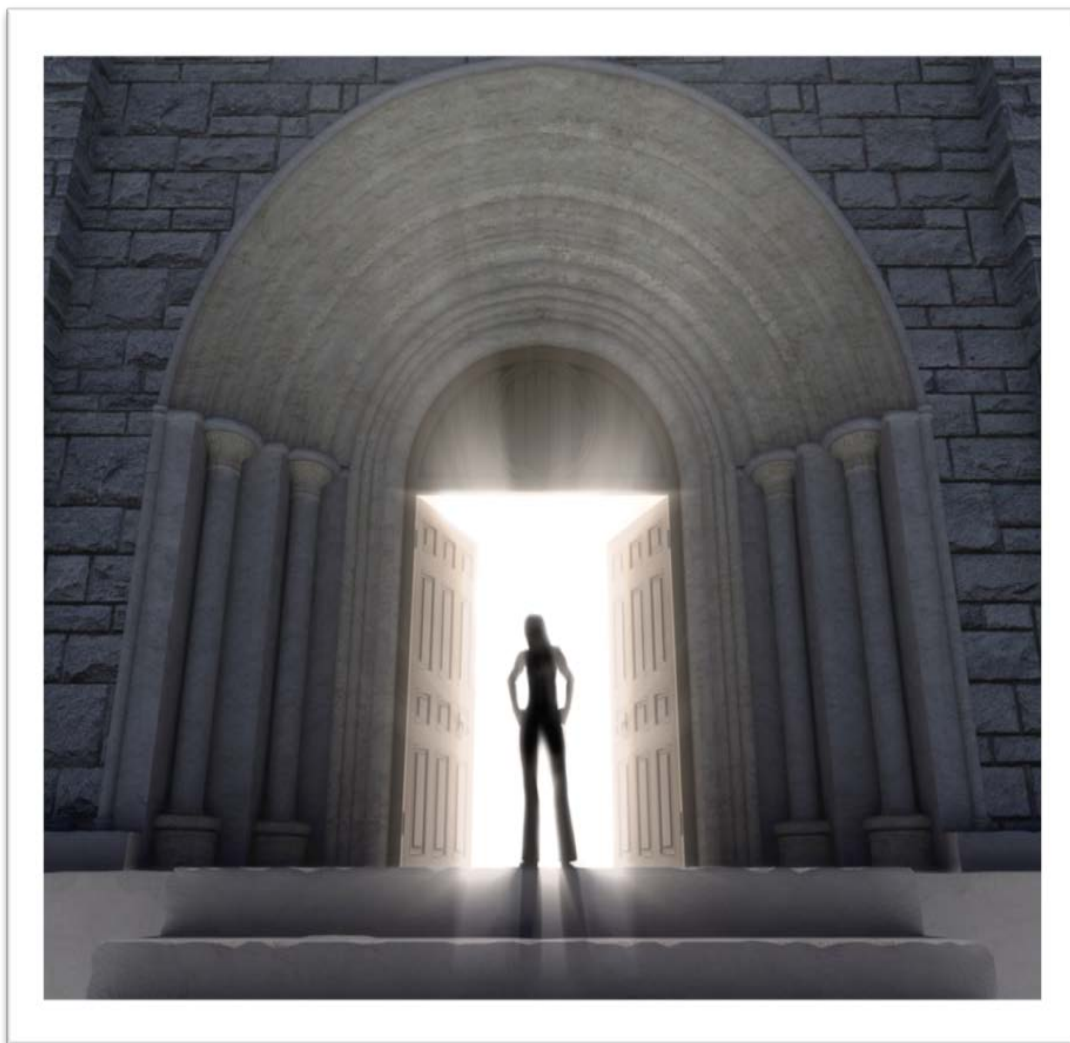




## Porten- En väg ut i arbetslivet

### Slutrapport december 2015



**Författad av:**

*Saleh Mohammadi*

*Projektleddare Porten*

# Innehållsförteckning

<b>Sammanfattning</b>	<b>4</b>
<b>1. Bakgrund</b>	<b>8</b>
1.1 Syfte för deltagare och för projektet	9
1.2 Målbeskrivning	9
1.3 Målgrupp	10
1.4 Projektpersonal	10
1.5 Risker	10
<b>2. Verksamhet och Arbetsätt</b>	<b>11</b>
2.1 Mottagande och inskrivning	11
2.2 Supported Employment & IPS	12
2.3 Trestegsmodellen i Porten	13
2.3.1 Kartläggning/Introduktion med aktiviteter	14
2.3.2 Studiebesök och praktik	17
2.3.3 Arbetsprovning/praktik	17
2.6 Arbete efter förmåga, Arbete med stöd	19
2.7 Aktiviteter	21
<b>3. Resultat</b>	<b>22</b>
3.1 Avslutade	23
3.2 Geografisk spridning	24
3.3 Marknadsförings-/spridningsaktiviteter	24
3.4 Projektekonomi	24
3.5 Kompetenshöjande insatser för personal	25
3.6 Utvärdering av deltagarenkäter	25
3.7 Indikatorprojektet	27
<b>4. Samverkan</b>	<b>27</b>
4.1 Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan	27
4.1.1 Landstinget	27
4.1.2 Arbetsmarknadsenheten på Karlstad kommun	28
<b>5. Analys och erfarenheter</b>	<b>29</b>
5.1 Personens delaktighet	29
5.1.1 Gruppverksamhet	30
5.1.2 Samarbete/samordning	31

5.1.3 Praktik och arbete	32
5.1.4 Attitydsförändring, Kompetensutveckling	33
6. Framgångsfaktorer	34
7.1 Utvecklingsområden	36
7.1 Samarbete/samverkan	36
7.1.2 SAMSIP	36
7.1.3 Jämställdhet, tillgänglighet & icke-diskriminering	36
7.1.4 Aktiviteter	38
7.1.5 Kompetens inom funktionsnedsättning & psykisk ohälsa	38
7.1.6 Motivation	39
7.1.7 Individuell anpassning	39
7.1.8 Överenskommelse	40
7.1.9 Övrigt	40
8. Implementering	40

## Sammanfattning

Projekt Porten har genomförts under tiden 2013-05-15 och avslutas 2015-12-31. Det har varit ett samverkansprojekt inom ramen för Samordningsförbundet Samspelet, där Arbetsförmedlingen, Karlstad kommun, Försäkringskassan och Landstinget är ingående parter.

Arbetsförmedlingen har varit projektägare. Projektet finansierades av Samspelet.

Styrgruppen har bestått av chefer från parterna och förbundschef för Samspelet.

Syftet med Porten har varit dels att stötta unga med en dokumenterad funktionsnedsättning 18-30 år inom Karlstad kommun, vilka stått långt från arbetsmarknaden och därför behövt ett utökat stöd i flera steg för att nå ett hållbart arbetsliv, och dels att ta fram metoder för samverkan mellan parterna.

Syftet har även varit att börja en attitydsförändring tillsammans med offentliga och privata arbetsgivare så att målgruppen ska ses som en resurs. En dörröppnare för dessa personer har varit att tidigt få en anställning via Karlstad kommun, vilket varit mycket värdefullt för att sedan kunna ta en anställning på den reguljära arbetsmarknaden. Kommunen har i större utstäckning vanan med målgruppen och handledning samt har kunnat anpassa arbetet till rimliga krav och tillgodosett behov gällande tider och arbetsuppgifter. Metodiken har byggt på SE (Supported Employment) och Individual Placement and Support (IPS) för att finna ett arbete, få det och sen kunna behålla det.

Projektet visar att ungdomar med funktionsnedsättning, har behov av stöd på praktikplatser och vid anpassade anställningar. För personen leder en praktik till nya erfarenheter och blir ofta en positiv möjlighet vilket ger ökat självförtroende och motivation att gå vidare mot en anställning. Behovet att finna och få behålla en anställning innebär att kunna få möjlighet att visa sina specifika färdigheter, skaffa sig arbetslivserfarenhet och meriter. En majoritet av deltagarna remitterades via Arbetsförmedlingen och Karlstad kommun.

53 ungdomar, med en dokumenterad funktionsnedsättning har deltagit i projektet.

Fördelning kvinnor/män	Kvinnor	Män	Totalt
	24	29	<b>53</b>



Alla har genomgått ett antal introduktionsveckor med individuell planering och gruppaktiviteter anpassat utifrån varje persons behov, möjlighet och arbetsförmåga. Studiebesök och prova-på -aktiviteter har ingått. Varje deltagare har successivt fått möjlighet att utveckla sin arbetsförmåga genom olika praktikplatser och majoriteten av deltagarna har fått ett anpassat arbete.

Av 49 aktiva deltagare som projektet har arbetat med så har 40 personer fått en (eller flera) anställning(ar) under projektet vilket motsvarar **81 %** av det totala antalet deltagande. Se diagram.

De är fyra personer som inte är medräknade här för att de har startat under sista delen av projektet och har inte kunnat få full stöd som andra deltagare som har varit med längre.

Av det totala antalet deltagande kvinnor har 17 fått anställning (**70 %**).

Av det totala antalet deltagande män har 21 fått anställning (**79 %**).

Fördelning kvinnor/män	Kvinnor	Män	Totalt
	17	23	<b>40</b>



28 av deltagarna arbetar kvar på sina arbetsplatser efter avslutat projekt. Flera anställningar som skulle påbörjats i december flyttas till januari 2016 för att arbetsgivarnas krav ska tillgodoses.

Under projekttiden har man kunnat identifiera ett antal individer som inte förmått att ta till sig metodiken och de krav som ställs från personal och från arbetsmarknadens parter. Personerna borde ha rustats mer innan de startade. Med hjälp av samordning har personerna slussats till rätt part för att få rätt hjälp med sin försörjning.

Att bygga relationer och ha en stark tilltro till varje individs inneboende resurser och potential är en förutsättning för ett lyckat resultat. Det krävs en samverkan mellan olika instanser för att skapa hållbarhet för deltagarna över tid. Ett inkluderande bemötande och förhållningsätt är avgörande för att nå målen. Stödet som ges ska vara långsiktigt och innebär täta uppföljningar med parterna i samverkan.

Att få med deltagarna i samarbetet är en förutsättning och stödet som ges ska ha ett helhetsperspektiv, vilket kan handla om t.ex. självkänsla, motivation, psykisk och fysisk hälsa, social situation, vardagsbehov och arbetsmarknadskunskap. Porten har inte haft studier som mål, men har väglett några deltagare mot studier. Dessa personer har satsat på att utbilda sig inom respektive område för att öka sin konkurrenskraft och ha en chans att få en längre anställningsmöjlighet efter att ha prövat arbeta inom yrket.

I projektplanen fanns det ambition att erbjuda arbetsgivarna kompetens-utvecklingsinsatser och handledarutbildning kring målgruppen och även ta vara på erfarenheter som kommer fram från deltagarna. Men detta hanns inte med i ordinarie projekt. En ansökan till Region Värmland gjordes och Förstudie Arena kom till och har varit en bidragande del i utvecklingen av Porten genom Arena dialoger och Arbetsgivare i Fokus.

Resultatet av Porten och Förstudie Arena mynnade ut i ett beslut att ansöka om medel från Socialfonden till Porten i Samspelets 4 kommuner för åldersgruppen 18-61 år.

Samspelet har beviljats drygt 9 miljoner kronor för Nya Porten i alla kommuner, med start för deltagare i januari 2016.

Porten har resulterat i att målgruppens behov har identifierats och att parterna i samverkan fortsätter att tillgodose detta genom att sprida metodiken till fler kommuner och fler deltagare.

Projektet visar på att samverkan är nyckeln till en framgångsrik arbetsätt, där roller och ansvarsfördelning fördelas parterna emellan. På så sätt kan man dra nytta av den kompetens parterna har för deltagarnas utvecklingsplan.

## 1. Bakgrund

Att ha ett arbete och bidra med sin förmåga är en norm för de flesta i vår kultur, eftersom arbete är en viktig del av det normala livet. Arbetet har en viktig funktion som ger social och ekonomisk trygghet. Bland de unga finns det en eftersatt grupp ungdomar som har en dokumenterad funktionsnedsättning och som därmed står längre bort från arbetsmarknaden. Ungdomarna är beroende av lämpliga praktik- eller prövningsplatser för att kunna pröva den egna förmågan i en reell arbetssituation och för att få en möjlighet att visa vilka resurser de själva har.

Unga med dokumenterad funktionsnedsättning har ofta behov, av samordnande insatser och behov av att finna, få och behålla ett arbete, vilket inte alltid fått berättigat stöd från samverkande myndigheter.

Regeringen hade i regleringsbrev pekat ut detta som ett prioriterat arbetsområde, och uttryckt en vilja att samordningsförbunden skulle engageras i det här arbetet, då det fanns en stor risk för målgruppen att hamna i ett långvarigt utanförskap, arbetslöshet och bidragsberoende.

Det är bevisat att unga med en funktionsnedsättning kan få ett arbete och behålla det om rätt förutsättningar finns från början. Med detta menas ett anpassat arbete med bra handledning och kontinuerligt stöd i processen från början till slut.

Förutom en oförmåga, dålig självförtroende och bristfällig branschkunskap kring arbetsmarknaden, så har arbetsgivarna ofta en bristfällig kunskap om ungdomar med funktionsnedsättning. Därför fanns det behov av både kompetensutvecklingsinsatser kring olika funktionsnedsättningar samt förbättra samverkan mellan de aktörer som är involverade i den arbetslivsinriktade rehabiliteringen.

Genom denna bakgrund kom Porten till.



## 1.1 Syfte för deltagare och för projektet:

- Att genom studiebesök och prövningsplatser prova olika yrkesområden utifrån intressen och tidigare kunskaper.
- Att få kunskap om hur arbetsmarknaden fungerar, få pröva inom olika yrkesområden och, genom individuellt stöd, utveckla sina förmågor i ett arbete, vilket ger möjlighet att öka sin livskvalitet samt att gå från bidragsberoende till egen försörjning.
- Att utveckla nya arbetsmetoder, förbättra samverkan med berörda parter och med offentliga och privata arbetsgivare, för att få en ökad förståelse för målgruppen och ser nyttan för företaget genom att anställda denna dolda resurs och därmed bidra till en ökad välfärd i kommunen.

## 1.2 Målbeskrivning:

Målet var:

- Att klargöra samtliga deltagares arbetsförutsättningar
- Att deltagare får prova på olika yrkesområden utifrån intresse och tidigare kunskap för att kunna finna, få och behålla ett arbete med ett kontinuerligt stöd i en anpassad anställning.
- Att 70 % av deltagarna skulle erhålla en subventionerad anställning.
- Att verka för en attitydsförändring så att offentliga förvaltningar, myndigheter och övriga arbetsgivare såg unga med funktionsnedsättning ses som en resurs i samhället och i arbetslivet.

### 1.3 Målgrupp:

Målgruppen var Unga (18-30 år) med en dokumenterad funktionsnedsättning och där man genom samordnade insatser kunde se en möjlighet till stegförflyttning mot ett anpassat arbete. Deltagarna skulle vara aktuella inom arbetsmarknadsområde Karlstad/Karlstads kommun. Antalet platser i projektet, 45 -50, fördelades mellan Samspelets parter.

### 1.4 Projektpersonal

Två personer, utöver projektledaren, har från start delat på de tjänster som är budgeterade för verksamheten. Tjänsterna delas enligt nedan:

Projektledare 100 %

Arbetsförmedlare 65 %

Arbetsförmedlare 75 % -80 %

### 1.5 Risker

Under projekttiden har följande faktorer identifierats som risker:

Målgruppen Unga med dokumenterad funktionsnedsättning har många olika behov av samordnande insatser. Går det att kombinera samordningen med kravet på en arbetsplats?

Är arbetsgivarna mottagliga för målgruppen efter att de hört vilka anpassningsbehov som föreligger?

Är deltagarna bredda att göra avkall på sina rutiner för att hitta till egen försörjning?

Kan Porten vara med och konkurrera med övriga aktörer som söker praktikplatser/ arbeten för sina målgrupper?

Hur klarar Porten av att konkurrera kring 100/200 jobben som kommunen arbetar med i befintlig verksamhet?

## **2. Verksamhet och Arbetsätt:**

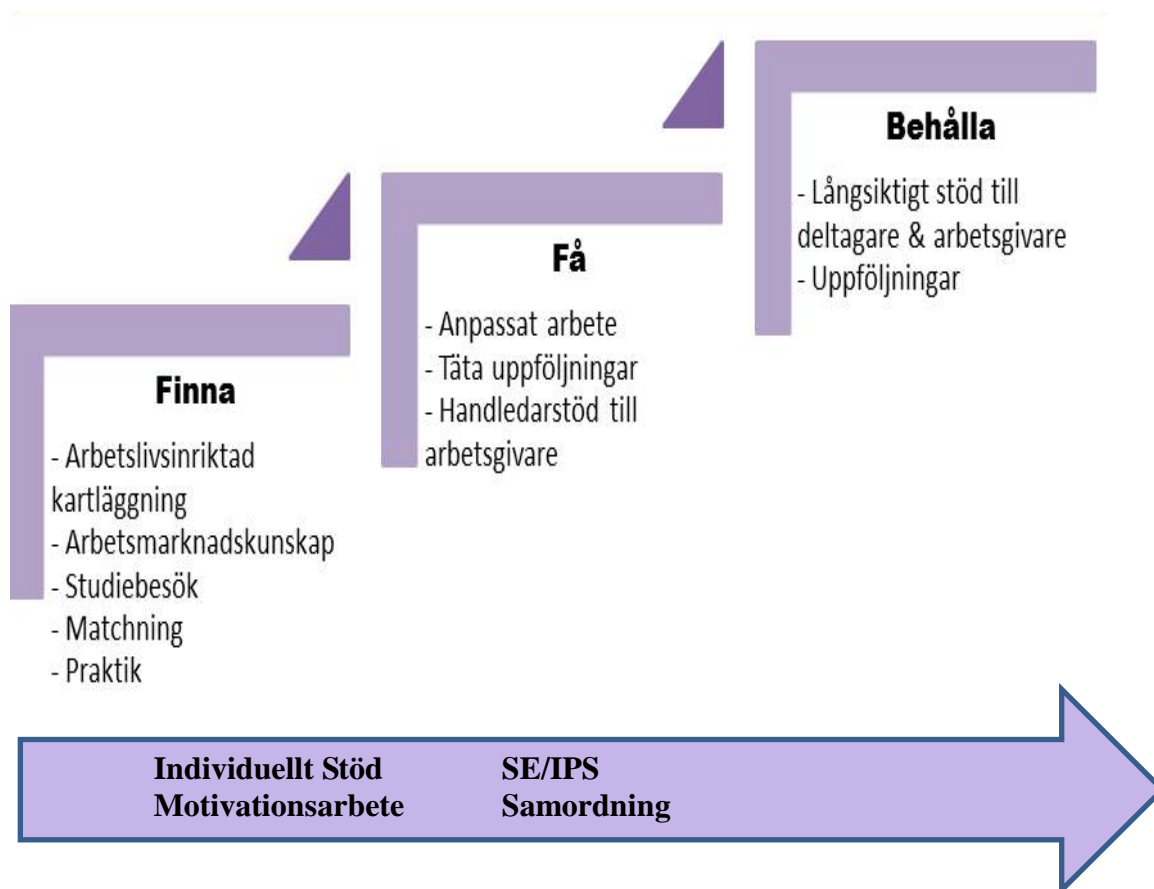
### **2.1 Mottagande och inskrivning**

Personerna har aktualiserats in till Porten genom någon av Samspelets parter handläggare har tagit kontakt om gemensamt besök med intresserad deltagare. För att få ett tryggt och tydlig introduktion, har ett flerpartsmöte anordnats där personal från projektet, anvisande myndighet och deltagare i lugn och ro suttit ner och diskuterat metodiken och arbetsättet. Sedan har deltagarna fått med sig broschyr om Porten och möjlighet till betänketid i några dagar kring inskrivningen.

Alla som har deltagit i Porten har frivilligt tackat ja till att vara med.

Projektet har haft ett tydligt fokus på arbete och arbetsmarknad och detta har kommunicerats till alla deltagare. När deltagare tackar ja till att vara med, har de fått skriva på ett samtycke samt har registrerats i SUS (som är en förkortning av sektorsövergripande system för uppföljning av samverkan och finansiell samordning inom rehabiliteringsområdet). Alla insatser där individuella flerpartsmöten skett har SAMSIP (Samspelets Samordnade individuella plan) använts. Instrumentet har även använts som ett kallelse-verktyg för parterna när man har sett behov av samordning. Detta för att samla alla berörda under samma tak, dra nytta av all kompetens som finns runtomkring deltagaren och få en klarhet kring ansvarsfördelningen från parterna i samverkan.

## 2.2 Supported Employment & Individual Placement and Support



Supported Employment, SE, riktar sig generellt till personer med funktionsnedsättning. Grundtanken är att alla människor med funktionsnedsättning kan arbeta på den öppna arbetsmarknaden i rätt arbete på rätt arbetsplats. Huvudstegen för SE är Vilja, Finna, Få och Behålla ett arbete. Tanken är inte att ”stöpa om” en person genom omfattande arbetsträning och successiv utslussning, utan att söka efter ett arbete som tar vara på klientens motivation, kunskap och intressen.

Arbetsmodellen Individual Placement and Support IPS (individanpassat stöd till arbete) är utvecklad speciellt för personer med psykiska funktionsnedsättningar. Insatsen behöver inte föregås av arbetsträningsprogram eller bedömning av arbetsförmåga.

Istället betonas vikten av att snabbt komma ut i arbetslivet och att den färdighetsträning som behövs kan och bör ske med stöd ute i en reguljär anställning på arbetsmarknaden.

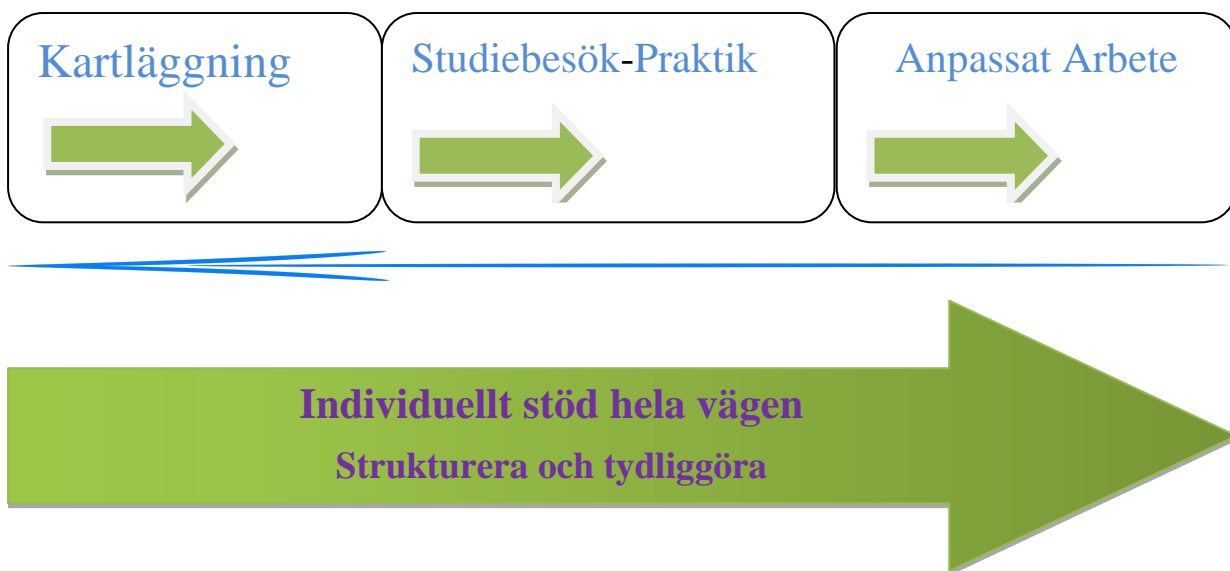
Genom olika steg ges individen stöd och vägledning i att finna och behålla ett arbete på den öppna arbetsmarknaden.

*Grundprinciper i metodiken har varit:*

- Överenskommelse med deltagare
- Kompetensinventering inom intresserade yrken
- Jobbsökaraktiviteter
- Arbetsgivare kontra arbetstagare
- Arbetsgivarengagemang Corporate Social Responsibility (CSR)
- Stöd på och utanför arbetet, Uppföljning, Samordning

Projektpersonalen har även blandat Arbetsmarknadscoaching, Lösningfokuserade förhållningssätt och Motiverade Intervjuteknik som ett komplement till metodiken.

### 2.3 Trestegsmodellen i Porten



Processen har utgått från individens egen process och målet egenförsörjning, och därför har varje deltagare haft olika behov av stöd i de olika stegen som visas ovan. Genom modellen har projektmedarbetarna kunnat ha ett tydligt fokus på målet.

Majoriteten av deltagarna har börjat med en kartläggningsfas, där personalen har tagit reda på vad deltagarna vill och vilka erfarenheter, resurser samt kompetens de har haft med sig, samt vilka samordningsbehov det har förelegat. Andra deltagare har varit klara med vilka praktikplatser, arbeten de vill söka sig till och har medverkat på olika studiebesök och fått börja på en praktikplats för att sedan gå genom kartläggningsfasen. Andra har kunnat få ett anpassat arbete relativt snabbt efter studiebesök och har sedan kunnat kartläggas och få vara med i andra verksamheter och insatser projektet har haft för att få mer verktyg och ett ökat nätverk.

Det viktiga har varit att man har anpassat modellens olika faser till deltagarnas behov. Det har varit viktigt att arbeta med att inkludera deltagarna så att de har fått inflytande i samarbetet och innehållet i planeringen.

### **2.3.1 Kartläggning/Introduktion med aktiviteter**

Alla deltagare har genomgått steg 1 där ett antal introduktions-/ kartläggningsveckor med individuell planering och möjlighet till gruppaktiviteter ingått. Upplägget har varit individuellt utifrån varje ungdoms behov, möjlighet och arbetsförmåga.

Kartläggningsfasen har handlat om att, få fram personens styrkor, ta reda på vilka intressen och ambitioner hen har när det gäller arbete, och utröna vilka anpassningsbehov det finns. Här har också hänsyn tagits till vad personen absolut inte vill göra.

Perioden har också inneburit att få personen att vara delaktig i sin egen process och skapa en medvetenhet kring sin förmåga att förändra sin situation. Att arbeta med samordning och hitta den drivande motivatoren har varit viktigt i denna fas. Att fokusera på målet egen försörjning har hela tiden varit det drivande argumentet för att börja förändringsprocessen. Syftet med denna tid har varit att skapa förtroende och få en bra relation, bygga en allians för samarbete och samverkan samt skapa förutsättningar för inkludering och gott möte. En del tid har lagts på att reflektera tillsammans över tidigare erfarenheter.

Vad har varit bra/mindre bra och hur tänker hen framåt nu?

Många deltagare kan beskriva misslyckanden både från skoltid, praktikplatser och arbeten med mycket frånvaro och dåliga förutsättningar att lyckas. Skoltiden har ofta oftast varit tuff med mobbing, utanförskap, svårigheter att hänga med i studietakten, läs och skrivsvårigheter och en dålig förståelse från lärare för de individuella behoven kring miljö och inläring. Att bygga vidare på detta och använda det som en resurs har varit ett sätt att inte falla i gamla gropar med många känslor av misslyckanden.

Deltagarna berättar om frustrationer utifrån praktikperioder som inte har fungerat, möten med myndigheter med olika synsätt och föreslagna/givna förutsättningar som inte passat deltagarens behov. Samtidigt så har insikter och positiva erfarenheter delgetts projektpersonal för att ta med vidare till en kommande arbetsplats. Utifrån det som upplevts tidigare kring arbetstider, arbetsmiljö, arbetstakt, variation på arbetsuppgifter, sättet att få instruktioner, antalet arbetskolligor och hur den närmaste arbetsledaren varit etc. har Porten under kartläggningen kunnat plocka saker som fungerat bra och använt det för att bygga vidare på det.

Områden där deltagaren ofta upplever att det finns svårigheter är kring social interaktion, kommunikation och kognitiv förmåga. Många områden behöver vara i balans för att man ska kunna lyckas med deltagarna och deras målbild. För att tillsammans med deltagaren kunna utvärdera kring samarbete och samtals innehåll har ORS/SRS använts, vilket är ett självskattningsformulär. ORS står för Outcome Rating Scale och SRS står för Session Rating Scale. Det är ett av få uppföljningssystem som fångar genom en skala, på ett praktiskt och enkelt sätt, hur individen upplever bemötandet och arbetsalliansen samt förändringar i livssituationen mot ett bättre mående/arbetsliv/socialt sammanhang. Materialet har använts som ett diskussionsmaterial mellan deltagare och coach och även i utvärderingar. Syftet med detta har varit att få till bättre samtal och hjälpa till där det behövts.

Att det ska finnas en coach som är deltagaren nära har varit ursprungstanken, någon som kan följa en hela processen och som alltid kan vara ett stöd på vägen när det

behövs. Tillsammans med coachen har deltagarna satt upp mål och gjort en planering både långsiktigt och kortsiktigt. Planeringen har gällt både arbetslivet och behov som påverkat vardagen. Ibland har behovet att flerpartsmöten varit nödvändigt för att komma vidare i processen. Samordningen har därför varit en viktig parameter för en lyckad övergång inför ett hållbart arbete. SAMSIP som verktyg ihop med samverkansparter där alla kunnat bidra med sin kompetens och planera för den enskildes bästa har gett en möjlighet att lyckas med processen.

Det har funnits möjligheter att delta i olika typer av aktiviteter i Porten under denna fas. Gruppverksamhet med olika innehåll och teman har erbjudits alla en gång i veckan. Arbetsmarknadskunskap var en stor del av innehållet. Här togs också aktuella frågor upp som var viktiga att prata om utifrån uppkomna och framställda behov. Att skriva CV och intressebrev, ta reda på vilka arbeten som är lediga, hur man gör när man ska på praktik eller får ett lönearbete har genomsyrat projektet under tid.

I kartläggningen har det också ingått att bygga upp relationer och förtroende med olika arbetsgivare utifrån deltagares behov och intressen.

Arenadialoger, i samarbete med Förstudie Arena, där arbetsgivare och deltagare möttes för att nätverka och dela erfarenhet, har varit ett komplement till Portens verksamhet. Här har arbetsgivare som anställt någon eller som vill bidra med sin kunskap kring anställningar och rekryteringar från målgruppen bjudits in för att berätta om sin resa, utmaningar och framgångsfaktorerna.

Arbetsgivare i fokus, är en annan aktivitet i samarbete med förstudie Arena, där arbetsgivare har bjudits in för att berätta om sin verksamhet och hur man som sökande kunnat söka sig till dem, även om de inte har haft lediga tjänster ute på marknaden. Detta för att parterna ska få en möjlighet att träffa varandra och lära av varandra.

Erfarenheten visar att avståndet minskar när deltagare ser att arbetsgivare är engagerad och vill bidra. Detta bidrar också till en attitydsförändring parterna emellan och skapar hopp för både parter. Ovanstående har utgjort grundstenen för ett lyckat samarbete och för att skapa förutsättningar för en lyckad matchning som börjar i steg 2 där studiebesök och praktik ingått.



### 2.3.2 Studiebesök och praktik

Kontakter med arbetsgivare har tagits av personalen och ibland har deltagarna själva tagit initiativet, beroende på vad man har varit mest bekväm med. Detta har antingen skett genom studiebesök, mail och telefonsamtal med arbetsgivarna.

Ett möte har bokats med arbetsgivaren för att ge mer information kring projektet och personen och för att etablera ett eventuellt samarbete.

För att hitta ”rätt” arbetsplats och få till en bra matchning har ett antal studiebesök och prova- på-aktiviteter gjorts, endera enskilt eller i grupp. Syftet har varit dels att väcka intresse genom att skapa insikt om vad man gör på olika arbetsplatser och dels för att ge en inblick i olika branscher. Under studiebesöken ges också information om Porten, och deltagarna kan själva berätta om sina anpassningsbehov vid intresse kring praktikplatsen. Genom att träffas och informera arbetsgivare bidrar Porten och deltagarna till en attitydsförändring och ett mer inkluderande arbetsliv.

Möjligheten att under ett studiebesök få ställa frågor till någon på arbetsplatsen, någon som kan berätta om arbetet har varit värdefullt. Studiebesöket har även kunnat leda till en arbetspraktik på arbetsplatsen.

### 2.3.3 Arbetsprövning/praktik

Deltagaren har med stöd av coachen, satt upp målen för en arbetsprövning/praktik på lång och kort sikt. Det har varit viktigt att sätta realistiska mål för att motivera deltagaren att ta de korta stegen mot slutmålet, egenförsörjning. Successivt har deltagarna matchats till en arbetsgivare och en arbetsplats. Porten har sökt efter arbetsplatser utifrån deltagarnas intresseområden för att ta vara på deras motivation och dra fördel av den kompetens de har haft med sig. Det långsiktiga målet med arbetsprövning och praktik har varit att man skall bli redo för arbete eller komma i på arbetsmarknaden direkt. Varje praktikplats har varit individuell där deltagares styrkor har tagits tillvara och stöd har getts utifrån identifierat behov både till deltagarna och även till arbetsgivarna.

Samarbetet med företagen har oftast börjat med en kortare praktikperiod på 4-6 veckor. Syftet har varit att kunna utveckla deltagarnas arbetsförmåga och se om det är rätt arbetsuppgifter som personen kunnat trivas med eller velat arbeta med för att komma till målet egenförsörjning samt ge arbetsgivarna en chans att lära känna personen.

De arbetsplatser som har tagit emot deltagare har fått information om deltagarens anpassningsbehov innan man påbörjat en praktikperiod. Deltagaren har stått i första hand själva för informationen till arbetsgivarna där Portens personal vid behov kunnat förtydliga om personens styrkor och behov. Det har varit viktigt att påpeka för företagen att de ska ha tid att handleda personen på praktikplatsen. Arbetsplatsen har själva utsett en kontaktperson som handledare. Under denna fas har Porten haft möjlighet att göra en arbetsplatsanalys och i vissa fall har Arbetsterapeut från Arbetsförmedlingen kopplats in för utprovning av hjälpmedel på arbetsplatsen.

Att se till att det blir en bra introduktion på arbetsplatsen genom att vara med i start och finnas fysiskt på arbetsplatsen tillsammans med deltagare och handledare har varit en grundsten i modellen. Täta uppföljningar i form av kontakt med deltagare och arbetsgivare har skett kontinuerligt och har ingått i metodiken.

I denna fas har personalen arbetat med samordning med parterna, anordnat gruppträffar, individuella coachsamtal vid behov för att komma vidare i processen. Möjlighet har funnits att till att ta in experter från Arbetsförmedlingen som Socialkonsulent, vägledare för att stötta deltagaren utifrån behov. Deltagarna har erbjudits hjälp att skriva cv och fått hjälp med det för framtida ansökningar och fått kunskap kring hur arbetsmarknaden fungerar och vilka krav som ställs inför arbete.

Om planeringen följs och målet med praktiken fortlöpt som planerat vare sig det enbart har varit för att få en erfarenhet inom ett yrkesområde, eller om det uttalade målet har varit ett anpassat arbete, så har praktiken kunnat förlängas upp till 3 månader.

I undantagsfall har praktiken förlängts ytterligare men maximalt 6 månader, men då har överenskommelse om syfte och mål tydliggjorts för både deltagare och arbetsgivare och målet arbete har varit uttalat syfte med förlängningen. Hur mycket direkt stöd deltagaren känt behov av på arbetsplatsen har varierat från person till person. Det gäller naturligtvis även för hur mycket stöd en arbetsgivare har behövt.

Fördelarna som många deltagare upplevt av en praktik kontra en anställning är möjligheten att kunna anpassa arbetet i högre grad, t.ex. arbetstider och arbetstakt vilket gjort att förutsättningarna för deltagaren att lyckas större. En arbetspraktik har varit tidsbestämd och utvärderats regelbundet. Utvärderingen har oftast gjorts med deltagaren, coachen och handledaren på arbetsplatsen. Handledaren på arbetsplatsen har varit en viktig person som har kunnat bidra med idéer kring förbättring av arbetssituationen tillsammans med deltagare och coach. Under denna period har diskussion kring anställningsmöjligheter förts med arbetsgivaren.

### **2.3.4 Arbete efter förmåga, Arbete med stöd**

Alla kan och vill arbeta efter sin egen arbetsförmåga och det finns en plats för alla i arbetslivet om viljan finns. Det har varit viktigt att utmana både deltagare och arbetsgivare i denna synsätt. Att jobba med motivation för att locka till arbete och göra en bra matchning har pågått under hela processen i 3 stegsmodellen.

Om praktiken har gått bra och det finns en möjlighet till anställning så påbörjar processen kring anställningsförfarandet som innehåller information kring ansvar och personlig utveckling. Att finnas med vid introduktionen av nya arbetsuppgifter och bistå arbetsgivaren med handledning har varit central.

Det har gjorts utvärderingar på arbetsplatsen för att få information kring vilka insatser man ska arbeta vidare med. Att arbeta med hela livssituationen, inte bara arbetet, är av största vikt. Stödet har minskat med tiden då man insett att det fungerar på arbetsplatsen och utanför jobbet. Det har varit väldigt betydelsefullt att alla involverade parter har varit med i processen och uppmuntrat självständigheten genom mindre uppföljningar och flexibla lösningar på plats.

Personalen har även skött den administrativa delen med beviljandet av olika anställningsstöd och anpassningar och skrivit journal enligt praxis. Dialog kring en förlängning av anställning har skett både med arbetsgivare och deltagare och Porten har bistått parterna med konkret hjälp som har dykt upp. Information kring de olika lönestöden och vad de innebär har getts för att underlätta samarbetet och smidigare

komma till ett anställningsbeslut. Har företagen haft behovet av information kring vad personen kostar vid en eventuell anställning, så har lönestödsförslag getts från projektmedarbetarna. Arbetsgivaren har alltid haft en kontaktperson att höra av sig till vid behov. Tillgängligheten till att snabbt få information har varit ett bra stöd för arbetsgivarna och det har viktigt att ge ett professionellt intryck av samarbetspartner och arbetssätt.

För några deltagare har ett arbete inneburit några timmar i veckan medan för andra har det inneburit heltid. Stödet från coachen har varit allt ifrån ett telefonsamtal i veckan för att kolla läget till att finnas med på heltid tillsammans med deltagaren. Även efter en anpassad anställning har Porten varit ett stöd för deltagarna och arbetsgivarna.



### 2.3.5 Aktiviteter

Aktiviteter i Porten har inneburit att deltagaren deltagit på samtal med en coach individuellt eller i grupp, varit med i aktiviteter som Porten samt Förstudie Arena anordnat. Gruppverksamheten som Porten anordnat har erbjudits alla deltagare och för de flesta var dessa möten obligatoriska.

Teman som varit aktuella för deltagarna har varit coachning, gruppträffar för personlig och social utveckling, arbetsmarknadskunskap, studiebesök, sociala medier, nätverksgrupp, praktik/arbetsträning samt på senare tid har även teman såsom kärlek och relationer, körkort, hjälpmedel genom LSS, Vuxenhabiliteringen diskuterats och studiebesök gjorts på vissa områden. Det viktigaste har varit att aktiviteterna har passat deltagarnas olika behov. Det pågick tre parallella gruppverksamheter anpassade till de utan deltagare som ännu inte kommit ut i prövning/praktik en för de som påbörjat eller var i en praktik och de deltagare som hade fått en anställning. Detta för att ge de verktyg att fortsätta driva sin process.

Att ha ett nära samarbete med företagen var en förutsättning för att deltagarna skulle komma ut och pröva sin arbetsförmåga. Porten har aktivt letat rekryteringsplatser både hos offentliga och privata arbetsgivare och visat på fördelar målgruppen för med sig till deras organisationer. Att hitta förstående och inkluderande arbetsgivare har krävt fotarbetet och inneburit många möten och samtal.

Porten har tillsammans med Förstudie Arena anordnat möten med arbetsgivare, Samspelets deltagare, dess personal och parter genom aktiviteter som Arbetsgivare i Fokus och Arena dialoger. Detta för att bidra till en attitydsförändring och öppna upp för en mångfald för personer som har funktionsnedsättningar och/eller andra svårigheter att ta sig ut på arbetsmarknaden.

Ett annat syfte med dessa aktiviteter var att identifiera arbetsgivares behov av kompetensutveckling och handledarutbildning som inte hanns med inom ramen för befintligt projekt samt bidra till att öka deltagarnas nätverk. Under förstudiens genomförande har aktiviteter för dialog mellan arbetsgivare, Samspelets deltagare och personal genomförts vid 30 tal tillfällen.

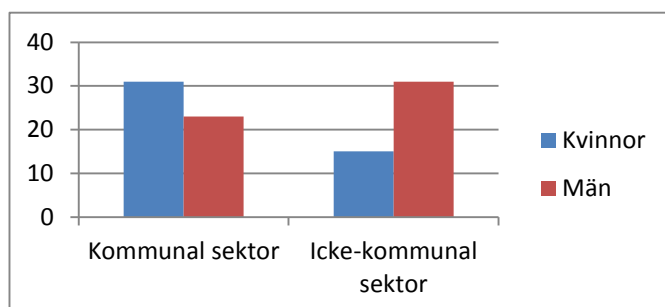
### 3. Resultat

Samtliga deltagarnas arbetsförutsättningar har blivit klargjorda. Alla deltagare har fått en eller flera praktikplatser och prövats inom olika yrkesområden utifrån sina intressen och därmed kommit närmare arbetsmarknaden.

**81 %** av deltagarna har kommit i ett eller flera arbeten. **73 %** av deltagarna som är kvar i projektet har ett jobb och några fler väntar anställning i början av 2016.

Karlstad kommun har varit dörröppnare och satsat särskilt på målgruppen genom att breda platser och anställningar. Arbetet med en attitydsförändring i näringslivet har pågått under projektiden och målet kan mätas genom anställningar av målgruppen. Det nya Porten kommer att ta tillvara på de nätverken och fortsätta bygga vidare på samarbetet. Några av dessa företag kommer finnas representerade i en referensgrupp för det Nya Porten.

Nedan följer ett diagram och statistisk sammanställning över könsfördelning gällande anställningar.



#### Anställningar i kommunal sektor

- Av totala antalet anställda kvinnor fick 12 av 17 anställning inom kommunal sektor (**70 %**).
- Av totala antalet anställda män fick 9 av 23 anställning inom kommunal sektor (**39 %**).
- Av totala antalet anställda kvinnor och män har 21 av 40 fått anställning inom kommunal sektor (**52,5 %**).

#### Anställningar i icke- kommunal sektor

- Av totala antalet anställda kvinnor fick 6 av 17 anställning inom icke-kommunal sektor (**35 %**).
- Av totala antalet anställda män fick 12 av 23 anställning inom icke-kommunal sektor (**52 %**).
- Av totala antalet anställda kvinnor och män har 18 av 40 fått anställning inom icke kommunal sektor (**45 %**)

### 3.1 Avslutade

Trots att arbete har varit ett uttalat mål så har inte alla deltagare klarat att finna, få och behålla ett arbete. I dessa fall har Porten varit med i länkningen av deltagaren till rätt instans med adekvat plan för framtiden. Här har Porten även behövt stödja arbetet att hitta rätt försörjning. Det har bland annat inneburit att söka aktivitet/sjukersättning för en person på hel- eller deltid.

Några har avslutats till fortsatt rehabilitering då de inte varit redo för arbetsmarknadens krav gällande närvaro, kontinuitet och uthållighet. Förklaringar kan ha sin utgångspunkt i deltagarnas funktionsnedsättning. Har personen verktyg och kännedom om sin egen diagnos, begränsningar och anpassningsbehov och hur den kan användas till fördel?

En annan förklaring kan vara att deltagarna inte har en vilja eller har varit tillräckligt motiverade till att komma till egen försörjning inom ramen för en 3 månaders period, då de inte kommit på möten, fullföljt en planering man kommit överens om. Porten har sett behovet av att personerna skulle varit i aktivitet/prövning i större utsträckning.

Många av dessa personer har inte kunnat sköta närvaron på praktikplatser.

Många av deltagarna har varit passiva och inte deltagit i några insatser på några år och har därför haft svårt att bryta invanda mönster som de har blivit trygga i. Trots många försök till att stötta och bidra till ett ökat nätverk för målgruppen genom praktik, gruppaktiviteter så har inte deltagarna varit redo för en förändring.

### 3.2 Geografisk spridning

Projektet har spridits till parternas handläggare för målgruppen och några andra kommuner som också kommer medverka i det nya ESF projektet Porten. Projektet har också spridits genom Handelskammaren och de arbetsgivare projektet haft kontakt med.

En tidning har kommit till inom ramen för projektet som heter Medspelaren och tre olika nummer har tryckts och som spridits till parterna i samverkan. Ungdomarna har blivit remitterade från förbundets fyra parter. Urvalet har gjorts i samarbete mellan Arbetsförmedlingen, Landstinget, Försäkringskassan och Karlstad Kommun (IFA).

### 3.3 Marknadsförings-/spridningsaktiviteter

Porten har vid flertal tillfällen varit inbjuden att föreläsa om sin arbetsmetodik i syfte att sprida kunskap och berätta om goda exempel både när det gäller arbetsgivare som anställer och deltagare som anställs. Massmedia har uppmärksammat det framgångsrika arbetet genom att skriva om projektet och anställningar som kommit till.

Projektet har även spridits genom:

Respektive parter i samverkan, Artikel i Värmlands Affärer, Artiklar i Värmlands Folkblad, Sociala medier som Facebook och LinkedIn, Presentation vid Samordningsförbundets konferensdagar, Olika Arbetsgivarorganisationer och arbetsgivare, en egen Tidning för Samspelet (Medspelaren) tryckt i tre nummer och Expand som är ett forum för kompetensutveckling och marknadsföring.

### 3.4 Projektekonomi

Arbetsmarknadsanställningar där Karlstad kommun stod för nettolönekostnader var en förutsättning för att ge deltagarna en chans till att komma in i arbetslivet och tanken om Karlstad Kommun som dörröppnare har fungerat. Samspelet stod för några anställningar och nettolönekostnader. Merkostnader i form av semesterersättning blev ett problem med rådande BEA avtal som finns för arbetsmarknadsanställningar. Detta



kunde parterna föra en diskussion kring och lösa genom samverkan. Rekvisition från kommunen har skickats till Samordningsförbundet med några månaders intervaller från början men ändrades till att skickas varje månad för att få bättre koll på ekonomin.

### **3.5 Kompetenshöjande insatser för personal**

Kompetenshöjande insatser har varit Consensio (Försäkringskassans och Arbetsförmedlingen) med web-utbildningar inom psykisk ohälsa, heldagsutbildning inom bemötande av personer med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning, konferens anordnad av MISA, heldagsutbildning om bemötande för personer mer ADHD, kontinuerlig handledning 1 gång per månad med lösningsfokus som grund, utbildning inom Supported Employment (SIUS-utbildning) samt deltagande i Samspelet egna kompetensutveckling inom integrerad samverkan.

### **3.6 Utvärdering av deltagarenkäter**

Alla aktiva deltagare har fått möjlighet att fylla i en kvantitativt validerat skattningsinstrument gällande tiden i projektet. Frågorna har handlat om att bli lyssnad på, förstådd och respekterad, att deltagaren upplever att hennes/hans eget mål har varit i fokus, hur samarbetet skett, hur det har fungerat med avstämningsmöten samt vad personen ser för nytta med deltagandet. I det stora antalet enkäter som inkommit har merparten skattat alla frågor mellan 8-10 där de flesta kryssar en 10:a. Några skattar runt 7-8 gällande arbetssättet och om flerpartsmöten.

I enkäten finns också möjlighet att svara på öppna kvalitativa frågor om Vad som varit bra, vad som varit viktigast, vad som varit mindre bra, om man kan jämföra Portens s insats med andra insatser och vad som varit skillnaden samt om personer saknar något.

***Nedan följer utdrag från dessa samtal.***

*”Att för första gången få mera hopp angående jobbiten, och att det ledde till jobb!  
Vilket aldrig har hänt tidigare, Att jag fick chanser till förlängningar så att jag fick  
jobba kvar”.*

*”Att ni lockade, letade, hjälpte och stöttade mig under hela tiden”.*

*”Porten är den enda hjälpen som lett någonstans/gett mig något, så ja stor skillnad ” ☺*

*”Tagit mer ansvar. Hur jag har velat ha det och vad mina mål är, lyssnat, funnits där  
vid möten, jobbat bra tillsammans och alltid funnits, en hjälpande hand på den långa  
vägen”.*

*”Att få all info kring modellen Porten arbetar med”.*

*”Att jag fick fast jobb, Glad”.*

*”Att komma ut till en arbetsplats, känna sig behövd, stöttning”.*

*”Att ni lyssnat och att ni informerat och hjälpt till med att hitta potentiella  
praktikplatser”.*

*”Att ha fått anställning”!*

*”Att ha fått åka ut till olika arbetsplatser för att få en inblick i hur arbete fungerar där  
man har kommit ur sängen och ifrån data och tv spel”.*

*”Att finna en anpassad anställning”*

*”Att få prova olika yrken och känna mig för i egen takt”*

*”Nu ser jag möjligheter i framtiden och jag har nu en balans”*

*”Porten är det enda som känns som om det handlar om mig och mina mål och inte bara  
att ha en sysselsättning”.*

*”Att jag äntligen fått någon som stöttat mig”.*

### 3.7 Indikatorprojektet

Samspelet har varit 1 av 12 förbund i Sverige som under 2015 deltagit i indikatorprojektet för att ta fram ett validerat instrument för att mäta ”Hur märker vi att det blir bättre”. Skattningen är som högst siffran 5. Portens deltagare har deltagit i detta projekt och utvärderingen visar att de skattar högt när det gäller bemötande, stöd, delaktighet, planering med mycket höga poäng.

## 4. Samverkan

### 4.1 Arbetsförmedling och Försäkringskassa

Lokalt har verksamhetsansvarig, handläggare vid Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan haft god kännedom om verksamheten. Det har varit lätt att nå handläggare på Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen gällande deltagarna och få till samordning kring dem. Projektet har haft sin bas på Arbetsförmedlingen Karlstad och det finns sedan tidigare samverkan försäkringskassan- Arbetsförmedlingen för deltagare med funktionsnedsättning/ar. Personal från verksamheterna har funnits tillgängliga i Samspelets andra verksamheter där också Porten har varit representerad.

#### 4.1.1 Landsting

Det har varit svårt och problematiskt att få adekvata läkarutlåtande vilka ger Försäkringskassan rätt bedömningsunderlag vid ansökningar för aktivitetsersättning eller sjukersättningar. Porten har inför behov av läkarutlåtande bifogat handlingar som beskriver nedsättningen men ändå har inget bra underlag kunnat skrivas från landstinget.

#### 4.1.2 Arbetsmarknadsenheten på Karlstad kommun

Erfarenheten av samarbete med Jobbcenter som är en kommunal verksamhet och Karlstad kommuns olika förvaltningar som deltagarna fått praktik på, har varit mycket värdefulla! Kommunen har i större utstäckning haft vanan med målgruppen och handledning. De har i större utsträckning än privata arbetsgivare kunnat anpassa till rimliga krav och tillgodosett anpassningsbehov gällande tider och arbetsuppgifter.

Personalen har haft lätt att hitta platser för praktik. Här är tyvärr Teknik- och fastighetsförvaltningen och KBAB som bolag undantagna. Hos dem som har arbetsuppgifter som passar bra till våra deltagare varit svåra att få då ex. Teknik- och fastighetsförvaltningen önskat mer självgående personer och KBAB har bara tagit emot en person men lite möjligheter för handledning.

För Portens deltagare har tyvärr Solareturen (kommunens second handbutik) inte passat bra som arbetsplats. Orsaker har varit bl.a. byte av eller flera handledare och otydlig fördelning av arbetsuppgifter. Deltagare har behövt tryggheten i att ha samma handledare och att i tid veta vilka arbetsuppgifter som ska göras. Kommunen gjorde en satsning genom att ta fram 100 jobb och deltagare från Porten var inte aktuella inför dessa anställningar. Konkurrensen blev svårare då förvaltningarna hade tagit fram arbeten för en annan målgrupp än de Porten arbetade med. Denna diskussion landade i att kommunen skulle stå för nettolönekostnader för 10 OSA (Offentligt skyddade Arbeten) för deltagare i Porten. Personalen har märkt och sett en ökad motivation och uthållighet hos deltagaren när de vet att praktiken kan övergå i anställning OSA-anställningar. Dessa 10 OSA platser kunde inte fyllas med tanke på att konkurrensen kring platserna var höga. De kommunala förvaltningarna hade redan gett bort platserna och arbetsuppgifterna till andra arbetsökande inom kommunen som satsningen var till för i 100/200 jobben.

## 5. Analys och erfarenheter

### 5.1 Personens delaktighet

Det har varit av stor betydelse att deltagarna känt att Porten har varit till för dem. Det har varit viktigt att ta vara på deltagarnas resurser, erfarenheter och behov kring arbete och anpassningar i arbete, samt få med den sociala tillvaron för att få en helhetsbild. Porten har hjälpt till i samordningen kring individen och målet egen försörjning.

Att känna delaktighet och kunna vara med och utöva inflytande ger bättre förutsättningar för lärande och utveckling för deltagaren.

– Vad behöver just du hjälp med, och hur kan Porten stötta dig mot egenförsörjning? Vilka resurser har du? Vad gör du redan och hur tänker du att Porten som projekt ska arbeta för att hjälpa och stötta dig vidare mot ditt mål?

– Vad vill du åstadkomma med ditt liv? Hur tänker du vidare? Vill du vara med och påverka var du ska ha din praktikplats?

Frågor som berör deltagaren och kräver eftertanke. Det är många som har svårt att svara på frågorna. Många har nog inte fått frågorna ställda på detta sätt, alternativt att de är vana att någon annan redan har tänkt ut lösningen för dem. Kanske är det första gången personen fått vara delaktiga i beslut som möjliggör att gå från utanförskap till inkludering i samhället.

Deltagarna är inte tränade i att ta egna beslut som möjliggör förändringsarbetet. De är inte vana att ta ansvar och använda resurserna de har på ett effektivt sätt.

Att ha gett konkret information till deltagare och aktörer i samverkan kring projektet, klargjort syftet för deltagande och haft ett mål att sträva efter har varit en nödvändig ingrediens för ett lyckat resultat vare sig det har handlat om arbete eller praktik. De krav som Porten har ställt på de arbetsökande har varit att de ska ha haft en vilja att förändra sin situation och vara motiverade till att ta ett lönearbete genom en praktikperiod när möjligheten getts.

Ingen av deltagarna i projektet hade själva sökt arbete, de har inte haft ”verktygen” för att kunna söka arbete på egen hand. Många har tidigare varit på olika praktikplatser och prövat olika yrken inom olika branscher men inte lyckats fått en varaktig anställning.

Personalen har upplevt att det har funnits en dold önskan om att någon annan ska hjälpa till och ordna dessa praktiska saker. Önskemålen har inte alltid harmonierat med övertron hos personen om ”rätt arbete”. Det har varit betydelsefullt att personen själv haft delaktighet både i den planering som gjorts och de beslut som fattats. Målet har varit att varje deltagare ska rustas för att nå målet.

Det har varit svårt att tillämpa metodiken på alla deltagare eftersom de har haft olika driv och olika bakgrunder. Det har också varit en utmaning att behålla intresset från deltagaren att se sin roll i processen och medverka i en framåtsträvande planering. Dialog om arbete och dess krav har skett kontinuerligt med deltagaren från första dagen. Detta för att visa på att Porten också tänker nytt och strävar efter att hitta rekryteringsplatser som kräver aktivt deltagande från deltagarnas sida.

Deltagaren har fått ta ställning till om man har varit redo att förändra sin situation och ta ett lönearbete. Det har inneburit att personen behövt ”offra” delar av sitt invanda mönster. Det har varit en utmaning att få deltagaren att hålla ut i de olika stegen i planeringen, att få dem att se att varje steg är viktigt för att få en hållbarhet i slutändan.

### **5.1.1 Gruppverksamhet**

Att delta i gruppverksamhet var frivilligt från början. Det var svårt att få ihop en grupp, då många uteblev och blev därför obligatorisk för de deltagare som inte hade en praktikplats. Gruppverksamheten tog upp ämnen som arbetsmarknadskunskap och belyste olika verktyg för att lyckas på arbetsmarknaden. Deltagarna fick också komma med egna idéer och påverka innehållet. För merparten av deltagarna har denna verksamhet varit positiv och deltagarna har kunnat dra nytta av varandras erfarenheter och berättelser. Gruppverksamheten blev obligatorisk för de som inte hade en planering i form av praktik eller arbete. Det fanns en plan om att ha tre parallella grupper en gång i veckan för att hjälpa till att rusta deltagarna där de befinner sig.

Projektledaren var huvudansvarig för gruppverksamheten, vilket innebar att den inte fortsatte under föräldraledigheten då kvarvarande personal fokuserade på att upprätthålla deltagarprocessen på arbetsplatserna.

### 5.1.2 Samarbete/samordning

För att få till en fungerande vardag med rutiner kring praktik och arbete så krävs en helhetssyn för deltagarna. Enligt Supported Employment-metodiken/IPS arbetar man parallellt med rutiner i hemmet, sömn, hjälp med komma i tid, hjälp med sin ekonomi och planering av fritid. Personen får konkret hjälp att komma ur sin destruktiva situation. Genom att parterna i samverkan finns representerade runt deltagaren i ett SAMSIP möte, kan en rollfördelning göras där kompetensen finns. Syftet är samverkan kring deltagaren där varje part bidrar med sin del för att få en gemensam planering mot ett hållbart arbetsliv.

Det har inte alltid varit tydligt att deltagarna behöver samordning kring sin livssituation när de börjat i Porten. En erfarenhet är att de parter som deltagaren har kontakt med behöver finnas med från början för att alla ska få en gemensam syn på deltagandet och stegförflyttningen i Porten. Vid start har tider bokats, efter behov med samverkande parter för deltagaren. Parternas handläggare har ibland haft en tro om att Porten ska vara rätt stöd för en viss deltagare och har sedan blivit besvikna på de krav på stegförflyttning som funnits inom ramen för tre månader.

Vissa av deltagarna har haft mer behov av stöd för att klara av att kunna vara kvar på sin praktik eller arbetsplats. För att öka deltagarens möjlighet har personalen vid behov, tagit hjälp av Arbetsförmedlingens vägledare, arbetspsykolog, arbetsterapeut och/eller socialkonsulent för att få klarheter kring vilket stöd personen behövt för att fungera bättre på sin praktik eller arbete.

En utmaning och en förutsättning har varit att alla i samverkan ska bidra med det de är bra på för att underlätta inträdet för målgruppen till arbetsmarknaden. Porten har strävat efter att aktörerna i samverkan ska ha en gemensam syn kring en etablering gällande arbetsmarknaden och jobba för att samordningen ska fungera för ett mer hållbart liv.

### 5.1.3 Praktik och arbete

Konkurrensen mellan olika aktörer som söker praktikplatser har varit stor. Majoriteten av Portens deltagare har haft behov av anpassning på arbetsplatserna vilket i sig påverkar konkurrensfördelen för andra som inte har det behovet.

Det har varit viktigt att vara tydlig med målet och syftet med praktiken som satts tillsammans med deltagaren. I några fall har praktiken kommit att handla om att deltagaren ska prova på praktik i en viss bransch, få en referens eller se vad arbetet går ut på. Har deltagaren varit en resurs i företaget under denna tid så har man intensifierat arbetat för att få till en anpassad anställning. Detta har varit tydligt kommunicerat tillsammans med både deltagare och företagen. Många aktörer letar en sysselsättningsplats eller enbart en praktikplats. Porten har letat efter en rekryteringsplats där det har gått att göra en anpassning på. Att ha varit tydlig från början i mötet med arbetsgivare har underlättat ett beslut kring anställning senare.

När en person har uttryckt sin vilja för en praktik och Porten, tillsammans med deltagaren, funnit en plats samt valt den, har ett praktikbeslut på 4 till 6 veckor tagits. Veckovis uppföljning på arbetsplatsen har varit a och o för en lyckad praktik. Vissa deltagare har haft bestämda tider för uppföljning, andra har besökts spontant en gång per vecka. Uppföljningen har skett på plats, via mail eller telefonkontakt. Rutiner kring en lyckad praktik har tagits fram och kommunicerats till deltagare och handledare på plats.

Under en tre-månaders-praktik har diskussioner förts parallellt kring eventuell anställningsmöjlighet med ett anställningsstöd. För att lyckas få tillgång till praktik- och arbetsplatser har samarbete utvecklas med både offentliga och privata arbetsgivare.

Det har krävts ett gediget fotarbete för att få arbetsgivare att bli mottagliga för den resurs/arbetskraft som gruppen med funktionsnedsättning har.



Förståelsen kring målgruppen och dess anpassningsbehov har inte alltid enkel att framföra till arbetsgivarna. Ett återkommande problem har varit att arbetsgivarna ställt krav som personen inte klarat. En annan utmaning har varit konkurrensen om de kommunala ”100/200 jobben” liksom att hitta arbetsgivare som kan anpassa arbetsuppgifter just utifrån personens förmåga att klara av ett arbete. Utmaning är också att hitta strategier så att deltagarna ska finnas på sin praktik och kan få en chans till att bli gångbara på arbetsmarknaden genom ett arbete samt att behålla arbetet. Det har handlat om att ständigt vara i kontakt med parterna i samverkan för att detta ska fungera.

Personalen har varit noga med att hitta olika lösningar på befintlig praktikplats om arbetet inte fungerat optimalt istället för att direkt byta arbetsplats. Ibland har vi haft lite för brått att besluta om en praktikplats, det är bättre att förbereda noga och rusta personen innan praktikstart

Ibland har det visat sig vara framgångsrikt med att introducera ett lönearbete tidigt genom att få till en anställning hos kommunen där Samspelet stått för nettolönekostnader fungerat bra, då motivatorn hos personen det inte fungerat tidigare för i olika praktikperioder, har varit en lön som lockat.

#### **5.1.4 Attitydsförändring, Kompetensutveckling och handledning**

Att åstadkomma en attitydsförändring hos både privata och offentliga arbetsgivare gällande målgruppen var en förutsättning för ett lyckat projekt. I projektplanen fanns tanken om att erbjuda arbetsgivare kompetensutveckling inom området funktionsnedsättningar, liksom att erbjuda handledarutbildning till arbetsgivare som tar emot Portens deltagare.

Varje möte med en arbetsgivare har fokuserat på att lyfta målgruppen som en resurs och en tillväxtfaktor i både näringsliv och samhällsliv. Det har varit viktigt att en handledare utses på arbetsplatsen innan praktiken påbörjas. Informationen har varit tydlig, strukturerad och väl genomtänkt vilket skapat bättre förutsättningar för en lyckad praktikperiod med större möjlighet till anställningsbarhet.

Uppföljning på arbetsplatsen med deltagare och handledare har gett oss tid att lära känna personerna, gett oss verktyg till olika lösningar, gett kunskap om vilken sorts anpassning som har behövts etc. Det har inneburit möjlighet till kontinuerlig information om hur deltagarens arbete samt vardag fungerat, liksom funktionen i ett socialt sammanhang. Det har gällt att vara snabb och erbjuda rätt hjälp till parterna för att undanröja hinder för en eventuell anställning. Personal har varit mån om att ta hand företagen och deras behov kring att finnas med, följa upp och visa uppskattning genom att ge feedback, tackkort och julkort.

## 6. Framgångsfaktorer

### 3 stegsmodellen med Kartläggning, Praktik och Arbete

**Frivillighet** att delta har gett möjlighet att arbeta individuellt utifrån personernas egna förmågor och mål

Deltagarens **egen vilja** till att förändra sin situation, att gå från utanförskap och arbetslöshet till att skaffa sig ett lönearbete och en delaktighet i samhället

Ett **begränsat antal** deltagare per medarbetare

Projektpersonalens **förhållningssätt** och **metodiken SE/IPS** att alla har en arbetsförmåga och en plats i arbetslivet bara rätt stöd ges

Personal bedömer inte deltagarna utifrån tidigare praktik eller arbetsplatser utan **tar tillvara** på inneboende resurser och motivation

**Kartläggning** av deltagarens funktionsnivå och vilket/vilka behov av anpassning-/ar som behövs för att personen ska kunna öka sin arbetsförmåga.

**Personalens tilltro** till deltagarnas förmåga med bekräftelse.

Det har varit viktigt att förmedla känslorna att bli sedd, hörd och bekräftad till deltagarna både från professionella i olika verksamheter och från människor i det personliga nätverket.

**Klimatet på arbetsplatsen** ska ha kännetecknats av en öppen, tillåtande och vänskaplig kultur, där olikheter snarare betraktats som en tillgång än som en svårighet.

Personalen arbetar för att snabbt **nå resultat** utifrån deltagarnas önskemål, utan olika stegförflyttningar

Rätt **matchning** av arbetsplats utifrån personens förmåga inför en anställningsmöjlighet. Personalens arbetssätt med att vara behjälpliga med att tänka kring vilka arbetsuppgifter som kompletterar och förnyar samt efterstödet under och efter anställning har blivit framgångsrikt

**Att inte ge upp** när deltagaren uteblivit, inte hört av sig varken till arbetsgivaren eller till personalen. Då har Porten fortsatt stötta, coacha och bidra med nya chanser och identifierat vad som brustit och förbättrat.

**Samarbete** med involverade aktörer har inneburit att få hjälp och rättsida på uppdagad problematik.

Att få både arbetsgivare och deltagare att **fokusera på styrkor** och **hitta rutiner** för lyckad planering.

Att ta fram **lönestödsförslag** har hjälpt företagen att inse att de faktiskt kan tjäna pengar genom att anställa personer ur målgruppen.

**Täta uppföljningar** på arbetsplatsen och stor flexibilitet att åka ut när behov har funnits har avväjrt många hinder för både deltagare och arbetsgivare.

**Att erbjuda anställningar** inom kommun som dörröppnare har varit positiv för många deltagare i deras nästa steg mot den reguljära arbetsmarknaden. Många av förvaltningarna har tagit över anställningen.

**Gruppverksamhet** kring arbetsmarknadskunskap kantad av **Individuell coaching** har gett deltagarna rätt verktyg och motiverat deltagarna till att ta nästa steg då deltagarna sett och hört att andra kommit vidare i praktik och arbete.

**Projektledaren** som aktivt arbetat både operativt, nätverkande med arbetsgivarna och coachande med deltagare både individuellt och i grupp

**Förstudie Arena** kompletterade Portens verksamhet genom Arena Dialoger och Arbetsgivare i Fokus.

**Samlad kompetens** i Arbetsförmedlingens ordinarie verksamhet och närheten till remitterande handläggare

**Beslutsbefogenheter** kring lönestöd har lett till snabbare beslutsprocesser.

**Anvisande myndighet/kontaktperson** aktivt deltagit i anvisning och uppstart och har varit kvar i ärendet för uppföljning och stöttning.

## 7. Utvecklingsområden

### 7.1 Samarbete/samverkan Under samma tak

Samlad kompetens från parterna i samverkan på samma plats, hade underlättat inträdet på arbetsmarknaden för deltagarna, liksom en samsyn kring arbetsmarknadens krav och en gemensam planering kring deltagaren. Att finnas under samma tak bidrar även till en samlad kompetens för att skapa effektivitet för utslussning till nästa steg för deltagaren.

#### 7.1.1 Samtalsmetodik

Att bygga en allians med deltagaren tar tid och är viktigt för fortsatt samarbete.

Samtalsmetodiken i 3 stegsmodellen kan vara olika och vilken metodik du använder att använda i de olika stegen beror på deltagarens och hens målsättning. Det är viktigt att inte ha bråttom och samtala om Nuläge, där personen står idag, vilka resurser hen har med sig och använda tidigare erfarenhet och ha fokus på Framtiden, vad personen vill göra, är intresserad av att göra.

Fler täta samtal behövs där man ska ta tillvara på deltagarnas resurser, erfarenheter, önskemål och mål och låta deltagarna vara styrande mot sina egna mål. Detta för att också kunna ge kontinuerligt stöd i denna process och följa upp målen samt delmålen. Fler samtal kring arbetsmarknadens krav på flexibilitet samt förändringar som sker borde varit aktuella ämnen som skulle tagits upp med jämna mellanrum enskilt eller i grupp. Ämnen som skuld och budgetrådgivning, ekonomismart, hälsa och kost, stresshantering, olika försörjningar och vilka stödinsatser det finns möjlighet till borde ha tagits upp och erbjudits deltagarna.

Personalen skulle också kunnat arbeta mer för att motivera deltagare till att ta ett arbete även om det inte ligger inom intresseområde.

### 7.1.2 SAMSIP

Aktörerna i samverkan ska inte snåla när det gäller kompetens, finansiering kring tjänster, praktikplatser, öppna upp porten för anställningar i olika former och hålla på sin kant. Det ska finnas en smidighet till att lösa personens olika problemområden. Deltagarens bästa ska genomsyra samarbetet på en professionell nivå.

SAMSIP skulle användas i uppstartsmöten mer frekvent där man ser samordningsbehov. Målet är att tidigt kartlägga behov av insatser i en fortsatt planering och därmed få tillgång till rätt kompetens samt lägga ansvaret på rätt aktörer.

Som en del i att kartlägga deltagarnas behov av anpassning samt för att finna rätt inriktning i matchningen ses en fördel i att använda arbetsförmedlingens specialister såsom arbetsterapeut, vägledare och socialkonsulent. Stödet kan vara rent konsultativt som t.ex. att få stöd i att tolka intyg. Deras kartläggningar kan bli ett bra komplement för att tydliggöra behovet av anpassning för deltagare, arbetsgivare och coacher.

Målgruppen har behov att ha förstående och inkluderande individer som handleder dem och är engagerade i deras målbild. Handledaren eller chefen bör vara med och skapa en miljö, tid och utrymme för en eventuell överlämning då någon blir sjuk eller byter arbetsuppgifter. Detta för att inte skapa ett gap som kan medföra frånvaro på arbetsplatsen då enskilda individer i målgruppen har lätt att fästa sig vid en och samma person.

### 7.1.3 Jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering

Samtal kring inkludering, mångfald och integration borde också vara ett ämne som skulle ha fått mer utrymme, då många av deltagarna uttryckte främlingsfientliga kommentarer och åsikter och ställde krav på att den arbetsplats de skulle vara på skulle enbart finnas etniska svenskar i personalstyrkan.

Projektpersonal borde också vara tålmodig i att stanna upp i processen och låta deltagarna hitta en egen form av delaktighet. Att låta deltagarna stå för en del av ansvaret kring praktiksök och hitta intressanta företag skulle ha gett mervärde och skulle ha varit en lärande process för dem. Detta för att kunskapen ska bli hållbar vid en eventuell ny period av arbetslöshet.

#### **7.1.4 Aktiviteter**

Kontinuerliga schemalagda aktiviteter, helst dagliga, hade behövts för deltagare inte ska tappa motivation de bygger upp. Att upprätthålla motivation och viljan att ta ett steg mot arbetsmarknaden, samt att få vardagliga rutiner, är oerhört viktigt för att finna, få och behålla en eventuell praktik eller arbete.

Erfarenheten i Porten har visat att många förlorar sin struktur och motivation vid glapp mellan praktikperioder/anställningarna, vilket leder till att deras hälsa och mående försämras. Här finns utmaningar att hitta hållbara lösningar. Att fortsätta skapa Arena dialoger där parterna kan lära av varandra och fortsätta med temat Arbetsgivare i fokus som bjuder in Arbetsgivare till att berätta om sin verksamhet samt en möjlighet att träffa deltagarna och få en bild kring resurserna de har. Det är viktigt att behålla kontakt med de arbetsgivare där man etablerat ett gott samarbete med för att få möjlighet till nyrekryteringar i framtiden när det gäller målgruppen.

#### **7.1.5 Kompetens inom området funktionsnedsättning och psykisk ohälsa**

En mer pedagogisk utbildning kring strategier att arbeta med målgruppen hade varit till stor nytta för alla deltagande. Många deltagare lider av depression, ångest och annan psykisk ohälsa tillsammans med sin funktionsnedsättning. Det är av största vikt att personalen har möjlighet att synliggöra och bemöta dessa skeden samt ha strategier för att hjälpa deltagaren att kunna komma vidare. Kompetensen har funnits hos parterna men man hade kunnat tillgodogöra sig kunskaperna i ett tidigare skede genom att få information kring vilka verktyg, och vilka strategier man ska använda när man möter målgruppen. Psykiatrins kompetens skulle kunna ha tagits mer tillvara gällande hjälp

att hantera situationer som sätter hinder för deltagaren. Här kunde Landstinget ge mer konkreta verktyg att arbeta med. Snabbare återkoppling till personal om deltagaren inte dyker upp på inbokade möten hos part hade förkortat processen. På detta sätt lägger man inte hela ansvaret på personen som behöver en del stöttning för att komma vidare.

### **7.1.6 Motivation**

Mycket tid har ägnats till att motivera deltagare att delta i studiebesök, våga påbörja en praktik och pröva på ett jobb man inte har inom sitt intresseområde. Motivationsarbete borde man ha jobbat med innan deltagaren kom till Porten. Att få ett arbete är inte alltid motivator nog för deltagaren, de vet inte vad måste göra avkall på när de ska påbörja en anställning. Därför kan det bli avbrott och frånvaro när deltagarna märker vad de måste förändra i sina vardagliga rutiner.

### **7.1.7 Individuell anpassning**

Praktikperioder ska individanpassas. Vissa personer är allergiska mot ordet praktik och tiden i ett praktikbeslut. När möjlighet ges ska detta bli en anställning. Täta diskussioner kring anställningsmöjligheter ska föras med arbetsgivaren där mervärdet av närvaron för deltagare i företaget lyfts.

Deltagare måste kunna se sig själva som en del av arbetet och arbetsplatsen.

Det är viktigt att prata om att tillhöra ett arbetsteam och känna sig behövd i företaget som tar emot. Arbetsgivaren behöver vara förstående, välkomnande och ha ett bra förhållningssätt gentemot deltagaren. Handledarna är viktiga resurser och handledarstöd borde användas mer. En handledarutbildning bör utformas som utgår ifrån en lärprocess och fokusera på introduktion i de olika moment som kommer vara aktuella i arbetet.

I de fall där deltagaren känner sig obekvämt i sociala situationer på arbetet eller är osäker på vilka psykosociala krav som gäller på arbetsplatsen ska möjligt till psykosocialt samtalsstöd ges. Stödet gör det möjligt att samtala med chefen om arbetsplatsens krav tillsammans med någon av Arbetsförmedlingens specialister. Syftet

är att hitta bra lösningar så att man trivs ihop och att man kan vara trygg i sitt arbete eller på sin praktik.

Arbetet med att skapa en attitydsförändring i näringslivet sker i varje möte med en potentiell arbetsgivare och bör riktas och marknadsföras i större omfattning till parter i samverkan. Det är viktigt att poängtera att alla funktionsnedsättningar inte syns fast de finns samt att man ska synliggöra resurser. Det är viktigt att också berätta om detta arbetssätt för deltagaren så de ta ställning till om att vara goda förebilder.

### **7.1.8 Överenskommelse**

Att delta i projektet har varit frivilligt. Det har fungerat som en ram där syftet varit att få allians som bygger på att man ska ges chansen att välja vad som anses vara bäst lämpad och som också tar hänsyn till varje deltagares förmåga och förutsättningar. Dock kunde ett ramavtal, eller kontrakt mellan deltagare och personal kommit till stånd som man kunde gå tillbaka till när samarbetet inte fungerade. Tackar personen ja till att delta i Porten så förväntas det att personen är öppen till att förändra sin situation.

De olika grundkraven för ett deltagande i Porten presenteras; t.ex. komma på uppgjorda möten, vara nåbar, höra av sig vid förhinder och följa planeringen.

Har personen tackat ja så har denne också godkänt att de krav som ställs på att delta i alla delar och det är viktigt med uppföljningar vid frånvaro.

Coacherna i Porten har haft stor respekt för och lyssnat på deltagarens behov och de har förväntat sig detsamma från deltagaren för att få ett fungerande samarbete.

### **7.1.9 Övrigt**

Projektledaren gick på föräldraledighet och var borta i 7 månader. Det blev ett glapp i planeringen och mycket av den metodik som hölls på och jobbades fram lades ner eftersom personal var tvungen och prioritera om vissa arbetsuppgifter som att behålla kontakt med etablerade arbetsgivare och ha fokus på arbete.



För att möjliggöra anställningstid längre än 2 år behöver man se över regler kring LAS och Rehabansvar i ett längre perspektiv. Porten tror att fler personer med funktionsnedsättningar skulle kunna få förlängd anställning om arbetsgivare inte tvingas ta över rehabiliteringsansvaret eller att personen kommer med i LAS-ordningen på arbetsplatsen. Arbetsgivarna vågar inte pga. pressad ekonomi riskera ökade kostnader pga. ökad risk för sjukfrånvaro eller pga. turordningsregler inte kan avsluta personen vid nedskärningar. Fler arbetsgivare skulle också inledningsvis i större utsträckning anställa personer ur målgruppen om de ser möjlighet till att anställningen blir varaktig och möjligheten till avslut fanns i de fall det inte fungerar.

Att mångfaldscertifiera företag kan vara ett sätt att locka företagen till sig och kan användas som en konkurrensfördel för de deltagare som finns inom Samspeles verksamheter. Varför ska du som företag välja deltagare från Samspelet?

Du får en mångfaldscertifiering genom Samspelet.

Att lyfta goda förebilder ur målgruppen samt från företagen kan ge synenergieffekter till andra att ta efter.

## 8. Implementering

Porten har arbetat med en metodik som har visat sig vara hållbar för målgruppen. Parterna har haft nytta av arbetssättet framtagen och genomförd i Porten, vilket har resulterat i att fler har kommit till egen försörjning och därmed förstärkt sin konkurrenskraft på arbetsmarknaden. Parterna är överens om att det ska ske en implementering av projektmodellen och metodiken. Arbetet har fördröjts eftersom Porten kommer att fasas över till ett större projekt med samma namn. I det nya Porten fortsätter man att bygga vidare på metodiken och förfinar arbetssättet och sprider det i fler kommuner. Vilka parter som kommer att börja implementeringsfasen kommer att visa sig när det nya projektet börjar. Parterna har visat stort intresse att vara med och implementera metodiken i sina respektive verksamheter redan nu.