

Empowerment 2006--2010



SLUTRAPPORT

NORBERG

SKINNSKATTEBERG

FAGERSTA

INNEHÅLL

Inledning

1. Slutrapporten

- 1.1 Syfte/ frågeställningar
- 1.2 Metod
- 1.3 Riskanalys

2. Empowerment

- 2.1 Bakgrund/Uppstart
- 2.2 Syfte
- 2.3 Mål
- 2.4 Kvalitetsmål
- 2.5 Volymmål
- 2.6 Målgrupp

3. Projektets deltagare

- 3.1 Förutsättningar
- 3.2 Genomförande & Process
- 3.3 Resultat & Effekter

4. Projektets personal

- 4.1 Förutsättningar
- 4.2 Genomförande & process
- 4.3 Resultat & Effekter

5. Projektets organisation

- 5.1 Förutsättningar
- 5.2 Genomförande & Process
- 5.3 Resultat & Effekter

6. Sammanfattning

- 6.1 Vad har varit framgångsrikt
- 6.2 Vad har varit mindre framgångsrikt
- 6.3 Framtiden

Inledning

Projekt Empowerment har under åren 2006-2010 pågått som ett samverkansprojekt finansierat av Norra Västmanlands Samordningsförbund. Arbetsmodellen är därmed väl beprövad och övergår från och med januari 2011 till en permanentad insats. Insatsen tillförs arbetsmetoder och erfarenheter från Resam projektet, vilket varit ytterligare ett projekt finansierat av norra Västmanlands Samordningsförbund, projektet avslutades i december 2010. Båda projekten har arbetat med liknande målgrupper och sammanslagningen medför att erfarenheterna av lyckade insatser och arbetsmetoder tas tillvara och tillförs en insats av större karaktär.

Rapporten avser att belysa de effekter Empowerments arbete har gett för de personer som deltagit i projektet och de samhällsekonomiska effekterna, vilka har utvärderats av Payoff. Empowerments arbete visar på betydande personliga vinster för deltagarna och långsiktiga ekonomiska vinster för intressenterna.

Arbetsmodellen i denna rapport är gjord utifrån niofältsmodellen och metoden har varit att ta del av dagboksanteckningar som förts veckovis av personalen samt sammanställning av övrigt materiel bestående av minnesanteckningar vid handledningstillfällen, veckomöten, interna handledningar samt samtal med extern medbedömare som funnits med under större delen av projektet.

För att utvärdera de samhällsekonomiska effekterna av Empowerments verksamhet har Payoff anlitas. För att genomföra utvärderingen har Payoff.nu`s modell Nyttö Sam använts. Uppdraget har besatt i att samla in information angående deltagarnas försörjnings situation och dess nyttjande av samhällets resurser. Utvärderingen syftar till att se hur deltagarnas situation var under ett år innan projektstarten kontra hur situationen har förändrats efter att ha lämnat verksamheten.

1 Slutrapporten

1.1 Syfte/frågeställningar

Syftet med denna rapport är att med stöd av niofältsmodellen belysa effekterna av Empowerments arbete ur deltagarnas, personalens och organisationens perspektiv utifrån:

- Projektets förutsättningar för deltagare, personal, organisation
- Projektets genomförande och process för deltagare, personal, organisation
- Projektets resultat och effekter för deltagare, personal, organisation

Ett ytterligare syfte med rapporten är att ta till vara metoder och arbetssätt som utvecklats under projektets gång och att dokumentera det som har fungerat för målgruppen, men också att belysa svårigheter och motgångar i arbetssättet.

1.2 Metod

Rapporten har för avsikt att kartlägga Empowerments arbete ur tre perspektiv.

Arbetsmaterialet till rapporten består av skriftliga och muntliga utvärderingar av deltagarna som samlats under åren, utvärderingarna hämtas ur SUS och Bra Databas.

Personalen har under perioder fört dagboksanteckningar veckovis, dokumentation finns från handledningstillfällen, veckomöten och internhandledningar. Reflektioner kring projektet har förts med personalen kontinuerligt under projektiden. Samtal och intervjuer har förts med ordinarie verksamheter i respektive kommun och samverkande projekt om effekterna av Empowerments arbete.

Projektets externa medbedömare som funnits med under projektets första år har medverkat i veckomöten och tagit del av dagboksanteckningar och har därigenom fått en tydlig bild av projektet.

1.3 Riskanalys

I min roll som projektledare för Empowerment har jag under de senaste åren inte arbetat i det dagliga arbetet med deltagare i projektet. Min roll som projektledare har varit administrativ, stödjande och handledande för personalen och att arbeta med projektets utveckling. Jag har försökt att i rapporten få med både deltagarnas, personalens och samverkansparternas upplevelser av projektet.

2 Empowerment

2.1 Bakgrund/ Uppstart

Empowerment startade som ett EU mål tre projekt hösten -2004, projektet var ett samverkansprojekt mellan Norberg, Skinnskattebergs och Fagersta kommuners socialförvaltningar och Arbetsförmedlingen.

Bakgrunden var de höga kostnaderna kommunerna i regionen hade för försörjningsstöd. Den ordinarie verksamheten på socialförvaltningarna kunde inte erbjuda tillräckligt stöd för personer (18-64 år) som behövde individuellt stöd och regelbunden daglig sysselsättning. Detta gällde i stor utsträckning personer med socialpsykiatrisk problematik. En annan problematik som kommunerna gemensamt tampades med var att arbetsmarknadsavdelningarna lätt uppslukades av personer som blev kvar på sin sysselsättning på permanent basis när de istället behöver ha hjälp att slussas vidare ut i arbetslivet. Denna grupp hade stora svårigheter att komma in på arbetsmarkanden. Uppgiften innebar att ha en tät kontakt med personerna, detta genom den dagliga verksamheten samt att ansvara för att processen mot arbetslivet hålls intakt.

Empowerment bedrevs under första året i lokaler på Per Ols skolan i Fagersta, efter ett år flyttades verksamheten till Von Rosens väg och därmed fick projektet ett utökad samverkan med övriga kommunala arbetsmarknads-insatser. Projektet hade ett lyckosamt resultat, insatsen ansåg värdefull och kontinuiteten i den dagliga verksamheten nödvändig för lyckosamt arbete med målgruppen. Därmed fanns det en gemensam önskan om en fortsättning av projektet. Övertagandet av finansieringen via Norra Västmanlands Samordningsförbund gav ett utökad deltagande i projektet hos Försäkringskassan och Landstingets avd. för vuxenpsykiatri. Metoden i projektet var att arbeta utifrån ett Lösningfokuserat förhållningssätt och att aktiviteterna skulle vara flexibla och kunna styras utifrån deltagarnas behov. Verksamheten kom igång med en projektledare på 100 %, varav 50 % var i det dagliga arbetet med deltagarna. Därutöver bestod personalgruppen av en arbetskonsulent på 50 % samt en handledare på 100 %.

I ursprungsansökan angavs två mål, dels ett volymmål om en omsättning av 50 personer per år och ett effektmål att 50 % skulle ha gått vidare till arbete eller utbildning efter inskrivning i Empowerment. Inskrivningstiden var satt till maximalt ett år.

2.2 Syfte

Syftet med Empowerment var att befästa modellen med arbetsmetoder och arbetssätt som påbörjats. *Deltagarna medvetandegörs om vad som krävs av dem för att etablera sig på arbetsmarknaden. Genom Empowerment samordnas och effektiviseras intressenternas befintliga resurser till ett helhetsperspektiv på deltagarnas problematik.*

Samtliga deltagare skall ges möjlighet att stärka sin självtillit och väcka sina inneboende resurser för att förändra sin livssituation. Deltagarna erbjuds olika verktyg som leder till arbete eller utbildning för att trygga sin ekonomiska situation samt till bättre levnadsvillkor och hälsa.

2.3 Mål

Målsättningen var att personer som stod långt ifrån arbetsmarknaden skulle med individuellt riktade och långsiktiga insatser komma in på arbetsmarknaden, alternativt utbildning. För att uppnå målsättningen krävdes att alla intressenter aktivt utnyttjade projektets möjligheter. Platserna i projektet skulle fördelas jämnt mellan intressenterna.

Projektet har haft två mätbara mål. Volymmålet som avsåg antalet inskrivna deltagare samt ett kvalitetsmål för att mäta hur många av deltagarna som börjat arbetslivsinriktad rehabilitering alternativt arbete/utbildning.

Volymmålet som har avsett antal inskrivna deltagare har under årens olika ansökningsomgångar uppgetts till att vara 20-25 personer. Intagningen till projektet har skett kontinuerligt.

Kvalitetsmålet som från början var satt till att 50 % inom ett år skulle ha gått vidare till arbete eller studier sänktes 2009 till 40 %. Anledningen vara att målgruppen ansågs stå så mycket längre ifrån arbetsmarknaden.

2.4 Kvalitetsmål

I projektets första fas skrevs i målbeskrivningen att individerna kan vara inskrivna på Emowerment under maximalt ett år och ska åldersmässigt vara mellan 18-64 år. Ett kriterie vid inskrivningen var att individerna hade samordnade behov, d. v. s. att en tätare samverkan mellan myndigheterna var en förutsättning för att individerna skulle komma vidare i sin rehabilitering.

2.5 Volymmål

Genomströmnings tiden i projektet har varit ett år och ett konstant intag av nya deltagare har medfört att det varit 20-25 personer inskrivna i projektet under hela projekttiden.

2.6 Målgrupp

Samverkansinsatserna skall i huvudsak rikta sig till unga vuxna från 18-29 år, långtidsberoende av samhällets stöd och med behov av samordnad rehabilitering.

Detta var definitionen av målgruppen i starten av projektet. Målgruppen har sedan åldersmässigt definierats 18-64 år och till att omfatta personer som bedöms stå långt ifrån arbetsmarknaden. Grundkriteriet har över tid varit behovet av samordnad rehabilitering för att ta sig vidare till egen försörjning.

3 Projektets deltagare

3.1 Förutsättningar

De deltagare som varit aktuella i Empowerment projektet faller väl inom ramen för ovan nämnda beskrivning. En stor del av deltagarna har en lång förhistoria av många olika och sällan samordnade rehabiliteringsinsatser. Insatser som många gånger misslyckats på grund av att man inte haft helhetsperspektiv och samordning har saknats. Få personer i målgruppen skulle på egen hand eller inom ramen för samhällets traditionella åtgärder ha tagit sig in på arbetsmarkanden.

Projektets samtliga deltagare har haft en komplex problematik och långvariga kontakter med två eller fler myndigheter. Målgruppen har varit tung och svår motiverad, flera har varit i behov av dagliga kontakter med personalen i Empowerment under de tolv månader man kunnat vara inskriven och i flera fall hade det varit önskvärt med ytterligare tid i projektet. Samtliga deltagare har varit kända sedan tidigare hos två eller flera av intressenterna och den myndighet som personen haft sin försörjning ifrån har varit ansvarig remitterande myndighet. Fokus vid identifieringen har varit att söka efter specifika behov, då främst gällande samordning och motivation och intag i projektet har skett löpande via projektets beredningsgrupp. Det främsta behovet hos deltagarna har varit tydlig handledning, motiverande samtal och daglig social träning. I tydlig handledning ingår tre huvudmål, samordnande behov mellan olika instanser, förmåga att komma till projektets dagliga verksamhet och sköta tider samt målfokusering och realistiska framtidsplaner. När det gäller motiverande samtal har metoden varit lösningsfokuserade samtal, där deltagaren och dennes agenda är det som är viktigast och som styr samtalet. Empowerment ser samma behov hos båda könen, både män och kvinnor har haft dåligt självförtroende och låg självkänsla, inte vetat vad dom kan, känt hopplöshet och behövt hjälp med att ta nästa steg och träna på uthålligheten. Den skillnaden som funnits mellan könen är att tjejerna i större utsträckning aktivt sökt hjälp för sitt dåliga mående, killarna har dragit sig undan, haft svårare att öppna upp för samtal om sin situation och gärna fastnat mer bakom datorrelaterade aktiviteter. En aktivare insats från personalen har krävts för att få killarna delaktiga i samtalsgrupper.

3.2 Genomförande och process

Samtliga deltagare har fått en kort introduktion av projektet och dess verksamhet via handläggare på remitterande myndighet. Därefter har den enskilde fått en tid till Empowerment tillsammans med remitterande handläggare, vid det mötet har personal presenterat projektet mer ingående samt att deltagaren har fått möjlighet att ställa frågor om det har funnits funderingar och tveksamheter kring deltagandet i projektet.

Deltagarna har fått ett inledande samtal med personalen där en gemensam handlingsplan har genomförts. Där har individerna själva haft möjlighet att påverka innehållet i deras tid i Empowerment. Vilka mål/delmål den enskilde haft, vad projektet kunnat vara till hjälp med för att deltagaren skulle uppnå målen/delmålen. Projektet har jobbat utifrån vad varje person själv har haft för önskemål och behov, så långt det har varit möjligt och det har sett mycket olika ut under åren. För vissa deltagare har det gått relativt

fort att uppnå målen och ta sig ut på arbetsmarknaden, medans det för andra har tagit längre eller mycket längre tid.

I början av varje insats har det även skett en kartläggning gällande de samordnande behoven, både utifrån deltagarens perspektiv och från den remitterande myndighetens perspektiv. I Empowerments beredningsgrupp, där handläggare från Arbetsförmedling, Försäkringskassan, Socialtjänsten i Fagersta, Norberg och Skinnskattebergs kommun och Vuxenpsykiatri har deltagit har man haft möjlighet att aktualisera nya deltagare från de olika myndigheterna. I Beredningsgruppen har man också haft avstämning kring deltagarna med respektive handläggare och personalen i Empowerment har haft möjlighet att ge lägesrapporter om deltagandet och fortskridandet i projektet. Deltagarna har aldrig avslutats utan att de fått en ordentlig avstämning om vad som kommer att ske sedan, på så vis har det säkerställts att ingen faller mellan stolarna.

Handlingsplanen har haft följande frågeställningar: bakgrund, nuläge, behov, åtgärder, framtidsplaner, mål och tidsplan. Där har även funnits möjlighet att i ett tidigt skede planera in de uppföljningar som måste ske under projekttiden. Frågorna kring framtid och mål har varit ständigt återkommande, detta för att fokusera på förändring och framsteg.

Omfattningen av lösningsfokus i samtalen har varierat, plattform har likväl alltid varit att deltagaren själv skall komma med förslag och lösningar grundade på den egna situationen.

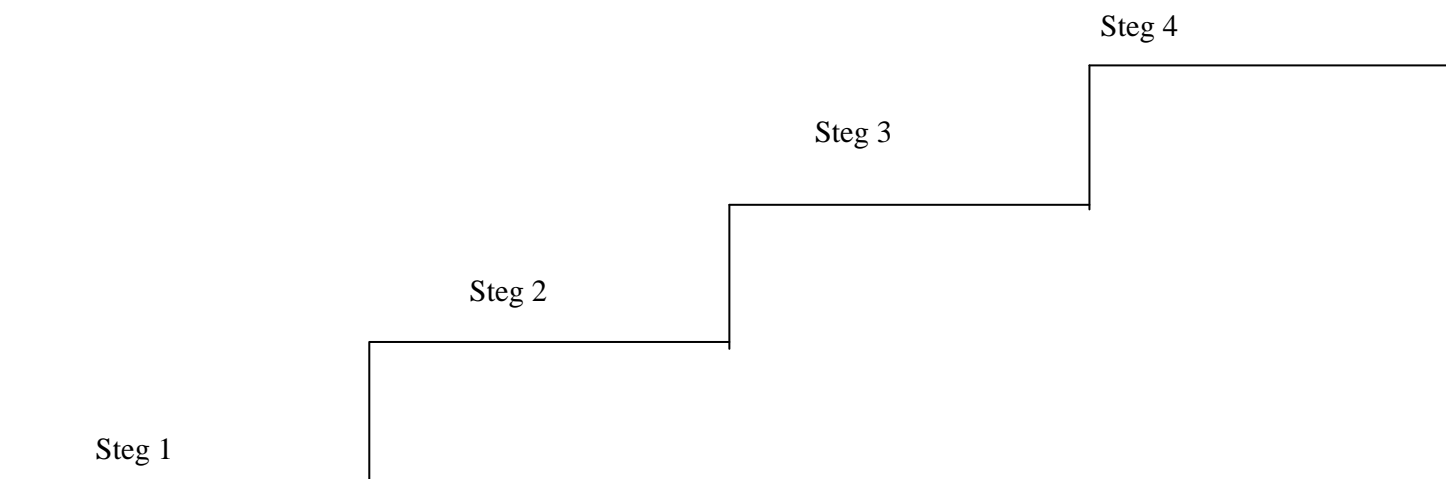
Deltagarna har erbjudits att delta i lösningsfokuserade grupper, exempelvis via programmet 7- tjuugo. Sammansättningen av grupperna har varierat beroende på vilket mål man arbetat mot vid dessa tillfällen. Ibland har främsta målet varit att finna gemensamma nämnare och vägar att gå för att kunna motivera varandra och att kunna se sin situation i ett sammanhang. Andra gånger så har arbetet gått ut på att deltagarna lärt sig att se skillnader på sig och andra och att förstå att de själva äger sin personliga lösning. Man har i projektet blandat i grupperna med de som varit inskrivna en tid och därmed kommit en bit framåt mot sitt mål och med nya deltagare. Detta har möjliggjort ett informationsutbyte där deltagarna själva ger varandra idéer om vad man kan arbeta med i projektet och vad det kan ge för resultat.

Deltagarna lärde av varandra utan att hamna i situationer där de jämförde sig med de andra, eftersom det blev tydligt att alla arbetade med olika saker och mot olika mål. Att våga tala i gruppen och sätta ord på sina mål och steg var till nytta både för den som talade och för de som lyssnade. Det lösningsfokuserade samtalet handlade främst om att ge den enskilde möjlighet att själv finna nya vägar och se sina möjligheter, rättigheter, skyldigheter samt resurser.

Utvecklingsstadier

För att möta alla deltagares enskilda behov och erbjuda rätt insatser på Aktivitetscenter har personalen som arbetat där gemensamt tagit fram en trappa med utvecklingsstadier. Detta för att säkerställa att alla får rätt insats redan från början. Beroende på vart den enskilde befinner sig på trappstegen erbjuds olika verktyg för att komma vidare mot arbetslivet.

Utvecklingsstadierna symboliseras via denna trappstege.



Karaktärsdrag hos personer som befinner sig på steg 1:

Slutet kroppsspråk, ingen ögonkontakt, armarna i kors, uppgivenhet, likgiltighet, straffar ut sig själva, utåtagerande, går lätt i försvar, ignorans, ingen eller liten självinsikt, använder uttryck som vuxendagis om aktiviteter som erbjuds.

Karaktärsdrag hos personer som befinner sig på steg 2:

Kommer till bokad möte, tar av jacka, keps eller dylikt, frågar personalen, ser konsekvenser, svarar i samtal, ögonkontakt, vill ha hjälp, är beredd att satsa lite, ser sig som en del i processen.

Karaktärsdrag hos personer som befinner sig på steg 3:

Börjar ta egna initiativ, frågar mera (dialog), visar nyfikenhet, söker aktivt efter hjälp, är aktiva i samtal, accepterar negativa beslut och regler, förstår innebörden, tar eget ansvar för att komma, meddelar vid frånvaro, förbereder sig för möten, kan föreställa sig nästa steg, inleder praktik, vågar försöka.

Karaktärsdrag hos personer som befinner sig på steg 4:

Öppet kroppsspråk, tar egna initiativ, handling, drivande, föreslår själv aktiviteter, försöker vara lösningsfokuserade, pratar positivt om aktiviteten, stötter andra deltagare, ringer till arbetsgivare, trygga i sin utveckling, trygga med sig själva.

De flesta deltagare har vid inskrivningen i Empowerment befunnit sig på steg 1, några fåtal har varit på steg 2. Hos flertalet av deltagarna kan man tydligt se flera av karaktärsdragen som symboliserar det första trappsteget. För att ytterligare belysa stegen presenteras två av projektets deltagare.

Man 25 år-Fagersta

Behovsanställningen på industrin tog slut och en period av tröstlöst harvande med skrivarstudio, söka jobb kurser och andra utbildningar. Inget hände. Tiden gick. Jakob bodde hemma hos sina föräldrar med en ersättning på 2500: - per månad. – Jag kom in i en tröstlös spiral och tyckte att jag stod på samma fläck hela tiden...., säger han och tänker tillbaka på arbetslöshetsperioden hösten 2003.

Under en sexmånadersperiod sökte Jakob femtio jobb utan att få något. Av dessa ansökningar kallades han vid två tillfällen till intervjuer.- Det var väl det som fick mig att fortsätta att inte ge up Något jobb blev det dock inte och eftersom Jakob saknade körkort fanns det dessutom ett antal jobb han inte kunde söka.

Mitt i uppgivenheten fick Jakob tips om Empowerment. Han visste absolut inget om vad det innebar och hade heller inga höga tankar om vad det kunde tillföra efter att ha medverkat i flera aktiviteter utan resultat. Men redan med den första kontakten med Empowerment 2005 kände Jakob förtroende för satsningen. Jag fick ett väldigt positivt emottagande, det fanns rutiner. Vi hade friskvård ett par gånger i veckan och jag var med på föreläsningar som ingav ett visst mått av självförtroende. Jakob hade redan innan Empowerment börjat ta tag i den övervikt han drogs med efter arbetslöshetsperioden. Han drack stora mängder läsk, upp till några liter per dag och övervikten var kraftig. Efter en medveten koständring och satsning på motion nådde han snabbt resultatet. Viktminskningen håller han fortfarande i dag fast vid, och i och med deltagande i Empowerment kunde han se och förstå vikten av en god hälsa genom friskvårdsinslagen i dagsrutinerna. Jag trivdes väldigt bra och redan efter två månader hade jag min första praktik på Coop i Fagersta. Det kändes bra att äntligen komma ut och träffa andra efter den långa perioden av isolering och sviktande självförtroende.

Där skulle framgångssagan kunna sluta. Men det visade sig att motgångarna inte upphörde för Jakob. Under den positiva och utvecklande praktikperioden kom nästa prövning för Jakob... Han hade lätt för att få blåmärken och kände sig ofta trött, något han själv inte reflekterade nämnvärt över. Men hans föräldrar, flickvän och personalen på Empowerment uppmärksammade detta och övertalade honom till slut att ta kontakt med läkare. Jakob minns dagen då hela hans värld vändes upp och ner,- jag fick diagnosen kronisk myeloisk leukemi...

När chocken lagt sig kom Jakob tillbaka till livet steg för steg. Sommaren 2006 återgick Jakob till Empowerment, det kändes positivt att komma tillbaka. Jakob började tämligen omgående att söka ny praktikplats. Inom kort kom han till Mikro Data där han fick arbeta med IT-relaterade arbetsuppgifter. Jakob trivdes mycket bra med både arbetsuppgifter och arbetskamrater. I början arbetade han deltid, men gick successivt upp till heltid och anställdes i maj 2007.

Vad hade då tiden i Empowerment bidragit med i Jakobs fall?

Framförallt kändes det att det fanns rutiner, personal som pushade på och peppade, säger Jakob och fortsätter vidare, jag lärde mig också att inte ge upp hur hopplöst det än kunde kännas. Det var ett bra stöd i vardagen och jag fick känna mig respekterad och värderad.

Johanna 21 år

Jag klarade inte av att bara sitta inne vid datorn och inte ha något att göra... Till slut räckte inte längre det sista studiebidraget och underhållsbidraget, utan jag fick uppsöka socialen för att få pengar till mitt uppehälle. Det var sommaren 2007 och jag försökte väl hitta något sommarjobb, men lyckades inte. Till slut blev det ohållbart att inte ha något att företa sig.. Johanna tänker tillbaka på tiden efter gymnasiet där hon studerat på estetlinjen.

Att komma till Empowerment betydde för Johanna att hon hamnade in i fasta rutiner som hjälpte henne att ta tag i sin tillvaro. Mat på bestämda tider och mänskliga kontakter var ingredienser som så att säga kom på köpet i projektet. – Jag har verkligen vuxit som människa under tiden i Empowerment. Jag har ju fått så många förmåner genom att vara med i projektet. Studiebesök på företag, besök på olika föreläsningar där man bland annat tagit upp hur man ska nå de mål man sätter upp. Jag har också kommit på brister hos mig själv som jag tidigare inte velat se, dessutom friskvård som varit jättekul. En kompis och jag var på friskvårdsaktiviteter tre gånger i veckan under en period och kostråden ledde till att jag köpte mera grönsaker och åt mindre med godis än innan, liksom skräpmat i allmänhet. Det var också lättare att verkligen förändra sina vanor när vi var två som höll stenkoll på och peppade varandra.

Via Empowerment har jag fått lära mig hur man skriver ett CV och hur man utformar ett personligt brev. Jag tycker också att jag har blivit mer utåtriktad och har lättare för att prata om allt än vad jag hade tidigare.

Efter en tid på Empowerment och ett antal jobbansökningar blev Johanna kallad till anställningsintervju. Det var ett försäljningsjobb som gick ut på att vara ute på stan och sälja telefonabonnemang. Det jobbet gick till en sökande som hade tidigare erfarenhet, men Johanna kände ändå att hon varit med fram till målnöret och hade nästan lyckats. Johanna är inte den som ger sig i första taget, utan hon fortsatte att söka nya möjliga jobb.

En dag talade en tjänsteman på Arbetsförmedlingen om: ”Det här jobbet ska du söka!” Det var ett sommarjobb som slussvakt i Fagersta. Ett jobb som Johanna aldrig tidigare hade reflekterat över, eller ens visste att det fanns.- Okay tänkte jag, det kan jag väl prova på... sen fick jag hem lite papper och så fick jag ringa och meddela att jag ville börja att jobba där, jag blev jätteglad för det!

Sommarjobbet började med en riktig kalldusch för Johanna. Livräddning i hållregn och kallt vatten- men även det gick bra! I introduktionen ingick även hjärt- och lungräddning. Johanna berättar att hon både fick kondition och blev sotbrun av sommarjobbet. Det var nämligen drygt fem kilometer mellan slussarna och den sträckan cyklade Johanna fyra till fem gånger per dag. Själva slussande krävde även det lite muskelstyrka. Träningsvärk och blåmärken tillhörde dagsrutinerna.

Empowerment har betytt att Johanna ser ljusst på framtiden och hoppas nu att kommer in på utbildningen hon har sökt till.

3.3 Resultat och effekter

De remitterande instanserna skulle ge Empowerment tydliga uppdrag för att de på bästa sätt skulle kunna hjälpa personerna att komma ett steg närmare arbetsmarknaden. I många ärenden har uppdraget mot arbetsmarknaden fått vänta för behovet av andra insatser har inledningsvis varit så mycket större. Deltagarna har erbjudits möjligheten att ha med personalen som stöd i trepartsamtal när det gäller kontakter med Sjukvård, Psykiatri, Försäkringskassa och/eller Arbetsförmedling. Målgruppen har varit den rätta enligt denna beskrivning, med samordnande behov, aktuella hos flera aktörer och i behov av individuellt stöd för att komma vidare.

I de service åtaganden som man i projektet samtidigt jobbat efter har fokus varit på arbetsplatsförlagd praktik och möjlighet att få adekvat hjälp med jobbsök och att få korrekta jobbsökar-handlingar. Personalen har gjort en bedömning i samråd med deltagaren kring hur nästa steg i arbetsriktningen skulle se ut. Ibland har det handlat om deltidspraktik från dag ett för att få bra meriter och en chans att prova på arbetslivet, i andra fall har tiden i projektet börjat med motiverande samtal varvat med övningar i datasalen för att lära sig hur man söker jobb eller gruppaktiviteter för social färdighets-träning. Empowerment har upplevt att tiden man kan vara inskriven i projektet (12 månader) i vissa fall varit för kort och har därför haft dörren öppen för de som haft behov av det efter avslut i projektet. Ett antal deltagare har vid avskrivningar från projektet självmant bett om att få ha kvar möjligheten att komma på samtal om man mött på motgångar som är svåra att hantera. Vid fortsättningen av insatsen kommer tiden man kan vara inskriven i insatsen att vara individuellt anpassad.

Enligt kvalitetsmålen skulle 40--50 % ha påbörjat arbetslivsinriktade åtgärder alternativt börjat arbete/utbildning. Resultaten i halv och helårsrapporterna visar att resultatet konstant minskat procentuellt. Vid projektstarten 2006 gick de åtta deltagare som hade pågående beslut i EU projektet över i det ”nya Empowerment” av dessa åtta hade 6 vid årsskiftet gått till egen försörjning. Resultatmässigt var det 50-60 % som gick vidare inom ett år under 2006 och 2007. Målgruppen har sedan visat sig stå allt längre från arbetsmarknaden vilket också tydligt visat sig i resultatet. 35 % gick vidare till egen försörjning under 2008 och 21,4 % under 2009 och slutgiltigt var det 17,7 % som gick till arbete med subvention och 12,9 % som gick till studier 2010.

Statistik för åren 2007-2010 redovisas via utdrag från Accorda programmet, som använts i Empowerment som instrument för deltagarregistrering, handlingsplaner, praktikbeslut samt till redovisning av statistik.

I början av användandet av Accorda hade projektet vissa inkörningsproblem med programmet så siffrorna över tre år har vissa marginella felaktigheter men ger ändå en bra bild över hur det i stort har sett ut med köns-och åldersfördelning och avslutningsorsak.

4 Projektets personal

4.1 Förutsättningar

Projektets finansiering övertogs av Norra Västmanlands Samordningsförbund med befintliga resurser såsom lokaler, utrustning och personal. Personalgruppen som var väl samarbetad bestod av projektledare 100 % med 50 % i det dagliga arbetet med deltagare och 50 % projektledning. En arbetskonsulent på 50 % som arbetade med praktikanskaffning och coachande samtal samt en assistent på 100 % som arbetade med bl.a. datarelaterade arbetsuppgifter. På grund av omorganisationer och flytt till nya lokaler ändrades personalsituationen så arbetskonsulenten arbetade 100 % med deltagarna och projektledaren enbart med administrera projektet på 50 %.

I och med att projektet flyttade till lokalerna på von Rosens väg där man via Aktivitetscenter bedriver andra kommunala arbetsmarknadsåtgärder blev kopplingen till arbetsmarkanden ytterligare tydliggjord för deltagarna. Personalen fick fler kollegor att arbeta med och fler aktiviteter möjliggjordes för deltagarna. I och med att målgruppen förändrats har också arbetssättet i projektet reviderats och förändrats över tid. Rena jobbsökaraktiviteter har ersatts av gruppmöten och gruppmetodik som 7- tjugo. Metoden 7-TJUGO har utvecklats av Arbetslinjen Klippan. I fokus ligger individens motivation och förändring. Projektets assistent utbildades i 7-tjugo metoden och har sedan arbetat som handledare i dessa grupper. Samarbetet med Aktivitetscenter har möjliggjort att deltagarna på plats kunnat få hjälp och stöttning av Studie och yrkesvägledare och Friskvårdsinspiratör. Studie och Yrkesvägledarens kompetens har varit extra värdefull under lågkonjunkturen då projektet medvetet har satsat på att coacha deltagarna till att i väntan på arbete komplettera eller läsa upp sina betyg för att därigenom öka sina möjligheter på arbetsmarknaden den dagen konjunkturen svänger igen. Friskvårdsinspiratören har aktivt arbetat för att få alla deltagare att delta i någon fysisk aktivitet minst en gång i veckan och med att ge information och kunskap om kostens betydelse för att orka med en hel arbetsdag.

Personalen i Empowerment har gått utbildningar i Lösningfokuserade metodiken, vid dessa utbildningstillfällen har handläggare från de andra intressenternas myndigheter och övriga samverkanspartners medverkat vilket gjort att det skapats naturliga kontaktvägar över myndighetsgränserna och ett gemensamt lösningfokuserat förhållningssätt i arbetet.

4.2 Genomförande och process

Personalen har i stor utsträckning själva skapat den arbetsmodell som man arbetat utifrån. Genom att skapa kontaktytor hos övriga aktörer som funnits runt deltagarna har personalen hittat modeller och metoder för ett sektorsövergripande arbetssätt som varit lyckosamt för alla inblandade parter. Samarbetsparter har sett effekterna av arbetet och projektet är nu etablerat fullt ut. Vartefter har dagboksanteckningarna blivit mer och mer reflekterande vilket också har lett till att metoder har utvecklats. Fokus har genom införandet av olika metoder och arbetsredskap, som utvecklingsstadierna, förflyttats från kvantitativa insatser till att se de små stegvisa förändringarna.

Projektet har haft ett volymmål att uppfylla och deltagare har aktualiserats via handläggare på respektive kommuns socialförvaltningar samt av övriga intressenters handläggare. Personalen i projektet har i stor utsträckning kunnat styra när det varit aktuellt för intag av flera deltagare och också tillåtits stoppat inflödet när det har varit en alltför svårmotiverad och tung grupp. Personalen har arbetat med vitt skilda uppdrag, svårigheten har ibland varit att få ett konkret uppdrag av remitterande handläggare. Allt för ofta har det förekommit att det inte funnits någon uttalad tanke bakom aktualiseringen och personalen har fått otydliga uppdrag vilket har gjort arbetet tungt och osäkert.

Hur vet man när man om man har lyckats och när man är färdig om man inte har ett uppdrag att arbeta emot ?

Frågeställningen har lyfts upprepade gånger i projektets beredningsgrupp där handläggare från samverkande myndigheter ingår, trots detta har projektet fortsatt upplevt uppdragen otydliga och det har lett till att känsla av att de som aktualiserats i projektet är de som redan har provats på alla andra insatser och nu upplevs som ”hopplösa fall” av handläggarna. Det blir lite ”ta hand om den här” syndrom över aktualiseringen. Trots detta har projektet arbetat vidare med de enskilda individerna utifrån de förutsättningar som getts.

Framgångsfaktorerna i arbetet har varit att flera myndigheter har arbetat kring samma person med gemensamma handlingsplaner. De gemensamma grunden med det lösningsfokuserade arbetssättet är ytterligare en framgångsfaktor. Tiden uppges ha stor betydelse, personalen har getts tid att engagera sig i varje individ, vilket har upplevts att man har blivit sedd och lyssnad på. Det har gett deltagarna intrycket av att ”jag får något speciellt”, att någon är intresserad av mig och villig att ge mig tid vilket öppnat upp för ett bra möte och en förändringsprocess.

Handledning med extern handledare i lösningsfokuserad metodik har pågått under hela projekttiden med halvdagar ungefär varannan månad.

Handledningen har i huvudsak bestått av ärendehandledning där personalen har lyft svåra ärenden och fått metoder och exempel ur ett lösningsfokuserat perspektiv på hur de kan arbeta vidare med ärendet. Endast vid ett tillfälle har det getts utrymme för processhandledning vilket så här i efterhand kan ses som ett misstag. Med det tunga arbetet som det här har inneburit skulle ha varit bra med löpande processhandledning vid sidan om ärendehandlingen.

4.3 Resultat och effekter

Projektets medbedömare Erik O Sjödin skriver i sin rapport som bifogades med halvårsrapporten 2008 att *Empowermentprojektet drivs professionellt med höga kvalitetskrav från ledning och anställda. Det finns ett engagemang och en vilja att göra så bra verksamhet som möjligt med de resurser som står till buds.* Erik gör också reflektionen om projektets förmåga att på ett okonventionellt sätt plocka fram de resurser som krävs för den målgrupp som uppvisar skiftande behov. Inget tycks vara omöjligt för att flytta fram positionerna för deltagarna i den här verksamheten. Det framkommer tydligt att personalen intresse för mötet med olika deltagare och engagemang i problemlösning för varje enskild deltagare varit en av framgångsfaktorerna i projektet. Trots att arbetet periodvis varit tungt och att det varit en svårmotiverad målgrupp man har haft att arbeta med har det i

personalgruppen funnits en stor glädje och vilja i att motivera dessa personer att komma vidare. Arbetsgruppen beskrevs som trygg, närande och lärande vilket ledde till ett i gruppen prestigelöst arbetssätt med bl.a. internhandledning via case dragningar.

I internhandledningen gavs personalen möjlighet att diskutera arbetssätt i enskilda ärenden, metodutveckling och praktisera på lösningsfokuserat arbetssätt. Ambitionen hos personalen har ibland upplevts som orimligt hög, förväntningarna på att deltagarna ska komma vidare till egen försörjning under de tolv månader de kan vara inskrivna i projektet har ibland tenderat till att de känt sig otillräckliga och haft svårt att se framstegen deltagarna åstadkommit tack vare deras arbete. Där har metoden med att använda stegen med utvecklingsstadierna kunnat fylla en betydande funktion, personalen gavs möjlighet att se utvecklingen och framåtskridandet de åstadkommit hos varje deltagare.

I samverkan med andra aktörer, både inom kommunens egna verksamheter och med andra myndigheter har projektet lyckats med att uppnå ett arbetssätt där man undviker att remittera deltagare mellan verksamheterna, idag arbetar olika aktörer tillsammans kring individen genom gemensamma planeringar med individen i centrum. Empowerment har samverkat dagligen med övriga verksamheter på Aktivitetscenter, samarbetet mellan dessa verksamheter har varit gott och har även skapat möjligheter för utveckling både för personalen och för deltagarna. Närheten gör att deltagarna aldrig ramlat mellan stolarna och projekten har kunnat använda kunskaper och resurser på ett gynnsamt sätt.

Genom veckovisa träffar med övrig personal på Aktivitetscenter och träffar månadsvis med övriga aktörer genom Empowerments beredningsgrupp, där handläggare från alla intressenter finns representerade, har aktivt arbete bedrivits för deltagarnas bästa. Resultat som kan tydliggöras genom att tid sparas, resurser används på rätt sätt, deltagarna bli aktiva och personal från olika myndigheter och projekt stimuleras till att arbeta tillsammans. Viktigt att notera är att i myndighetsövergripande samverkan king ett gemensamt mål är det av största vikt att inte tappa fokus på sin profession och uppdraget i det.

5 Projektets organisation

5.1 Förutsättningar

Initiativtagarna till projektet var socialtjänsten i Fagersta kommun och sedan intressenterna i Samordningsförbundets beredningsgrupp. I beredningsgruppen framkom att behovet av daglig verksamhet för den målgruppen som Empowerment skulle arbeta med var fanns hos alla aktörer. Målgruppen var också aktuell för insatser från två eller flera myndighet. Projektansökan var skriven av Fagersta kommun och därmed blev Socialförvaltningen i Fagersta kommun projekt ägare och personalansvarig för projektets personal. För att möjliggöra alla intressenters lika delaktighet och tillgång till projektet ålades projektledaren att ansvara för att platserna delades lika mellan alla intressenter. Socialtjänsten i Fagersta kommun hade varit med och utformat projektansökan utifrån behovet som fanns där och hade på så vis redan vid start ett litet försprång i vilka deltagare som skulle aktualiseras

i projektet. I de andra kommunerna utfördes informationsinsatser kring vad projektet var tänkt att arbeta med för målgrupp och vilka insatser som kunde erbjudas. Handläggare från alla myndigheter erbjöds också att ingå i projektets beredningsgrupp för att säkerställa att alla hade tillgång till platser för sina deltagare.

Starten skedde utan några som helst fördröjningar eftersom projektet i princip redan varit i gång i två år, finansierat av EU mål 3 medel. Lokaler, möbler, datorer och övrig inredning fanns redan samt en sammansvetsad och stabil personalgrupp som redan arbetat ihop i två år i samma koncept. Det enda skillnaden från början var att det var fler intressenter i projektet.

5.2 Genomförande och process

Empowerment skulle enligt projektplanen ha en beredningsgrupp med handläggare från varje intressent som följde upp att rätt deltagare blev aktualiserade i projektet. Vidare skulle det finnas en styrgrupp som stöd för projektledaren i arbetet med att utveckla projektet och hitta hållbara metoder och arbetssätt. Empowerments beredningsgrupp har i stort sett fungerat bra, trots att deltagandet periodvis varit långt ifrån tillfredsställande från alla intressenter. Tanken med att aktualisera deltagare via beredningsgruppen har därmed periodvis fallit och projektet har sett sig tvungna att ta in nya deltagare utanför beredningsgruppsmötena för att säkerställa deltagarantalet. Styrgruppsfunktionen har inte fungerat tillfredsställande för Empowerments del. Under en period provade man att ha Samordningsförbundets beredningsgrupp som styrgrupp och projektledaren rapporterade månadsvis till beredningsgruppen. Däremellan har projektet lite levtt sitt eget liv och projektledaren har periodvis känt att det saknats bollplank för projektets fortskridande.

Målsättningen med projektet har följts upp på två sätt. Dels genom de halvårsvisa skriftliga rapporterna som redovisats i styrelsen. Här har framgått hur många som uppnått målet arbete eller utbildning och detta har redovisats i volym och procenttal. Det har också i dessa rapporter särskilt redovisats hur det har gått för intressenternas ärenden. Pay Off har haft i uppdrag att utvärdera de samhällsekonomiska effekterna för 29 individer, för detta har modellen Nyttosam använts. Uppdraget har bestått i att sammanställa informationen om deltagarnas försörjningssituation ett år före start i projektet och ett år efter projektavslut.

Målgruppen som utvärderingen berörde var slumpvis utvald, hänsyn togs till att målgruppen för utvärderingen representerades av deltagare från alla intressenter i projektet.

I ett projekt med så många intressenter är det av största vikt att allas ansvar dokumenteras och befastes, detta för säkerställandet av att alla intressenter finns med och aktivt driver projektet oavsett händelser i den egna organisationen. Ett gemensamt personal och verksamhetsansvar ökar sannolikheten för att alla intressenter sätter projektets fortskridande lika högt på agendan som den egna organisationens.

Personalen har arbetat aktivt för att tillgången på platserna skulle fördelas på alla intressenter. Resultatet kan utläsas via registreringen i Accorda.

5.3 Resultat och effekter

Förebyggande arbete, tidiga insatser och strategier för ett helhetsperspektiv har efterfrågats under längre tid. Uttrycks som "En dörr in", En väg in, gemensamma ingångar etc. visar på behovet av god myndighetsövergripande samverkan. Detta har under åren i Empowerment fungerat bra och är en del av att projektet varit lyckosamt. Att projektet bedrivits i en liten kommun med närheten, och många gånger även personkännedom om de samverkande myndigheternas handläggare har varit en framgångsfaktor i inledningskedet. Men det finns också vissa svårigheter med att samverka kring ett projekt som ägs av en intressent men som är beroende av de andras samverkan för att lyckas resultatmässigt. Olika skeenden på respektive myndigheter har periodvis lett till att den egna organisationens verksamheter prioriterats i första hand och deltagandet i projektets styrning och aktualisering av deltagare har fått stå tillbaka. Projektets persona har lagt stor vikt vid att försöka tillgodose allas agendor och tillmötesgå på de nivåer som efterfrågats från respektive intressent men framför allt det som har efterfrågats av de deltagare som varit aktuella i projektet.

Under större delen av projektet har samordning och gemensamt utvecklingsarbete lett till att kvalitén på verksamheten har förbättrats och resurserna har utnyttjats på bästa sätt. Detta har lett till ökad livskvalité för den enskilde men också kostnadsbesparingar för samhället. Socialt utanförskap, arbetslöshet, långtidssjukskrivningar, psykisk sjukdom, missbruk kostar samhället betydande summor och de enskilda individerna och deras närstående stort lidande.

För att kunna få fram både samhällsekonomiska och personliga aspekter av projektet har två utvärderingssystem använts, Payoff för att uppvisa samhällsekonomiska effekter plus ekonomiska effekter på individnivå och samtal med deltagarna om deras upplevelse av att kunna påverka sin medverkan, om deras livssituation förändrats och hur de betygsätter hela projektet. Samtliga deltagare har fått ett avslutande samtal innan projekttiden gått ut för att se till att de inte känner sig helt avhängd från projektet. De har då främst behövt hjälp med praktiska frågor som de kanske fått hjälp med under projektet. Det kan t ex vara att de vill tydliggöra vem de kontaktar på Arbetsförmedlingen, hur de tar kontakt med sitt fackförbund eller helt enkelt vad de konkret skall göra när projektet är slut. Vid dessa avslutande samtal har det ofta framkommit åsikter om vad som varit bra respektive dåligt.

Payoff har haft uppdraget att utvärdera de samhällsekonomiska effekterna av 29 individer i projekt Empowerment. Detta underlag kan endast ge en fingervisning av projektets totala effekter då genomströmningen i projektet varit ca 50 personer per år och projektet pågått i 4 år. De viktigaste resultaten från utvärderingen som gjordes under 2009 var att pay off tiden för samhället som helhet är positivt med en pay off tid på åtta månader, vilket innebär att åtgärds kostnaderna är betalda åtta månader efter det att deltagarna lämnat projektet. För aktörerna gällde att:

Landstinget hade en pay off tid på 20 månader och lönsamhet på fem års sikt, medans det på kort sikt inte var lönsamt. Problematiken uppmärksammades vid starten i Empowerment, framför allt ungdomar kom i kontakt med psykiatrin tidigare än de hade gjort om inte Empowerment funnits.

Försäkringskassan hade minskade kostnader, men negativ lönsamhet på kort sikt, på medellång sikt var det dock lönsamt.

Arbetsförmedlingen hade ökade kostnader och negativ lönsamhet på såväl kort som medellång sikt, vilket inte var förvånande då målgruppen innan start i projektet stått allt för långt ifrån Arbetsförmedlingens insatser, i och med deltagandet i Empowerment ökades sannolikheten att man kan stå till arbetsmarknadens förfogande.

För kommunernas del visades en negativ lönsamhet på så väl kort som lång sikt vilket hade sin förklaring i att alla ungdomar som sökt försörjningsstöd erbjöds kompetenshöjande sysselsättning från första ansökningstillfället. Övervägande delen av Empowerments deltagare hade därmed inte varit aktuella för ekonomiskt bistånd innan starten i Empowerment och hade därmed inte belastat kommunens ekonomin innan starten i projektet.

Deltagarna har i genomsnitt förbättrat sin disponibla inkomst på ett år med cirka 40 000 kr.

Sammanfattningen från Payoff skrivs

Utvärderingen visar att det finns stora samhällsekonomiska vinster av att personer kan bryta sitt utanförskap och övergå till en aktiv situation som innebär en högre grad av självförsörjning men även ökat attraktionsvärde på arbetsmarknaden. Konkret innebär det att personer går till någon form av anställning från att ha varit bidragsberoende i föreläget. På detta sätt bidrar individerna till samhällets produktion samtidigt som många minskar sin konsumtion av tjänster från samhällets olika aktörer.

6 Sammanfattning

Erfarenheter visar att de personer som är långt från arbetsmarkanden inte bara saknar arbete och förmåga att försörja sig själva. De har ofta behov av en komplex och sammansatt rehabilitering, många gånger av både psykiatrisk och somatisk natur. Många saknar utbildning, yrkeserfarenhet, kunskap om hur man agerar på en arbetsplats etc. Flera saknar också fungerande och positiva sociala nätverk. Eftersom det är en svår och diffus problematik är det inte självklart vilken aktör som har kunskap om den eller ansvar för att hantera den. Många gånger saknas kunskap och förutsättningar för att arbeta med det diffusa och sammansatta. Dessa personer är mycket tids- och arbetskrävande, svåra att diagnostisera och svåra att upprätta en samlad handlingsplan för. Konsekvenserna av detta är att dessa personer ofta ramlar mellan stolarna då ingen enskild aktör har totalansvar för en helhetssyn av individen.

6.1 Vad har varit framgångsrikt

- Engagerad personal, är en grundförutsättning för ett lyckat resultat, utan engagemang sker ingen utveckling eller förändring.
- Myndighetsövergripande samverkan med gemensamma handlingsplaner där varje myndighet bidrar med din kompetens för den enskilde individen.

- Gemensam lösningsfokuserad metod där man arbetar med att lära deltagaren att tänka annorlunda om framtiden.
- Att personerna kontinuerligt har fått individuella samtal har upplevts som väldigt positivt.
- Daglig verksamhet, att ha något att gå till ger känslan av att man har en meningsfull uppgift och någon som förväntar sig att man kommer.

6.2 Vad har varit mindre framgångsrikt

Det har under arbetets gång blivit uppenbart att handläggare och kollegor inte alltid har förstått vad det är deltagarna kan göra och vilka verktyg som finns att tillgå i Empowerment. Detta har föranlett att det periodvis varit svårt att få remitterande handläggare att klargöra uppdraget för Empowerment. Otydliga uppdrag till projektet har känts frustrerande utifrån att man inte vetat vad som förväntas hända med deltagaren under tiden i projektet. Detta har framför allt hänt under tid när målgruppen förändrats till att mer och mer bestå av personer som stått så långt från arbetsmarknaden att det inte varit rimligt att tro att projektet skulle lyckas med målet ” till egen försörjning”.

Inför starten av den nya insatsen är det därför av största vikt att projektet arbetar med utvecklingsstegen och presenterar de olika verktyg som finns att tillgå till varje steg. En grundlig genomgång av det tankesättet i projektets beredningsgrupp möjliggör att remitterande handläggare får en överblick av projektet och därigenom ge ett tydligare uppdrag.

Personalmässigt har det ibland varit svårt att avgränsa projektets uppdrag och arbete med den ordinarie verksamheten som bedrivits i samma hus.

Inför starten av insatsen har ansvarsområdena i alla olika grupper på Aktivitetscenter klargjorts. Det ses som positivt av den nya arbetsgruppen att insatsen bedriv där det finns kollegor för erfarenhetsutbyte och delande av kostnader och resurser fungerar utmärkt.

Inskrivnings tiden på tolv månader har de sista åren i många fall varit för kort, flera deltagare har efter långvarig passivitet precis kommit igång när det varit dags att avslutas i projektet och har haft önskemål om fortsatt stöttning.

6.3 Framtiden

Genom Samordningsteamet FNS kommer man att tillvarata erfarenheterna från Resam och Empowerment. Syftet med insatsen är att erbjuda kvalificerat och professionellt stöd i samordnad rehabilitering för individer med samordnade rehabiliteringsbehov så att en arbetsförmåga kan realiseras och att individen kan få förutsättningar för en egen försörjning.