

**PROJEKTRAPPORT ENLIGT SJÄLVVÄRDERINGSMODELLEN**

Datum: 2016-02-02

**Projektbenämning**

Chance 2 Change 3.0

**Rapportering avser**

Slutrapport 2013-01-01-2015-12-31

**Innehåll**

\_Toc442912332

Sammanfattning .....	2
Inledning .....	3
För deltagarna – Projektets förutsättningar .....	3
För deltagarna – Genomförande och process .....	3
För deltagarna – Resultat och effekter .....	5
För personalen – Projektets förutsättningar .....	9
För personalen – Genomförande och process .....	9
För personalen – Resultat och effekter .....	10
För organisationen – Projektets förutsättningar .....	10
För organisationen – Genomförande och process .....	10
För organisationen – Resultat och effekter .....	12

## Sammanfattning

Chance 2 Change (C2C), har varit ett projekt som har riktat sig till unga män med kriminell bakgrund, av vilka många har problem med droger. Syftet med projektet har varit att stärka unga män i utanförskap, 18-25 år på vägen mot arbete eller studier, för att skapa vinster för individen, omgivningen och samhället.

I C2C har följande mål arbetats fram för att kunna styra och följa upp projektet:

- 70% av alla deltagare skulle vara i arbete eller studier efter avslutad insats
- Insatsen skulle vara så effektiv att återbetalning av C2C-projektet till samhället ska ske inom 18 månader efter att deltagarna har genomgått insatsen
- För att kunna följa upp att C2C har utvecklats enligt plan har delmål tagits fram inom följande områden; Arbete/Studier, Hälsa, Ett liv utan kriminalitet, Ökad tillit till samhället och Förbättrad social situation.

Tre grupper i C2C-projektet har avslutats, då deltagarna haft möjlighet att vara inskrivna i 18 månader. 23 deltagare har deltagit i projektets tre första grupper. 60% har avslutats mot arbete alternativt studier. Projektet har nått totalt 58 individer under projekttiden. Mätningen av det samhällsekonomiska utfallet pågår och kommer att redovisas i Payoffs slutrapport för den samhällsekonomiska utvärderingen, vilken beräknas vara klar i juni 2016. De flesta har inte erhållit försörjningsstöd, utan har levt på sin kriminalitet tiden före projektet. I och med att deltagarna fått ersättning via kommunens ungdomsresursprogram har projektet möjliggjort för deltagarna att bryta sin kriminella livsstil.

Framgångsfaktorer som projektet vill lyfta fram är bl a att deltagarna aktivt sökt själva till projektet, deltagarna har fått lön, personalen har haft möjligheten att träffa deltagarna dagligen under lång tid, flexibilitet inom projektet har gett möjlighet till individuella lösningar, praktikmöjligheter har funnits hos privata arbetsgivare, tidiga positiva resultat skapade tilltro till projektet och det har funnits en engagerad styrgrupp med bredd, bestående av arbetsförmedling, kriminalvård, polis, och flera förvaltningar inom Västerås Stad.

Under projekttiden har Payoff lämnat ett antal rekommendationer till projektet i de fem delrapporter som de skrivit. Projektet har gjort förändringar utifrån de rekommendationerna. På så sätt har Chance 2 Change 3.0 dragit nytta av den lärande utvärderingen på ett effektivt sätt.

När nu projektet avslutats och övergått i ordinarie verksamhet har Pay off lämnat några avslutade rekommendationer, som vi givetvis ska fundera på för att skapa en så effektiv verksamhet som möjligt:

- Det är viktigt att lösa regel- och strukturfrågor kring praktikplatser.
- Att arbeta med insatser mot utsatta grupper, i det här fallet unga män med stora behov av stöd, kräver ständig utveckling och anpassning av verksamheten.
- Det behövs ett fortsatt fokus och tydlig ledning av verksamheten.
- En grupp för strategisk ledning, med representanter från berörda parter och med tydliga mandat att fatta beslut bör därför finnas även i fortsättningen.
- Styrgruppen bör fundera på om det går att skapa en styrgrupp där flera samverkansinsatser kan hanteras samtidigt.
- Projektets personal har en utsatt arbetssituation. En översyn bör göras med hjälp av professionell kompetens kring arbetsmiljöfrågor..
- Det skulle vara intressant om Västerås stad skulle planera och genomföra en longitudinell studie av de långsiktiga effekterna hos deltagarna i C2C-projektet.

2016 permanentas C2C och blir en verksamhet i stadens regi. Verksamheten placeras fortsättningsvis inom verksamhetsområdet Fritid och Förebyggande, Förvaltningen för Stöd, Fritid och Entreprenad, enheten Förebygggarcentrum. Payoff lämnar i sin slutrapport ett antal rekommendationer, som verksamheten kommer att ta till sig.

## **Inledning**

Projektet Chance 2 Change 3.0 (C2C) har löpande utvärderats utifrån Samordningsförbundets självvärderingsmodell. Den här rapporten är en slutrapport och avser perioden 2013 till 2015. Utvärderingsföretaget Payoff har haft i uppdrag att genomföra en lärande utvärdering och en samhällsekonomisk utvärdering av projekt Chance 2 Change 3.0. Payoff har lämnat en separat slutrapport avseende den lärande utvärderingen samt en delrapport för den samhällsekonomiska utvärderingen. Under våren 2016 kommer denna slutrapport att kompletteras med en slutrapport för den samhällsekonomiska utvärderingen, vilken ska visa på vilka samhällsekonomiska effekter som projekt Chance 2 Change 3.0 har bidragit till att skapa.

## **För deltagarna – Projektets förutsättningar**

Projektet vände sig ursprungligen till både tjejer och killar i åldern 18 – 25 år, i huvudsak med utländsk bakgrund. Målgruppen har under projektets gång ändrats till att enbart omfatta manliga deltagare. Målet har varit att dessa unga, vuxna män skall integreras i samhället. Behovsgruppen skulle vara skrivna i Västerås och befinna sig utanför eller i utkanten av samhällssystemet, befinna sig i kriminalitet och missbruk eller på väg in i det. Projektet har riktat sig till killar som inte finns hos myndigheter där de kan få stöd, t ex försörjningsstöd eller arbetsförmedlingen. Rekryteringen från målgruppen skulle ske via uppsökande verksamhet men också via direkta ansökningar. Samverkansformer för rekryteringen skulle vara tips från polis, Fältassistenter, råd och stöd samt Fritid och förebyggande. Personalen i projektet skulle rekrytera och arbeta aktivt med deltagarna.

Projektet skulle rekrytera 10 deltagare varje 6 månaders period.

## **För deltagarna – Genomförande och process**

### *Introduktion*

De första veckorna i period 1 har haft fokus på rutiner, kartläggning, relationsskapande och att skapa en positiv gruppprocess. Att stärka deltagarnas resurser och lära känna var och en. Redan efter ca en månad har deltagaren tillsammans med en vägledare gjort en individuell handlingsplan. Den första tiden har deltagarna gjort sinnestänningsformulär och deltagarna fyller i en självständighetsmatris tillsammans med vägledaren. Den syftade till att synliggöra förändring inom de målområden som tagits fram i projektet och vara underlag för samtal. Vidare skrevs kontrakt och samtycke till inhämtande av data till samhällsekonomisk utvärdering och registrering i SUS<sup>1</sup>.

### *Verksamheten period 1*

Verksamheten har bedrivits måndag -fredag kl. 9:00 – 14.00.

Arbetet har skett i grupp och individuellt. I gruppvägledningen fördes diskussioner i stort och smått, olika typer av känslökort användes och man har arbetat inom olika teman. Ett evidensbaserat program som bygger på MI och KBT, med fokus på förändringsarbete och motivation har använts tillsammans med andra lösningsfokuserade övningar och material från Machofabriken.

Projektet har bjudit in olika verksamheter till frukostmöte varannan fredag. Exempel på gäster har varit Missbruksmottagningen, politiker, Arbetsförmedlingen, Kronofogdemyndigheten, Mimer, Folkhögskolan, arbetsledare från AMA, Hälsocenter och Vuxenutbildningscentrum (VUC). Studiebesök har gjorts på arbetsplatser utifrån önskemål från deltagarna.

Tre dagar i veckan har deltagarna tränat på Gym, tillsammans med vägledare.

---

<sup>1</sup> SUS står för Sektorsövergripande system för uppföljning av samverkan och finansiell samordning inom rehabiliteringsområdet. SUS är ett system för att följa upp resultaten av samverkan och finansiell samordning inom rehabiliteringsområdet. [www.susam.se](http://www.susam.se)

HAP (haschavvänjningsprogrammet) har erbjudits deltagare i behov, enskilt alternativt i grupp. Projektet har rekryterat personal med missbrukskompetens, som arbetat med deltagarna i gruppverksamheten.

Social träning har varit en stor del av verksamheten de första 6 månaderna. Deltagarna har övat på socialt samspel i närmiljö (t ex kaféer, restaurang, gymmet, bowlinghallen, utflykter), kontakter med myndighetspersoner, telefonsamtal etc.

#### *Individuella mål/handlingsplan*

Varje deltagare har gjort en enskild handlingsplan där mål, aktiviteter, ansvar och uppföljning dokumenteras.

Ett enkelt sinnestämningsformulär som mäter deltagarnas mående har genomförts vid projektstart och där efter var 6:e månad.

Individuellt arbete har skett i första hand på deltagarnas initiativ. Deltagarna har getts tid för att själva börja reflektera och prata utifrån sina egna behov.

Många diskussioner har förts om värdet att vara öppen med sina svårigheter, i syfte att ge vägledarna möjlighet att motivera till exempelvis utredningar av neuropsykiatriska diagnoser, fysiska arbetsnedsättningar eller för att motivera deltagarna att ta kontakt med andra stödfunktioner i samhället. Det har varit viktigt för att individen ska få det stöd som de har rätt till och behöver.

#### *Verksamheten period 2*

Arbetet som gjorts med killarna inför praktik/arbete har varit att man utgår från deltagarens egen erfarenhet, om det finns, och deras önskemål inom rimliga gränser. Diskussion har förts från början med deltagarna om inom vilka arbetsområden det är möjligt till arbete utifrån deras bakgrund. I kontakten med arbetsgivare har vi varit tydliga med vilka som ingått i projektet och deras problematik. En viktig faktor har varit att erbjuda arbetsgivaren chans att testa en deltagare från projektet, genom praktik med täta uppföljningar. Detta medförde att flera arbetsgivare kunde tänka sig att ta emot en deltagare från projektet. Vid eventuell anställning har ekonomiskt stöd från Arbetsförmedlingen erbjudits vid behov och om det funnits dokumentation som styrker detta. Vid anställning har vägledare från Chance 2 Change fortsatt med täta uppföljningar ca 6 månader framåt, enligt supported employment metoden<sup>2</sup>.

#### *Förändring av målgrupp under processen*

I april år 1 beslutades att målgruppen för projektet endast skulle vara män 18-25 år. Styrgruppen ansåg att det var klokt att fatta beslutet att ändra målgruppen till bara killar. Metoden passade inte tjejer och det var svårt att hitta lämpliga tjejer som kunde delta utifrån hur målgruppens problematik definierats. Det ansågs heller inte lyckosamt att mixa killar och tjejer i den åldern och med den problematiken.

Pay off har i alla delrapporter lyft fram målgruppen unga kvinnor i utanförskap och i den senaste, delrapport 5, skriver Pay off att: ”En tydlig strategi angående hur Västerås stad ska arbeta med att stötta unga kvinnor i utanförskap bör tas fram...”

En kartläggning kring tjejers utanförskap gjordes våren 2013. Då konstaterades att det finns ungefär lika många tjejer i utanförskap som killar, men att deras problematik ser annorlunda ut och att de inte uppfyller kriterierna för projektet Chance 2 Change 3.0. En ansökan har lämnats in till samordningsförbundet för att göra en förstudie till ett nytt utvecklingsprojekt. Det nya projektet (PIMA) ska utformas och på sikt integreras med Chance 2 Change till en verksamhet som inte exkluderar någon ung människa som riskerar att hamna i utanförskap. En förstudie ska göras under

---

<sup>2</sup> <http://www.socialstyrelsen.se/evidensbaseradpraktik/sokimetodguidenforsocialtarbete/individpassatstodtillarbete>

våren 2016 i syfte att kartlägga, behovsinventera, avgränsa målgrupp, identifiera samverkanspartners, samla erfarenheter, och utifrån det lägga fram en projektplan.

### *Delaktighet*

Det har varit en förutsättning att deltagarna varit delaktiga och ägt sin egen process. De har varit med och skrivit sin handlingsplan, påverkat innehållet i gruppdiskussioner varje dag och påverkat valet av frukostgäster.

### *Kvalitetsbedömning*

En modell har tagits fram för att följa upp resultaten i den operativa verksamheten. Resultat och utfall har jämförts med målen och redovisats till styrgruppen, så att styrgruppen haft möjlighet att diskutera och kritiskt granska projektets verksamhet. Olika verktyg har använts för att mäta uppsatta mål och delmål. Ett verktyg var en självständighetsmatris som projektet fått del av från Holland. Matrisen används där, i verksamheter som arbetar med liknade målgrupper som i projektet.

Projektet har identifierat behov att öka fokus på dokumentation av sina åtgärder, för att samverkande aktörer ska ha ett tydligare underlag när de ska fatta beslut samt ta ansvar för att genomföra sina delar i processen med insatser för deltagarna. Fullmakt kring att samla dokumentation på C2C har funnits och flera deltagare har samlat ”viktiga papper” hos projektet. Då flera av deltagarna haft bristfälliga kontakter i samhället finns ofullständig dokumentation kring individernas behov och svårigheter. Då AFs regler kring utvecklingsanställning kräver dokumentation har projektet arbetat med att ta fram den dokumentation som finns och kompletterat med egna utlåtanden från verksamheten.

I början av kontakten med en deltagare har C2C kallat till gemensam planering med berörda myndigheter/verksamheter. Där har man klargjort hur man är beredda att stötta individen, men även vilken information man kan behöva från C2C eller de andra samverkande myndigheterna/verksamheterna. Detta har dokumenterats i deltagarens handlingsplan.

### **För deltagarna – Resultat och effekter**

Syftet med projektet definierades i samband med projektstart till: Projektet ska stärka unga män i utanförskap, 18-25 år på vägen mot arbete eller studier, för att skapa vinster för individen, omgivningen och samhället.

### **Övergripande mål**

- 70% av alla deltagare skulle vara i arbete eller studier efter 18 månader i projektet. Projektet skulle nå totalt 60 individer.

Totalt har projektet nått 58 individer. 11 st av dessa har definierats som dropouts, de har avslutats inom 3 månader. I samband med projektstarten 2013 ”hängde” 7 deltagare kvar sedan pilotprojektet. 5 av dessa avslutades mot arbete, under våren 2013. (Dessa har ej räknats med i resultatet för projektperioden, men har i praktiken varit inskrivna i projektet under våren 2013). Den första gruppen startades i mars 2013 och det har också varit kortare uppehåll mellan gruppstarterna, vilket tillsammans med viss förskjutning i samband med sommarledighet och julleddighet lett till att vi startat 5 grupper á 10 personer under projekttiden.

De tre första grupperna har haft möjlighet att vara inskrivna i 18 månader. 23 deltagare har varit inskrivna i grupp 1-3. Ytterligare 7 individer har avslutats inom 3 månader och räknas som dropouts. Av dessa 23 individer har 13 individer, 60% avslutats mot arbete alternativt studier. 9 individer har avslutats på grund av misskötsel (låg närvaro alternativt återfall i missbruk). 1 deltagare har förlängts, då han ej kommit ut i praktik som planerats.

Tabell 1: De deltagare som avslutat sin projektid.

	Arbete	Studier	Avslutade	Dropouts*	kvar i projektet
Grupp 1 2013	6	0	2	0	0
Grupp 2 2013	3	2	2	6	0
Grupp 3 2014	0	2	5	1	1 *1
Summa	9	4	9	7	1

\*Dropouts – deltagare som avslutats inom 3 månader

\*1 Deltagare som ”hänger” kvar, då han ej kommit ut i praktik som planerat.

Arbetet med grupp 3-4 pågår. Grupp 4 och 5 omfattar ytterligare 21 personer, där 1 kommit ut i arbete, 7 st har avslutats pga misskötsel, 4 räknas som dropouts och 9 är kvar i projektet enligt plan.

Tabell 2: De deltagare som är i period 1 -3

	Arbete	Studier	Avslutade	Dropouts*	kvar i projektet
Grupp 4 2014	1	0	4	0	5
Grupp 5 2015	0	0	3	4	4
Summa	1	0	7	4	9

Totalt 58 individer: Arbete: 10 st, Studier: 4 st, Avslutade: 16st, Dropouts: 11 st, Kvar i projektet, 10 st, Deltagare från pilotverksamheten: 7 st

- Återbetalningstiden för projektet skulle vara 18 månader, enl samhällsekonomiska beräkningar (typfall Pay off Nyttosam).  
Samhällsekonomisk utvärdering redovisas i juni 2016.

#### Delmål arbete / studier

- **90% skulle ha en tydlig handlingsplan riktad mot jobb eller studier efter de första 3 månaderna**  
100% av deltagarna har haft en tydlig handlingsplan efter de tre första månaderna genom projektiden.
- **90% av de som valt Ung Resursspåret skulle ha valt studieinriktning efter 2 månader i period 2.**
- 100 % av deltagare som valt Ung Resursspåret (studier) har haft en studieplanering inom 2 månader i period 2.
- 
- **90% av de som valt Jobbspåret skulle ha en utvecklingsanställning klar vid slutet av period 1.**  
Ej relevant då projektet ej kunnat nyttja utvecklingsanställning i period 2.
- **100% skulle inom två dagar vara registrerade som arbetssökande hos AF**  
100% av deltagarna har registrerats som arbetssökande på Arbetsförmedlingen i samband med gruppstart, enligt överenskommelse med AF.

#### Delmål förbättrad hälsa

- **100% drogfria efter 6 månader**  
Deltagarnas drogproblematik har varit en stor utmaning under hela projektperioden. Vi har anpassat verksamheten – fler drogtester, tydligare info inför nya gruppstarter, mer individuell vägledning, avstängningar och varningar. Under första projektåret drogtestades deltagarna vid start och vid klar misstanke. Detta har utvecklats till systematiska drogtester, som också

fungerar som ett stöd till drogfrihet. Samverkan med missbruksmottagningen har utvecklats, både vad gäller haschavvänjningsprogram och drogtester.

De personer som avslutats pga av misskötsel avslutas i princip alltid pga droger. De som är kvar i projektet är drogfria och vissa har klarat att komma tillbaka efter ett återfall. Då gruppstart är nära ledighet finns en stor risk för återfall i missbruk. Målgruppen klarar inte en "längre" tid av ledighet (2v) under de första 5-6 månaderna. Behovet av tydliga ramar, rutiner och struktur är stort.

- **Närvaron skall vara 90%**

Närvaron har följts upp kontinuerligt under projekttiden. Deltagarna som har avslutats p g a misskötsel och dropouts drar ner närvaron på gruppnivå. Närvaron på gruppnivå har pendlat mellan 59% - 100%. De deltagare som lyckats har i genomsnitt mer än 90% närvaro.

- **100% skulle uppleva personlig utveckling**

- **100% skulle uppleva ökat välbefinnande och trivsel**

Personlig utveckling och ökat välbefinnande har följts upp med hjälp av ett enkelt sinnessättningsformulär vid gruppstart och efter 6, 12 och 18 månader. 100% av deltagarna uppger att de utvecklats både personligen och att de mår bättre, både psykiskt och fysiskt. Enstaka deltagare har dippat vid mätningstillfällena, men över tid är allas utveckling positiv.

### **Delmål Ett liv utan kriminalitet**

Projektet har inte lyckats att mäta detta på ett relevant sätt. Själständighetsmatrisen, som är ett verktyg som synliggör förändring, används, men den handlar om personalens uppskattning. Denna uppskattning kommer från observationer av deltagarna själva men även från andra. Ofta är deltagarna öppna om när de blir tagna av polisen, anhållna, häktade och när det blir rättegång. Inför 2016 skrivs det in i C2C kontraktet att brottsregister skall lämnas var 6:e månad. Detta har inte fungerat tidigare så vi provar att vara tydliga med detta i samband med nytt anställningskontrakt.

### **Delmål Ökad tillit till samhället**

Bedömningen är att deltagarna har fått en ökad tillit till samhället. Att vägledare och samarbetspartners visar deltagarna tilltro och stöttning fullt ut, bidrar till större tillit till samhället och en framtidstro. Kunskapen om samhällets funktioner har ökat, vilket också bidrar till en vilja att själva bidra till samhället.

### **Delmål förbättrad social situation**

- Bostad – ordnade bostadsförhållanden.
- Relationer – förbättrade sociala relationer till det personliga nätverket.
- Ekonomi – förbättrad förståelse och kunskap om personlig ekonomi.

Delmålet har varit till hjälp för att rikta aktiviteter och insatser som gör skillnad i individernas liv. Bedömningen är att samtliga deltagare har utvecklats inom ovanstående områden.

### *Hur har bidragsberoendet påverkats*

De flesta har inte erhållit försörjningsstöd, utan har levt på sin kriminalitet tiden före projektet. I och med att deltagarna fått ersättning via kommunens ung resursprogram har projektet möjliggjort för deltagarna att bryta sin kriminella livsstil.

### *Vilka faktorer har påverkat resultatet*

Projektet har visat med resultaten ovan att det går att vända deltagarnas destruktiva beteende och stötta deras personliga utvecklingsprocess mot en vardag utan brott och droger och istället skapa ett liv med arbete och fasta rutiner.

Framgångsfaktorer som projektet vill lyfta fram är:

- Lönen
- Möjligheten att träffa deltagarna dagligen
- Tiden
- Flexibilitet inom projektet ger möjlighet till individuella lösningar
- Praktikmöjligheter hos privata arbetsgivare
- Deltagarna har fått en meningsfull sysselsättning där de är efterfrågade
- De finns en struktur och förväntningarna är tydliga
- Vägledarna är tålmodiga, står kvar, lyssnar, sätter gränser och peppar
- Resultat skapar tilltro till projektet
- Engagerad styrgrupp med bredd, Arbetsförmedling, Kriminalvård, Polis, Västerås Stad

### *Åtgärder för utveckling*

Ny rutin inför 2016 är att deltagarna intervjuas 1,5 månad innan ”kursstart” och får besked om plats i projektet under förutsättning att de är drogfria vid projektstart. 4 personer har tackat ja till kontakt med missbruksmottagningen redan inför projektstart. Målet är att ha en helt drogfri grupp vid ”kursstart” i januari 2016.



Samverkan med missbruksmottagningen behöver formaliseras – verksamheten vill få till ett avtal med missbruksmottagningen.

Uppföljning av brottsregister var 6:e månad, i samband med nytt anställningskontrakt.

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

Grundbemanningen i projektet har varit tre personal som arbetar 100% samt projektledare/enhetschef som avsatt 25% av tjänst i projektet. Vägledare och projektledare har haft olika inriktning och kompetens. Grundkompetenser som varit viktig vid rekrytering har varit erfarenhet av arbetsmarknadsarbete med deltagare långt från arbetsmarknaden, arbete med unga vuxna, erfarenhet av samverkan och projekt. Uppsatta kompetenskrav har varit högskoleutbildning till beteendevetare eller annan likvärdig utbildning/erfarenhet. Övriga krav har varit kunskap och erfarenhet av arbetsmarknadsinriktat arbete, av att arbeta med stödjande processer och självhjälpsstrategier, av att leda grupper samt goda kunskaper om grupprocesser. Kunskap och erfarenhet av Supported employment var också ett krav, för en av tjänsterna och ett stort kontaktnät bland arbetsgivare i Västerås var önskvärt. Fyra kvinnor och en man har varit anställda i projektet och enhetschef har fungerat som projektledare. Deltagarna behöver mycket stöd, vilket ställer stora krav på personalen i projektet.

Personalen har rekryterats med stor omsorg och stor vikt har lagts vid personlig lämplighet, att de har en tro på att de här killarna ska lyckas och erfarenhet av att arbeta med målgruppen.

Projektet har haft bekymmer med långtidsjukskrivningar och svårigheter att komplettera verksamheten med vikarier. Personalgruppen har varit sårbar (3 tjänster) och det har periodvis varit högt tryck på personalgruppen. Riskhantering har varit nödvändig ur två perspektiv, ur deltagarperspektiv och organisationsperspektiv.

### **För personalen – Genomförande och process**

Kompetensen och kontinuitet hos projektets personal har varit en framgångsfaktor i arbetet med en sådan svår målgrupp som deltar i C2C-projektet. Under hela projektet har frånvaro hos ordinarie personal visat på hur känslig organisationen är för vakanser och störningar. Detta har uppmärksammats inför det fortsatta arbetet inom ramen för projektet, inför en framtida implementeringsprocess.

Under projektåren har personal fått utbildning i Lösningfokus, Toleransutbildning (här 4 utbildning kring mänskliga rättigheter, tolerans och mångfald). Personalens ökade kompetens kring våld, unga och maskulinitet har bidragit till nya metoder i verksamheten, tex machofabriken. Personalen har haft handledning ca 1 ggn/månaden och har haft avstämningsmöten med projektledning/enhetschef varje vecka. Vidare har projektstödet från Payoff varit kunskapshöjande avseende utvärdering, projektarbete och styrning.

Projektet har identifierat behov att öka fokus på dokumentation av sina åtgärder, för att samverkande aktörer ska ha ett tydligare underlag när de ska fatta beslut samt ta ansvar för att genomföra sina delar i processen med insatser för deltagarna. Arbetsförmedlingen har bidragit med kunskap och har tillsammans i projektet tagit fram rutiner för dokumentation.

De första två åren fanns en arbetsgrupp bestående av projektpersonal, fältassistenter, AMA, Studie och yrkesvägledare från Vuxenutbildningscentrum (VUC) och Arbetsförmedlare. År 3 beslutades att fortsätta samverka med respektive verksamhet, men utifrån varje individ. Ibland har det varit socialtjänst, ibland frivård, ibland gemensamma möten. Regelbundna möten infördes mellan projektpersonalen, arbetsförmedlare och AMA, varannan vecka. Arbetsformen har utvecklats, fungerat bra och kommer att fortsätta efter projekttiden.

## **För personalen – Resultat och effekter**

Samverkan kring målgruppen har förbättrats avsevärt. Deltagarna i C2C har fallit mellan stolarna och inte haft varaktiga myndighetskontakter, innan de kom med i projektet. En framgångsfaktor är att tilliten till vägledarna i projektet är stor och de har tryggt övergångar och kunnat stötta deltagarna i nödvändiga myndighetskontakter. Dessutom har praktisk samverkan med främst arbetsförmedlingen, AMA och VUC kring varje deltagare bidragit till en större förståelse för individens behov och möjligheten att skapa bästa möjliga förutsättningar för deltagarna har ökat. Andra exempel har varit att projektet kunnat utnyttja viktiga specialkompetenser, t ex socialkonsulenter från Arbetsförmedlingen som bidragit till ett ökat gemensamt lärande. Kontinuerlig uppföljning och reflektion i styrgruppen har skapat en flexibel verksamhet, med gemensam värdegrund och synsätt på målgruppen. Styrgruppen har också gett viktig input utifrån och den gemensamma kunskapen har bidragit till en positiv måluppfyllelse.

### *Åtgärder för utveckling*

I implementeringen / ersättningen för 2016 Chance 2 Change finns medel avsatta för 4 personal på heltid. Rekrytering pågår. Detta medger möjlighet att bedriva verksamhet året runt, utan uppehåll under sommarmånaderna. PIMA projektet är utöver och kommer på sikt skapa än större stabilitet och möjligheter till mer flexibel verksamhet. Vidare finns önskemål om utökad samverkan med AMA-arbetsmarknad.

Projektets personal har en utsatt arbetssituation. En översyn bör göras med hjälp av professionell kompetens kring arbetsmiljöfrågor utifrån frågeställningar kring; Hot & Våld, Ensamarbete och Psykosocial arbetsmiljö. (Pay off)

## **För organisationen – Projektets förutsättningar**

En styrgrupp bestående av representanter från Västerås stad – Arbetsförmedling – Landstinget – Polisen samt adjungerad från Samordningsförbundet skulle tillsättas.

Personalen i projektet skulle rekrytera och arbeta aktivt med deltagarna i steg 1. Här skulle personal samverka med missbruksmottagning, kronofogde, friskvårdspersonal, Arbetsförmedling, Försäkringskassa, Landsting/familjeläkare mfl. Därefter skulle, i steg 2, personalen samverka med alla från steg 1 samt även med AMA-personal runt deltagare som valt jobbspåret och med Studie och yrkesvägledare samt lärare för studiespåret. I steg 3 skulle personalen samverka med arbetsgivare mfl för de som valt jobbspåret, och med studie och yrkesvägledare för de som valt studiespåret. Hela vägen i båda spåren skulle supported employment att tillämpas och personal skulle ha ständig kontakt med arbetsgrupp som består av personal i projektet men även från AMA mfl samt även med styrgruppen. Via täta möten med arbetsgrupp och styrgrupp och en noggrann dokumentation så skulle deltagarens alla behov att kunna integreras och tillgodoses i en bred samverkan.

Projektet startade 2013 i lokaler i Växhuset och har därefter flyttat två gånger. Nu återfinns verksamheten på N Källgatan 22, Centralt i Västerås.

Projektet har utnyttjat resurser enligt budget. År ett och två bildades ett överskott, som sedan kom väl till nytta år tre, då projektet flyttade 2 gånger och behövde förstärka med ytterligare en personal under hela våren.

## **För organisationen – Genomförande och process**

Styrgruppen har haft 2-3 styrgruppsmöten och en processdag under varje halvår. Styrgruppen har varit aktiv och alla deltar aktivt i diskussioner. Landstingets representant har ej haft möjlighet att närvara. Frivården har deltagit sporadiskt.

Målbilden i projektet utvecklades med ett ökat fokus på långsiktiga effekter. Syftet var att lyfta fram samhällsekonomiska effekter och de mänskliga värden som kan skapas i C2C-projektet.

Projektet tog fram en modell för uppföljning, vilken löpande har redovisats till styrgruppen. Modellen omfattar både resultat och utfall i verksamheten och projektets ekonomiska utfall. Utfallet har löpande jämförts med uppsatta mål och projektets budget. Under år 2 har ett samhällsekonomiskt mål satts upp. Självständighetsmatrisen och sinnesstämningsskalan har varit ett sätt att följa upp delmålen.

Den gemensamma målbilden har skapat tydlighet och transparens och gett ett övergripande fokus. Det har varit viktigt med bra förankring när tuffa beslut skulle fattas och prioriteringar skulle göras. Målbilden har gett en ökad förståelse och känsla av sammanhang för deltagare, personal och beslutsfattare. Dessutom har det varit lättare att praktiskt driva verksamheten. Det har varit enklare att se åt vilket håll som utvecklingen ska drivas. De samhällsekonomiska diskussionerna har skapat motivation för medverkande organisationerna.

Arbetet med att förbereda implementeringen i den ordinarie verksamheten var något som påbörjades tidigt. Redan innan projektet sattes fanns ett implementeringsbeslut i utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden. Göran Thunberg, Västerås Stad har varit ansvarig tjänsteman för implementeringen.

Framgångsfaktorer vad gäller implementeringen har varit att:

- beslut och inriktning om implementering fanns med redan från början
- implementeringsfrågan började drivas tidigt och den fanns ständigt med under hela projektiden
- lyfta fram samhällsekonomiska effekter har varit en framgångsfaktor i implementeringsarbetet
- projektet har varit duktigt på att sprida kunskap kring sin verksamhet, vilket har "hållit den politiska lågan och medvetenheten brinnande". Detta var en förutsättning för att C2C skulle prioriteras i det ekonomiskt tuffa läge som Västerås Stad befinner sig i.
- en möjlig framgångsfaktor att utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden tagit stort ansvar i verksamheten som har tydlig arbetsmarknadsinriktning, men som tangerar sociala nämnderna.

### *Hinder och lösningar*

Vid projektstart fanns otydligheter kring hur de olika formerna av anställningsformer skulle fungera i praktiken. En rutin gällde mellan AMA- jobbcentrum och projektet togs fram.

Under år två meddelade arbetsförmedlingen att utvecklingsanställning på AMA med praktik på extern arbetsplats inte var tillämpligt, då anordnarbidraget gick till AMA. Nytt beslut skulle tas då deltagaren gick till extern arbetsgivare. I praktiken blev detta ett hinder då arbetsgivare inte anställde utan att ha fått möjlighet att "testa" personen. Detta var extra tydligt med den här målgruppen. Praktik har varit ett av projektens viktigaste verktyg. Därför beslutades år 3 att deltagarna skulle få ersättning från Västerås Stad, ung resurs även period 2. Nu uppstod andra frågeställningar.

- *Kan staden ta arbetsgivaransvaret, då deltagarna är anställda av kommunen, men arbetar hos privata arbetsgivare?*  
En rutin har tagits fram så att verksamheten kan ta arbetsmiljöansvaret för deltagarna på extern praktik. (arbetsmiljöverket, Västerås Stads HR). Anställande organisation är fr o m 2016 Chance 2 Change (Fritid och Förebyggande). Beställning och medel riktas direkt på enhetsnivå vid implementering. Detta bidrar till att ansvaret läggs närmare verksamheten.
- *Är deltagarna försäkrade om de gör praktik hos externa arbetsgivare?*  
Projektet har också säkerställt att stadens försäkringar gäller för personer på praktik hos privata arbetsgivare.
- *Bryter projektet mot kollektivavtalet mellan Västerås stad och Kommunal?*  
För att möjliggöra för deltagarna att erhålla den värdefulla praktiken kommer Västerås stad, Kommunal och andra fackförbund inom LO träffas för att diskutera hur detta kan möjliggöras. Detta kommer att ske den 17 februari.

Frågan måste prioriteras, då praktiken som verktyg, har avgörande betydelse för projektets effekter och måluppfyllelse, både vad gäller deltagare i jobb eller studier och det samhällsekonomiska målet att verksamheten ska ha en samhällsekonomisk återbetalningstid på mindre än 18 månader.

Då det varit ”praktikstopp” sedan mitten av oktober, har detta lett till förseningar för individer i projektet.

Arbetsförmedlingen har tagit bort kod 81 – socialt utanförskap, t ex kriminalitet och missbruk under projekttiden. Underlag och dokumentation måste finnas, vilket krävt nya arbets sätt. AF har bjudit in till möte där vägledarna fått kunskap om vad som krävs och idéer om hur de kan arbeta vidare. Det är viktigt är få med landstinget i dessa frågor framöver.

Förändringar av Arbetsförmedlingens regelverk och statliga styrning har påverkat projektet. Tidigare har deltagare kunnat få kortare utbildningsinsatser (tex truckkort) via AF, men detta är inte möjligt längre. För att öka deltagarnas anställningsbarhet har projektet stått för några kortare insatser under tidsperioden.

Vid projektstarten var endast projektledaren representerad i styrgruppen. Detta ändrades efter två styrgruppsmöten, då ett glapp mellan styrgruppens arbete och projektet uppmärksammades. Under år 2 togs beslut att avsätta tid på styrgruppsmötena, för att ge möjlighet att diskutera och fatta strategiska beslut oberoende av projektpersonalen.

### **För organisationen – Resultat och effekter**

Det är mycket viktigt att det även i fortsättningen finns ett samverkansforum med mandat att fatta beslut. Att bara ha ett samverkansforum där information ska delas räcker inte.

Förslag på deltagande organisationer:

- Samtliga i nuvarande styrgrupp
- Frivården
- Psykiatri/Landstinget

DUA, Delegation Unga i Arbete, bör vara en bra plattform att utgå ifrån. Inom DUA har samtliga parter redan tecknat överenskommelser om samarbete

### *Kostnader och kostnadseffektivitet*

Syftet med den samhällsekonomiska utvärderingen har varit att synliggöra de ekonomiska effekterna som uppstår för samhället genom att arbeta med den målgrupp och enligt de arbets sätt som Chance 2 Change 3.0 har använt sig av. De ekonomiska effekterna kommer att redovisas dels för samhället totalt, dels för respektive myndighets/organisations ansvarsområde och för deltagarna. Den samhällsekonomiska utvärderingen kommer att komplettera denna slutrapport under våren 2016.

Under hösten 2015 gjorde Payoff en Samhällsekonomisk delstudie (bilaga 1), vilken genomfördes med hjälp av typfall. Studien gav en bild av vilken ekonomisk och livskvalitetshöjande potential som finns när relevanta resurser sätts in för att bryta ett utanförskap. Förutom samhällsnyttan leder många gånger denna typ av projekt även till att deltagarna själva får en förbättrad ekonomi och förmodligen även en ökad livskvalitet och hälsa.

I rapportens slutsats skriver Payoff att ur ett samhällsekonomiskt perspektiv finns mycket att vinna på att bryta utanförskap och att tiden i utanförskap förkortas. Ett årligt utanförskap för målgruppen kan kosta samhället kring en miljon kronor per år och person för individerna i målgruppen för projektet. Detta belopp är beräknat med utgångspunkt från att personen, före projektet, inte har något arbete och därigenom inte skapar något produktionsvärde samt att individen förbrukar samhällets resurser inom t.ex. sjukvård, polis och kriminalvård. Men det intressanta är inte bara potentialen, utan vilka resultat som har skapats genom projekt Chance 2 Change. Här visas exempelvis att det skapas en samhällsekonomisk intäkt, om individen i framtiden klarar ett arbete. Delstudien kan inte med hjälp av

enbart typfall bedöma om projektet har nått sina mål. Däremot visar beräkningarna att det finns en mycket stor samhällsekonomisk potential att jobba med för målgruppen.

### *Åtgärder för utveckling*

Fortsätta att följa upp verksamheten på liknande sätt.

Det är viktigt att lösa regel- och strukturfrågor kring praktikplatser. Praktikplatserna är ett viktigt verktyg och en förutsättning för att C2C ska kunna stödja deltagarna till egen försörjning genom arbete och därigenom skapa långsiktiga samhällsekonomiska effekter. Därför måste den framtida C2C-verksamheten ha möjlighet att använda praktikplatser. Styrgruppen har ett stort ansvar för att detta ska fungera. (Payoff)

Att arbeta med insatser mot utsatta grupper, i det här fallet unga män med stora behov av stöd, kräver ständig utveckling och anpassning av verksamheten. C2Cprojektet har varit duktigt på detta, både på operativ och strategisk nivå. Det är därför viktigt att den inställningen och det arbetssättet även fortsätter att präglade ledning, styrning och genomförande av den implementerade verksamheten. (Payoff)

Målgruppens behov och problematik kräver insatser i samverkan. Västerås stad kommer att vara huvudman för den ordinarie verksamheten, men behöver även i fortsättningen säkerställa ett nära samarbete med berörda myndigheter och organisationer. En grupp för strategisk ledning, med representanter från berörda parter och med tydliga mandat att fatta beslut bör därför finnas även i fortsättningen. För att markera stadens huvudmannaskap kan en ordförande från staden utses. På så sätt markeras vikten av att gruppens funktion och samtidigt säkerställs att gruppen har mandat att fatta strategiska beslut. Om gruppen inte får en funktion och ett mandat att fatta beslut finns uppenbar risk att arbetet i gruppen inte kommer att prioriteras av parterna, vilket i sin tur leder till att C2C tappar det mycket viktiga beslutsforum som varit en tydlig framgångsfaktor under projektiden. (Payoff)

C2C-projektet har byggt upp och utvecklat en väl fungerande och kunnig styrgrupp. Västerås stad har troligtvis andra verksamheter där samverkan med andra myndigheter behövs. Styrgruppen bör fundera på om det går att skapa en styrgrupp där flera samverkansinsatser kan hanteras samtidigt. I så fall skulle samverkan kunna utvecklas ytterligare på strategisk nivå. Gruppen behöver ha mandat att fatta beslut för att kunna bidra på ett effektivt sätt. (Payoff)

### **Slutord –**

Att få möjligheten att vara en del av att utveckla verksamheten Chance 2 Change 3.0 har varit både roligt och utvecklande. Stödet från Samordningsförbundet har varit avgörande och uppföljningsmodellen (redovisning i utvecklingsgrupp och styrelse varje termin) har bidragit till löpande utvärdering och reflektion. Det finns 5 delrapporter utifrån självvärderingsmodellen och ytterligare 5 delrapporter från utvärderingsföretaget Payoff.

Payoffs uppdrag att följa projektet (lärande utvärdering) har varit ett stort stöd både för projektledare och projektpersonal. Arbetet med målbilden och modellen för uppföljning har varit till stor nytta för att hålla fokus och ta kloka beslut. Vidare har Payoff under hela projektiden hållit frågan om implementering levande och bidragit med viktig kunskap på en massa olika sätt. Projektledaren har använt Payoff som bollplank och då de kommit med kluriga frågeställningar har både styrgrupp, projektledare och personal tvingats till reflektion och eftertanke.

Styrgruppen har varit ett viktigt stöd, där alla varit öppna för att omvärdera, hitta lösningar och ibland våga ta okonventionella beslut. De har också öppnat många dörrar och varit generösa ambassadörer för projektet. De har också visat omtanke och respekt för det svåra uppdrag som projektet har tagit sig an.

Projektpersonalen har min fulla respekt och beundran. De är flexibla och har med stort hjärta och engagemang tagit sig an deltagarna, lyssnat, tjatat, peppat och behållit lugnet i nästan alla situationer. I

med och motgång har de stått kvar. Med ousinlig vilja att lyckas, kompetens och uthållighet har de gjort ett fantastiskt arbete med deltagarna och det har visat resultat!

Sist med inte minst har det varit underbart att få träffa alla de killar som tagit del i projektet. Flera av dem har gjort en riktigt fantastisk resa och bevisat för sig själva och andra att förändring är möjligt.

Tack alla Ni som bidragit till projektet!!!

Västerås, 2016-02-02

Karin Sällberg  
Projektledare