



Samordningsförbundet
NNV Skåne

2021

ÅRSRAPPORT 1

FRAMTIDEN

12 MÅNADER 2020-05-01 – 2021-05-01



Innehåll

SAMMANFATTNING OCH REKOMMENDATIONER.....	3
BAKGRUND OCH SYFTE	4
OMVÄRLDSBEVAKNING	5
ORGANISATION.....	6
ARBETSSÄTT/METOD	10
MÅL OCH UPPFÖLJNING	13
UTMANINGAR	17
RESULTAT	18

SAMMANFATTNING OCH REKOMMENDATIONER

Processen FRAMTIDENS första år (12 månader) har varit utmanande, med tanken på att uppstarten av processen var mitt under Coronapandemins uppbrott i Sverige. Därav har processpersonalen fått organisera om sitt innehåll mot alltmer digitala kanaler, parallellt med att de fått begränsa antal deltagare som närvarar fysiskt på plats. Trots detta har deltagarna kunnat erbjudas likvärdig service och utifrån enkät- och intervjusammanställningen, är deltagarna nöjda med processen FRAMTIDENS utbud.

Processpersonalen har utifrån förutsättningarna utvecklat samverkansarbetet på ett positivt sätt. Trots pandemins begränsningar har processpersonalen möjlighet att ta kontakt med processens olika parter vid behov, vilket är en positiv förutsättning för den enskilde deltagaren. Däremot finns det utmaningar med att mäta näringslivets attitydförändring kring målgruppen, vilket processpersonalen har börjat förebygga utifrån P&P:s rekommendationer vid sittande avstämningsmöte. Det första steget inom mätning av näringslivets attitydförändring är att skapa en enkät, som arbetsgivare kan svara på kring deltagarnas eventuella praktik eller anställning. Däremot är detta inte något som är aktuellt i dagsläget, vilket innebär att det är under utveckling.

För att på bästa sätt möjliggöra framgång i samverkan, ett resurseffektivt arbete samt öka möjligheterna att nå goda resultat, anser vi att processpersonalen bör skapa ett forum för samverkansparter att gemensamt träffas (minst två gånger i månaden) för att kunna erbjuda respektive deltagare samordnade verktyg. En ytterligare förklaring till detta är att samordnade insatser bidrar (oftast) till bättre och effektivare resultat för själva individen, eftersom ingen samverkanspart sitter med "alla svar" för respektive individ. Detta parallellt med att deltagarna har olika sorts behov, som kan tillfredsställas med hjälp av samordnade styrkor i processen. Det kan även vara av stor vikt att informera samverkansparterna om processens olika metoder, för att få de mer involverade i "FRAMTIDEN". Resurseffektiv samverkan kan uppnås utifrån att samtliga samverkansparter blir informerade om processens olika arbetssätt med deltagarna, vilket innebär att de är medvetna om hur processmedarbetarna arbetar med deltagarna för att sedan kunna erbjuda optimala arbetsverktyg utifrån det.

Det finns fortsatta utmaningar gällande deltagarnas motivation till att exempelvis delta på vissa aktiviteter, samt avancera i sin process mot arbetsmarknaden. Processpersonalen har även uppmärksammat deltagarnas ovilja att återuppta studier, vilket kan (inom vissa fält) vara ett hinder för vissa deltagare att få det efterfrågade jobbet. Det blir även komplicerat för processpersonalen att eventuellt genomföra uppföljningar med deltagare digitalt, eftersom vissa deltagare har en handlingsplan som syftar på fysisk närvaro. Därav rekommenderar vi att processpersonalen planerar ett antal fysiska träffar, för att kunna strukturera upp det fysiska arbetet med individen.

I övrigt finns en osäkerhet och en fortsatt utmaning i Arbetsförmedlingens pågående omorganisation, då vi inte vet hur omorganisationen kommer att påverka den förväntade samverkansprocessen under projektperioden. Processpersonalen har önskemål att skapa tydligare strukturer för samverkan med myndigheten, för att kunna förstå kommunens och Arbetsförmedlingens roll i arbetsmarknadssamverkan. Pandemiutbrottet har också varit en bidragande faktor till en ovisshet kring "FRAMTIDENS" samverkansprocess, men trots det har kontakten med parterna varit gedigen.

Stegen i utvärderingsprocessen



FINSAM-processen "FRAMTIDEN" är en process med fokus på unga vuxna, oavsett bakgrund eller könstillhörighet, som står utanför studier eller arbetsmarknaden på grund av psykisk hälsa eller någon form av beroendeproblematik. För att ytterligare förtydliga målgruppsbilden, består den av individer som inte bedöms vara redo för arbetsmarknaden. Processen som finansieras av Samordningsförbundet Skåne NNV, ska bidra till att förbereda och rusta deltagaren med rätt sorts verktyg, för att hen sedan ska kunna tillträda arbetsmarknaden. Under processperioden ska olika metoder testas, utvärderas, utvecklas och tillämpas i samverkan. Den totala projektperioden är mellan 2020-03-01-2022-12-31. Klippans kommun är insatsägare i samverkan med Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Region Skåne.

P&P i Landskrona AB har anlåtats för extern uppföljning och utvärdering samt processtöd för att säkerställa den angivna måluppfyllelsen, samt att stötta samordning av samhällets resurser/insatser kring enskilda individer som tillhör målgruppen. Vi följer och medverkar löpande i processen, samtidigt som vi löpande rapporterar uppföljningens resultat. Vi inhämtar och analyserar statistik, där vi bland annat använder oss av data insamlad via uppföljningssystemet SUS som ägs av Försäkringskassan. Vi intervjuar processpersonal och samverkansparter, samt utvärderar arbetet med deltagare genom enkäter. I denna rapport presenteras processens hittills genomgångna 12 månader, vilket innebär att material från intervjuer och enkäter kommer att presenteras i denna rapport.

Vi vet om att ett stort antal individer tillhörande målgruppen står utanför arbetsmarknaden eller studier, ofta i längre perioder. SKR (Sveriges kommuner och regioner) skriver att 1694 miljoner kronor fördelas till kommuner och regioner för att möjliggöra fortsatt långsiktigt hållbart utvecklingsarbete inom området psykisk hälsa¹. Detta stärker bilden av det behov som finns av att arbeta med målgruppen i projektet. I en rapport från Arbetsförmedlingen skriver skribenten att inträdet på arbetsmarknaden för unga har försvårats under våren 2020, samtidigt som en

¹ <https://skr.se/halsasjukvard/psykiskhalsa/overenskommelsepsykiskhalsa.234.html>

efterfrågan av arbetskraft helt eller delvis avstannat inom branscher där ingångsjobb är vanliga². Arbetsmarknadsinrådet för unga vuxna har heller inte förbättrats under våren 2021, med tanken på att hela samhället blir drabbat av Covid-19:s restriktioner. Därav är det av stor vikt att skapa förutsättningar för övergång till arbete eller studier för den enskilde deltagaren, parallellt med att förändra arbetsgivarnas attityd kring målgruppen i processen. Processen hoppas även på att förebygga eller motverka psykisk ohälsa hos deltagaren, genom att arbeta fram en individuell handlingsplan för individen.

Projektets syfte enligt ansökan:

- Stimulera individen till "Framtiden" och en övergång ut på arbetsmarknaden eller till studier.
- Motverka utanförskap genom att fler individer från målgruppen integreras i samhället, utifrån fler aspekter som är positiva för själva individen och samhället.
- Identifiera eventuell funktionsvariation, fysisk eller psykisk (o)hälsa eller beroendeproblematik som hindrar/fördröjer individens möjligheter att delta i studier och/eller att etablera sig på arbetsmarknaden.
- Stödja individens förmåga att klara av "livsfixet", saker i vardagen som skapar problem för den enskilde individen.
- Deltagarnas insikt om sin egen förmåga och kompetens synliggörs utifrån de krav som ställs och behoven som finns på arbetsmarknaden.
- Samordna samhällets resurser/insatser kring enskilda individer tillhörande målgruppen
- Utveckla de deltagande parternas kompetens kring nya vägar/metoder för arbetet med målgruppen och för samverkan.
- Öka medarbetarnas förmåga och kompetens att arbeta med målgruppen.

OMVÄRLDSBEVAKNING

Andra processer/projekt (förutom FINSAMS "steg"-processer) som är närliggande inom ramen för FRAMTIDEN är insatsen "Ungsam", ungdomsprojektet "UPIS" och ESF-projektet "Unga Vidare". Anledningen till att omvärldsbevakningen är en del av årsrapporten, är för att undersöka vad som sker i vår omgivning gällande arbetet med målgruppen. Vidare kan omvärldsbevakningen bidra till utvecklad lärdom kring arbetet med målgruppen.

Ungsam³: Sunnerbos Samordningsförbund finansierar insatsen "Ungsam", som är en samverkansprocess mellan kommunerna: Ljungby, Markaryd, Älmhult och Arbetsförmedlingen. Processen startades 2019-06-01 och varar i 2 år. Syftet med processen är att rusta ungdomar mellan 16–24 år inför arbetsmarknaden, utifrån individens individuella handlingsplan som är framtagen av ungdomskoordinatorerna från respektive kommun. Ungdomskoordinatorerna stöttar deltagaren till att följa sin planering och ger de redskap som de behöver. Arbetet i "Ungsam" är kopplat till kommunens aktivitetsansvar (KAA) och KAA-samordnarna.

² <https://arbetsformedlingen.se/download/18.2bef8e33170a57d956513766/1592291999584/arbetsmarknadsutsiktarna-varen-2020.pdf>, s. 39

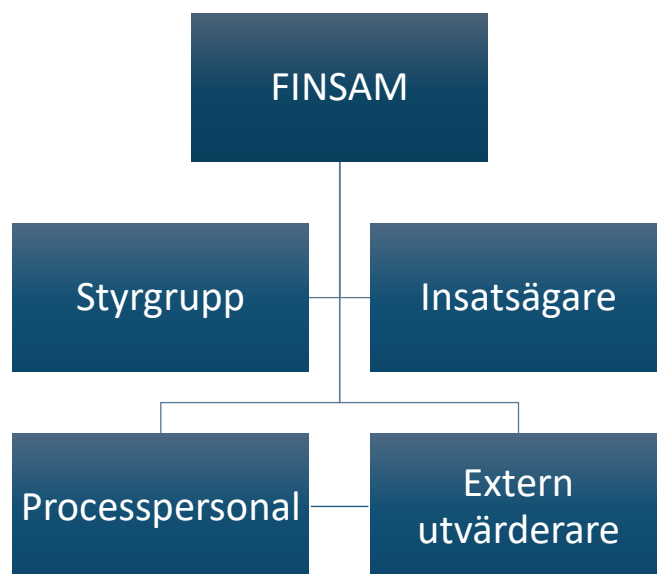
³ <https://www.markaryd.se/sidor/stod-och-omsorg/arbetsmarknad/sunnerbo-samordningsforbund.html>

UPIS⁴: År 2014 valde Samordningsförbundet Huddinge Botkyrka Salem att starta ungdomsprojektet "Unga På Väg I Salem (UPIS)", som syftar till att rusta ungdomarna till att uppnå självförsörjning. Projektets målgrupp är unga vuxna mellan 18–29 år som inte arbetar eller studerar, som har behov av samordnade rehabiliteringsinsatser och är folkbokförda i Salem, Huddinge eller Botkyrka. Projektet har sedan den 1 januari 2019 implementeras i ordinarie verksamhet, vilket innebär att det i dagsläget är en insats hos kommunerna. I insatsen arbetar två ungdomsstödjare, som fokuserar på att ge individen stöd i det hen behöver. UPIS erbjuder bland annat: individuellt stöd, stöd i jobbsökande, studie- och yrkesvägledning, hjälp i kontakt med myndigheter, praktik och social träning.

Unga Vidare⁵: ESF-projektet "Unga Vidare" har utvecklat erfarenheterna från det tidigare ESF-projektet "Ung2018/2019", samt syftar på att förbättra ungdomarnas chans till att inträda på arbetsmarknaden. Målgruppen för projektet är ungdomar 16–25 år, som är i eller riskerar arbetslöshet. Många av ungdomarna har någon typ av funktionsnedsättning som till exempel psykisk ohälsa och är många gånger utrikesfödda. Projektet har fokus på individuell livsvägledning och handledning, för att rusta ungdomarna i syfte att bryta negativa mönster, skapa rutiner och på sikt bli redo för att göra framtida yrkesval genom studier, arbete eller annan insats. Unga Vidare rymmer 32 deltagare åt gången i två parallella spår om 16 platser i varje. Det första spåret är riktat för ungdomar 16–19 år, som har hoppat av gymnasier och det andra spåret för arbetslösa ungdomar 20–25 år. Deltagarnas varaktighet i projektet är mellan 10–12 veckor, vilket har visat sig fungera bra i projektet "Ung 2018/2019". Projektperioden för ESF-projektet "Unga Vidare" är från 2020-01-02 till 2022-06-30 och har Landskrona Stad som projektägare.

ORGANISATION

Modellen nedan beskriver organisationen:



⁴ <https://samordningsforbundethbs.se/insatser/ungdomsprojektet-i-salem/>

⁵ <https://www.esf.se/resultat/projektbanken/projekt/?dnr=2019/00378>

Insatsägare:

- Klippans kommun

Styrgrupp:

- Verksamhetschef BUF Vuxna Klippans kommun
- Enhetschef Arbetsmarknad och Integration Klippans kommun
- Chef Arbetsförmedlingen arbetsgivarsidan Klippan
- Chef Arbetsförmedlingen arbetssökarsidan Klippan
- Samverkansansvarig Försäkringskassan NNV Skåne
- Förbundschef FINSAM Skåne NNV
- Processledare
- Extern utvärderare (P&P i Landskrona AB)

Sammanställning av styrgruppsenkät:

Styrgruppen har fått besvara en enkät, som handlar om processens första verksamhetsår och eventuella tankar kring implementering. Vi har i denna enkät valt att utesluta processledarna, externa utvärderarna och förbundschefen från genomförandet av enkäten, för att kunna ge resterande 5 styrgruppsmedlemmarna utrymme till att uttrycka sitt perspektiv kring processen FRAMTIDEN. Enkätensammanställningen kommer att finnas med som en separat bilaga till denna rapport, samtidigt som en övergripande sammanfattning är presenterad nedan.

Enkätgenomförandet gav 3 svar av totalt 5 möjliga, vilket är ett godkänt genomförande eftersom ca 70% svarat på enkäten. Däremot önskas det att samtliga hade svarat på enkäten, för att kunna få styrgruppens fullständiga perspektiv på processen. Majoriteten av svaren är positiva, samtidigt som svaren är analyserande kring samverkan och processens första år. Vi kan tydligt se att processen FRAMTIDEN har utvecklat samverkan mellan parterna, samtidigt som det säkerligen finns ett fortsatt behov av att utveckla samverkansparternas olika relationer kring dessa frågor. Några utvecklingsmöjligheter är att koppla på berörande part tidigare än vad man gör idag, för att kunna hålla varandra uppdaterade på vad det är som sker i verksamheterna. Andra utvecklingspunkter är att kunna alltid finnas tillgänglig för respektive part, samtidigt som relationer mellan varandra upprätthålls. Fråga 3 behandlar specifika utmaningar för samarbetet mellan aktörerna, där organisatoriska förändringar hos någon part blir en utmaning för samverkan. Detta parallellt med att det finns utmaningar till att remittera deltagare i processen och att Covid-19 sätter vissa begränsningar.

Hela enkätgenomförandet var intressant, men det "mest" relevanta var frågorna kring implementering av metoden. 2 av svaren är positiva kring denna fråga, där det redan i dagsläget finns vissa delar av metoden implementerade inom ramen för andra delar i verksamheten. Det tveksamma svaret på denna fråga handlar om att det är svårt, att ta till sig/förstå sig på metoden när " [...] privata aktörer skall utföra det mesta [...]". Därav finns det fortfarande en osäkerhet kring Arbetsförmedlingens omorganisering och hur samverkan med kommunerna kommer att se ut i framtiden. Slutligen menar styrgruppen att behovet för en sådan process är fortsatt stort och att

Case Management kan vara ett arbetssätt, som kan vara nyckeln till framgång för individen samt organisationen.

Samverkansparter/referensgrupp:

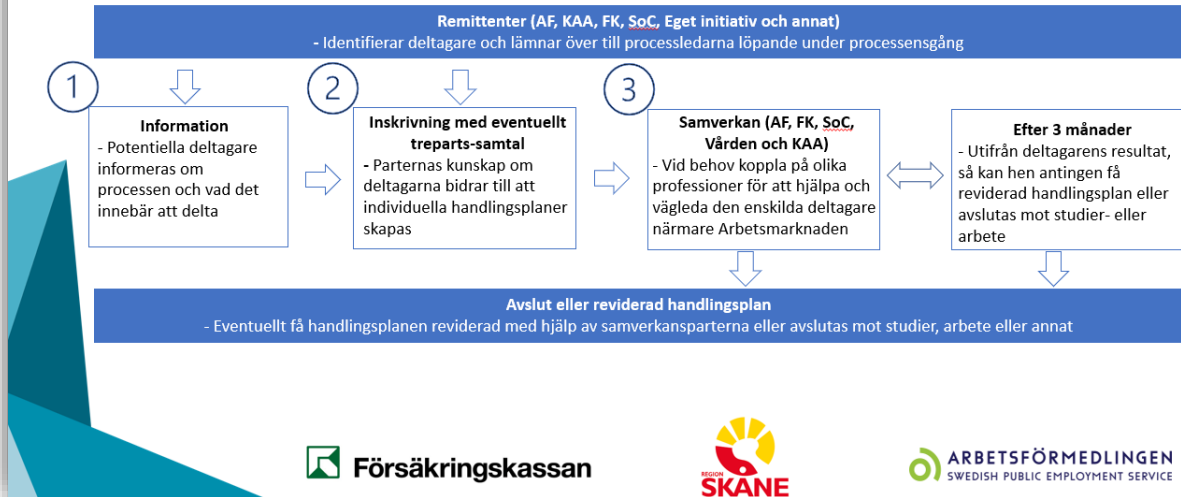
- Arbetsförmedlingen
- Försäkringskassan
- Region Skåne
- Klippans kommun

Processens samverkansstruktur är välfungerande, genom att parter kopplas på vid behov. Processen har separata samtal med respektive part om vissa ärenden, vilket innebär att ett utvecklat gränsöverskridande arbete som vidare kan tillgodose deltagarens behov på ett resurseffektivt sätt. Processpersonalen upplever att parterna finns tillgängliga vid behov, vilket underlättar samverkan i processen. Våra rekommendationer är dock att processpersonalen utvecklar samverkansstrukturen, för att några gånger i månaden kunna träffa olika parter samtidigt med syfte att diskutera deltagarnas specifika behov och erbjuda de bästa möjliga service.

Bilden nedan förklarar hur samverkansstrukturen i processen "FRAMTIDEN" fungerar, utifrån 3 obligatoriska steg. Innan dessa steg börjar följas har de remitterande parterna kartlagt deltagaren och hans behov, för att sedan informera processmedarbetarna om deltagarens kompetenser innan inskrivning. Nedan beskrivs samverkansstrukturen utifrån de 3:e obligatoriska stegen:

1. **Steg 1** talar för att den remitterande parten informerar deltagaren om processen och vad det innebär att delta.
2. Vidare på **steg 2** skrivs deltagaren in i processen "FRAMTIDEN" och börjar tillsammans med sin handledare (någon av processpersonalen) skriva sin handlingsplan. Om en deltagare önskar eller har ett behov av att fler parter samverkar inför skrivandet av handlingsplanen, så kan trepartssamtal förekomma.
3. **Steg 3** innefattar samverkansmötet med en eller fler samverkansparter, som ska hjälpa deltagaren med vägledning mot arbetsmarknaden.
4. **Slutligen** utvärderas deltagarens process mot arbetsmarknaden i "FRAMTIDEN", om hen deltagit i processen i minst 3 månader.

Samverkanstrukturen



Processpersonal:

- 2 anställda x 25% (processledare – SYV och Socionom)
- 2 anställda x 25% (processmedarbetare – samma kvalifikation/individer som i processledarrollen)
- 1 anställd x 50% (processmedarbetare - Näringslivsansvarig)

Processledarnas roll är att driva och utveckla de olika metoderna, som tillämpas vid arbetet med deltagarna och näringslivet. Processmedarbetarna arbetar främst operativt i arbetet med deltagarna. Däremot finns det 2 processmedarbetare som även är processledare i processen, vilket innebär att processledarna också arbetar operativt i arbetet med deltagarna. Den tredje processmedarbetaren ansvarar för näringslivskontakter och arbetsgivarnas attitydförändring gentemot processens målgrupp. Detta parallellt med att hen även har en nära kontakt med deltagarna, för att kunna bedöma om individen är redo för att ta klivet ut till en extern arbetsplats.

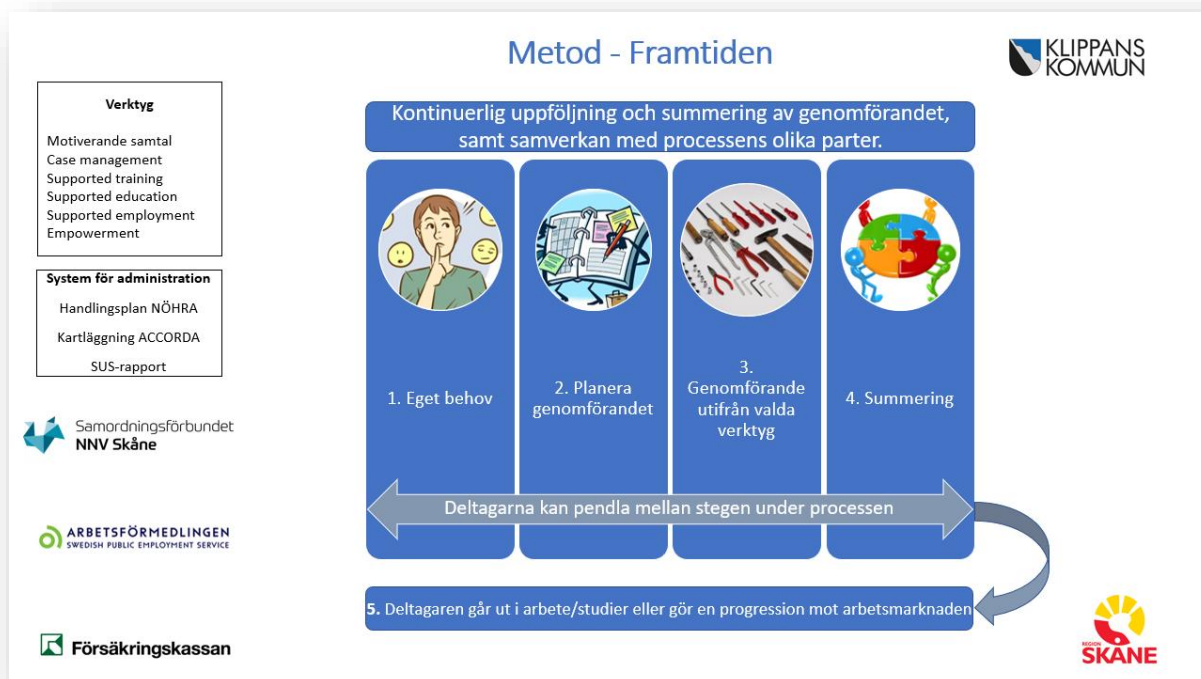
Framtiden
2 x 25% Processledare
2 x 25% Processmedarbetare
1 x 50% Processmedarbetare

150% Finansiering FINSAM

Personalomsättningen är en rimlig omfattning och processledarna anser att deras 25% roll som processmedarbetare är positiv, eftersom de får arbeta med deltagarna samtidigt som de löpande utvecklar arbetssättet/metoden.

ARBETSSÄTT/METOD

Nedan beskrivs processens arbetssätt/metod: "FRAMTIDENS" arbetssätt bygger på den enskilde deltagarens behov, utifrån ett samverkansperspektiv. Processpersonalen beräknas kunna arbeta med mellan 15–25 deltagare samtidigt, eftersom mycket fokus läggs på deltagarens individuella handlingsplan. Processen är i ett tidigt stadie, vilket innebär att det finns fler strukturer att ta fram och de som är framtagna kommer att utvecklas under processens gång.



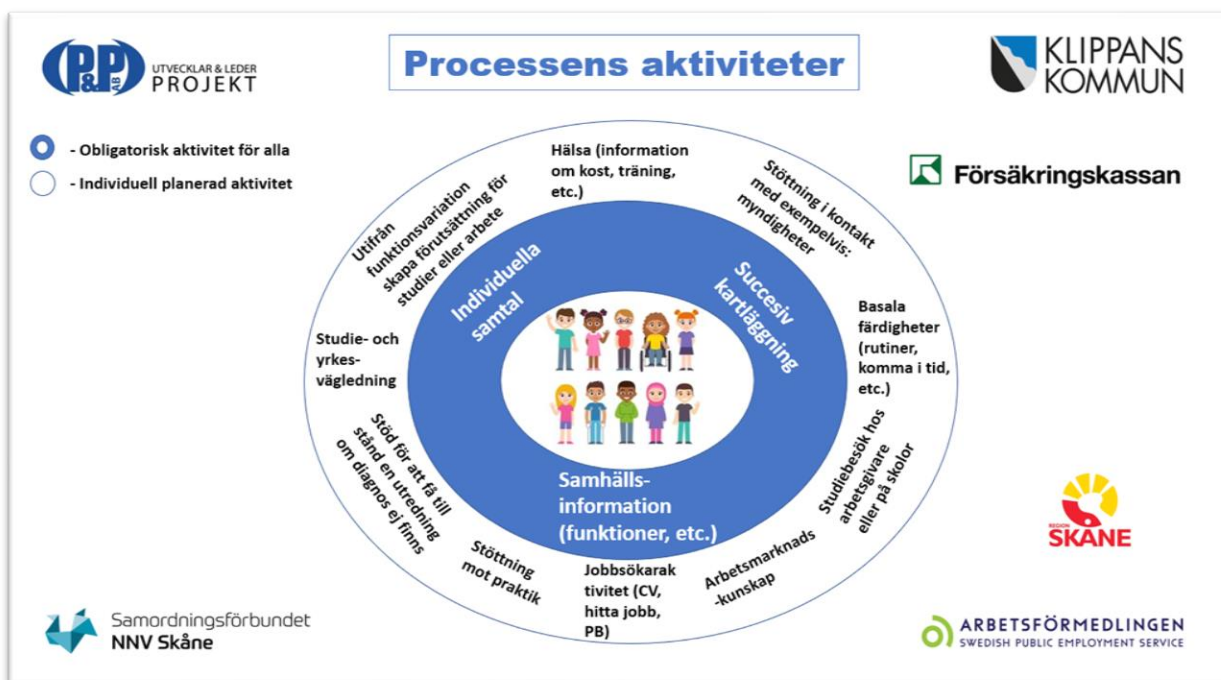
Förslag på metoder/verktyg:

- Motiverande samtal
- Case management
- Supported training
- Supported education
- Supported employment
- Empowerment

Den ovanstående uppställningen av verktyg är skapad utifrån deltagarnas behov, som har diskuterats i samverkan mellan deltagare, processpersonalen och processens olika parter. Deltagarens process (se bild ovan) i "FRAMTIDENS" börjar med att hen remitteras in från Socialförvaltningen, Vuxenutbildningen, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan eller via egen remiss (eller anhörig kontaktperson) och i mötet med processpersonalen samt (eventuella) samverkansparter för ett trepartssamtal, för att diskutera den enskildes behov. Därefter ska deltagaren tillsammans med sin handledare inom processen planera genomförandet och självant sköta sin planering, som hen skapat tillsammans med processpersonalen. Processpersonalen följer kontinuerligt upp deltagarens process, samtidigt som respektive samverkanspart kan kopplas på vid behov.

Den ovanstående bilden visar även på deltagarens progression i arbetsprocessen inte alltid behöver innebära positiv förflyttning (framåt), utan att deltagaren kan falla tillbaka på steg 1 om behovet för det finns. Detta betyder att det kan finnas handlingsplaner som deltagarna av olika skäl inte kan fullfölja, vilket i sin tur innebär att de kan ta ett steg tillbaka i arbets sättet/metoden för att revidera sin handlingsplan tillsammans med processpersonalen (för att deltagaren själv ska kunna navigera och fullfölja sin handlingsplan). Den preliminära tiden för genomförandet av metoden per deltagare är 3 månader, men detta kan variera beroende på den enskildes behov. Processpersonalen bokar ett längre utvärderingsmöte med deltagaren efter att de 3 månaderna passerat, på grund av att de (processpersonalen) vill utvärdera deltagarens process i "FRAMTIDEN" och deras aktiviteter enligt handlingsplanen. Processpersonalen kan även boka in ett möte innan de tre första månaderna passerat, om deltagaren ger någon form av indikation på att hen inte fullföljer sin handlingsplan. Därav rekommenderar P&P att processpersonalen funderar, utvärderar och dokumenterar deltagarnas individuella handlingsplan efter att den enskilde deltagaren genomfört de första 3 månaderna i processen, för att kunna skapa sig en förståelse kring den specifika handlingsplanens nivå samt revidera den utifrån deltagarens förmåga till att genomföra handlingsplanen.

Deltagarna kan även genomföra individuella aktiviteter (insatser), som bidrar till att de fullföljer sin handlingsplan. Däremot finns det även en del obligatoriska aktiviteter, som varje enskild deltagare i processen måste genomföra (se bild nedan). De obligatoriska aktiviteterna utgår också efter individens individuella planering och behov. Med detta sagt innebär de obligatoriska aktiviteterna att samtliga deltagare ska ha möjlighet till att delta på en eller fler aktiviteter, inom det obligatoriska fältet. Anledningen till att det finns obligatoriska aktiviteter har att göra med att respektive deltagare ska få likvärdig service gällande samhällsinformation, individuella samtal och succesiv kartläggning. Processpersonalen anser att de obligatoriska aktiviteterna, kommer att motivera och underlätta samtliga deltagares process mot etablerandet på arbetsmarknaden. Det är även av stor vikt av processpersonalen att utvärdera och analysera deltagarnas genomförda aktiviteter, för att kunna dokumentera ner genomförandet och resultatet av deltagandet på aktiviteterna. Denna analys och utvärdering kan underlätta processens arbete med framtagning av deltagarnas handlingsplan, genom att de på förhand kan se att specifika aktiviteter gynnar deltagarna "mer" än andra. Detta parallellt med att ha dokumentation på vilka metoder som är framgångsrika för majoriteten av deltagarna.



Processen FRAMTIDEN är i ett stadi där utveckling av ett arbets sätt, som ska bidra till att arbetsgivarnas attityd kring processens målgrupp förändras (se nedan). Processpersonalen menar på att det är ett relationsarbete, vilket innebär att arbetet syftar främst på att skapa en relation till arbetsgivarna. Med andra ord blir detta arbete personbundet, vilket faller naturligt till målet om att förändra arbetsgivarnas attityder. Det stora hela handlar om att processmedarbetaren närvarar vid tillfällen, då näringslivet har arrangerade träffar (exempelvis näringslivsfrukostar). Detta parallellt med att medarbetaren kartlägger deltagarnas formella och informella kompetenser, som eventuellt kan matchas med vissa arbetsgivare. Processens arbete mot näringslivet kommer att utvecklas med en enkät, som arbetsgivarna kommer att svara på. På detta sätt kommer processen kunna någorlunda kvantitativt mäta arbetsgivarnas attitydförändring kring målgruppen. Däremot är enkäten under utveckling, vilket innebär att den inte hunnit prövats än.



MÅL OCH UPPFÖLJNING

Uppföljningsprocess:

- Löpande avstämningar med processpersonal
- Månatliga avstämnings/uppföljningsmöten
- Styrgruppsmöten
- Tidsplan
- Deltagarenkät
- Deltagarintervjuer

Processen fortlöper med avstämningar och möten mellan parter tillhörande styrgruppen. Projektet uppfyller fastställd tidplan.

Nedan beskrivs processens mål samt uppföljning av målen efter processens första 12 månader:

Mål för deltagande organisationer:

- Möjlighet till fördjupad samverkan internt inom kommunen, Region Skåne och övriga myndigheter
- Möjlighet att pröva och utveckla nya idéer och metoder
- Möjlighet att arbeta mer förebyggande samt motivationshöjande med målgruppen
- Förändra arbetsgivares attityder gentemot processens målgrupp

Samtliga mål har prövats och hittills uppfyllts, vilket innebär att processen har utvecklat ett positivt samverkansarbete mellan samtliga parter. Processen FRAMTIDEN har även fördelen att ha processen "Första Steget" i samma byggnad, vilket har inneburit att ett naturligt erfarenhetsutbyte mellan processerna har skett. Dessutom får samtliga parter ta del av metodutveckling, implementering och arbetsgivarnas attitydförändring gentemot målgruppen. Dessa mål kommer att följas upp vid respektive rapport, men i dagsläget är flertalet arbetsätt kring samverkan under utveckling.

Uppföljning av deltagande organisationer:

- Löpande skattning av insatsens utfall
- Avstämningsmöten med processpersonal

Uppföljning och avstämning på sittande styrgruppsmöte där punkterna lyfts. Processledarna har fått möjlighet att informera styrgruppen om hur processen FRAMTIDEN arbetar med målgruppen, samt presentera eventuellt nya metodutvecklingsdelar. Detta har bidragit till att styrgruppen varit positiv kring processens arbete, samtidigt som styrgruppen varit stöttande till utveckling av metodens olika arbetsätt. Under pandemitiden har styrgruppsmöten varit digitala via plattformen "skype", vilket har fungerat smärtfritt. Vid avstämningsmöten med processpersonalen har vi (P&P) följt upp processens mål och diskuterat utvecklingsdelar kring metoden. Även dessa möten har skett digitalt via "teams", vilket också har fungerat bra. Under sittande möte utvecklar vi (P&P och processpersonalen) metodens olika arbetsätt, vilket i nutiden fortfarande är aktuellt. Processen FRAMTIDEN har sedan maj månad 2020 haft totalt 33 deltagare inskrivna och 18 deltagare har

avslutats (se sidan 19), vilket innebär att processpersonalen har haft möjlighet med att arbeta förebyggande och motivationshöjande med målgruppen.

Övergripande mål för medarbetare i organisationen:

- Ökad förståelse för målgruppen:
 - Processpersonalen har haft kontakt med målgruppen i arbetet sedan tidigare, men i varje möte med en ny individ utvecklas processpersonalens förståelse för målgruppen. Under samverkansarbetet har de även fått ökad kunskap kring parternas myndighets- och organisationsarbete, vilket innebär att processen kan erbjuda den enskilde deltagaren bättre service.
- Ökad kompetens:
 - Processpersonalen har reflekterat, analyserat och dokumenterat ner de olika metodologiska arbetsätten kring metoden. I dagsläget genomför de även en utbildning inom "Case Management", vilket bidrar till att processpersonalen utvecklar metod/arbetsätt som ger positivt intryck för vår målgrupp. Med detta sagt är processens arbetsätt under utveckling, där processpersonalen kontinuerligt utvärderar och utvecklar.
- SUS rapport:
 - Processledarna upplever att SUS rapporteringen fungerar bra tekniskt, men att det kan uppstå förvirring kring de olika kategorierna/parametrarna i systemet. Ett exempel kan vara kategorin/parametern "senast högsta slutförda utbildning", som i praktiken kan innebära olika saker. Ett utdrag ur SUS-systemet finns som separat bilaga till rapporten.
- Samverkan med referensgruppen (eller någon annan part i processen):
 - Processpersonalen upplever att samverkan med parterna fungerar bra och att det vid behov finns möjlighet att koppla på en annan part. Förutom de regelbundna möten i samtliga former där alla parter finns representerade, träffar processpersonalen handläggarna/arbetsutredarna på Arbetsförmedlingen för att kontinuerligt i samspel med varandra analysera arbetet i processen.

Övergripande kvalitativt mål för deltagare:

- Samtliga deltagare har en konkret handlingsplan för "FRAMTIDEN"
- Att samtliga deltagare har utvecklats inom processen och har tagit ett eller flera steg på sin individuella resa för att möjliggöra en övergång till studier eller en etablering på arbetsmarknaden.

Vidare uppföljning av deltagare efter projektslut krävs för att uppfylla detta mål. Utifrån de 12 första månaderna har samtliga deltagare fått en konkret handlingsplan, som kommer hjälpa dem till att ta ett eller fler steg mot arbetsmarknaden. I dagsläget utvecklar processpersonalen ett skattningsformulär som deltagarna ska fylla i. Detta formulär behandlar frågor om exempelvis motivationsarbete, där deltagarna självmant får reflektera kring om deras motivation har höjts efter medverkan i processen. Skattningsformuläret är ett sätt för processpersonalen att mäta progression hos deltagarna, oavsett om de gått vidare till arbete/studier eller inte. Detta arbete är fortfarande

under utveckling och kommer att följas upp vid kommande rapporter. P&P har samlat in information om processen utifrån deltagarnas perspektiv via enkäter och intervjuer som presenteras nedan.

Sammanställning deltagarenkät:

Processpersonalen och P&P har utformat en deltagarenkät, som genomförs vid respektive deltagares avslut i processen. Syftet med enkätunderlaget är att deltagarna får möjlighet till att få sin röst hörd, samtidigt som processpersonalen får kunskap kring deltagarnas perspektiv på processen och dess arbetsätt. De två enkätunderlagen för denna rapport har samlats in från och med 20:e oktober 2020 till den 10:e mars 2021 och från 10:e mars 2021 (pågående). Anledningen till detta är för att processpersonalen utvärderar deltagarnas handlingsplan efter tre månader. Samtliga deltagarsammanställningar finns som separata bilagor till rapporten, för att läsaren ska få möjligheten att självmant göra sin tolkning av svaren.

Utifrån det första enkätformuläret är svaren ofullbordade, eftersom enkätgenomförandet genomfördes under pandemitidens värsta period. Detta resulterar vidare till att det enbart var 1 deltagare som svarade på enkäten, vilket innebär att det inte finns tillräckligt mycket material att analysera, samtidigt som hen enbart svarade på vissa frågor. Av denna anledning kommer P&P att göra samtliga frågor "obligatoriska" att svara på vid framtida genomföranden. Det som går att tolka är att deltagaren inte är nöjd med processen, eftersom hen ville få ett arbete. Deltagaren tyckte även att informationsspridningen kring processen inte har varit bra, vilket kan vara något som processpersonalen eventuellt bör analysera vidare.

Det andra enkätgenomförandet är fortfarande aktuellt/pågående, men däremot kommer de 3 respondenternas svar att rapporteras. Denna enkät fortfarande aktuell fram till den 10:e juni 2021. Majoriteten av samtliga svar är positiva, vilket innebär att deltagarna (förmodligen) är nöjda med processen. En av de tre respondenterna vill arbeta inom kockyrket, vilket är ett positivt resultat eftersom deltagaren har ett mål att sträva efter. Med detta sagt är samtliga svar positiva hittills och vi inväntar slutdatumet för enkätgenomförandet, för att kunna genomföra en mer djupgående analys av svaren.

Sammanställning deltagarintervjuer:

Inför årsrapporten har vi (P&P) valt att intervjua två deltagare från processen varav 1 kvinna och 1 man. Syftet med intervjun var att få ett jämställdhetsperspektiv på processen utifrån deltagarnas synsätt, vilket förklarar motiveringen till varför intervjupersonerna bestod av de två olika könen. Vårt upplägg var att den manliga kollegan intervjuade den kvinnliga deltagaren, samtidigt som den kvinnliga kollegan intervjuade den manliga deltagaren. Intervjugenomförandet genomfördes fysiskt i Klippan och pågick i ca 30 minuter. Intervjuerna genomfördes i separata rum, vilket innebär att deltagarna inte kunde påverkas av varandras svar. Den fullbordade intervjusammanställningen finns som separat bilaga till denna rapport, med motiveringen att läsaren självmant ska skapa sig en uppfattning om svaren på frågorna.

Deltagarna är enade om att de inte visste någonting om processen innan de fick möjligheten att delta, samt att den kvinnliga deltagaren anser att processen FRAMTIDEN bör sprida information utåt via exempelvis sociala medier. Deltagarna är även överens om att den individuella relationen till processpersonalen är motivationshöjande, eftersom de känner sig sedda. Den manliga deltagaren har varit aktiv på olika praktikplatser, samtidigt som han har ett tankesätt som talar för att han inte kan välja jobb utan ” [...] måste ta vad som helst.”. Deltagarna anser även att kombination av aktiviteter som de fått via sin individuella handlingsplan har varit det bästa med processen. Den manliga deltagaren önskar dock att få kunna söka utbildning, om han inte hittar ett arbete efter sin praktikperiod. Överlag var deltagarna positiva kring processen FRAMTIDEN.

Uppföljning av deltagare i dialog med processledare:

- Utvärdering av etablerade nätverk:
 - Processpersonalen har arbetat upp rutiner i dialog med Arbetsförmedlingen, genom kontinuerligt bokade möten med handläggare kopplade till Klippans kommun. En kontakt har upprättats för att ha en dialog med Försäkringskassan, gällande ärende och anvisningar. Region Skåne finns representerade i resurssamverkan, där processen har möjlighet att lyfta individer. Regelbundna möte bokas inom kommunal verksamhet som exempelvis skola och socialförvaltning, samt att Maria Nordväst finns också tillgänglig. Det finns även en etablerad kontakt med Maria Nordväst, där dialog kopplas på vid behov. Däremot har det under pandemitider blivit svårt att skicka deltagare till Maria Nordväst, eftersom de inte (nödvändigtvis) kör ut till Klippan från Helsingborg.
- Uppföljning av deltagarens förmågor och kompetenser utifrån krav, som ställs och behov som finns på arbetsmarknaden:
 - Processpersonalen gör kontinuerliga kartläggningar eftersom relationen till våra deltagare växer fram. Under deltagarnas resa genom processen får processpersonalen kunskaper om individen, som exempelvis kan handla om diagnoser och eventuella andra svårigheter. För individen kan det vara känslig information, som hen sällan vill dela med sig av initialt och som framkommer först när det blir relevant samt skapat ett förtroende. I arbetet tillämpar processpersonalen rubrikerna/parametrerna i Accorda, som är det administrativa systemet för dokumentationen på AME. Exempel på rubriker i Accorda är: utbildning, arbetsliv, kompetenser, språkkunskaper, datorvana, resurser och egenskaper, förväntningar, önskemål, myndighetskontakter, social situation, hälsa och hinder. Deltagarna utvecklar social kompetens, utökad uthållighet och initiativförmåga, utifrån sin individuella nivå.
- Utfall av studier under projektperiod:
 - Under de första 12 månaderna har 2 (6%) manliga deltagare av totalt 33 deltagare, gått vidare till utbildning, varav den ena studerar SMF och den andra studerar på yrkesvux.
- Utfall av valideringar av formella kompetenser:
 - Inga formella kompetenser har validerats under processens första 12 månader.
- Utfall av kompetensutvecklingsinsatser:
 - Kompetensutvecklingsinsatser har förekommit utifrån de aktiviteter som erbjuds i processen och som är aktuella för individen. Exempel på detta kan vara studiebesök, praktik, samhällsinformation, friskvård, samt en kortare intern

utbildningsinsats mot lokalvård där deltagaren får grundbehörighet inom ramen för lokalvård.

- Utfall av praktikperioder:
 - 5 deltagare⁶ (15%) av 33 har praktiserat under sin medverkan i processen FRAMTIDEN. Samtliga praktikperioder har resulterat i anställning för respektive deltagare.
- Identifierad ohälsa:
 - Processen arbetar med målgruppen ”unga vuxna med någon form av psykisk ohälsa”, vilket innebär att samtliga deltagare har eller upplevt en diagnos. Exempel på dessa är: depression, NPF-diagnoser utredd/outredd, missbruk, schizofreni, språkstörning, ångest och dyslexi. Kontakt upprättas med aktuell vårdkontakt alternativt behandlande aktör, samt vid behov genom resurssamverkan.

UTMANINGAR

Nedan, processpersonalens identifierade utmaningar med kommentarer:

- Motivationsarbete med deltagarna:
 - Majoriteten av deltagarna anses vara omotiverade till att etablera sig på arbetsmarknaden, vilket har blivit en stor utmaning för processpersonalen. Med detta sagt är deltagarna olika mycket motiverade/omotiverade, vilket innebär att varje enskild individ har olika motivationsnivåer. Processpersonalen hävdar att vissa deltagare har en ekonomisk trygghet i den privata sfären (oftast hos föräldrar), som bidrar till att de inte känner behov av att ta sig ut på arbetsmarknaden. Covid-19 har även försvårat arbetet kring motivation, eftersom vissa aktiviteter inte går att genomföra på grund av verksamheternas olika begränsningar.
- Metod/arbetsätt gällande arbetsgivarnas attityd kring målgruppen:
 - Processpersonalen arbetar aktivt med att stimulera arbetsgivarnas attityd kring målgruppen, men däremot behöver processen FRAMTIDEN fler mätverktyg som kommer att bidra till uppföljning av näringslivets attitydförändring kopplat till processens målgrupp. Som tidigare nämnt i rapporten, är detta något som processpersonalen tillsammans med utvärderarna tittar på och kommer att presenteras vid nästa rapport.
- Covid-19:
 - Pandemitiden har utmanat processen sedan start och indirekt tvingat processpersonalen, att tillämpa digitala verktyg vid olika möten med olika parter. I vissa situationer har processpersonalen kunnat träffa parterna fysiskt, men i andra sammanhang har det varit begränsat. Covid-19 bidrog även till att processen fick begränsa antal fysiska träffar med deltagare, vilket påverkar individens motivation och deras process mot arbetsmarknaden. Däremot har processpersonalen positivt anpassat sig till situationen.

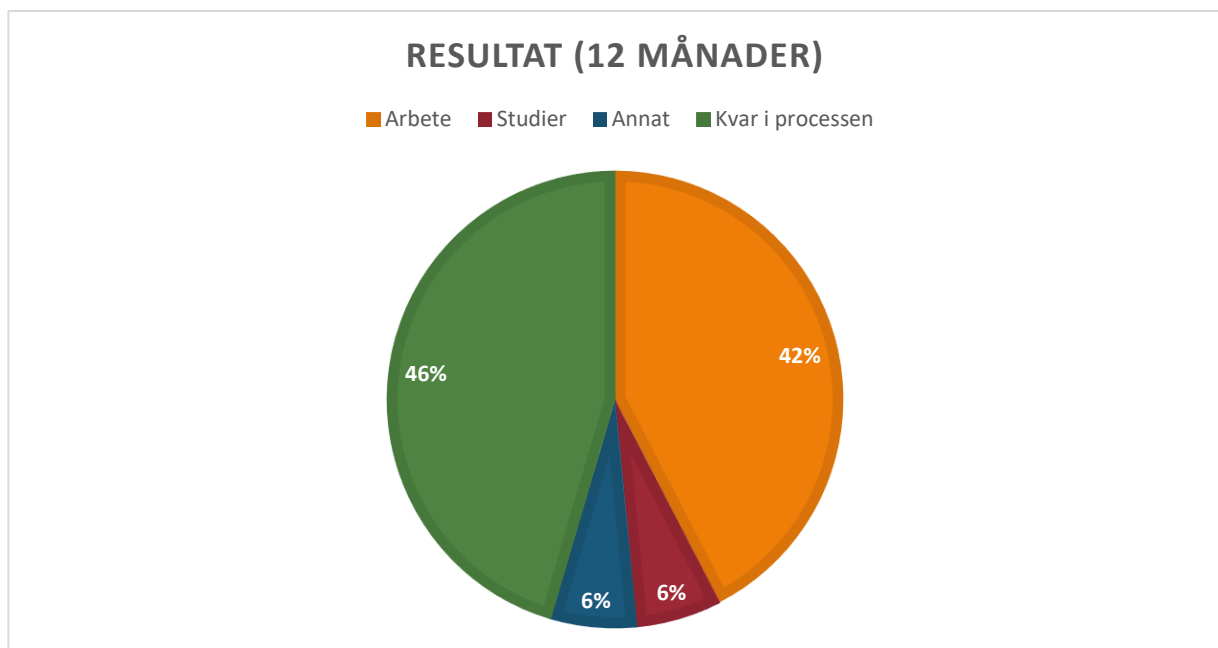
⁶ 5 deltagare vidare till praktik:

- 1 deltagare inom vaktmästeri
- 1 deltagare inom trädgårdstjänst
- 1 deltagare inom storkök
- 1 deltagare inom tryckeri
- 1 deltagare inom lager

- Arbetsförmedlingens strukturella revidering:
 - Arbetsförmedlingen genomgår en total reformering, vilket påverkar samtliga kommunala verksamheter. I denna reformering finns det en oro kring konkurrensen om deltagare med de privata aktörerna, parallellt med att Klippan uttrycker en vilja att hitta former för samverkan under och efter den strukturella förändringen. Denna utmaning är gemensam för samtliga processer.

RESULTAT

Processen hade sin uppstart för deltagare den 1:a maj 2020, där processpersonalen började med kartläggning av deltagare (se sidan 10) för att sedan ta fram en individuell handlingsplan. Som tidigare nämnt har deltagarna i processen inte ett fastställt "slutdatum" eftersom fokus läggs på individuell planering, som processpersonalen och deltagaren tillsammans utvärderar och eventuellt reviderar efter 3 månader. Därav har mätningen av resultaten utgått från processtart och fram till den 30:e april 2021, där totalt 33 deltagare har varit inskrivna och 16 (48%) av de har gått vidare till studier eller arbete. Processpersonalen har i arbetet med deltagarna mestadels fokuserat på motivationshöjande metoder utifrån deras individuella behov, vilket har gett resultat eftersom deltagarna (enligt processpersonalen) oftast befinner sig i ett omotiverat stadiet vid deras processtart.



- Vidare till studier: 2⁷
- Vidare till arbete: 14⁸
- Vidare till annat: 2⁹
- Kvarvarande i processen med individuell handlingsplan: 15

Processen har under de 12 inledande månaderna uppnått positiva resultat, men även positiva effekter. Utifrån den ovanstående statistiken har 14 deltagare (42%) gått vidare till arbete, 2 deltagare (6%) gått vidare till studier, 15 (46%) deltagare fortsätter att följa sin handlingsplan i processen och 2 deltagare (6%) remitterats vidare till annat i linje med deras individuella handlingsplan.

⁷ Vidare till studier:

- 1 deltagare: SMF (via arbetsförmedlingen)
- 1 deltagare: Yrkes-Vux, konditori/bageri

⁸ Vidare till arbete:

- 7 deltagare: subventionerade anställningar
 - 5 deltagare höstjobb (via Arbetsförmedlingen:
 - 2 deltagare: storkök
 - 2 deltagare: förskola
 - 1 deltagare: vaktmästare
 - 1 deltagare: Klippans kommun
 - 1 deltagare: Lilla Kloster AB
- 7 deltagare: reguljärt arbete
 - 1 deltagare: Frode Laursen
 - 2 deltagare: Pekå Plast
 - 1 deltagare: Klippans kommun (vaktmästare)
 - 1 deltagare: Vård och omsorg
 - 1 deltagare: Ljungbergs Tryckeri
 - 1 deltagare: okänd anställning

⁹ Vidare till annat:

- 1 deltagare har flyttat från kommunen
- 1 deltagare har upprättat vårdkontakt