

ANKOM,
2012 -08- 23
2009:67

Slutrapport

VÄXTHUSET

2010-01-01 – 2012-08-15



Innehållsförteckning

-Sammanfattning	3
Beskrivning av projektet (se 9-fältstabellen)	4
Deltagarna	4
- Beskrivning av målgruppen	4
- Arbetssätt, aktiviteter och metoder	4
- Projektets mål/resultat och effekter för deltagarna	6
Personalen	8
- Beskrivning av personalen	8
- Personal, arbetsfördelning och samverkan	8
- Resultat och effekter för personalen	9
Organisationerna	13
- Beskrivning av projektorganisationen m m	13
- Samverkan och samordning mellan aktörer	14
- Resultat och effekter för organisationerna	15
Samverkan	18
Projektets budget	18
Avvikelse	18
Förutsättningarna för implementering	19
Styrgruppens samlade beslut, bedömningar, avsikter och värderingar utifrån rapporten	20

Sammanfattning

Projektets målgrupp var unga vuxna i åldern 20-35 år, skrivna i Älvkarleby kommun och i behov av samordnad arbetslivsinriktad rehabilitering. Målgruppen har varit aktuell minst en gång hos två eller flera av samverkansparterna

I projektet deltog totalt 66 personer, varav 58 procent var män. Andelen deltagare under 30 år utgjorde 76 procent och 33 deltagare hade mer än tre år med offentlig försörjning.

Projektets mål var att 30 procent av deltagarna maximalt 6 månader efter avslut i projektet skulle ha gått vidare till anställning, studier, egen verksamhet eller arbetsmarknadspolitiskt program. Mätning den 5 juli 2012 visar att 40,9 procent av deltagarna vid mätning maximalt sex månader efter avslut i projektet hade gått vidare till anställning eller studier.

Projektet har förbrukat mindre projektmedel än inom tilldelad budgetram. Efter budgetöversyn våren 2012 uppgick projektets budget till 5 201 509 kr och 164 000 kronor återfördes till Samordningsförbundet. Av resterande 5 037 509 kronor har projektet förbrukat 4 682 122 kronor.

De viktigaste lärdomarna i projektet är bemötande, mål och inflytande i samverkan. Hos varje individ finns utvecklingsbar potential men tar olika lång tid för olika individer. I bemötandet har deltagaren blivit respekterad och lyssnad på och varje medverkande deltagare har haft inflytande i samverkan med gemensamma och tydliga mål. Samverkan och genomförande är tidskrävande och kräver klara och tydliga regelverk.

Beskrivning av projektet

Under perioden 1 januari 2010 till och med 15 augusti 2012 genomförde Älvkarleby kommun (huvudprojektägare), Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Landstinget i Uppsala län det av Samordningsförbundet i Uppsala län finansierade samverkansprojektet Växthuset.

Projektet vände sig till unga vuxna i åldern 20-35 år, i behov av samordnad arbetslivsinriktad rehabilitering, som hamnat i en rundgång av åtgärder hos respektive organisationer och inte förmått vara aktivt arbetssökande.

Målet var att stärka deltagarnas utvecklingsprocess mot anställning, studier eller praktik. Projektet Växthuset har bidragit till aktivitet i stället för passivitet och förberett deltagarna att utifrån sina individuella förutsättningar klara den reguljära arbetsmarknaden.

Deltagarna

- Beskrivning av målgruppen

De första 17 deltagarna skrevs in i projektet den 18 januari 2010 och därefter har projektet fyllt ytterligare 68 deltagarplatser och totalt omfattat 66 individer.

Deltagarna har varit aktuella minst en gång hos två eller flera av samverkansparterna, inte förmått att vara aktivt arbetssökande och levt i ett utanförskap. Flera av deltagarna har saknat grundläggande normer för sociala färdigheter och många gånger även ett affirmativt socialt nätverk. Målgruppen har varit mångfacetterad och gruppammansättningarna har varierat.

59 av projektets deltagare hade sedan tidigare/fick under projekttiden/har underlag för eller bedömdes vara i behov av utredning för funktionshinderkod hos Arbetsförmedlingen och totalt hade 22 av projektets deltagare en eller flera diagnoser.

Endast sju deltagare hade max slutförd grundskola och 13 deltagare hade behörighet till högskoleutbildning. Av dessa 13 hade fyra deltagare diagnos, varav tre av dem även hade funktionshinderkod hos Arbetsförmedlingen. Totalt hade sju av de 13 högskolebehöriga deltagarna funktionshinderkod.

- Arbetssätt, aktiviteter och metoder

Projektets deltagarveckor har omfattat totalt 40 veckor per år med start av deltagargrupp två gånger per år. Varje deltagargrupp omfattade 15 personer som deltog i projektets schemalagda aktiviteter 30 timmar per vecka under 20 veckor.

Identifieringen av deltagarna har utförts av projektets samverkansparter, där handläggare hos respektive organisation remitterat individer som bedömts ha behov

av samordnad arbetslivsinriktad rehabilitering samt uppfyllt projektets övriga kriterier för deltagande. För att säkerställa rätt målgrupp i projektet har det varit av vikt att remittenterna haft kännedom om presumtiva deltagares tidigare underlag innan remittering. Projektets beredningsgrupp har gjort urvalet av remitterande deltagare till start i projektet och när det varit tydligt att individ inte ingått i den målgrupp projektet arbetat med, har denne återremitterats. Oavsett remittent har majoriteten av deltagarna varit inskrivna på Arbetsförmedlingen och haft aktivitetsstöd under deltagandet i Växthuset.

Inför gruppstart har projektet vikt tre dagar för individuella uppstartande samtal, där projekthandledarna och deltagare gemensamt tydliggjort deltagarens mål och motivation. Deltagarna har haft individuella kartläggningssamtal med SIUS-konsulent¹, arbetsförmedlare med arbetslivsinriktad rehabilitering, arbetsterapeut och arbetspsykolog. För att kringgå den sekretess som projektets samtycke eventuellt inte omfattat, har remitterande handläggare medverkat vid dessa samtal. Deltagaren har undertecknat ett samtycke för utbyte av uppgifter mellan samverkande parter som berört deltagaren och varit av vikt för dennes medverkan i projektet. Övrigt som deltagarna skriftligt medgivit till har varit deltagaröverenskommelsen samt registrering i SUS².

I samband med avslut har projektet genomfört enskilda överlämningssamtal med deltagare, remitterande handläggare och/eller handläggare hos samverkanspart med vilken deltagaren haft en fortsatt planering. En avgörande del för samverkan har varit att projektets medarbetare gemensamt med deltagaren beslutat och haft kännedom om vilken planerad framtidsaktivitet deltagaren gått vidare till, om målet vidare till anställning, studier, arbetsmarknadspolitisk åtgärd, praktik eller start av egen verksamhet ej uppnåtts. De aktiviteter som deltagarna genomfört i projektet har varit:

- individuella avstämningar
- motiverande samtal i grupp och enskilt med coach
- arbetspsykologiska utredningar
- arbetsträning via SIUS-konsulent (Särskilt introduktions- och uppföljningsstöd)
- tillgång till arbetsterapeutiska bedömningar
- praktik
- CV-skrivning
- information av Försäkringskassans generalist
- hälsofrämjande aktiviteter
- studiebesök hos företag, högskolan, myndigheter samt rekryteringsmässor
- föreläsningar av representanter från Älvkarleby kommun samt näringsliv och föreningar
- matlagning en gång per vecka
- vägledande samtal med Studie- och yrkesvägledare
- orienteringskurser i samarbete med KomVux, omfattande 80 timmar per 20 veckors period

SIUS¹ Särskilt introduktions- och uppföljningsstöd

SUS² System för uppföljning av samverkan

Som arbetsmetod har projektet arbetat utifrån ett lösningsfokuserat arbetssätt, där medarbetarna fått invänta varje deltagares enskilda steg i sin individuella utvecklingsprocess. Uthålligheten hos deltagarna har prövats och projektets styrka har varit att förhålla sig konsekvent och referera till den planering deltagaren själv gjort tillsammans med projekthandledarna, som hänvisat till överenskommelsen för deltagande i projektet och till samtycket. Deltagarnas individuella utvecklingsprocess har kontinuerligt dokumenterats och handledare har tillsammans med deltagare gjort gemensamma och enskilda avstämningar gentemot den individuella handlingsplanen och mot projektets mål. Arbetssättet, aktiviteterna och metoderna har syftat till att utveckla normer för mer positiva färdigheter hos deltagarna. Genom samverkan i arbetsgruppen, nätverksmöten och avstämningsträffar har medarbetarna i projektet blivit uppmärksammade på att olika "sanningar" har berättats av deltagarna och att det varit en komplex verklighet kring flera av dem. Vid ogiltig frånvaro har projektet ringt deltagarna och gjort hembesök. Projektet har tillämpat ackumulerad frånvaro.

Ambitionen i projektet har varit att erbjuda rätt insats i förhållande till varje deltagares behov. Vad som varit svårt att bedöma är om varje individ fått rätt insats i förhållande till sitt behov, då behovet för flera deltagare inte kunnat klargöras inom den 20 veckors period de medverkat, utan där projektet enbart närmast sig ett svar till rätt insats.

- Projektets mål/resultat och effekter för deltagarna

Ett av projektmålen var att tillhandahålla 30 deltagarplatser per år, och vid avslut den 15 augusti 2012 hade projektet fyllt 85 deltagarplatser, vilket är fler än de 75 som projektet åtagit sig. Av projektets totalt 66 deltagare var 42 procent kvinnor och 58 procent män. Enligt uppgifter i DIS³ utgjorde andelen deltagare under 30 år 76 procent och andel deltagare med mer än tre års offentlig försörjning utgjorde 50 procent.

Totalt 77,3 procent av deltagarna genomförde praktik under deltagandet, men enligt projektplanen skulle minst 95 procent av deltagarna genomföra praktik.

Uppgifter från DIS den 5 juli 2012 visar att 40,9 procent av deltagarna vid mätning maximalt sex månader efter avslut i projektet hade gått vidare till anställning eller studier. Den 5 juli 2012 gjorde Arbetsförmedlingen en sammanställning över samtliga deltagares aktuella aktiviteter och resultatet visar följande:

Arbetet heltid:	11	Arbete deltid:	3
Studier heltid:	5	Studier deltid:	0
Arbetsmarknadspolitiskt program:	22	Sjukskriven:	3
Föräldraledig:	4	Öppet arbetslös:	11
Inskrivna på Af med förhinder:	6	Ej aktuell Af:	1

DIS³ Deltagare i samverkan

Enligt uppgifter från Arbetsförmedlingen kommer ytterligare två deltagare, som den 5 juli 2012 är i Arbetsmarknadspolitiskt program, att gå vidare till anställning i augusti 2012. Vid projektets mätning maximalt 6 månader efter avslut i projektet hade 59,1 procent av deltagarna gått vidare till anställning, studier eller arbetsmarknadspolitiskt program.

Projektet har haft totalt 19 återremitteringar, fördelat på 15 deltagare, varav en deltagare återremitterats tre gånger och två deltagare återremitterats två gånger vardera. Övriga har återremitterats en gång. Anledning till återremittering har varit att 20 veckor utgjort en alldeles för kort tid för att kunna klargöra och börja arbeta med deltagarnas mycket komplexa problematik. De har även haft mycket hög frånvaro, haft sjukskrivningar och/eller ej fullföljt det som planerats.

Den 3 juli gjordes utifrån 9-fältsmodellen en intervju med rektor, studie- och yrkesvägledare och lärare från KomVux. På frågan om deltagarnas livskvalitet, hälsa och arbetsförmåga har förbättrats/uppnåtts under projektiden, svarade KomVux att flera av Växthusets deltagare hade negativa erfarenheter från skolan. När de kom till KomVux så fick de en ny bild av skolan, blev stärkta och bekräftade av att de klarade olika uppgifter hos KomVux. Deltagarna kanske tidigare inte kände till att de kunde komplettera sina betyg på KomVux i Skutskär och kanske inte heller visste att i Skutskär finns tillgång till studie- och yrkesvägledare. Studie- och yrkesvägledaren gjorde en sammanställning över samtliga deltagares utbildningsbakgrund och deltagarna fick kännedom om värdet på sina betyg.

På KomVux fick deltagarna ett nytt socialt nätverk, träffade nya människor och upptäckte att det inte var så farligt i skolan och kunde för lärarna berätta att de kände sig tvingade till KomVux. Lärarna kunde bland de yngre deltagarna avläsa att de inte var särskilt studiemotiverade, kanske med anledning av att de nyligen lämnat skolan. Hos de äldre fanns mer erfarenheter från livet, där lång tid utan arbete fått bitterheten att växa.

De insatser från KomVux som haft störst effekt på deltagarnas resultat bedömer rektor, studie- och yrkesvägledare och lärare har varit bemötandet. Lärarna har arbetat med stor lyhördhet, pratat, lyssnat, fångat upp och byggt vidare på ämnen deltagarna själva berört. Utifrån de ämnen deltagarna tagit upp, har lärarna arbetat med modeller och teorier för olika sätt att betrakta livet, vardagspsykologi, fördomar, föreställningar om livet, socialisering och värderingar. Deltagarna har också fått jobba med attityder, känslor, kommunikation samt gjort värderingsövningar.

KomVux anser att det skulle ha varit intressant om projektet hade haft möjlighet att göra en uppföljning av alla deltagare i Växthuset; ett avstämningsmöte över "gamla" deltagare. Efter avslut i Växthuset har ett flertal deltagare, efter kortare eller längre tid, på eget initiativ sökt studier på KomVux och har då visat motivation och drivkraft. Det är lättare att göra val när man har kännedom om de olika valmöjligheter och om vägarna dit. Resultatet är att deltagarna har fått en ny chans till studier.

Innehållet i projektet har bidragit till en utveckling av deltagarnas sociala färdigheter, ökat förmågan till ansvar för den egna förändringsprocessen och medvetenhet om vilka handlingar som leder till specifika och positiva framtidsmål. För flertalet av deltagarna kom Växthuset att bli "den nya familjen" och deltagarna har uttryckt uppskattning över att det i projektet funnits personer som trott på dem och behandlat dem med respekt.

Projektet har inte genomfört någon mätning av deltagarnas självupplevda hälsa och livskvalitet. Projektets medarbetare anser att genom medverkan i Växthuset, samtal med arbetspsykolog, kontakt med arbetsförmedlare och generalist, stöd av SIUS-konsulent och arbetsterapeut, individuella avstämningar och motiverande samtal samt praktik har livskvaliteten för deltagarna höjts och därigenom främjat den självupplevda hälsan.

Personalen

- Beskrivning av personalen

Projektets personalgrupp har varit relativt liten och projektmedarbetarna har dels arbetat i projektet och dels i ordinarie verksamheter. Personalgruppen har varit sammansatt utifrån behovet för projektets målgrupp och arbetets karaktär. För att hålla god kvalitet i projektet och uppnå de i projektplanen angivna målen, har det varit viktigt att varje medarbetare haft den kompetens som yrkesrollen i projektet krävt, att dessa matchat varandra och bidrar till en väl fungerande samverkan.

Projektet har varit bemannat med projektledare, projektassistent, projekthandledare, coach, arbetspsykolog, arbetsterapeut, SIUS-konsulent, arbetsförmedlare med inriktning arbetslivsinriktad rehabilitering, generalist/informatör samt distriktssköterska.

- Personal, arbetsfördelning och samverkan

I projektet har varje organisation ansvarat för sin personal. Projektledaren har ansvarat för att leda projektet mot de uppsatta målen. Varje projektmedarbetare har ansvarat för att i samverkan medverka till att utveckla samverkan och delta i utvecklingsarbetet av projektet.

Arbetspsykologen har haft regelbundna deltagarsamtal, fungerat konsultativt samt genomfört arbetspsykologiska utredningar, som har kunnat resultera i fastställande av funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. SIUS-konsulentens uppdrag har innefattat att anskaffa arbetsträningsplatser, där möjlighet till anställning funnits, för de deltagare som tidigare hade eller i projektet fick en funktionshinderkod hos Arbetsförmedlingen. Arbetsterapeutens uppdrag har varit att göra bedömningar av deltagarnas arbetsförmåga, analysera arbetsförmågan och tillsammans med berörd deltagare utforma en arbetsrehabiliteringsplan. Arbetsförmedlarens uppdrag har varit att samla in tidigare utredningar om deltagarna och bistå arbetspsykologen med funktionshinderkodningar, stödja deltagarna vid CV-

skrivning och i arbetssökande aktiviteter samt ta beslut om aktivitetsstöd. Generalisten har bidragit med information till deltagarna, gett service och individuellt stöd genom samtal. Som underlag till projektets ekonomiska utvärdering har generalisten sammanställt inkomstuppgifter för deltagare som fått utbetalningar via Försäkringskassan. En distriktssköterska har bistått med att vid behov muntligt delge projektet utdrag ur deltagarnas läkarjournaler, samtala med deltagarna om vikten av en sund livsstil och om ansvaret för de val man gör. Coachen har genomfört motiverande samtal med deltagarna i grupp och enskilt. Projektassistenten och projekthandledaren har genomfört de i projektet dagliga schemalagda aktiviteterna, ansvarat för administration och dokumentation, anskaffat praktikplatser, genomfört studiebesök och andra i projektet förekommande arbetsuppgifter.

- Resultat och effekter för personalen

Arbetsgruppens medarbetare har i ett helikopterperspektiv fått bättre inblick i projektets samverkande organisationers uppdrag och arbetsuppgifter och är eniga om att den gemensamma kunskapen om deltagarna har ökat. Projektet har resulterat i flera lärdomar och insikter för medarbetarna och medfört medvetenhet om vikten av att var och en utifrån profession har ett ansvar till att bidra till projektets resultat. Det förutsätter att medarbetarna initialt har samma värdegrund, ett gemensamt förhållnings- och arbetssätt och hanterar yrkesrollen professionellt. Samverkan och genomförande är tidskrävande och projektet hade haft fördel av medarbetare på heltid i projektet. Samverkan i projektet hade varit smidigare om projektets samverkande organisationer haft samma regelverk. Olika regelverk hos samverkande myndigheter begränsar samverkan och vissa av dessa regler måste deltagarna förhålla sig till för att få sin offentliga försörjning tillgodosedd. Medarbetarna har inte alltid med säkerhet tydligt och sakligt kunnat förklara dessa regler för deltagarna, dels med anledning av att man saknat full kunskap om reglernas alla delar, dels på grund av att man har velat vara ”snäll” och omtyckt av deltagarna.

Arbetet i Växthuset har resulterat i en större säkerhet i bemötandet av personer med diagnoser och förmåga att se utvecklingspotential hos var och en. I dagens samhälle har fysiska personer ersatts av datorer och det har varit lätt att utgå ifrån att alla deltagare kunnat tillgodogöra sig byråkratisk elektronisk information. Flera av projektets deltagare hade funktionshinderkodningar och/eller diagnoser, och kunde inte förmå att ta del av information från olika myndigheters hemsidor.

Älvkarleby kommun, Individ- och familjeomsorgen

Har den egna kompetensen om målgruppen ökat?	I Växthuset kommer det fram mer än vad vi kan se när vi träffar personerna en gång i månaden och jag kan ställa mera adekvata frågor. Personernas livssituation är mer komplex än vad som framkommer vid de månatliga träffarna.
Har den gemensamma kompetensen om målgruppen ökat?	Ja, dolda försörjningshinder har visat sig och vi kommer snabbare åt bekymren och kan snabbare sätta in resurser för individen.
Fungerar samverkan bättre?	Samverkan fungerar lättare och det är smidigare att komma i kontakt med Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Den inre samverkan har inte förändrats utan vi jobbar på som vanligt.
Har ”helikopterperspektivet” ökat?	Ja, man får en ökad förståelse för personernas hela livssituation.
Vilka erfarenheter vill personalen ta med sig?	Regelverket begränsar. Strukturen är rigid. Hur luckra upp inom den egna organisationen, såväl som mellan samverkande organisationer? Det måste börja med ett beslut på regeringsnivå och mandat uppifrån. Det kräver nya tankebanor och att man inte vakar över sitt.
Borde samverkan fortsätta?	Ja! Samverkan tar tid men lönar sig i slutändan.

I intervjun med rektor, studie- och yrkesvägledare och lärare på KomVux den 3 juli, berättade de att det varit en utmaning och en skillnad i att arbeta med deltagarna i Växthuset, jämfört med de elever, som själva gjort valet att studera på KomVux. Utmaningen och skillnaden har resulterat i att den egna kompetensen ökat i arbetet med deltagarna. För att motivera deltagarna har lärarna fått ha stor flexibilitet, mer tålamod till att avvakta och vid rätt tillfälle förmå deltagarna att agera, vilket kräver stor erfarenhet av arbete med människor. Lärarna har kunnat se möjligheter för deltagarna, medan deltagarna själva inte har varit redo att gå vidare i sin utvecklingsprocess. Studie- och yrkesvägledaren upplevde i sina samtal med deltagarna, att flera av dem hade bråttom att komma därifrån, trots att det kanske var de som bäst behövde den information som hon förmedlar. Personalen på KomVux upplever att de blivit mer samspelade i att ge samma bemötande och information till deltagarna. De erfarenheter KomVux vill ta med sig är att det är viktigt att ge engagemang till de deltagare som är på plats, även om de skulle ha varit få och att inte ha för bråttom. Deltagarna har haft behov av stark yttre motivation för att komma igång och komma vidare.

Arbetsförmedlingen

Har den egna kompetensen om målgruppen ökat?
Har den gemensamma kunskapen om målgruppen ökat?

Vi har inte ökat vår kunskap om vad den enskilda arbetssökande behöver men vi har fått ökad kunskap om hur många arbetssökande som har behovet, det vill säga volym och breddkunskap har förskaffats. Arbetet med målgruppen har givit ökad kunskap/kompetens om vilka metoder som fungerar och vad som inte fungerar. Vi har också fått en ökad kunskap om vikten av samverkan för att skapa en process för arbetssökande. Vi har också fått en ökad kunskap om hur arbetssökandes förutsättningar bör se ut för att metoden att delta i ett projekt ska fungera framgångsrikt. Vissa arbetssökande behöver mycket längre tid och behöver ha klara förutsättningar innan metoden med projekt ska användas för att det mål som förväntas uppnås i samband med tiden i projektet ska kunna användas ändamålsenligt. En svaghet hos oss som samverkanspart är att vi har gjort det alltför personbundet. Det är viktigt med tydlig struktur och fokus på funktionen istället för på person. Styrkan med Växthuset är att projektet har skapat en mötesplats för arbetssökande att möta olika myndigheter och att vi kunnat samla våra resurser och samplanera insatserna. Arbetssökande blir sedda och bekräftade.

Fungerar samverkan bättre?

Samverkan fungerar bättre än innan projektet. Af upplever att vi har fått driva på utvecklingen av projektets innehåll och metod. Fortfarande finns en osäkerhet och otydlighet mellan parterna om hur arbetssökandes förutsättningar ska se ut för att ha störst nytta av projektsamverkan.

Har "helikopterperspektivet" ökat?

Ja, olika parter roll och betydelse. Af har fått en större kännedom om enskilda genom projektet än utan. Vi har kunnat identifiera olika pusselbitar som är viktiga för enskilda individer. Vi har inte inom ordinarie verksamhet inom Af kunnat tagit vara på helikopterperspektivet och samverkan kring individen som varit framgångsrikt inom projektet. Det har blivit ett glapp, delvis på grund av interna svagheter på Af och den interna organisationen. Exempelvis finns kompetensen

huvudsak i Gävle och då har det blivit en tröghet i överföringen mellan arbetsförmedlare i Skutskär och arbetsförmedlare i Gävle.

Vilka erfarenheter vill personalen ta med sig?

Struktur och att skilja på person och funktion.

Borde samverkan fortsätta?

Ja, i en omdefinierad form, tydligare och noggrannare urval av arbetssökande för att optimera metoderna som projektet använder.

Försäkringskassan

Har den egna kompetensen om målgruppen ökat?

Målgruppen och individerna är synliggjord(a) och den gemensamma kompetensen om målgruppen har ökat. Det är en komplex målgrupp med stora behov av samordning omkring sig.

Samverkansbehovet blir tydligt, vi möter behovet och därmed fungerar också samverkan bättre.

Fungerar samverkan bättre?

Samverkan fungerar lättare och det är smidigare att komma i kontakt med Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Den inre samverkan har inte förändrats utan vi jobbar på som vanligt.

Har ”helikopterperspektivet” ökat?

Vi ser att målgruppen har behov av samverkan och det är angeläget att se vilka strukturer som kan finnas för att styra och stödja detta så att det inte på sikt är personbundet, eller bundet till projekt. Där ligger utmaningen för den lokala samverkan – att också se att den syns ur ett helikopterperspektiv. Det är förutsättningen för att den ska överleva.

Vilka erfarenheter vill personalen ta med sig?

Vikten av att vi lär oss mer om varandras uppdrag och möjligheter. Förutsättningarna är olika för olika parter, regelverket är olika och medför olika krav, olika möjligheter. Det handlar om system, inte om person.

Borde samverkan fortsätta?

Samverkan är nödvändig för att vi ska kunna ha ett perspektiv på ”hela människan”.

Landstinget Uppsala län

Har egna/gemensamma kompetensen om målgruppen ökat:	Ja
Fungerar samverkan bättre?	Ja, det gör den, även om samverkan i vår kommun är generellt mycket bra.
Helikopterperspektiv?	De tidigare enskilda insatserna har nu blivit en helhet och projektet drivs mot ett gemensamt mål till gagn för den enskilde deltagaren.
Vilka erfarenheter vill personalen ta med sig?	Att det lilla resultatet har stor betydelse för både individen och samhället. Att det tar tid med att förändra förhållningssätt och livsstil.
Borde samverkan fortsätta?	Samverkan ska alltid finnas.

Organisationerna

- Beskrivning av projektorganisationen m m

Projektets organisation har bestått av styrgrupp, arbetsgrupp, avstämningsgrupp samt beredningsgrupp.

I styrgruppen representerades varje samverkanspart av chef från respektive organisation, projektledaren, adjungerande medlem från Samordningsförbundet samt extern utvärderare. Styrgruppens möten ägde rum två gånger per 20 veckors period och dagordningens innehåll var delvis fastställd av Samordningsförbundet. Arbetsgruppen har bestått av minst en representant från varje organisation och träffats i snitt fem gånger per 20 veckors period. Arbetsgruppen utvecklades över tid och varje medarbetares funktion tydliggjordes alltmer. I arbetsgruppen framkom bland annat att även om samverkan inte ska vara personbunden, utan funktionsbunden, så är erfarenheten i projektet att det är mycket viktigt med rätt man på rätt plats. Vid avstämningsgruppens möten har samtliga berörda projektmedarbetare medverkat. Avstämningsgruppen träffades tre-fyra gånger per 20 veckors period med fokus på deltagarnas individuella planering och utveckling. I mötena tydliggjordes vilken eller vilka projektmedarbetare som ägde ett ärende, vem som skulle göra vad och så vidare.

Projektet hade önskat att socialpsykiatrin hade ingått i projektet och deltagit i avstämningsmötena. Projektets beredningsgrupp, bestående av projektledare, projektassistent och projekthandledare har haft uppföljnings- och planeringsmöten varje vecka under projektiden.

- Samverkan och samordning mellan aktörer

Projektet har utgjort en gemensam arbetsplattform med gemensam dokumentation för en samlad bild av målgruppens arbetsförmåga. Samtycket möjliggjorde för projektets samverkansparter till utbyte av information om deltagarna. Den samverkan och samordning som avstämningsmötena genererade, kom den enskilde deltagaren till gagn genom enklare och snabbare vägar till relevanta insatser.

Samverkan i projektet har ägt rum på två organisatoriska plan. Styrgruppen behandlade övergripande organisatoriska frågor, medan arbetsgruppen och avstämningsgruppen fokuserade på samverkan ur ett deltagarperspektiv.

Projektet var initialt väl förankrat hos samverkansparterna, som under skapandet av projektplanen utsåg de kompetenser och medarbetare som skulle ingå i projektet. I samband med projektets start hade såväl projektmedarbetarna, som deras chefer, god kännedom om projektplanens innehåll och vad varje medarbetares funktion i projektet innebar. Hos projektets samverkansparter har det under projekttiden skett organisationsförändringar och chefskiften och flera projektmedarbetare har bytts ut. Dessa förändringar och skiften fick till följd att stabiliteten i arbetsgruppen förändrades när förankring och kännedom om projektets innehåll samt funktionens uppdrag inte uppnådde samma självklara tydlighet som initialt. Detta medförde att projektet tappade ett etablerat arbetssätt som var inarbetat bland projektmedarbetarna och påverkade samverkan i projektet.

Under 2011 skiftades vid fyra tillfällen arbetsförmedlare med arbetslivsinriktad rehabilitering, vilket innebar att projektet under kortare och längre perioder saknade den kompetensen. Dessa byten medförde frustration och merarbete för medarbetarna, delvis på grund av att det resulterade i väntetider för deltagarna med kodningar och rätt insats av SIUS, arbetsterapeut etcetera. Delvis på grund av att skiftena skedde utan information till projektet från ansvarig chef och att varje ny arbetsförmedlare med arbetslivsinriktad rehabilitering inte var insatta i projektets innehåll och arbetssätt och inte heller hann sätta sig in i funktionen förrän nytt skifte ägde rum. Detta medförde att dyrbar tid fick användas till att upprepade gånger introducera ny medarbetare i projektet.

Arbetsgruppen har diskuterat utveckling av projektets innehåll utifrån projektplanens resultat- och effektmål, och hur förankra utvecklingen organisatoriskt. Arbetsgruppen hade önskat att projektets styrgrupp hade medverkat vid några av arbetsgruppens möten, för att all i projektet involverad personal skulle mötas på samma plattform för större inblick, medverkan, insikt i de faktiska förhållandena och för ett gemensamt helikopterperspektiv.

De erfarenheter medarbetarna har från projektet är att det har krävts långsiktig planering med mycket god framförhållning av projektets möten och flerpartssamtal. Om medarbetare fått förhinder att närvara och ny mötestid måste bokas, har det varit mycket stora svårigheter att inom snar framtid hitta en tid som passar alla medarbetare.

- Resultat och effekter för organisationerna

Älvkarleby kommun

Kostnader och kostnadseffektivitet

Projektet har bedrivit verksamheten inom tilldelad budgetram och med en kostnadseffektivitet som har medfört ett överskott som har återförts till Samordningsförbundet.

Samhällsekonomiskt perspektiv/utvärdering

Utanförskap och marginalisering av människor kostar mycket, såväl i mänskligt lidande som i pengar och värdet av att underlätta "resan tillbaka" och tillvara ta personernas arbets- och studieförmåga är stort både för den enskilde och för samhället. Växthuset har genom sitt framgångsrika arbete möjliggjort för ett stort antal personer att starta "resan tillbaka" och därmed undvika risken för ett framtida utanförskap vilket är samhällsekonomiskt oerhört värdefullt. I ett socioekonomiskt perspektiv så kan man konstatera att om en insats så bara lyckas hindra en individ från att marginaliseras och hamna i utanförskap så är så gott som alltid insatsen att betrakta som samhällsekonomiskt lönsam.

Har projektet lett till verksamhetsutveckling?

Den samverkan som har utvecklats inom projektet har lett till samarbetsvinster som har effektiviserat arbetet med unga vuxna i behov av samordnade rehabiliteringsinsatser. Så de lärdomar som projektet har gett när det gäller metoder i arbetet och betydelsen av en utvecklad samverkan har medfört verksamhetsutveckling för organisationerna. Bättre samverkan internt och externt med andra myndigheter. Förståelse och behovet för individen har blivit tydligare genom att sätta individen i fokus och myndigheterna samlas kring individen. Effektiviseringsvinster i samband med att myndigheter kan dela kunskaperna.

Hur ser möjligheterna till implementering ut?

I projektet så finns det två delar för implementering. Den ena är implementeringen av de konkreta arbetsmetoder som framgångsrikt har utvecklats under projektet och det andra är implementeringen av den samverkan som har utvecklats under projektet och som är modell för annan samverkan utanför projektet.

Möjligheterna till implementering bedöms som goda och detta kommer att kunna stärkas ytterligare genom den fortsatta verksamheten inom ramen för Växthuset II.

Möjligheterna finns till viss del men kräver mer tid och erfarenhet för att förstå och veta vad som kan och bör implementeras.

Arbetsförmedlingen

Kostnader och kostnadseffektivitet

Någon särskild uppföljning har inte gjorts, vi tror att arbetslöshetstiden för den enskilde sannolikt hade varit längre utan projektet men för att kunna fastställa det skulle vi ha behövt en kontrollgrupp vilket inte har funnits. Generellt och med hänsyn tagen till det socioekonomiska beslut som projektet har gjort är vi övertygade om att projektet har varit kostandsbesparande för samhället.

Har projektet lett till verksamhetsutveckling?

Den huvudsakliga verksamhetsutvecklingen har skett genom att samverkan har förbättrats och det är helt avgörande att implementeringen av projektet säkerställer samverkan kring individerna. Vi vet också att det är en framgångsfaktor att det finns en mötesplats och att arbetssökande behöver socialt stöd, betydligt mer än bara mellan 8-17:00 då Af genom SIUS konsulenterna kan vara ett stöd på en arbetsplats. Vi vet också att det är viktigt med kunskap om olika individer innan de möts på en mötesplats så att mötesplatsen inte i sig skapar problem (ex att missbrukare möter varandra).

Hur ser möjligheterna till implementering ut?

Samverkan mellan socialtjänst och arbetsförmedling finns redan men behöver utvecklas genom struktur och systematik.

Försäkringskassan

Kostnader och kostnadseffektivitet

Vi har inte följt upp detta, men eftersom projektets resultat är goda vad gäller att personer kommer i sysselsättning så är vi övertygade om att projektet är kostnadseffektivt för samhället i sin helhet.

Har projektet lett till verksamhetsutveckling?

Vi har genom projektet kunnat utveckla hur vi gemensamt med andra parter bedriver ”uppsökande” verksamhet. Vi kan till viss del ändra hur vi utför det vi ska utföra, men det finns fortfarande ett stort behov av att vi gemensamt analyserar vad och hur vi fortsätter utveckla samverkan lokalt.

Hur ser möjligheterna till implementering ut?

Vi behöver till att börja med se till att den kompetens vi kan och vill tillföra i samverkan i Älvkarleby också är en kompetens som vi själva äger, på LFC Uppsala med upptagningsområde Uppsala län.

Landstinget

Kostnader och kostnadseffektivitet

Någon särskild uppföljning har inte gjorts enskilt från Landstinget. En kostnadseffektivitet har det dock blivit för samhället.

Samhällsekonomiskt perspektiv/utvärdering

Landstinget instämmer till fullo med det som Älvkarleby kommun kommenterat.

Har projektet lett till verksamhetsutveckling?

Den huvudsakliga verksamhetsutvecklingen har skett genom att vår samverkan förbättrats ytterligare.

Hur ser möjligheterna till implementering ut?

Möjligheten till implementering bedöms som god från vår sida.

Uppföljning och utvärdering av projektet har skett i form av SUS, DIS, Payoff⁴ samt av extern utvärderare⁴. Den ekonomiska utvärderingen Payoff har krävt stora resurser i form av tid av medarbetare inom projektet samt hos samverkansparterna. Ansvar för att inhämta de i Payoff efterfrågade uppgifterna om deltagarna samt sammanställa dessa i Payoffunderlaget, har legat helt på projektet. Deltagarna har varit motsträviga till att medverka och inte alltid varit villiga till att delge känsliga uppgifter. De har kunnat lämna oriktiga uppgifter, vägrat att besvara frågor, eller har uppgett att de inte minns.

Payoff⁴ Samhällsekonomisk utvärdering

Samverkan

För att samverkan och samordning ska fungera mellan samverkande aktörer måste samverkan vara förankrad på högsta nivå i den egna organisationen, med stöd och information till medarbetarna från närmsta chef.

En väl fungerande samverkan kräver att varje medverkande personal tar sitt uppdrag med ansvar och närvarar vid möten, eller ordnar med en ställföreträdare, som är väl insatt projektets innehåll och metod. Samverkan förutsätter att organisatoriska förändrade arbetssätt i ordinarie verksamheter, som påverkar projektets innehåll och metoder, blir väl förankrade och etablerade bland projektmedarbetarna samt avvikelserapporteras till Samordningsförbundet.

Samverkan har varit en förutsättning för att uppnå resultat för projektets målgrupp och krävt en samsyn och vilja till att arbeta utifrån ett samverkande arbetssätt. Olika regelverk hos samverkande organisationer har inneburit hinder för optimal samverkan i projektet.

För att samverkan ska fortsätta krävs resurser från varje organisation med delaktiga och engagerade chefer som medverkar. Tills vi lärt oss metoden och fått den förankrad krävs en utomstående part som sätter förutsättningarna och tillhandahåller riktlinjer. Den parten är Samordningsförbundet.

Projektets budget

Projektet har förbrukat mindre projektmedel än inom tilldelad budgetram

Efter budgetöversyn våren 2012 uppgick projektets budget till 5 201 509 kr och 164 000 kronor återfördes till Samordningsförbundet. Av resterande 5 037 509 kronor har projektet förbrukat 4 682 122 kronor.

Avvikelser

Projektet ansökte om och beviljades utökad ålderindelning från 20-30 år till att gälla 20-35 år och har haft fler deltagare per grupp än vad som angavs i projektplanen.

Från september 2010 utökades bemanning med en AR-handläggare på 10 procent samt projektledartjänsten utökades från 30 till 40 procent. Från november 2011 utökades AR-handläggarens tjänst till att omfatta 20 procent.

Projektet ansökte om och beviljades förlängd tjänst för projektledare och projektassistent under perioden 12-07-01 - 12-07-31 och i samband med förlängning reviderades tids och aktivitetsplanen.

Projektet har haft färre antal deltagare till praktik än vad som angavs i projektplanen. Orsak till detta är att deltagarna varit inskrivna kort tid i projektet och avslutats innan

praktikperioden, de har varit sjukskrivna, inte förmått på grund av fysisk eller psykisk ohälsa.

Mindre projektmedel har förbrukats än inom given budgetram. Projektets budget för praktik, hälsa och matlagning var baserad på att 15 deltagare skulle medverka vid dessa aktiviteter, men resultatet visade att antal deltagare som deltog var färre än beräknat.

Förutsättningarna för implementering

Projektägarna bedömer att målgruppens nytta av projektet har varit att deltagarna i Växthuset haft förmånen att få ta del av samverkande organisationers gemensamma resurser inom projektet, vilket förkortat tiden från utanförskap till arbete/eget företag och till studier. Deltagarna har blivit sedda och bekräftade och har oavsett remittent fått tillgång till samma resurser.

Projektägarna har fått ökad gemensam kunskap om samverkansparternas resurser och kunskap om respektive organisations uppdrag, vilket tydliggör och underlättar vilken insats för deltagaren som kan efterfrågas. Ökad kunskap och inblick ökar kreativiteten för att hitta den optimala lösningen för varje enskild deltagare i projektet.

Det stöd målgruppen skulle ha fått inom respektive ordinarie verksamhet kanske inte hade kunnat tillgodose behovet hos den enskilde individen, på grund av att den ordinarie verksamhetens uppdrag inte tillhandahåller den eller de insatser en person kan vara i behov av.

Den målgrupp som remitterats från socialtjänsten till Växthuset har stått långt ifrån den öppna arbetsmarknaden. Genom en daglig verksamhet där bl.a. färdighetsträning ingår, synliggörs deras styrkor och svagheter på ett bra sätt. All stöd och hjälp som kommer målgruppen tillhanda ges på individuell basis. Det tillåts att ta tid att tillgodogöra sig hjälpen. Personer i målgruppen kan få snabbare hjälp till rätt insats. Genom att vara inskriven i Växthuset samt även genomföra insatsen, har inneburit att man varit berättigad till försörjningsstöd. Personer som uppbär försörjningsstöd har träffat en socialsekreterare en gång per månad inför ansökan om bistånd. Handläggare har vid behov varit på trepartsamtal med Af, FK eller sjukvård. Socialsekreterare på ekonomi uppskattar att de lagt mer tid än de avtalade 10 %. Dock är tiden koncentrerad till vissa tidpunkter under terminen så det är svårt att precisera. Den viktigaste upptäckten är utsattheten hos en svag person. Alla myndigheter har sina regler och reglemente och att förstå och hålla ordning i denna djungel är komplicerat för vem som helst. Har man då kognitiva begränsningar är det i det närmaste omöjligt att hålla reda på allt. Detta är ingen ny vetenskap men det framträder mer tydligt i samverkan. Socialsekreterarna upplever även att det har inneburit mer administration än vad som sagts/trotts.

Styrgruppens samlade beslut, bedömningar, avsikter och värderingar utifrån rapporten

Styrgruppen är mycket nöjd med rapporteringen och anser att rapporten är bra. Avsikten är att jobba vidare för implementering och därför har parterna ansökt om samverkansprojektet Växthuset II.