+

SAMORDNINGS FÖRBUNDET Västerås

PILOTPROJEKT

ETABLERINGSRESURS VÄSTERÅS

EN FÖRLÄNGNING AV PROJEKTET ETABLERINGSSPÅRET SOM AVSLUTADES JUNI 2016

Rapportering avser:

1 juli 2016 – 31 december 2017

Christina Reuterwall och Stefan Thalén

Förord:

Trots genomförandet av etableringsreformen har det visat sig att etableringen av nyanlända på arbetsmarknaden ofta är svår och tar lång tid. Individ- och familjenämnden ansökte och beviljades, i samverkan med utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden och Arbetsförmedlingen om medel ur social resursfond för projektet ”etableringsspåret” med syfte att fler nyanlända ska gå vidare till arbete eller studier och egen försörjning.
Inom projektet som pågick från juli 2014 till juni 2016 har en modell med parallella insatser framgångsrikt prövats. Av slutrapporten framgår att deltagarna i projektet genomgår en snabb språkutveckling och blir motiverade för fortsatt arbete eller studier inom det aktuella arbetsområdet.

Pilotprojektet Etableringsresurs kan ses som ett förlängningsprojekt av tidigare projekt Etableringsspåret dels för att kunna fortsätta utvärdera resultatet från tidigare projektet samt att öka deltagarvolymen för att kunna säkerställa resultaten. Ambitionen är att fördubbla antalet deltagare och pröva fler yrkesspår utöver vård, till exempel kök och städ, genom att ansöka om ytterligare projekttid med stöd av Samordningsförbundet. Verksamheten har haft bra utfall och effekt för de människor från etableringen som deltagit, men volymerna har varit för små och tiden för kort, för att kunna säkerställa resultatet. Som stöd i den fortsatta processen har en extern utvärderare tagits in. Det är Payoff som bistår med den tjänsten och har en representant med i styrgruppen. I texten kommer det framgå när hänvisning till deras rapporter görs.

Syftet i projektet är att fler nyanlända ska kunna integreras snabbare i det svenska samhället genom ökade språkkunskaper samt ökad kunskap om, och erfarenhet inom yrkeslivet. Genom större samverkan mellan myndigheter, nå högre effektivitet till gagn för individen. I syftet ligger därför också att de båda nämnderna Individ- och familjenämnden och Utbildning- och arbetsmarknadsnämnden, gemensamt skall driva och finansiera detta efter implementering.

Sammanfattning:

49 deltagare fördelade på 5 grupper påbörjade projektet under projekttiden. Projekttiden har varit uppdelad i tre faser, 1 förberedande månad, 3 praktikmånader och 3 jobbmånader. Deltagarna har ingått i Arbetsförmedlingens etableringsinsatser och har haft etableringsersättning. De har sökt frivilligt till projektet genom sin handläggare på Arbetsförmedlingen och genomgått en rekryteringsprocess innan de blivit antagna. Av de 49 deltagare som startat har 39 avslutat. Av dessa har 74 % gått vidare i arbete/studier. 10 personer avbröt projekttiden i förtid. Bland de många positiva effekter, som deltagarna upplevt och projektpersonalen sett, har språkutvecklingen, en ökad självkänsla samt en framtidstro varit tydligast.

Under senare delen av projektet har det varit flera personalförändringar p.g.a. omorganisation, föräldraledighet och sjukdom. Det har inneburit att fokus istället legat på fortsatt hög kvalité och utveckling av insatser kopplade till deltagarnas utveckling/lärprocess, uppföljningar och samarbete med arbetsgivarna. Projektpersonalen har jobbat utifrån ett lösningsfokuserat arbetssätt för att deltagarna ska ha fått varit delaktiga i planeringen för sin tid i projektet. Projektpersonalen har använt sig av sina erfarenheter och kunskaper i arbetet med deltagarna men har lärt sig mycket om målgruppen i samspelet som uppstått under den förberedande månaden. I samverkan med arbetsplatserna har de kunnat erbjuda deltagarna olika yrkeskurser ute på arbetsplatserna t.ex. lyftutbildning, inblick i delegering av mediciner och dokumentation. I samarbetet mellan projektpersonalen och kontakpersonerna på Arbetsförmedlingen har en samsyn kring deltagarna skapats. Det har också gett bättre förståelse för varandras roller.

Under projektets gång har flera organisatoriska frågor varit aktuella. Styrgruppen har strukturerats om i syfte att få tydligare roller och där varje person haft ett tydligt syfte. Det skulle bidra till effektivare möten med möjlighet till att ta beslut, samt ge varje person en möjlighet till att bidra med information samt ta med sig information tillbaka till sin enhet. En referensgrupp skapades också med de tidigare medlemmarna från styrgruppen. Det flyttade ansvaret, för placering av deltagarna, från AMA arbetsmarknad till HR-enheten har både lett till mer jobb för projektpersonalen och en utveckling av den förberedande månaden. De positiva resultaten som levererats under projekttiden har lett till att projektet implementeras i befintlig verksamhet. Beslut har tagits i både Individ- och familjenämnden och Utbildnings- och arbetsmarknadsnämnden. Från och med januari 2018 fortsätter insatsen inom AMA arbetsmarknads ordinarie verksamhet.

Innehåll

1.1 För deltagarna – Projektets förutsättningar 5
1.2 För deltagarna – Genomförande och process 6
1.3 För deltagarna – Resultat och effekter..... 8
1.4 För personalen – Projektets förutsättningar..... 13
1.5 För personalen – Genomförande och process..... 14
1.6 För personalen – Resultat och effekter 155
1.7 För organisationen – Projektets förutsättningar..... 16
1.8 För organisationen – Genomförande och process 17
1.9 För organisationen – Resultat och effekter..... 177
2.1 Ekonomi 18

1.1 För deltagarna – Projektets förutsättningar

Deltagarna ska ha ingått i Arbetsförmedlingens etableringsreform när de startat i projektet. Önskvärt har varit att deltagarna ska ha haft ungefär sex månader kvar av sin etableringstid. Det har dock varierat då det skilt sig i vilka deltagare som varit aktuella inför varje gruppstart och var de befunnit sig i sin etableringsprocess. Det ledde till att fokus istället lades på att deltagarna skulle vara inskrivna i Etableringen snarare än var i processen de var. Större vikt har istället lagts på att deltagarna ska ha kunnat hålla lättare konversationer på svenska samt varit målmedvetna vad gäller deras planering framåt. Det har varit viktigt att deltagarna kunnat hålla lättare konversationer på svenska för att ha kunnat tillgodose sig tiden i projektet samt kunnat gått vidare till utbildning. Om deltagaren avslutats inom Etableringen under projekttiden har den gått vidare och fortsatt sin tid i projektet genom Arbetsförmedlingens Jobb- och utvecklingsgaranti eller Ungdomsgaranti. Som i tidigare projektet har en jämn fördelning mellan kvinnor och män eftersträvats. Det utifrån att Arbetsförmedlingen sett att kvinnor generellt haft svårare för att komma ut i egen försörjning efter etableringstiden men att det inom vården, som är ett fokusområde, varit önskvärt med fler män. Det har också varit önskvärt att få en blandning av deltagare som pratar olika språk då det av erfarenhet varit lättare att få alla att prata svenska då.

En del av målet med projektet har varit att trygga kompetensförsörjningen inom Västerås stad. Tanken var att deltagarna skulle få en långsiktig och hållbar plan mot arbete, egen försörjning och som delmål kunna söka och fullfölja utbildning genom Arbetsförmedlingens upphandlade utbildningar. Under projekttiden har inte Arbetsförmedlingen haft någon upphandlad vårdutbildning som deltagarna kunnat ta del av. De har då varit tvungna att söka via Vuxenutbildningscentrum där de behövt vara klara med Svenska som andraspråk samt matematik på grundnivå för att kunnat söka. Det visade sig också att de deltagare som har en gymnasial utbildning från sitt hemland inte blir prioriterade i urvalet till utbildningen. Det var till en början fokus på vården då det i Västerås stad finns ett stort behov av att utbilda och rekrytera inom det området. I projektbeskrivningen står det att förutom vården har också storkök och lokalvård varit fokusområden. Styrgruppen beslutade under perioden att projektet inte skulle erbjuda inriktningen lokalvård. Nästan all lokalvård inom Västerås stad är upphandlad vilket skulle ha inneburit en svårighet i att erbjuda arbetsplatser. Till projektets sista gruppstart beslutade styrgruppen att projektet utöver vården skulle erbjuda platser inom kök. Barnomsorg har också varit ett yrkesområde som diskuterats men som inte påbörjats under projekttiden. 45 deltagare planerades att delta under projekttiden. Då flera deltagare hoppade av under tidigt skede togs fler deltagare in, sammanlagt 49, för att kompensera. 39 deltagare avslutade projektet. De har deltagit 50 % och fortsatt läsa svenska 50 % fördelat varannan vecka i projektet och varannan vecka i skolan under 7 månader. Uppdelningen på varannan vecka arbete och varannan vecka studier har gett deltagarna möjlighet att fokusera på en insats i taget. Arbetsförmedlingen har haft bra erfarenhet av det upplägget, kopplat till målgruppen, sedan tidigare.

Projektet har varit uppdelat i tre olika faser där månad 1 varit förberedande (introduktion), månad 2, 3 och 4 praktik och månad 5, 6 och 7 anställning på samma arbetsplats där praktiken varit. Anställningen har fungerat som en morot för deltagaren och uppmuntrat till att ta mer ansvar på arbetsplatsen. Anställningen har inte inneburit att deltagaren ska ha varit självständig utan fortsatt handledarstöd har varit en viktig del i deltagarens process. Deltagarna har haft full etableringsersättning under praktikperioden och halv etableringsersättning under jobbperioden då de fått lön på halvtid. Under tiden på arbetsplatsen har tre uppföljningar gjorts där kontaktperson från Arbetsförmedlingen deltagit på uppföljning två för att säkerställa deltagarens planering efter projektet. Deltagarna har genomgått en rekryteringsprocess som utförts i samarbete mellan Arbetsförmedlingen och AMA arbetsmarknad. Ingen tolk har använts, både för att en bedömning av språket ska ha kunnat göras men också som en del av deltagarens lärande. Exempel på behov som identifierats hos målgruppen tidigare är att utveckla det svenska språket, framför allt i tal och ökat ordförråd, ingå i ett sammanhang, arbetsmarknadskunskap, info om vårdyrket eller aktuell yrkesinriktning, sociala koder, kulturskillnader, samhällsinformation, skapa nätverk och kontakter som kan bli dörröppnare, bli synlig för arbetsgivare, identifiera egna resurser och hur de kan användas i deltagarens process framåt.

1.2 För deltagarna – Genomförande och process

Rekryteringsprocessen som deltagarna gått igenom har fungerat bra. Ett nära samarbete med Arbetsförmedlingen har byggts upp där handläggarna valt ut möjliga deltagare till projektet. Deltagarna har valts ut utifrån språknivån, vilken bör ha varit på C-nivå som lägst, hur deras egna tankar om sin process mot arbete sett ut, hur mycket de velat delta i projektet och vilken nytta projektet skulle ha för deltagaren. Till sista gruppstarten var antalet möjliga deltagare från Arbetsförmedligen väldigt få vilket innebar att urvalsprocessen blev obefintlig och språknivån på några av deltagarna som antogs blev lägre än i tidigare grupper, dvs B-nivå. Arbetsförmedligen har bedömt detta som en tillfällighet då projektet nu både är känt och efterfrågat av handlägggarna på Arbetsförmedlingen. Det har också visat sig att den nivå deltagaren befunnit sig på i SFI inte alltid stämt överens med projektpersonalens bedömning av deltagaren. Därför har vissa deltagare kunnat delta trots en lägre nivå och vissa deltagare inte kommit med trots en högre nivå. Både arbetssituationen för handläggarna på Arbetsförmedlingen och till viss del vilken handläggare deltagaren haft har påverkat urvalet till de olika grupperna. Vissa dagar i månaden har handläggarna som väljer ut deltagarna haft en högre belastning och vissa delar av året har också belastningen generellt varit högre. Det kan också ha varit så att en enskild handläggare inte känt till projektet och då inte kunnat anmäla en potentiell deltagare. Deltagarna som valts ut har kommit på en information som hållits på Arbetsförmedlingen av personal från AMA arbetsmarknad. De som varit intresserade av att delta har fått en tid för intervju på AMA arbetsmarknad och intervjuats av projektpersonal tillsammans med kontaktperson från Arbetsförmedlingen. I intervjun har deltagarens förmåga att svara på frågorna utifrån det svenska språket bedömts men också utifrån hur de själva sett på sin väg mot arbete och egen försörjning. I intervjun har de fått berätta om sig själva och svarat på frågor om vad de vill göra i framtiden, vad de har för erfarenhet, vad de vill ha ut av att vara med i projektet, etc. Även hur motiverade deltagarna upplevts vara har bedömts. Intervjuerna har varit ca 30 minuter per person.

Under den förberedande månaden har ett lösningsfokuserat förhållningssätt använts där deltagarna fått vara med och styra innehållet och varit mycket aktiva i vad som hänt i rummet. Ett stort fokus har också legat på att det ska har varit en dialog i rummet där deltagarna haft stort ansvar i att föra samtalen framåt. Projektpersonalen har ansvarat för att det ska ha funnits en struktur kring de ämnen som diskuterats. Det kan ha varit i olika typer av övningar, filmer, texter, samtalsämnen o.s.v. Mycket av tiden har handlat om att skapa ett intresse kring olika ämnen och låta deltagarna få använda språket så mycket som möjlighet. Sedan har deltagarna själva valt om de velat läsa mer om olika ämnen på egen hand. Exempel på ämnen som deltagarna valt att ta upp som viktiga är information om vården, cv/personligt brev, personlig marknadsföring, kulturskillnader och egenskaper.

Deltagarnas språknivå har varierat mycket både inom men också mellan de olika grupperna. De har varit på olika nivåer i skolan men också olika nivåer vad gäller att kommunicera med hjälp av språket. Därför har det varit viktigt att i varje grupp se till de olika personernas behov t.ex. genom att uppmuntra de som varit lite svagare i språket men också bromsa de som varit lite starkare, så att alla fått möjlighet till att prata. Projektpersonalen har bara rättat ord och meningar om det varit uttalat att de ska göra det eller om det funnits någon mening med att göra det i den situationen, t.ex. om många sagt ett ord eller en mening fel och det funnits en poäng i att förklara hur det ska vara så att de kan tänka på det nästa gång. Annars har, som tidigare nämnts, fokus legat på att samtala och att våga använda språket.

Att deltagarna kommer från olika länder och olika kulturer har gjort att diskussioner kunnat föras med inte bara Sverige och svensk kultur som utgångspunkt, utan alla har kunnat bidra till att belysa skillnader utifrån sitt eget perspektiv. Det har lett till många bra och givande diskussioner mellan projektpersonalen och deltagarna men också mellan deltagarna. Under den förberedande månaden har gruppen umgåtts två hela veckor tillsammans. Det har gjort att mycket kunskap och erfarenhet delats,

samt att det skapats band mellan deltagarna i gruppen. Det har gjort att under tiden som deltagarna deltagit i gruppen så har stämningen blivit mer avslappnad och alla lärt känna varandra mer. Det har också varit tydligt att deltagare haft en stark motivation och velat delta vilket också påverkat den goda stämningen i grupperna. Under projektets gång har det framförts önskemål från deltagarna att förlänga den förberedande månaden från 4 till 6 veckor då deltagarna önskat mer yrkesintroduktion inför praktik/anställning.

Ansvaret för att förmedla praktikplatser till AMA inför varje gruppstart har under projekttiden legat på Västerås stads HR-enhet inom vård och omsorg. Projektpersonalen har fått platserna från HR väldigt sent, alltså nära inpå att deltagarna skulle börja på praktikplatsen och det har hänt relativt ofta att enheterna inte varit förberedda på att deltagaren skulle komma det planerade datumet (som oftast utifrån ovan blivit inom någon dag). När AMA kontaktat arbetsplatserna har de ofta inte kunnat ge information om vem som kommer att vara handledare, vem som tar emot samt vilken tid deltagaren ska vara på plats första dagen. Arbetsplatsernas kunskap/information om insatsen och målgruppen har varit väldigt varierande och många chefer har varit svåra att få kontakt med både via mail och telefon. Deltagarna har haft ett ansvar att ge information till arbetsplatsen när de startat sin praktik vilket för en del deltagare varit svårt på grund av språkbrister. När processen kring deltagarnas start varit klar och deltagarna kommit igång på arbetsplatsen har det generellt fungerat mycket bra. Deltagarna har utvecklats spåkmässigt, yrkesmässigt och inte minst fått ett ökat självförtroendet och en ökad självkänsla. Beroende på vilken typ av praktikplats som förmedlats till AMA har olika typer av förkunskap krävts samt rätt matchning mellan arbetsplats och deltagare. Tidigare, har det, utifrån beslut i styrgruppen, fokuserats på äldrevården där det finns ett stort behov av att anställa personal och där deltagaren fått praktisera mycket av den omvårdnad som ligger till grund för undersköterskearbetet. I första gruppen placerades deltagarna på gruppboenden för personer med olika funktionsnedsättningar som utvecklingsstörning och psykiatriska diagnoser, men också hemtjänst och daglig verksamhet. Den största skillnaden blev, efter att ha pratat med handledare, att antalet uppgifter som deltagaren kunnat utföra minskade. I kommunikation med HR säkrades då att projektpersonalen skulle få rätt arbetsplatser i förhållande till målgruppen. Under projekttiden har projektpersonalen även kompletterat den förberedande månaden med information/föreläsningar kring olika funktionsnedsättningar och demenssjukdomar. Det har funnits några deltagare med erfarenhet från att jobba med vård och/eller med personer med funktionsnedsättning. Då har det varit positivt att kunna erbjuda även andra arbetsplatser än inom äldrevård. Flera arbetsplatser har erbjudit deltagarna lyftutbildning, aktualiserat ”självstudier” gällande dokumentation och delegering av mediciner. Det är något som projektpersonalen försökt sprida mellan de olika arbetsplatsera för att fler deltagare skulle kunna erbjudas det.

Under deltagarnas tid i projektet har olika uppföljningar/utvärderingar gjorts. När deltagaren avslutat månad 1 (introduktionen) har den fyllt i en utvärdering om introduktionsperioden och gjort en självskattning (bilaga 1) om hur nära de befinner sig arbetsmarknadern. Under praktik/anställningsperioden har projektpersonalen följt upp deltagarna på arbetsplatserna vid tre olika tillfällen där deltagaren varit med tillsammans med handledare/chef. Vid dessa uppföljningar har ett verktyg för att mäta stegförflyttning inom olika områden, omdömesblankett (bilaga 2) använts. När deltagaren avslutat sin praktik/anställning har den fyllt i en utvärdering (bilaga 3). Även arbetsplatsen har fyllt i en utvärdering (bilaga 4) som synliggjort deltagarens utveckling under perioden på arbetsplatsern. Efter en månad har deltagarna haft en återträff med projektpersonalen och i samband med denna fyllt i ännu en självskattning.

Stygruppens beslut om att erbjuda sista gruppen praktikplatser inom kök nådde inte ut till personalen på Arbetsförmedlingen vilket innebar att ingen av de sökande till projektet var matchade utifrån inrikting kök. Projektpersonalen var inte heller tillräckligt förberedda på inriktning kök som en del av en grupp vilket försvårade upplägget av den förberedande månaden. De deltagare som ändock valde kök var personer med erfarenhet av restaurang eller med eget matintresse. 2 deltagre valde kök och en fick prova på efter att ha valt vårdplacering från början.

1.3 För deltagarna – Resultat och effekter

Genom att ha träffats i grupp och umgåtts så intensivt, som det blivit under de två veckorna som deltagarna varit på AMA, har flera positiva effekter kunnat ses. Deltagarna har utmanats att använda det svenska språket under en längre tid vilken projektpersonalen sett gett en ökad språkutveckling. Skillnaden har varit tydligt märkbar under den första månaden. Många har beskrivit att de inte haft någon att prata svenska med och att det i skolan varit mycket fokus på grammatik, läsa och skriva. En annan viktig del har varit den trygghet som skapats i gruppen där deltagarna fått prata mycket svenska men också fått utrymme att säga fel som en del i utvecklingen. I början ville de flesta uttala ord och säga meningarna helt rätt men efter ett tag blev fokus mer på att bara använda språket utan att reflektera så mycket. Detta har gjort att de efter ett tag ”knäckt koden” för hur det svenska språket låter både när andra och när de själva pratar. Många deltagare, både i tidigare projektet och i projekt Etableringsresurs, har valt att läsa till undersköterska och då haft en stor fördel utifrån deras språknivå och kunskap inom vården. Även i Payoffs rapport (bilaga 5) beskrivs deltagarnas utveckling i språket och de skriver att de lär sig språket snabbare samt att de lättare kan kommunicera på arbetsplatsen. Det är också viktigt att tillägga att trots att alla deltagare utvecklat sitt språk under sin tid i projektet har det visat sig att många fortfarande ligger på för låg nivå för att komma in på utbildning eller få en timanställning efter projekttiden. Projektpersonalen har sett tydligt hur de deltagare som går in i projektet med en lite högre språknivå också utvecklats mer. De har sedan haft större möjlighet till att komma in på utbildningen eller få timanställning. Projektpersonalen har också sett hur processen att arbeta i grupp gett en ökad självmedvetenhet, både utifrån att de diskuterat och reflekterat tillsammans men också då mycket av innehållet handlat om att identifiera sina styrkor, förstå samhället och arbetsmarknaden bättre och se hur de kan marknadsföra sig själva framåt. Detta har gjort att projektpersonalen även sett en ökad självkänsla och ett ökat självförtroende som ett resultat av att mycket av innehållets fokus legat på självkännedom och personlig marknadsföring. Detta är också något som Payoff belyser i sin rapport (bilaga 5) och skriver att ”deltagarna får en ökad självkänsla, ett bättre självförtroende och hopp om att de ska kunna etablera sig på arbetsmarknaden”. Projektpersonalen har sett hur tryggheten som skapats i gruppen även gjort så att deltagarna vågat fråga och ifrågasätta projektpersonalen. Vilket i sin tur gjort att det blivit fler diskussioner och möjligheter att utöka sina språkkunskaper. Projektpersonalen har också märkt hur deltagarna känt en stolthet över att de kommit med i projektet. Ett exempel på hur deltagarna utvecklats med hjälp av varandra var när en av grupperna valde att inte ta rast då gruppen bett en av deltagarna som var duktig på grammatik köra ett ”grammatikpass” på rasten. När personalen kom åter från rast bad gruppen om ytterligare 10 minuter för att hinna avsluta.

Något som varit en tillgång i grupperna är projektpersonalens tidigare utbildningar och erfarenheter (undersköterska och arbetsterapeut) inom vården. Då fokus varit på att placera deltagarna inom vården har projektpersonalen kunnat diskutera mer specifika delar inom vårdyrket som hygien, ergonomi, funktionsnedsättningar, demenssjukdomar etc. Det har även varit en fördel i diskussionerna om hur vården fungerar och vad deltagarna kan tänka på innan de kommer ut på en arbetsplats inom vården.

Projektpersonalen har sett vissa konsekvenser som blev efter att HR-enheten tog över placeringen av deltagarna. Då projektpersonalen fått praktikplatserna väldigt sent så har deltagarna inte hunnit förbereda sig lika mycket som tidigare. Det har lett till en ökad stress och oro inför att deltagarna ska till praktikplatsen då mycket av den praktiska informationen, som projektpersonalen kunnat ge tidgare, inte kunnat ges. Många har velat åka till praktikplatsen innan för att se hur det ser ut men har inte hunnit det. Många har fått veta sin praktikplats sista dagen på introduktionen. Det har också hänt att deltagare fått starta sin praktik någon dag senare än planerat. Även under den sista delen av projektet har deltagarna fått praktikplaceringar inom något annat område än äldrevården men det har fungerat bra då deltagrna varit förberedda och haft mer kunskap/information om funktionsnedsättningar, demenssjukdomar etc.

De kurser som arbetsplatserna erbjudit deltagarna har ökat yrkeskunskapen, möjliggjort utförandet av fler arbetsuppgifter, gett en ökad känsla av delaktighet och höjt självkänslan. Arbetsplatsernas engagemang har haft stor betydelse för deltagarens motivation och lärande.

Payoff beskriver deltagarna som de stora vinnarna i projekt Etableringsresurs då det ger dem en möljighet att både bryta/undvika ett utanförskap men också ger dem ökade intäkter (bilaga 5).

Information om varje grupp vid start					
Start och avslut	**Grupp 1** 161003-170430	**Grupp 2** 161114-170612	**Grupp 3** 170206 - 170904	**Grupp 4** 170320 - 171017	**Grupp 5** 170418 - 171115
Antal deltagare	9 (2*)	9 (2*)	7 (2*)	10 (1*)	8 (3*)
Män	3 (2*)	4 (1*)	4 (1*)	4 (1*)	4 (2*)
Kvinnor	6	5 (1*)	3 (1*)	6	4 (1*)
Ålder	22-47 år	23-35 år	21-42 år	19-44 år	23-46
Land	5 från Eritrea och 4 från Syrien	5 från Eritrea, 1 från Etiopien, 1 från Tibet och 2 från Syrien	5 från Eritrea, 1 från Somalia och 1 från Syrien	8 från Eritrea, 1 från Iran, 1 från Syrien	6 från Eritrea, 1 ifrån Syrien, 1 från Somalia
Utbildning	8 år -Högskolan	2 år-Högskolan	6 år - gymnasiet	5 år – gymnasiet	4 år - gymnasiet
Tidigare arbeten	Butiksbiträde, inköpare, ekonomi, hemmafru, sekreterare, servitris, sjukhuset, lärare i arabiska, undersköterska,	Soldat, elektriker, skräddare, servitör, trafiklärare, köksbiträde, hjälpt till hemma, egen butik, servitris, bonde, byggbranschen	Hemtjänst, Egen affär, bibliotek, bygg, importör av leksaker, restaurang på äldreboende, Frisör, säljare, städare, vårdbiträde	Undersköterska, Restaurang, frisör, skräddare, dagmamma, affär, bygg, lokalvårdare, hemmafru	Snickare, Apotek, vårdbiträde, Svetsare, restaurang, mataffär, Sjukgymnast, undersköterska,
Tid i Sverige innan projektet	24-36 månader	12-36 månader	10-30 månader	17-36 månader	15 – 36 månader
Tid i etableringen vid projektstart	7-22 månader	3-19 månader	5-21	4-16 månader	3 - 14
Försörjningsstöd		1 person			
Arbetsplatser för praktik/anställning	3 platser - psykiatri 2 platser - funktionshinder 1 plats - daglig verksamhet 1 plats - hemtjänst 2 platser - äldreboende	2 platser - hemtjänst 6 platser - äldreboende 1 plats - daglig verksamhet	1 plats - hemtjänst 1 plats – daglig verksamhet 1 plats - servicehus 1 platser – funktionsnedsättning 3 platser - äldreboende	2 platser – hemtjänst 2 platser – servicehus 6 platser - äldreboende	1 plats – hemtjänst 1 plats – servicehus 1 plats – kök äldreboende 6 platser - äldreboende

*Deltagare som avbrutit projektet

Resultat

Resultatet för deltagarnas ekonomiska situation presenteras i två tabeller där den första visar resultat för alla grupper direkt efter avslut för varje grupp och den andra visar resultat för alla grupper där 15/12-17 valts som avstämningsdatum. Varje person räknas en gång och har en deltagare fler inkomstkällor räknas den som står för störst andel av inkomsten. Många deltagare har efter projekttiden haft etableringstid kvar och då också haft fortsatt etableringsersättning. De hamnar utanför resultatet som nedan presenteras trots att de flesta av dem har en bra planering med svenskastudier eller matematikstudier för att kunna komma in på Vuxenutbildningscentrums yrkesutbildningar.

Resultat för alla grupper direkt efter varje grupps avslut

	Etablerings-ersättning	Lön, Exkl subvention	Lön, inkl subvention	Försörjningsstöd	CSN	Aktivitetsstöd	Familj och övrigt
Personer	**19**	**1**	**11**	**1**		**5**	**2**
%	**48%**	**3%**	**28%**	**3%**		**13%**	**5%**

Resultat för alla grupper 15/12-17

	Etablerings-ersättning	Lön, Exkl subvention	Lön, inkl subvention	Försörjningsstöd	CSN	Aktivitetsstöd	Familj och övrigt
Personer	**13**	**6**	**15**	**1**		**3**	**1**
%	**33%**	**15%**	**38%**	**3%**		**8%**	**3%**

Tillägg till tabellen ovan:

- Andelen som försörjer sig genom subventionerad lön har antingen en ”Extratjänst” eller en ”Traineetjänst”. Det innebär att de deltagarna dels jobbar men också studerar, antingen undersköterskeutbildningen eller läser kurser för att senare kunna komma in på utbildning. En del har också ett behov av att träna mer svenska.

- De deltagare som inte försörjer sig genom lön, utan har etableringsersättning eller aktivitetsstöd, har en planering via Arbetsförmedlingen där fortsatta svenskastudier och/eller andra kurser via Vuxenutbildningscentrum ingår. En del läser också till undersköterska med ersättning från Arbetsförmedlingen.

- Andelen som idag antingen har sin största del av inkomsten genom arbete eller läser en yrkesutbildning (undersköterska) uppgår till 64% (25 personer). Lägger man till de personer som har en timanställning, men som hittills inte har det som sin största del av inkomsten, uppgår andelen till 74% (29 personer).

- Som syns i tabellen är det idag en person som har försörjningsstöd som den största delen av inkomsten. Två personer till belastar försörjningsstöd men har en annan inkomst som den största.

Payoff redovisar, i sin rapport (bilaga 5), de sammanlagda ekonomiska resultaten för alla grupper i projekt Etableringsresurs. Den visar betydande intäkter för samhället samt merparten av dess aktörer. Mellan de två rapporterna (2,5 månader) som Payoff levererat angående detta har resultaten förbättrats. Den visar också att de pengar som satsat inom projektet kommer att återbetala sig på 11 månader. Det är en minskning från 14 månader som presenterades i den tidigare rapporten. För mer information kring Payoffs ekonomiska utvärdering av projekt Etableringsresurs hänvisas till rapporten (bilaga 5).

Som tidigare beskrivits har projektpersonalen efter varje avslutad grupp samlat in en utvärdering både från handledarna och från deltagarna. En sammanställning av båda utvärderingarna redovisas i bilaga 6. Antalet som svarat på utvärderingen varierar. Då utvärderingen varit anonym har det varit svårt att spåra vilka som inte svarat. Alla har inte heller svarat på alla frågor. Dessutom har några utvärderingar som skickats ut blivit feltryckta så att några frågor inte kommit med. Trots detta ger utvärderingarna en bra bild av hur både handledarna och deltagarna upplevt tiden i projektet.

Totalt har 10 av 49 deltagare avbrutit insatsen i förtid, vilket innebär att 39 personer avslutat. Volymen i projektet var beslutat till 45 deltagare och när avbrotten skett tidigt har det kunnat fyllas på med deltagare, vilket är förklaringen till att 49 personer fått påbörja projektet. När avbrotten skett sent (grupp 4-5) har det inte varit möjligt att erbjuda ny deltagare plats då det inte funnits fler gruppstarter.

Av de 10 som avbrutit i förtid gick:

3 vidare till arbete utanför vården
1 var gravid och är hemma med barn
1 var språksvag och valde att läsa SFI på heltid
2 på egen begäran
1 studier
1 arbetshinder
1 giftemål utomlands

Deltagaren - Reflektioner:

- *Att deltagarna gått igenom en rekryteringsprocess för att delta i projektet ses som stärkande och motiverande för deltagarna och har gjort dem mer delaktiga i sin process, vilket varit en viktig del i projektet.*

- *Deltagarnas ökade språkutveckling under den förberedande månader tros bero mycket på att deltagarna fått möjlighet och vågat använda det svenska språket. De har befunnit sig i ett sammanhang som varit tillåtande och där de varit med och satt ramarna. Även att deltagarna fått praktisera det svenska språket på flera olika sätt tros ha bidragit till deras utveckling. I fortsatt arbete skulle det vara intressant och viktigt att titta på om det finns fler faktorer som påverkat deltagarnas språkutveckling.*

- *Det är viktigt i det fortsatta arbetet att titta på om det finns kompletterande insatser för den grupp av deltagare som legat på en lägre språknivå när de gått med i projektet. Detta för att öka möjligheten till utbildning och/eller timanställning efter insatsen och på så sätt snabba på processen till egen försörjning.*

- *Det finns en risk att deltagarna som placeras på arbetsplatser som inte kan erbjuda en bredare kunskap inom omvårdnad inte får med sig den kunskap som kan vara meriterande vid en*

ansökan om vikariejobb efter projekttiden. Risken finns också att deltagaren blir mer passiv på arbetsplatsen.

- *Under projekttiden har projektpersonalen identifierat tre riskfaktorer som skulle kunna göra att deltagarna väljer att avsluta. Dessa är viktiga att ha med i fortsatt arbete framåt:*

  1. *deltagarna är på en högre nivå vad gäller språk och motivation/framtidsplaner och har flera processer igång samtidigt.*
  2. *projektet erbjuder idag tre månader praktik och tre månader anställning. Deltagarens ekonomiska situation kan bidra till att deltagaren tappar fokus från projektet. Det är viktigt att ta med om förändringar görs i framtiden.*
  3. *praktikplatserna upplevs inte som tillräckligt motiverande utifrån att inspirera till fortsatt arbetet inom yrket samt möjligheten till att söka vikarietjänst efter avslutad tid i projektet.*

- *Om en deltagare avslutas i Etableringen och går över till Jobb- och utvecklingsgarantin eller Ungdomsgarantin sänks ersättningen och deltagaren får en lägre inkomst. Det kan göra att deltagaren antingen i projektet eller efter, i utbildning via Arbetsförmedlingen, behöver kompletterande försörjningsstöd under den planerade tiden.*

- *Arbetsplatsernas engagemang är viktiga för en snabb utveckling för enskild individ. T.ex. har några arbetsplatser öppnat upp för att deltagarna ska få lära sig dokumentation och delegering. Där intresse och förståelse för uppdraget finns sker utveckling i samarbetet.*

- *Deltagare som inte går vidare till arbete/studier saknar, i vissa fall, en tydlig plan efter projektet. Viktigt med fortsatt samarbete kring individerna även efter avslutad tid i projektet.*

- *Ett fortsatt bra samarbete, och gemensam utveckling av insatsen, mellan AMA arbetsmarknad, HR och arbetsplatserna är viktig i det fortsatta arbetet oavsett yrkesområde.*

- *Ett fortsatt utvecklingsområde, för ännu bättre resultat hos deltagarna, är en fortsatt kommunikation mellan AMA arbetsmarknad, HR och arbetsplatserna om vilka kunskaper deltagarna får till sig under sin tid där samt hur dessa ska dokumenteras och tillgodoräknas för deltagarna.*

1.4 För personalen – Projektets förutsättningar

Projektpersonalen har varit två konsulenter från AMA arbetsmarknad som båda varit med i projekt Etableringsspåret. Inom projekt Etableringsresurs har personalen gått vidareutbildningar i lösningsfokus då lösningsfokus varit en viktig del i arbetssättet inom projektet och i arbetet med deltagarna. Delar av projektpersonalen har varit på information/inspiration kring *Suggestopedi*[1] då det funnits tankar kring att jobba med det i de förberedande veckorna. Under hösten påbörjade projektpersonalen en utbildning i Suggestopedi som är uppdelad i tre steg. Suggestopedi är ett verktyg- en inlärningsmetodik –där man använder alla sinnen för att befästa språkinlärning. Utbildningen omfattar totalt 12 utbildningsdagar under ht 2017 och vt 2018. I tidigare projekt har projektpersonalen även gått projektledarutbildning och deltagit i flera konferenser och studiebesök med fokus på målgruppen och arbetssätt kring målgruppen. Projektpersonalen har ingen formell utbildning kopplat till att lära nyanlända kunskaper inom det svenska språket, men besitter istället kunskap kring människors process mot arbete och egen försörjning. Modellen för den förberedande månaden togs fram inom projekt Etableringsspåret.

[1] *Suggestopedi, en språkinlärningsmetod där man förstärker språkinlärningen med hjälp av t.ex. sång, dans och rollspel.*

1.5 För personalen – Genomförande och process

Under perioden har projektet haft fler personalförändringar pga omorganisation, föräldraledighet och sjukdom vilket inneburit att fokus under perioden varit fortsatt hög kvalité och utveckling av insatser kopplade till deltagarnas utveckling/lärprocess, uppföljningar och samarbete med arbetsgivarna för att deltagarna i projektet på sikt ska få en anställning och bidra till att trygga kompetensförsörjningen inom Västerås stad, samt samverkan med Arbetsförmedlingen för att bibehålla och utveckla det positiva samarbetet och säkerställa att samtliga deltagare har en kvalitativ handlingsplan efter projketet. Även om modellen för den förberedande månaden togs fram i det tidigare projektet har projektpersonalen haft ett fortsatt utvecklande arbetssätt där detaljer i upplägget justerats under tidens gång. Det utifrån inspiration från andra verksamheter och sätt att arbeta, t.ex Suggestopedi, samt gruppernas behov och arbetsgivarnas önskemål. Arbete med deltagarna har skett främst i grupp men vid behov även individuellt i form av samtal. Projektpersonalen har hela tiden haft en dialog med varandra och gruppen. Projektpersonalen har även funnits som stöd för deltagarna under hela deras process i projektet och har bokat in individuella träffar vid behov för att t.ex. titta på cv och personligt brev, ge vägledning eller fylla i ansökan för vikarietjänst. Projektpersonalen har haft två kontaktpersoner på Arbetsförmedlingen som de samarbetat med. Det har gjorts genom planerade möten och, vid behov, via telefon eller mail. Kontaktpersonerna har varit med under rekryteringsfasen även om beslut om vilka deltagare som kommit med tagits av projektpersonalen. Som tidigare beskrivits har upplägget skapats för varje grupp tillsammans med gruppen. Projektpersonalen har dock tagit fram en grundstruktur under det tidigare projektet som bygger på det som deltagarna ofta efterfrågat när de startat i projektet. Projektpersonalen har haft ansvar för att den strukturen hålls samtidigt som innehållet anpassas efter gruppen.

En önskan från projektpersonalen, genom hela projektet, har varit ett ökat samarbete med SFI-aktörerna för att optimera processen för deltagarna så mycket som möjligt. Under projekttiden har det i Västerås funnits ett stort antal aktörer som ger undervisning i SFI, vilket försvårat samarbetet. Det arbetet försvårades också då flera personalförändringar skedde under projekttiden. Projektpersonalen har informerat de lärare som haft någon elev som deltagare i projektet via ett informationsbrev som deltagarna lämnat till sin lärare. Som tidigare beskrivits flyttades ansvaret för att ta fram praktikplatser över till HR-enheten vilket gjorde att projektpersonalen inte längre hade samma påverkan på vilka praktikplatser som skulle användas samt inte kunde förbereda deltagarna på samma sätt som tidigare. Det gjorde i början att arbetsuppgiften att ta fram praktikplatser inte längre var aktuell vilket till en början resulterade i mer arbete för projektpersonalen. Genom kommunikation med HR-enheten förbättrades den processen i det senare skedet av projektet.

Det har under projektets gång visat sig hur viktigt det varit att personalen på boendena fått information om vem som ska vara på deras arbetsplats, vad syftet är och hur de kan anpassa arbetet för just den personen. Projektpersonalen har sett att det skulle kunna ge positiva effekter om de följer med deltagaren ut till arbetsplatsen första dagen. Tanken från början var att deltagaren själv skulle driva den processen. I fortsatt arbete skulle det kunna ge ett mervärde för deltagaren och arbetsplatsen samt minska missförstånd och mer jobb för projektpersonalen om projektpersonalen följer med ut första dagen. Här har det också varit viktigt med chefens egagemang och intresse för deltagaren då hen har kunnat motivera och stötta handledaren.

1.6 För personalen – Resultat och effekter

Projektpersonalens vårdkunskaper har gett bra förberedelse för deltagarna. Det har varit naturligt att prata och diskutera frågor som har med vården att göra. Projektpersonalen har både kunnat ge bra information om vårdyrket men också kunnat skapa bra diskussioner kring ämnet.

Då arbetssitutationen stundom varit pressad pga personalförändringar har projektpersonalen upplevt stress kopplat till att projektet ska uppfylla sina mål.

Projektpersonalen har upplevt en ökad stress och en känsla av att inte ha haft helt kontroll efter den förändring som skedde där HR-enheten tog över ansvaret för att ta fram praktikplatser. Projektpersonalen har inte kunnat planera som de velat inför att deltagarna går ut i praktik. Då praktikplatserna förmedlats sent har tiden att ta kontakt med alla chefer för att planera inför praktikstarten och sedan återkoppla till deltagaren varit väldigt kort. Det har lett till oro hos projektpersonalen då det funnits en risk att inte hinna få allting klart till praktikstarten. Projektarbetarna har också fått lösa akuta situationer i samband med detta då vissa chefer inte svarat, varit sjuka eller sagt att de inte kan ta emot någon praktikant trots att HR-enheten anvisat en person dit. Utifrån projektpersonalens erfarenhet och hjälp från det kontaktnät som byggts upp har det gått att lösa. Förändringen av vilka typer av praktikplatser som deltagarna erbjudits har till skillnad från förra perioden (då det skapade en viss frustration att personalen ej kunnat förbereda deltagarna på den nya målgruppen) medfört att den förberedande månaden utvecklats och fått ett större innehåll med mer information och dialog kring olika funktionsnedsättningar och psykiatrisk problematik.

Projektpersonalen har upplevt att inriktningen kök inte fick den start som var önskvärd. Personalen var inte förberedd på att ha blandade inriktningarna vård och kök i en och samma grupp, det blev svårt att ge samma kvalite till dem som skulle ut på praktik inom kök. Då det fanns deltagare som var intresserade av kök var det inga problem att matcha till dem platserna. Hade det däremot inte funnits ett intresse hade det kunnat bli problematiskt för projektpersonalen.

Då projektpersonalens arbetssätt byggt på att deltagarna ska vara aktiva och delaktiga i diskussioner har även projektpersonalens kunskaper om målgruppen ökat. De har fått en större förståelse för deltagarnas situation och vilka svårigheter de möter generellt i samhället men också på sin väg mot egen försörjning. Det har gjort att projektpersonalen kunnat justera detaljer i upplägget utifrån erfarenheter från tidigare grupper. Kunskapen har även ökat vad gäller de kulturer deltagarna har med sig från sina hemländer vilket lett till större förståelse för de missförstånd och svårigheter deltagarna kan möta i samhället. Även viss kunskap om vilka språkliga svårigheter deltagarna mött i sin process mot att lära sig svenska har blivit tydliga. Det har gjort att projektpersonalen kunnat förklara och tydliggöra vissa delar i det svenska språket utifrån vad som verkar varit generella svårigheter beroende på vilket modersmål som pratats.

Projektpersonalen har tillsammans med kontaktpersonerna på Arbetsförmedlingen kunnat synliggöra gemensamma framgångsfaktorer och på så sätt fått en större förståelse för varandras uppgifter och roller. Detta har lett till ett effektivare samarbete men också skapat en glädje i att närmare kunna följa deltagarna tillsammans. Det hade kunnat bli ännu mer effektivt och gett mer om det hade bokats in fler stående möten, för diskussion, uppföljning och utveckling, mellan Projektpersonalen och kontakpersonerna på Arbetsförmedlingen.

Personalen - reflektioner:

- *Det faktum att projektpersonalen inte haft någon formell utbildning kopplad till att lära nyanlända kunskaper i det svenska språket ses inte som någon nackdel i projektet. Att inte lägga fokus på grammatik utan istället fokusera på användandet av det svenska språket i tal ses som ett bra komplement till den undervisning som bedrivs på SFI-skolorna.*

- *Konceptet/modellen skulle kunna formaliseras i en ”yrkesoreinteringsutbildning”i samarbete med HR, arbetsplatserna och eventuellt VUC. Att synliggöra deltagarnas lärprocess på AMA och arbetsplatsen skulle ge ett mervärde till deltagarna och arbetsgivarna. Handledarrollen skulle också få ett större och tydligare värde. Ett exempel på metod som mäter lärprocesser som redan används av flera kommuner samt AMA arbetsmarknad är OCN-metoden (Open College Network)*

- *Trots en ökad press på projektpersonalen pga. personalförändringar så har projektet fortskridit som planerat. Detta tros har varit möjligt tack vare en bra struktur, upparbetade rutiner och ett bra samarbete med alla kontaktpersoner i projektet.*

- *Om modellen för projektet ska användas mot flera yrken kan det vara bra att se över hur säkerställandet av att kunna ge deltagarna information om de aktuella yrkena ska gå till. Detta utifrån projektpersonalens bakgrund och hur det kunnat nyttjas i att förbereda deltagarna mot arbete inom vården.*

1.7 För organisationen – Projektets förutsättningar

Utifrån en otydlig rollfördelning i styrgruppen kopplat till ansvar, befogenheter och ordförandeskap togs beslut på processdagen 15/12-16 om att bilda en ny styrgrupp. Den nya styrgruppen har representerats av verksamhetschef AMA arbetsmarknad, strateg på sociala nämndernas förvaltning (ordförande), strateg på barn och utbildnings förvaltningen, enhetschef HR vård och omsorg , förbundssamordnare – Samordningsförbundet Västerås (adjungerad), sektionschef – Arbetsförmedlingen. Enhetschef AMA arbetsmarknad och projektpersonal har varit med på möten som föredragande /projektledare. Huvudsyfte för styrgruppen har varit att säkerställa att projektet följt mål och budget, beslutat om eventuella korrigeringar samt gett stöd och råd i projektet. Projektet har även efter förändringen haft en refensgrupp där övriga från gamla styrgruppen ingått, enhetschef på Jobbcentrum AMA arbetsmarknad som också varit projektledare i projektet, teamledare från Socialkontor ekonomi, enhetschef från Vuxenutbildningscentrum – Västerås stad, integrationsstrateg – Landstinget, projektpersonal från både AMA och Arbetsförmedlingen.

I projektet har det varit budgeterat för utvärdering samt följeforskning ur ett socialekonomiskt samhälls- och individperspektiv. Då stadens upphandling kring utvärdering blev klar först 23 november 2016 kom samarbetet med Payoff, projektets upphandlade utvärderare, igång först på processdagen den 15 december 2016. Payoff har haft i uppdrag att stödja och utvärdera projektet. Det har framför allt gjorts genom två rapporter.

Efter etableringstiden har deltagarna fått möjlighet att ingå i Arbetsförmedlingens jobb- och utvecklingsgaranti eller ungdomsgaranti och utifrån dessa insatser kunnat erbjudas yrkesutbildning via Arbetsförmedlingens upphandlade utbildningar. Under projekttiden har Arbetsförmedlingen inte haft någon upphandlad undersköterskeutbildning. Detta har medfört att deltagare inte kunnat gå vidare till denna yrkesutbildning. De har då istället behövt söka genom Vuxenutbildningscentrum.

Samtliga deltagare i projektet har rapporterats i SUS (systemet för uppföljning av samverkan inom rehabiliteringsområdet, då verksamheten ingår i en samverkan.) I samband med personalförändringarna inom projektet var det svårigheter att få behörighet till systemet då det inte fanns någon som hade behörighet att tilldela detta.

1.8 För organisationen – Genomförande och process

I samband med att HR vård och omsorg tog över ansvaret för att ta fram praktikplatser avslutade representanten i styrgruppen från HR sin tjänst vilket gjorde att länken mellan styrgruppen och HR försvann. Den nya representanten från HR till styrgruppen blev enhetschefen för vård och omsorg vilket var positivt då många frågor haft direkt koppling till verksamheten inom vård och omsorg.

Under perioden har det gjorts ytterligare en korrigering i styrgruppen som innebar att enhetschefen för Vuxenutbildningscentrum ingick i styrgruppen istället för referensgruppen. Vuxenutbildningscentrums roll i styrgruppen har känts viktig utifrån att projektets alla deltagare under projekttiden läser SFI eller SAS och därefter ofta fortsätter studera inom Vuxenutbildningens ansvararsområde. (matte, engelska, yrkesutbildning inom vård etc).

Under projekttiden har vissa regler centralt inom Arbetsförmedlingen ändrats eller upptäckts. T.ex. att det beslut som tagits, arbetsträning med handledare (ATH), som varit kopplad till den dagliga ersättning som Västerås stad fått av Arbetsförmedlingen inte får överstiga sex månader under deltagarens tid i etableringen. Då deltagarna haft tre månader praktik med det beslutet i projektet har de sedan tidigare inte fått ha mer än tre månader med ATH, för att Västerås stad ska kunna få ersättningen kopplat till beslutet.

Under projekttiden har styrgruppen haft möte vid 9 tillfällen. Till styrgruppsmötet den 24 mars bjöds Urban Norling från Education AB in. Urban har på uppdrag av samordningsförbunder skrivit en rapport som avser kartläggning av åtgärder och insatser som kan förstärka möjligheter och förutsättningar för individer med utomeuropeiskt ursprung. Till dragningen var även referensgruppen, Payoff och andra intressenter inbjudna. Referengruppen har inte haft några möten eller bjudits in till stygruppen utöver ovan nämnda gång, samt till processdagarna.

Payoff har levererat två rapporter, som planerat. Den ena skrevs som ett underlag för att kunna ta beslut om budgetprioriteringar inför en eventuell implementering av projektet i ordinarie verksamhet. Del två skrevs som en redovisning av projektet ur ett samhälls- och socioekonomiskt perspektiv. Payoff har också levererat en slutrapport (bilaga 5) som inkluderar de båda nämnda rapporterna.

1.9 För organisationen – Resultat och effekter

De resultat som uppvisats under projektets gång och som utvärderats av Payoff har lett till att beslut tagits inom både Individ- och familjenämnden och Utbildning- och arbetsmarknadsnämnden om implementering av projektet i befintlig verksamhet. Det innebär att projektet fr.o.m. januari 2018 ligger inom AMA arbetsmarknads ordinarie verksamhet. Samma struktur behålls med samma personalbemanning.

För att så långt det varit möjligt kunnat säkerställa att deltagare som erbjudits praktik på någon form av gruppboenden känt sig väl förberedda kompletterades den förberedande månaden med mer information och dialog kring funktionsnedsättningar och psykisk problematik. På de tidigare tilldelade

praktikplatserna inom gruppboende upplevde arbetsplatser att det var svårt att hitta passande uppgifter för målgruppen då kommunikation och samtal varit viktiga delar i arbetet. För att minimera risken att deltagarna inte fått med sig den kunskap och språkutveckling som krävts för att få en timanställning inom staden har matchningen till dessa platser varit extra viktiga. Projektpersonalen har sett att utvecklingen av den förberedande månaden i kombination med deltagare som tidigare jobbat inom vård eller har erfarenhet inom området gjort de möjligt att erbjuda även dessa arbetsplatser. Utifrån projektets syfte försämrades förutsättningarna i samband med att projektpersonalen inte längre ansvarade för att ta fram praktikplatser då det varit svårare att matcha deltagare till en arbetsplats.

Samarbetet mellan Arbetsförmedlingen och AMA arbetsmarknad har fungerat mycket bra vilket lett till att problem och oklarheter som uppstått kunnat lösas under tiden. Enligt Payoffs rapport (bilaga 5) har ”ett lärande och en verksamhetsutveckling både inom förvaltningarna och i samverkan med Arbetsförmedlingen” varit en framgångsfaktor. Det skrivs att genom att Västerås stad går in redan i Etableringen kan positiva effekter ske för staden trots en ökad kostnad på kort sikt. Modellen som tagits fram och som använts inom projektet har inspirerat arbetet både hos Arbetsförmedlingen samt AMA arbetsmarknad där liknande projekt startat inom ett annat område. Där ser Payoff att modellen troligt skulle kunna användas för att hjälpa andra utsatta grupper och man ger exempel som långtidsarbetslösa, personer med funktionshinder, icke studiemotiverade ungdomar (bilaga 5).

Beslutet om att bilda en ny styrgrupp hoppades medföra en styrgrupp med mer tydliga roller. Det har lett till att varje person vetat vad de ska bidra med samt vad de ska ta med sig tillbaka till sin verksamhet. Tanken var att all information som berör projektet skulle bli känt inom styrgruppen och att alla beslut som togs skulle nå ut till de verksamheter som berörs. Trots den nya styrgruppen har det inom projektet upplevts varit svårt att få till en aktiv styrgrupp, där styrgruppsmöten gällande etableringsresurs varit prioriterade. Vid flera tillfällen har representanter i sista stund informerat om att man fått förhinder och frågor gällande utveckling, framtid och implementering blivit svåra att driva, och har skjutits fram. Då varje organisation haft en representant har det blivit väldigt sårbart när alla inte varit på plats. Kommunikationen in och ut från styrgruppen har varit bristfällig och information som berört personer utanför styrgruppen har inte kommit fram. Det har efter att styrgruppen gjordes om också varit oklart vilken roll referensgruppen haft. De har inte kallats till något möte och i vissa fall missat diskussioner som påverkat deras arbete i projektet. Det har också funnits ett frågetecken från regionens sida där de inte vetat vilken roll de haft i styrgruppen och senare i referensgruppen.

2.1 Ekonomi/Budget

Budget och utfall rekvirerat från Samordningsförbundet Västerås

	Beslut totalt*	Utfall	Differans
Egen personal	1 405 000 kr	1 798 693 kr	-393 693 kr
Externa tjänster	314 341 kr	202 007 kr	112 334 kr
Lokaler			
Övriga kostnader	296 000 kr	14 641 kr	281 359 kr
S:a bokförda kostnader	2 015 341 kr	2 015 341 kr	0 kr

Rev. totalbudget okt-17 med 343 719

Organisationen - reflektioner:

- *Det finns en risk att Staden missar potentiella vikarier och blivande personal inom vården om inte deltagarna får med sig den erfarenhet och kunskap som krävs för att få en anställning som vikarie inom staden.*

- *I projektet har det blivit tydligt hur viktig styrgruppens roll är. Det utifrån att flera olika faktorer påverkat projektet och då belyst hur viktig en tydlighet i rollfördelning, ansvar, befogenheter och ordförandeskap varit för att följa syftet och planeringen i projektet. Detta ses som fortsatt viktigt när insatsen inte längre är ett projekt.*

- *Det finns många projekt och många styrgrupper i staden, många styrgrupper representeras av samma personer och det blir svårt att få ihop gruppen till möten.*

- *En diskussion har förts i styrgruppen angående en eventuell handledarutbildning kopplad till målgruppen. Den diskussionen kommer fortsätta framåt.*

- *Då projektet avslutas finns inte heller styrgruppen kvar. Därför diskuteras i dagsläget hur den nya verksamheten ska hålla ihop på övergripande plan. Dels för att fortsätta följa upp de deltagare som varit med i projektet men också för att möjliggöra vidare utveckling inom områden som inte hunnits med under projektet, t.ex. samarbetet med SFI.*

Avslut:

Den sammanlagda bedömningen av projekt Etableringsresurs är positiv utifrån många perspektiv. Det har skapats betydande effekter på organisation, personal och deltagarnivå samt gett förutsättningar för positiva ekonomiska effekter för både individ och samhälle. De goda resultaten har resulterat i att projektet implementerats i befintlig verksamhet och bedrivs inom AMA Arbetsmarknad verksamhet med start från 1/1-18. Projektet har också skapat förutsättningar för ett bra samarbete mellan kommunen och staten, samt mellan olika delar inom kommunen. Det har gett positiva effekter som påverkat både arbetet inom projektet men också utanför projektet genom att t.ex. inspirera till andra insatser och samarbeten men också utveckling av redan påbörjade insatser. Det fortsatta arbetet kommer att följa samma struktur som under projekttiden men med fortsatt möjlighet till utveckling utifrån de reflektioner som går att läsa efter varje del i rapporten.

Datum
Underskrift

……
Christina Reuterwall
Projektledare