varje individ och dennes livssituation för att skapa bästa möjliga förutsättningar för att prova på



arbete/studier. Projektet har även arbetat med den personliga utvecklingen och att i möjligaste mån skapa ett mervärde för individen, samarbetspartners och övriga nätverk.

Vid inskrivning i projektet hålls om möjligt en träff med samtliga aktörer som projektdeltagaren har kontakt med för samordning och planering. Detta kan också ha skett via telefon eller digitalt via Teams speciellt under Coronaperioden.

Nedan en förenklad bild som visar hur en deltagares 15-månaders tidslinje kan se ut.



6.1.1. INTRODUKTION

Under 2021 har gruppträffarna huvudsakligen genomförts på distans på grund av Covid-19 medan de enskilda träffarna huvudsakligen har genomförts utifrån projektdeltagarens behov/önskemål. Projektet har sedan start provat olika koncept under introduktionen för att försöka hitta fram till det arbets sätt som fungerar bäst för målgruppen. Strukturen har anpassats efter de individuella förutsättningarna och kan även ha justerats beroende på utfall och utvärderingar.

Följande koncept har under projekt tiden provats.

- Intag 1: Enskilda träffar i kombination med erbjudande att delta i gruppträffar.
- Intag 2: Enskilda träffar i kombination med erbjudande att delta i gruppträffar.
- Intag 3: Enskilda träffar i kombination med enstaka 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.
- Intag 9: Gruppträffar under 3 veckor, 3 d/v och cirka 2 timmar varje tillfälle parallellt med enskilda samtal vilka fortsätter efter introduktionsveckorna.



6.1.2. STUDIER

Vid önskemål om en studieinriktning har vanligtvis en träff med studie- och yrkesvägledare bokats 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 har använts 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 har längden varierat. Praktiklängden inför en eventuell anställning är oftast cirka 3 månader men har varierat beroende på syfte och omständigheter.

6.1.4. ANSTÄLLNING

I de fall där praktiken har fungerat väl för både projektdeltagare och arbetsgivare och arbetsgivare haft möjlighet att anställa så har fortsatt stöd genom SPIRA erbjudits i maximalt 9 månader.

Arbetsplats inom Västerås stad

Vid de tillfällen då arbetsplatsen varit förlagd inom Västerås stads verksamheter har anställningen skett via verksamhetsområde Utbildning och arbetsmarknad som också då erhåller anställningsstödet från Af. Anställningen har varit tidsbegränsad till maximalt 9 månader i ett så kallat Resursjobb.

Arbetsplats utanför Västerås stad

Vid de tillfällen då arbetsplatsen varit förlagd hos en extern arbetsgivare så har företaget erhållit anställningsstöd från Af. Arbetsgivaren har sedan haft möjlighet att ansöka om ersättning från Västerås stad/SPIRA för 20% av lönekostnaden för projektdeltagaren eller maximalt resterande lönekostnad.

Vid praktiker och anställningar har erbjudits handledarutbildning via Jobbcentrum/AME och projektet har arbetat med stöd utifrån Supported Employment till projektdeltagare och arbetsgivaren.



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 har upprättats 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 lämnats till andra parter.

6.3. Metoder

Projektet har arbetat till största delen utifrån följande etablerade metoder; Lösningfokuserade samtal, Supported Employment, Supported Education, validering enligt OCN-metoden men använder även inslag av andra metoder såsom Case Management, Motiverande Intervju (MI) och ACT (Acceptance Commitment Training).

6.3.1. LÖSNINGSFOKUS

Lösningfokuserade samtal utgår från vilket mål klienten vill uppnå, vad klienten vill ska bli annorlunda i tillvaron och vad klienten redan gör för att åstadkomma det han/hon vill¹. Lösningfokuserat förhållningssätt används genom hela deltagarprocessen som ett av flera verktyg för att sätta projektdeltagarens fokus i fokus och föra processen framåt.

6.3.2. SUPPORTED EMPLOYMENT

Supported Employment (SE) är en metod för att arbeta med personer med funktionsnedsättning och personer som har en utsatt eller missgynnad situation, så att de kan få/återgå till och behålla en anställning på den öppna arbetsmarknaden². Projektet har arbetat utifrån metoden för att ge de projektdeltagare som har en arbetsinriktning och arbetsgivare ett nära och långsiktigt stöd.

¹ SolutionCLUES, "Om lösningfokus", clues.se/om-losningsfokus.html (hämtad 2021-12-08)

² 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 finna-få-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 och långsiktiga arbetsmöjligheter³. Metoden ger ett nära och långsiktigt stöd för de projektdeltagare som haft en studieinriktning.

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

Validering är en process som innebär en strukturerad bedömning och värdering, en 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 arbetsområde. 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 arbetsuppgift⁴.

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 igenom. 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 bland annat genom att tänka igenom hur man presenterar en projektdeltagare för en arbetsgivare, systematiskt frågat om våld samt haft föreläsning om våld vid gruppträffarna under

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

⁴ Nordiskt valideringsforum, "OCN-metoden", valideringsforum.se/ocn-metoden (hämtad 2021-12-08)



introduktionsveckorna. Under vecka 47 2021 så genomfördes även en extra satsning kring temat "Fri från våld" med bland annat mailutskick till samtliga deltagare med länkar till stödorganisationers internetsidor och en workshop om relationer. Dock finns det fortfarande utrymme för utveckling och förbättring och teamet fortsätter att arbeta kontinuerligt med jämställdhetsområdet.

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. Projektet och deltagarna samt även andra myndigheter/parter har fortsatt med digitala möten och uppföljningar även efter Covid-19 vid behov.

6.6. Genomförande

Följande förändringar har gjorts av projektplanen sedan projektstart:

- **Senarelagd deltagarstart:** Deltagarstarten var, enligt projektplanen, planerad till 20181101, men flyttades fram till 20190101 eftersom två av teamets medlemmar inte påbörjade sin anställning förrän månadsskiftet oktober/november 2018.
- **Struktur intag:** I den ursprungliga projektplanen angavs tre intag á 20 projektdeltagare. För att få mindre grupper ändrades intaget till fem mindre intag. Detta kom dock att bli fyra 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 och 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 Af:s regelverk en vidareplacering av en individ med lönebidrag, 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 Af och sedan har möjlighet att fakturera staden upp till maximalt resterande lönekostnad under maximalt nio 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 behölls 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 Af, FK, 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 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 tre heltidsmedarbetare samt 60 deltagarplatser på 50 procent. En ändring av antalet deltagarplatser genomfördes och det blev 40 deltagarplatser på 100 procent (se ovan) och under hösten samma år togs även ett beslut i Samordningsförbundet Västerås om att utöka projektet med en personalresurs på 50 procent samt 10 deltagarplatser = 50 personer. 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 utökades till att omfatta möjligheten att studera oavsett nivå upp till heltid med stöd



- utifrån Supported Education i upp till nio 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 Af fakturera staden upp till maximalt resterande lönekostnad under maximalt nio 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 Af.
 - **Förlängning av projektet:** I juni 2020 ansökte och beviljade Samordningsförbundet Västerås styrelse projektet en förlängning på 12 månader under perioden 20210701 – 20220630.
 - **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 har redovisat förlängningarna vid styrgruppsmötena.
 - **Ändrade uppföljningsintervall:** I ursprunglig projektplan framgick ett uppföljningsintervall på 6, 12 och 24 månader för avslutade projektdeltagare. Då projektet mäter deltagare även vid start och avslut ändras uppföljningsintervallet efter avslutad insats till 6 och 24 månader. Beslutet är taget i samråd med Payoff.

Under andra halvåret 2021 såg projektet en början till en lättnad och öppning på arbetsmarknaden och arbetsgivararbetet intensifierades igen 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 påbörjade under samma period 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 med inriktning mot äldreomsorgen. Verksamhetsområdet Utbildning- och arbetsmarknad genomför en genomgående satsning inom valideringsområdet och samarbeten med bland annat Vuxenutbildningscentrum och arbetsgivare.



7. Analys/Reflektion verksamhet

SWOT

Styrkor: <ul style="list-style-type: none">- Ett gott och nära samarbete både internt och externt med styrgrupp, referensgrupp, samverkanspartners, övriga verksamheter inom Västerås stad, arbetsgivare och utbildningsanordnare.- Väl fungerande team med olika personliga egenskaper och kompetenser.- Ett holistiskt och kvalitativt tänk kring projektdeltagare samt långa löptider.- Hög motivation och hög vilja till utveckling, nytänkande och prestigelöshet.- God arbetsmiljö.- Stöder resultatet hos samverkanspartners och bidrar till att personer kommer till rätt insats.	Utmaningar: <ul style="list-style-type: none">- Höga krav på arbetsmarknaden.- Öka andelen kvinnor som söker till verksamheten.- Ej fortsatt möjlighet att arbeta internt med arbetsterapeutiska insatser.
Möjligheter: <ul style="list-style-type: none">- God tillströmning av kandidater.- Projektet varit rätt i tiden då fler är medvetna om och arbetar för social hållbarhet.- Lättnad på arbetsmarknaden.- Resursjobb inom Västerås stad.- Validering.- Digitalisering.- Efterstöd.	Hot: <ul style="list-style-type: none">- Ökad Covid-19.- Svårigheter att hitta arbetsplatser där möjlighet finns till anställning efter praktik.- Svårigheter att få fortsatt anställning inom Västerås stad efter projekttidens slut.- Arbetsförmedlingens förutsättningar.- Region Västmanlands förutsättningar.

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 mycket begränsade.

SPIRA/Jobbfokus 2.0 ser fortsatt att Af:s och Region Västmanlands förutsättningar påverkar projektet och projektets deltagare även fortsättningsvis. Af:s omorganisering, styrning mot digitala kanaler för både arbetssökande och arbetsgivare samt brist på stöd av SIUS-konsulenter (Särskilt introduktions och uppföljningsstöd) ökar glappet vad gäller samverkan istället för att som önskvärt minska det.



Detta kan komma att medföra att de framsteg som har nåtts av projektdeltagarna under projektiden faller. Kraven på de arbetssökande har även ökat vilket medfört att målgruppen fått svårare att klara av Af:s krav och därför riskerar sanktioner i ekonomisk ersättning, utskrivning eller att inte kunna skrivas in som arbetssökande. Positivt dock att handläggare nu kan delta fysiskt vid uppföljningar och flerpartssamtal till exempel inför en anställning med lönebidrag.

I Region Västmanlands fall medför förutsättningarna att väntetiderna för att få genomföra en utredning inom Psykiatrin i dagsläget är lång och 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 möten med Psykiatrin för att hitta och utveckla samarbetsformerna framöver.

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 SPIRA eller liknande för målgruppen då man upplever att detta har saknats. 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 haft med styrgrupp, referensgrupp, samverkanspartners, övriga verksamheter inom Västerås stad, arbetsgivare och utbildningsanordnare vilket har möjliggjort att projektet har kunnat växa och utvecklats.

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 också att det finns ett behov av stöd till deltagarna i projektet för att både navigera i och hitta bland stödsystemen i samhället. Det finns behov av stöd för att undvika att falla emellan eller falla ur de olika systemen. Detta då de olika stödsystemen inte alltid hakar i varandra. Projektet erfar också att det kan vara svårt att förstå hur de olika systemen fungerar, villkoren för dem samt hur de fungerar i relation till varandra. Generellt gäller att ju mindre flexibelt och icke-individanpassat ett system är desto större risk är det för att individer faller ur eller emellan. 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 och långsiktig 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.

Under 2021 såg Västerås stad över möjligheten att ha en arbetsterapeutisk funktion på AME och kom fram till att det inte var möjligt att grunda en befogenhet att bedriva hälso- och sjukvård inom det arbetsmarknadsrättsliga området. Detta medförde att den arbetsterapeutiska tjänst/funktion som funnits inom teamet omvandlades till en arbetskonsulenttjänst. Projektet ser att detta har påverkat verksamheten då möjligheten att utföra bland annat arbetsterapeutiska tester och bedömningar samt förskrivning av hjälpmedel ej varit tillgängliga och till viss del har sänkt kvaliteten i projektet bland annat i slutdokumentationer.

20210610 respektive 20210622 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 på AME i Västerås stad.. Detta under verksamhetsområde Utbildning- och arbetsmarknad inom Barn- och utbildningsförvaltningen och gällande från och med 20220701. Beslutet har gjort det möjligt för projektet att löpande fortsätta med nya intag sedan oktober 2021. Det möjliggjorde också en högre grad av fortsatt utveckling av verksamheten och arbetet inom denna.



Projektet ser även att den höga viljan till utveckling, nytänkande och prestigelöshet hos teamets medarbetare samt den goda arbetsmiljön har varit stora framgångsfaktorer. Detta då det givit 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 har sett bland annat ett utökat arbetsgivararbete, ett fortsatt jämställdhetsarbete, det fortsatta valideringsarbetet och förberedelserna inför implementeringen inom AME som en framtida möjlighet att förbättra verksamheten. I och med beslutet om implementering såg 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, 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. Dokumentation från processdag och samhällsekonomisk utvärdering

Under hela projektperioden har SPIRA utvärderats, följts upp samt synliggjort utvecklingsområden av utomstående aktörer. PayOff har beräknat kostnaderna för insatsen i förhållande till vinster för individ och samhälle. PayOffs hela slutrapport finns med som bilaga 1 samt övriga deras rapporter finns att läsa på Samordningsförbundet Västerås hemsida. PayOff har också tillhandahållit regelbundna konsultationssamtal för projektledare och ansvarig chef som en del i utvecklingsarbetet.

Via Samordningsförbundet Västerås har regelbundna så kallade processdagar genomförts för att utvärdera och påvisa områden för projektet att utveckla. Dessa har varit modererade av VITAL GoodSolution AB och Norling Education AB. Dokumentation från dessa finns att tillgå i SPIRA:s tidigare halv- och helårsrapporter via Samordningsförbundet Västerås hemsida.

Inför projekttidens slut önskade teamet i SPIRA att använda det sista utvärderingstillfället i maj 2022 till att synliggöra och identifiera verksamhetens



SPIRA/Jobbfokus 2.0

2022-06-30



framtida inriktning och mål inför implementeringen 20220701. Följande är dokumentationen i sin helhet.

Dokumentation - självvärdering i samverkansinsatser

Samverkansinsats (team/projekt/): SPIRA

Datum: 2022-05-30

Tid: kl 13-16

Dokumentalist:

- Malin Lindholm, Samordningsteamet, Västerås stad

Processledare:

- Sussan Öster, VITAL GoodSolution AB

Deltagare (namn/roll):

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

- Catarina Örtengren, förbundssamordnare, Samordningsförbundet Västerås

- Jonas Huldt, senior konsult/VD, Payoff

- Åsa Klintberg, tf enhetschef, Utbildning och arbetsmarknad, Västerås stad

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

- David Svahn, konsulent, Utbildning och arbetsmarknad, Västerås stad

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

INLEDNING

För att dagen ska utmynna i och tydliggöra riktning framåt, samt skapa trygghet för och tillit till SPIRA-teamet i sin "nya kostym", tänker vi att teman för dagen är:

- Synliggöra vad som fungerat bra och vad SPIRA ska fortsätta med?
- Vad ska SPIRA börja med? Vad ska SPIRA sluta med?
- Och vad kommer att bli annorlunda för SPIRA?

Payoffs underlag/iakttagelser dels saker att fortsätta med, dels framåt vad gäller styrning och ledning samt implementering

Jonas går igenom bildspel med utplock från den slutrapport som ska tas fram inför utvärderingen av SPIRAs projekttid.

- Reflektion kring föräldrarnas respons: Utifrån intervjuer framkommer det att föräldrar känner sig försiggångna när SPIRA arbetar med "barnen", SPIRA kan bli tydligare där att ge den informationen till föräldrar att den primära kontakten kommer ske med den som är inskriven på SPIRA.
- Reflektion på behov av fortsatt styrning: För att det ska bli bra för individen och denne ska fortsätta få gränsöverskridande samverkan kan en fortsatt styrgrupp vara viktig att ha, annars riskerar samverkan bli krångligare.

1. Synliggöra vad som fungerat bra och vad SPIRA ska fortsätta med?

- Duktiga på att bemöta människor på ett bra sätt. Försöker lyssna efter styrkor, sånt som funkar, intressen, lyssna efter goda saker och lyfta upp det, synliggöra det. Också vill se människor som resursstarka och kompetenta i sig själva att vi får den riktningen i våra samtal och även när vi möter människor första gången. Vänder oss till Kalle och inte till Kalles mamma även om det är hon som pratar hela tiden. Lyssnar efter det personen vill själv och kanske inte vad den borde vilja. Återkoppling av Sussan; följer individen men styr också utifrån att vi lyssnar efter resurser.
- Individfokuset som teamet har, hoppas behålla att dem vågar prova nya arbetssätt och släppa det dem har gjort och fortsätter vara prestigelösa i det. Fortsätta jobba med hela människan och dennes situation.
- Tilliten mellan kollegor att det finns den här totala tilliten att man gör sitt bästa utifrån de förutsättningar man har, ingen som smäller någon på fingrarna. Gläds med varandra och stöttar varandra när man behöver. Även tilliten upp ifrån att teamet kan prestera sitt bästa med känslan att få vara med och styra själva.
- Engagemanget, att teamet håller i och håller ut för målgruppen. Avvikelse, inte rädda för att ta upp det organisatoriska/strukturella som påverkar individens väg. Bra presentationer när man är ute och pratar, viktigt att visa de resultat man gör.
- Varit väldigt självstyrande trots styrgrupp/chef vilket ligger i tilliten och förtroende för SPIRA och det dem gör. Är en framgång och något som är viktigt att behålla.
- En resa som projektet har gjort och som nått bra resultat som man vill se en fortsättning på. SPIRAs arbetssätt är ett socialt arbete, ser hela individens och dennes behov av samverkan med andra aktörer. Nämnden glada över att det går så bra och få fortsätta följa SPIRA under implementeringen.
- Det finns inget som är så konstant som förändring och det har teamet varit duktiga på att hantera, inte bara att följa med utan även att leda och driva i det, på många plan. Målgruppen är inte homogen, teamet har lyckats möta individerna på ett bra sätt utifrån deras olika perspektiv. Lyckats navigera på ett bra sätt med berörda uppdragsgivare och parter som inte är lätt. Ställts inför utmaningar som förändringar hos andra parter, ex arbetsförmedlingen. Eller under pandemin, lyckats med det dagliga ledarskapet lyckats navigera i detta. Viktigt att fortsätta ha med sig, inget som går att köra samma hela tiden utan kunna navigera i förändringar och metodutveckla.
- Framgångsfaktor att SPIRA får fortsätta jobba med ungdomar mellan 19-29, finns en dialog/överenskommelse om att personer inom daglig verksamhet upp till 35år, i mån av plats, ska kunna ta del av SPIRA för att komma vidare till anställning.
- Teamet har en hel del bra kontakter med arbetsgivare som man ska fortsätta med, att ha tentakler ute, både ute i näringslivet men även internt inom organisation som gynnar målgruppen.

- Handledning som har varit framgångsrik för arbetsgruppen och ärendehandledning, blir viktig att fortsätta med nu när två nya kollegor ska börja.
- Årsplatser, teamet har legat lite över och under, framgångsfaktor att få behålla de årsplatser, de antalet/heltidare som finns dvs 20 årsplatser/heltidare.
- IPS, jobbar tillsammans i grupp runt deltagarna, hittat en form med introduktionsveckor och teamet. Ser att det landar väl. Men jobbar också från ax till limpa, med att bygga förtroenden. Viktigt att behålla.
- Viktigt att behålla, att teamet fortsättningsvis kan ta emot personer som inte har någon kontakt med någon aktör. Fortsätta med den låga tröskeln in. Ska vara enkelt att ta första kontakten.
- Vägen in viktigt men även vägen ut också viktigt att det har ett flöde. Förändringsbenägenheten att bibehålla den.
- Vad har med vägen ut, som är viktigt att behålla: Att den får vara lite öppen, att den inte behöver vara arbete/studier, utan strävar efter ett mål, en riktning framåt för personen. Försöker kroka vid innan man släpper taget, och inte något mellan läge för personen.
- Vill behålla referensgrupp, en mötesform som SPIRA skapade för att öka samverkan. Sett att gruppen växer, tagit frågan tillbaka till teamet att se över vilka nyckelpersoner ska vara med för att det ska bli ett bra forum för SPIRA. Vill behålla den på operativ nivå.

ÖVRIGT:

2. Vad kommer att bli annorlunda för SPIRA?

- Mån om att referensgruppen/samverkansgruppen får fortsätta, ej styrning därifrån utan kunna lyfta och bolla för samsyn/samverkan och att representanterna kan ta tillbaka till sin verksamhet. Att SPIRA bjuder in till en referensgrupp vore som en självklarhet och att det är SPIRA som äger det forumet. Kanske byter namn till samverkansgrupp. Viktigt att teamet får äga frågan om nyckelparter och frågeställningar tillsammans med Åsa.
- I nuläget har referensgruppen blivit väldigt stor med många representanter, teamet behöver plocka tillbaka gruppen till grundsyftet igen. Övriga vill få information om omvärldsbevakning, och lite missnöjen samt andra frågeställningar som behöver lyftas på andra nivåer.
- Strategisk styrning, rekommendation från PayOff: allmänna tankar, SPIRA kommer bli en ren kommunal verksamhet, styrning från UAN och NF som finansierar. Svårare se att Af och FK kan vara med och styra SPIRA, men vill ha goda samarbetsvägar för vägar in och ut. Af/SKE/VUC och AME träffas i en strategisk samverkansgrupp där all samverkan mellan parterna diskuteras. Där tänker man att SPIRA kommer gå in, dock saknar regionen och FK där. Risk att tappa viktiga parter när de inte är med styr. Utmaningar/förbättringsområden kommer också från referensgruppen/samverkansgruppen som kan lyfta det med chef på respektive forum, både FK och Regionen finns med. Finns oro att Af inte finns med där längre.
- Samverkan med Af, där signalerar man nationellt att man ser över hur man kan samverka bättre med kommunen. Man pratar om unga F. Kollar även på ut vägen gällande lönebidrag. De signaler teamet fått med ffa Af är att vi kommer komma ännu längre ifrån varandra när SPIRA inte längre är ett samordningsförbunds projekt, att distanserna ökar. Finns en farhåga med det. Men förhoppningsvis tittas det på i ett större perspektiv. Finns liknande problematik i alla AME verksamheter mot Af.
- Reflektion, om kommunen finansierar verksamheten därmed dem som styr verksamheter. Därmed finns kanske inte samma struktur som tidigare, att funktionen som tidigare finns bör fortsätta med men behöver se över hur formalia ser ut. Poäng att i och med att det inte är ett samordningsförbundsprojekt längre finns inte samma strukturer kvar och distanserna för samverkan blir längre med tiden. En utmaning kan bli hur man driver verksamheten när det är två nämnder involverade.

- Fundering kring hur styrningen från de två nämnderna kommer se ut och hur det kommer påverka teamet? I liknande upplägg får ena nämnden en verksamhetsberättelse en gång om året.
- Resultat, skulle vilja följa minst löpande under året med antal. Är det en klient som hör till NFs målgrupp om inte SPIRA funnits. Det man skulle vilja se är att inflödet till DV sjunker. Att SPIRA i sin helhet, inflöde vs utflöde. Hur kan man se hur många är NF vs UAN utifrån att den finansieras 50/50. Detta är en dialog som behöver fortsätta, hur man ser över resultatet.
- Att inflödet till DV sjunker är ett stort mål att lägga på SPIRA. Annat ex att kolla på är personer från gymnasiesärskolan hur de går vidare, kan vara enklare att kolla på.
- Reflektion: olika antal individer som hör till NF eller UAN, nästan alla deltagare har diagnoser som genererar stöd inom NF av det som teamet ser utifrån nuläget. De flesta landar inom IF och autism sen om de har stöd inom LSS eller inte.
- SPIRA funderar mycket på utifrån att SPIRA inte fortsätter under samordningsförbundet, skillnad på återrapportering som man gör och styrning, ex tilliten att man jobbar med rätt målgrupp, ex särskola och fånga upp den i god tid. Kommer man (styrningen) sätta mål på SPIRA nu med ex en viss målgrupp/ procent. Svar på reflektion, svårt att sätta mål som att halva deltagarna ska vara NF. Åsas utgångspunkt är att SPIRA har varit framgångsfullt och fortsätta med det och utvecklas, sen kan man inte styra över vad politikerna säger. Men utgångspunkten är att teamet ska få jobba på som dem gjort. Om teamet får jobba på som man gjort med återrapportering så kan man få en bild av vart personerna kommer och vart de går. Följa över tid om målgruppen tar en annan riktning och utvärdera efter hand. De som driftar SPIRA får lyssna in vad det är för återrapport som NF vill ha för att kunna fortsätta finansiera SPIRA. Om NF inte vill finansiera längre, vad händer då? Funnits dialoger om Atlas där målgruppen liknar, kollat på möjligheter/risker. Finns ett samarbete idag att verksamheterna skickar deltagare mellan varandra utifrån att de ska få rätt hjälp.
- Sista reflektion gällande styrning/uppföljning, Heléne och Åsa kommer sätta sig efter sommaren för att titta på uppföljning och styrning, hur man löser det mellan nämnderna.
- Personalresurser: ska ersätta David som slutar samt vikariat för Anna. I budget ligger det för samma personalresurser som tidigare, finns inga tankar på att ändra eller minska det. Projektledarrollen försvinner vilket medför fler deltagare i verksamheten. Men någon behåller någon roll att ha lite övergripande koll men i mindre omfattning. Behöver ta i beaktning, en inkörs period med nya personer som behöver lära känna teamet och verksamheten, kommer inte kunna köra fullstyrka på en gång.
- Ev farhågor: erfarenheter från annat projekt som blivit en ordinarie verksamhet, de beskriver efter några år att man saknar friheten och uppmärksamheten, pratet om verksamheten som kan vara bra att ha med i tanken. Bästa sättet för att hantera ev känsla för minskad frihet, än så länge vet man inte om det kommer bli en minskad frihet och inte begränsa sig själva att vara begränsad av något som ännu inte finns. Medskick till nämnderna att det är SPIRA som man finansierar, man pratar om att "man vet inte riktigt hur det kommer att bli" att det ger en oro för teamet. Men förhoppningen är att SPIRA får jobba på och rapportera med resultatuppföljningar och att inga drastiska förändringar kommer plötsligt. Utgångspunkt att SPIRA jobbar på som tidigare.
- Reflektion/medskick från PayOff: teamet/styrningen har varit duktiga under hela projekttiden att läsa in och anpassa efter förändringar och jobbar enligt lösningsfokus. Nu för första gången fått en stabil finansiering från två nämnder, teamet är för duktiga för att behöva ha den här diskussionen om hur det kommer bli och istället skicka med att teamet är för duktiga för att behöva oroa sig.

3. Vad ska SPIRA sluta med?

Medskick: tänk vad är det för resurser ni behöver friställa för att kunna göra allt det ni vill göra. Ni äger frågan så länge ni driver den.

- Långa rapportskrivningar till Samordningsförbundet.
- Mer frigjord tid då projektledarrollen försvinner.
- Sluta oro sig för stora förändringar. Påminna varandra om det.
- Sluta med ekonomin som kompletterat arbetsgivare med en viss procent för lönebidragen. Vilket också medför något mindre administration.
- Flödena, i högre grad nu än tidigare inte håller kvar deltagare för länge. Sluta med att göra "onödiga" förlängningar, långa inskrivningar. Varit inskrivna länge för att det kanske inte har funnits någon myndighet som ansvarat för personen och man ser att behovet finns.
- Reflektion om efterstödet är mer att teamet finns tillgängliga om det behövs, endast för några, en backup. Går inte in med någon insats som ex en praktik utan mer dyker det upp någon är du välkommen att höra av sig och då får teamet se om det är någon de kan hjälpa till med. I en förlängning kan det innebära att personen kan fortsätta med en praktik. Ej funnits något uttalat att SPIRA erbjuder efterstöd. Frågan har lyfts vidare till Samordningsförbundet om efterstöd.

ÖVRIGT:

4. Vad ska SPIRA börja med?

- Något att titta vidare på är om SPIRA ska erbjuda efterstöd och undersöka vidare med Catarina och Samordningsförbundet.
- PayOff kollat på lösningar om efterstöd, erfarenheter att man kan avsluta den faktiska insatsen tidigare för att individen känner en trygghet att man har någonstans att vända sig. Jämfört med rädslan att erbjudandet kommer äta upp resurserna.
- Annan reflektion om efterstöd: Även viktigt för arbetsgivarna att efterstödet finns för det ökar tryggheten även för dem.

ÖVRIGT:

