

# Slutrapport

## Unga kvinnor

enligt Samordningsförbundets valda självvärderingsmodell "nio-fältaren"

Datum:2014-03-31

Projektbenämning:

Unga kvinnor - *arbetsmodellen för arbetslivsinriktad rehabilitering och flerpartssamverkan*

Rapportförfattare: Susanne Johansson, Projektledare

Rapportering avser perioden:2011-04-01—2014-03-31

*" Att vara med i projektet har varit en livsomvändning för mig på alla positiva sätt. Jag har utvecklats och lärt mig så mycket och börjat tro på mig själv! Jag är duktig och jag kan!"*

*"Jag är otroligt tacksam över ditt stöd och engagemang. Mitt mål är nu nått. Nu ska det sättas upp nya mål!"*

## Sammanfattning

Ohälsan hos målgruppen unga kvinnor ökade markant på Gotland precis som i riket i början på 2000-talet vilket synliggjordes av Försäkringskassan(2001). Även forskning belyste ohälsans utveckling (Åkerstedt, Perski och Jeding m.fl. 2008). Likaså påvisade resultaten från Nationella folkhälsoenkäten ohälsan bland unga kvinnor samt deras levnadsvanor(Clevenpalm och Karlsson, 2009).

På Gotland uppmärksammades även att de unga kvinnor som hade stora svårigheter att försörja sig själva var en "osynlig" grupp med korta myndighetskontakter. De tenderade att hamna i en "rundgång" i välfärdsystemen då deras adekvata stödbehov inte upptäcktes av de professionella.

I syfte att hitta lösningar tillsattes en arbetsgrupp med företrädare för Finsams parter; Försäkringskassan(FK,) Arbetsförmedlingen(AF), Region Gotland (RG)med Socialförvaltning(SOF), Hälso- och sjukvårdsförvaltning(HSF) och Barn- och utbildningsförvaltning(BUF). En inventering visade att det rörde sig om cirka 75 unga kvinnor på Gotland varav 11 av dessa djupintervjuades som grund till projektet. De berättade om svårigheter att skapa struktur i livet. De visste vad som var bra för dem men vittnade om att de lätt lät sig påverkas av andra att göra saker som kändes bra för stunden. Gemensamt för kvinnorna var att de bedömdes vara i behov av ett långvarigt, sammanhållet och kontinuerligt stöd för att kunna bryta sitt utanförskap och komma ut i arbete eller studier.

Projektet Unga kvinnor startade *1 april 2011* med medel från Finsam-Gotland. En stor framgångsfaktor har varit det gedigna förarbetet där alla berörda myndigheter och förvaltningar var involverade och utarbetade projektiden gemensamt.

Kvinnorna,18-29 år, med komplex och osynlig problematik som har antagits till projektet har erbjudits ett långvarigt, sammanhållet och kontinuerligt stöd i form av arbetsträning ute i näringslivet. Kvinnorna har tilldelats en personlig handledare som har funnits med under hela projektiden för att ge individuell handledning på arbetsplatsen samt övrigt praktiskt och socialt stöd så att arbetsträningen ska fungera. Det unika har varit att deltagarna även har erbjudits extra socialt stöd av en "mentor-storasyster" utanför den professionella sfären.

Modellen som utarbetats bygger på att genom adekvat stöd ge deltagarna bästa förutsättningar att kunna bryta sitt utanförskap och inom 18 månader uppnå egen försörjning alternativt inleda studier. På professionell nivå innefattas modellen av flerpartssamverkan med ett samlat ansvar för individen.

## Syfte med projektet

Syftet med projektet har varit att;

- utveckla en modell för att tidigt fånga upp unga kvinnor i åldrarna 18-29 år som riskerar att hamna i en rundgång mellan Finsams ingående parter.
- projektdeltagandet ska leda till att unga kvinnor i målgruppen blir självförsörjande vilket därmed motverkar målgruppens utanförskap.

## Projekt mål

Att det vid projektet avslut finns;

- ett förslag till delar som kan ingå i en kommande metod för att fånga upp och arbeta med kvinnor i målgruppen i ett tidigt skede.
- ett förslag till samverkansmodell med verksamhet, organisation och finansiering för att målgruppen unga kvinnor får en egen långsiktig försörjning.

Kvalitativa mål

- Deltagarna ska få en upplevelse av ett organiserat liv och deras möjlighet att förändra sitt livsmönster ska stärkas.
- Deltagarna ska ha uppnått en ökad hälsorelaterad livskvalitet.

- Deltagarna ska bli självförsörjande.
- Att projektet genom samverkan med näringsliv och arbetsplatser byggt upp ett kontaktnät och ett antal, 10-20 olika arbetsträningsplatser som finns kvar att tillgå som ett "smörgåsbord" för ord verksamhet då projektet avslutas. Likaså att strukturer har utvecklats till gagn även för Finsams kommande deltagare.

#### Kvantitativa mål

- Av de unga kvinnor som deltar i projektet ska minst tjugo ha deltagit under ett år och av dessa ska tio ha uppnått en egen långsiktig försörjning.

#### Resultat

Totalt har **46** av 53 aktualiserade unga kvinnor antagits till projektet "Unga kvinnor". Av dessa har 18 stycken deltagit i minst 1 år vilket i stort når måluppfyllelsen på 20 stycken.

Av de som deltagit mellan 6-18 månader har **22** unga kvinnor nått målet vilket motsvarar 80 %. Totalt har **16** stycken erhållit anställning och **6** stycken har återupptagit vuxenstudier på Kom-Vux, Folkhögskola eller Universitet. Av de som erhållit anställning har 10 stycken deltagit i projektet "Unga kvinnor" i minst 1 år. Resterande 6 deltagare har en genomsnittstid på 7 månader. Av de som återgått i studier har 3 deltagit i projektet i minst 1 år och 3 stycken i mindre än ett halvår.

Totalt **18** unga kvinnor har skrivits ut ur projektet på grund av medicinska orsaker eller till följd av aktivt drogbruk.

De deltagare som *inte* uppnått sitt långsiktiga mål, egen försörjning, har i stället erhållit olika former av behandlingsinsatser som det visats sig ha behov av. Samtliga har således överlämnats till annan instans innan de skrivits ut ur projektet "Unga kvinnor".

Av de som deltagit i minst 1 år och *inte* uppnått målet har 5 stycken ansökt om Aktivitetsersättning och 1 har övergått i behandling. 3 st har beviljats Aktivitetsersättning på grund av nedsatt arbetsförmåga, 1 kvinna har beviljats partiell Aktivitetsersättning (25%) och 1 inväntar besked på ansökan om hel Aktivitetsersättning.

**8** unga kvinnor har tackat ja till egen "mentor-storasyster" för extra socialt stöd utanför den professionella sfären. Övriga deltagare har tyckt att handledarstödet har varit tillräckligt.

Resultaten talar sitt tydliga språk. Det nära kvalitativa och resurskrävande stödet över tid gör skillnad.

Att initialt lära känna deltagarna och skapa tillit och en god relation har varit avgörande för det fortsatta arbetet. Att vi som "utförare" möter individen där hon befinner sig för dagen och lockar fram lusten och drivkraften utifrån intresseområde och drömmar är andra viktiga parametrar för goda resultat. Likaså att tro på individen och finnas kvar i såväl med- som motgång och snabbt hitta lösningar på eventuella problem som uppstår, för att deltagarna ska kunna fungera i sin arbetsträning. Att forma miljön och ringa in deltagarnas kvalitéer, förmågor och behov är andra viktiga parametrar för att kunna ge de rätt stöd och förutsättningar att kunna använda sina resurser på bästa sätt för att lyckas nå *sina* mål.

Samarbetet med ansvariga handläggare har fungerat föredömligt vilket varit en avgörande framgångsfaktor för resultatet.

En annan viktig faktor är samarbetet med arbetsgivarna på Gotland som på ett önskvärt sätt tagit ett socialt ansvar och upplåtit övningsarenor till våra deltagare och varit en viktig länk med arbetslinjen i fokus. Utan deras välvilja hade vi stått oss slätt. En avgörande bivinst är även de medel Socialnämnden avsatt för anställningar inom Region Gotland. I rådande lågkonjunktur har detta varit en bidragande länk till att deltagarna nått sitt mål- anställning och egen försörjning.

Ambitionen har varit att matcha deltagarna med "rätt" arbetsgivare gärna där en anställning kan bli aktuell på sikt vilket har uppnåtts för flertalet av deltagarna. Då arbetsgivarna har kunnat utbilda deltagarna från grunden har det även genererat en god rekryteringsform. Projektets handledare har funnits med som nära stöd och med täta uppföljningar för att säkerställa att arbetsträningen fungerat. Genom det goda samarbetet med arbetsgivarna har vi uppbyggt ett brett kontaktnät inom olika branscher som vi kan ha ett fortsatt samarbete med.

*Projektet har inte lyckats hjälpa alla.* De deltagare som vi haft mindre lätt att hjälpa är individer som har eller befinner sig i gränslandet till att få en psykiatrisk diagnos och som har intellektuella och - eller neuropsykiatriska funktionsnedsättningar och inte själva ser sina behov och därmed tackar nej till erbjudna, *frivilla*, insatser. Dessa unga kvinnor riskerar ett fortsatt destruktivt leverne, att på olika sätt bli utnyttjade och fortsatt må psykiskt dåligt. Likaså drabbas de barn som är inblandade. Här blir tydligt att frivilligheten "försvårar" i kombination med att bland annat Socialförvaltningen och Hälso- och sjukvårdsförvaltningens resurser haltar (Lagen om stöd och service LSS, Boendestöd, Psykiatri, Habiliteringen etc.) Att behandling och motivationsstärkande insatser behövs under lång tid då funktionsnedsättningen är livslång.

***Redovisningen nedan följer den för Samordningsförbundets valda rapporteringsmodellen den s.k. nio-fältaren, där förutsättningar, process och resultat beskrivs utifrån projektets målgrupp, personal och organisation.***

### **Niofältaren - självvärdering**

#### **För deltagaren - Projektets förutsättningar**

Projektet "Unga kvinnor" har kontinuerligt tagit in deltagare till verksamheten sedan maj månad 2011. Socialförvaltningen har varit projektägare.

Deltagarna har aktualiserats från Region Gotland (Hälso- och sjukvårdsförvaltning HSF, Socialförvaltning SOF och Gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltning GVF), Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen alternativt har de tagit kontakt på eget initiativ. Övervägande delen deltagare har kommit från Socialförvaltningens "Stöd- och försörjningsenhet".

I rapporten redovisas deltagare som har startdatum från den 23 maj 2011 och är avslutade den 31 mars 2014. Intaget har skett kontinuerligt och samtliga deltagare har efter samtycke även registrerats i SUS. 6 stycken har dock valt att vara anonyma.

Kriterier som ska vara uppfyllda för att få delta i Unga kvinnor är att deltagaren är kvinna i ålder mellan 18– 29 år med komplex problematik. De saknar egen försörjning, riskerar att "falla ur systemen". Bedöms vara i behov av skraddarsydd arbetsträning inklusive praktiskt och socialt stöd för att på sikt uppnå egen försörjning. Rekryteringen bygger på att de unga kvinnorna initialt klarar arbetsträning 20 tim/v och vill delta. Deltagarnas ekonomiska förutsättningar är individuella.

#### *Exklusionskriterier*

Projektet har noll tolerans vad gäller droger. Deltagare som ertappas blir avstängda i 3 mån och erbjuds återinträde när de uppvisar drogfrihet.

#### *Överenskommelser*

Projektledaren har initialt författat skrivelse till Barn- och utbildningsförvaltningen (BUF) där deltagare som har barn har medgivits utökad barnomsorg i samband med sin arbetsträning.

Överenskommelse med fackförbundet Kommunal har även gjorts gällande att "Unga kvinnors" deltagare beviljats anställningar inom Kommunals verksamheter som tilläggsresurs -diversearbetare.

#### **För deltagaren – Genomförande och process**

Handläggarna från de olika myndigheterna "fångar upp" målgruppen unga kvinnor genom att uppmärksamma deras historik samt observera om de uteblir till inbokade besök och möten och har ett mönster av att "glida undan". Det vill säga kvinnor som riskerar att bli "osynliga" i systemen

alternativt utskrivna då kontakterna med myndigheter och förvaltningar är korta och de verkliga problemen inte uppmärksammas.

Motivationsarbetet startar. Ansvarig handläggare fyller tillsammans med deltagaren i aktualisering till "Unga kvinnor-projektet" då den unga kvinnan visat intresse att delta. Likaså undertecknar den unga kvinnan samtycke för informationsutbyte parterna emellan.

Aktualiseringen lämnas till referensgruppens representant där företrädare finns från Region Gotland, Försäkringskassa och Arbetsförmedling. Referensgruppens uppgift är att myndighetsövergripande avgöra i consensus om den unga kvinnan ska erbjudas att delta i "Unga-kvinnorprojektet" alternativt behöver andra insatser.

När bedömningen är gjord i referensgruppen och deltagaren utsedd kontaktas deltagaren av handledaren i projektet och informeras om att hon erbjuds att delta. För de deltagare som kommit från Socialförvaltningens "Enhet för arbetsträning och sysselsättning(EAS)" har övergången försvårats då de blivit för trygga med arbetsgruppen och den invanda miljön att de *inte* vill därifrån.

Ett första informations och kartläggningsmöte med deltagaren anordnas. Vid behov kan stödperson och - eller ansvarig handläggare finnas med vid första mötet i stödjande och informativt syfte. Den unga kvinnan får vid första mötet övergripande information om vad deltagandet innebär. Deltagarens behov av stöd utreds. Varje deltagare får en individuellt utformad handlingsplan som innefattar kortsiktiga och långsiktiga mål. Därtill ett skräddarsytt arbetsträningsprogram. *Den individuella handlingsplanen är ett levande dokument som justeras efter hand.*

Det första mötet är således starten på den kommande "lära-känna-perioden" där handledaren i projektet och deltagaren träffas kontinuerligt och där handledaren tillsammans med deltagaren utforskar individens styrkor och behov och påbörjar matchningen mot önskad och lämplig arbetsträningsplats. Syftet är att hitta "drivet" hos deltagaren. Parallellt erbjuds även deltagaren stöd socialt. Detta kan innefatta stöd i att koordinera vardagen för att få arbetsträningen och det sociala livet att synka. Handledaren kan finnas med som stöd vid besök hos myndigheter, sjukvård, skola etc. Likaså vid frågor som rör ekonomi-skuldsanering, bostad, övrig behandling etc. Deltagaren erbjuds även en egen "mentor-storasyster" i syfte att få extra socialt stöd utanför den professionella sfären. Insatsen är frivillig.

När den inledande planeringen är klar initierar handledaren ett möte tillsammans med deltagaren och *ansvarig* handläggare. Detta för att upprätta en gemensam individuell handlingsplan där deltagarens delmål och långsiktiga mål framgår. Kontinuerliga möten sker i både *med* och *motgång* för att säkerställa att individens planering följs alternativt för att ändra planeringen. Ansvariga handläggare får även månadsvis skriftliga nulägesrapporter från projektledaren samt var 3:e månad en större skriftlig utvärdering så att de kan följa individens stegförflyttning. Därtill anordnas nätverksmöten med andra berörda aktörer om behov uppstår.

Deltagarna får initialt även träffa projektets utvärderare och besvara hälsoenkät SF-36 version 2 (QualityMetric's SF-36v2<sup>®</sup> Health Survey) för utgångsläge avseende hälsorelaterad livskvalitet.

När matchningen deltagare - arbetsplats är klar anordnas studiebesök hos utsedd arbetsgivare som även informeras om deltagarens individuella behov och om hur arbetsmiljön bör vara utformad för att arbetsträningen ska bli lyckosam. Är både deltagare och arbetsgivare efter uppgjord betänketid överens om att arbetsträningen ska inledas påbörjas två "pröva-på-veckor". Under dessa veckor finns handledaren med vid deltagarens sida med pedagogiskt stöd och individuell handledning i det praktiska utförandet av arbetsuppgifter under arbetsträningen samt för socialt stöd som krävs för att arbetsträningen ska fungera. Stödet kan vara intensivt i början för att minska i takt med att personen utvecklas och hanterar sin nya situation på egen hand. I stödet ingår även att lära känna kollegorna

under angivna pauser. Handledaren finns även till för att stödja och utbilda arbetsgivaren, utforma arbetsmiljön och skapa bästa förutsättningar för att arbetsträningen ska fungera.

Faller försöket väl ut upprättas kontrakt med arbetsgivaren gällande arbetsträning i 3 månader. Arbetsplatsen blir en övningsarena i skarpt läge med deltagare, handledare och arbetsgivare i nära samarbete. Under arbetsträningsperioden ansvarar handledaren för kontinuerliga uppföljningar. Perioden avslutas med en större utvärdering där deltagare och arbetsgivare får fylla i ett självskattningsverktyg om hur arbetsträningen fungerat för individen. Efter tre månader förlängs kontraktet alternativt erbjuds arbetsträning hos annan arbetsgivare. Avgörande är hur väl matchningen fungerat för individen. Är matchningen ofungerande kan utökad handledarstöd vara en första lösning alternativt avbryts försöket. Arbetsträningen pågår som längst i totalt 12 månader.

När deltagaren har följt sin handlingsplan och uppvisat god närvaro och arbetsmoral och bedöms stabil och redo att inom kort ta nästa steg - övergå till arbetsprövning - anordnas träff med specialist på AF. Detta i syfte att bemöta eventuella frågor och rädslor som kan uppkomma när en anställning närmar sig. Likaså för att diskutera vilka krav som ställs vid en anställning, om den unga kvinnan har behov av eventuell anpassning av arbetsuppgifterna - arbetsinnehållet etc.

Den unga kvinnan skrivs in på Arbetsförmedlingen med hjälp av handledaren i "Unga kvinnor" (individen behöver således inte besöka AF). Handledaren samordnar möte med utsedd arbetsförmedlare för inskrivning av deltagaren där även handledaren är med som stöd. På kommande möte där även ansvarig handläggare och arbetsgivare deltar bestäms när arbetsprövningen ska inledas och hur lång tid den ska pågå. I samband med att arbetsprövningen inleds tar Arbetsförmedlingen över ansvaret för individen och insatsen. Insatsen är fortsatt individuellt utformad. Arbetsprövningen är en "magisk gräns" då tidigare trygghet indirekt försvinner och det ställs högre krav på individen som förväntas vara mer "självgående". Projektets handledare finns dock fortsatt med som nära stöd till den unga kvinnan såväl praktiskt som socialt.

Arbetsprövningen, som längst kan pågå i 6 mån, övergår i bästa fall i en anställning.

När arbetsprövningen avslutas och anställning erhållits träffar deltagaren på nytt projektets utvärderare för att besvara hälsoenkät SF-36 version 2 (QualityMetric's SF-36v2<sup>®</sup> Health Survey). Likaså genomförs en kvalitativ intervju.

Under processen blir även tydligt att välfärdssystemet komplicerar för flertalet av deltagarna som har stora svårigheter att fylla i blanketter till Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen etc. Även här finns handledaren med som stöd.

### **För deltagaren – Resultat och effekter**

Samtliga deltagare har trots olika bakgrund haft det gemensamma målet anställning - egen försörjning. För deltagaren har det nära stödet inneburit att handledaren har funnits vid deltagarens sida i såväl *med* som *motgång* från inskrivning till utskrivning.

Startsträckan har hos flertalet av deltagarna varit lång och rädslor för förändring har tydligt visat sig. "Tiden" har varit en avgörande faktor. Utanförskap, destruktiva och komplexa livsmönster under längre tid samt mindre goda förebilder ligger till grund för detta. Likaså att de lätt påverkas av andra och hakar på det som känns rätt för stunden. För många har även försörjningsstödet blivit en naturlig "bank-livsstil". Med sin bakgrund har även flertalet svårt att knyta an och få förtroende för nya personer. Flera är även ensamstående mammor med begränsat nätverk. Vissa har behövt stöd i föräldrarollen samt varit i behov av individuella behandlingsinsatser, hjälpmedel etc.

Motivationsarbetet har varit ett stående inslag för att få deltagarna att bemästra *sin* stegförflyttning och uppnå *sina* delmål och *sina* slutmål. Deltagarna har "gjort jobbet" och handledarna har uppmuntrat och funnits som stöd i att koordinera tillvaron för att de ska få både arbetsträning och

det sociala livet att fungera. Självkänslan och självförtroendet har stärkts och måendet förbättrats i takt med den individuella måluppfyllelsen. En långsiktig framgångsfaktor har varit att *deltagarna har getts ansvar för att ta makten över sina liv samt konsekvenserna av sina val.*

**8** unga kvinnor har tackat ja till egen "mentor-storasyster" för extra socialt stöd utanför den professionella sfären. Övriga har tyckt att handledarstödet har varit tillräckligt.

Deltagaren har i samband med anställningen etablerat nätverk som kvarstår efter projekttidens slut såsom "mentor-storasyster", arbetskamrater etc.

Totalt har **46** av 53 aktualiserade unga kvinnor *antagits* till projektet "Unga kvinnor". Av dessa har **18** stycken deltagit i **minst 1 år** vilket i stort uppnår måluppfyllelsen på 20 stycken.

Totalt har **16** stycken uppnått anställning, **4** inom den privata näringen, **12** inom Region Gotland varav två inom sociala kooperativ. **6** st har återupptagit vuxenstudier på Kom-Vux, Folkhögskola eller Universitet.

Av de som erhållit anställning har 10 st deltagit i minst 1 år. Resterande 6 har en genomsnittstid på 7 månader. Av de som återgått i studier har 3 deltagit i projektet i minst 1 år och 3 mindre än ett halvår.

*I samband med anställningen har samtliga fått stöd att ansöka om och ansluta sig till relevant Arbetslöshetskassa.*

För de kvinnor där kraven i projektet Unga kvinnor varit för höga har de inte kunnat fullfölja uppgjord handlingsplan trots det långvariga gedigna stöd de erhållit av sin handledare. Totalt har 18 unga kvinnor skrivits ut på grund av medicinska orsaker eller till följd av aktivt drogbruk.

De deltagare som *inte* uppnått sitt långsiktiga mål, egen försörjning, har i stället erhållit olika former av behandlingsinsatser inom socialförvaltningen eller vården som de visats sig ha behov av. Samtliga har således överlämnats till annan instans innan de skrivits ut ur projektet "Unga kvinnor".

Av de som *deltagit i minst 1 år och inte uppnått målet* har 5 stycken ansökt om Aktivitetsersättning och 1 har övergått i behandling. 3 stycken har beviljats Aktivitetsersättning på grund av nedsatt arbetsförmåga, 1 kvinna har beviljats partiell Aktivitetsersättning (25%) och 1 inväntar besked på ansökan om hel Aktivitetsersättning.

De deltagare som vi haft svårast att hjälpa är individer som har eller befinner sig i gränslandet från att få en psykiatrisk diagnos och som har intellektuella och - eller neuropsykiatriska funktionsnedsättningar och inte själva ser sina behov och därmed *tackar nej* till erbjudna, *frivilla*, insatser. Dessa riskerar ett fortsatt destruktivt leverne, att på olika sätt bli utnyttjade och fortsätta må psykiskt dåligt. Likaså drabbas de barn som är inblandade.

Då vi arbetat individuellt med deltagarna har vi *inte* kunnat erbjuda utbildningsinsatser i grupp. De insatser som skett har varit individuellt riktade och främst rört ekonomi och levnadsvanor. Med anledning av detta har inte heller den budgeterade friskvårds- och studieresan genomförts.

#### **För personalen – Projektets förutsättningar**

Projektets ramar är i enlighet med de resurser som Finsam beviljat medel till. Det vill säga, en projektledare är heltidsanställd under hela projekttiden och har ett delat uppdrag det vill säga har ca 50 % av arbetstiden figurerat som handledare. En renodlad handledare är heltidsanställd under projekttiden. Urvalet har skett genom anställningsintervjuer.

### *Yrkeskategorier/bakgrund:*

Projektledaren är utbildad Socionom och har varit verksam inom Socialförvaltning, Försäkringskassa, Hälso- och sjukvård, omsorg och skola. Hon har god organisationskunskap och ett stort utvecklat professionellt kontaktnät. I tidigare anställning som personlig handläggare inom sjukförsäkringen på Försäkringskassan förespråkade projektledaren vikten av att göra en satsning för målgruppen *unga kvinnor* då de för illa i vårt välfärdssystem. Därför har målgruppen legat projektledaren extra varmt om hjärtat.

Projektledaren har varit involverad i FinsamGotlands Kompetensgrupp som planerat och anordnat kompetenshöjande insatser för personalen inom berörda myndigheter och förvaltningar (RG, FK, AF).

Handledaren är utbildad behandlingspedagog med erfarenhet från liknande arbete som coach i projektet "På Spåret". För handledarens del upplevde han i sitt tidigare uppdrag som coach att han hade världens bästa jobb och kände stor entusiasm gällande att fortsätta i jobbet som handledare för målgruppen unga kvinnor! Han har även arbetslivserfarenhet som elevassistent.

Projektduon har kompletterat varann såväl utbildnings -genus som karaktärsmissigt.

Projektledaren tillika samordnare och handledare i projektet har utgjort spindeln i nätet och har ansvarat för projektets uppbyggnad och genomförande utifrån uppsatta riktlinjer och mål samt utarbetat förslag till framtida arbetsmodell. Även ansvarig för samordningen och har lett det löpande arbetet vilket inkluderat information, dokumentation, rapportering, återkoppling, implementering samt bevakat att budgeten har följts. Därtill ett handledande ansvar och stöd till deltagare socialt och praktiskt under arbetsträningen samt samarbetet med arbetsgivare att skapa arbetsträningsplatser mm. Även ansvarat för att "mentorerna-storasysterna" fått stöd, handledning och utbildning.

Handledaren har figurerat som "utförare" och ansvarat för det praktiska genomförandet i arbetet med deltagarna. Detta har innefattat pedagogiskt, praktiskt och socialt stöd till deltagarna för att arbetsträning såväl som deltagarnas vardag ska fungera. Detta i nära samverkan med huvudansvarig remitent, deltagarnas nätverk och medverkande arbetsgivare. Likaså ansvarig för stöd, utbildning och handledning till handledare på arbetsplatsen.

Ingen gruppverksamhet har bedrivs utan projektduon har arbetat enskilt med de deltagare som antagits till projektet(vilket har varit resurskrävande).

Initialt har projektet implementeras i ordinarie verksamhet. Detta för att kunna jobba sida vid sida i samma lokaler som Socialförvaltningens BAS-team(bedömning arbetsträning sysselsättning)och för att kunna utveckla gemensamma metoder och dra nytta av varandras kompetens och resurser. I och med detta har deltagarna i "Unga-kvinnorprojektet" även vid behov kunnat få tillgång till BAS-teamets interna arbetsträningsplatser.

Projektets referensgrupp -*projektets hjärta* - med företrädare från Region Gotland(SOF, HSF - rehabilitering -psykiatri, GVF), Försäkringskassa, Arbetsförmedling inklusive projektledare och handledare.

Projektets Styrgrupp med företrädare från Region Gotland (SOF inklusive projektledare och HSF), Försäkringskassa, Arbetsförmedling. Socialförvaltningen har haft ordföranderollen.

### **Övriga medverkande**

#### *Ansvarig handläggare*

Socialsekreterare -handläggare från Socialförvaltningens stöd och försörjning + BAS-teamet, specialister -arbetsförmedlare från Arbetsförmedlingen, personliga handläggare från Försäkringskassan, behandlare inom hälso- och sjukvård/psykiatri/rehabilitering, studie- och yrkesvägledare och kuratorer från skolan. *Därtill har intresserade unga kvinnor på egen hand kontaktat projektledaren och visat intresse att delta.*



### *”Mentorer -storasystrar”*

8 ”mentorer -storasystrar” har visat intresse att vara ett extra socialt stöd till deltagarna utanför den professionella sfären. Initialt under projekttiden och om möjligt livslångt med hänsyn till deltagarens önskan.

### *Arbetsgivare och handledare*

30 olika *arbetsgivare* inom näringsliv och det offentliga och *handledare* på arbetsträningsplatser har vi samarbetat med.

### *Utvärderare*

Utvärderaren har i uppdrag att följa processen och genomför kvantitativa och kvalitativa intervjuer med deltagare och övriga aktörer. Utvärderingen ska beakta projektets effekter på både verksamhetsnivå och individnivå. Likaså anlägga ett socioekonomiskt perspektiv.

### *Arbetsförmedlingen*

#### *BAS-teamet (bedömning arbetsträning och sysselsättning)*

BAS-teamet har varit samlokaliserade med projektduon från start då projektet implementerades i ordinarie verksamhet. Har samarbetat och utgjort stödfunktion för unga kvinnors deltagare som behövt intern arbetsträning.

#### *Finsam - Gotlands samordnare Eva Jupiter*

Samordnaren har fungerat som processtöd till projektledaren.

### **För personalen - Genomförande och process**

Information om projektet har initialt samt underhand spridits genom att projektledaren uppsökt berörda verksamheter. Även har ett större antal arbetsgivare kontaktats för att inleda ett samarbete med och för att ha ett smörgåsbord av arbetsgivare att erbjuda potentiella deltagare. Initialt annonserades även om önskat samarbete med arbetsgivare och ”mentorer-storasystrar” utan större gehör.

Alla samverkande parter inom Finsam-Gotland det vill säga Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, Region Gotland med Socialförvaltning, Hälso- och sjukvårdsförvaltning och Gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltning har uppmärksammat unga kvinnor som har korta kontakter och kommer och går inom den egna och mellan de olika verksamheterna. De professionella handläggarna har motiverat potentiella deltagare att visa intresse för att delta i ”Unga-kvinnorprojektet” och bidragit till att aktualiseringar upprättats.

Projektledaren har arbetat målmedvetet, strukturerat och strategiskt för att nå uppsatta projekt mål. En metodisk hållbar arbetsmodell har byggts upp där flerpartssamverkan och samarbete på flera plan är centralt. Modellen är inte avhängig vem som har uppdraget vilket är en styrka.

Stor professionalism, engagemang och hjärta alltid med individens bästa i fokus har varit ledordet. Nära samarbete - arbetsfördelning mellan projektduon för att hitta lösningar på uppkomna utmaningar har varit nyckeln till framgång då våra resurser varit små och sårbara. Deltagarna har själva varit ansvariga för sina val och för de eventuella konsekvenser som uppstått. Projektduon har dock uppmuntrat och stöttat i såväl *med* som *motgång*.

Vi har i arbetet med deltagarna eftersträvat evidens och använt oss av MI-motiverande intervju (Miller och Rollnick, 2002), lösningsfokus (De Shazer och Berg, 1978), Supported Employment (Becker, Bond, Mueser, & Torrey (red.) 2003), KASAM (Antonovsky, 1991) etc. Därtill är bemötandet A & O för att skapa förtroende och tillit. Individerna *erbjuds* att delta. Metoden innefattar inga ”pekpinnar” utan bygger på eget reflekterande och ansvar när det gäller att göra stegförflyttningen för att på sikt uppnå egen försörjning.

Vi har jobbat för att inspirera deltagarna att titta framåt och lämna det förflutna "bakom sig". Likaså har projektduon sett det friska hos varje individ och fokuserat på deras styrkor och behov. Detta utifrån vår kännedom om deras historia och erfarenheter.

I referensgruppen har stor vikt lagts vid att skapa kännedom om och respekt för varandras uppdrag. Genom samarbetet och inspel från varann har representanterna fått nya infallsvinklar och kunnats se på den "ordinarie" verksamheten med ett "utifrånperspektiv". Projektledaren har eftersträvat att få parterna att se sig som kollegor. Likaså att få de professionella att se individen som en gemensam kund. Referensgruppen har ansvarat för att inta ett helhetsgrepp kring varje individ och gemensamt - i konsensus utse deltagare till "Unga-kvinnorprojektet". Referensgruppen har även utgjort stöd till projektduon - handledarna i "Unga kvinnor" då det fungerat mindre bra för deltagarna. Det samlade ansvaret med individens bästa för ögonen har genererat snabba beslutsvägar som gynnat individen. Referensgruppen har utgjort en viktig del i planeringen kring varje individ. Likaså varit en viktig länk tillbaka till ordinarie verksamhet.

Styrgruppen har under projektets gång utgjort stöd till projektledaren framförallt när det gällt organisatoriska och strukturella frågor men även i vissa frågor gällande deltagarna.

Under projektets gång har den som ansvarat för deltagarens ekonomi utgjort ansvaret som handläggare även om någon annan aktör från början remitterat deltagaren till "Unga kvinnor".

Initialt har ansvarig remitent fått besked om att den unga kvinnan har antagits. Så snart en planering har funnits vad gäller arbetsträning har handledaren initierat ett första gemensamt möte hos ansvarig handläggare. Detta för att göra en gemensam individuell planering tillsammans med deltagaren. Ansvarig handläggare har således *inte* fråntagits ansvaret för individen då projektduon intagit "utförarrollen" utan återkoppling har skett från start och pågått kontinuerligt. Handledarna har genom det nära stödet till individen även utfört arbetsmoment som avlastat ansvarig handläggare.

Vi har samarbetat med 30 olika arbetsgivare under projektiden. Rekryteringen av arbetsgivare har i möjligaste mån utgått ifrån individens önskemål om arbetsplats. Likaså att det funnits engagerade handledare på arbetsplatsen som stöd för deltagarna.

Arbetsgivarna har genom projekthandledaren erhållit stöd och utbildning vid behov samt har uppföljning och utvärdering av arbetsträningen skett regelbundet. Under introduktionsfasens två veckor har projekthandledaren funnits med i arbetet upp till 20 tim/v om deltagaren haft behov av det. Det nära stödet har minskat efter hand, i takt med att individen utvecklas och blivit mer självgående.

I samarbetet med Arbetsförmedlingen blir det för handledarna i projektet tydligt att flera av deltagarna har andra behov än vad Arbetsförmedlingen lokalt kan tillgodose. Detta har dock inget med deltagarnas arbetsförmåga att göra utan rör främst deltagarnas egna begränsningar gällande sociala interaktioner samt Arbetsförmedlingens organisationsstruktur.

Då deltagaren i samband med inskrivningen får träffa en Arbetsförmedlare i Direktservice upprättas en handlingsplan som mynnar ut i att "individen har goda förutsättningar att få ett arbete". Detta överensstämmer dock *inte* med individens faktiska situation. Här blir tydligt att nya sociala kontakter kan medföra att deltagarna förskönar och undanhåller den faktiska bilden. För många blir även ångestpåslaget kraftigt av att vistas i lokalen bland andra arbetssökande. Detta trots stödet av handledaren.

För att hitta en lokal lösning på den uppkomna och ohållbara situationen utarbetade projektledaren ett förslag till arbetsmodell "Unga kvinnor" – Arbetsförmedlingen i feb-12 (arbetsituationen på AF fördröjde starten till okt 2012). Detta i syfte att underlätta för deltagarna genom raka vägar in till

AF:s arbetsförmedlare- specialister inom rehab-resurs. Likaså för att effektivisera organisationen - arbetet och bespara personalen i Direktservice från att göra ofullständiga handlingsplaner. De "mentor-storasysstrar" som visat intresse att figurera som nära stöd till deltagare i "Unga kvinnor" har till projektledaren fått inlämna utdrag ur belastningsregistret. Detta för att säkerställa att deras bakgrund var lämplig för uppdraget. När de har godkänts för uppdraget har matchningen "mentor-storasyster"-adept inletts. Handledaren anordnade och fanns med som stöd då parterna presenterades för varann. "Mentorn-storasystem" har även fyllt i blanketten "tysthetslöfte" för att göra deltagaren trygg med att de som yppas de emellan stannar där. Utan inblandning av oss professionella har de på egen hand inletts "arbetet" med att lära känna varann och utveckla en relation. Handledaren har dock följt upp att matchningen har känts rätt för deltagaren.

"Mentorerna-storasysstrarna" har erbjudits professionellt stöd av utsedd handledare med tillhörighet inom psykiatrin. Därtill har projektledaren funnits som stöd vid behov. Flera utbildningsinsatser har även anordnats utifrån "mentorerna-storasysstrarnas" önskemål. Utvärdering har genomförts med såväl "mentor-storasysstrar" och deltagare för att få en uppfattning om hur de upplevt uppdraget respektive stödet.

Projektduon har efter önskemål haft var sin professionell handledare under projektets första år. Dessutom har FinsamGotlands samordnare utgjort process-stöd till projektledaren.

Under projekttiden har en samverkansmodell utarbetats av projektduon tillsammans med ord BAS-team(se bilaga 1). Här har fungerande strukturer synliggjorts likaså har de funktioner som saknas identifierats. Efter beslut från Styrgruppen för "Unga kvinnor" i september 2012 har modellen till stora delar tillämpats under projekttiden.

Självvärdering enligt 9-fältaren har av projektledaren använts som verktyg under hela processen.

#### **För personalen - Resultat och effekter**

Handledarnas bemötande och nära stöd till deltagarna har inneburit att vi skapat ett förtroende och fått god kännedom om deltagarna. Vi har "hållit i och hållit om" och ingen har fått utrymme att "vinna tid-glida undan". Det har medfört att deltagarna snart har varit "på banan" igen efter att eventuella svackor uppstått eftersom vi snabbt hittat lösningar tillsammans på uppkomna problem.

Det nära samarbetet handledare och ansvarig handläggare har medfört att de ansvariga haft god kännedom om de individer de ansvarat för likaså hur individerna har följt uppgjord handlingsplan. De professionella har därmed kunnat genomföra rättsäkra bedömningar om rätten till försörjningsstöd(SOF), Aktivitetsersättning(FK), Aktivitetsstöd(AF) etc. Likaså har handledarens uppdrag avlastat ansvariga från diverse arbetsmoment. Handläggare - socialsekreterare inom Stöd- och försörjning (SOF)har visat ett stort engagemang och välvilja i samarbetet med projektduon i "Unga kvinnor".

I samarbetet med Arbetsförmedlingen och ansvarig arbetsförmedlare har vi som handledare funnits med som nära stöd även då Arbetsförmedlingen tagit över ansvaret för insatsen. Samarbetet - arbetsmodellen vi utformat har medfört effektiva lösningar och snabba beslut till gagn för deltagaren-kunden. Likaså har ansvarig arbetsförmedlare avlastats vissa arbetsmoment som handledaren tagit ansvar för(samordna -initiera uppföljning mm).

Handledarnas *tillgänglighet* har av de professionellt ansvariga framförts som ett stort plus. Likaså har poängterats att det krävs att någon är "spindeln i nätet" för att samarbetet och samverkan ska fungera aktörerna emellan och inte bara i kontakten med projektduon.

Referensgruppens arbete har resulterat i en helhetssyn och samlat ansvar för deltagarna. Snabba beslut har kunna fattas och deltagarna har fått raka vägar in till exempelvis utredning - behandling då representanterna i referensgruppen utgjort länken tillbaka till ordinarie verksamhet.

Styrgruppen har gemensamt eftersträvat att hitta lösningar på uppkomna problem. Här har dock parterna *inte* kunnat påverka varandras uppdrag även om det tydligt framkommit vad som skulle behöva förändras.

Vissa "mentorer-storasyster" har träffat sina adepter regelbundet medan andra främst haft kontakt via sms-sociala medier. Några har kontakt med adepterna efter att de avslutat projektet medan andra har avslutat kontakten. Till de utbildningsinsatser som anordnats och handledningsstöd som erbjudits har ett fåtal visat intresse. Här blir tydligt att uppdraget är på ideell basis och kanhända "svårare" än förväntat och att andra privata uppdrag därför har haft företräde och prioriterats före uppdraget som "mentor-storasyster". *Deltagarna har dock uttryckt att de varit nöjda med stödet.*

### **För organisationen - Projektets förutsättningar**

En förstudie genomfördes hösten 2009 och ett gemensamt beslut inom RG/FK/AF ligger till grund för projektstarten. Som en synergieffekt har även tidigare projektresultat tagits tillvara och utvecklats vidare genom "Unga-kvinnorprojektet".

Projektägare, Socialförvaltningens Individ och familjeomsorg samt Enheten för arbetsträning och sysselsättning har administrerat projektets ekonomiska redovisning och rapporter. Granskat att de följt bestämmelser. Uppdragsgivare har varit företrädare för FINSAM-Gotlands styrelse. Styrgruppen har stöttat projektledaren-projektarbetet, att det kommit i mål.

Projektledare och handledare anställdes vid olika tidpunkter. Initialt hade handledaren kvar 25% i tidigare arbete. From aug 2011 har båda arbetat 100% i "Unga-kvinnorprojektet".

Från start har projektet implementerats inom Socialförvaltningens ordinarie verksamhet, BAS-teamet (Bedömning – Arbetsträning - Sysselsättning). From maj månad 2011 har vi gemensamt hyrt lokaler i Folkuniversitetet - Konstskolans hus i Visby det vill säga helt fristående från Socialförvaltningen. Dessutom har vi varit lokaliserade så att busslinjer och parkeringsmöjligheter är lättillgängliga.

Projektduon har fördelat arbetsinsatsen mellan varann och haft gemensam planering och avstämning samt ärendehandledning varje vecka (oftare när behov funnits). Kompetensen har på så sätt utnyttjats på bästa sätt och vi har lärt av varann. Dessutom har ett kontinuerligt samarbete pågått med professionerna inom ord BAS-team.

Möten med ansvariga handläggare har initierats av projektduon initialt samt vid behov.

Unga kvinnors referensgrupp har för uppdraget i "Unga kvinnor" utsetts av ordinarie arbetsgivare - chef. Initialt saknades representant från psykiatrin. Professioner från HSF och FK har bytts ut under projektets gång i samband med att de fått andra ordinarie uppdrag. Referensgruppen har initialt träffats var 14: dag i syfte utse deltagare till projektet samt följa upp de deltagare som antagits. Träffarna har glesats ut i takt med att intaget upphörde (i september 2013).

Unga kvinnors styrgrupp har bestått av chefer på mellannivå. Försäkringskassan, Hälso- och sjukvårdsförvaltningen och Socialförvaltningen har bytt ut sina representant under projektets gång. Styrgruppen har initialt träffats varje månad tillsammans med projektledaren. Träffarna har efter hand glesats ut och även ställts in om det inte funnits frågor att behandla.

Projektets utvärderare har genom lärande utvärdering följt projektduon - projektet from 2011-09-01.

Unga kvinnor har finansierats av FinsamGotlands Samordningsförbund. Efter genomgång av projektets upplägg och projektets slutdatum enligt projektansökan konstaterades vid "Unga kvinnors" första styrgruppsmöte, 26 april 2011, att de max 30 månader som en deltagande ung kvinna skall kunna få handledning i projektets angivna faser inte ryms inom projekttiden om inte ordinarie verksamhet tar vid innan projekttiden löper ut. Finsam-Gotlands Styrelse har, vid styrelsebeslut 09 september 2011, därför beviljat ytterligare medel till förlängning av projekttiden till och med juni 2014.

Fastställd budget 4 695 000 har följts enligt angivna ramar. Sedan 1 oktober 2013 har budgeten för "Unga kvinnor" smält samman med budgeten för "JobbSam". Detta i samband med samgåendet dels av ekonomiska skäl och dels för att erhålla den kompetens som utarbetats inom projektet "Unga kvinnor".

Socialnämnden har avsatt medel till de anställningsformer med stöd som utlovas till de deltagare som fullföljt uppgjord planering under deltagandet i "Unga kvinnor".

#### **För organisationen - Genomförande och process**

Under projektets gång har Socialförvaltningen som projektägare visat en stor välvilja att underlätta projektarbetet. Ansvariga Socialsekreterare inom organisationen har frekvent levererat potentiella deltagare till Unga kvinnor. Detta även förankrat hos ansvarig chef.

*Unga kvinnors referensgrupp* har haft totalt 30 mötestillfällen. Förutom de gemensamma mötestillfällena med styrgruppen har referensgruppen haft en enskild planeringsdag samt en avslutande arbetslunch.

*Unga kvinnors styrgrupp* har haft totalt 14 styrgruppsmöten. Därutöver ett första "uppstart - lunchmöte" samt gemensamt möte och gemensam planeringsdag med "Unga kvinnors" referensgrupp. Gemensam avslutning referensgrupp och styrgrupp hölls 15 nov 2013.

Hållbara strukturer för samverkan internt och externt på både kort och lång sikt har utvecklats under hand. Alltid med deltagaren - huvudpersonen i fokus och med utgångspunkt från deltagarens behov.

Ständiga organisatoriska omställningar har medfört att projektet *ofrivilligt tappat fart*. Likaså har deltagarnas motivation påverkats. Arbetsförmedlingens organisation med delat chefskap på olika orter har försvårat samarbetet och fördröjt för kunderna att få tillgång till rätt resurser.

Styrgruppen har vid planeringsdagen i sep 2012 beslutat att Unga kvinnors utarbetade arbetsmodell till stora delar ska prövas under fortsatt projektid (vissa synliggjorda funktioner saknas dock och har därför inte kunnat prövas). Här har Psykiatriska kliniken och Arbetsförmedlingen möjliggjort raka vägar in för "Unga kvinnors" deltagare då det visat sig att de befintliga organisationsstrukturerna inte passar målgruppen.

#### **För organisation - Resultat och effekter**

**15** av de unga kvinnor som tidigare beviljats försörjningsstöd samt **1** kvinna som burit Aktivitetsersättning på grund av nedsatt arbetsförmåga har genom sitt deltagande i "Unga kvinnor" uppnått sitt mål och erhållit anställning med stöd (t.ex. Offentligt skyddat arbete, Utvecklingsanställning etc.). **6** unga kvinnor har återupptagit studier inom vuxenutbildningen på Kom-Vux, Folkhögskola alternativt Universitet.

De deltagare som trots gediget och långvarigt nära stöd inte uppnått målet egen försörjning har fått hjälp att ansöka om Aktivitetsersättning pga. nedsatt arbetsförmåga genom Försäkringskassan. Hittills har **3** unga kvinnor beviljats Aktivitetsersättning på grund av nedsatt arbetsförmåga, **1** kvinna har beviljats partiell Aktivitetsersättning på grund av nedsatt arbetsförmåga(25%). Ytterligare **1** ung kvinna inväntar besked på ansökan om hel Aktivitetsersättning.

Unga kvinnors resultat har kontinuerligt presenterats för berörda; Finsams styrelse, på Finsams frukostmöte, under Almedalsveckan, för Socialnämnden samt i andra forum. Resultaten har även uppmärksamrats nationellt och politiskt där vi haft besök av Ylva Johansson, vice ordförande i Riksdagens Arbetsmarknadsutskott.

Omorganisation inom Socialförvaltningen har medfört att "Enheten för arbetsträning och sysselsättning(EAS)" och verksamheten "Digitalen" har lagts ner och att BAS-teamet upphört -

splittrats. Det har påverkat Socialförvaltningen att kunna ta ansvar för fortsatt implementering av modellen i samband med projektets upphörande.

I samband med Finsams verksamhetsplaneringsdag under hösten 2012 tillsattes en arbetsgrupp bestående av de högsta cheferna. Detta i syfte att knyta ihop kunskap och erfarenheter från tidigare projekt.

1 oktober 2013 startade formellt verksamheten "JobbSam" med medel från FinsamGotland. Arbetsmodellen bygger på "kortaste vägen mot arbete eller studier för individen, genom flerpartsamverkan för Finsams parter". Målsättningen är att med gemensamma krafter arbeta för att människor ska vara i utanförskap så kort tid som möjligt. Arbetsmodellen påminner i stora delar om projektet "Unga kvinnor" som därför vävs in i "JobbSam" för att upparbetad kunskap och anslagen - gemensam budget ska kunna användas på bästa sätt.

### *Bifynd*

Projektets arbetsmodell gör strukturella problem synliga och visar även på goda exempel vad gäller samverkan och nära samarbete.

Individernas rundgång i de olika organisationerna minimeras genom det nära stöd som erhålls. Metoden medför också att samtliga aktörer tar ett gemensamt och samlat ansvar för individen under hela processen var i "kedjan" hon än befinner sig. Helhetssynen ger resultat på alla plan.

Samtliga deltagare som följer sin handlingsplan utlovas en anställning vid arbetsprövningens slut. Detta genom att Socialnämnden anslagit medel till offentligt skyddade anställningar. Detta har varit en "morot" för deltagarna i deras strävan att nå sitt mål. I rådande lågkonjunktur har dessa medel även varit räddningen för projektet eftersom det visat sig att arbetsgivare i dessa tider är restriktiva till att anställa.

Vad vi sett som försvårar respektive förenklar är att personalen är hårt pressade i allt mer slimmade organisationer (AF, FK, SOF, HSF). Fotfolket är positiva till samverkan men personalrotation och organisationsförändringar medför ineffektivitet och "brandsläckning" och brister i samverkan. Detta medför att individuella planeringar ofrånkomligt fördröjs vilket skapar frustration hos alla inblandade. *Olyckligtvis är kunden den som drabbas hårdast! Särskilt de som har svårt med förändringar.*

### **Diskussion**

En rad projekt har genomförts med goda resultat sedan FinsamGotland bildades. Erfarenheterna har varit samstämmiga. När myndigheter kombinerar resurser och kunnande blir stödet till individen effektivare. Samverkande myndigheter får kraft att göra mer för dem som behöver insatser från flera håll. En annan framgångsfaktor är när individen får nära stöd över tid.

Att få individer att gå från ett liv i utanförskap till ett innanförskap ger vinster på alla plan. Genom att tillhöra ett sammanhang och känna sig behövd stärks självkänslan. Dessutom utvecklas och stärks självförtroendet i takt med att individen ges möjlighet att i sin takt träna på att genomföra avsedda uppgifter som de bedöms klara av. Därtill ger det individuella bieffekter genom att personen mår bättre och belastar sjukvården i mindre utsträckning vilket genererar bättre livskvalitet både personligen men även för de närstående.

Även ur ett generations- och barnperspektiv gynnas det sociala arvet i positiv bemärkelse då föräldern uppbär inkomst i stället för exempelvis försörjningsstöd. För familjen ger det märkbara ekonomiska skillnader.

På organisationsnivå och på det professionella planet genererar samverkan och samarbetet kring individen att arbetet effektiviseras då det finns en gemensam planering och *individens mål* blir *gemensamt för parterna* i stället för att parterna träffar individen enskilt och har sina egna planeringar vilket är ineffektivt för alla inblandade.

På samhällsnivå genererar samverkan och samordningen stora socioekonomiska vinster då trygghetssystemen och vårdapparaten utnyttjas i mindre utsträckning. Individens inkomst genererar även skatteintäkter (Nilsson och Wadeskog, 2009).

### **Slutsatser/lärdomar**

#### *Kognitiva svårigheter*

Det vi sett och fått bekräftat under projekttiden är att deltagarnas startsträcka och förberedelse tid är lång. Att det finns mycket rädslor till förändring. Likaså att motivationen är färskvara. Flera har osynliga funktionsnedsättningar som medför att omgivningen inte kan ana vilka behov de har. Flera har svårigheter med tidsuppfattning och att kunna planera och är i behov av kognitiva hjälpmedel och Boendestöd för att uppnå struktur (muntliga, skriftliga och praktiska instruktioner). Även behandlingsinsatser via bland annat habilitering och psykiatri kan behövas för att få hjälp att lära in nya strategier för att få vardagen att fungera. Detta ställer krav på kunskap, tålmod och förståelse från oss professionella. *Likaså att vi ser det friska och styrkan hos varje individ!*

#### *Sjuk - osjuk*

Vi har sett att sjukdomsbegreppet är lätt att ta till då det är vår enda legitima befrielse när det gäller att vara frånvarande. Här har vi sett ett tydligt mönster hos flera. För de deltagare som uppvisat hög frånvaro vore ett nära samarbete med Primärvården för 1:a dagsintyg önskvärt. Detta för att första sjukdagen få verifierat om personen är *sjuk* eller *osjuk* genom läkarbedömning. Från sjukvårdens sida har det dock inte funnits resurser att tillgodose detta.

#### *Ekonomi*

Övervägande delen av våra deltagare är kunder inom Socialförvaltningen där de varje månad uppbär försörjningsstöd. För vissa är oron för ekonomin ett stort ok medan andra ser försörjningsstödet som en bekväm "livsstil".

En ekonomisk viktig aspekt är att systemen är osynkade i välfärds-Sverige. Våra kunder får lika mycket i ersättning oavsett om de kämpar i en arbetsträning som om de är inaktiva (ligger hemma på soffan). Likaså får de som haft Aktivitetsersättning mindre ersättning vid inskrivning på AF då de beviljas Aktivitetsstöd. Detta blir svårbegripligt och ostimulerande för kunden.

Projektledaren har på politikernivå framfört förslaget med en bonustrappa som i motivationsstärkande syfte går hand i hand med individens försök till utveckling! Glädjande nog har en ny bestämmelse om jobbstimulans inträtt 1 juli 2013 vilket medför att för den som fått försörjningsstöd under 6 mån i följd så ska 25 % av nettoinkomsterna av anställning inte beaktas vid bedömning av rätten till bistånd enl. 4 kap. 1b§ SOL. Detta för att uppmuntra arbete!

#### *Organisation*

Genom projektarbetet har vi på ett konstruktivt sätt synliggjort befintliga strukturer och försökt påverka dessa på alla plan så att resurser omfördelas på bästa sätt till gagn för kunderna och att väntetider etc. minimeras (inom "Finsam-familjen"). Det har även blivit tydligt att det finns kunskapsluckor i bemötandet av personer med psykiatriska diagnoser och neuropsykiatriska funktionsätt.

Då kunderna är "sköra" är tidpunkten och bemötandet avgörande för resultatet. För kunder som får vänta i månader på insatser blossar inte sällan den psykiska ohälsan upp igen och det som byggs upp i behandling raserar på nolltid. Långa väntetider till utredningar och behandlingar inom vård, psykiatri, habilitering, socialförvaltning/Lagen om stöd och service inklusive hjälpmedel och boendestöd behöver synkas och förkortas avsevärt mot idag. Likaså väntetiderna för att erhålla stöd inom Arbetsförmedlingen.

Hade resurserna hos Finsams' parter haft förankring på chefsnivå att omfördelats för att möta deltagarnas behov på ett effektivare sätt kanhända flertalet av deltagarna *inte* hade blivit utskrivna

ur projektet. Likaså om de ansvariga remitenterna haft större kännedom om den unga kvinnan och referensgruppen gjort en grundligare utredning innan deltagarna antagits så hade flertalet sannolikt rekommenderats andra insatser innan deltagandet i "Unga kvinnor". Å andra sidan har deltagandet inneburit att samtliga som skrivits ut haft en mottagare som erbjudit de relevanta insatser som individerna har bedömts vara i behov av.

Samverkan och samarbetet och det samlade kundansvaret ger bevisligen vinster på alla plan. Organisatoriskt krävs kunskap och mod och förankring på chefsnivå för att det praktiska samarbetet aktörerna emellan ska fungera och för att "fotfolket" ska prioritera till förmån för de kunder som har särskilda och - eller osynliga behov. Om inte, bidrar aktörerna till att upprätthålla "rundgången" där kunderna far illa i välfärdssystemen och ohälsan ökar. Arbetsplatskulturen är en bidragande faktor.

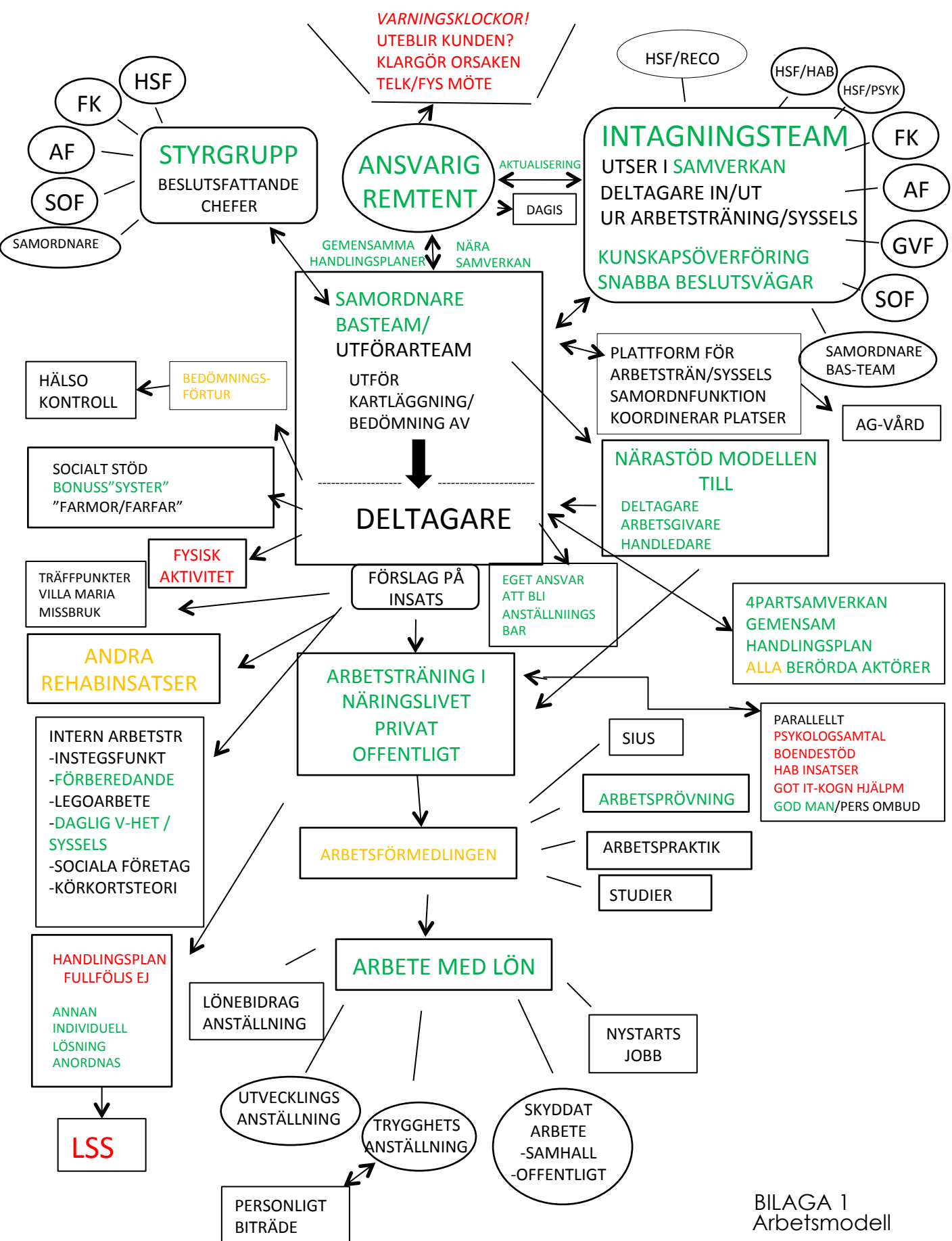
Då organisationerna och systemen inte "passar" våra deltagare är vi nödgade att hitta arbetsrutiner och modeller där bemötandet tillgodoser och tar hänsyn till individernas behov. Här är "JobbSam", den nya verksamheten som i uppstarten finansieras av Finsam-Gotland, ett inslag i rätt riktning!!

För att värna våra samarbetspartners i näringslivet då de börjar bli "praktiktrötta" är det även angeläget att inrätta en plattform och samordningsfunktion som koordinerar *all* arbetsträning, praktik och sysselsättning(från skolan till intern och extern arbetsträning). Detta blir en utmaning för nystartade Arbetsmarknadsenheten "Steget" att utveckla.

#### *Slutord*

*Vad vi sett och som försvårar för målgruppen unga kvinnor är inte att få ett arbete eller att återuppta studier utan att kunna behålla anställningen och fullfölja studierna. Det som skulle kunna förenkla är en funktion dit individen kan vända sig med eventuella frågor efter att de erhållit anställning alternativt inlett studier. Målsättningen är att den nystartade verksamheten "JobbSam" kan utgöra den tryggheten och det livslånga stödet om behovet skulle uppstå hos individen.*





BILAGA 1  
 Arbetsmodell