

SLUTRAPPORT

# *KRAFTSTATION*

Klarälvdalens samordningsförbund

\* \* \* \* \*



Dnr 2008-3060384

Kraftstation

## Sammanfattning

Klarälvdalens samordningsförbund har genom sin organisation tillgång till information om medborgarna i det geografiska området. Utanförskapet, de individer som stod utanför arbets- och det sociala livet var många. KS sökte och beviljades ett förprojekt, ”utvecklad samverkan i Klarälvdalen”. Under förprojekteringen gjordes en detaljerad kartläggning av hur många individer det kunde röra sig om och hur målgrupperna såg ut. De siffror som kom fram under denna kartläggning visade på ca 1500 individer som var i behov av stöd för att komma till egenförsörjning.

Dessa siffror övertygade att gå vidare med en ansökan om ett genomförandeprojekt. I huvudsak var projektidén att utveckla och fördjupa samverkan kring individer som stod långt ifrån arbetsmarknaden. Klarälvdalens samordningsförbund kalkylerade med att 500 stycken av dessa individer skulle genomgå projektet under projektperioden. Ett annat viktigt utvecklingsområde var att etablera god kontakt med näringslivet och företagen i regionen.

Under processen med att skriva ansökan bedrevs ett intensivt förankringsarbete där alla parter var delaktiga på alla nivåer. Politiker, tjänstemän och handläggare hos parterna fick vara med och utveckla den ursprungliga projektidén.

En enkel analys av de tre år projekt Kraftstation har varit ett aktivt projekt visar att vägen från en god projektidé till att praktiskt omsätta idén till handling *är* komplext. Samverkan är ett begrepp som måste underhållas och aktualiseras löpande.

Att etablera kontakt med näringslivet och företagen i regionen stötte också på vissa svårigheter. I regionen har flera olika projekt löpt parallellt med projekt Kraftstation. Härtill finns flera externa aktörer och Arbetsförmedlingen som haft samma uppdrag som projektet; att finna praktik/arbetsplatser för individer i behov av stöd. En viss projekttrötthet kunde ses hos företagen.

Vid utlysningstillfället såg också förutsättningarna på arbetsmarknaden helt annorlunda ut än när projektet blev beviljat.

Trots ändrade förutsättningar ser vi att projektet har varit en framgång för de som projektet vänt sig till. Målsättningen på 65 % till egenförsörjning har inte uppnåtts, ca 50 % av de inskrivna har gått till arbete, studier eller annan egen försörjning. I de individuella enkäter ställda till deltagarna ser vi också att den övervägande delen upplever en förbättrad livssituation efter att ha deltagit i projektet.

Sammantaget är projektet en framgång då det gett goda resultat för målgruppen, en djupare förståelse mellan de olika parternas arbete och regler samt skapat förbättrade kontaktytor mellan handläggarna hos parterna.

## Projektets resultat

### *Problem och behov som projektet fokuserat på.*

Arbetsförmedlingen arbetar med de som betecknas om "jobbfärdiga". Dvs de som kan ta arbeten som anvisas. Personer som inte är "jobbfärdiga" återfinns till viss del inom Försäkringskassan. Andra återfinns inom kommunernas olika försörjningsinsatser. Försäkringskassan arbetar efter nya regler som innehåller tydliga tidsgränser för när olika åtgärder skall ha verkställts. När dessa tidsintervaller passerats och insatserna uttömts upphör försäkringskassans åtaganden och personerna hänvisas till arbetsförmedlingen och om en person inte är "jobbfärdig" hänvisas individen till kommunen för sin försörjning. Inom kommunernas social- och eller arbetsmarknadsenheter återfinns de som står långt ifrån arbetsmarknaden. Gruppen bedöms öka efterhand som arbetsförmedlingens och försäkringskassans regler får genomslag. Efterhand som konjunkturläget dessutom försämras kommer gruppens medlemmar att öka i antal även av detta skäl då utslagningen ökar. Kommunerna arbetar med olika insatser alltifrån rent försörjningsstöd över till anpassade arbetsuppgifter och diverse projekt. Därutöver finns individer i utanförskapet som inte "registrerats" hos någon av parterna. De kan ha utförsäkrats, lämnat gymnasieskolan och får sitt uppehälle med stöd av föräldrar eller andra anhöriga.

I handläggargrupperna (bildade genom tillkomsten av samordningsförbundet) arbetar man på så sätt att de olika parterna kan lyfta in ärenden för beslut om åtgärd. Gruppen kan då besluta om att förslå individen till ett projekt eller annan aktivitet. Gruppen kan också notera att ytterligare utredningsinsatser behöver göras innan individen kan föreslås gå vidare. Ett dilemma är att olika utredningsinsatser ofta tar tid då vissa specialistresurser är starkt ansträngda.

I de anpassade arbetsuppgifter som anordnas av kommunerna finns möjligheter att träna personer för vidare uppgifter. I vissa fall utförs uppdrag som avropas av respektive kommun. Det kan handla om transporttjänster, fastighetsskötsel etc. Det finns en viss risk att individer "läses inne" i uppgifter av detta slag då organisationen har att utgå ifrån motsägelsefulla målsättningar - skapa jobbträning men var också kostnadseffektiv.

Ett väsentligt problemområde utgörs av bristen på "riktiga" arbetsplatser dit individer kan komma för verklighetsanpassad arbetsträning och kanske på sikt fast arbete. Bristen orsakas dels av den faktiska situationen hos många arbetsgivare:

-i dagsläget en snabbt försämrad konjunktur med krav på anpassning av arbetsstyrkan. Detta försämrar ytterligare målgruppernas konkurrensläge.

-oaktat detta och även på sikt finns en osäkerhet hos arbetsgivare inför att ta in individer som har olika former av problem. Särskilt har ett litet företag inte kompetens och resurser att svara upp till detta.

-kommunala förvaltningar står under stark press att effektivisera vilket också försvårar att ta in individer ur målgruppen

-individerna inom målgruppen har p g a sitt utanförskap kommit långt ifrån arbetsmarknaden, saknar självkänsla och/eller har självdestruktiva beteenden

-de olika aktörerna har en tendens att se till den egna organisationens mål varför det finns risker för att individer "lyfts runt"

Inom arbetslivet regleras många frågor genom avtal emellan arbetsmarknadens parter. Detta förhållande skapar förutsättningar som måste beaktas i arbetet med individer i utanförskapet vilka ju normalt inte omfattas av avtalsregleringar.

Ett annat problemområde utgörs av att kunskapen om företag och näringsliv är alltför begränsad hos de olika aktörerna som arbetar med personer i målgruppen. Man har också alldeles för begränsade kontaktnät till företag och arbetsplatser. Traditionellt har arbetsförmedlingen varit den aktör som haft arbetsgivarkontakter.

Inom kommunerna har framförallt näringslivsansvariga haft samma roll. Medarbetarna inom de sociala och rehabiliterande verksamheterna har inte haft dessa kontaktnät.

Utifrån problembilden kring individerna i målgruppen utkristalliserades fyra behovsområden som projektet skulle fokusera på.

Först och främst handlade det om att samordna alla samhällsliga resurser kring varje enskild individ. Då alla inblandade parter har olika regelverk att följa, behövdes det någon extern part som skulle fokusera på individerna och se vilka behov de hade. Vi valde att ha egna coacher som utifrån deltagarkontakt kunde skapa handlingsplaner i samråd med individerna, och samtidigt kartlägga vilka möjligheter alla ingående parter hade att erbjuda. Samt att undersöka om det behövdes någon extern kompetens som inte kunde tillhandahållas av parterna.

För det andra såg vi möjligheter att arbeta genom handläggargrupperna, där all kompetens från parterna satt samlade på regelbunden basis. Vi behövde utveckla och stärka handläggargrupperna, eftersom där gavs en möjlighet för varje part att ta fram relevant information kring individerna, vilket leder till att problembilden blir tydlig och projektets coacher skulle då kunna ge rätt stöd snabbt till deltagaren.

För det tredje fanns ett behov av att hitta en koppling och en möjlighet till en bra övergång mellan de anpassade arbetena och den reguljära arbetsmarknaden. För detta ändamål hade projektet utrymme för en medarbetare som skulle bearbeta arbetsgivare i regionen. Det fanns i detta även ett behov av att förändra attityderna kring målgruppen.

Det sista behovsområdet vi såg var att det fanns ett behov av att samordna alla olika näringslivskontakter som skedde i regionen, samt att tillgängliggöra dessa till de av parterna som hade svårigheter att komma åt dem.

### ***Kraftstations ambitioner till påverkan***

Vår ambition med att använda oss av egna coacher som stod utanför myndigheterna var att på så sätt skapa en förutsättningslös kontakt med deltagarna, eftersom de i många fall var "på sin vakt" när det gällde handläggare från myndigheter. Coachens roll skulle vara att skapa en helhetsbild av individens situation. De skulle kartlägga problemområden och styrkor, med syfte att förstärka det som fungerar och kunna undvika det som lett till misslyckanden tidigare. Ambitionen var att under hela processen utgå från individens önskemål och

drömmar. Vi skulle hjälpa deltagarna att göra deras målsättning nåbar, att bryta ner önskemålen till reella, uppfyllningsbara mål. Det vi såg som en stor styrka var att kunna ge varje deltagare mer tid och uppmärksamhet än vad myndigheterna har kunnat göra. Med mer tid och ett intensivt arbete bedömde vi att vi ganska snabbt skulle kunna få till en förändring i individens situation.

En annan ambition vi hade var att genom ett särskilt arbetsgivarfokus få till stånd en attitydförändring hos arbetsgivare angående individer i utanförskap. Vår ambition var att arbetsgivare i regionen skulle inse att målgruppen är en resurs som är värd att satsa på. Vi ville få till stånd arbetsprövningar och anställningar genom en bra matchning mellan deltagare och arbetsgivare. Vårt mål med näringslivsarbetet var att skapa möjligheter för personer i utanförskap att faktiskt få visa vad de kan göra samt vilken utvecklingspotential de besitter. Att ha en enskild coach som för projektets räkning, och för de ingående parterna, arbetar med att bearbeta arbetsgivare och fungera som en koppling mellan utsatta människor och arbete är en innovativ satsning som vi ser som en väldigt viktig del i processen för inträdet på arbetsmarknaden.

Eftersom vi var medvetna genom förprojekteringen om att samverkan var nödvändig för att kunna ge individerna i utanförskap rätt stöd, hade vi som ambition att arbeta genom handläggargrupperna. Vår tanke var att utveckla HG-arbetet genom olika insatser. Vi gjorde en plan för hur en systematisering av arbetet i handläggargrupperna skulle genomföras, med syfte att alla deltagare i Kraftstation skulle kunna behandlas där. Vi såg det som väldigt viktigt eftersom all behövlig kompetens fanns samlad på ett och samma ställe. Vi ville även möjliggöra intern utveckling av dessa grupper, där handläggarna själva skulle se vilken potential detta arbetssätt har.

Slutligen var även vår ambition att vår idé var så pass bra att parterna skulle kunna ta till sig arbetssättet på något sätt. Vi var inte på det klara hur denna implementering skulle se ut, utan vi hade som ambition att under projektiden visa på positiva metoder och resultat för att få till stånd en förändring hos parterna. Vår strategi när det gällde implementeringen var att vid varje konferenstillfälle visa på det positiva vi sett genom vårt arbetssätt, och på så vis skapa ett intresse för vårt arbetssätt och våra metoder.

### ***Resultat och förslag till goda lösningar***

Resultaten visar att det har varit 359 deltagare inskrivna i Kraftstation. Av dessa har 96 stycken gått till någon form av egenförsörjning. Detta med en målgrupp som parterna har uttömt sina resurser med, och med en arbetsmarknad som blev väldigt förändrad efter den globala ekonomiska kris som började i USA under hösten 2008. Våra resultat visar på att det finns en arbetskraftsresurs bland människor i utanförskap, som är alldeles för outnyttjad. Vi har sett att när man arbetar intensivt och målinriktat mot arbete har man en större chans att lyckas stötta individerna till någon form av egenförsörjning, än när man arbetar på ett traditionellt sätt. En annan faktor som spelat in har varit möjligheten att bygga en tillitsfull relation både med deltagare samt med och mellan inblandade parter. Detta har vi kunnat göra då vi mött deltagarna utanför myndigheternas lokaler, medvetet eftersom många i målgruppen har en låg tilltro till myndigheter. Coacherna i projektet har även haft en beteendevetenskaplig grund vilket har gjort att det finns en inbyggd förståelse för problematiken som deltagarna har, och det har underlättat i skapandet av tilliten mellan projektets personal och deltagarna. Samordningsförbundet har gett coacherna utbildning i Neurolingvistisk Programmering (NLP), för att få verktyg att fokusera på styrkor, framgångsfaktorer och lösningar, snarare än

problem och svårigheter. Våra coacher har haft möjlighet att lägga mer tid på varje deltagare än handläggarna hos parterna. Coacherna har haft tid att lyssna på vad deltagarna verkligen vill och tillsammans med dem ha planerat hur deltagaren faktiskt ska kunna nå fram till sina mål. De har även haft utrymme att se till individens hela situation, och kunna ha stöttat dem i frågor som handläggare kanske inte skulle ha brytt sig om eftersom det inte rör deras uppdrag. Coacherna har däremot sett till målet för individen, och arbetat utifrån det och inte följt några snäva ramar. För att kunna jobba på detta sätt måste coachen ha ett tydligt syfte med anvisningen till projektet, samt ha en god dialog med den ansvarige handläggaren. För att coacherna på ett effektivt sätt ska kunna jobba med dessa individer är en fungerande samverkan central. Vi har haft handläggargrupperna att arbeta genom, där alla parter kompetens finns samlade på ett och samma ställe. Vi har genom detta kunnat dela nödvändig information för att kunna jobba framåt med individerna. Deltagarna har i många fall sett coacherna som en länk till myndigheterna. De har haft lätt för att prata med coacherna eftersom coacherna inte har haft några beslutande funktioner vad gäller ekonomi och andra tvingande insatser. Deltagarna har i de flesta fall förstått att coachen finns för att hjälpa dem i deras utsatta situation.

Våra förslag för vidare arbete är:

- Att de som arbetar med människor i utanförskap bör ha en adekvat utbildning för att förstå individens situation, förslagsvis utbildning med en beteendevetenskaplig grund. Detta för att ha en förståelse för situationen, utan att bli ”medberoende”.
- Verksamheten bör vara förlagd utanför myndigheternas väggar.
- Att arbeta utifrån ett tydligt syfte och mål, samt att våga göra saker som kanske går utanför ramarna när man bedömer att det kommer leda individen närmare målet.
- Att arbeta för att förstärka det som fungerar, snarare än att fokusera på problemen.
- Att arbeta genom en väl förankrad samverkan mellan myndigheter.
- Att personal som arbetar med individerna på detta sätt inte ska ha ansvar för individens ekonomihantering. Det gör att relationsbyggande med individen blir lättare.

### ***Påverkan och genomslag***

Vi har varit delaktiga i skapandet av en förändring för många individers vardag. För nästan 100 stycken innebär förändringen arbete eller studier, för de flesta andra är förändringen mindre men ändå åt det positiva hållet. Deltagarna uppger att de fått större insikt om sin situation, börjat se sig som arbetssökande istället för arbetslös, bytt från socialtjänsten till arbetsförmedlingen, börjat träna, börjat ha ett socialt liv och liknande förändringar. De flesta deltagarna uppger att de känner att de blivit sedda och hörda. De har haft en person som verkligen lyssnat på deras önskemål, och hjälpt dem att försöka genomföra den förändring som behövs för att kunna nå fram till målet. De upplever att de har varit värda någonting som individer.

På organisationsnivå har en kommuns arbetsmarknadsenhet anammat Kraftstations struktur genom att inrätta ett bedömningsteam som gör en handlingsplan för varje individ som blir anvisad. Kraftstation har arbetat genom handläggargrupperna där det sitter kompetens från kommunen, arbetsförmedlingen, försäkringskassan, primärvården och psykiatrin. Ärenden som lyfts i HG har vidarebefordrats till Kraftstation med underlag om vad som gjorts från alla parter, vilket har gjort att arbetet med att hjälpa individen i den arbetslivsinriktade rehabiliteringen har kunnat påbörjats omgående istället för att starta med utredningar och kartläggningar. Bedömningsteamet på arbetsmarknadsenheten har tagit fram informationen kring individen och fastställt ett tydligt syfte med placeringen innan arbetet med individen

påbörjas. I bedömningsteamet sitter även blandad kompetens från kommunen, i syfte att förstärka möjligheterna att göra ett bra jobb med individen.

Handläggarna hos parterna har även fått en större förståelse för betydelsen av samverkan mellan myndigheter för arbetet kring målgruppen. De har även ökat sin kompetens kring den komplexa problematiken kring målgruppen, främst inom det neuropsykiatriska området, genom Kraftstations spridningskonferenser och genom det nära arbetet med projektets coacher samt genom samverkan med andra myndigheter.

Alla ingående parter inser vikten av att ingen människa får hamna utanför skydds nätet som vårt samhälleliga system tillhandahåller.

Påverkan på system- och strukturnivå är svårt att avgöra direkt efter projektets avslut.

Parternas möjlighet till förändring är väldigt olika. Försäkringskassan och arbetsförmedlingen är statliga myndigheter som styrs av centrala riktlinjer och då är en lokal förändring på denna nivå inte en enkel process. När det gäller kommunerna och landstinget, som har ett lokalt perspektiv, är en strukturell förändring enklare att genomföra. Dock styrs dessa organisationsformer av budgetprocesser som bestäms ganska långt innan aktuellt budgetår. Deras nuvarande budgetår är redan i slutskedet, så där finns inte något utrymme för förändring. Nästa budgetår är även det redan beslutat, och när den beredningen höll på var inte Kraftstations resultat tillräckliga för att kunna påverka. Det är först efter projektets slut som vi har tillräckligt material för att kunna visa nyttan av en förändring, och det är först nu vi har möjlighet att se vad alla ingående parter faktiskt tagit till sig av vad Kraftstation medfört.

Vår ambition är att använda Kraftstations erfarenheter till att skapa någon form av kompetenshöjande program för parterna, och på så vis låta den kunskapen leva vidare hos de ingående myndigheterna.

Vi kommer även att följa upp hur reaktionerna hos handläggarna om det kommer att märkas att Kraftstation är avslutat, för att kunna utreda möjligheterna att etablera en liknande verksamhet hos någon av eller hos flera av parterna.

## Syfte och mål med projektet

Projektets utgångspunkt var att uppnå en effektivare resursanvändning utifrån ett gemensamt brukarperspektiv. Att i samverkan mellan myndigheter hitta individuella lösningar för individen.

### *Måluppfyllelse*

Projektets första mål var att 65 % av deltagarna skulle, efter att ha varit inskrivna i Kraftstation, ha en egenförsörjning.

Det andra målet var att 80 % av deltagarna skulle uppleva en förbättrad livssituation.

Det tredje målet var att projekt Kraftstation skulle skapa 10 % mindre i försörjningsstöd.

Det första målet uppnåddes inte. När projektet avslutades var det 96 stycken som gått till någon form av egenförsörjning, vilket blir 27 %. Intressant att se på är att en månad innan projektets slut var resultatet 36 %, vilket visar på att vi fick föra över ett alldeles för stort antal individer till parterna innan vi jobbat klart. En annan faktor som spelar in är att målen sattes under rådande högkonjunktur, som tyvärr hann bli en lågkonjunktur när projektet startade vilket ledde till att arbetsmarknaden såg helt annorlunda ut under genomförandet. Att målgruppen hade avsevärt mer komplex problembild än vad förmodat gjorde att projektet i många fall inte hade resurser och rätt metod för att hjälpa deltagarna på rätt sätt.

Genom deltagarenkäter och intervjuer har vi gjort bedömningen att det kvalitativa målet med bättre livskvalitet är uppfyllt. Detta utifrån att deltagarna varit uppmärksamma på det bemötande de fått av projektets personal. Detta har sedan varit en av grunderna till upplägget på KUR-satsningen i LFC Arvika-Torsby, där just bemötandet ligger i fokus.

Målet på 10% i minskat försörjningsstöd har uppnåtts. De tre socialtjänsterna har under projektperioden anvisat 139 individer varav 32 stycken har gått ut i egenförsörjning, det är ett resultat på 23 %.

Vad vi lärt oss under de tre projektåren är att samverkan kan fungera väl om rätt förutsättningar finns och ges. Det vi upptäckt är att samverkan i grupper där representanter från alla parter finns är mycket personbundet. Om man som handläggare får i uppdrag att arbeta i samverkan men inte har det rätta engagemanget så faller samverkan till viss del. Information och kunskap om hur, vad, varför och vad det ger för resultat kan vara nyckeln till att få samverkan att fungera.

Avvikelse har uppstått i svårigheter att få in medfinansiering, både i form av deltagarsättning och medarbetartid, vilket har lett till ett antal budgetändringar under dessa tre år. Vad gäller deltagare så har färre deltagare anvisats än planerat, dessutom har de haft mer komplex problematik än förväntat. Detta har lett till mindre aktivitetsförmåga som medfört lägre ersättning för projektet att redovisa. Den komplexa problematiken har även medfört att de har haft behov av längre inskrivningstider än planerat.



## Arbetsätt

Arbetsättets utgångspunkt var att samverka mellan myndigheter för att uppnå det bästa resultatet för den enskilde. Målet var att få individen till egenförsörjning.

Den anvisande handläggaren skriver en anvisning med ett tydligt syfte som skickas till handläggargruppen i den aktuella kommunen. I handläggargruppen diskuteras/bedöms om en person var aktuell för projekt Kraftstation. Den anvisade parten och övriga bidrog med all information de samlat på sig för att där avgöra om personen var lämplig att delta i projektet. Utbildning har skett i handläggargrupperna för att få förståelse för sin roll i HG. Utbildning har bestått i att alla handläggargrupper samlats och gått igenom sitt uppdrag tillsammans med projektledningen och följeforskaren vid åtskilliga tillfällen, samt att dessa handläggare varit med vid seminarier och konferenser som Kraftstation har ordnat kring bland annat projektuppföljning, tillgänglighet mm.

Kraftstation har haft egna coacher som arbetat direkt med individen. De har arbetat lösningsfokuserat för att coacha individen till de mål som de själva satt upp. Arbetet har varit av motiverande karaktär, ett slags hjälp till självhjälp, där individen själv måste ta ansvar för sin egen situation och förändring. Coacherna har haft tillgång till externa resurser som har fungerat som hjälpmedel för individerna att komma sig framåt. Resurserna har upphandlats efterhand när coacherna upptäckt vilka behov som fanns hos deltagarna. Exempel på externa resurser är kurs för truckförarbevis, neuropsykiatriska utredningar, arbetspsykolog, friskvårdsinsatser, drogprevention mm.

Redan från projektets start bestämdes det att coacherna skulle ha en beteendevetenskaplig grund, samt att Klarälvdalens Samordningsförbund skulle ge coacherna NLP-utbildning. Den beteendevetenskapliga grunden var viktig för att kunna ha en förståelse för deltagarnas problematik.

Coachernas arbetsätt byggde på ett lösningsinriktat fokus, där idén var att förstärka det som fungerar istället för att fokusera på problemen.

## Deltagande aktörer i projektet

Samverkande aktörer i projektet har varit de parter som ingår i Klarälvdalens samordningsförbund, alltså Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Landstinget i Värmland samt Hagfors, Munkfors och Forshaga kommuner.

Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och kommunerna är de som har anvisat deltagare, och är de som under hela inskrivningstiden ägt ärendet. Samverkan mellan coach och anvisande handläggare har varit en viktig del i att ge deltagaren rätt stöd. Handläggaren har kunnat ge en grundlig bild av vad som gjorts tidigare för individen, så att inte coachen ska behöva upprepa det som tidigare misslyckats. Det är de som ägt ärendet som har stått för deltagarens ekonomi och övrig myndighetsutövning. Uppföljning av ärenden har gjorts löpande i handläggargrupperna, samt vid uppföljningsmöten vid respektive myndighet.

Landstinget har stått för expertkunskap i handläggargrupperna. Många av deltagarna har även varit i kontakt med psykiatrin, vilket gör att samverkan mellan coacherna och psykiatrin är av största vikt för att kunna stötta individen på bästa sätt.

Kraftstation har även kunnat använda sig av samordningsförbundets beredningsgrupp, som består av operativa chefer från alla parter. Deras roll har varit ett forum för att sprida information som behöver nå ut till alla handläggare hos parterna, att identifiera problem i

samverkan och att kunna komma till konkreta lösningar samt att kunna följa upp om arbetet i Kraftstation utförts på ett för parterna passande sätt.

Styrgruppen har bestått av beslutande tjänstemän och politiker från parterna. Styrgruppens roll har varit att på ett effektivt sätt kunna förmedla information till sina respektive organisationer. De har även varit de som dragit upp riktlinjer för arbetet i Kraftstation utifrån den uppföljning som gjorts genom projektledningen, samt vilka trender som visat sig hos parterna.

Styrgruppen har varit en bidragande faktor att projektet kunnat hålla medfinansieringen, eftersom när det varit svårt att få in rapporteringen i tid, har de kunnat gå ut i sina organisationer och tryckt på att tidrapporteringen skickas in.

## **Jämställdhetsintegrering**

Jämställdheten har hela tiden löpt som en röd tråd i projektet. Medvetenheten har funnits från första stund och har inte upplevts som något som måste integreras.

Det vi rent praktiskt gjort i frågan om jämställdhetsintegrering är att tagit hjälp av processtödet, som lett en utbildning för coacherna och projektledningen i frågan.

Vi har även arbetat aktivt med att inte låsa fast oss vid könsbundna yrkesroller, utan jobbat med att motivera individerna att söka jobb inom det område de är intresserade av, som till exempel kvinnor till transportnäringen och fordonsverkstäder, samt män till barnomsorg och äldreomsorg. Resultaten av detta arbete har varit positivt då människor faktiskt fått jobb inom områden som annars hade varit otänkbara för dem.

I våra trycksaker har vi medvetet haft bilder av kvinnor i mansdominerade yrken och vice versa. Detta för att visa på möjligheter snarare än att låsa fast sig vid gamla invanda tankemönster rörande män och kvinnor i yrkeslivet.

Vi har jobbat mycket med attityder inom detta område. Vi har varit noga med att föregå med gott exempel när det gäller hur man pratar i förhållande till sexistiska förhållningssätt. Detta gäller såväl deltagare och personal hos parterna. Coacherna har haft projektledningens fulla stöd när det gäller att ta diskussioner, och eventuellt konflikter, med både deltagare och personal hos parterna, vilket har gjort att det funnits en trygghet som har spridit sig ut till parterna och deltagarna.

## **Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning**

Den fysiska tillgängligheten har vi löpande förbättrat genom att se över våra lokaler och anpassa dem så att ingen individ har blivit utestängd från projektet. Vi har även bytt lokaler i både Hagfors och Forshaga för att göra miljön bättre ur ett tillgänglighetsperspektiv.

När det gäller tillgänglighet ur ett psykologiskt och psykosocialt perspektiv har vi under hela projekttiden ökat kunskapsnivån kring denna problematik, för att kunna möjliggöra ett bemötande som inte utesluter någon individ. Vi har haft handledning inom det neuropsykiatriska området för att kunna få stöd i hantering av enskilda ärenden.

Vi har med denna ökade kunskap kunnat ge handläggare hos parterna tips i hur de bör bemöta våra deltagare som har haft ”dolda funktionsnedsättningar”.

Vi har tagit hjälp av processtöd för tillgänglighet för att arrangera en konferens där förståelse för funktionsnedsättningar var i fokus. Konferensen hölls på Karlstads Universitet och riktade sig till handläggare och personal hos parterna, samt till studenter och personal på universitetet.

## **Regionala prioriteringar**

Vi har inte jobbat med regionala prioriteringar.

## **Spridning och påverkansarbete**

Vi har lyft fram goda exempel i lokala tidningar.

Vi har skapat en webbsida som använts för att sprida information om vad som hände i Kraftstation.

Vi har kontinuerligt informerat om projektet i politiska nämnder.

Vi har anordnat konferenser och seminarier riktat till handläggare, politiker och beslutande tjänstemän hos parterna. Anledningen till att det varit riktat till denna målgrupp är att det är de som kommer kunna använda sig av Kraftstations metodik och arbetsätt.

Vi har arrangerat ett seminarium på Karlstads Universitet för att implementera Kraftstations metodik redan på utbildningsstadier. Seminariet genomfördes i samverkan mellan Kraftstation, processtödet tillgänglighet och vård- och stödsamordnarprogrammet på Karlstads Universitet.

Kraftstation fick en förfrågan av West Sweden att medverka vid en konferens i Bryssel. Vi skulle presentera Kraftstation som ett exempel på hur ett ESF-projekt kan drivas. Medverkan vid den konferensen ledde till att Kraftstation blev tillfrågade att leda en arbetsgrupp i nätverket SIRG (Social Inclusion Regional Group). Det var en arbetsgrupp som arbetade med att hitta lösningar på hur man motverkar hemlöshet och utvecklar socialtjänsten i Europa. Arbetet i det nätverket avslutades med att vi arrangerade en konferens i Bryssel i samverkan med West Sweden och Liaison Agency Flanders. "The Individual First- Local Innovative Actions for Quality Social Services and Decent Housing" var namnet på den konferensen. Mer information finns på <http://en.vlewa.eu/event/sirg-2010-individual-first-local-innovative-actions-quality-social-services-and-decent-housing>.

Vi har även varit med att sprida kunskap om Kraftstation och vår målgrupp vid företagsträffar i regionen. Det har varit frukostmöten och after work-träffar där vi knytit värdefulla kontakter för att kunna hitta möjligheter för arbetsprövningsplatser.

## **Extern utvärdering**

Vi har haft en följeforskare från Karlstads universitet som har följt projektet. Hon har tittat på hur samverkan fungerar och hur Kraftstations metodik fungerar i praktiken.

Följeforskaren har löpande informerat styrgruppen om hennes resultat. Hon har även medverkat vid spridningskonferenser riktat till handläggare, personal, politiker och tjänstemän hos parterna, för att hålla alla inblandade uppdaterade.

Projektledningen har under hela forskningsprocessen haft uppföljning med följeforskaren för att kunna förbättra arbetssättet.

Följeforskaren har varit med i utvecklingen av handläggargruppernas arbetssätt.

Hon har även haft en kontinuerlig dialog med coacherna för att få en korrekt bild av Kraftstations arbetssätt, vilket har lett till att coacherna har fått en direkt återkoppling på hur deras arbete uppfattas av en extern observatör. På så vis har de kunnat utveckla sitt arbetssätt under projektiden.

## **Egenutvärdering**

Eftersom vi löpande rapporterat till styrgruppen, beredningsgruppen, handläggargrupperna och alla inblandade handläggare har vi kunnat få återkoppling från alla nivåer under hela projektiden. Den återkopplingen har visat på vad som fungerar och vilka brister som funnits i metod och arbetssätt. Utifrån det har vi kunnat korrigera Kraftstations upplägg, så länge det fallit inom ramen för projektansökan. Vi har även kunnat förespråka en förändring hos parterna när arbetet fallit utanför ramen för projektansökan.

## **Kommentarer och tips**

Förankringsarbetet innan projektstart är enormt viktigt och behöver bedrivas på alla nivåer. Det är minst lika viktigt att idén och upplägget är förankrat hos handläggare som hos de som beslutar. Förankringsarbetet är färskvara då man under tiden i stora projekt ofta byter personal, vilket gör att man kontinuerligt behöver försäkra sig om att förankring verkligen finns kvar.

Det är väldigt viktigt att det finns en kontinuerlig information till alla nivåer hos parterna om projektets resultat och utveckling. När man jobbar med stora projekt som har många inblandade uppstår gärna rykten, som har en benägenhet att bli ”sanningar”, och då är informationsflödet viktigt för att motverka denna effekt.

Implementeringen bör vara fastställd redan från projektstart. Man bör till och med se till att parterna avsätter medel för att driva vidare projektet om det är det som är implementeringstanken eftersom budgetarbetet hos parterna ofta är fastställt långt innan det aktuella budgetåret, och ett projekt är inte tillräckligt långt för att man ska ha tillräckliga resultat under parternas budgetarbete. Om sedan inte parterna anser att det är en tillräckligt bra idé att ta över kan medlen användas till något annat.

Om parterna redan från start vet vad som ska implementeras är det större möjlighet att anpassa verksamheten så att det kan passa in i parternas system.

Det är viktigt att se handläggarna och ekonomerna vid ESF som en resurs för projektet. Man bör ha en öppen och ärlig dialog om projektets positiva sidor, men även om svårigheterna, eftersom de faktiskt finns till för att se till att det blir ett bra projekt.

Bemötandet av individen är avgörande för resultatet. Vi har sett att stå utanför myndigheterna har gjort att vi kunnat möta individerna med ett helt annat förhållningssätt än vad handläggarna kan göra. Denna kontakt är en av framgångsfaktorerna i projekt Kraftstation. Samtidigt är det viktigt att ha en fungerande samverkan med handläggarna, eftersom det är de som faktiskt står för själva myndighetsutövandet.

Det är viktigt att ha rätt personal. De måste vara engagerade och införstådda med vad projektet handlar om. Det är väldigt viktigt att man har rätt kompetens i förhållande till projektidén.

### **Kontaktpersoner**

Anders Stenberg, Projektledare, 070-389 92 98

Anita Bergström, Projektadministratör, 0552-447 76

Roger Nilsson, Verkställande Tjänsteman, 0552-447 85