

FoU -  
SÖDERTÖRN

ARBETE OCH STUDIER  
FÖR PERSONER MED  
NEUROPSYKIATRISK FUNKTIONSNEDSÄTTNING  
– UTVÄRDERING AV ETT PROJEKT

Hjördis Gustafsson

FoU-Södertörn är en forsknings- och utvecklingsenhet som ägs av kommunerna Botkyrka, Haninge, Huddinge, Nacka, Nynäshamn, Salem, Södertälje, Tyresö och Värmdö. Arbetsfältet är individ- och familjeomsorgen samt funktionshinderområdet (inklusive socialpsykiatri). Mer information på [www.fou-sodertorn.se](http://www.fou-sodertorn.se)

Rapporten kan laddas ner på [www.fou-sodertorn.se](http://www.fou-sodertorn.se)

FoU-Södertörn  
Römossevägen 25  
146 31 Tullinge  
Tel: 08- 530 621 80  
Fax: 08- 530 621 81  
E-post: [info@fou-sodertorn.se](mailto:info@fou-sodertorn.se)  
[www.fou-sodertorn.se](http://www.fou-sodertorn.se)

## Slutrapport från

# Utvärdering av projektet UtiJobb

Rapporten innehåller:

1. Presentation av utvärderingen (sid 3)
2. Presentation av Projektet UtiJobb (sid 4)
3. Resultat (sid 7)
4. Sammanfattande kommentarer och bedömning (sid 14)
5. Källor (sid 17)
6. Bilagor (sid 19)

## 1. Utvärdering

Social- och äldreomsorgsförvaltningen i Huddinge kommun har uppdragit åt FoU-Södertörn<sup>1</sup> att utvärdera projektet UtiJobb. Avtalet gäller för perioden 2011-01-01—2012-12-31. Utvärderingen har följt projektet från dess början till dess slut och kontinuerligt fört tillbaka resultat och reflektioner muntligt till projektmedarbetare. En skriftlig delrapport gjordes efter projektets första år.

Syftet med utvärderingen var att undersöka:

- om möjligheten till självförsörjning ökar för individen med stöd av Supported Employment –handledarens övergripande samordningsansvar.
- om de arbetssätt och metoder som används är ändamålsenliga för att nå önskade resultat/ mål.
- hur man optimerar möjligheterna till framgång i kontakterna med arbetsgivarna.

Övergripande frågeställning för utvärderingen var:

- Hur arbetade projektmedarbetarna för att deltagarna skulle få och behålla ett arbete?

Senare tillkom:

- Hur har samverkan med samverkansparter fungerat?

Frågeställningarna besvaras i huvudsak genom information från intervjuer. Totalt har 35 intervjuer gjorts med deltagare, projektmedarbetare, projektchef, HUSAM:s samordnare och samverkansparter. (För mer information om källor se bilaga 1.)

---

<sup>1</sup> FoU-Södertörn är en forsknings- och utvecklingsenhet som ägs av kommunerna Botkyrka, Hanninge, Huddinge, Nacka, Nynäshamn, Salem, Södertälje, Tyresö och Värmdö. Arbetsfältet är individ- och familjeomsorgen samt funktionshinderområdet (inklusive socialpsykiatri). Mer information på [www.fou-sodertorn.se](http://www.fou-sodertorn.se)

## 2. Projektet UtiJobb

I december 2010 beviljade det finansiella samordningsförbundet i Huddinge, HUSAM<sup>2</sup> medel till projektet "UtiJobb". Drygt ett år senare, i mars 2012, bestämdes att verksamheten skulle avslutas när projekttiden på två år var till ända.

Projektet UtiJobb är ett av sex projekt som under 2011 och 2012 finansierades av HUSAM.

### Bakgrund

I ansökan om medel till projektet UtiJobb hänvisas till "Kartläggning av arbetsinriktade insatser för personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar" (Shahnazi & Damström) som gjordes i kommunen.<sup>3</sup>

Kartläggningen gjordes på uppdrag av HUSAM. Bakgrunden var att flera myndigheter bedömde att antalet individer med neuropsykiatriska diagnoser ökat och att de som var "medicinskt relativt färdigbehandlade" behövde ett samordnat stöd för att komma ut på arbetsmarknaden (ibid:sid 3).

Enligt rapporten bekräftades misstankarna om att antalet med neuropsykiatriska diagnoser ökat. Den psykiatriska öppenvårdsmottagningen i kommunen samt verksamheter inom kommunen som arbetar med målgruppen menade att antalet ökat "lavinartat" (ibid:15). En arbetsgrupp kopplad till kartläggningen kom med flera förslag till förbättringar. Ett var att samla professioner från olika huvudmän och organisationer som arbetar med målgruppen, skapa ett "samverkansråd" bestående av handläggare för de olika instanserna (ibid:16). Huvuduppgiften för detta råd skulle vara att ta emot remitterade ärenden, där det var otydligt vem som skulle bistå personen, samt att göra en bedömning om lämplig insats för individen.

Rapportförfattarna skissar ett förslag till en stödprocess för målgruppen. Här ingår kartläggning av personen (genomgång av bland annat arbetslivserfarenhet och tidigare insatser samt utredning av livssituation och personens intressen), arbetslivsinriktade aktiviteter och studievägledning, praktik eller arbete som inkluderar handledning till individen med funktionsnedsättning samt arbetsgivare. Förhoppningen var att detta på sikt skulle "skapa förutsättningar för dessa personer att komma närmare den öppna arbetsmarknaden" (ibid:19).

I förslaget påpekas att personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar har svårigheter i vardagen. Beroende på funktionsnedsättningen kan det vara komplicerat att planera, strukturera och att ha sociala kontakter. Av det skälet är det viktigt att dels kartlägga personens hela livssituation, dels erbjuda stöd i vardagen, till exempel boendestöd, kontaktperson och mentorskap. "De arbetslivsinriktade insatserna ska samordnas med de vardagliga stödinsatserna inom kommun och landsting" (ibid:19-20).

Arbetsgruppen skrev en projektansökan till HUSAM som beviljade medel.

---

<sup>2</sup> I förbundet ingår Huddinge kommun, Arbetsförmedling, Försäkringskassa och Stockholms läns landsting. Förbundet syftar till att ge människor med behov av samordnade rehabiliteringsinsatser det stöd som behövs för att de ska kunna försörja sig. Det har sin hemvist i Huddinge.

<sup>3</sup> Saknas årtal. I HUSAM:s verksamhetsplan för 2009, som kartläggningen refererar till, tas denna kartläggning upp (Shahnazi A & Damström).

## Målgrupp

Målgruppen skulle enligt projektansökan utgöras av personer mellan 18 och 64 år som fått minst en neuropsykiatrisk diagnos inom autismspektrat, ADHD eller ADD. De skulle kunna nå arbete inom 12-18 månader; ha påbörjade rutiner för sin dagliga livsföring; förstå och acceptera sin funktionsnedsättning; gärna ha tidigare arbetslivserfarenhet; ej ha utvecklingsstörning eller pågående missbruk.

Syftet med projektet var att underlätta för målgruppen att få och behålla ett arbete. Projektet skulle samordna befintliga resurser och hitta nya vägar att nå fram till lämpliga arbetsgivare. I detta är metoden Supported Employment (SE) betydelsefull (Projektansökan).

## Anställda

Tre personer rekryterades till projektet. En som *projektledare* (50% projektledare, 50% SE-handledare). Denne skulle enligt projektansökan ha helhetssyn och ansvar för projektutveckling och resultat samt för att rapportera till styrgruppen. Projektledaren anställdes i december 2010. De två andra anställdes i januari 2011 och benämns *SE-handledare* (2 x 100%).

De två SE-handledarna har under projekttiden utbildats till SE-handledare<sup>4</sup>. Alla tre har gått kurs i Social och Emotionell Träning (SET) och deltagit i en tredagars kurs i NPF-coaching (anpassad till personer med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning). Från det andra halvåret har medarbetarna haft handledning en gång i månaden.<sup>5</sup> Den tredje terminen handleddes de av en NPF-coach.

## Projektets mål:

- att 25% av deltagarna efter insatsen skulle vara i arbete (på öppna arbetsmarknaden alternativt med lönebidrag eller trygghetsanställning) eller egenfinansierade studier. I samband med att en projektplan för 2012 togs fram gjordes revideringar. Målet om att 25% skulle gå vidare till arbete eller egenfinansierade studier ändrades till att *också omfatta de som gick vidare till fortsatt rehabilitering mot arbete* (till exempel till SIUS-handledare vid Arbetsförmedlingen).
- att minst 50 deltagare skulle ha genomgått insatsen. Vid revideringen minskade antalet deltagare som skulle vara inskrivna *från 50 till 40*.
- att 60% ska ha upplevt god effekt av insatsen. Projektmedarbetarna formulerade frågor som 63% (27 deltagare) besvarade i samband med att de slutade. De handlade om välbefinnande, förväntningar på arbete, nöjdhet med projektmedarbetarnas bemötande, stöd i kontakten med arbetsgivare och myndigheter, samt samordning.
- att projektets arbetsätt och metodutveckling dokumenteras, med tonvikt på framgångsfaktorer och lyckade exempel. (Dokumentationen utförs av projektmedarbetarna och tas inte upp i denna utvärdering.)

Från och med oktober 2012 togs inga nya deltagare in med motiveringen att de inte skulle hinna få en tillräckligt lång insats.

---

<sup>4</sup> Utbildning genom Misa (Metodutveckling, Individuellt stöd, Samhällsdeltagande och Arbetsdeltagande) i ISA-metoden (Individuellt Stöd i Arbete) som har sitt ursprung i Supported Employment. Misa är ett företag som stödjer personer med funktionsnedsättningar att få och behålla ett arbete.

<sup>5</sup> Handledningen har givits av Misa (Metodutveckling, Individuellt stöd, Samhällsdeltagande och Arbetsdeltagande).

## Måluppfyllelse

Resultat som gäller två av de fyra målen bygger på uppgifter från projektmedarbetarna.

- 43 personer har deltagit i insatsen (målet var minst 40 deltagare).
- 30% (13 personer) var efter utskrivning i arbete eller studier.<sup>6</sup>  
47% (20 personer) var efter utskrivning i fortsatt rehabilitering.<sup>7</sup>  
(Målet var att 25% av deltagarna efter insatsen skulle vara i praktik, arbete på öppna arbetsmarknaden alternativt arbete med lönebidrag eller trygghetsanställning, egenfinansierade studier alternativt i fortsatt rehabilitering mot arbete.)

Ett tredje mål var att 60% skulle ha upplevt god effekt av insatsen. Projektmedarbetarna formulerade frågor som 63% (27 deltagare) besvarade i samband med att de slutade. De handlade om välbefinnande, förväntningar på arbete, nöjdhet med projektmedarbetarnas bemötande, och stöd. Resultatet diskuteras i det sista kapitlet.

## Aktörer runt projektet

Runt projektet finns en organisation som på olika sätt har påverkat och haft insyn i projektet.

HUSAM har en **förbundsstyrelse**, bestående av politiker och tjänstemän som fattar beslut om mål, budget och inriktning för förbundets verksamhet och beviljar projekt. Till sin hjälp har styrelsen en samordnare, en ledningsgrupp och en styrgrupp.

**Ledningsgruppen** består av chefer på hög nivå. De bereder ärenden till styrelsen såsom att lägga fast ramarna för projekten och ansvara för att beslut som fattas i förbundet är förankrade i de representerade organisationerna. Här fanns (2011 och 2012) representanter från kommunen (Arbete och försörjning), Försäkringskassa, Arbetsförmedling och landstinget (psykiatrin).

**Styrgruppen** består av operativa enhetschefer. Dessa står, i relation till cheferna i ledningsgruppen, närmare verksamheten.<sup>8</sup> Deras ansvar är att på en mer detaljerad nivå se till att projekten fungerar, hjälpa projektledare att lösa problem, ge förslag till ledningsgruppen om eventuella förändringar inom ramen för befintliga medel. Här fanns (2011 och 2012) representanter från kommunen (Introduktionsenheten), Försäkringskassa, Arbetsförmedling och landstinget (psykiatrin).

Som spindel i nätet finns **samordnaren**. Denna person arbetar på heltid på uppdrag av förbundsstyrelsen. Hon deltar i de möten som förbundsstyrelse, ledningsgrupp och styrelse har, bereder underlag för beslut, ser till att besluten genomförs och att information sprids mellan personerna på de olika nivåerna.

---

<sup>6</sup> Fyra personer var anställda på hel- eller deltid utan stöd. Två personer hade nystartjobb (anställning med lägre arbetsgivaravgifter för personer som varit arbetslösa viss tid). En person var anställd med lönebidrag (anställning för personer med funktionsnedsättning som innebär bidrag för lön). Tre personer hade Offentligt skyddad anställning (OSA ekonomiskt stöd till en offentlig arbetsgivare som anställer en person som behöver särskild anpassning på grund av funktionsnedsättning). Tre personer studerade på hel- eller deltid.

<sup>7</sup> Tre personer hade en SIUS-handledare. Fjorton personer hade en handläggare inom Arbetsförmedlingen alternativt Försäkringskassan. Av dessa fortsatte sju att praktisera eller arbetsträna, sju fortsatte sin planering till exempel vid Arbetscentrum, Samhall etc. Tre personer hade en insats inom HUSAM.

<sup>8</sup> Representanten för psykiatrin är densamma i båda grupperna.

När beslut har fattats om att ett projekt ska starta får en huvudman ekonomiska medel för att genomföra insatsen. För UtiJobbs del blev kommunen huvudman. En **projektchef** med ansvar för personal anställdes. Projektchefens ordinarie arbete är som enhetschef för en daglig verksamhet inom Social- och äldreomsorgsförvaltningens verksamhet Funktionshinder.

Till projektet knöts från dess start ett **samverkansteam**. Samverkansteamet skulle, enligt projektansökan, välja ut deltagare, ge uppdrag till sig själva och SE-handledare. Alla parter skulle se till att projektets deltagare prioriterades. Här fanns Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, landstinget (Habiliteringen) och kommunen (Arbete och försörjning och Biståndskansliet) representerade. Enligt ansökan skulle här ingå en representant från psykiatrin, vilket inte varit fallet.

### 3. Resultat

Kapitlet har tre delar, ”Arbetsätt”, ”Intervjuer med deltagare” och ”Samverkan”.

#### **Arbetsätt**

*Kapitlets första del bygger, om inte annat anges, på projektmedarbetarnas skrivna dokument och på intervjuer med projektmedarbetarna.*

De tre medarbetarna var nya för varandra och i kommunen. Samtidigt som de arbetade med deltagarna har de under perioden utvecklat arbetet, på vilket sätt framgår i avsnittet. För mer information om projektets arbetsmetoder se projektmedarbetarnas sammanställning, ”Projekt-sammanställning 2010-2012”.

#### **Vägen in i projektet**

För att sprida information om projektet besökte projektledaren, i inledningen av projektperioden, chefer och handläggare i de samverkande organisationerna. Detta gjorde att flera hörde av sig till projektledaren som senare träffade den person som önskade delta tillsammans med dennes handläggare. Dessa träffar ingick därefter i projektets arbetsätt med syftet att projektledaren gav information, gjorde en första bedömning om personen uppfyllde kriterier för deltagande (se nedan). Personerna kunde vid detta tillfälle göra en intresseanmälan.

Projektet skulle enligt projektansökan använda arbetsättet Supported Employment (SE) som är ett samlingsnamn för en viss typ av arbetsrehabiliteringsinsatser för personer med funktionsnedsättningar (Socialstyrelsen). Tanken med arbetsättet är att en stödperson med särskild utbildning ska vägleda individen i att finna och behålla ett arbete på den öppna arbetsmarknaden. Utgångspunkten i val av arbete är individens förutsättningar och önskemål. Enligt SE krävs inga förkunskaper eller specifika krav på arbetsförmåga för att bli aktuell, utan alla med funktionsnedsättningar som vill ha och är motiverade ska inkluderas. Utan förberedande arbetsträning ska individen så snart som möjligt söka ett arbete. Stödpersonen ska finnas med så länge som individen önskar stöd (Socialstyrelsen).

I projektansökan för UtiJobb var kriterierna mer specificerade än de i SE:s grundmodell. Som redan nämnts skulle individen:

- bedömas kunna nå arbete inom 12-18 månader,
- ha påbörjade rutiner för sin dagliga livsföring,
- förstå och acceptera sin funktionsnedsättning,
- gärna ha tidigare arbetslivserfarenhet,

- ej ha utvecklingsstörning eller pågående missbruk.

Modellen som skisseras i projektansökan följer således inte grundmodellen som säger att det är individens motivation som bestämmer deltagande. I projektet är kraven andra och fler. Projektet följde i övrigt till stor del SE:s modell så som den beskrivs ovan. Tillsammans med SE-handläggaren kartläggs personens intressen, tidigare erfarenheter, svårigheter och styrkor samt önskemål om arbets- eller studieområde. SE:s grundmodell säger att stödpersonen ska finnas med så lång tid som personen önskar. Att det är ett tidsbegränsat projekt sätter dock gränser för hur lång tid stöd kan utgå.

De anställda, som inte författat projektansökan, bedömde de tre första kriterierna i projektansökan som svårtolkade: vad var till exempel innebörden av att ha påbörjat rutiner för sin dagliga livsföring. Utöver att kriterierna var svåra att tolka fanns ingen tidigare bedömning av personernas arbetsförmåga att tillgå. Dessa faktorer gjorde att medarbetarna var tveksamma till om flera som sökte uppfyllde kriterierna för att ingå i projektet.

Under hösten 2011 preciserade medarbetarna kriterierna något med sikte på att det skulle bli tydligare för remitterter och deltagare vad som krävdes för deltagande. Till exempel nämns att innebörden av att ha påbörjat rutiner för sin dagliga livsföring innebär att ha en ordnad boendesituation, fungerande rutiner i hemmet och ha förståelse för att dygnsrytmen påverkar arbetsmöjligheter med mera.

Medarbetarnas uppfattning var att majoriteten av de 26 personer som 2011 var, eller varit, inskrivna stod ”långt från arbetsmarknaden” (Verksamhetsberättelse, 2011). I dokument som projektmedarbetarna tecknat ner och i intervjuer återkommer uppgifter om deltagarnas stödbehov. Några hade till exempel somatiska och psykiatriska besvär i form av ångest, depressioner och fobier och/eller grava sömnsvårigheter.

I projektgruppens anteckningar (Projektgruppens tankar och lärdomar efter ett år i projektet Utijobb) nämns att det krävs längre tid än ett år för projektets deltagare att nå en anställning. Av flera skäl nämns: Många deltagare behöver få insikt om sin förmåga och kunskap om arbetsmarknadens krav. Ett annat är svårigheter som kan vara knutna till funktionsnedsättningen som bristande förmåga till socialt samspel och förståelse av innebörden av att vara arbetstagar. Ett tredje är att det tar tid att upptäcka deltagarnas svårigheter. Ett fjärde är att det tar tid att bygga upp ett nätverk för dem som saknar till exempel bostad och försörjning och/eller behöver psykiatriskt stöd. De konstaterar att andra faktorer - som huruvida ekonomiskt anställningsstöd kan ges, arbetsplatsens behov, ekonomi och vilja – råder de inte över.

Skäl som projektmedarbetarna gav under våren 2011 till att personerna togs in i projektet trots att de inte uppfyllde kriterierna: 1. Personerna var motiverade och remitterande handläggare tyckte att projektet passade. 2. Svårighet att säga nej till handläggare i andra projekt som har personer som måste avslutas och lämnas över till något annat. 3. Projektmedarbetarna kände sig pressade att ta emot dem då det saknades tillräckligt många sökande som uppfyllde kriterierna.

Deltagarnas svårigheter av olika slag påverkade hur arbetssättet utvecklades. Medarbetarna uttrycker det som att de ”utmanats i att skapa ett arbetssätt som på bästa sätt bemöter behoven hos målgruppen och som samtidigt ryms inom ramen för rollen som SE-handledare” (Verksamhetsplan, 2011).



När det första året gått till ända konstaterade projektmedarbetarna att det skulle bli svårt att nå målet att 50 personer skulle genomgå verksamheten och önskade en revidering av målet. Ett skäl (enligt Förslag på revidering av mål och volymer i projekt UtiJobb) var att det dittills tagit lång tid för många deltagare att komma ut på arbetsmarknaden alternativt i studier. Deltagare som togs in under det andra året beräknades inte kunna bli utskrivningsklara innan projekttiden var till ända. Medarbetarnas förslag var att antalet minskades till 40 alternativt att projekttiden förlängdes med ett halvt år. I samband med beslutet om att projektet inte skulle förlängas bestämdes att antalet deltagare skulle minska till 40.

### **Kartläggning med kartläggningsmaterial<sup>9</sup>**

När deltagarna aktualiserades i projektet kallades de till ett första möte i UtiJobbs lokaler. Utöver information gjordes en skriftlig överenskommelse. I denna besvarade deltagaren skriftligt sitt syfte med deltagande i projektet, förväntningar och farhågor. Under rubriken ”Förhållningsregler” finns beskrivet att det med deltagandet följer krav på att passa tider, höra av sig vid sjukdom och förbereda sig inför träffar med projektmedarbetarna.

Projektmedarbetarnas roll var som kontaktpersoner/coacher.<sup>10</sup> Projektets deltagare träffade sin kontaktperson/coach en till två gånger i veckan. Till varje tillfälle hade deltagaren ofta en uppgift att utföra hemma. Efter kartläggningsfasen (se nedan) varierade antalet träffar per månad beroende på deltagarens behov. Under praktikperioden skedde träffarna på arbetsplatsen samt i UtiJobbs lokaler. Träffarna har ibland ersatts med telefonsamtal.

Efter första mötet inleddes kartläggningsfasen med syfte att tydliggöra önskemål och förutsättningar för att åstadkomma en tydlig handlingsplan som innehöll ett arbets- eller praktikmål. Innehållet i kartläggningsfasen omarbetades flera gånger av medarbetarna under projektets gång. Efter första halvåret menade både medarbetare och intervjuade deltagare att det tog lång tid, fyra månader, att komma ut i praktik. Inför det andra halvåret ändrades tillvägagångssättet genom en begränsning av information som ansågs nödvändig för att personen skulle kunna söka en praktikplats. Detta ledde dock inte till att deltagarna kom ut i praktik snabbare. Skälet, som medarbetarna gav, var att deltagarna hade stödbehov inom olika områden. Dessa behov, som inte alltid var uppenbara inledningsvis, visade sig stå i vägen för att söka sig ut på arbetsmarknad och i studier.

Det kontinuerliga arbetet med kartläggningsmaterialet utmynnade slutligen i ett material som deltagarna själva ansvarade för. Detta material kallas ”Egen kartläggning” och innehåller frågor för att hjälpa deltagaren att få syn på sina styrkor, stödbehov, förutsättningar och intresse. Materialet innehåller även information i relation till arbetslivet. Målet för kartläggningen var att hjälpa deltagaren att tydliggöra sina förutsättningar och önskemål i relation till arbete för att få en långsiktigt hållbar lösning.<sup>11</sup> (För mer information om kartläggningsmaterialet se bilaga 2.)

---

<sup>9</sup> Avsnittet har författats i samarbete med projektmedarbetarna.

<sup>10</sup> Alla deltagare hade två kontaktpersoner varav en var huvudansvarig.

<sup>11</sup> Bakgrunden till det nya materialet var projektmedarbetarnas dittills gjorda erfarenheter i projektet, utbildning, handledning och arbetsmaterial inom Supported Employment/ISA-modellen. Som redan nämnts genomgick de utbildning och fick handledning dels i ISA-modellen, dels i NPF-coaching. De hämtade också erfarenheter från andra liknande projekt till exempel ett i Botkyrka kommun.

## Jobbstöd med utvecklingstrappa<sup>12</sup>

Efter kartlägningsfasen inleddes vanligen arbetet med att hitta arbetsplatser i linje med vad som formulerats i deltagarens handlingsplan. Denna fas benämndes ”Jobbstöd” och innehöll stöd inför och i kontakten med arbetsplatsen, i planering av praktikperioden samt till både arbetsplats och deltagare under praktiken. Om deltagaren önskade söka arbete via annons (i projektet benämnt ”traditionellt arbetsökande”) fick deltagaren stöd i att hitta annonser, utforma ansökningshandlingar samt med förberedelser inför anställningsintervju. Även alternativa sätt att nå arbete diskuterades (till exempel spontansökningar, spontanbesök).

När en praktikplats hittats gjordes studiebesök. Om alla parter var nöjda skrevs avtal om praktik viss tid.

Under jobbstödet på arbetsplatsen använde projektmedarbetarna verktyget ”Utvecklings-trappa”. I Utvecklingstrappan beskrivs de arbetstider och arbetsuppgifter som ska gälla under praktiken. De är anpassade till deltagarens förmåga och arbetsgivarens krav men ska gradvis öka i syftet att nå målsättningen ”anställningsbar”. Verktyget användes som utgångspunkt för uppföljningsmöten med arbetsgivare/arbetsplatshandledare och deltagare på arbetsplatsen för att tydliggöra vad som krävs för att nå nästa steg mot målet.

Förhållningssättet till dem som önskade studera var detsamma som för dem som ville ut på arbetsmarknaden: Medarbetarna strävade efter att synliggöra styrkor och behov av stöd, formulera målsättning och vad som krävs för att nå dit. De arbetade för att skapa en studieplanering i form av scheman, förtydligande av studiemål och delmål.

Några deltagare hade stort behov av konkret och kontinuerlig handledning på arbetsplatsen. Personerna kunde sakna arbetslivserfarenhet och själva vara osäkra på hur de skulle klara av att praktisera. Medarbetarna knöt därför hösten 2011 kontakt med en verksamhet, som arbetade med hundar, där en anställd mot handledararvode tog emot ett antal personer för arbets-träning under en period på tre månader. Arbetsträning med handledning var ett delmål på väg mot praktik.

Praktik och arbetsträning har spelat en viktig roll i projektets verksamhet. Som framgångsfaktorer för att få en praktikplats/arbete nämner projektmedarbetarna:

- att deltagaren kan arbeta utan ständigt behov av handledare,
- att deltagaren har ett privat och ett professionellt nätverk,
- att deltagaren får stöd i att hitta fram till vilket arbete den vill ha,
- att deltagaren får stöd i att anpassa sin målsättning gällande arbete till vad som kan förväntas vara realistiskt,
- att deltagaren är den aktive i mötet med möjliga arbetsgivare,
- att deltagaren får stöd i att tydliggöra sina förmågor och stödbehov,
- att deltagaren vet vad arbetsplatsen förväntar sig av denne,
- att både deltagare och arbetsgivare är överens om målet med praktiken,
- att arbetsgivaren behöver, vill och har ekonomi att anställa en person samt har tid och ekonomi att avsätta för handledning.

---

<sup>12</sup> Avsnittet har författats i samarbete med projektmedarbetarna.

## Gruppaktiviteter

För att öka deltagarnas sociala kompetens erbjöd medarbetarna våren 2012 de deltagare som så önskade en kurs i Social och Emotionell Träning (SET). Den bygger på uppfattningen att människan genom att lära sig och öva sig i strategier kan öka sin förmåga att bland annat samarbeta och hantera konflikter. Ambitionen är att öka individens möjligheter att få och behålla ett arbete (Verksamhetsberättelse 2011). Kursen utövades i grupp och pågick under tretton tillfällen cirka 1,5 timme. Av totalt tretton personer som började genomförde tio kursen.

Deltagarna erbjöds också föreläsning kombinerad med workshop ledd av en utomstående person med kompetens inom NPF-coaching och KBT. Denna tog upp självkänsla, motivation och självinsikt. Workshopen utövades i grupp, tillsammans med UtiJobbs medarbetare, tre till fem tillfällen under två timmar. Efter workshopen hade UtiJobbs medarbetare handledning av ledaren i syfte att kunna stödja deltagarna att arbeta vidare. Fjorton personer genomförde workshopen.

## Antal deltagare i projektet

Projektets medarbetare har angett hur många som tagit del i olika moment: kartläggning, målsättning och handlingsplan (37); stöd i traditionellt jobsök (5); stöd i studier (8); studiebesök på arbetsplatser (15); praktik och jobbstöd enligt SE (13); coaching och jobbförberedande individuell workshop (20); arbetsträning (4); gruppworkshop – motivation, självkänsla, självinsikt (15); SET-grupp social emotionell träning (11); individuellt nätverksarbete och samordning (27).

## Intervjuer med deltagare

*Avsnittet bygger på intervjuer med fem projektdeltagare som började vid projektets start. En person intervjuades vid ett tillfälle. De resterande fyra intervjuades vid fyra tillfällen.*

Intervjuer med deltagarna tyder på att:

- kartläggningen som användes i inledningen av projektet ansågs ta lång tid. Deltagarna uttrycker att de hade förväntat sig att börja arbeta tidigare, men tycker att kartläggningsfasen förde med sig att projektmedarbetarna lärde känna deras svårigheter och svagheter, vilket var en fördel i kontakten med arbetsgivare,
- stödet har utgått från deltagarnas förutsättningar och behov - på kort och lång sikt,
- deltagarna fick stöd i att hitta och kontakta praktikplatser som de trivdes med och som gav adekvat stöd,
- deltagarna fick stöd i kontakten med arbetsgivare,
- stöd givits under praktikperioden. Ett exempel är en person som under praktikperioden besökte projektet en gång i veckan. Utöver det kunde hon alltid ringa eller besöka medarbetarna för att få stöd när hon av psykiska skäl tyckte det var svårt att ta sig till arbetet.
- individen fått stöd i att acceptera sina resurser och begränsningar. En person har till exempel fått hjälp i att praktisera kortare tid istället för som tidigare jobba "120%" och sen sluta utarbetad.
- kursverksamheten som kom igång under våren 2012 bidrog till att deltagarna reflekterat över sitt och andras beteende i relation till omgivningen. Kursen har givit tips på alternativa sätt att agera. En person skulle vilja att det fanns en uppföljning.

- deltagarna fick stöd i att ordna sin ekonomiska situation. Detta kan innebära att följa med till läkare och Försäkringskassa för att ordna med intyg. Det kan också handla om att undersöka om det är Arbetsförmedling eller kommunen via försörjningsstöd som ska stå för individens försörjning.

Några få omdömen visar att det finns sådant som saknas. Exempel på det är:

- en person som på grund av återkommande panikångest hade önskat att under en period få stöd i att ta sig till praktikplatsen,
- att ett tidsbegränsat stöd på 1,5 år inte är tillräckligt för alla.
  - Bakom omdömet från en deltagare: ”det enda negativa med UtiJobb är att det pågick för kort period” – ligger att insatsen avbröts trots att personen inte fått en stabil lösning, vilket för denna person betydde överföring till handläggare vid Arbetsförmedlingen. En person menar att beskedet om utskrivning kom plötsligt och ledde till övergivenhetskänslor.
  - Två personer av fyra uttrycker fyra månader respektive närmare ett år efter utskrivning en önskan om stöd av projektmedarbetarna. En vill få hjälp att diskutera med sin nuvarande arbetsledare och i att hitta en annan praktikplats. Den andra vill diskutera sin framtid med dem eftersom de känner honom så väl.

Intervjuer med deltagarna tyder vidare på att de anställda:

- skapade en stämning som gjorde att deltagarna trivdes och kände sig välkomna,
- var engagerade och antog utmaningar i avsikt att få till stånd en verksamhet som passade deltagarna,
- att stödet fyllde en social funktion. Flertalet uppskattade att träffa medarbetarna och några uttryckte att de saknade dem när de skrevs ut.

De fem intervjuade uppger att de har kommit till projektet via kommunen, habiliteringen eller Arbetsförmedlingen. Några har deltagit i arbetsmarknadsinsatser tidigare. I intervjuerna jämför de, utan att frågan ställs, kontakt och bemötande från UtiJobbs personal med sina tidigare erfarenheter, vilket utfaller till UtiJobbs fördel.

Stödet från UtiJobb skiljer sig framför allt från Arbetsförmedlingen. Till skillnad från Arbetsförmedlingens handläggare ger medarbetarna i UtiJobb, enligt de intervjuade, ett personligt bemötande i vilket ingår att intresse, engagemang, anpassning, förståelse, tålamod samt vara lätta att nå. Två personer, som efter drygt ett år skrivits ut från projektet till Arbetsförmedlingen, är besvikna på den organisationens handläggare. En person, som praktiserade och ville fortsätta på samma arbetsplats, oroade sig för att praktiken skulle avslutas då kontakten mellan chefen och Arbetsförmedlingens handläggare inte var lika god som den med UtiJobbs medarbetare.

Fyra personer intervjuades fyra till tio månader efter utskrivning från UtiJobb. Tre befann sig då på arbetsmarknaden. (En person praktiserade. Två hade en OSA-anställning.) En person saknade sysselsättning. (Personen avslutade praktiken som UtiJobb hade ordnat och skulle kontaktas av handläggaren vid AF. Efter fyra månader hade denne inte hört av sig.)

## **Samordning i praktiken**

*Avsnittet bygger på dokument och intervjuer med projektmedarbetarna, samordnare samt deltagare i samverkansteamet. Med undantag för projektmedarbetarna har alla intervjuats enskilt.*

Intervjuer och dokument visar att projektmedarbetarna stod ensamma på många områden. De huserade i en egen lokal i närheten av, men utanför de organisationer som HUSAM inkluderar. Projektledaren hade ansvar för projektets utveckling och resultat. Projektets chef hade ansvar för personalen men inget för hur arbetet utformades.

Samverkansteamet skulle enligt projektansökan välja ut deltagare, ge sig själva och SE-handledarna uppdrag. Utan närmare definition skulle teamet se till att projektets deltagare prioriterades. **Projektmedarbetarna** ansåg dock under det första halvåret att samverkansteamet inte fungerade som nämnts i projektansökan. En erfarenhet de gjorde var att en reell samverkan enbart skapades när projektdeltagarens handläggare var representant i samverkansteamet.

När deltagaren, under det första året, saknade försörjning tenderade medarbetarnas arbete med att få klarhet i vem som skulle stå för finansiering ta tid från arbetssökande. Ett fåtal hade ingen bostad. En handfull personer önskade komma i kontakt med psykiatrisk vård. Också detta tog tid. Medarbetarna konstaterar: "Först när de nödvändiga kontakterna finns kring deltagare, kan UtiJobb-handledare avgränsa stödet till själva uppdraget kring coachning, jobbstöd eller stöd i studier" (Verksamhetsberättelse, 2011). Medarbetarna bedömde efter ett år att cirka hälften av deltagarna hade behov av stöd från olika myndigheter. Det medförde att de ägnade mycket tid åt att samordna insatser som deltagare hade från olika myndigheter (Verksamhetsberättelse, 2011). Medarbetarna konstaterar efter det första året att det med den befintliga formen av samverkansteam vare sig gick att "åstadkomma effektiv samverkan" eller underlätta "vägen in i andra myndigheter" (Verksamhetsberättelse, 2011). Projektmedarbetarna ansåg att teamet snarast kunde liknas vid en referensgrupp.

**Deltagarna i samverkansteamet** delar projektmedarbetarnas uppfattning att de haft en roll som referensgrupp. Eftersom området var nytt för projektmedarbetarna ägnades mycket tid av de månatliga mötena åt att redogöra för regler, möjligheter och begränsningar inom Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen.

Samverkansteamets deltagare menar vidare att de har fungerat som en länk mellan sin egen organisation och projektet. De har också samverkat om gemensamma brukare. Två personer konstaterar dock att de inte samverkat om projektdeltagare som haft en annan handläggare. För en av dem är skälet att hon inte uppfattat det som sitt uppdrag. Hon förmedlade information mellan handläggare i den egna organisationen och UtiJobb, men tog inga beslut. Besluten togs istället i direktkontakter mellan berörd handläggare och UtiJobb. En annan person menar att den avsatta tiden för att delta i projektet förhindrade diskussion om UtiJobbs deltagare med respektive handläggare.

Två av de intervjuade har deltagit i samverkansteamet från dess start och tycker det är en nackdel att målgruppen inte blev personer som uppfyllde kriterierna, som nämns i projektansökan, om att bedömas kunna nå arbete inom tolv till arton månader samt ha påbörjade rutiner för sin dagliga livsföring. De tror att personer som uppfyllt kriterierna med begränsat stöd

kunnat få ett arbete de klarat av. En av dem menar att om deltagarna haft försörjningen ordnad och fungerande rutiner i hemmet - genom till exempel boendestödjare - hade det varit lättare för samverkansteamet att ge det stöd som saknades.

**Projektmedarbetare och representanterna från samverkansteamet** är eniga om att frånvaron av psykiatrin innebär en kunskapslucka. Flera deltagare hade kontakt med dem och de skulle ha kunnat bidra med kunskap om medicin, behandling och bemötande. En representant skulle också kunna utgöra en länk för deltagarna till psykiatrisk behandling.

**Projektets medarbetare** sammanfattar i slutet av verksamhetsberättelsen för 2011 att de saknat ett tydligt och avgränsat uppdrag vilket inneburit att de själva fått "omsätta teori/målsättningar i praktiken utan den viktiga inputen från övriga myndigheter som ingår i samverkansprojektet".

Parter som skulle ha kunnat fungera som projektets stöd är HUSAM:s styrgrupp och samordnare. **HUSAM:s samordnare** beskriver att vid styrgruppens månatliga möten ska frågor i sex olika projekt behandlas. Eftersom det var många frågor som behövde få svar räckte tiden inte alltid till för att besvara alla. Det ledde till att mötena hade karaktär av avrapportering.

I samordnarens uppdrag ligger att vara ett stöd till projektledarna. När UtiJobb startade hade samordnaren precis börjat sitt arbete. Som nyanställd med många uppgifter saknade hon en bild av vad som skulle prioriteras. Först hösten 2011 blev det tydligt för samordnaren genom UtiJobbs återkommande frågor att de behövde mer stöd än de fått.

När beslutet togs om att projektet skulle avslutas när projekttiden var slut konstaterar **projektmedarbetarna** att projektet inte har förutsättningar att fortsätta som hittills. Alternativet skulle vara att koncentrera sig på den del som har att göra med arbete och lämna den samordnande funktionen. De måste också arbeta nära andra aktörer i ett samverkansteam med personer som har mandat att ta beslut runt deltagarna.

I projektplanen för 2012 (Samordningsförbundet Huddinge/HUSAM) reviderades medarbetarnas uppdrag för samordning: coacherna ska ge övergripande information om myndigheters insatser och vid behov erbjuda stöd med att ta kontakt med olika instanser och sammankalla till nätverksträffar.

## 4. Sammanfattande kommentarer och bedömning

Intervjuer med projektets deltagare tyder på att de projektanställda hade tid och förmåga att lyssna till de enskilda personerna, vad de behövde och önskade. De utarbetade ett arbetssätt som gav en grund för personerna att hitta en praktikplats som passade dem. Deltagarna är mycket nöjda och betonar att de fått det stöd de önskade både i att söka lämplig praktikplats och under praktikperioderna. Att medarbetarna varit lätta att nå för ett samtal per telefon eller personligt besök och skapat en trivsamt stämning är också sådant som de uppskattar. Intervjuerna visar även att ett tidsbegränsat stöd på 1,5 år inte är tillräckligt för alla.

Under de två projektåren utvecklades projektets arbetssätt. Kartläggningen förändrades i syfte att individen skulle hitta ett arbets- eller studieområde som var hållbart över tid. För att förtydliga kommunikationen mellan arbetsgivare och projektets deltagare, samt vilka krav som ställdes för anställning, tog projektet fram en mall med mål och delmål. Några personer be-

hövde kontinuerligt stöd i vardagen, varför ett samarbete utvecklades med en verksamhet som mot handledararvode erbjöd arbetsträning som en förberedelse för praktik. Projektet erbjöd också kurser och workshop för de deltagare som ville få mer kunskap om neuropsykiatriska funktionsnedsättningar.

Den kartläggning av personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, som är underlag till projektet, visade personer som kan behöva stöd i vardagen av boendestödjare, kontaktperson och mentorer. De arbetslivsinriktade insatserna tänktes vara samordnade med de vardagliga stödinsatserna inom kommun och landsting. Det tycks som om kartläggningen visade personer med större behov av stöd för att nå arbetsmarknaden än de som projektansökan tänkte sig som målgrupp.

Då det var ett litet antal sökande som uppfyllde projektets kriterier erbjöds andra, med sämre förutsättningar, plats. Målet att minst 50 deltagare skulle ha genomgått projektet kom i konflikt med kriterierna för deltagande i projektet. En revidering av målen gjordes det andra året då beslutet om 40 deltagare togs.

Projektet har således i huvudsak inte arbetat med den målgrupp som nämns i projektansökan. Att projektmedarbetarna anpassade verksamheten till de brukare som skrevs in innebär att de utförde sådant som tog tid från arbetsrelaterade områden. Enligt deltagare i samverkansteamet hade det varit lättare för samverkansteamet att ge det stöd som saknades om deltagarna redan haft försörjningen ordnad och fungerande rutiner i hemmet.

Projektets medarbetare lämnades i stor utsträckning ensamma att besluta vilka som skulle delta i projektet och i att utforma arbetet. Samverkansteamet fungerade inte som rekommenderades i den kartläggning som föregick projektet och inte heller som projektansökan säger. Situationen hade kunnat underlättas av ett samarbete i betydelsen dagligt och delat ansvar, snarare än samverkan med några av organisationerna i samverkansteamet. Det tycks vidare som om HUSAM:s styrgrupp och samordnare inte gav projektet tillräckligt mycket stöd under den första tiden.

Arbetsmarknadssatsningar som UtiJobb syftar till att vara en dörröppnare för personer som har svårt att på egen hand ta sig ut på arbetsmarknaden. UtiJobb:s arbetssätt stod på åtminstone tre ben. Utöver att stödja personen i att närma sig arbetsmarknaden och i kontakt med andra myndigheter har de satsat på en god relation med deltagarna.

#### **Syftet med utvärderingen var:**

- att undersöka om möjligheten till självförsörjning ökar för individen med stöd av Supported Employment-handledarens övergripande samordningsansvar,
- om de arbetssätt och metoder som används är ändamålsenliga för att nå önskade resultat/ mål,
- hur man optimerar möjligheterna till framgång i kontakterna med arbetsgivarna.

På de två första frågorna kan som svar konstateras att projektet nådde det uppsatta målet i antalet personer i arbete alternativt egenfinansierade studier.

Svaret på den tredje frågan kan delas i två.

1. För att deltagarna ska få en *praktikplats* nämner projektmedarbetarna några faktorer som viktiga. Bland dessa finns:
  - att den arbetssökande har erfarenheter och resurser som passar på arbetsplatsen,
  - att den arbetssökande har ett intresse för området,
  - att arbetsgivaren får stöd.
2. Att hitta en *arbetsplats* ställer ytterligare krav som handlar om arbetsgivarens förutsättningar på dagens arbetsmarknad.

Svaren på projektmedarbetarnas enkätundersökning ger en bild av deltagarnas upplevelse av insatsen. 63% (27 deltagare) besvarade frågorna. Det innebär att en dryg tredjedel inte svarade. På en fråga som är direkt relaterad till arbete kan man konstatera att merparten av dem som svarade bedömde att projektet ökat deras möjligheter att få ett arbete.<sup>13</sup> 82% (22 personer) uppfattade att deras möjligheter förbättrats ”en del” eller ”väldigt mycket” under den tid de deltagit i projektet. Drygt hälften, 56% (15 personer) var ”nöjda” eller ”väldigt nöjda” med det stöd de fått i kontakten med arbetsgivare.<sup>14</sup> För resten var frågan inte aktuell att svara på.

Övriga frågor tar upp deltagarnas upplevelse av sitt mående och projektmedarbetarnas bemötande och stöd. Fler personer (56% -16 personer) mådde ”bra” eller ”mycket bra” vid avslutningen av projektet mot antalet (40% -10 personer) vid inskrivningen. Samtliga var ”nöjda” eller ”mycket nöjda” med projektmedarbetarnas bemötande<sup>15</sup> och ansåg att de kunnat påverka ”en del” eller ”väldigt mycket” tillvägagångssättet för att få ett arbete eller börja studera<sup>16</sup>. 86% (23 personer) var ”nöjda” eller ”mycket nöjda” med det stöd de fått från projektmedarbetarna i kontakten med myndigheter.<sup>17</sup> För de resterande var frågan inte aktuell att svara på. Uppfattningen bland merparten av dem som svarat är således att projektmedarbetarna givit dem ett gott bemötande och varit ett stöd.

Med utgångspunkt i intervjuerna som gjorts med projektmedarbetare och samverkansparter under projektets gång är den övergripande bedömningen att:

- projektmedarbetarna har stått relativt ensamma med beslut om vilka som skulle delta och hur arbetet skulle utformas,
- projektmedarbetarna har funnit metoder för att kartlägga individens förmågor och svårigheter, söka praktikplatser, ge deltagarna stöd under praktikperioden och i att stärka individen.

Med utgångspunkt i intervjuer som gjorts med deltagare är bedömningen att medarbetarna i UtiJobb:

- var engagerade och antog utmaningar med avsikten att få till stånd en verksamhet som passar deltagarna,
- hittade arbetsätt som fungerade väl för deltagare som behöver omfattande stöd,

---

<sup>13</sup> Frågans formulering: ”Anser du att dina möjligheter till arbete har förbättrats sedan du börjat delta i projektet?”

<sup>14</sup> Frågans formulering: ”Hur nöjd är du med det stöd i kontakt med arbetsgivare som du har fått av UtiJobb?”

<sup>15</sup> Frågans formulering: ”Hur nöjd är du med det bemötande du fått från handledarna i projektet?”

<sup>16</sup> Frågans formulering: ”Hur mycket har du kunnat påverka vad du och din handledare har gjort för att du ska få ett arbete/börja studera?”

<sup>17</sup> Frågans formulering: ”Hur nöjd är du med det stöd i kontakt med andra myndigheter du hittills fått av UtiJobb?”



- erbjöd stöd som fyller en social och stödjande funktion,
- skapade en stämning som gjorde att deltagarna trivdes och kände sig välkomna.

Utvecklingsområde: Samverkan

- Det tar tid för en ny verksamhet att hitta arbetssätt. Om medarbetarna dessutom är nya för varandra, i kommunen och omgivande organisationers regler, begränsningar och möjligheter tar det än längre tid. För att underlätta igångsättande av en ny verksamhet och kontakter i kommunen krävs handledning och styrning av personer som är insatta i området. Situationen hade kunnat underlättas av ett samarbete i betydelsen delat ansvar mellan parterna i samverkansteamet, snarare än samverkan.
- Projektmedarbetare och representanterna från samverkansteamet var eniga om att frånvaron av psykiatrin innebär en kunskapslucka. Flera deltagare hade kontakt med dem och de skulle ha kunnat bidra med kunskap om medicin, behandling och bemötande. En representant skulle också kunna utgöra en länk för deltagarna till psykiatrisk behandling.

## 5. Källor

*Ansökan om projektmedel för utveckling av insats för individer med neuropsykiatriskt funktionshinder.* Huddinge kommun

*Halvårsredovisning perioden 2011-01-01 – 2011-07-15.* Medarbetarnas redovisning.

*Minnesanteckningar 2012-02-08.* Styrgrupp HUSAM. Samordningsförbundet Huddinge/HUSAM.

Shahnazi A & Damström C. *Kartläggning av arbetsinriktade insatser för personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar.*

Projektmedarbetarnas dokument:

*Arbetsrelaterade och sociala faktorer.* Fördjupad kartläggning 4 (Ej daterad).

*Förslag på revidering av mål och volymer i projekt UtiJobb* (Ej daterad).

*Kompetens, talanger och arbetsfärdigheter. Motivation & drivkraft.* Fördjupad kartläggning 3 (Ej daterad).

*Marknadsföring & dialog med arbetsgivare.* Fördjupad kartläggning 5 (Ej daterad).

*NPF, stress & energibalans.* Fördjupad kartläggning 2 (Ej daterad).

*Projektgruppens tankar och lärdomar efter ett år i projektet UtiJobb* (Ej daterad).

*Reflektioner och tankar kring implementering av UtiJobb* (Ej daterad).

*Personlig profil 6* (Ej daterad).

*Överenskommelse.* Informationsblad 2 (Ej daterad).

*Projekt UtiJobb. Verksamhetsberättelse och årsredovisning 2011.* Projektmedarbetarna.

*Projektplan med revideringar 2012.* Samordningsförbundet Huddinge/HUSAM

*Sammanträdesprotokoll 2010-09-01.* Förbundsstyrelsen HUSAM

*Sammanträdesprotokoll 2012-03-29.* Förbundsstyrelsen samordningsförbundet Huddinge/

Hemsidor

Misa [www.misa.se](http://www.misa.se) 2011-12-05

Socialstyrelsen [www.socialstyrelsen.se/evidensbaseradpraktik/insatser/funktionshinder](http://www.socialstyrelsen.se/evidensbaseradpraktik/insatser/funktionshinder).  
2011-10-20

## Bilaga 1: Material

### Intervjuer

Totalt har 35 intervjuer gjorts.

18 intervjuer (varav 9 via telefon) med 5 deltagare

1 intervju med projektledare

11 intervjuer med de 3 anställda (i grupp) i projektet

1 intervju med projektchefen

1 intervju med samordnare

3 intervjuer med 3 deltagare i samverkansteamet

### - deltagare

Från januari 2011 till (ska uppdateras) juli 2012 var 38 personer inskrivna. Av totalt fjorton personer inskrivna i juni 2011 tillfrågades fem personer om de ville medverka i en intervju. Samtliga tackade ja. Tanken med deltagarintervjuerna var att ta del av deras erfarenheter av verksamheten, vad de behövde och vad de fick.<sup>18</sup>

De fem intervjuade, tre män och två kvinnor födda 1955-88, skrevs in i projektet i samband med att det startade.<sup>19</sup> De första intervjuerna gjordes juni till oktober 2011. Fyra personer intervjuades under 2011 och fram till juni 2012 tre till fyra gånger. (Tre intervjuades tre gånger och en vid fyra tillfällen.) En avslutande intervju med var och en gjordes hösten 2012.

Tre av informanterna undersökte då var de kunde göra studiebesök för att i nästa skede hitta en praktikplats. Två personer praktiserade. Vid de påföljande intervjutillfällena har de arbetstränat, praktiserat, inväntat en OSA-anställning eller arbetsbedömning, praktiserat för en bedömning av hur mycket de kan arbeta eller varit provanställda för OSA.

### - projektmedarbetare

Utvärderingen inleddes med att utvärderaren (januari 2011) gjorde en genomgång av projektansökan för att se hur projektet var tänkt att fungera och vilka aktiviteter som tänktes ge vilka resultat. Under projektets första halvår (januari - juni 2011) genomfördes därefter intervjuer med projektmedarbetarna en gång per månad. Från och med det andra halvåret glesades intervjutillfällena ut till varannan månad.

Tanken med att följa projektet kontinuerligt var att få information om vad som hände, vilka möjligheter och hinder som uppstod. Vid träffarna diskuterades om misslyckanden och framgångar berodde på planeringen, förutsättningarna eller genomförandet.

### -andra knutna till projektet

Projektchefen, HUSAM:s samordnare samt deltagare i samverkansteamet har intervjuats var-dera en gång. Dessa personer har på olika sätt varit engagerade i projektet men haft relativt

---

<sup>18</sup> Utvärderarens plan var att utöka antalet intervjupersoner under 2012. Då beslutet om nedläggning av projektet kom i början av 2012 ändrades planeringen till att istället följa de personer som redan intervjuats. Tanken med att ha återkommande intervjuer var att fånga deras bild av projektet under skilda perioder och få information om vad som hände dem efter utskrivningen.

<sup>19</sup> Fyra personer som intervjuades första gången i juni 2011 hade deltagit fem, sex månader. En som intervjuades i oktober 2011 hade deltagit i cirka åtta månader.

perifera roller. Intervjuerna berörde frågor om verksamheten svarar mot de behov som finns, hur samarbetet fungerat samt om det finns behov av verksamheten i framtiden.

### **Skrivna dokument**

Olika dokument som rör projektet har använts, som projektmedarbetarnas redovisningar, verksamhetsberättelse och HUSAM:s sammanträdesprotokoll.

## **Bilaga 2: Kartläggningsmaterial**

Nedan beskrivs fem områden som arbetsmaterialet famnar.

- I en ska deltagaren skriva ner sina erfarenheter av studier, arbetssökeri och arbetsliv, psykiska och fysiska begränsningar i förhållande till ett arbete, motivation, intressen och kunskap, erfarenhet (Kompetens, talanger och arbetsfärdigheter).
- Tre områden har ett annat upplägg med generell information som varvas med frågor som deltagaren ska besvara skriftligt. *Ett* informerar om neuropsykiatriska funktionsnedsättningar och vad de kan betyda i vardagen och ställer frågor om funktionsnedsättningens eventuella konsekvenser för deltagaren, behov av strategier och hjälpmedel, rutiner i vardagen, förmåga att hantera stress och vardagens krav (NPF, stress & arbetsfärdigheter). *Ett annat* beskriver vad arbetsgivaren kräver av arbetstagaren och frågar hur deltagaren relaterar till människor i omgivningen och kunskap om utbildningar (Arbetsrelaterade och sociala faktorer). *Ett tredje* område benämns Marknadsföring och ger exempel på vad en arbetsgivare vill veta om den arbetssökande och vad som kan vara bra att framhålla. Det ställer frågor om deltagarens önskemål, styrkor etcetera (Marknadsföring & dialog med arbetsgivare).
- Materialet resulterat i Sammanfattning/Profil där deltagaren ska beskriva sina styrkor, svårigheter och strategier. Denna kan användas som underlag till exempelvis CV, personligt brev, möte med arbetsgivare (Personlig profil).