

# Mellansteget

Ett samverkansprojekt mellan Skellefteå  
Kommun/Handikappavd, Gymnasieskolan  
SYV, Eftermiddagsverksamheten,  
Arbetsförmedlingen SIUS, Försäkringskassan,  
Landstinget Råd&Stöd  
Slutrapport

**Rapporten sammanställd av:**  
Margaretha Larsson  
Projektledare  
På uppdrag av  
Samordningsförbundet Skellefteå

# Samordningsförbundet Skellefteå

<b>1. SAMMANFATTNING .....</b>	<b>2</b>
<b>2. DELTAGARE.....</b>	<b>3</b>
2.1 Deltagarnas förutsättningar .....	4
2.2 Genomförande och process .....	4
2.3 Resultat och effekter.....	6
<b>3. PERSONALEN .....</b>	<b>8</b>
3.1 Personalens förutsättningar .....	8
3.2 Genomförande och process .....	8
3.3 Resultat och effekter.....	10
<b>4. DELTAGANDE ORGANISATIONER.....</b>	<b>10</b>
4.1 Deltagande organisationers förutsättningar.....	10
4.2 Genomförande och process .....	11
4.3 Resultat och effekter.....	11
4.4 Förutsättningar för implementering .....	12
<b>5. AKTIVITETER .....</b>	<b>13</b>
<b>6. FAKTARUTA.....</b>	<b>13</b>
<b>7. SLUTSATSER/AVVIKELSER.....</b>	<b>16</b>

## 1. Sammanfattning

## Samordningsförbundet Skellefteå

**Bakgrunden** till att detta projekt startade var att arbetsförmedlingen hade svårigheter att få ut ungdomarna som gått nationella program på gymnasiesärskolan i arbete. Socialförvaltningens Handikappavdelningen hade även ungdomar inom dagligsysselsättning som de kände kanske hörde till arbetsmarknaden. Det startades en samverkan mellan dessa parter för att se hur problemet skulle kunna lösas. Båda parter upplevde att ungdomarna behövde tid att mogna och hjälp för att hitta rätt antingen till öppna arbetsmarknaden med eller utan samhällets stöd eller daglig sysselsättning.

**Målgruppen** var i första hand ungdomar som avslutar gymnasiesärskolan. I andra hand kan ungdomar som prövat annan aktivitet efter gymnasieskolan vara aktuella. Urvalet av deltagare ska i första hand styras utifrån individens bedömda närhet till arbetsmarknaden. Projektet omfattar minst 8-10 ungdomar per år.

**Syftet** var att med gemensam planering erbjuda ett urval av ungdomar som avslutat gymnasiesärskolans nationella program i Skellefteå en teoretisk och praktisk vidareutbildning där individen ska få en bättre träffsäkerhet om de hör hemma på den öppna arbetsmarknaden eller om de bör ha daglig sysselsättning i kommunens regi.

Under projekttiden har det **arbetats fram en metod** för att nå större träffsäkerhet till öppna arbetsmarknaden med eller utan samhällets stöd eller daglig sysselsättning. Denna metod innefattar även att individerna får en större självinsikt samt blir delaktiga i beslut angående deras livssituation.

**Samverkan** mellan berörda handläggare i organisationerna har utvecklats och det finns ett koncept med kontinuerliga träffar. Träffarna har gjort att det finns en helhetsbild kring varje individ samt att det skapats en gemensam plattform för erfarenhetsutbyte och kunskapsöverföring. Allt detta gör att det snabbare hittas lösningar och ärendegången blir snabbare.

Den viktigaste samarbetspartnern för att nå ett gott resultat är företagen. Genom att företagen ställt upp med handledare och vi kunnat ge ett kontinuerligt stöd har individerna fått testa sina färdigheter och fått insikt i var deras förmåga och begränsningar finns. Detta har även varit en möjlighet för individerna att marknadsföra sig och skapa möjligheter till anställning.

Utifrån denna modell har projektet nått ett gott resultat där 60% gått till öppna arbetsmarknaden och 75% av dem har fått en anställning 37% har gått till dagligsysselsättning

Vi har sett att det är viktigt att individerna fångas upp tidigt och inte hamnar i ett utanförskap under en längre tid. Om så är fallet ser vi att problematiken blir omfattande på olika områden och rehabilitering mot arbete tar mycket lång tid.

Den slutsats som vi kan dra är att det behövs tid och omfattande stöd (resurs) så att dessa individer får både en ordentlig inblick i vad arbetslivet innebär, självinsikt samt vara delaktiga i att ta beslut kring sin framtid. Resurs under projekttiden för dessa insatser har personal i projektet och handledare ute på företag varit.

## 2. Deltagare

## 2.1 Deltagarnas förutsättningar

Projektgruppen satte gemensamt upp kriterier för att antas till projektet

### Kriterier för att vara aktuell för Mellansteget:

- Personer upp till 25år med utvecklingsstörning som bedöms stå nära öppna arbetsmarknaden
- Gått ut nationellt program inom särskolan i Skellefteå nuvarande år.
- Gått ut nationellt program inom särskolan i Skellefteå tidigare år.
- Personen är bedömd kunna ta till sig Mellanstegets insatser.

Handläggare i olika organisationer gör först en bedömning om vilka som behöver insatsen SYV;aren och handläggare från AF och handikapp har i vissa fall samverkat för att göra bedömningar om det är insatsen Mellansteget som individen behöver.

Sen tas alla ärenden upp i projektgruppen där det tillsammans med projektledaren samråder hur alla med behov kan beredas plats

## 2.2 Genomförande och process

Under projekttiden har vi haft möjlighet att utarbeta en modell som ger stöd för dessa individer att hamna rätt i arbete/sysselsättning

Totalt har 27 individer deltagit i Mellanstegets insatser.

1. Varje ny grupp har startats i Augusti med en **introduktion på ca. 8 veckor**. Under denna period har det byggts upp en relation och jobbat med olika områden

- Värderingar
- Självsikt - Vem är jag
- Självförtroende - Vad är jag bra på – vad är svårt
- Motivation
- Sätta upp mål
- Att vara vuxen
- Samhällsorienterande information
- Ekonomi
- **Studiebesök**
- Skriva ett presentationsbrev

Genom **coachande enskilda samtal** har vi stöttat individerna till insikt och framsteg och dessa samtal fortsätter vid återträffarna under praktikperioderna

2. Efter dessa veckor har de flesta gått ut på praktik i den omfattning som fungerat för individen. I de flesta fall 8-10 veckor

Praktikplats har individen ofta valt utifrån studiebesöken

På arbetsplatsen har det **utsetts en handledare** som hjälpt till att bl.a:

- testa arbetstid
- arbetsuppgifter
- tempo
- miljö

Kontinuerligt har personalen besökt arbetsplatsen för att ge **stöd till både individ och handledare**.

Bl.a på detta sätt

## Samordningsförbundet Skellefteå

### Individen:

- Stöd att se sina förmågor och begränsningar
- Hitta strategier för att klara ett arbete/sysselsättning
- Hjälpa till att identifiera vad som fungerar eller inte fungerar
- Utveckla en ökad förståelse för sitt funktionshinder

### Handledaren:

- Ge tips hur man kan förtydliga
- Förklara olika situationer
- Stötta handledaren i utvecklingsarbetet
- Stötta handledaren att skriva ett ärligt och tydligt omdöme
- Ge information om funktionshinder om så behövs

I slutet på praktiken skriver handledaren ett **omdöme** som går igenom i ett trepartssamtal. Sen har personalen ett **uppföljningssamtal** med individen för att prata om bl.a

- Vad har praktiken visat t.ex.
  - arbetsuppgifter, tempo
  - miljö, socialt
  - ansvar, motivation
- Vilka förändringar behöver göras
- Vad är viktigt inför nästa praktik

**3. Inför praktik 2** har individen fått en **större insikt om sin förmåga** och även om sina begränsningar vilket ökar chanserna att komma till en arbetsplats som passar.

Under denna praktik är det samma kontinuerliga stöd från personalen.

I några fall har vi hittat rätt arbetsplats för individen och då gör vi en förfrågan om det kan leda till en anställning. Om det finns den möjligheten kopplas AF in och det övergår till en arbetsprövning.

**4. Inför den tredje praktiken** har individen i de flesta fall fått insikt om sina förmågor. Nu intensifierar vi ett samarbete med handläggare från AF och handikapp och försöker hitta arbetsplatser som matchar med individens förutsättningar. När individen och vi känner att vi hittat rätt matchning så gör vi en förfrågan om möjlighet till anställning eller individplacering via handikappavd. beroende på vilken tillhörighet individen bedömts ha.

En **överlämning** till berörd organisation AF/SIUS eller Skellefteå Kommun/handikappavd sker under denna period. Då samlar vi i samråd med individen alla berörda parter.

Vid denna träff presenteras det sammanställda omdömet från praktikperioderna samt den sammanfattning som personalen tillsammans med individen gjort

Vi kan konstatera att det har varit några individer som behövt längre tid än 10 mån för att hitta rätt tillhörighet. Här ser vi att det varit viktigt med ett nära stöd och handledare som är insatta i problematiken. Viktigt är också att utredningar inte tar så lång tid för det förhåller beslut. t.ex LSS beslut eller beslut om aktivitetsersättning

## **2.3 Resultat och effekter**

Det har arbetats fram en modell som grund. Viktigt är att utgå från varje individ och göra de förändringar som behövs.

**Dessa insatser har stor betydelse:**

**Stöd** – trygghet och hjälp till insikt och insatser

**Studiebesök** – möjlighet att se många arbetsplatser

**Delaktighet** – tid att få självinsikt och ta beslut om sin framtid

**Praktik** – möjlighet att få insikt om sina resurser och begränsningar

**Handledning på praktikplatsen med kontinuerligt stöd av personal (coach) till både handledare och individ** – skriftligt omdöme från praktiken

Att jobba med att förändra beteenden och öka individens självinsikt är en process som tar tid. Viktigt i denna process är att det byggs en relation mellan individen och personal (coach).

Närheten i en relation möjliggör ny kunskap om individens tillgångar och begränsningar men också att individen kan ta emot information på ett mer öppet sätt än tidigare.

Genom att göra individerna delaktiga får de en större självinsikt och kan utifrån det ta beslut som leder dem framåt. Då kan de göra sina val så att det leder till rätt arbete/sysselsättning.

Vi ser tydligt att när de fått insikt och själva tagit beslut om vilken typ av arbete/sysselsättning som passar dem infinner det sig ett lugn. Denna insikt gör att de kan göra framsteg i sin takt.

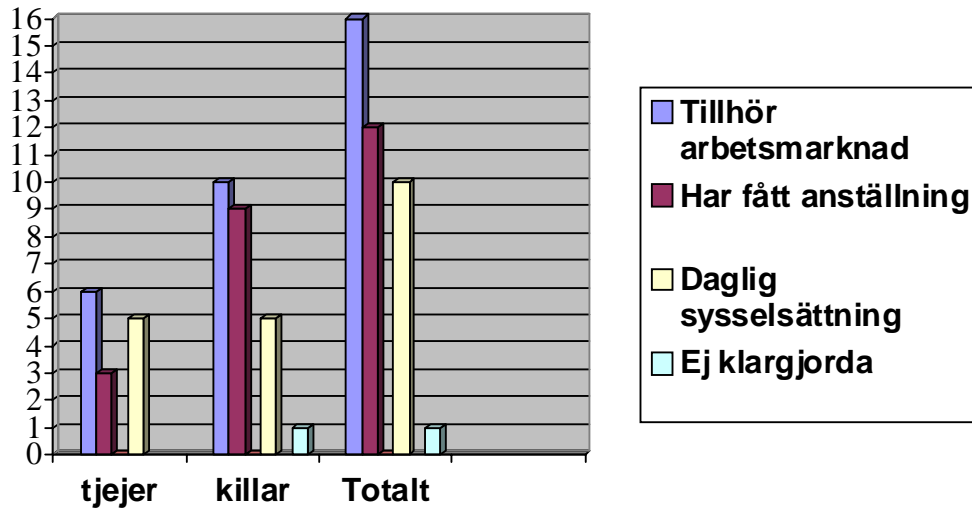
Ett antal deltagare som kommit till projektet har haft en stor problematik kring sig vilket gjort att det stått längre från arbetsmarknaden. Genom den relation som vi bygger upp med dem så har vi fått ett stort förtroende och tillsammans har vi hittat lösningar och stödinsatser har satts in. Detta gör att även om de ännu inte kommit ut på arbetsmarknaden så har deras livssituation förbättrats.

Vi har under projektets gång konstaterat att samverkan mellan handläggare är av stor vikt.

Genom den samverkan har det gjorts bättre bedömningar kring vilka som både behöver och kan ta till sig Mellanstegets insats. Viktigt är att det finns utredning eller att den är påbörjad.

Under projekttiden har personalen haft den samordnande funktionen och vi har sett att individen behöver den över tid.

## Resultat utifrån 27 deltagare



### Arbetsmarknaden:

**60 %** tillhör arbetsmarknaden

av dessa har

75 % fått anställning (lönebidrag) = 2 individer 50% - 7 individer 75% - 3 individer 100%

### Branscher:

1 Kommun/skola/fritids

### Privat:

1 Städ

5 Restaurang

3 Handel

1 Lager

1 Industri

### Dagligsysselsättning:

**37 %** dagligsysselsättning

av dessa har

50% individplacering på företag

### Branscher:

2 Kommun/ Räddningstjänsten/ Solkraft

2 Handel/ Coop/Barnens Hus

1 Vaktmästeri/ Riksbyggen

1 Lantmäteri/division inskrivning

1 Övrigt/ Leos lekland

### Inte klargjord:

**3 %** har av olika skäl inte kunnat klargöras

När projektet startade hade alla deltagare ett beslut på aktivitetsersättning. Under dessa 3 år har regelverket förändrats och vi har fått söka andra lösningar för ett par deltagare. Vi har även sett hur oron för deltagarna ökat när de utifrån praktikplatserna bedömts klara t.ex 50% arbete men den bedömningen räcker inte som underlag för att få behålla 50% aktivitetsersättning. I de fallen har det krävts ett läkarutlåtande på arbetsförmågan

## 3. Personalen

### 3.1 Personalens förutsättningar

Personalgruppen har bestått av:

1 projektledare 100%

2 projektmedarbetare 50%

Detta team har lång erfarenhet och kunskap att jobba med att stärka och kommunicera med målgruppen. De har även arbetat tillsammans tidigare vilket underlättat mycket då det är viktigt att vara flexibel och kunna stötta varandra.

Utbildningsanordnaren Direktutbildning upphandlades. De uppfyllde krav som ställdes och man såg att det fanns kompetens som skulle vara bra för projektet. Dessutom hade de det lägsta anbudet.

1 utbildningsanordnare 50% - arbetat endast i teoridelarna

### 3.2 Genomförande och process

Personalgruppen har varit ett väl fungerande team med en öppen och rak kommunikation och en stor flexibilitet

Hela arbetsteamet ( projektledare, projektmedarbetare, utbildningsanordnare) har varit med och tagit fram en utbildningsplan utifrån att det är viktigt att alla känner sig delaktiga i projektet och dess resultat.

Eftersom det endast varit projektledaren som arbetat heltid så har det varit en tydlig arbetsfördelning. Projektmedarbetarna har till största delen endast varit tillgängliga under förmiddagar. Denna arbetsfördelning är inte att rekommendera eftersom delar av arbetet endast kan genomföras under eftermiddagar.

Viktigt är att personalgruppen har en **gemensam plattform** att utgå från. För att få denna plattform krävs att varje vecka ha en inplanerad tid för analysering och planering. Vid dessa träffar är det av stor vikt att det finns en öppenhet. Här ska det hela tiden föras diskussioner som utvecklar och för verksamheten framåt

Grunden för vårt sätt att arbeta är att ha en **helhetssyn på individen och arbeta med den.**

Att ha helhetssyn är att inta ett **förhållningssätt.**

- Positivt förhållningssätt baserat på lösningsfokuserat tänkande
- Delaktighet för att få deltagarna att känna att de kan påverka sitt liv och sin framtid.
- Arbeta med att bekräfta och stärka deras positiva sidor
- Individen i fokus och sträva efter den optimala lösningen för varje individ.
- En lyhördhet gentemot individerna och att man ger dem möjlighet att vara delaktiga.

När deltagarna kommit till projektet och skrivit på medgivandet har personalen gjort en fördelning av individerna. Personalen/coachen följer sedan individerna genom att skapa en relation så de kan stötta till insikt och framsteg på ett nära plan. Viktigt har varit att informera varandra i personalteamet om utvecklingen för att kunna ge varandra stöd och ev. gå in och hjälpa varandra.



## Samordningsförbundet Skellefteå

Vårt arbetssätt måste anpassas efter behoven hos individen vilket kräver en flexibilitet hos personalen. Detta gör att individens unika möjligheter, förmåga och fördelar kommer fram och vi kan stärka dessa.

### Arbetsätt/metod

#### Coachning

- Inspirera till förändring och se nya möjligheter – Bryta mönster
- Få individen delaktig
- Motivation - Peppa till utveckling
- Konfrontera individen
- Vägleda genom att förtydliga. Hitta rutiner och strategier
- Lyfta och förtydliga framsteg
- Vara stödjande

Det gäller att hjälpa individen att se framstegen även om de är små.

En stor del av vårt arbete är att vägleda deltagarna och ge dem råd och information om olika insatser som kan vara till hjälp.

Ute på Företagen/praktikplatserna har det alltid utsetts en handledare. Att **stötta handledarna** har varit viktigt för att bl.a få ett ärligt omdöme. Detta stöd har skett genom kontinuerliga besök av personalen.

### Lärande:

Genom vårt sätt att arbeta har vi lärt oss mycket hur individerna fungerar och tänker. Det är viktigt att ha en grundkunskap men alltid se till varje individ.

Personalen har gått en kortare coachutbildning samt gått på föreläsningar och konferenser där innehållet handlat om: Bl.a Samverkan – Funktionshinder – Kommunikation – Bemötande Eftersom alla deltagare har ett funktionshinder har personalen försökt använda sig av olika kommunikationssätt för att underlätta för individerna t.ex. mail, SMS, bilder, skriva lätt läst, sociala berättelser

Genom att vara ute och berätta om projektet har vi fått kontakt med andra verksamheter som vi sedan träffat och haft erfarenhetsutbyte med. Bl.a har en liknande verksamhet startats i Umeå som byggts upp utifrån våra erfarenheter. Samarbete med den personalen har vi haft genom två utvecklings dagar.

De projektledarträffar som ordnats har gjort att det utbyts en del information och erfarenheter. Detta är ett forum där det finns stor potential att utveckla och lära av varandra. Helt enkelt ta tillvara varandras erfarenheter.

### **3.3 Resultat och effekter**

#### **Kunskap:**

Genom att bygga en nära relation till individerna möjliggörs stor kunskap om hur de fungerar och tänker. Denna kunskap har personalen delgett varandra och de har kunnat omvandla det i det material och upplägg som utformats i Mellansteget.

Viktigt är att alltid utgå från varje individ. Med all kunskap så ökar chanserna att hjälpa individerna till bl.a

Större självinsikt

Bättre livskvalitet

Rätt stöd

Träffsäkerhet arbete/sysselsättning

#### **Samarbete:**

Under hela projekttiden har ett samarbete mellan personalen och berörda handläggare funnit och utvecklats. Genom att hela tiden uppdatera handläggarna kring individerna så vet alla vilka åtgärder som pågår och de kan tillsammans söka lösningar när så behövs.

Detta samarbete har gjort att det lättare hittats matchningar mot rätt placeringar arbete/sysselsättning.

Genom att ha ett nära samarbete och även att delta på samma föreläsningar/konferenser har ett gemensamt synsätt/förhållningssätt utvecklas. Viktigt är att fortsätta med denna samverkan och ha gemensam kompetensutveckling.

Den grupp som personalen haft ett stort samarbete med är handledarna ute på företagen. I de flesta fall är det chefen/personalansvarig på företaget. Detta samarbete är otroligt viktigt för att vi ska kunna ge ungdomarna möjlighet att testa sina färdigheter och att det ges ärliga omdömen. Vi ser även att det är en chans för individerna att marknadsföra sig.

Ett samarbete har även utvecklats med andra verksamheter som

Handikapp/arbetskonsulenter och dagligsysselsättning Slussen. Här ser vi möjligheter att ge deltagare som behöver längre tid en möjlighet att få träningsmöjligheter utifrån sina förutsättningar och senare kan aktualiseras mot arbetsmarknaden.

Ungdomshälsan har vi även haft nära kontakt med, speciellt när det varit ungdomar som haft problem av något slag men vi har även haft en Må bra grupp i deras regi.

Att vi startat samarbete med andra verksamheter gör att vi blir fler som får ett gemensamt synsätt kring målgruppen. Det i sin tur leder till snabbare kontakter för individen.

## **4. Deltagande organisationer**

### **4.1 Deltagande organisationers förutsättningar**

Hela projektet har finansierats av samordningsförbundet. Lokala samverkansgruppen (LSG) har varit styrgrupp och projektägare har varit Skellefteå Kommun/handikappavd.

Det har funnits en projektgrupp bestående av handläggare från alla organisationer som arbetar med målgruppen. Med denna grupp har det hela tiden varit ett nära samarbete.

## **4.2 Genomförande och process**

Projektgruppen som består av handläggare från alla organisationerna har haft ett nära samarbete. Genom de kontinuerligt (1 ggr/mån) inbokade träffarna är alla handläggare uppdaterade vilka insatser och planer som pågår kring individerna. När det uppstår problem så lyfts ärendet i gruppen och gemensamt försöker man hitta en lösning.

Det har under projektiden ordnats kompetensutvecklings dagar som varit uppskattade och gjort att kontakter har skapats mellan verksamheter.

Både personal och handläggare har getts möjlighet att gå på ett antal föreläsningar och konferenser.

Organisation och regelförändringar har informerats om på ett tidigt stadium vilket gjort att det varit möjligt att ha en god framförhållning.

Till projektet har en medbedömare varit knuten. Denna person har deltagit vid projektgruppsträffar, kompetensutvecklings dagar samt en del föreläsningar. Den uppgift medbedömaren haft är att se på projektet utifrån och komma med synpunkter. Vår medbedömare har verkligen varit engagerad och deltagit och bidragit till att driva projektet framåt.

## **4.3 Resultat och effekter**

Vi tycker att styrning och ledning har fungerat bra.

Det har arbetats fram en struktur för samverkan som vi ser kan finnas kvar över tid och utvecklas ytterligare. Det som behövs är en som har en samordnande funktion som introducerar nya vid personalbyte, utvecklar samt är sammankallande och håller i träffarna

Samarbetet har lett till snabbare kontakter för individen.

Alla berörda handläggare har en helhetsbild kring individen och vet vilka planer och insatser som pågår. Detta samarbete gör att det är lättare hitta lösningar när det uppstår problem kring individen. Handläggare anser att effekter av insatsen är bl.a:

- Individen har fått insikt om sina tillgångar och begränsningar
- De är mer redo för arbetsmarknaden
- De flesta har också "allting ordnat" = boende, ev stöd via LSS, gode man etc. Detta tack vare en bra samverkan .
- Det finns ett tydligt underlag som handläggare kan ta del av inför beslut
- Det hittas snabba lösningar
- Individen blir delaktig i sina beslut
- Individen får möjlighet att marknadsföra sig
- Kontakter med arbetsgivare som gjort att denna målgrupp fått visa att de är att räkna med på arbetsmarknaden.

Eftersom de flesta i denna målgrupp behöver en tydlighet och även en trygghet är det viktigt att individen har en handläggare som de kontaktar när de uppstår någon frågeställning. Denna roll har i dagsläget personalen i projektet haft som i sin tur då tagit kontakt med berörda handläggare om det behövts.

Genom kontinuerliga träffar för att utbyta erfarenheter samt gemensamma kompetens dagar så har det utvecklats ett mer gemensamt synsätt. Detta är av stor betydelse för att skapa en trygghet för individerna.

## **Samordningsförbundet Skellefteå**

Olika sätt att kommunicera samt bemötanden har varit områden som bl.a aktualiserats vid föreläsningar och konferenser. Detta är områden där det är väldigt viktigt att det fungerar. Genom att lyfta dessa ämnen i projektgruppen har man kunnat stötta och hjälpa varandra i olika situationer.

Under projektets gång så har det blivit tydligt att ett ökat samarbete med skolan är av stor vikt. Utifrån de har projektgruppen träffat berörda rektorer och tagit de första stegen till ett samarbete

En utveckling kan vara att vända sig ytterligare målgrupper – framförallt neuropsykiatri.

Vår medbedömare är den som hjälpt oss att se objektivt på vårt arbete och komma med synpunkter som har hjälpa oss framåt.

### **4.4 Förutsättningar för implementering**

Projektet har uppnått de mål som var satta och fått ett erkännande att metoden är ett fungerande koncept.

Både utifrån förstudien ”Unga med funktionshinder” och det vi ser i projektet så ser vi att dessa individer behöver en samordnad myndighetsstruktur för att få en fungerande livssituation och en bättre förankring på arbetsmarknaden.

Generellt så har deltagarna glesa sociala nätverk runt sig och därmed få personer som kan fungera som en dörroppnare in i arbetslivet. Detta gör att de lätt hamnar ”utanför”

Samarbetet mellan organisationerna har under projektiden utvecklats och det har blivit synligt att även skolan behöver komma in mer i samverkan då vi ser att det behövs en tidig samverkan för att inte hamna ”utanför”.

Dialog med berörda samverkansparter visar på svårigheterna att implementera och långsiktigt finansiera en verksamhet som ligger inom flera myndigheters samlade ansvarsområde och inte tydligt kan definieras som en myndighets ansvar. Förutsättningarna för en implementering av Mellansteget med en myndighet som huvudansvarig föreligger därför inte i nuläget.

Samordningsförbundet bedömer det därför som angeläget att den metodutveckling och struktur för samverkan som skett inom ramen för projektet Mellansteget ges möjlighet att utvecklas ytterligare.

En sådan utveckling kommer att ske inom ramen för det planerade projektet Arbetsmarknadstorget genom att bibehålla och integrera den samordnande funktionen (projektledarfunktionen) för utvecklingsstörda ungdomar inom arbetsmarknadstorgets organisation, under en tid av två år.

## 5. Aktiviteter

Aktivitet	Start	Slut
<b>Projektgruppsmöten + medbedömare 1ggr/mån</b>	15/2 -07	16/6 -10
<b>Projektledarträff ca. 8ggr/år</b>	22/3 -07	28/4 - 10
<b>Gruppstart</b>	13/8 - 07	
<b>Gruppstart</b>	11/8 - 08	
<b>Gruppstart</b>	17/8 - 09	
<b>Föreläsningar/Utbildning</b>		
Föreläsning ”Svårt tänka teoretiskt”	2/4 -07	
Utbildning och planering av projektteamet	14/5 – 25/5 - 07	
Föreläsning ”Att förstå och bemöta människor”	22/5 -07	
Föreläsning ”Att förstå och minska konsekvenserna av ett intellektuellt funktionshinder”	17/10 -07	
Föreläsning ADHD- hur gör man	19/2 -08	
Föreläsning - Utagerande beteende och konflikter vid Aspergers syndrom/högfungerande autism - hur kan de förstås och hur kan man arbeta (Gunilla Gerland)	10/4 -08	
Coaching utb. dag 1	11/4 -08	
Coaching utb. dag 2	25/4 - 08	
Kunskapskonferens om ADHD och arbete	21/1 -09	
Föreläsning Barn/ungdomar och vuxna med ADHD	12/2 -09	
Information Rehabkedjan	17/3 -09	
Föreläsning om Asberger	28/4 -09	
Fokusdag arbete och sysselsättning för personer med Aspergers syndrom och ADHD	2/9 - 09	
Unga vuxna med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar - föreläsning	16/9 - 09	
Flickor med ADHD och om Flickor med autism	6/10 - 09	
Konferens ”En dörr in”	7/10 - 09	
Tänka positivt - föreläsning	12/10 - 09	
Pedagogträff Ninja koll	18/11 - 09	
Föreläsning ”Personer som utmanar”	20/1 - 10	
Föreläsning ”Utvecklingsstörning, samhälle, välfärd	16/2 - 10	
Info. om ELD (en samtals- och reflektionsmetod)	14/4 - 10	
Föreläsning ”ADHD coaching”	15/4 - 10	
Utbytes dag med Mellansteget i Umeå	6/5 - 10	
<b>Konferenser/ kompetensutvecklingsdagar</b>		
Länskonferens samordningsförbundet i Umeå	26/6 -07	
Kompetensutveckling samverkan	4/2 -08	
SUS utbildning i Umeå	12/3 -08	

## Samordningsförbundet Skellefteå

Kompetensutv. dag	26/5 - 08	
Länskonferens samordningsförbundet i Lycksele	12/6 - 08	
Kompetensutvecklingsdag	27/10 -08	
Seminarium "Ungdomsarbetslösheten i Skellefteå" samt "Unga med funktionshinder i gymnasieskolan"	13/11 -08	
Länskonferens samordningsförbundet på Medlefors	17/6 - 09	
Konferens Arbetsförmågebedömning	4/2 - 10	
<b><u>Information, marknadsföring av Mellansteget</u></b>		
Information om Mellansteget till media, skolor, habilitering, IA laget	26/3 -07	29/5 - 07
Information om Mellansteget till Folkhälsorådet	21/9 -07	
Träff med representanter från gymnasieskolan i Lycksele	31/10 -07	
Information på AF till Chefer och handläggare	14/5 - 08	
Information om Mellansteget till representanter från Sollefteå/Kramfors, Åre	10/6 - 08	
Presentation av projektet för studiebesök Sollefteå/Kramfors	8/10 -08	
Deltagande vid "Vi kan" mässan i Umeå	25/9 -08	
Arbetslivskonferens i Umeå	19/3 - 09	
Studiebesök från verksamheter i Ö-vik	2/4 - 09	
Samverkansdag med personal från 3 projekt i Lycksele	12/5 - 09	
Deltagande vid kvinnokonferens i Göteborg	5/6 - 09	7/6 - 09
Samverkansdag kring uppstart av Mellansteget i Umeå	18/6 - 09	
Information om Mellansteget vid SYV träff	17/11 -09	
Planeringsdag med Mellansteget Umeå	18/1 - 10	
Föreläsning om Mellansteget på Umeå universitet	3/2 - 10	
Information om Mellansteget till folkhälsorådet	5/3 - 10	
Info om Mellansteget vid Nätverks konferens	11/5 - 10	
<b><u>Samverkansträffar</u></b>		
Samverkan med arbetsenheten/dagligsysselsättning	30/10 - 07	
Samverkansträff med Slussen handikappavd.	9/10 - 08	
Samverkansträff med Ungdomshälsan	20/11 - 08	
Samverkansträff med Slussen (dagligsysselsättning)	5/12 -08	
Samverkan med Slussen (dagligsysselsättning)	23/2 - 09	
Samverkan med Slussen (dagligsysselsättning)	4/5 - 09	
Möte med berörda rektorer	17/9 - 09	
Möte med berörda rektorer	10/12 - 09	
Samverkan med Slussen + arbetsenheten (dagligsysselsättning)	9/2 - 10	
Möte med berörda rektorer	19/2 - 10	

## 6. Faktaruta

	Ålder	Kön	Utfall
Antal deltagare efter projektstart	18-30	Män	<b>17</b>
	18-30	Kvinnor	<b>11</b>
	31-65	Män	
	31-65	Kvinnor	
Antal i arbete efter projektstart	18-30	Män	<b>10</b>
	18-30	Kvinnor	<b>2</b>
	31-65	Män	
	31-65	Kvinnor	
Kommentar			
Antal i studier efter projektstart (2)	18-30	Män	
	18-30	Kvinnor	
	31-65	Män	
	31-65	Kvinnor	
Kommentar			
Antal som avbrutit efter projektstart (3)	18-30	Män	<b>1</b>
	18-30	Kvinnor	
	31-65	Män	
	31-65	Kvinnor	
Antal som avslutats efter projektstart (4)	18-30	Män	<b>7</b>
	18-30	Kvinnor	<b>8</b>
Kommentar <b>4 deltagare är ute på arbetsträning via AF -SIUS</b>	31-65	Män	
<b>10 har gått till dagligsysselsättning</b>	31-65	Kvinnor	
Antal kvar i projektet	18-30	Män	
	18-30	Kvinnor	
	31-65	Män	
	31-65	Kvinnor	
Hade individen små eller stora möjligheter att påverka insatsen (5)	18-65	Alla	<b>8,1</b>
Vilket betyg gav individen insatsen (5)	18-65	Alla	<b>8,9</b>
Har individen upplevt att insatsen medfört att livssituationen försämrats eller förbättrats (5)	18-65	Alla	<b>9,4</b>

## 7. Slutsatser/Avvikelser

Under projektets tre år har det utarbetats en modell som gett ett gott resultat.

Viktiga faktorer är:

- Fånga upp individerna så snabbt som möjligt efter avslutad skolgång.
- Tid och stöd så individen kan pröva sina förutsättningar på arbetsmarknaden
- Stöd och hjälp för att få en större självinsikt och självförtroende
- Fungerande samverkan mellan organisationerna
- Personal/handläggare med kunskap om funktionshinder
- Bygga en relation och arbeta för att delaktigheten ska vara så stor som möjligt
- Ett nära samarbete med företag bl.a kontinuerligt stöd

Det som är allra tydligast är att det behövs tid för att dessa individer ska få rätt förutsättningar och hamna i rätt arbete/sysselsättning.

Det kräver personal som ser helheten hos individen och har en nära relation för att kunna nå ett resultat:

- Inspirera till förändring och se nya möjligheter – Bryta mönster
- Få individen delaktig
- Motiverande samtal - Peppa till utveckling
- Konfrontera individen
- Vägleda genom att förtydliga
- Lyfta och förtydliga framsteg
- Vara stödjande

Arbetet för att ge ett kvalificerat stöd kräver en personalgrupp som är engagerad, flexibel, har ett positivt förhållningssätt och är lösningsinriktade. Utifrån att personalen byggt upp en relation och ett förtroende har det skapats bra övergångar till handläggare.

Viktigt och tryggt för individen att bara ha ett ställe att vända sig till för att få hjälp (eller lotsas till rätt handläggare). Det har visat sig att detta stöd behövs under en längre tid.

Genom att det har byggts upp en kontinuerlig samverkan mellan berörda handläggare så finns en helhetssyn kring individen. Denna samverkan har gjort att det går snabbt för individen att komma till rätt kontakter.

Detta samarbete har också lett till erfarenhetsutbyte som gör att det blir ett mer gemensamt synsätt. Under projektiden har personal varit den som samordnat insatser kring individen och lett processen framåt.

Viktigt för att samverkan ska fortsätta att fungera är att det ges utrymme i respektive organisation.

En samverkan med skolan har påbörjats och förhoppningar finns att det arbetet fortsätter så att individerna fångas upp så tidigt som möjligt

Det samarbete som vi haft med företagen har haft en avgörande betydelse för att individerna ska få en insikt om sina förutsättningar och begränsningar. På arbetsplatsen har det alltid utsetts en handledare som kontinuerligt stöts av personalen från Mellansteget. Det har gjort att individen fått en bra inblick i arbetslivet och vilka krav som ställs. I slutet på praktiken har handledaren skrivit ett omdöme som med stötning både varit ärligt och kunnat presenteras på ett bra sätt i treparts samtal. I ett flertal fall har praktiken lett till en anställning.



## Samordningsförbundet Skellefteå

Sammanfattningsvis kan sägas att om denna målgrupp ska ges förutsättningar att nå målet arbete behövs det både resurser och en samverkan. Som det ser ut i dag finns inte utrymme för handläggare att ge det omfattande hjälp och stödinsatser som behövs. Det kan konstateras att det i dagsläget inte finns någon organisation som har det samlade ansvar för målgruppen.

### Resurs för dessa insatser behövs:

- Bygga en nära relation - möjliggör ny kunskap om individens tillgångar och begränsningar
- Jobba med självinsikt och självförtroende
- Bygga upp rutiner och strategier
- Tät kontakt och uppföljning för att på ett tydligt sätt kunna visa på framsteg
- Studiebesök för att få en uppfattning om vad som finns och krävs på arbetsmarknaden
- Möjlighet att marknadsföra sig
- Kontinuerligt stöd för både individ och företag över en längre tid

Handläggare ser att det finns behov av denna typ av insats även för grupper inom bl.a neuropsykiatrin. Dessa synpunkter är viktiga att ta med i ett fortsatt utvecklingsarbete.

### Projektets ekonomi

Beviljade medel till projektet	2.930.000:-
Upphandlat utbildningsföretag	<u>1.028.000:-</u>
	3.958.000:-

### Förbrukade

1 projektledare 100%, 2 projekthandledare 50%	2.409.700:-
Kontorskostnader	138.090:-
Verksamhetskostnader	<u>112.950:-</u>
Summa	2.660.740:-

Utbildningsföretag - Direktutbildning	<u>1.028.000:-</u>
Totalt förbrukade medel	3.688.740:-

# **Mellansteget**

*Synpunkter från medbedömare*

## Synpunkter från medbedömare.

### 1. Bedömning av måluppfyllelse

#### Förväntade mål för individen

Andelen individer med egen försörjning har ökat då ett antal ungdomar fått eget arbete eller påbörjat personlig utveckling inom daglig sysselsättning. Det är en direkt måluppfyllelse då dessa individer i annat fall skulle ha ökat ohälsotalet genom att de helt tvingats leva på någon typ av bidrag.

#### Förväntade mål för deltagande myndigheter

Som jag bedömer det har myndigheternas respekt för och kunskap om varandras uppdrag utvecklats på ett positivt sätt. Öppenheten mellan myndighetsrepresentanterna har på ett påtagligt sätt ökat och individperspektivet förstärkts.

#### Förväntade resultat för samhället

I och med att ett antal ungdomar har kommit ut i arbetslivet med helt eller delvis avlönat arbete är det på sikt en stor vinst för samhället, i pengar räknat. Men den största vinsten förutom avlönat arbete torde vara den mentala vinst som ungdomarna och deras familjer fått då ungdomarna till övervägande delen även fått stöd för eget boende och eget socialt nätverk.

### 2. Förslag till åtgärder/rekommendationer

Tillåt inte glapp mellan projektet Mellansteget och den permanenta verksamhet som Arbetsmarknadstorget planeras bli.

Ett positivt arbetssätt är att projektledaren hållit kontinuerlig kontakt med elever och arbetsgivare genom personliga besök på arbetsplatserna. Den typen av kontakter måste på något sätt överföras till kommande permanent verksamhet för denna kategori arbetstagare.

Ett antal projekt har genomförts och enligt plan blivit verksamheter. Hur kommer då den verksamheten att följas upp? Mitt förslag är att det läggs upp en plan så att verksamheten analyseras om 2 respektive 5 år så att inte det goda som projektet/n uppnått flyter bort i ordinarie verksamhet eller prioriteras ner vid organisationsförändringar.

Se till att involvera gymnasieskolans ledning så att de får kunskap om och ser ”sina” elever som tillhör ”Mellanstegsgruppen”. Historiskt verkar gymnasiernas ledare vara dåligt underrättade om dessa ungdomar och då är min fundering – vilka andra borde vara involverade i frågan. Facken till exempel, på vilket sätt har de konfronterats med frågor omkring denna kategori arbetstagare och deras förutsättningar?

Då ett antal ungdomar inte varit färdigutredda innan de kommit till Mellansteget är min fundering, hur kommer det att bli i framtiden? Som jag uppfattat det har Skellefteå kommun en alltför liten skolhälsovård som också drabbar denna grupp ungdomar. En upp-prioritering av skolhälsovården torde vara till gagn för dessa ungdomar.

Individen i centrum har varit Mellanstegets vision, på vilket sätt har Fritidspolitiker och allmänhet fått information om resultatet av detta projekt?

Projektledaren har på ett positivt sätt utvecklat sitt ledarskap och tillsammans med projektgruppsledamöterna utvecklat samarbetet mellan organisationerna. Det bör tas tillvara av Samordningsförbundet genom dokumentation och spridas vidare så att erfarenheterna inte enbart blir en värdefull erfarenhet för den enskilde tjänstemannen utan för hela organisationen.

Den offentliga sektorns alla olika organisationer har med säkerhet arbetsuppgifter som passar här aktuell grupp och därför måste den offentliga sektorn öppnas upp, det är inte rimligt att enbart förlita sig till den privata sektorn. Förhoppningsvis borde fackliga företrädare kunna se det som sin uppgift att stötta även denna grupp arbetstagare.

Fokus för framtiden bör vara att alla barn och ungdomar får hjälp att utvecklas och utbildas till att ha eget arbete som mål i förhållande till egna förutsättningar.

Martha Hellgren  
Medbedömare