

Vi förändrar arbetsmarknaden

Slutrapport

Uppgifter om projektet

Namn på projektet	Framgången	Startdatum	2016-01-01
Kontaktperson för projektet	Antonis Kassitas	Slutdatum	2019-02-28
Telefonnummer	023-876 89		
E-post	antonis.kassitas@falun.se		

Syftet med en slutrapportering är att skapa en enhetlig struktur för insamling av information om projektet i sin helhet och ska bidra till lärande. Slutrapporten ska också underlätta spridning av resultat och metoder från Socialfondsprojekt i Sverige. I slutrapporten ombeds ni därför beskriva uppnådda resultat samt redogöra för ett antal centrala delar i projektets genomförande.

Under varje rubrik finns en inledande text om avsnittets innehåll. Det är viktigt att slutrapporten bygger på en diskuterande redogörelse.

Sammanfattning

Sammanfattningen kommer att användas av ESF-rådet i olika sammanhang. Lägg därför stor vikt vid att få en så rättvisande sammanfattning som möjligt

Projekt Framgången

Falu kommun har för perioden 160101 – 181231 sökt och beviljats 12 170 595 kr från Europeiska Socialfonden (ESF). Medfinansieringen låg på 13 826 699 kr. Syftet har varit att under tre år, genom förbättrad myndighetssamverkan utarbeta metoder för att få ut långtidsarbetslösa personer i studier eller arbete. Målet har även varit att minska kostnaden för kommunens försörjningsstöd. Projekt Framgången har varit ett samarbete mellan Falu Kommun (Socialtjänstens Försörjningsstödsenhet samt Sektorn för Arbetsmarknad, Integration och Kompetens) Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, FINSAM och Landstingsvården). Den långvariga problematiken i Falu Kommun med en stor andel kommunmedborgare i långvarigt försörjningsstöd illustrerades i mars 2016 under projektets förberedelsefas på följande vis: 934 individer, jämnt fördelat på kvinnor och män, varav 752 har haft försörjningsstöd 10 månader eller mer och 102 kortare tid än 10 månader (källa: statistik från Försörjningsstödsenheten, Falu Kommun). Eftersom det ekonomiska biståndet är menat som ett tillfälligt samhällsstöd har dessa siffror föranlett politikerns och tjänstemäns kraftiga reaktioner och vilja till handling. Målet har varit att åstadkomma en märkbar och stadigvarande minskning av det ekonomiska biståndet.

Projekt Framgången lyfte fram Visionen om att fler människor än tidigare ska få möjlighet till

arbete och egenförsörjning. Visionen skulle uppnås genom skapandet av en s.k. Vuxensluss, dvs. en samlad aktiveringsresurs åt kommunmedborgare mellan 25–64 år i behov av försörjningsstöd ut till egenförsörjning. Vuxenslussen skulle ha en kontinuerlig verksamhet med aktiviteter åt deltagarna och välutbildad personal. Dessutom skulle en bättre samverkan mellan de i projektet deltagande myndigheterna åstadkommas och fastställas i form av en ny lokal samverkansöverenskommelse senast vid projektavslutet. Dessa två målsättningar uppnåddes också under projektiden och har implementerats i ordinarie verksamhet. Vidare hade projektaktiviteterna som klar målsättning att få ut 50 % av projektdeltagarna till egenförsörjning inom ett år från inskrivning i projektet. I skrivande stund, februari 2019 har majoriteten av deltagarna varit inskrivna betydligt mindre än ett år. Utfallet till arbete eller studier har per 10 januari 2019 (senaste mätningen) varit 34,74%, vilket betyder att om mätningarna fortsätter med de projektdeltagare som kommer till egenförsörjning men ännu inte fyllt ett års deltagande borde målsättningen 50% bli uppfylld. För övrigt har alla kvarstående deltagare som ännu inte blivit avslutade tagit minst ett steg vidare i sin utveckling, vilket också var en av målsättningarna. Totalt har 213 individer skrivits in i projektet (150 var målsättningen i projektansökan) och resurserna mellan män och kvinnor har fördelats relativt jämnt.

Det ekonomiska resultatet blev 10 300 000 kr i förbrukning av direkta medel och 12 960 330 kr i medfinansiering. Projektresultatet och en omfattande implementering av detsamma har således åstadkommit med en lägre förbrukning av skattemedel än budgeterat.

Projektet arbetade konsekvent och medvetet genom workshops med alla tänkbara interna och externa samverkansaktörer för att inhämta och ge information samt hitta nya typer av lösningar. Även ett flertal studiebesök till andra kommuner genomförts, kommuner som haft en likartad problematik men börjat arbetet några år tidigare än Falun. Projektmedarbetare och övriga handledare har utbildats i Lösningfokusmetodikerna samt fått en hel del andra kunskaper som exempelvis inom ekonomi, NPF, psykisk ohälsa, utrikes föddas förutsättningar, jämställdhet/tillgänglighet/likabehandling, 7-tjugo-metoden, Suggestopedin m.fl. Syfte har varit att sätta igång och pröva ut både individuella och gruppinsatser som kunde passa de aktuella utsatta målgrupperna. En hälsopedagog har anställts som är kvar i övergången till ordinarie verksamhet med finansiering från Samordningsförbundet FINSAM Falun. Ett Jobbtorg i form av en fysisk plats med möjlighet till utlåning av datorer och individuell coaching samt för gruppaktiviteter har skapats. Aktiviteter för utrikes födda kvinnor under namnet "Selma-gruppen" har utformats och testats i samverkan med kunnig extern konsult.

I samverkan med Socialtjänsten har en logistisk struktur för överföring av deltagare till Vuxenslussen prövats och modifierats under projektiden. Dessutom har ett gemensamt utrednings-, kartläggnings-, planerings- och uppföljningsverktyg under namnet Instrument X prövats och implementerats.

Samverkansarbetet har pågått även i förhållande till de övriga myndigheterna; det finns idag en överenskommelse om operativ samverkan med Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Primärvården har förstärkt arbetet för de utsatta grupperna genom en till ordinarie verksamheten kopplad Rehab-koordinator. Vidare har projektets målsättning att öppna vägarna mot näringslivet för att få fram fler arbetstillfällen och praktikplatser resulterat i nätverket Jobbmatchning Falun som är kvar i ordinarie verksamhet och som producerar ett stort antal praktik- och arbetstillfällen. Mottagningsteamet där representanter från alla nämnda myndigheter inklusive Öppenvård psykiatri samlas för att ta emot och göra en plan för medborgare i behov av stöd från flera myndigheter fortsätter sin verksamhet. Utifrån projektets slutsatser riktas nu Mottagningsteamet mer mot att hantera sjuka med försörjningsstöd, s.k. 0-klassade (saknar SGI, Sjukdomsgrundande Inkomst).

Ett större närmande med Arbetsmarknadsenhetens Ungdomssluss har skett under höst 2018. Detta var nödvändigt för att samordna ledning samt effektivisera verksamheten och Arbetsmarknadsenhetens gemensamma resurser.

Arbetet i projekt- och styrgruppen har bevakats och värderats av projektutvärderaren. Han har inkommit löpande med synpunkter, kommentarer, delrapporter och tankar, både under tider då projektverksamheten förlöpte normalt och under perioder då risken för avsteg från projekttankarna har varit överhängande.

Projektet har konsekvent och frekvent informerat politiken i Falun (Kommunstyrelse och Socialnämnd), FINSAMs styrelse, personal på olika myndigheter samt rikspolitiker och press om sitt arbete.

Implementeringstanken har varit levande från allra första början. Som ett led i den framtida implementeringen har ordinariepersonal på Arbetsmarknadsenheten stegvis blivit involverade i detta arbete. Det har varit ett krävande internt arbete och en periodvis smärtsam förändringsprocess, särskilt då den interna omstruktureringen och uppbyggnaden av Vuxenslussen krävde nedläggningen av tidigare delverksamheter.

Trots implementeringen av projektets resultat har projektet inte kunnat arbeta konsekvent med verktyget Supported Employment och Supported Education. Det har inte heller kunnat implementera den Suggestopediska språkinlärningsmetoden annat än i mindre delar. Vidare har kopplingen till studie- och yrkesvägledningen blivit lidande under senare delen av projektet vilket ledde till ett mindre utfall till studier än förväntat/planerat. Den stora satsningen på de sociala företagen blev inte maximerad heller, annat än i form av en upphandling av en (dyr) insats för arbetsträning och arbetsförmågebedömning. Avslutningsvis har inte heller en i projektet planerad arbetsgivarutbildning i de s.k. horisontella kriterierna blivit av då handledarkrafterna bands till strukturförändringsarbetet.

I slutet av denna rapport överlämnas ett antal råd och tips baserade på projekterfarenheterna. Dessa är riktade till framtida projektspekulanter, politiker, tjänstemän i samverkan och andra intressenter och sakkunniga.

Som bilagor till denna slutrapport överlämnas till ESF även:

- a. Förslag på en uppsättning uppföljningsparametrar att tillämpas gemensamt av Försörjningsstödsenhet och Vuxenslussen, samt
- b. en djup projektberättelse med titeln "Framgången; Hela berättelsen om projektbakgrunden, metoderna, resultaten, grundvärderingarna och relationerna." Denna skrift sätter projektet i en både historik och samtida kontext och gräver djupare i politiskt-ideologiska förändringar, projektverksamhetens särskilda villkor, samverkansaspekter och värdegrundaspekter. Den synar projektet som den komplexa förändringsprocess den var, med alla utmaningar detta kan innebära.

Projektidé och förväntade resultat

Redogör för projektets syfte och övergripande projektmål, delmål och avsedda förväntade resultat. Har syfte, mål och målgrupp förändrats under projektiden? Varför i sådana fall? Hur många kvinnor och män har deltagit i projektet?

Projekt Framgången var en medveten satsning från Falu Kommuns sida att hitta fungerande lösningar till en problematisk situation: en i förhållande till Faluns jämförelsekommuner (enligt SKL's jämförelsefunktion Kolada) alltför stor andel av kommunmedborgarna i långvarigt behov av försörjningsstöd. Avsaknaden av systematisk aktivering, innovativa sätt att nå arbetsmarknaden och en fungerande samverkan mellan myndigheterna har initierat projekt Framgången. Projektet blev ett sätt för de inbegripna aktörerna att "en gång för alla" ta tag i denna problematik och bygga upp fungerande och långsiktiga lösningar.

Vision: Fler människor får möjlighet till arbete och egenförsörjning

Delmål 1: "Vi har en fungerande Vuxensluss och en samverkansplattform".

Indikator: "Vuxenslussen har en kontinuerlig verksamhet, med anställda medarbetare, tydlig logistik, tydliga rutiner, tydligt innehåll och som leder till långsiktiga lösningar"

Målvärde: "Vuxenslussen är en fungerande verksamhet senast vid projektavslut, 31/12-2018".

Kvalitativa mål: En stor majoritet av deltagarna upplever att de har stor nytta av aktiviteterna.

(Följs upp regelbundet individuellt och i grupp)

Samverkanspartners upplever att samverkan fungerar väl, till nytta för individen. (Följs upp genom intervjuer, gemensamma verksamhetsmöten och diskussioner i styrgruppen).
Strävan efter kortare ledtider, genom mätning av snittid mellan inskrivning och arbete eller studier.

Delmål 2:

Individen

50 % av de deltagare projektet arbetat med har gått vidare till arbete med eller utan statligt stöd eller till reguljära studier som berättigar till CSN eller till arbetsmarknadsutbildningar, senast 1 år efter individens inträde i projektet (se även kvalitativt mått c. ovan).

Alla deltagare ska dock ha tagit ett steg mot en egen, långsiktig försörjning, inom ramen för sitt deltagande.

Indikator

Antal till arbete och studier samt antal som tagit ett steg vidare.

Målvärde

a. Projektet arbetar med högst 30 individer per heltidshandledare löpande, inkl. de deltagare som fått arbete men hålls kvar inom projektet.

b. Det ska framgå i Accorda vilket/vilka steg mot en lösning som varje deltagare har tagit.

Delmål 3

Implementering

"Vi har tagit fram en implementeringsplan som är förankrad hos ingående aktörer. Den ska beskriva hur de långsiktigt är beredda att samverka och satsa på en varaktig fortsättning av de i projektet framtagna goda och effektiva samverkansmodeller".

Indikator

En färdig implementeringsplan senast oktober 2018, inför överföring till ordinarie verksamhet, januari 2019. Implementeringsplanen ska i alla sina delar ha godkänts av alla samverkansparter och alla tveksamheter kring ekonomi/organisation eller annat ska vara lösta. Implementeringen ska säkras via en Lokal Överenskommelse mellan alla samverkansparter som alla skriver på inför överföring till ordinarie verksamhet, 1 januari 2019."

Effektmål 1

"Vi uppnår en långsiktig, implementerbar, hållbar och flexibel kedja av program ur aktörernas verktygslådor som verkligen leder till egenförsörjning. Återvändarna till försörjningsstödet har reducerats radikalt och långsiktigt."

Effektmål 2

"Vi har fått en klar bild av vilka specialistkompetenser och befattningar som långsiktigt måste finnas på plats till stöd för individen."

Effektmål 3

"Vi har utprovat och implementerat en fungerande och individanpassad motivationsmodell som bevisligen leder till långsiktiga lösningar för framtida deltagare. Vuxenslussen implementeras. Individen ges en bra bild av samhällets stöd."

Förändringar i projektmål och målgrupp

Projektets ursprungliga visioner och huvudsyften har hållits intakta under projektets gång. Dock har delar av de underliggande målen förändrats något och här redovisas för dessa förändringar som gjordes av projektledning och styrgrupp mitt under projekttiden samt vad som initierade

förändringarna:

- 1." Försörjningsmålet i Falu Kommun, dvs. antalet helårspersoner som försörjs genom sociala ersättningar och bidrag i kommunen, ska minska genom projektaktiviteterna". Denna skrivning togs bort, inte för att målsättningen i sig var fel utan för att det var alldeles orealistiskt att förvänta sig att projektets stipulerade totalantal deltagare (150) skulle kunna föranleda en märkbar och spårbar minskning av Faluns helårsekvivalenter (försörjningsmålet).
2. Det fanns i inledningen av projektet även en ambition att minska på antalet biståndshushåll registrerade vid försörjningsstödsenheten. Även den skrivningen togs bort dels för att projektets omfattning var för begränsad för att ha en totaleffekt på antalet hushåll dels för att projektet arbetade och hade viss makt över utfallssidan men ingen makt över inflödet till Försörjningsstödet.
3. Även individärenden skulle minskas genom projektet enligt de ursprungliga skrivningarna samt försörjningsstödskostnaderna. Dessa skrivningar togs bort och anpassades till den verklighet som projektet kunde påverka, med samma motivering som ovan.
4. Arbetsförmedlingens Sökandekategori 14 (förhindrad) skulle också minst halveras, från ca 265 individer höst 2015 till projektavslut. Denna skrivning togs bort med samma motivering som ovan. Trots dessa borttagna målsättningsars inaktualitet redovisas statistik även för dem i den längre projektberättelsen "Framgången; Hela berättelsen..." (läge vid projektstart jämfört med läge vid projektavslut).

Resursfördelningen mellan män och kvinnor

- *Kvinnor: 102 (47,8 %) (projekt målet var 50%)
- *Män: 111 (52,1 %) (projekt målet var 50%)
- *Utrikes födda: 76 (35,6 %) (projekt målet var 25%)

Minsta intagna grupp: Utrikes födda män: 27 pers.
Näst minsta grupp: Utrikes födda kvinnor: 49 pers.

Projektet har arbetat medvetet för att hålla könsfördelningen i antal deltagare och i resursförbrukningen jämn. Detta har gjorts dels genom en regelbunden samverkan med Försörjningsstödsenheten dels genom aktiviteterna i Selma-gruppen (för utrikes födda kvinnor). I den längre projektberättelsen "Framgången; Hela berättelsen..." finns betydligt mer detaljerade och mångsidiga fakta om resursfördelning mellan könen.

Målsättningar inom fältet "Horisontella kriterier" - Jämställdhet, Tillgänglighet och Likabehandling
Två specifika målgrupper kom i centrum för dessa målsättningar:

- a. utrikes födda med låg utbildning och låga språkkunskaper samt
- b. personer med neuropsykiatriska funktionsvariationer, psykisk ohälsa och andra liknande tillstånd med likartade behov av stöd samt personer med låg självbild som begränsar aktivitetsstudie- och arbetsförmågan.

Av utrymmesskäl hänvisas läsaren till bilagan "Jämställdhet, Tillgänglighet, Likabehandling. Beskrivning av projektets målgrupp..." januari 2017.

Nedan redovisas dock hur gruppen hur projektgruppen har integrerat principerna i projektet och hur de har jobbat gentemot de uppsatta målen. En mer mångsidig och djupare redogörelse och analys av projektgruppens arbete finns också att läsa i den stora bilagan till denna slutrapport som går under titeln "Framgången; Hela berättelsen om projektbakgrunden, metoderna, resultaten, grundvärderingarna och relationerna."

För gruppen utrikes födda

All information till målgruppen har författats på lätt svenska.

Deltagare med tydlig yrkesinriktning och oavslutat SFI har hänvisats till yrkes SFI-studier samtidigt som de deltog i Vuxenslussen aktiviteter.

Tolkar/språkstödare har alltid anlitats av handledarna för två- och trepartssamtal.

Suggestopedin har testats av två SFI-lärare varav en har beskrivit nyttan av metoden i ett utförligt mail till projektledaren, se "Framgången; Hela berättelsen..." sida 175.

Förnyade satsningar på Samhällsorientering för deltagarna i gruppen gjordes via aktiviteterna i Selma-gruppen, se "Framgången; Hela berättelsen..." sid. 167–172.

Studiebesök på ett flertal arbetsplatser (särskilt mansdominerade) har gjorts under projektiden.

Förberedande och orienterande utbildningar har under projektiden skapats av Vuxenutbildningen i Falu Kommun åt bland annat denna målgrupp och flera individer har efter sina SFI studier börjat delta i dessa utbildningar.

Hälsoaktiviteterna, vilka beskrivs i detalj i bilagan "Framgången; Hela berättelsen..." sid. 163–167, hade ett särskilt välgörande effekt på gruppen. Detsamma gäller de konstinriktade aktiviteterna som målgruppen deltog i inom ramen för Kreativa-projektet (Länsstyrelsen Dalarnas Län) och KRE-Hälsa projektet (Landstingets Kulturenhet).

Avslutningsvis har det av projektet initierade förhållningssättet och samtalsmetodiken Lösningfokus haft en avgörande betydelse för att stärka individualiseringen och därigenom egenmakten för individerna i målgruppen.

För gruppen NPF och psykisk ohälsa

Vid sidan om ovanstående insatser som hade en välgörande effekt på båda målgrupperna prövades också följande för den sistnämnda målgruppen:

KBT-terapeut anlitades i projektet i två syften: dels för konsultation och rådgivning till handledarna i projektet kring konkreta deltagare dels för en serie samtal med konkreta deltagare som ett led i deras målpåfyllelse (arbete eller studier).

Ett flertal medarbetarutbildningar har genomförts (bl.a. om ADHD och andra funktionsvariationer) i syfte att sprida kunskap till den sekundära målgruppen.

Projektets arbetsterapeut har anlitats i särskilda fall där psykisk ohälsa samt ADD har förekommit hos deltagare där bl.a. hjälpmedel har anskaffats och provats ut. Alla lokaliteter har möblerats på ett arbetsterapeutiskt korrekt sätt och utrustats med hjälpmedel som underlättar under gruppaktiviteter.

Lösningfokusmetodiken har även för den gruppen varit ett verktyg projektet ämnade testa vilket vi också gjorde, med goda resultat (individualisering och egenmakt, se "Framgången; Hela berättelsen..." sid. 184–205).

Projektets resultat, mål och indikatorer

Beskriv projektets faktiska resultat i förhållande till den ursprungliga planeringen. Redogör kvantitativt och kvalitativt för t. ex. nya kunskaper och förändringar i attityder, riktlinjer och arbetssätt. Hur har projektverksamheten arbetat för att säkerställa deltagande på lika villkor för kvinnor och män?

Faktiska resultat under Delmål 1

Skapandet av Vuxenslussen

Projekt Framgången har arbetat intensivt med att skapa en sammanhållen Vuxensluss. Vi kan idag konstatera att denna Vuxensluss finns på plats.

Den äger ett antal resurser i form av:

Anställd personal som "hänger ihop" genom gemensamma intressen, möten och målsättningar,

Lokaliteter för utförande av de aktiviteter som tillskapades av projektet eller de aktiviteter som "ompaketerades" av projektet i nya former,

En tydlig logistik för regelbundet och tätt återkommande inflöde av nya deltagare från

Försörjningsstödsenheten.

En tydlig intern organisation för mottagande, kartläggning, bedömning och planering för varje ny deltagare.

Tydliga rutiner för trepartssamtal mellan arbetsmarknadshandledarna, socialsekreterarna och deltagarna vid planering av aktiviteter eller vid behov.
Ett Jobbtorg som en fysisk plats att vara på och få mångsidigt stöd mot arbete eller studier, individuellt eller i grupp.
Konkreta och mångsidiga aktiviteter som kan genomföras på två fysiska platser och går ut på att informera, rusta och motivera deltagarna om samhälle, arbetsmarknad och studier.
En lista med tillgängliga aktiviteter och resurser finns att läsa i projektberättelsen "Framgången; Hela berättelsen...".
Välutbildad personal; alla har fått grundutbildning och fortbildning i Lösningfokusmetodiken.
Dessutom har projektet bekostat både interna (ex. utbildningen i medarbetarskap "Vår gemensamma Spelplan") och interorganisatoriska aktiviteter tillsammans med Socialtjänstens medarbetare.
Ett tydligt närmande mellan Vuxenslussen och Ungdomsslussen som redan tidigare hade en välfungerande verksamhet, har skett. Dessa två verksamheter har under höst 2018 och efter en tids experimentell samverkan haft för avsikt att från och med nu samordna ledning, handledarresurser och aktiviteter för unga (20–25 år) och vuxna (25–65 år).
När det gäller de mer kvalitativa målen under delmål 1 kan vi börja med att hänvisa till de utvärderingar av verksamheten (bemötande, eget inflytande och utvärdering av aktiviteter) som ca 16 deltagare lämnade in i april-maj 2018. Resultaten är övervägande positiva; deltagarna tycker att de blir lyssnade på, att de får ett gott bemötande och att de överlag har nytta av de gruppaktiviteter de har varit med om. Samma övervägande positiva uppfattning hade även deltagarna i Selma-gruppens aktiviteter.
Slutligen genomförde vi en första "Indikatorundersökning" med hjälp av FINSAM-förbundens Indikatorer, dvs. sju (7) frågor som ställs till deltagare i arbetsmarknadsverksamheter, arrangerade av FINSAM och Arbetsmarknadsenheter runt om i landet. Frågorna ställs två gånger, första gången efter några månaders deltagande och andra gången vid avslut. 14 deltagare svarade på frågorna och resultatet är mycket positivt; de positiva svaren rör sig mellan 75–100% (Frågebatteriet och alla svar redovisas i skriften "Framgången; Hela berättelsen...")

Samverkansparterna (kvalitativt mål b.) har haft en löpande möjlighet att uttrycka sina upplevelser av samverkan under hela projektiden, både vid styrgruppsmöten och däremellan. Slutupplevelsen bland aktörerna är att de olika samverkanspartners har upplevt samverkan på ett positivt sätt. Detta både inom chefsleden och tjänstemannaleden.
När det kommer till det kvalitativa målet "c. Strävan efter kortare ledtider..." kan vi konstatera följande: den första beräkningen av snitttiden från start till avslut med egenförsörjning gjordes vår 2017. Då togs det med i beräkningen ca 9 personer som kom in i projektet september 2016 (då genomförandet påbörjades) och som redan hade varit deltagare i åtgärder i snitt under något år före inskrivning i projektet. Vi kunde då maj 2017 konstatera att snitttiden låg på ca 8 månader. Vidare, under sommar 2018, gjorde vi en mätning av snitttiden på de som hade gått ut till arbete eller studier, baserat på de deltagare som hade kommit in via gruppintagen från januari 2018. Snitttiden på dessa låg då på ca 4 månader. Denna snitttid kvarstår än idag och märk väl, är den tid det tar i snitt att komma ut för de snabbaste av våra deltagare. Dock är den beräknade snitttiden för alla deltagare ca 12 månader (från inskrivning till avslut med någon typ av egenförsörjning).
Faktiska resultat under Delmål 2
Mätning av resultat gjordes ett flertal gånger under projektets gång.
Senaste mätningen (mindre mätningar gjordes löpande) blev klar i början av januari 2019, strax projektavslut.
Totalt antal omsatta i projekt Framgången blev 213 individer (150 var projekt målet)

Av dessa har

74 personer avslutats på arbete eller studier, 34,74 %

ca 38 ytterligare har avslutats, 16,45% (mål uppfyllt/ej uppfyllt/sjuka/flyttat/avbrutit)

En projektmålsättning under Delmål 2 var också att förbättra och systematisera Vuxenslussens kontakter med näringslivet. För att åstadkomma detta blev projektet drivande i utvecklingen av Jobbmatchning Falun (jobbmatchningfalun.se). Grunden för detta nätverk har funnits en tid innan projektet men projektet systematiserade och snabbade på kontakten mellan de samverkande parterna (Näringslivskontoret, Arbetsmarknadsenheten och Arbetsförmedlingen) för att skapa erbjudandet till näringslivet. Med hjälp av Kommunens Kommunikationskontor lanserades erbjudandet i form av en hemsida. I januari 2019, hade nätverket producerat 60 jobbtillfällen och en mängd företagsbesök, efter bara några månaders arbete.

Faktiska resultat under Delmål 3

Den första implementeringsplan som författades av projektledaren godkändes av styrgrupp och ESF redan dec. 2016. Sedan arbetade alla parter aktivt för att få till en meningsfull implementering.

Samverkansöverenskommelsen finns på plats och samverkansaktörerna har skrivits på av aktörerna. Aktörerna är alla som producerar tjänster åt de klienter som blir deltagare: Arbetsmarknadsenheten, Vuxenutbildningen, Integrationsenheten, den kommunala Arbetscenter, Arbetsförmedlingen, Socialtjänsten, Regionen (vården) samt även Samordningsförbundet FINSAM Falun. Genom en god kunskap om varandras resurser som är skapade för att tillfredsställa olika typer av behov kan vissa delar pågå parallellt, vissa kan följa en "tidslinje". Denna målsättning är idag realiserad och en lång exempellista finns i den längre skriften "Framgången; Hela berättelsen...".

Effektmål 2

Projektet har aktivt undersökt möjligheterna att pröva ett antal olika yrkesroller som tidigare inte fanns eller fanns enbart inom delar av organisationen.

En hälsovägledare anställdes för att utveckla och genomföra föreläsnings- och motionsaktiviteter med deltagarna. Denna yrkesroll blir nu implementerad genom medel från FINSAM. En annan roll som implementeras är arbetsterapeuten. Visserligen har denna roll funnits tidigare och finns idag inom Arbetscenter och Ungdomsslussen men behovet är större än så, då nya deltagare med stora stödbehov kommer in i verksamheten. Rehab-koordinator är en ny yrkesroll inom primärvården. En av dessa har nu kopplats till Mottagningsteamet som är en del av Vuxenslussen. Rollen blir en "kommunikationsbrygga" mellan Vuxenslussens arbetsmarknadshandledare, Socialtjänsten och vården.

Vi har också inom projektet testat nyttan med en KBT-terapeut för våra vuxna deltagare. Frågan om huruvida Arbetsmarknadsenheten borde ha en psykolog/KBT-terapeut anställd har gått i vågor inom projektets styrgrupp. Gruppens upplevelse är dock att Arbetsmarknadsenhetens insatser inte är vårdinsatser och att det finns en risk att delvis ta över vårdens uppgifter. En rollsammanblandning är inte önskvärd, varför denna roll inte har implementerats.

När det kommer till Effektmål 3 är det viktigt att framhålla det Lösningfokuserade förhållningssättet och samtalsmetodiken som en effektiv motivationsmodell. Det kräver dock en ständig uppdatering, dvs. en fortbildning av personalen för att hålla förhållningssättet levande. Individanpassningen är något som projektet har arbetat med i högsta grad, dels genom Lösningfokus, dels genom att skapa resurser som kan tillfredsställa olika individbehov och inte enbart stirra sig blint på förmodade "målgrupper".

Vuxenslussen implementeras från 1 januari 2019.

Individen får ett så brett spektrum av aktiviteter och stöd att vi idag kan säga att det täcker informationsbehovet om samhällets stöd (se aktivitetslista nedan, under "Arbetsätt" samt i projektberättelsen "Framgången; Hela Berättelsen...").

Arbetsätt

Beskriv projektets huvudsakliga arbetsätt och kortfattat vilka metoder, utbildningar och andra aktiviteter som användes. Vad var det som gjorde skillnad, vad ledde fram till det önskade resultatet? Beskriv eventuellt nya metoder eller material som tagits fram i projektet.

Workshops: ett större antal workshops har genomförts med interna arbetslag vid AIK Sektorn, såsom Arbetsmarknadsenhetens Coachingteam och AME VUX (före ombildningen av dessa till Vuxenslussen), Ungdomsslussen, Vägledningen/Vuxenutbildningen. Flera workshops har genomförts med Försörjningsstödet arbetslag samt Arbetsförmedlingspersonal och personal och chefer från Försäkringskassan. De har många gånger bedrivits enligt Lösningfokusmetodikens där fokus flyttas från att gräva i det som inte fungerar över till en möjlig vision om framtiden och maximeringen av det som fungerar redan idag. Information om vad projektet går ut på har naturligtvis varit ett viktigt inslag i dessa workshops, särskilt under projektets inledande tid. Några av de gemensamma nämnarna i alla dessa workshops har varit:

Önskan om fler och bättre fungerande åtgärder åt klienterna.

Önskan om större möjligheter till arbetsplatser för praktik, arbetsträning och arbete för klienterna.

Önskan om betydligt högre grad av samverkan mellan de berörda myndigheterna runt dessa klienter. Denna önskan uttrycktes inte enbart av Försörjningsstödshandläggarna som ju av naturliga skäl utgör klientens allra sista skyddsnät utan även arbetsförmedlarna och handläggarna vid Försäkringskassan.

Önskan om större intern samverkan mellan handledarna på Arbetsmarknadsenheten, Integration och Vägledning/Vuxenutbildning.

Önskan om större samverkan mellan kommun och Arbetsförmedling för att bättre nå näringslivets behov genom synliggörandet av den kompetensreserv som klienterna utgör.

I det fortsatta arbetet med workshops kom sedan projektgruppens arbete med alla dessa önskemål (som för övrigt kongruerar med projektansökans ambitioner) att kommuniceras tillbaka och sättas under omgivningens granskning.

Projektet gick vidare till att efter ca ett års verksamhet försöka initiera även ordinarie personalen vid vuxenverksamheten i utvecklingen av projektaktiviteterna. Trots att detta blev en mycket krävande lednings- och förändringsprocess bedömer undertecknad projektledare att det var nödvändigt om implementeringen av projektet skulle ha en chans att bli av. Att inbegripa övrig personal i utvecklingen av projektaktiviteterna blev således ett av projektets medvetna arbetsätt. Huvudsakligen två metoder och utbildningar användes för att försöka inbegripa all personal i detta arbete: den ena var utbildningen av alla handledare (både inom Vuxen- och Ungdomsslussen) i Lösningfokus: Lösningfokusmetodikens är nämligen inte enbart tillämpbar i förhållande till klienter utan minst lika mycket ett verktyg för intern kommunikation exempelvis som ett arbetsverktyg under arbetsmöten. Den andra var teambildningsinsatser såsom utbildningen i det vi kallar "Vår gemensamma Spelplan" där medarbetarskapet sätts i fokus på ett konstruktivt sätt. Delar av personalen erbjöds också utbildningar inom ekonomi ("Grön Kvist"), en alternativ språkinlärningsmetod (Suggestopedi), Ledarutbildning av fyra handledare inom fältet Jämställdhet – Tillgänglighet - Likabehandling (Horisontella kriterier) där syftet var att vidareutbilda övrig personal och arbetsgivare (all personal fick dock utbildning inom de Horisontella kriterierna genom bl.a. ESI-support). Vidare fick all personal på Vuxenslussen och på Försörjningsstödsenheten utbildning i Instrument X, ett gemensamt Kartlägnings-, Planerings- och Uppföljningsverktyg.

Ett annat viktigt inslag i projektets arbetsätt var det vi kallar benchmarking; projektet har genomfört flera studiebesök för att lära sig av andra samt testa våra tankar mot hur andras processer har sett ut, andra som påbörjade ett liknande arbete före oss:

Höst 2016 besöker vi Samordningsförbundet i Sala och deras verksamhet för utsatta grupper. De använder sig medvetet och systematiskt av Lösningfokusmetodikens och brukarmedverkan. Vid samma tid besöker vi Hedemora Kommuns och FINSAM verksamhet Kraften. Även där används

Lösningssfokus och siktet är inställd på förkortade genomloppstider. Kontakt tas med Trelleborgs Kommun som redogör detaljerat för sitt innovativa arbets- och tankesätt framför allt inom Försörjningsstödsenheten. Kontakt tas med Västerås Socialtjänst som använder sig av Lösningssfokus i vardagen inom hela Socialtjänsten. Detaljerad information inhämtas från Halmstad om Halmstadsmodellen, dvs. samverkan mellan Försäkringskassan och de andra myndigheterna kring de s.k. 0-klassade klienterna.

Vidare har besök genomförts till Upplands Väsby Kommun, Strängnäs Kommun, Sundsvalls Kommun, de FINSAM-finansierade verksamheterna Columbus i Göteborgs stad samt Balder i Mölndal, båda för utsatta grupper där viktiga lärdomar har dragits kring konstruktivt bemötande av klienter och fruktbara arbetssätt. Den tidigare FINSAM-finansierade verksamheten Hälsocenter i Västerås är ett av fem sådana. Vid besöket fick vi se hur ett gott hälsoarbete bedrivs med Lösningssfokusmetodiken och förhållningssättet som grund, något som resulterade i att även vår Hälsovägledare auskulterade en dag i motsvarande verksamheten i Sala. Kontakten med det avslutade projektet "Internationella kvinnor" i Malmö gav viktiga tankar inför den då planerade verksamheten vid namn Selma-gruppen, riktad mot de utrikes födda kvinnorna.

Avslutningsvis genomför ett studiebesök i Angereds Socialtjänst som även innefattar flera Arbetsmarknadsenheter. Det viktigaste bidraget från detta besök är insikten om att gruppstarter är vida bättre än individtag när det kommer till aktivering av klienterna.

Tanken i arbetet med klienterna var att medvetet arbeta för att bryta varje klients isolering, hitta deras motivation genom att utsätta dem för deltagande i olika aktiviteter och arbetsträning/praktik/prova på studier samtidigt som individuella samtal med Lösningssfokus genomfördes. Detta skulle leda till ett resultat vilket det också gjorde för majoriteten av deltagarna. Även om inte alla kom till arbete eller studier avslutades många tillfälligt för missbruk, sjukdom, eller av andra orsaker och alla övriga tog (flera) steg vidare i sin utveckling. Ett påtagligt resultat av projektets arbete, vilket också var en tydlig ambition i projektansökan, var att ingen klient skulle längre "falla mellan myndighetsstolarna". Genom den av projektet framtagna samverkansmodellen med Försörjningsstödsenheten och samverkan med Arbetsförmedling och Försäkringskassan fångas alla klienter in oavsett läge, genom att den främst ansvariga handläggaren (spindeln i nätet) har kontroll över var klienten befinner sig i sin process.

Under projekttiden arbetas det febrilt med att utveckla deltagaraktiviteterna och en stor flora av aktiviteter utkristalliseras över tid. En lista över de aktiviteter som erbjuds idag till klienterna utefter deras individuella behov är:

Coachande samtal med Lösningssfokus

Arbetsmarknads kunskap (inkl. orientering i Arbetsförmedlingens rika flora av digitala hjälpmedel)

Praktiska och individuellt utförda Jobbtorgsaktiviteter (CV-praktiksökning-jobbsökning-intressetester m.m.)

7-tjugo grupper (Självkännedom och motivation)

Grön Kvist (ekonomikurs)

Studie- och yrkesvägledning i grupp och individuellt

Information om budget och skulder (av kommunens budget- och skuldrådgivare)

Information från utbildningsanordnare inom bristyrken

Information om Bemanningscenterns vikariat

Inspirationseminarier

Hälsovägledning och motion

Arbetsterapeutiska insatser

Arbetsförmågebedömningar

Suggestopedi (språkinlärningsmetod)

Samhällsorientering – myndighetskunskap

Samhällsorientering – arbetsmarknads kunskap

Arbetsträning och praktik inom och utanför kommunen

Praktik på privata eller kommunala arbetsplatser
Supported Employment-stöd vid behov
Återkommande rekryteringsträffar (ex.via nätverket Jobbmatchning Falun)
Studiebesök på utbildningar och företag
Kurser i datagrund (minska den digitala klyftan)
Förberedande Körkortsteori i olika språk

Etableringen av ett fysiskt Jobbtorg, ett ställe där både individuella och gruppaktiviteter skulle kunna bedrivas för alla klienter var ett mycket viktigt och nödvändigt inslag i projektverksamheten. Jobbtorget är utrustad med portabla datorer som klienten kan låna för individuellt arbete samt med arbetsterapeutiskt korrekta möbler. Ett tidigare stort och otillfredsställt behov av en sådan "klientarbetsplats" är nu testat och implementerat i ordinarie verksamhet.

Samtidigt har projektgruppen arbetat för att ta fram en logistisk struktur i samverkan med Försörjningsstödsenheten som kan hålla över tid. I detta har projektgruppen orienterat sig först mot individintag men på vägen främst mot gruppintag. Dessa gruppintag har modifierats två gånger för att i övergången till implementerad verksamhet bestå av två mindre intag per månad á 10 personer, exklusive de som kommer från Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och från Mottagningsteamet (de sistnämnda är sjuka med försörjningsstöd, s.k. 0-klassade).

Det som gjorde skillnad för implementeringen av projektet var alla aktörers medvetenhet om att det nu var dags att göra något drastiskt och annorlunda, efter ett antal år med mindre projekt i samma anda som inte implementerades. Det ledde till en tidig implementeringsstrategi. Trots förändringar i omvärlden (ex. Arbetsförmedlingens förändringsresa och de minskande anslagen till myndigheten i anslutning till projektets avslut) och visst internt motstånd, ett naturligt inslag i alla förändringsprocesser, åstadkom projektet ett tydligt resultat: implementeringen av de förändrade strukturer som utarbetades inom ramen för projektet.

En viktig förklaring till projektresultaten var också att projektledning och styrgrupp var måna om att ge projektgruppen den tid som krävdes för att prova ut aktiviteterna och arbetssätten, även i samverkan med de andra aktörerna. Det innefattade även två anhalter i inflödet av deltagare, hösten 2017 och senvåren 2018 då syftet var att utvärdera och modifiera metoder och strukturer men även svetsa samman den vidare arbetsgruppen (projektgrupp och övriga som skulle komma att arbeta ihop).

Kommunikation, spridning och påverkansarbete

Beskriv hur ni arbetat med spridning och påverkansarbete. I vilka sammanhang har i spridit erfarenheter från projektet? Vilka organisationer har ni riktat er till? Hur förs projektresultatet vidare?

Projektledning och projektmedarbetarna har även med stort stöd av projektägare och verksamhetsledning arbetat på flera olika sätt för att kommunicera och förankra utvecklingsarbetet.

Vid sidan om de ovan nämnda Workshops som har hjälpt projektet att både inhämta information från andra aktörer men också sprida vårt arbete och påverka andra har vi sett till att påverka och informera Faluns politikerkår vid ett flertal tillfällen, både Kommunens styrande politiker i KSV (Verksamhetsutskott) och Socialnämnden. Dessa informationer har skett oktober och november 2016, vår 2017, höst 2017, vår och höst 2018. Syftet med alla dessa informationer har alltid varit att informera politiken om projektarbetet och understryka betydelsen av det politiskt/ekonomiska stödet i vårt arbete för de utsatta kommunmedborgarna. Detta kommunikationsarbete resulterade under november 2018 i att kommunstyrelsen anslog ytterligare 1,5 miljoner kr. till Arbetsmarknadsenheten och mer specifikt för Vuxenslussen.

Projektledaren har också vid två tillfällen informerat FINSAM Faluns styrelse samt de dåvarande Dalarnas fyra riksdagsledamöter från Socialdemokraterna om projektiden och -arbetet.

Projektgruppen har medverkat i ESF:s 60-års mässan i Stockholm, oktober 2016. Leksands Kommun (Arbetsmarknadsenheten) besökte vårt projekt också under hösten 2016. Artiklar om projektet har skrivits i lokalpressen augusti 2017, vår 2018, intervju med deltagare som fått arbete via projektet, hennes handledare och undertecknad projektledare. Ännu en positiv artikel i Falu Kuriren har skrivits om projektet under höst 2018. Nätverket mot näringslivet jobbmätning Falun har omtalats i pressen ett par gånger under projekttiden. Öppenvård psykiatri i Falun, en viktig samverkansaktör för Vuxenslussen, informeras om projektet vår 2017. Projektgruppen har även presenterat projektet vid FINSAM Faluns månadsfrukost (där finns representanter från olika myndigheter och vården) i oktober 2017 samt november 2018. I december 2018 har en sista presentation av projektet gjorts internt för personalen inom Sektorn för Arbetsmarknad, Integration och Kompetens (AIK). Avslutningsvis har en slut- och spridningskonferens genomförts 21 januari 2019, i samband med projektavslutet och övergången i implementerad verksamhet.

Uppföljning och utvärdering

Hur har extern utvärderare konkret bidragit till projektarbetet? Hur har ni själva arbetat med uppföljning och utvärdering i projektet? På vilket sätt har det varit ett stöd för projektverksamheten?

Den externa utvärderaren har haft en katalytisk roll i projektarbetet trots det begränsade antal tillgängliga timmar och det stora avståndet mellan projektaktiviteterna i Falun och utvärderarens bostadsort. Projektutvärderaren har deltagit i alla styrgruppsmöten. Han har också följt med på tre studiebesök i andra kommuner, Upplands Väsby, Strängnäs och Angered. Han har återkommit till dessa kommuners kommuncontrollers och verksamhetsledningar med följdfrågor vid ytterligare minst ett tillfälle i syfte att ta reda på vilka konkreta framgångsfaktorer som möjligtvis kunde extraheras ur kommunernas arbetssätt med de målgrupper som även projekt Framgången arbetade. Utifrån dessa kontakter har utvärderaren gjort en tematisk studie av alla dessa tre jämförelsekommuner som han också presenterade för styrgruppen. Efter dessa och ett flertal andra studiebesök har långa dialoger mellan projektledare och utvärderare, projektgrupp och utvärderare samt även styrgrupp och utvärderare försiggått. Syftet har varit att konstruktivt bearbeta besöken och återigen ta fram framgångsfaktorer som kunde vara tillämpliga även i Falu Kommun. Flera av dessa framgångsfaktorer har inlemmats sedan i projektet. Några av dessa har varit betydelsen av individualiseringen av aktiviteterna, betydelsen av en aktiv och beslutsam ledning som strömlinjeformar verksamheten och personalen till gemensamma mål, betydelsen av gruppintagen i kontrast till långsamma individtag.

Utvärderaren har även varit med under samverkanskonferens med medarbetarna från Arbetsmarknadsenhetens Vuxenverksamhet och handläggarna från Försörjningsstödsenheten. Flera konstruktiva bidrag om hur en god samverkan kan byggas upp har lämnats från utvärderarens sida.

Utvärderaren har även periodvis varit med under ett antal dagar och observerat verksamheten på nära håll, diskuterat om verksamhetsförutsättningarna med projektledare och projektmedarbetarna och lämnat in sina observationer som innefattade både positiva och mer kritiska (och därmed utvecklingsbara) aspekter.

Utvärderaren har även haft en viktig roll vid de tillfällen projektledning och -arbete riskerade att hamna på villospår. Detta i samband med att projektet växte och började omfatta medarbetare som tidigare inte varit med i projektet. Ledningsfrågan blev under den tiden akut: vem leder projektet? Projektledare och styrgrupp eller ordinarie ledning? I denna process fick utvärderaren en viktig, kritisk roll som tillsammans med andras synpunkter bidrog till att ledningsfrågan klargjordes (projektledningen återkom till projektledare och styrgrupp på ett tydligare sätt än tidigare). Även under stunder då projektmedarbetarna upplevde de ständiga förändringarnas press blev projektutvärderaren en viktig, oberoende och kritisk part att vända sig till. Ledstjärnan

var skrivelsen i projektansökan att "Kvalitet går före kvantitet".

Under hela projekttiden har i övrigt en löpande kommunikation skett mellan projektledaren och projektutvärderaren. Med bibehållet oberoende har utvärderaren inkommit med frågor utifrån sina observationer, synpunkter på projektets inriktning och utveckling och ibland skarpa kommentarer, i syfte att uppmärksamma projektaktörerna på viktiga projektaspekter att ta hänsyn till för att undvika villovägar.

Användande av resultat

Beskriv hur ert projektresultat helt eller delvis kommer att användas i ordinarie verksamhet och i befintliga strukturer. Om implementering uteblir - beskriv varför? Hur har ni arbetat för att resultaten tas om hand?

Projektresultaten såsom dessa är beskrivna ovan samt mycket mer utförligt i skriften "Framgången; Hela berättelsen..." har implementerats i ordinarie verksamheten från 1 januari 2019. De strukturer som långsamt och noggrant bearbetades, förändrades och utvecklades under projekttiden har fått en slutgiltig form under höst 2018 och i den formen fortsatte de i övergången till ordinarie verksamhet. Hela personalen på Arbetsmarknadsenhetens tidigare vuxendel (AME VUX) är numera inbegripna i de nya strukturerna som omfattar i korthet:

- av projektet framtagen intern organisation i en sammanhängande arbetsgrupp med gemensamma mötesformer (Vuxenslussen). En inre arbetsdelning finns också.
- en tydlig logistik gentemot Socialtjänstens Försörjningsstödsenhet. Gäller former för mottagande av nya deltagare, kommunikation mellan organisationerna samt mötesformer.
- det under projektet utprovade verktyget "Instrument X" har visat sig vara användbart och fortsätter därmed användas i ordinarie verksamhet
- tydliga, schemalagda och mångsidiga aktiviteter för deltagarna som drivs och utvecklas i tät samverkan mellan Vuxenslussen och Ungdomsslussen. Dessa bedrivs mestadels på det av projektet inrättade och implementerade fysiska platsen Jobbtorget.
- hälsoaktiviteterna i teori och praktik har provats ut med bra resultat och fortsätter i ordinarie verksamhet under ledning av hälsovägledaren
- särskilda aktiviteter (samhällsorientering, motivation och arbete för egenmakt) har utarbetats för målgruppen utrikes födda kvinnor utan utbildning och utan tidigare erfarenheter av lönearbete. Dessa utarbetades under projekttiden inom ramen för "Selma-gruppen"
- en överenskommelse mellan Vuxenslussen, Försörjningsstödsenheten och den lokala Arbetsförmedlingen om hur den operativa samverkan mellan parterna kring de gemensamma klienterna ska se ut. Denna operativa samverkan ingår som en del av den nya Lokala Samverkansöverenskommelsen mellan de inblandade organisationerna och myndigheterna
- nätverket Jobbmatchning Falun (jobbmatchningfalun.se) som redan under projekttiden producerat ett stort antal arbets- och praktiktillfällen fortsätter sin verksamhet och utvecklas vidare i ordinarie verksamhet
- de av projektet framtagna nya yrkesrollerna fortsätter även i ordinarie verksamhet, i tät samverkan med FINSAM Falun
- Mottagningsteamet (ett team bestående av representanter från Kommun, Försäkringskassa, Arbetsförmedling, Vuxenslussen, Primärvården och Öppenvårdspsykiatri och tar emot individer som är i behov av stöd från flera aktörer samtidigt) har som en del av projektarbetet riktats mer mot personer med försörjningsstöd som är s.k. 0-klassade (personer som inte har eller har förlorat sitt SGI, Sjukdomsgrundande Inkomst). Denna projektsatsning implementeras också och utvecklas inom ramen för ordinarie verksamheten
- Vuxenslussen fortsätter satsa på Lösningfokusmetodiken och förhållningssättet. Projektsatsningen på detta förhållningssätt var medveten och ett sätt att gynna individualiseringen av deltagaraktiviteterna men också menad som ett professionellt verktyg för ett bemötande som väl balanserar stöd och krav. Satsningen för vidareutbildning i detta fortsätter även i ordinarie verksamheten.

Ovanstående är resultat av projektverksamheten och fortsätter inom ordinarie verksamheten. Dock finns vissa delar av projektambitionerna som inte implementeras direkt efter projektavslut eller implementeras i mindre omfattning än vad som var tänkt från början:

- Satsningen på Suggestopedin som en alternativ språkinlärningsmetod blev inte som projektaktörerna hade hoppats: trots utbildningen av sju (7) SFI lärare och två (2) medarbetare från Arbetsmarknadsenheten har inte metoden testats i sin helhet under projekttiden. Orsakerna hänger ihop med den kommunala SFI-verksamhetens organisation, kraven på betyg vid SFI-studier och annat. Delar av metoden har dock använts och används även i ordinarie verksamhet med goda resultat (för detaljer och utvärdering av metoden, se i projektberättelsen "Framgången; Hela berättelsen...")
- den i projektansökan tänkta satsningen på verktyget Supported Employment och Supported Education blev inte av den omfattning under projekttiden som projektägaren hade tänkt sig. Detta beror på att befintlig, utbildad personal inte matchade de behov som deltagargruppens volym stipulerade; endast två (från början av projekttiden enbart en utbildad medarbetare i Supported Employment) räckte inte till. Dessa medarbetare var under projekttiden redan upptagna med mestadels deltagare från Ungdomsslussen och Coachingteamet, två enheter utanför projektets ramar och verksamhet. Inom ramen för ordinarie verksamheten kan dock denna del av utebliven projektverksamhet utvecklas vidare; en projektmedarbetare utbildades med projektmedel i Supported Employment och Supported Education och ambitionen är att systematisera denna typ av stöd för de deltagare som verkligen är i behov av det.
- kopplingen till Vuxenutbildningen blev bristande under projekttiden trots projektägarens tydliga ambitioner om en tydlig samverkan. Mycket beroende på att två studie- och yrkesvägledare slutade under projekttiden samtidigt som detta är ett bristyrke har projektets arbete med att utveckla metoderna för en större riktning av deltagarna mot yrkesstudier blivit lidande under projekttiden. Inte heller detta är dock något som verksamhetsledningen är omedvetna om och nya tag tas inom ramen för ordinarie verksamheten för att maximera nyttan av vuxenutbildning för de aktuella målgrupperna.
- den i projektansökan önskvärda och beskrivna satsningen på de Sociala företagen blev av i en mindre omfattning än vad som förväntades. Efter en upphandling har möjligheter till "första steg"-aktiviteter (arbetsträning och arbetsförmågebedömning) skapats på ett socialt företag i Falun. Platserna har använts flitigt och budgeten till detta förbrukats under projekttiden. Dock har platserna varit alltför dyra för att komma till en större volym av "första steg"-aktiviteter. Kommunens skyldighet att upphandla sådana insatser (vilket sätter ofta aktörerna i konkurrens mot varandra) samt kostnaden för insatserna har varit några av hindren för att maximera användningen av sociala företag för dessa målgrupper. Med våra erfarenheter från projektet kan kontakten och samverkan med de sociala företagen utvecklas.
- projektet har inte uppfyllt förväntningarna om att systematiskt utbilda arbetsgivarna i de Horisontella kriterierna. Detta har berott mestadels på att arbetet med byggande av gemensamma strukturer ihop med framför allt Socialtjänsten har tagit mycket kraft från handledarna. Det har däremot funnits en fungerande mentorsutbildning för de kommunala enheterna där även jämställdhets-, tillgänglighets- och likabehandlingsaspekter tas upp.

Kommentarer och tips

Vilka tips vill ni delge framtida projekt? Vad gick bra och varför? Vad gick mindre bra och varför?

I det följande ges ett antal tips och råd till projekt av samma eller liknande karaktär som projekt Framgången, dvs. offentliga strukturförändrings- och samverkansprojekt med utsatta grupper som primär målgrupp.

1. Förändringsprojekt har som yttersta syfte att förändra strukturer. Målet är ofta att de nya strukturerna ska implementeras i hela organisationen, allt annat innebär enbart en liten förändring med begränsad betydelse för en liten del av organisationen. I vårt fall har det förstnämnda gällt

då projekt Framgången sträckte sina förändringsvingar över alla de s.k. utsatta grupper som alltiämt förekommer som försörjningsstödstagare.

Projekt Framgången var även ett samverkansprojekt. Samverkansstrukturerna skulle förändras och bli mer konkreta och vardagsoperativa.

Med tanke på ovanstående är det viktigt att den/de organisationer där projektresultaten ska implementeras väl nyttjar analysfasen (även kallad förberedelsefasen) av projektet för att förbereda all personal på två saker: det ena är att bygga upp den ordinarie personalens förståelse för projektets ambitioner och därmed också samverkansviljan med projektpersonalen under projektiden. Det andra är att förbereda den ordinarie personalen inför de strukturförändringar som oundvikligen kommer att komma, även om dessa inte kan definieras redan under analysfasen (det är ju själva poängen med projektverksamheten, att forma dessa förändringar).

Under förberedelsefasen behöver också de myndighets- och organisationschefer som sitter i styrgruppen föra en seriös och evidensbaserad dialog om hur en meningsfull samverkan kan komma att formas. Hur ser man på samverkan överlag och utifrån "min" organisations uppdrag och förutsättningar? Vilka professions-, regel- och maktförhållanden föreligger initialt som behöver plockas upp på ytan och diskuteras? Vilken vision om en väl fungerande samverkan har varje chef och organisation? Detta eftersom de utsatta grupperna är ett gemensamt intresse och oftast i behov av flera aktörer samtidigt.

2. All förändring gör ont. Förändring som uppfattas komma "uppifrån" mer än den som initieras och drivs "underifrån". Båda förändringstyper kan dock möta motstånd och det är helt normalt. I vårt projekt blev arbetet med att motivera den ordinarie personalen till att omfamna de förändringar som projekt Framgången initierade (och som skulle implementeras) ett på många sätt utmanande arbete. Vid sidan om rådet ovan att satsa tid och resurser till att förbereda den ordinarie personalen redan under förberedelsefasen inför de kommande förändringarna är det också viktigt att lyssna av vilka goda arbetssätt som redan finns etablerade. När dessa inte strider mot projektets målsättningar är det viktigt att ta med dessa och utveckla dem inom ramen för projektets förändringsarbete. En stor del av motståndet kan undvikas och fungerande arbetssätt kan bli kvar.

3. Satsa på gemensamma utbildningar för all personal i förändringarnas anda. Vi satsade från början på den Lösningfokuserade metodiken och förhållningssättet vilket gjorde att människor som inte tidigare hade arbetat ihop lärde känna varandra och dessutom fick något av ett mer gemensamt "språk", dvs. fokus på lösningar och det som fungerar istället för på problemen. Dessutom kan ett gemensamt språk verka för en utveckling mot mer effektiva team. Dock är det viktigt att stå kvar vid och förvalta de investeringar man gör. I vårt fall betyder detta att satsningen på Lösningfokus behöver utvecklas och underhållas. Fortbildningssatsningar behöver göras för att inte åter förfalla i det invanda. Satsningen på gemensamma utbildningar och utvecklingsarbete behöver också ske över gränserna mellan de samverkande organisationerna.

4. Satsa på att skapa förutsättningar till ett gemensamt lärande, en lärande organisation. Här finns inget utrymme för att fullt utveckla resonemanget men en sak kan nämnas: arbetet för de utsatta grupperna behöver samspela och sampratade professionella som lär sig i dialog med varandra. Detta kräver konkreta mötesformer där alla är med och diskuterar både sina egna metoder och förhållningssätt men även individärenden.

5. En av de största lärdomarna i vårt projekt har varit att individualiseringen av bemötandet och aktivitetsplaneringen är A och O för att lyckas med stödet till utsatta människor. Förstärk därför individualiseringen av aktiviteter och bemötande. Det förutsätter att det finns ett alltmer utvecklat batteri med insatser. Dessa behöver utvecklas i tät samverkan med andra samverkansparter. Även genom brukarmedverkan behöver åtgärder och insatser som inte upplevs ge någon påtaglig nytta utvecklas och ev. ersättas med andra.

6. Att arbeta med individer ur de s.k. utsatta grupperna är en på många sätt roligt men högst

krävande arbetsuppgift. Rådet här är att arbeta med ett definierat mindre antal deltagare per handledare och hitta formerna för att över tid hålla sig till detta antal. Det betyder inte att verksamhetens effektivitet inte kan vara föremål för utveckling, tvärtom. Antalet per handledare får däremot inte stiga okontrollerat pga. politisk/ekonomiska eller andra typer av ovanifrån kommande krav. Den till synes motsägelsefulla lösningsfokuserade principen "Går det för långsamt, sänk farten" gäller här i högsta grad: effektiviteten i form av utfall till långsiktig egenförsörjning gynnas av ett arbete i små steg och detta ställer krav på ett rimligt och förutsägbart antal deltagare per handledare.

7. Satsa på att fastställa samverkansformerna i något slags överenskommelse mellan de samverkande aktörerna. Detta lyckades vi åstadkomma i vårt projekt. Det gäller att lägga sig på rätt ambitionsnivå utan att göra avkall på att överenskommelsen ska beskriva aktörernas respektive ansvar i det operativa arbetet. Det kräver också en kompromissvilja och ett lyssnande efter en "gemensam grund" man kan utgå ifrån, baserat på gemensamma intressen.

8. Arbeta fram en gemensam uppföljning och statistik i samverkan. Det är svårt att prata med varandra om det saknas en gemensam grund för pratet. Projekt Framgången har arbetat med att ta fram ett batteri med grundläggande och organisationsgemensamma uppföljningsparametrar som kan berikas av fler och utvecklas vidare inom ramen för den implementerade verksamheten (redovisas som bilaga till "Framgången; Hela berättelsen...")

9. Det råder en traditionell snedfördelning av samhällets resurser i arbetet med de utsatta grupperna. Männen är oftast mer gynnade och denna tendens fanns även i projekt Framgången, även om vi nådde en någorlunda jämn fördelning. Följ således alltid upp resursfördelningen mellan män och kvinnor även uppdelat i inrikes och utrikes födda. Detta bör gälla fördelningen av dessa i inflödet till aktiviteterna, i hur åtgärdsresurserna fördelas mellan dessa samt även i hur utflödet fördelas, dvs. vilka går till arbete, subventionerat eller reguljärt och studier? Hur jämnt är det mellan kön och ursprung? Agera därefter när resursfördelningen är sned.

10. Strukturförändring i all ära. Det finns dock en annan sorts förändring som behöver ske samtidigt och som projekt av samma art behöver satsa på att åstadkomma, den mentala förändringen. Allt arbete med människor bygger på grundvärderingar. Under projektets senare del arbetade vi medvetet med att granska våra egna bevekelsegrunder och värderingar i arbetet med de utsatta grunderna. Vad står vi på skalan mellan extrema krav på individen och extremt omhändertagande? Skillnaderna i värdegrunden finns inom varje organisation och mellan organisationerna. Rådet här är att minst lika mycket som de "hårda" strukturerna lägga stor vikt även vid de "mjuka", nämligen att åstadkomma en medvetenhet och en fruktbar diskussion kring behovet av en gemensam värdegrund.

11. I planeringen av nya projekt är det alltid viktigt att tänka på hur budgeten ska gå ihop. Man behöver närmare studera de specifika budgetförutsättningar som gäller för projekt av samma art som Framgången när en projektbudget läggs upp. Framgången upplevde en tydlig målkonflikt gällande medfinansieringen från deltagarnas sida. Budgeteringen förutsatte att deltagarna var på plats på hela sitt arbetsutbud (oftast heltid) från första inskrivningsdagen i projektet. Detta förutsatte i sin tur att det fanns lämpliga aktiviteter inom ramen för projektdeltagandet från allra första början. Det hela är en själv motsägelse, då själva projektet gick ut på att just skapa dessa aktiviteter, vilket tog tid och möda från projektmedarbetarnas sida. Den gradvisa utökningen av aktivitetsvolymen samt ett ökat antal deltagare i projektet (213 totalt istället för de planerade 150) gjorde att vi klarade ekonomin.

12. Det hör till ovanligheterna att projektresultat implementeras i någon större omfattning. Detta är i varje fall ESF's ofta externt kommunicerad uppfattning innehållande ett tydligt budskap om att satsa på implementering. Det är många projektkunniga människor som länge funderat på varför det ligger till så. Även om projekt Framgången inte har det fullständiga svaret kan ett sista råd bli: bestäm er från början, helst i samverkan med de organisationer och myndigheter i den kommande samverkan om att lyckade projektresultat ska implementeras, givet att de primära

projektgrupperna finns kvar och har samma behov vid slutet av projekttiden som vid början. Låt experimentlustan och kvalitetsstänket råda under hela projekttiden. Ta vara på och försök löpande implementera delresultat så att dessa blir en naturlig del av den dagliga verksamheten. Stygruppen agerar internt i sina respektive organisationer för att skapa förståelse och acceptans för förändringarna. Gör helt enkelt förändringarna så oumbärliga att en icke implementering blir helt enkelt otänkbar!

Fler råd och tips till den fortsatta ordinarie verksamheten samt några relevanta bilagor finns att ta del av i skriften "Framgången; Hela berättelsen om projektbakgrunden, metoderna, resultaten, grundvärderingarna och relationerna."

Antonis Kassitas,
Projektledare
Projekt Framgången

Kontaktperson för ytterligare information:

Namn: Maria Jonsson
Telefon: 023-82229
E-post: maria.jonsson@falun.se

Underskrift projektansvarig / projektledare:

Datum: Namnteckning

Namnförtydligande

Skicka även dokumentet till projektets ansvarige samordnare på Svenska ESF-rådet via e-post

Bedömning av slutrapport

Motivering till bedömning

Projektet slutrapport och slututvärderingsrapport har granskats och kompletteringar till slutrapporten har begärts in. De begärda kompletteringarna handlar om horisontella principer, projektets resultat och samtliga är godkända.

Syftet med projektet var att hitta effektiv och långsiktig samverkansmodell som gör att utan onödig väntan kommer långtidsarbetslösa ut till studier eller arbete, och till egen försörjning. Målet har även varit att minska kostnaden för kommunens försörjningsstöd. Av slutrapporten och utvärderingsrapporten av extern utvärderare framgår det att en samverkansmodell har skapats mellan deltagande myndigheter som ingår i projektet och en lokal samverkansöverenskommelse mellan parterna har fastställts samt en fungerande vuxensluss för målgruppen har skapats inom projekttiden. Bedömningen är att projektet har lyckats väl med att uppfylla delmål ett och tre gällande att implementera dessa två målsättningarna i ordinarie verksamhet. Avseende delmål två har projektet rapporterat en måluppfyllelse på 34.74%, och uppsatta målet var 50%. Eftersom det finns en avvikelse gentemot SCB statistiken avseende deltagare som har avslutats mot arbete eller studier har projektet förklarat detta i en begärd komplettering. Statistiken på utfall till jobb eller studier är inte alltid kopplad till ett avslut av aktuell deltagare från projektet, dvs projektet har istället räknat arbets- och studietillfällen som är skapade inom ramen för projektet.

Dessutom är avslutsorsaken i vissa fall inte rapporterad till projektadministratör men projektledaren har dokumenterat utfallet till arbete eller studier. Dessa förklaringar bedöms som relevanta och godkända.

Vad gäller målpuppfyllelse på antal deltagare har projektet överträffat sitt deltagarmål med 213 unika individer, varav 103 kvinnor och 110 män enligt SCB statistiken. Deltagarmålet i projektansökan var 90 kvinnor och 60 män skulle delta i projektet, vilket projektet har lyckats med och fördelat resurserna relativt jämt. Projektet har rapporterat till SCB enligt beslutsvillkoren och sista rapporteringsmånad var februari 2019 vilket är i enlighet med projektbeslut.

Könsfördelningen i projektet var relativt jämt, det är något flera män än kvinnor som har deltagit i projektet. Efter inkommen komplettering beskriver projektet hur man har arbetat för att integrera horisontella principerna i projektet. Bedömningen är att projektet har med ett gediget arbete och förhållningssätt testat och prövat olika aktiviteter och insatser gentemot målgruppen utrikesfödda och personer med neuropsykiatriska funktionsvariationer. Det har genomförts även utbildningar för medarbetarna inom horisontella principer.

Utöver implementering av vuxenslussen och lokala samverkansöverenskommelsen har projektet även lyckats pröva och testa olika yrkesroller bland annat hälsovägledare och en arbetsterapeut som också lyckats implementeras i ordinarie verksamhet inom ramen för projektet. Utifrån det ekonomiska perspektivet är bedömningen att projektet har lyckats implementera projektresultatet med lägre förbrukning av beslutad budget.

Projektledaren redogör i slutrapporten vilka tänkta aktiviteter och insatser som föll bort och vad det har berott på. Redogörelsen bedöms som rimlig och relevant eftersom implementeringsarbetet och strukturförändringsarbete har varit huvudfokus i projektet och tagit all tid och kraft från handläggarna.

Projektet har utvärderats av en extern utvärderare, Joachim Schäfer, och han bedömer i sin utvärderingsrapport att projektet har levt upp till sitt åtagande och har arbetet mot projektmålen.

Den sammanfattande bedömningen är att projektet har höjt ambitionsnivån och överträffat sitt deltagarmål och uppfyllt flera av delmålen samt möjliggjort att flera individer har kommit till egen försörjning och gjort en betydelsefull stegförflyttning. Projektets största bidrag är att Framgången har bidragit till en strukturförändring i Falu kommun, och lyckats implementera flera delar av testverksamheten in i ordinarie verksamhet, dvs lyckats nå sitt utvecklingsmål genom att ta till vara på goda projektresultat. Slutrapporten kan godkännas.

Bedömningsdatum

2019-04-25 10:43:42

Samordnare som bedömt slutrapport

Esra Grönlund