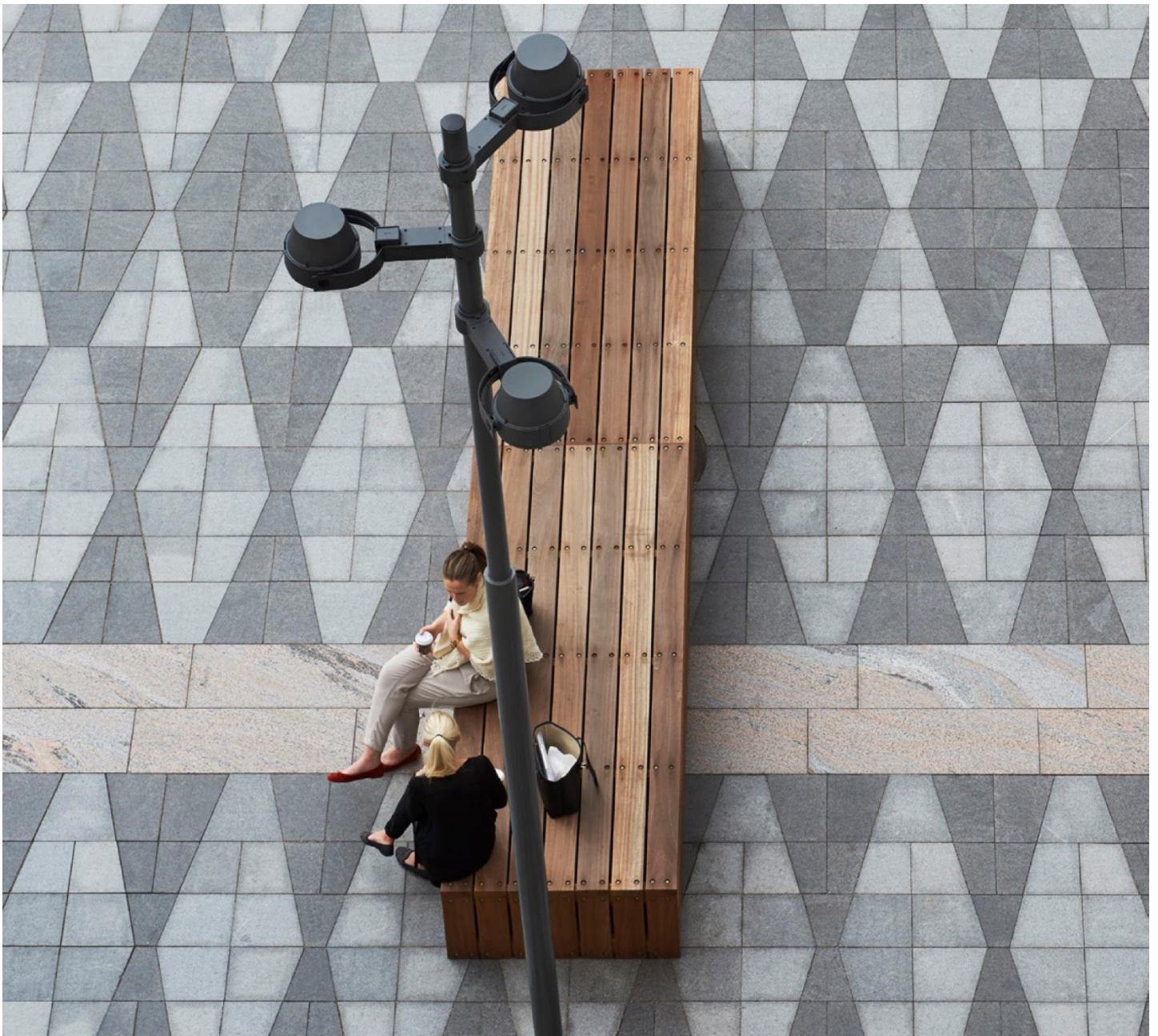


UTVÄRDERING AV ESF-PROJEKT MIA - MOBILISERING INFÖR ARBETE

Samordningsförbundet Östra Södertörn



SAMMANFATTNING

Sweco har sedan hösten 2018 haft i uppdrag att utvärdera och stödja processer i projekt MIA. Initialt har Sweco i samverkan med projektet identifierat MIA-projektets programteori vilken sedan följts upp med stöd av kvalitativa metoder och kvantitativa data i enlighet med den metodrapport som togs fram i anslutning till fastställandet av en programteori för projektet. Denna rapport är avgränsad till att redovisa resultat från genomförandet av MIA-projektets metoder samt hur projektet arbetar för att stärka samverkan mellan berörda aktörer som stöd för deltagarna i projektet. Till viss del redovisas resultat som framkommit kopplat till mål i projektets programteori i enlighet med den metodrapport som togs fram under hösten 2018. Datainsamling har gjorts genom dokumentstudier, intervjuer och dialogsamtal, analyser av statistiska underlag och nyckeltal, samt datainsamling i samband med workshops som har anordnats under hösten 2019.

Utvärderingen visar att MIA-projektet erbjuder samtliga aktiviteter som projektet formulerat kring de individer som deltar i projektet. Det framgår tydligt att delprojekten prioriterar att ge deltagarna det stöd de behöver för att vara delaktiga i sin rehabilitering och insatser för individerna anpassas efter individernas förutsättningar och behov. En majoritet av deltagarna uppskattar det fina bemötandet de får av personalen och den flexibilitet som finns. Utifrån uppgifter som inhämtats konstaterar Sweco att en majoritet av deltagarna i MIA-projektet upplever att de har haft inflytande över sin planering och känt sig delaktiga i densamma.

Utvärderingen har till stor del fokuserat på de metoder som projektet omfattar kopplat till deltagarna i MIA-projektet. En del i detta har handlat om att synliggöra hur metodtroget projektet arbetar med sina metoder. Vid en analys av hur projektet förhåller sig till de specifika metoderna framkommer att delprojekten relativt väl överensstämmer med de beskrivningar som finns i projektets framtagna metodöversikt. Även om ansvariga för metoderna inte bedömt metodtrogenheten som viktig så är Swecos bedömning att projektet på ett övergripande plan svarar upp mot de framtagna beskrivningarna där detta är genomförbart. Det är till delar oklart hur väl användandet av metoderna dokumenteras på en mer systematisk nivå. Detta skulle kunna utvecklas mer den återstående tiden av projektet. När det gäller arbetsträning har man försökt utgå från olika individers önskemål, förutsättningar och behov. Här finns ett problem då antalet branscher att hänvisa till inom socialt företagande är begränsat. De sociala företag som finns att tillgå erbjuder framförallt yrken inom handel och caféverksamhet, vilket inte alltid är rätt matchning utifrån individernas önskemål. Sweco konstaterar dock att en majoritet av de företag som intervjuats är mycket nöjda med samverkan med MIA-projektet.

Samverkan mellan aktörer har varit frekvent i MIA-projektets olika delprojekt. Att det skett ett lärande och erfarenhetsutbyte inom projektet är tydligt. Detta har skett både vid gemensamma metoddagar, genom reflekterande workshops och genom dokumentation och informationsinsatser. Detta är något som Sweco bedömer successivt har utvecklats och förstärkts under projektets gång. Det framkommer att det ofta är svårt att hitta gemensamma tider för möten kopplat till individerna. Att Arbetsförmedlingen haft en turbulent period med mycket osäkerhet kring sin roll har medfört att kontakter med handläggare inom myndigheten inte fullt ut varit möjligt att etablera. Detta är dock en faktor som vare sig MIA-projektet eller berörda arbetsförmedlare har kunnat råda över. Att det skett en utveckling av arbetssätt och inte minst samverkan i MIA-projektet blir tydligt i den utveckling man kan se på organisatorisk nivå och som bekräftas av projektledningens och delprojektledningens bedömning i den SIQ-analys som har genomförts. I analysen framkommer på samtliga punkter utöver området som rör projektets processer att det skett en fördjupning i arbetet som gett positiva effekter både för det interna arbetet och för hur samverkan sker med omvärlden

och samverkande aktörer. En vilja att ytterligare stärka samverkan finns vilket ger goda förutsättningar inför fortsatt implementering/absorbering och spridning av resultat från projektet. Att fler samordningsförbund anmält intresse för att medverka i MIA och i fortsättningsprojektet "Mia Vidare"¹ talar för att arbetssätt som tillämpas inom MIA upplevs vara ett bra alternativ för personer i behov av ett samordnat stöd.

Sweco konstaterar sammantaget att även om det genomförs insatser i de olika delprojekten kring de horisontella kriterierna finns mer att göra. Det är positivt att alla medarbetare inklusive styrgrupper och förbundsstyrelser fått möjlighet att ta del av en gemensam utbildning som bidrar till ökad kunskap och ökad normmedvetenhet. Det är dock viktigt att projektet går från ökad kunskap till aktiva åtgärder och att man drar nytta av det gedigna material projektet har om sina deltagare och tar initiativ till att utveckla och testa metoder och arbetssätt ytterligare för att minska bland annat de könsskillnader som förekommer i delprojekten.

¹ Genom MIA Vidare finns målsättningen att föra vidare och tillämpa de verkningsfulla metoder och arbetssätt som utvecklats mellan 2017 och 2020 i MIA projektet.

INNEHÅLL

SAMMANFATTNING	1
INLEDNING	5
Uppdraget och rapportens avgränsningar	5
Metoder i utvärderingen.....	5
Dokumentstudier	5
Intervjuer och muntlig dialog.....	6
Enkäter	6
Analys av processer genom dialogmöten och workshops	6
Definitioner.....	7
METODGENOMGÅNG – FAKTA OM METODERNA	9
Supported employment (SE) och Individual Placement and support (IPS)	9
Case Management	10
Bostonmodellen	11
Arbetsträning på arbetsintegrerande sociala företag	11
RESULTAT OM PROJEKTETS METODER	13
Processkartläggningar och analyser av metoderna	13
Vägledning och mobilisering.....	13
Case Management samt Bostonmodellen	15
Supported Employment	16
Arbetsträning på arbetsintegrerande sociala företag	17
En variation och bredd av arbetsträningsplatser	18
Samverkan med MIA-projektet.....	20
Deltagarnas utveckling	21
Kunskap om projektets metoder.....	21
Styrkor och svagheter i projektets arbetssätt och metoder.	23
Information och metodernas tillämpbarhet.....	23
DELTAGARNAS MAKT ÖVER SIN SITUATION	25
Inflytande, delaktighet och egenmakt.....	25
PROCESSER KRING ROLLER OCH ANSVAR.....	26
SIQ-Analys.....	26
Helhetsbedömning utifrån SIQ-analysen.....	26
Ledning	27
Information.....	28



Planering.....	29
Processer.....	30
Engagemang	31
Målgruppsstillfredsställelse	31
Resultat.....	32
SAMVERKAN.....	26
lokal samverkan, roller, resurser och samhällsbehov	33
Utmaningar, strukturella hinder och stödjande strukturer för samverkan	34
HORISONTELLA PRINCIPER	36
Utbildning i jämställdhet, tillgänglighet och mot diskriminering	36
Utveckla och testa metoder och arbetssätt i verksamheterna	37
Erbjuda aktiviteter på ett likvärdigt sätt.....	37
Lokala och regionala styrgrupper om arbetet med horisontella principer	38
ANALYS OCH REKOMMENDATIONER	40
analys utifrån projektets programteori	40
Individcentrerade aktiviteter.....	40
Aktiviteter kring samverkan	41
Analys av projektets metoder	42
Deltagarnas delaktighet.....	44
Analys av ASF inom MIA-projektet.....	44
Analys av projektets arbete med horisontella kriterier	45

INLEDNING

Uppdraget till Samordningsförbunden är att stödja och finansiera myndighetssamverkan och att genom detta möjliggöra nya vägar till arbete och studier för personer med sammansatt problematik. Som ett led i detta genomför Samordningsförbundet Östra Södertörn tillsammans med ytterligare fem samordningsförbund sedan år 2017 projektet Mobilisering inför arbete, MIA-projektet. Projektet är en del av en sammanhållen regional satsning kring Samordningsförbundens roll i arbetsmarknadspolitiken. Utöver Samordningsförbunden och de kommuner som är knutna till förbunden genomförs projektet i samverkan med myndigheterna Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan samt med Region Stockholm (f.d. Stockholms läns landsting).

MIA-projektets övergripande syfte är att bidra till att kvinnor och män som är arbetslösa eller står särskilt långt från arbetsmarknaden kommer till arbete, studier eller närmar sig arbetsmarknaden och kan delta i ordinarie arbetsförberedande insatser.

UPPDRAGET OCH RAPPORTENS AVGRÄNSNINGAR

Sweco har sedan hösten 2018 haft i uppdrag att utvärdera och stödja processer i projekt MIA. Initialt har Sweco i samverkan med projektet identifierat MIA-projektets programteori vilken sedan följts upp med stöd av kvalitativa metoder och kvantitativa data i enlighet med den metodrapport som togs fram i anslutning till fastställandet av en programteori för projektet.

Denna rapport är avgränsad till att redovisa resultat från genomförandet av MIA-projektets metoder samt hur projektet arbetar för att stärka samverkan mellan berörda aktörer som stöd för deltagarna i projektet. Till viss del redovisas resultat som framkommit kopplat till mål i projektets programteori i enlighet med den metodrapport som togs fram under hösten 2018. Utgångspunkten för projektets erbjudna aktiviteter är att samordnade insatser från flera välfärdsaktörer inom ramen för den finansiella samordningen tillämpas och utvecklas för att möta individer med olika förutsättningar och behov. I linje med detta ges även en beskrivning av hur projektet under genomförandet har arbetat med de horisontella principerna.

METODER I UTVÄRDERINGEN

Uppdraget har i detta steg av utvärderingen omfattat olika metoder. Datainsamling har gjorts genom dokumentstudier, intervjuer och dialogsamtal, analyser av statistiska underlag och nyckeltal, samt datainsamling i samband med workshops som har anordnats under hösten 2019.

Dokumentstudier

Sweco har kontinuerligt under genomförandet tagit del av information som tillhandahållits om projektet från projektledningen. Kopplat till projektets metoder har Sweco även tagit del av mer metods specifika underlag, framförallt den metodöversikt som projektet initialt tog fram i samband med ansökan om MIA-projektet till ESF-rådet.

Dokumentstudier har även genomförts av de brukarundersökningar som projektet genomfört samt dokumentation kopplat till arbetet med horisontella principer.

Intervjuer och muntlig dialog

Under senare delen av våren 2019 genomfördes telefonintervjuer med totalt 17 handledare på ASF-företag knutna till projektet. Som ett komplement till detta har frågor ställts till den processledare för ASF som anställdes under våren 2019. Denna person har i uppdrag att ta ett helhetsgrepp när det gäller de arbetsintegrerande sociala företagen samt skapa ett lärande kring detta i projektet.

Som en uppföljning till tidigare genomförd SIQ-analys som genomfördes under hösten 2018 har en förnyad dialog hållits med projektets delprojektledare och den regionala projektledningen. Frågeområdena utgick från SIQ-modellens olika delar: ledning, information, planering, processer, engagemang/utveckling samt målgruppsstillfredsställelse och resultat. Vid den uppföljande dialogen lades större tonvikt än vid tidigare genomförd SIQ-dialog på projektets resultat. I övrigt var frågorna till stor del identiska mellan de båda dialogtillfällena.

Utöver dessa datainsamlingstillfällen har en dialog förts återkommande förts med representanter i den regionala projektledningen.

Enkäter

I syfte att inhämta information om projektet utifrån projektets programteori har en enkät genomförts i november 2019-. Enkäten riktades till deltagare i projektets regionala styrgrupp, representanter i projektets lokala styrgrupper samt till projektledningen för MIA-projektet. Totalt omfattade enkätutskicket 68 personer, varav sex enkäter returnerats som en följd av att personer slutat, är tjänstlediga eller föräldralediga. Av de återstående 62 personerna har 33 valt att besvara enkäten. Detta motsvarar en svarsfrekvens om 53 procent.

Av de svarande har 22 personer uppgett att de deltar i en lokal styrgrupp och sex personer i den regionala styrgruppen. Fem personer har uppgett att de deltar i båda grupperna. Detta innebär att 27 personer representerar lokala styrgrupper och elva personer den regionala styrgruppen.

Av totalt 30 personer som besvarat en fråga om vilket delprojekt de medverkar i framgår att mellan två och sju personer deltar i något av de sex delprojekten (HBS 6, Roslagen 5, Stockholm 3, Södertälje 4, Värna 2, Östra Södertörn 7), medan tre har en regional roll inom myndighet och inte är knuten till något specifikt projekt. Av de svarande har tolv personer sin organisatoriska tillhörighet i kommun, åtta inom Försäkringskassan, fem inom Samordningsförbund, fyra inom Arbetsförmedlingen och en inom Region Stockholm. Som en följd av att svarsfrekvensen är förhållandevis låg har Sweco gjort bedömningen att inte redovisa resultat från enkäten fördelat på delprojekten. Detta då osäkerheten i resultaten för de olika delprojekten inte blir representativa för delprojektet som helhet.

Analys av processer genom dialogmöten och workshops

För att få kunskap om hur projektet arbetat med sina metoder anordnades under senare delen av våren 2019 dialogmöten i de sex delprojekten. Vid dessa tillfällen fick delprojekten möjlighet att genom processkartläggningar synliggöra hur de arbetar i olika steg med sina metoder. I början av hösten 2019 hölls därefter en gemensam workshop riktad till representanter i samtliga delprojekt och aktörer på regional nivå. Målsättningen med detta vara att fördjupa kunskap om metoderna och att ge möjlighet till att inhämta lärdomar av varandra som underlag för fortsatt metodutveckling. Frågeställningar som togs upp vid den gemensamma workshopen handlade om att identifiera likheter och skillnader mellan de beskrivna metodprocesserna mellan delprojekten och att

identifiera styrkor att bygga vidare på för en framgångsrik metodutveckling inom aktuell metodprocess. Deltagarna fick vid workshopen också reflektera över vad som behöver fortsatt fokus i projektet för att kunna ta tillvara lokala erfarenheter och lyfta dem till den regionala nivån. De fick även diskutera och göra en bedömning av vad som behöver utvecklas mer i den återstående tiden av projektet för att stärka möjligheter till samverkan och implementering inom och mellan berörda aktörer kring de aktuella metoderna. Resultat från denna workshop presenterades vid projektets metodkonferens i november 2019 som stöd för fortsatt utvecklingsarbete i projektet.

Definitioner

För att underlätta för läsaren ges här några definitioner av begrepp som används i rapporten.

Horisontella kriterier - Socialfondsprogrammet har fyra horisontella principer som ska integreras i projekt och prägla insatser i projekt som får stöd från ESF under programperioden 2014-2020. Principerna handlar om jämställdhet, tillgänglighet, icke-diskriminering och hållbar utveckling.²

Jämställdhet ska integreras i allt arbete i Socialfonden då det förväntas bidra till en bättre kvalitet på styrdokument, arbetssätt och planering program mål. Arbetsmarknadsmål liksom jämställdhetsmål uppfylls som en följd av att man ser till både kvinnors och mäns behov.

Icke-diskriminering handlar om att alla ska vara inkluderade i samhället och arbetslivet oavsett kön, ålder, etnicitet, religion, sexuell läggning och funktionshinder och att skapa förutsättningar för ett icke-diskriminerat arbetsliv för alla. Detta gäller oavsett diskrimineringsgrund enligt diskrimineringslagens definitioner.

Tillgänglighet handlar om att samhället och arbetslivet ska vara tillgängligt för alla. Oavsett funktionsnedsättning ska alla ha möjligheten att delta i arbetslivet på lika villkor. Detta är en del av de mänskliga rättigheterna. Tillgänglighet handlar både om verksamheters utformning, den fysiska miljön och om information.

Hållbar utveckling har tre dimensioner: en ekonomisk, en social och en ekologisk (miljömässig). Hållbarhetsprincipen inom socialfondsprogrammet för år 2014–2020 avser i första hand den ekologiska aspekten av hållbar utveckling men även övriga dimensioner ska hanteras där detta är relevant.

Processer - En central del i utvärderingen av de metoder och arbetssätt som används i MIA-projektet har handlat om att identifiera hur metoderna tillämpas i de olika delprojekten, dvs. att tydliggöra processerna³. En målsättning har varit att genom processkartläggningar av olika insatser i projektet identifiera hur metoder och modeller tillämpas samt att skapa helhetsförståelse. Genom att kartlägga och visualisera processerna ges en bild av nuläget, som kan ligga till grund för jämförelser mellan olika delprojekt men också som grund för att identifiera förbättringsområden. En samstämmighet kring hur flödet i arbetsprocesserna ser ut skapar förutsättningar för utveckling och effektivisering. Det ger också möjligheter för bedömningar av vad berörda aktörer upplever fungera bra och mindre bra i olika processer.

SIQ-analys - Som underlag för analyser av ledning och styrning av projektet har Sweco valt att tillämpa en variant av en s.k. SIQ-analys. Betydligt mer omfattande modeller har tagits fram av Institutet för kvalitetsutveckling och används för att analysera organisationer på nationell och internationell nivå. Skolverket har utvecklat modellen för att tillämpas för skolans verksamhet under

² <https://www.esf.se/Vara-fonder/Socialfonden1/Overgripande-information-om-socialfondsprogrammet/Horisontella-principer/Icke-diskriminering/>

³ <https://www.esv.se/statlig-styrning/effektivisering/tillvagagangssatt/utveckla-processer-och-arbetsatt/>

benämningen "Bättre skola". Då Sweco gjort bedömningen att tillämpa den även för analyser av organisatoriskt arbete i projekt har en förenklad variant av modellen tagits fram vilken sedan har använts för analyser organisatoriska förutsättningar i olika projekt.⁴ Modellen bygger på att frågor inom sju områden:

1. Ledarskap av projektet
2. Information och analys under genomförandet
3. Projektens planering
4. Projektansvarigas kompetens, engagemang och utveckling
5. Projektens processer – "arbetssätt och lärande"
6. Projektens resultat
7. Målgruppsstillfredsställelse

En viktig avsikt med tillämpningen av modellen är att resultat som framkommer vid dialogtillfällena ska kunna användas som underlag för beslutsfattande i delprojekten inför nästa steg i genomförandet. Detta kan i sin tur användas som underlag för beslut om prioritering inför det fortsatta genomförandet av projektet.

Frågeställningar inom de olika områdena bygger på följande princip:

Hur gör ni för att...	Här ligger fokus på att analysera systematik och hur väl förankrat olika delar är hos de medverkande i projektet.
I vilken omfattning...	Här ligger fokus på bredd, djup och frekvens som olika delar tillämpats inom projektet.

Utöver att diskutera hur projektet fungerar utifrån ett antal fastställda frågeställningar får medverkande i dialogen i uppgift att gradera hur arbetssätten fungerar inom området enligt en specifik struktur. Målsättningen är att enas om en bedömning i konsensus. Bedömningen görs utifrån en svarsskala, från 0 till 100 procent, som tar hänsyn till bredd, djup, systematik kring arbetssätt och projektet arbetar med förbättringar inom ett modellens frågeområden enligt följande:

0 % Vi har inga systematiska arbetssätt.	20 % Vi har en del gemensamma arbetssätt inom området, men tillämpar dem sällan.	40 % Vi har gemensamma arbetssätt för mycket inom området och de tillämpas ofta.	60 % Vi tillämpar gemensamma arbetssätt för det mesta inom området. Systematisk utvärdering är vanlig och förbättring förekommer.	80 % Vi tillämpar väl utvecklade gemensamma arbetssätt. Systematisk utvärdering och förbättring är vanlig.	100 % Vi tillämpar väl utvecklade systematiska arbetssätt. Utvärdering och förbättring av våra arbetssätt sker systematiskt och regelbundet.
--	--	--	---	--	--

⁴ Ett exempel är ett uppdrag åt Tillväxtverket där projektet handlade om samverkan mellan institutioner inom totalt universitet och högskolor med små och medelstora företag.

METODGENOMGÅNG – FAKTA OM METODERNA

Enligt den metodöversikt⁵ som tagits fram för projektet är en gemensam faktor att de valda metoderna har ett individuellt fokus samtidigt som de bygger på någon form av samarbete och samverkan mellan olika aktörer. Projektet har som mål att metoder som tillämpas i projektet ska anpassas till målgrupper som är i behov av samordnad rehabilitering.

MIA har valt att arbeta utifrån olika evidensbaserade metoder såsom Case Management (CM), Supported Employment (SE), Individual Placement and Support (IPS) samt en anpassad tillämpning av Bostonmodellen. Metoder kring Arbetsintegrerande Sociala företag (ASF) är en annan metod som projektet erbjuder. Knutet till metoderna används verktyg kring Motiverande samtal (MI) samt Samordnad individuell plan (SIP) som underlag för en utvecklad samverkan. Några av metoderna (CM och IPS) har sitt ursprung i integrerad psykiatri. Samtliga metoder har någon form av förankring till arbetslivet.

I detta kapitel redovisas fakta om valda metoder i MIA-projektet som ligger till grund för genomförande av olika insatser som stöd för projektets deltagare.

SUPPORTED EMPLOYMENT (SE) OCH INDIVIDUAL PLACEMENT AND SUPPORT (IPS)

Supported Employment och Individual Placement och Support (IPS) är nära knutna till varandra. Den ursprungliga skillnaden ligger i målgruppens förutsättningar. En variant av detta är också Supported Education med utbildning som målsättning. Metoderna bygger på att ge stöd till individer utifrån individuella intressen, behov och deras motivation. Grundsynen är att alla människor oavsett funktionsförmåga kan verka på en reguljär arbetsmarknad. Genom denna grundsyn finns uppfattningen att risken till stigmatisering minskar. En utsedd handledare har till uppgift att stödja individer som erbjuds insatser. De ska också stödja de arbetsplatser som berörs av insatserna.

Modellen IPS är en standardiserad och manualbaserad modell som ursprungligen riktade sig till personer med allvarliga psykiska störningar. Programtrohetsskalan består av 25 kriterier som är uppdelade på tre områden: personal, organisation och insatser. Arbetsrehabiliteringen har som målsättning att öka integreringen i samhället för personer med psykiska funktionshinder, förbättra individernas sociala och yrkesmässiga funktioner, minska återfallsfrekvens och öka individers tillfredsställelse med livet i sin helhet. Utgångspunkten är att individen ska ges stöd och erbjudas arbetsträning för att stegvis kunna närma sig ett arbete. De behöver inte först bli "anställningsbara" utan ska betraktas som redo för ett arbete när de själva upplever att de vill arbeta. Modellen IPS har sin bas i åtta grundläggande principer:

1. Målet är en anställning på den öppna arbetsmarknaden.
2. Arbetsökande påbörjas tidigt i processen.
3. Deltagande i IPS utgår från individen egna val. Personliga förutsättningar i övrigt saknar betydelse.
4. Arbetsrehabiliteringen ses som en integrerad del av psykiska vården.
5. Individens behov styr stödet. Stödet saknar tidsbegränsning.

⁵ Metodöversikt. Bilaga MIA Mobilisering inför arbete dnr: 2016/00403

6. Utformningen av stödet styrs utifrån individens preferenser och val snarare än professionella bedömningar.
7. Rådgivning kring försörjning och sociala förmåner ges för att individen ska kunna göra informerade val.
8. Stödorganisationen arbetar systematiskt med att involvera och bygga nätverk med lokala arbetsgivare.

Metoden SE har utvecklats för att omfatta personer med varierande problematik medan den ursprungliga metoden, IPS, riktar sig till personer med en psykisk funktionsnedsättning. Utvecklingen av SE-metoden har skett med stöd av European Union och Supported Employment (EUSE). Enligt EUSE genomsyras SE av följande värderingar och principer: individualitet, respekt, självbestämmande, informerade val, empowerment, konfidentialitet, flexibilitet och tillgänglighet. SE-metoden omfattar olika steg inom vilka metoder och verktyg varierar utifrån deltagarnas förutsättningar.

1. I överenskommelse med individen ges stöd som stärker individens möjligheter att göra informerade val.
2. Identifiering av individens yrkesprofil genom att bygga på individens styrkor och matcha dessa mot olika yrken. Målet är att individen genom delaktighet ska välja ett eget karriärval.
3. Stödja individers jobbsökande genom aktiviteter som kan påverka arbetsgivare och säkra anställning. Genom delaktighet och kontroll ska individer få kontroll och möjlighet att kunna genomföra informerade val.
4. Överenskommelse med arbetsgivare där arbetstider, arbetsvillkor och vilket stöd för anställningen som behövs fastställs.
5. Stöd till individer på arbetsplatsen utifrån individens behov och förmågor samt utifrån anställningssituationen. En övergång till att ansvaret förs över till arbetsgivaren sker gradvis genom planering och utvärdering med den anställde, med medarbetare och med arbetsgivaren.

CASE MANAGEMENT

Arbetsförmedlingen har tillsammans med Försäkringskassan ansvarat för genomförandet av ett regeringsuppdrag för att effektutvärdera hur Supported Employment påverkar arbetsetableringen för unga. Inom ramen för denna utvärdering har Case Management ingått som en del. Case Managern har en koordinerande funktion med ansvar för att utreda, planera insatser och följa upp att lämpliga insatser genomförs med respektive deltagare. Stödet utformas utifrån individens förutsättningar. Uppgiften är att hjälpa individer från att överhuvudtaget komma i aktivitet till mer arbetsinriktade aktiviteter. Arbetet sker i nära samarbete med Arbetsförmedlingen. Detta som en följd av att myndigheten ansvarar för olika typer av insatser och program till nytta för individen. Det handlar exempelvis om anställningsstöd, arbetshjälpmedel och praktik. Kärnan i Case Managementmetoden såsom den är beskriven i effektutvärderingen är följande:

1. Etablera en relation med deltagare för att skapa tillit och förtroende med fokus på individens styrkor.
2. Upprätta en plan och formulera mål för individen inom olika livsområden (t.ex. boende, hälsa, ekonomi, fritid, sociala relationer, arbete) där fokus ligger på att individen styr sin egen process.

3. Ge stöd och samordna insatser utan att ta över myndigheters ansvar och lotsa individen rätt i välfärdssystemet för att individen ska klara av att elva ett självständigt liv och därmed bidra till möjligheter till arbete.
4. Stödja individen i processen att få ett arbete genom motiverande insatser i samverkan med myndigheter.
5. Uppföljning och avstämning av individens plan vilket också ska dokumenteras.

BOSTONMODELLEN

Bostonmodellen är en evidensbaserad metod inom psykiatrisk rehabilitering och återhämtning. Modellen syftar till att stödja individer i beslut om hur de vill leva, studera, arbeta, umgås och utöva fritidsintressen. Även om modellen i grunden är manualbaserad ligger utmaningen för de stödjande i att anpassa insatser så att individer blir delaktiga i sin egen rehabilitering. Det handlar om att både få individerna att formulera mål och att behålla sina målsättningar. Som underlag för arbetet finns framtagna manualer och arbetsblad för dokumentation, tekniker och redskap. Omfattningen av rehabiliteringsprocessen enligt Bostonmodellen styrs av individens egna val och varierar därmed utifrån individens behov. Det är vanligt att processen pågår med regelbundna möten en timme per vecka under ett till två år. Modellen omfattar fyra steg enligt följande:

1. Förrehabilitering där rehabiliteraren hjälper individen att bedöma sin beredskap för förändring.
2. Rehabiliteringsdiagnos där individen fastställer sitt rehabiliteringsmål. Varje målsättning innehåller en roll, en miljö och en tidsperiod som målet omfattar vilket även ger möjlighet att mäta måluppfyllelsen. I denna fas görs också en funktions- och resursbedömning i relation till individens målsättningar. Målet ger därmed en avgränsning av färdighetsträningen.
3. En rehabiliteringsplanering tas fram utifrån den prioritering som individen beslutar. Syftet är att tydliggöra mål, färdigheter och stödresurser utifrån denna prioritering. Utifrån tanken om att "framgång föder framgång" föreslås ofta att prioritera det som känns lättast och mest lustfullt för individen.
4. En rehabiliteringsintervention som utgår från två olika typer av åtgärder: träning i individens färdighetsutveckling samt resursutveckling, ett individanpassat stöd vad gäller individens mål, behov och önskemål i individens rehabiliteringsarbete. Det syftar till att hitta lösningar på individens svårigheter och att identifiera livsområden där individen vill se en förändring.

ARBETSTRÄNING PÅ ARBETSINTEGRERANDE SOCIALA FÖRETAG

En metod inom MIA-projektet är att erbjuda deltagarna arbetsträning på arbetsintegrerande sociala företag (ASF). Ett arbetsintegrerande socialt företag har som mål att genom arbete och delaktighet integrera människor i samhälle och arbetsliv. Det finns inte något särskilt regelverk eller någon särskild företagsform för arbetsintegrerande sociala företag. MIA-projektet använder sig av den definition som återfinns på Sofisams webbplats⁶: Ett arbetsintegrerande socialt företag är företag som bedriver näringsverksamhet...

1. ...med övergripande ändamål att integrera människor som har stora svårigheter att få och/eller behålla ett arbete, i arbetsliv och samhälle. Det innebär att företagen försöker

⁶ <https://sofisam.se/vad-ar-sociala-foretag/definition.html>

skapa nya arbetstillfällen men också att man erbjuder arbetsträning, rehabilitering mm för att de som deltar i verksamheten ska kunna få arbete hos andra arbetsgivare.

2. ...som skapar delaktighet för medarbetarna genom ägande, avtal eller på annat väl dokumenterat sätt. Det kan innebära att företaget drivs som ett arbetskooperativ men kan också innebära att företagets verksamhet organiseras så att alla kan ta del i beslut om företaget och om sin egen utveckling.
3. ...som i huvudsak återinvesterar sina vinster i den egna eller liknade verksamheter. Det innebär vanligen att vinster (överskott) används till att anställa fler, utveckla verksamheten, erbjuda kompetensutveckling eller för att utveckla nya sociala företag.
4. ... som är organisatoriskt fristående från offentlig verksamhet. Det innebär att företaget inte har ägare som är kommuner eller andra offentligt ägda organisationer.

Samtliga delprojekt i MIA har upphandlat eller på annat sätt fått tillgång till arbetsträningsplatser. Totalt handlar det om ett trettiotal arbetsintegrerande sociala företag. Förutom att ASF betraktas som en metod för att öka deltagarnas möjlighet att få ett arbete eller att delta i utbildning, har projektet formulerat mål för arbetsträningen som innebär att deltagarna ska erbjudas en variation och bredd av arbetsträningsplatser genom bland annat arbetsintegrerande sociala företag.

RESULTAT OM PROJEKTETS METODER

I detta avsnitt redovisas resultat från den kvalitativa och kvantitativa datainsamling som gjorts och som ligger till grund för analyser av genomförandet. Resultat redovisas från den enkät som genomförts riktad till representanter i projektets regionala styrgrupp samt till representanter i de sex regionala styrgrupper som är knutna till delprojekteten. Dessutom redovisas uppgifter om processer inom projektets valda metoder samt hur dessa tillämpas och kan utvecklas. Kapitlet omfattar även resultat som rör samverkan och utvecklingsbehov. Syftet är att erfarenheter från projektet ska kunna tas tillvara som underlag för den återstående tiden i projektet, men även efter MIA-projektet har avslutats.

PROCESSKARTLÄGGNINGAR OCH ANALYSER AV METODERNA

Under våren 2019 besökte utvärderarna samtliga delprojekt för dels inhämta kunskap om hur olika metoder tillämpas, dels hur arbetssätten skiljer sig åt. Vid dessa tillfällen fick projektmedarbetarna göra processkartläggningar där de fick till uppgift att beskriva olika steg i metodtillämpningen vid inremittering, genomförande och avslut/överlämning. I början av september 2019 fick representanter från projektledningen och projektmedarbetare från de olika delprojekten därefter, vid en workshop, diskutera och analysera resultaten av processkartläggningarna. Samtalen utgick från uppgifter om det konkreta genomförandet av metoderna i delprojekten, inte från fakta om de grundläggande metoderna som finns beskrivna i MIA-projektets metodöversikten. Detta medför att sammanställningen inte ger en fullständigt heltäckande bild över metodarbetet utan snarare ger en bild av hur dialogen fortlöpte under workshopen.

Vid workshopen fick deltagarna diskutera olika frågor kopplat till processer inom ett urval av projektets metoder. En första fråga handlade om att identifiera likheter och skillnader mellan hur olika delprojekt arbetar med samma metod. De fick därefter till uppgift att identifiera styrkor att bygga vidare på inom respektive metod. Avslutningsvis fick de diskutera två frågor kopplade till fortsatt implementering. Den ena gällde vad som behöver utvecklas för att kunna ta tillvara lokala erfarenheter kring metoden till en regional nivå. Den andra gällde vad de anser behöver utvecklas mer för att stärka möjligheter till samverkan och implementering inom och mellan berörda aktörer kring den aktuella metoden. Då Bostonmodellen endast tillämpas i Södertälje var det nödvändigt att vid gruppindelningen kombinera den med annan närliggande metod. Detta resulterade i att gruppindelningen hade följande metoder som grund som underlag till dialogerna:

- Vägledning och mobilisering
- Case Management/Bostonmodellen
- Supported Employment

Resultatet från workshopen har senare presenterats för representanterna i projektets regionala och lokala styrgrupp i samband med MIA-projektets resultatworkshop som hölls i november 2019.

Vägledning och mobilisering

En likhet som framfördes vid workshopen mellan de olika delprojekten kring arbetet med vägledning och mobilisering är att delprojekten genomför någon form av kartläggning där deltagarens situation går igenom. Deltagarna får även vid inskrivningen i projektet ge sitt samtycke till att projektet får ta del av uppgifter om den medverkande individen.

En annan likhet är att det finns flera vägar in till MIA-projektet. Intresseanmälan för deltagande kommer från olika håll. De remitteras från myndigheter, samordningsförbund eller kommuner. Ibland kommer anmälan direkt från enskilda individer. Delprojekten tar vid flerpartsmöten fram en gemensam planering för deltagaren. En generell uppfattning från delprojekten är att det är vanligt att det är svårt att hitta tider för samverkan. Ytterligare något som framförs som en likhet mellan delprojekten är att överlämningsprocessen förefaller vara likartad oavsett delprojekt.

På en fråga om skillnader i hur olika delprojekt arbetar med vägledning och mobilisering av deltagare framfördes att det varierar mellan delprojekten vilka aktörer som deltar vid det första mötet kring en ny deltagare. Ibland deltar deltagaren och ibland inte. När en individ skrivits in i projektet varierar det om det är en SE handläggare eller CM som blir ansvarig kontaktperson. Det framkommer att det varierar mellan delprojekten huruvida remittenterna är nåbara. Det framförs att det eventuellt finns en skillnad mellan större och mindre kommuner då det förefaller vara svårare att få kontakt med remittenterna i Stockholm än i de mindre kommunerna. Ett exempel på skillnader mellan delprojekten är att Södertälje som utgår från Bostonmodellen och Stockholm som erbjuder CM har standardiserade kartläggningsprocesser. Så är inte fallet i delprojekt HBS. I Roslagen är det en enskild personalgrupp, ett remissråd, som har hand om förfarandet när en ny deltagare kommer till projektet. I Roslagen fokuserar man på en individuell anpassning för att göra personer redo för arbete. I exempelvis VärNa satsar man på grupptillträde till insatser för yngre personer då man uppfattat att detta fungerar bättre för denna målgrupp.

Vid den workshop som genomfördes fick deltagarna ange styrkor i MIA-projektet kopplat till vägledning och mobilisering. Följande styrkor nämndes:

- Kort enkel väg in till projektet.
- Myndigheterna arbetar tillsammans i delprojekten.
- Det finns olika kompetenser i arbetsgrupper att tillgå.
- Insatser planeras gemensamt, diskussioner om vem som har ansvar för insatsen undviks.
- Insats väljs och anpassas utifrån individens behov och inte utifrån vad som erbjuds inom ordinarie verksamhet.
- Diagnoser utreds i syfte att deltagare ska kunna komma vidare mot en stegförflyttning.
- Täta handläggarkontakter för anpassade insatser till deltagare.
- Boston – deltagaren fokuserar själv på det livsområde som hen växer inom och gör det i sin egen takt.
- Det finns ingen tidsbegränsning utan insatser erbjuds flexibelt.
- Lösningfokuserat arbetssätt.
- Deltagaren får ett bra stöd för att hamna i rätt insats.
- ASF- aktivitetsbedömning görs av arbetsterapeut och inför arbetsträning.

På en fråga om vad MIA-projektet bör fokusera på när det gäller vägledning och mobilisering den återstående perioden i projektet framkommer mer övergripande synpunkter om MIA-projektet. Projektet upplevs i sin helhet som mycket positivt. Det framfördes som viktigt att fortsätta att arbeta med stöd av utarbetade metoder, att lägga fokus på att stödja målgruppen till rimliga målsättningar och att det satsas på personlig överlämning istället för att enbart utgå från framtagna dokumentation. Samverkan mellan aktörer är viktig för att kunna stödja individerna till en stegförflyttning. Att finnas med i processen kring individerna är viktigt. Detta behöver ske under en längre tid. I detta är även individens delaktighet central för att nå framgång. MIA-projektet upplevs till stor del innehålla rätt insatser som leder till stegförflyttningar mot arbete eller annan myndighet. Samma sak gäller också mobiliseringsinsatser i form av hälsoaktiviteter och där samarbete finns mellan exempelvis

arbetsrehabiliteringen och IPS konsulter, vilket är fallet i Södertälje. Att se över hur man kan ha CM parallellt med SE/Arbetsträning är önskvärt. I nuläget behövs nya beslut från annan myndighet vilket försvårar. Det framhålls vidare att politiker behöver informeras mer om resultat från MIA-projektet. De behöver bjudas in för att projektets framgångsfaktorer ska kunna spridas på önskvärt sätt.

På en avslutande fråga vid workshopen om vad MIA-projektet kan göra för att stärka samverkan och implementering framhölls vikten av att visa på att metoderna är kostnadseffektiva och att detta tydliggörs för politikerna, men också att den utveckling av metoder som sker inom projektet verkligen är möjliga att inkludera i ordinarie verksamhet. *"Det är svårt att föra över kunskapen från projektet om det inte finns någon mottagare i ordinarie verksamhet"*.

Vidare framfördes att det behövs ett forum för samverkan mellan myndigheter och att man bör eftersträva att utveckla resursteam/myndighetsgemensamma plattformar ännu mer än vad som hittills skett. Det behövs dessutom mer frekvent information om MIA-projektet till olika myndigheter och till nya handläggare som anställs. Detta gäller inte minst Arbetsförmedlingen som haft en turbulent organisatorisk situation under projektiden.

Case Management samt Bostonmodellen

Vid workshopen framkom likheter mellan olika delprojekt som erbjuder Case Manager. Det framkom att deltagare som påbörjat projektet har remitterats till projektet via olika ingångar, exempelvis genom handläggare på myndighet eller kommun, genom resursråd/lotsteam eller genom en intresseanmälan från individer som är föremål för insatsen. Oavsett delprojekt har Case Managern en samordnande roll mellan olika aktörer. Processen kring överlämning ser likartad ut i de olika delprojekten. Ytterligare en likhet som framhölls var att det finns en flexibilitet på så sätt att det erbjuds möjligheter till förlängning av insatsen. På samma sätt som vid vägledning och mobilisering upplevs det svårt att hitta tider då olika aktörer kan samverka som stöd för deltagare men också kring olika insatser i projektet.

Skilnader som framhölls handlade om hur kartläggningsprocessen går till. Det framkom både exempel på standardiserade processer och mer ostrukturerade processer. När Bostonmodellen diskuterades konstaterades att en samordnare håller i individärenden i delprojekt Södertälje, medan detta ansvar ligger på Case Managern i Stockholm. I Östra Södertörn sker en överlämning av deltagare till kommuners arbetsmarknadsenheter eller till försäkringskassan. Uppdragstiden som Case Managern har skiljer sig åt och uppgår till tre månader, sex månader eller utifrån det behov som individerna har.

Styrkor som framhölls kring Case Management (men till del även Bostonmodellen) var följande:

- Deltagaren äger sin egen process.
- Deltagare känner sig sedda/trygga.
- Stödet ges individuellt på deltagarens uppdrag.
- Det är en fast person som samordnar stödet.
- CM ser helheten, alla delar i människans liv och individers behov synliggörs.
- CM har bred kompetens och ett flexibelt arbetssätt.
- CM bidrar till god samverkan med olika myndigheter.
- CM ger stöd till nya handläggare.
- Ordinarie verksamhet Involveras.
- Väl fungerande Arbetsmarknadsenheter med mycket kunskap och kontakter underlättar

På en fråga om vad MIA-projektet bör fokusera på när det gäller Case Management och Bostonmodellen framfördes vid workshopen att tidsomfattningen av stödet som erbjuds behöver vara individuellt anpassat efter individers behov och bakgrund. Tilliten från olika aktörer till Case Managers kompetens skulle kunna utvecklas mer. Överhuvudtaget framhölls samverkan som avgörande för att såväl Case Managermetoden och Bostonmodellen ska nå framgång. Vikten av samverkan gäller inte enbart mellan medverkande aktörer i projektet utan också med deltagarnas viktigaste kontakter (myndigheter, vården, anhöriga m.fl.). Även om det påtalades att det finns en ganska god samverkan och väl fungerande överlämning behöver även detta utvecklas ännu mer. Stödet behöver anpassas efter varje persons behov. Det behövs särskilt en förstärkt samverkan mellan vårdgivare och övriga aktörer som stöd för individerna.

På en avslutande fråga vid workshopen om vad MIA-projektet kan göra för att stärka samverkan och implementering kopplat till CM och Bostonmodellen framfördes att det är önskvärt med en större samverkan mellan delprojekten t.ex. genom studiebesök och möten om metodutveckling. Det behöver tydliggöras vad syftet är med olika insatser. Här kan det vara aktuellt med mer information. Projektmedarbetarna skulle kunna lägga större tonvikt vid att presentera insatsernas innehåll och att delge resultat från de metoder som tillämpas. Detta skulle kunna ske genom anordnande av frukostmöten och konferenser. Att satsa på myndighetsövergripande arbetsgrupper t.ex. Finsamteam vore positivt då de både har kunskapen om projektet och samverkar med MIA-projektet. Målsättningen är att projektet uppnår ett hållbart resultat som leder till rätt ersättning utifrån individernas situation oavsett om insatsen leder till fortsatt sjukskrivning, arbete eller studier.

Supported Employment

Sammansättningen i målgruppen som får stöd genom Supported Employment, SE, är i stort sett likartad i de olika delprojekten. Det handlar om individer som inte hade fått detta stöd utan MIA-projektet. Andra likheter mellan delprojekten kring metoden är att MIA-projektet gett en tydligare struktur för samverkan. Det finns ett tydligt fokus på metoder och metodarbete med SE som grund. Gemensamt för målgruppen är deltagarnas vilja att arbeta. Initialt när en deltagare ansöker till projektet görs ett operativt arbete där en bedömning görs av om deltagaren är lämplig att medverka i projektet.

Det framkommer skillnader vad gäller rutiner för inskrivning av deltagare i projektet. Det sker genom resursråd, myndigheter, inremitteringsteam eller genom intresseanmälan från deltagare. I HBS och Roslagen bestämmer personalen i delprojekten vilka deltagare som kan skrivas in. I Östra Södertörn beslutas detta av resursrådet. I Roslagen och inom Östra Södertörn görs kartläggning i teamet. VärNa har Lotsteam som fattar beslut om deltagargrupper. Det finns även skillnader i hur delprojekten arbetar med SE och vilka insatser som erbjuds såsom SE i grupp, mobiliseringsgrupper och individuella planeringar. Det framfördes att det är rätt stora skillnader i hur arbetssätten ser ut även om delprojekten i grunden jobbar med samma metod. I VärNa har man testat att arbeta både med vuxengrupp och yngre hemmasittare. De yngre behöver fler mötestillfällen. De behöver träna på att leva vuxenlivet. Ytterligare en skillnad mellan delprojekten gäller deltagarnas egen försörjning. En tryggad försörjning är inte en garanti på HBS, medan handläggare i andra delprojekt är hårda med att hitta strukturer som säkerställer en tryggad försörjning för deltagarna i projektet. Konsekvenserna kan annars bli problematiska under vägen och i slutet.

Nedan anges styrkor som framförts i workshopdialogen om metoden Supported Employment:

- Deltagarna får träffa andra människor i samma situation där de stöttar och lär av varandra.
- Deltagare är med i teamet, de äger sin egen planering.
- SE handledare arbetar med att leta upp lämpligt arbete när personen är redo.
- Det finns ett samarbete och nätverk kring metoden mellan delprojekten som ser över lärandeprocesser, omvärldsbevakning, inspiration m.m.
- Det finns team av handläggare på myndigheter som jobbar med projektet. De vet vad MIA-projektet gör vilket underlättar samverkan.
- Vissa delprojekt har team av kollegor från olika myndigheter som sitter tillsammans vilket underlättar samverkan t.ex. Roslagen.
- Alla roller finns närvarande vilket snabbar på processen.
- MIA-personal utövar ingen myndighetsutövning.
- Det finns en flexibilitet inom SE metoden.
- Det går ofta fort till arbetsträningsplats (individuellt).
- Snabb kontakt med arbetsgivare.
- Regelbundna uppföljningar med remitterande myndighet.

På en fråga om vad MIA-projektet bör fokusera på den återstående perioden i projektet framkom att det upplevs som viktigt att utveckla fasta samverkansstrukturer/forum i de kommuner där detta saknas. I Östra Södertörn saknar man representanter som jobbar operativt. Här framförs att det vore bra att ha med Försäkringskassan som en operativ part. Det betonas att det behövs fler grupper för att kunna dra mer slutsatser och för att lyfta frågan till regional nivå. I delprojekt VärNa finns en vilja att fortsätta fokusera på de yngre målgrupperna under den återstående tiden i projektet. I övrigt framhålls vikten av deltagarfokus och att det är angeläget att deltagarna ges möjlighet till delaktighet redan vid starten av projektet. Att det finns ett arbetsgivarfokus ses som viktigt, men också att det finns en tät samverkan mellan myndigheter som stöd för individerna. Att arbeta mer integrerat med sociala företag skulle sannolikt vara en fördel i projektet.

Information som framkom om metodområdet Supported Employment som underlag för att stärka samverkan och implementering betonades att det är önskvärt att man fortsätter jobba med att identifiera och förbättra samverkansarbete. Det handlar också om att fortsätta jobba med att förbättra och utveckla avvikelser, att undanröja strukturer och hinder som dels försvårar samverkan dels försvårar individernas möjligheter att göra stegförflyttningar mot arbete/studier. Alla myndighetsrepresentanter behövs för att underlätta och stärka samverkan. Som en motsägelse till detta framkom att Försäkringskassan dragit tillbaka personal som annars hade kunnat jobba operativt i MIA. Det framfördes som ett önskemål att det vore bra med rutiner och regler som är likartade inte bara inom regionen utan i hela riket. Särskilt framfördes vikten av att fokusera på yngre personer. Man behöver titta på om och hur ordinarie myndigheter planerar insatser för dessa yngre i behov av stöd.

ARBETSTRÄNING PÅ ARBETSINTEGERERANDE SOCIALA FÖRETAG

Sweco har gjort en sammanställning av det underlag som samlats in under 2019 avseende samverkan med arbetsintegrerande sociala företag och deltagarnas arbetsträning på dessa. Våren 2019 frågade Sweco projektmedarbetarna i en enkät i vilken utsträckning man ansåg att projektet kunde erbjuda tillräckligt med arbetsträningsplatser, om MIA-projektet skapat fler möjligheter för arbetsträningsplatser och om man saknar någon bransch eller typ av verksamheter för att möta deltagarnas behov. Sweco har även intervjuat handledare på 17 av de arbetsintegrerande sociala företagen. Frågor har ställts om hur samverkan med MIA-projektet har fungerat, hur överlämningen

av deltagare har fungerat, om handledarnas upplevelse av hur deltagarna har utvecklats samt hur uppföljningen har skett och vilket stöd man fått från MIA-projektet.

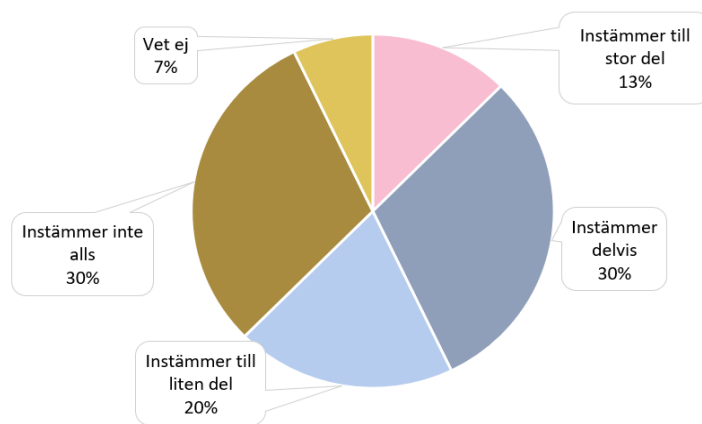
En variation och bredd av arbetsträningsplatser

Nedan följer en kort beskrivning av projektets medarbetares uppfattning av omfattningen av arbetsträningsplatser, om man anser att projektet skapat fler möjligheter för arbetsträning och om man saknas någon verksamhet eller bransch utifrån deltagarnas behov.

I diagram 1 redovisas projektmedarbetarnas uppfattning om tillgång till arbetsträningsplatser.

Diagram 1 Tillgång till arbetsträningsplatser

Projektmedarbetares svar på frågan om det finns tillräckligt med arbetsträningsplatser för målgruppen



Källa: Sweco, undersökning via webbenkät, maj 2019

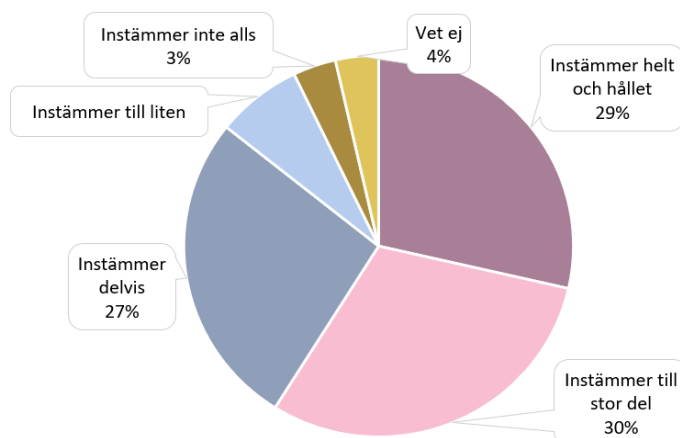
Av enkätsvaren att döma finns det behov av fler arbetsträningsplatser. Frågan är ställd utifrån arbetsträningsplatser oavsett om det erbjuds av ett ASF eller annan aktör. Endast 13 procent av de svarande menar att det finns tillräckligt med arbetsträningsplatser för målgruppen och 30 procent av de svarande anser att inte finns tillräckligt med platser. Sweco vill uppmärksamma att svaren gavs i maj 2019 och det är möjligt att ytterligare arbetsplatsträningsplatser har skapats efter detta. Enligt MIA-projektets senaste årsrapport är det drygt 700 deltagare som arbetstränat, varav 257 deltagare har arbetstränat hos externa arbetsgivare och 457 deltagare hos arbetsintegrerande sociala företag. 60 procent av de som arbetstränar är kvinnor⁷.

En fråga har ställts om MIA-projektet har medverkat till att skapa fler arbetsträningstillfällen. Projektmedarbetarnas svar på denna fråga redovisas i diagram 2.

⁷ Får vi lov att presentera MIA-projektets andra år. 2018-04-2019-03. Samordningsförbundet Östra Södertörn.

Diagram 2 Ökade möjligheter för arbetsträning

Projektmedarbetares svar på frågan om MIA-projektet har skapat fler möjligheter för arbetsträning för målgruppen



Källa: Sweco, undersökning via webbenkät, maj 2019

En majoritet av de svarande anser att MIA-projektet skapat fler möjligheter för arbetsträning för målgruppen. MIA-projektets delprojekt har valt olika upphandlingsformer av arbetsträningsplatser på ASF. Ett delprojekt har valt att göra ett avrop på ett av samordningsförbundets parters avtal om förstärkt arbetsträning istället för en egen upphandling inom ramen för projektet. Andra delprojekt har upphandlat genom Lagen om valfrihet (LOV). När den lagen tillämpas kan vilket företag som helst ansöka om att bli godkänd som leverantör. Deltagaren har möjlighet att välja bland dessa godkända leverantörer som sedan fakturerar kommunen eller den som upphandlat. En utmaning som MIA-projektet erfarit är att faktiskt skapa reell valfrihet. Även om en deltagare vill välja en viss verksamhet är det inte säkert att det finns plats just där. En fördel är att när LOV används kan det både tillkomma och falla bort leverantörer när som helst. Ett konkret exempel på detta, som MIA-projektet erfarit, är när ett företag som var godkänt som leverantör togs över av ett annat företag så kunde de också ta över de arbetsträningsplatser som den tidigare leverantören haft. Två delprojekt har valt att göra en reserverad upphandling enligt Lagen om offentlig upphandling (LOU). I en reserverad upphandling ges vissa leverantörer, som annars skulle ha svårt att konkurrera om kontrakt, en positiv särbehandling. Syftet är att stödja integration av personer med funktionsnedsättning eller personer som har svårt att komma in på arbetsmarknaden⁸.

Enligt projektets senaste årsrapport har totalt 457 deltagare, varav 279 kvinnor och 176 män, deltagit i arbetsträning på ett ASF från projektets start till mars 2019. MIA-projektet har idag 31 avtal om arbetsträning med totalt 24 ASF i Stockholms län⁹.

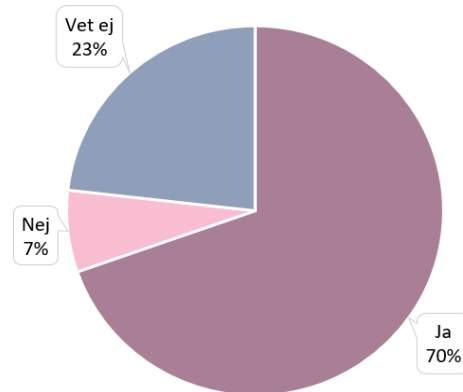
I diagram 3 redovisas projektmedarbetarnas svar på en fråga om tillgången till arbetsträningsplatser inom olika branscher.

⁸ <https://www.upphandlingsmyndigheten.se/upphandla/om-upphandlingsreglerna/om-lagstiftningen/reserverad-upphandling/>

⁹ Får vi lov att presentera MIA-projektets andra år. 2018-04-2019-03. Samordningsförbundet Östra Södertörn.

Diagram 3 Variation och bredd på arbetsträningsplatser

Projektmedarbetares svar på frågan gällande arbetsträningsplatser, om de saknar någon bransch eller typ av verksamhet för att möta deltagarnas behov



Källa: Sweco, undersökning via webbenkät, maj 2019

En majoritet av de svarande anser att det saknas branscher och det finns behov av en ökad bredd av verksamheter att erbjuda arbetsträning i. En majoritet av de svarande vill se ökade valmöjligheter och ett större utbud. I nuläget finns en överrepresentation av Secondhand-butiker. De svarande efterfrågar bland annat arbetsplatser för högutbildade deltagare. Andra förslag som framkommer är verksamheter inom: data/IT/web, kontor/administration, detaljhandel, butik och lager, matindustri, restaurang, café, bygg och enklare montering, verkstad, service, bil och motor, cykel och moped, trädgård/plantering och gröna näringar, djurskötsel, arkiv och bibliotek, olika slags hantverk, vård och omsorg

De sociala företag, vars handledare Sweco har intervjuat, erbjuder olika typer av verksamheter att arbetsträna inom. Den vanligaste verksamheten är olika typer av butiksarbeten, som att packa upp och sortera varor, kassaträning, prismärkning och kundkontakter. Andra verksamheter som erbjuds är catering, bageri, sömnad, renovera möbler, städning, hunddagis, administrativt kontorsarbete.

Samverkan med MIA-projektet

Överlag är de sociala företagen mycket nöjda med samarbetet med MIA. De har regelbunden kontakt med MIA och det sker avstämningsmöten och uppföljningar. De beskriver MIA-handläggarna som väldigt stöttande, hjälpsamma, kommunikativa och tillgängliga och upplever att MIA är angelägna om att samarbetet ska fungera. Företag upplever att MIA är tydliga med vad de förväntar sig och hur de vill ha det. De ordnar träffar för ASF företagen och upplevs ha en drivkraft och vilja att göra mer och göra bra vilket skapar en trygghet hos företagen. Man får det stöd man ber om, säger en respondent. Några företag lyfter fram flerpartsmöten och nätverksmöten som bra arbetsätt och att man gärna deltar i dessa i högre utsträckning än idag. De behov av förbättringar som lyfts fram handlar mest om administrativa delar som faktureringsystemet och närvarohanteringen.

Flera företag beskriver en systematisk överlämningsprocess där MIA kontaktar företagets handledare eller verksamhetsledare och bokar tid för ett studiebesök på det sociala företaget. Vid det tillfället deltar både deltagaren och en person från MIA och man går igenom arbetsuppgifter och

vad man tänker kring arbetsträningen vad gäller förväntningar och syfte. Företaget visar upp verksamheten och deltagaren får titta runt och bestämma sig om hen vill/tycker det verkar lämpligt att börja arbetsträna hos dem eller inte. Ett företag upplever att det är stort fokus på att deltagarna ska hamna på rätt plats. När deltagaren bestämt sig sker ett överlämnande genom att en person från MIA-projektet kommer till företaget igen och diskuterar hur överlämnandet ska ske för just den här deltagaren och man går igenom mål och uppföljningsmöten med mera. Flera företag anser att det är väldigt lätt att ha kontakt med MIA och att de har en ändamålsenlig och kontinuerlig uppföljning enligt överenskommelse. De har bland annat månatliga avstämningar och därutöver kommer även MIA till företaget och kollar hur det går för deltagarna. Samtliga företag uppger att deltagarna har någon form av genomförandeplan eller handlingsplan som upprättas tillsammans med MIA och deltagarna och de fyller i närvarouppgifter med mera i MIA-projektets uppföljningssystem. Avslutsprocessen kan se lite olika ut. De flesta företag beskriver att det alltid sker en slutdokumentation och en avslutande träff. Några företag uppger att deltagare får en bedömningsrapport vid avslut som de kan ha med sig till andra arbetsgivare.

Deltagarnas utveckling

Sweco ställde i intervjuerna med handledarna frågor om företagets uppfattning av deltagarnas utveckling och eventuella stegförflyttning. Svaren varierade. En del beskriver att många av deltagarna kommer med utmattningssyndrom eller liknande symtom och menar att det inte får gå för fort fram. Man kan ana att deltagarna har mycket kunskap och färdigheter med sig och att de verkligen behöver den här tiden för arbetsträning. Ett företag menar att det finns en annan typ av potential hos MIA-deltagarna då det många gånger är personer som kan utföra ett arbete, men att de behöver få möjlighet att träna. De har inte en funktionsnedsättning som i vissa fall kan vara begränsande. Vissa företag menar att MIA-deltagarnas behov kan skilja sig åt. De upplever att MIA-deltagaren står lite längre från arbetsmarknaden än deltagare som kommer direkt via exempelvis Arbetsförmedlingen. I några fall har företagen upplevt en tydlig utveckling. I de fallen har deltagaren kommit "från ett väldigt djup". Stegförflyttningen kan handla om att deltagarens arbetsmängd ökar eller att de klarar av fler typer av arbetsuppgifter. De pratar om sådana stegförflyttningar när handledare från MIA är på besök på arbetsplatserna. Ofta tar deltagaren flera steg framåt, men det sista steget att komma till punkten att ta sig ut i arbetslivet, kan vara svårt. En sak som respondenterna lyfter är att arbetsträningen är en av flera uppgifter för deltagarna. Deltagarna kan vara uppbokade på flera andra saker i veckan. De ska träffa psykologer, gå på läkarbesök, delta vid möten med Försäkringskassan och boendestöd med mera. Att deltagarna har flera uppgifter upplevs försvåra situationen då många deltagare inte orkar med en veckas arbete. Det kan handla om att de sjukskriver sig då de inte orkar gå till arbetsträningen som en följd av att de har många andra saker att hantera. En del av företagen upplever att MIA-deltagarna får mycket mer stöd än andra deltagare. De uppfattar att MIA är mer involverade i utvecklingen och planeringen och framhåller att det verkligen är en framgångsfaktor för deltagarna. Genom MIA-projektet får deltagarna en trygghet och stabilitet och ett löpande stöd, menar en respondent.

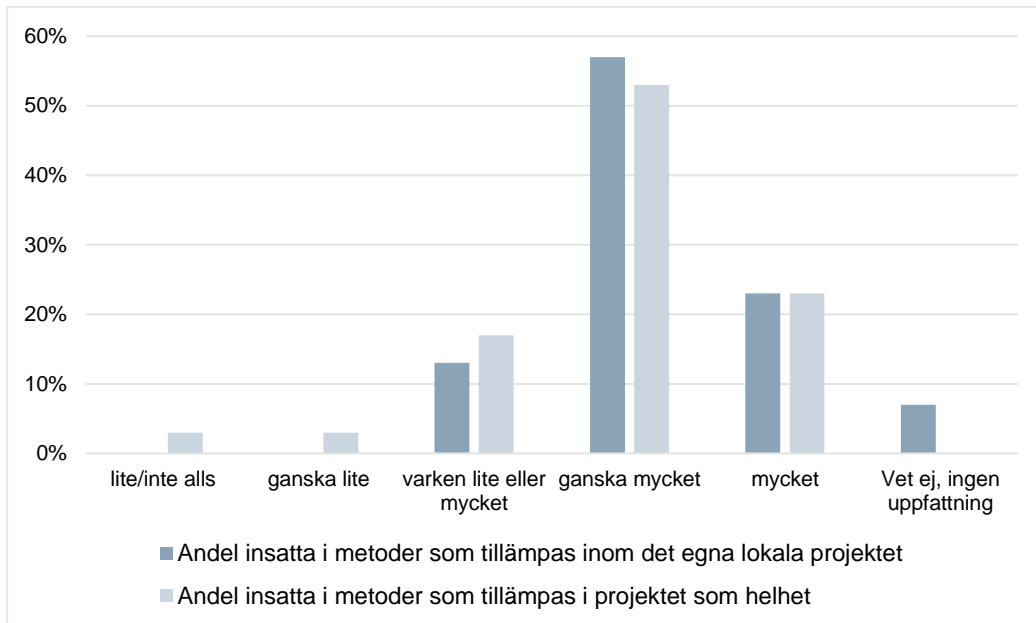
KUNSKAP OM PROJEKTETS METODER

Sweco har i en enkät riktad till projektets regionala och lokala styrgrupper ställt frågor om i vilken utsträckning de är insatta i projektets målsättningar och metoder samt i vilken utsträckning de uppfattar att projektet bidrar till att utveckla befintliga och nya arbetssätt och metoder som stöd för projektet målgrupper.

Elva personer (37 %) av de svarande uppger att de är mycket insatta i de målsättningar som ligger till grund för MIA-projektet. 16 personer (53 %) har svarat att de är ganska mycket insatta och övriga 3 personer (10 %) att de är varken lite eller mycket insatta.

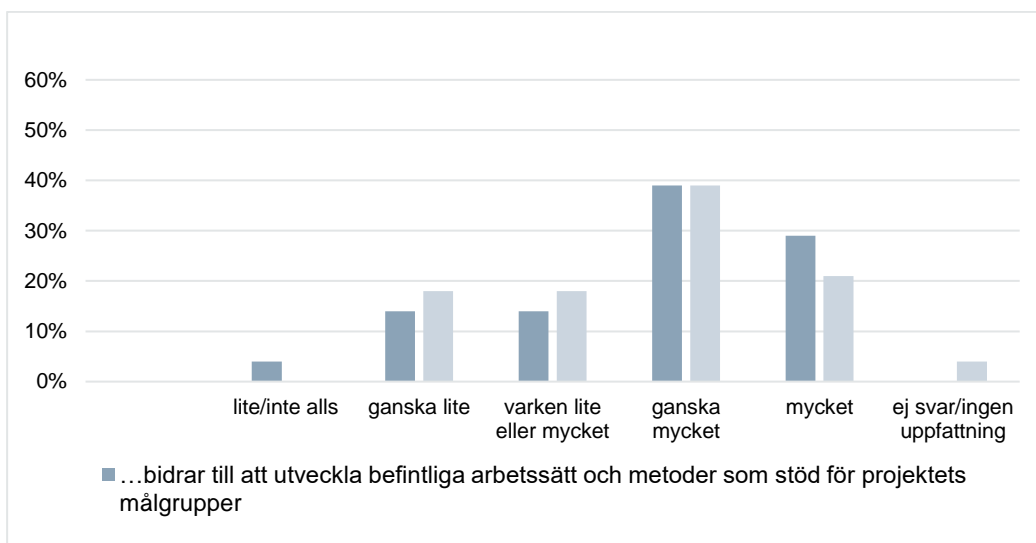
På en fråga om de svarandes kunskap om de metoder som tillämpas inom MIA-projektet i det lokala delprojekt man är knuten till respektive det regionala projektet framgår att en tydlig majoritet (76-80 %) uppger att de är ganska eller mycket väl insatta vilket framgår av diagram 4.

Diagram 4 Styrgruppernas kunskap om metoder



Sweco ställde även frågor om i vilken utsträckning man anser att projektet bidrag till att utveckla befintliga eller nya arbetssätt och metoder som stöd för projektets målgrupper. Svaren redovisas i diagram 5.

Diagram 5 Projektets bidrag till att utveckla befintliga och nya arbetssätt och metoder



Av respondenternas svar framgår att en majoritet, 68 procent, har svarat att de anser att befintliga arbetssätt utvecklas ganska mycket eller mycket genom projektet. Nästan lika många, 60 procent, har valt något av dessa svarsalternativen på frågan om MIA-projektet bidrar till att utveckla nya arbetssätt.

Styrkor och svagheter i projektets arbetssätt och metoder.

I enkäten fick respondenterna även uppge styrkor och svagheter i projektets arbetssätt och metoder. Sweco har utifrån de öppna svaren identifierat ett antal styrkor och svagheter vilka redovisas nedan.

Styrkor

- Att flera myndigheter och parter är involverade i projektet vilket bidrar till samverkansvinster och en sammanhållande funktion.
- Att aktörer på såväl lokal som regional nivå arbetar mot gemensamma mål och att avvikelser och framgångsfaktorer tas tillvara på ett strukturerat sätt.
- Att projektet utgår från evidensbaserade metoder.
- Att projektet utgår från individens behov snarare än att utgå från myndigheternas behov och mål. Att målgruppen är personer som står långt från arbetsmarknaden och som lätt hamnar mellan stolarna.
- Att ge målgruppen tid och resurser för att kunna ta nästa steg. Det finns möjlighet att få tid att lyssna på och ta reda på vad deltagarna behöver.

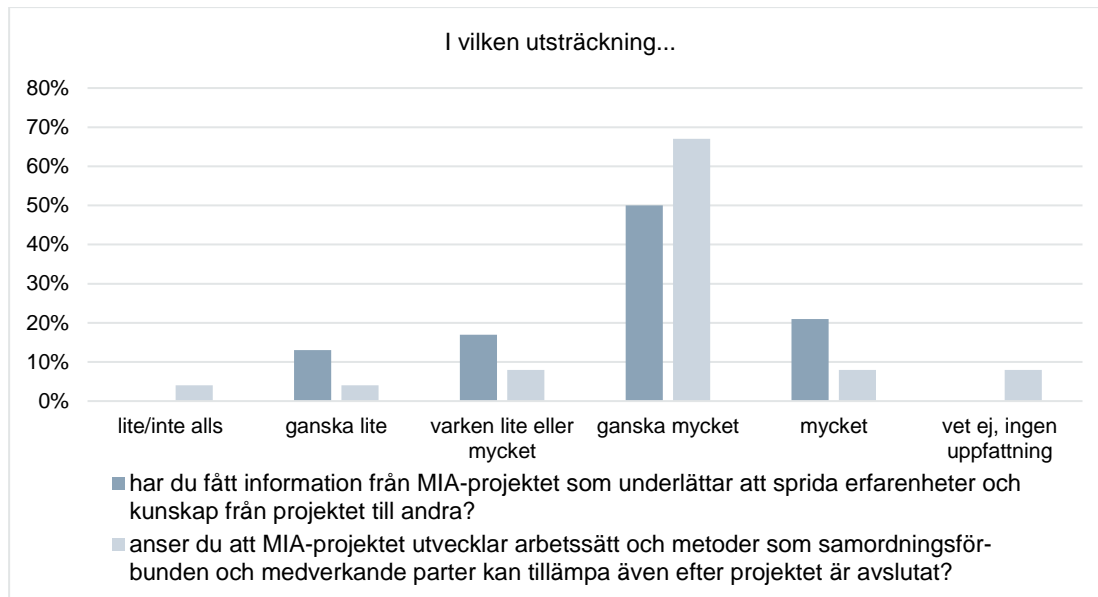
Svagheter

- Svårt att jämföra metoder och arbetssätt då delprojekten använder olika metoder, tillämpar dem på olika sätt och vänder sig till olika målgrupper.
- Svårt att utvärdera metoderna när det inte finns något jämförelsemått. Set går inte att dra generella slutsatser.
- Metoder och arbetssättet som används är svårt att tillämpa i ordinarie organisation.
- Att det finns en stark tro på att tid är det enda som behövs, istället för att nyttja styrkan i samverkan.
- Att det är ett projekt och de osäkerheter det medför.

INFORMATION OCH METODERNAS TILLÄMPBARHET

Ett par av frågorna i den enkät som ställts till representanter i styrgrupper och till projektledningen gällde metodernas tillämpning som underlag för utveckling inför den återstående tiden i MIA-projektet samt kommande implementering i ordinarie verksamhet. I diagram 6 redovisas respondenternas svar på en fråga om de fått information som underlag för spridning av erfarenheter från projektet samt om de metoder och arbetssätt som erbjuds i projektet upplevs möjliga att tillämpa även efter MIA-projektet.

Diagram 6 Information och metodernas tillämpbarhet



Av svaren framkommer att en tydlig majoritet av de svarande, 75 procent, har angett svarsalternativen ganska mycket eller mycket på frågan om arbetssätt och metoder som samordningsförbunden och medverkande parter kan tillämpa efter MIA-projektet. 71 procent upplever sig ha fått information som underlättar spridning av erfarenheter från projektet.

In en avslutande fråga i enkäten fick respondenterna möjlighet att föreslå vilka insatser de anser att MIA-projektet bör fokusera på under den återstående tiden i projektet för att underlätta en fortsatt implementering av metoder och arbetssätt lokalt och regionalt. Respondenterna lämnade följande förslag:

- Tydliggör vilka individuella insatser som lett till självförsörjning för vilken målgrupp.
- Satsa på metoder som ger bäst effekt som ordinarie verksamheter sannolikt har råd med/klarar av att fortsätta bära.
- Gör en implementeringsplan. Om det inte tydliggörs vem som ska ta över insatserna kommer det inte att ske av sig självt. Om det tydliggörs vem som ska ansvara för att implementera projektet kan det också anpassas efter deras behov.
- Fortsätt utveckla samverkan. Använd erfarenheter från MIA för att beskriva glappen som uppstår när myndigheter omorganiserar. Konsekvensanalyser tas fram utifrån egen organisation men inte utifrån ett helhetsperspektiv och utifrån individers förutsättningar och behov.
- Intentionen med projektet är god men det är sannolikt svårt att implementera metoder och arbetssätt som projektet har tagit fram. Det är därför extra viktigt att dokumentera anpassningar som görs och verka för att övergången till Arbetsförmedlingen blir tydligare. Att FK dragit tillbaka medarbetare från projektet försvårar sannolikt samarbetet med andra aktörer.
- Satsa på att fortsätta lyfta guldgruv och avvikelser.

DELTAGARNAS MAKT ÖVER SIN SITUATION

Följande avsnitt redogör för resultatet av de sex brukarstyrda brukarrevisonerna som MIA-projektet genomfört. Sweco har gjort en sammanställning av de brukarrevisonerna som MIA-projektet har genomfört i de olika delprojekten. Två olika organisationer har gjort brukarrevisonerna. Riksförbundet för social och mental hälsa (RSMH) har gjort revisioner för Roslagen, Stockholm och Värna genom kvalitativa studier som baseras på 30 semistrukturerade intervjuer med deltagare¹⁰. Verdandi Brukar kraft, resurscentrum för brukarinflytande har gjort revisioner för Södertälje, Östra Söder-törn och Huddinge Botkyrka Salem genom en enkätundersökning med 115 enskilda enkätsvar. Brukarrevisionerna har använt sig av olika undersökningsmetoder och delvis ställt olika frågor. Sweco har valt att fokusera på de frågor som är av liknande karaktär och som relaterar till projektets mål om deltagares känsla av att ha fått ökad makt över sin situation. Med ökad makt menar projektet att deltagare ska få vara med och bestämma vilket stöd de ska få och att stödet ska ha hjälpt dem att utveckla sätt att hantera sin situation. Det innebär även att deltagarna och personalen har varit överens om deltagarens mål.

INFLYTANDE, DELAKTIGHET OCH EGENMAKT

Brukarrevisionerna från Södra Roslagen, Värna och Stockholm ger en samstämmig bild av att deltagarna i dessa delprojekt upplever att de fått vara med och bestämma vad de ska göra i MIA-projektet. De känner att de har haft inflytande, att de varit delaktiga i sin egen planering och att de har fått ett bra stöd av sina handledare. De som har haft Case Managers har uttryckt en uppskattning för det arbetssättet.

Brukarrevisionerna i Södertälje, Östra Södertörn och HBS har delvis ställt andra frågor när det gäller inflytande. Revisionen har ställt frågor om deltagarnas möjligheter att påverka sin situation. Brukarrevisionen lyfter fram att det i Södertälje finns deltagare som upplever att de inte har möjlighet att påverka sin situation till fullo och det finns deltagare som känner att de till viss del varit tvungna att vara inskrivna i MIA-projektet. Rapporten poängterar betydelsen av att projekt som MIA helt och hållet ska bygga på frivillighet och inte frivilligt tvång¹¹. Även i Östra Södertörn framkommer att det finns deltagare som upplever en viss maktlöshet genom att de inte kan påverka sin planering av aktiviteter inom MIA-projektet. Det verkar som om denna maktlöshet framförallt påverkas av faktorer som deltagarna inte kan styra över. Deltagarna lyfter framförallt upp en osäkerhet kring vad som ska hända och en känsla av att inte kunna bestämma själv då det inte finns en Case Manager kopplad till brukaren. I HBS är situationen delvis en annan. Färre deltagare svarar att de inte kan påverka sin planering av aktiviteter inom MIA-projektet. Revisionen menar att det kan bero på att det finns en förväntan på deltagaren att delta i sin process och att det kan kopplas till den metod man använder i delprojektet. Delprojektet använder sig av Supported Employment och Supported Education samt Case Management och arbetsträning. Supported Employment syftar i sig till integrering, delaktighet och social inkludering på arbetsmarknaden vilket förutsätter att individen tar makt över sitt liv och sitt självbestämmande. Brukarrevisionerna ger en enig bild av ett värdefullt och mycket bra bemötande från personalen i samtliga delprojekt. Deltagarna blir lyssnade på och tagna på allvar. Deltagarna uppskattar möjligheten att personalen kan kontaktas genom sms och att deras Case manager hör av sig om man inte haft kontakt på ett tag.

¹⁰ Gothnier, F., Fardipour, O., Önnerud, L., Schörling B S., Brukarrevision av MIA-projektet (Mobilisering inför arbete) i Södra Roslagen Februari 2019, RSMH Brukarrevision och Gothnier, F., Westerberg, U., Nygren U., Olofsson U., Brukarrevision MIA (Mobilisering inför arbete) MIA Värna Februari 2019, RSMH Brukarrevision och Gothnier F., Thorberg F., Sundberg C., Brukarrevision MIA projektet (Mobilisering inför arbete) i Stockholm (Stockholms stad) Februari 2019, RSMH Brukarrevision.

¹¹ Brukarstyrd brukarrevison i MIA-projektet. Södertälje, Östra Södertörn och Huddinge Botkyrka Salem, Verdandi/Brukar kraft

PROCESSER KRING ROLLER OCH ANSVAR

SIQ-ANALYS

I detta avsnitt redovisas uppgifter om projektets genomförande och organisation med utgångspunkt i dialog med regionala projektledningen och delprojektledarna genom den så kallade SIQ-analys som genomförts i utvärderingen 2018 och 2019. Genom att identiska frågor har ställts vid de båda analystillfällena framkommer förändringar och utveckling som skett utifrån en organisatorisk nivå i projektet.

Helhetsbedömning utifrån SIQ-analysen

I den bedömning som gjordes i SIQ-analysen vad gäller djup, bredd, systematik och uppföljning kring hur arbetet genomförs i projektet framkommer att det skett en utveckling inom flertalet frågeområden mellan de båda mätillfällena, 2018 och 2019. Ett område har hamnat på samma nivå mellan de båda mätillfällena. Det gäller hur projektet arbetat med sina Processer. Här finns utifrån resultatet en utvecklingspotential framförallt vad gäller systematik och uppföljning av den utveckling som sker. Särskilt långt har projektet nått när det gäller området Resultat och målgruppens tillfredsställelse i projektet. Det har även skett en positiv utveckling i positiv bemärkelse när det gäller området Ledning. En sammanställning av den bedömning som gjorts vid de båda mätillfällena redovisas i diagram 7.

Diagram 7 Sammanfattande resultat från SIQ mätningar 2018 och 2019



Ledning

Inom området *Ledning* har SIQ analysen ställt frågor om hur projektet och projektledning och den regionala styrgruppen arbetar för att nå sina mål, hur roll och ansvarsfördelningen ser ut, hur man samverkar med andra som stöd för genomförandet, hur projektet säkerställer delaktighet samt hur projektledningen verkar för att medverka till förbättringar i ett långsiktigt perspektiv.

Vid det första dialogtillfället fördes en lång diskussion om projektets ledning. Det framkom att möten i den regionala projektledningen och med delprojektledarna sker regelbundet och att det här fördes en kontinuerlig dialog utifrån målen. Svårigheten upplevdes ligga i var mandaten finns att fatta beslut. Roller och ansvar för den regionala styrgruppen var inte klargjort även om det framhölls att det finns beskrivet i styrdokumentet och i den styrgruppsutbildning som erbjudits. Kopplingen mellan styrgruppens arbete till förbunden upplevdes oklar. De lokala styrgrupperna visade initialt på betydlig mer handlingskraft. Tydliga lägesrapporter skulle kunna vara ett sätt att synliggöra projektets arbete som underlag för den regionala styrgruppens ansvarstagande.

Projektledningen hade initialt haft en viss samverkan med projekt Kugghjulet där man bland annat hade anordnat en gemensam träff. I övrigt nämndes att man lokalt i delprojekten haft erfarenhetsutbyten. Till viss del hade även impulser hämtats från leverantörer, metodansvariga och från brukarrevisioner. Genom Genuskompassen hade man fått inspel för att ta tag i jämställdhetsarbetet. Det konstaterades att informationen på området ofta varit traditionell och mer "verkstad" efterfrågades. Projektledningen konstaterade att de borde bli bättre på resultatåterföring för att få mer feedback. *"Ska vi skapa delaktighet mellan oss så måste vi se på vår roll. Vi är en del i ledningen."*

Projektledningen uppgav att de försökt medverka till förbättringar i ett långsiktigt perspektiv genom att presentera guldorn och avvikelser. Strukturen kring detta var ännu inte fastställd utan ett pågående utvecklingsarbete pågick. Att inte enbart fokusera på deltagare utan att också lägga fokus på samverkansbrister och guldorn sågs som önskvärt. Det påtalades att det finns en hög ambitionsnivå som på sikt bör ge förutsättningar. Här var uppfattningen att det är viktigt att få projektmedarbetarna att driva utvecklingen. Projektet ville gärna framhålla begreppet absorbering istället för implementering. Det menar man är ett bredare sätt att se på människor som kan ha en påverkan och som kan bidra till en långsiktigt hållbar attitydförändring.

I den andra dialogomgången framkom att projektledningen med tiden fått ett allt tydligare stöd från den regionala styrgruppen. Även engagemanget i de lokala styrgrupperna hade ökat. "Att det finns stort engagemang hos styrgruppen om hur projektet ska leva vidare, visar att projektet utvecklar i rätt riktning". Inom ASF hade projektledningen utökats med en processtödare som ska följa upp antal ASF platser och se hur det fungerar. Detta var ett behov som påtalades i den första dialogomgången.

Organisatoriska problem påtalades. Det har varit stora personalbyten i projektet som har påverkat effektiviteten i genomförandet. Det konstaterades att trots att man minskat ner antalet mål i projektet har det varit svårt för projektledarna att hantera alla mål och förankra dem på lokal nivå. Uppfattningen är att det inte kommer att vara möjligt att uppfylla målen till 100 procent.

Projektledningen arbetar fortfarande med att hitta verktyg för olika områden såsom de horisontella principerna. Det finns tydliga tecken på att kvinnor inte når arbetsmarknaden i lika hög utsträckning som männen som deltar i projektet. Det har inte gjorts så mycket i projektet för att få in fler deltagare i arbete. Rekryteringsmässan blev inställd. Här borde det göras mer.

Det konstaterades i samtalet att det är betydligt lättare med ett lokalt engagemang än vad det är i det regionala projektet. Det upplevs vara ett glapp mellan regional struktur och lokal nivå på medarbetarnivå då det inte finns tydliga strukturer för ett regionalt samarbete. Det framfördes att projektets lokala styrgrupper utgör viktiga samarbetspartner där avvikelser och förändringar lyfts. En fråga som kom upp var hur man ska möta så varierande behov på lokal nivå. Man jobbar aktivt för att få inspiration och kunskap i det. Gemensamt för hela projektet är att ottydligheten i Arbetsförmedlingens organisation har påverkat projektets arbete. Det har varit svårt att säkerhetsställa samarbete där. Det framfördes också att det vore önskvärt med en tydliga samverkan med psykiatrin, men det konstateras samtidigt att det saknas resurser där för att kunna samarbeta. På frågan om hur projektledningen arbetar för att få delaktighet vid utveckling av metoder och annat fördes samtalet över på frågan om vem delaktigheten ska inbegripa projektmedarbetare eller deltagare?

Inom projektgruppen diskuteras projektets metoder men också projektmedarbetarnas roller. Detta upplevs fungera bra. Projektmedarbetarna har kollegial handledning i deltagarens resa. Det framförs att det finns en risk att genomförandet är så pass kopplat till personer. Det finns en önskan om att mer aktivt arbete för att förankra metoder. T.ex. hur jobbar man med att få in flera metoder i arbetssättet. Deltagarna har inflytande genom de brukarrevisioner som genomförs. De verkar inte vara medvetna om vilka metoder som används i projektet.

På frågan om hur projektledningen agerar för att medverka till förbättringar i ett långsiktigt perspektiv var svaret att man ansöker om fler projekt. Detta upplevs dock vara ett kortsiktigt tillvägagångssätt. Upplevelsen är att MIA-projektet har haft en stärkande inverkan på förbunden. De som medverkar har blivit mer eniga och flera förbund har visat intresse för samarbete. På så sätt har MIA-projektet inverkat på att stärka varumärket, kommunikation med mera för samordningsförbunden som blivit kända för fler förvaltningar i kommunal verksamhet. Detta gäller till exempel arbetsmarknadsförvaltning.

Information

Inom området *Information* har SIQ analysen ställt frågor om hur information från projektet görs tillgänglig internt och externt, hur projektet använder information som man inhämtar från andra och hur sådan information används som underlag för analys och beslut om nästa steg i projektets genomförande.

Vid det första dialogtillfället framkom att information förmedlas på många olika sätt. Framförallt framhölls kommunikationskanaler som Facebook men det nämndes också som vanligt att man föreläser, pratar på möten, träffar folk, tar emot studiebesök m.m. Man hade vid denna tidpunkt ingen tydlig gemensam strategi för området information. Projektet hade gått från faktablad till att informera om projektet i foldrar, årsrapporter och statistik. Initialt hade projektet haft ganska många plattformar på grund av att projektstyrningssystemet inte har varit på plats. Det fördes fram att det finns en hel del svårigheter som en följd av att projektet bygger på myndighetssamverkan. Informationskanaler har olika tillgång för olika personer. Även tekniska svårigheter och brandväggar utgjorde hinder. Projektets informatör hade vid tiden för den första SIQ analysen nyligen tagit fram en gemensam plattform, men det konstaterades att alla inte nyttjat den ännu. Det pågick diskussioner om vilken typ av information som ska sparas i plattformen utöver styrgruppsprotokoll och lägesrapporter. Det skulle exempelvis kunna handla om konkreta exempel på vad som behöver tas till vara, projektets avvikelserapportering m.m. Framförallt upplevdes tiden vara ett hinder. *"Ingen av oss förstår hur stort projektet är. Vi har svårt att landa i det"*.

Vid det andra dialogtillfället framhölls att projektet använder sig av olika digitala plattformar för informationsspridning. En tydlig strategi har tagits fram som man försöker att följa. Det handlar exempelvis om personliga möten och anordnande och deltagande vid frukostseminarier. Det konstaterades att delprojektledarna har varit bra på att skapa kanaler. Att visa att projektet fungerar bra och att förmedla detta för vidare kommunikation som stöd för spridning och implementering sågs som det huvudsakliga syftet med den externa informationen om projektet. I sammanhanget nämndes att man försöker ta till vara information och erfarenheter från andra. Man har exempelvis gjort studiebesök, deltagit i utbildningar om möteteknik och har även anordnat utbildning för att utveckla arbetat med jämställdhetsfrågor. I några fall har man bjudit in föreläsare t.ex. representant från Tillitsdelegationen. När det gäller mänskliga rättigheter och jämställdhet har man lyft in hur man ska arbeta med dessa frågor i MIA-projektet. Deltagarperspektiv försöker man lyfta in kontinuerligt. Än så länge har informationsinhämtningen haft ett mer kortsiktigt perspektiv. Det bör utvecklas för att information som inhämtas ska användas mer långsiktigt och hållbart.

Planering

Inom området *Planering* ställde SIQ analysen frågor om hur projektet har arbetat för att främja delaktighet i genomförandet, hur projektet tar tillvara omvärldsfaktorer som stöd för processer och metoder samt hur man tar tillvara mätningar och uppföljning som stöd för att utveckla projektets processer.

Vid den första dialogprocessen framkom att det fanns en vilja från projektledningens sida att efterfråga åsikter från olika håll, men att denna delaktighet också blivit en börda då tiden inte varit tillräcklig för att ta tillvara de synpunkter som lämnats. Delaktighet upplevdes ha genomsyrat projektet från planeringsstadiet och har varit ett tydligt inslag bland annat i arbetet med att formulera projektets programteori. Projektledningen hade informerat om projektets målsättningar vid en kick off och man hade där även haft en tipsrunda om målen. Det bedömdes som viktigt med återkommande upprepningar för att målen ska få fäste. Man upplevde det som svårt att på djupet förankra målen för projektet till samverkande parter och projektets olika styrgrupper.

Det framfördes att den regionala styrgruppen efterfrågat nyhetsbrev. Detta är dock något som projektledningen ser som föråldrat då det finns många informationskanaler att tillgå. I den regionala projektledningen hade inrättat en rutin med möten en gång i veckan där de för diskussioner i frågor som rör planeringen t.ex. deltagares stegförflyttning, arbete utifrån horisontella principer och samverkan. Föreläsare har bjudits in till projektet och kunskapsinhämtning sker successivt inom olika direktiv och teman. Det konstaterades att man inte har hunnit landa hur detta ska tas tillvara i en fördjupad analys som underlag för fortsatt planering och uppföljning. Ett område som diskuterats är hur man ska ta sig an jämställdhet och det horisontella perspektivet i projektet. Ett annat område är hur man ska fördjupa samverkan. Man har fört diskussioner om aktiviteter och ska ta fram indikatorer kring dessa, men har svårt att landa det. Återkoppling av resultat uppge ske vid workshops som anordnas återkommande. Projektledningen påtalade att de behöver stöd kring hur de ska analysera resultat från projektet i syfte att ta tillvara erfarenheter på ett bra och effektivt sätt både för planering och för bedömning av resultat.

Vid det andra dialogtillfället konstaterades att det krävs tydlighet för att få styrgrupper att vara delaktiga i planering. Olika nivåer ska inkluderas och det pågår ständigt olika insatser. Projektet har anordnat metod dagar och det finns även forum för projektledare och kommunikatör. I planeringsarbetet finns ett behov av delaktighet från samverkanspartners. Som exempel nämndes att det har uppstått kö till projektet då man har behövt prata om vilka som ska få en plats i MIA-projektet. Genom att projektet har tappat personella resurser har det krävts omplanering. Man har

även tvingats stryka aktiviteter. Alla som jobbar med projektet jobbar i sina egna verksamheter parallellt med projektet Detta har medfört att de medverkande måste se bortom sin egen stuprörstillhörighet och se att de bär MIA-projektet framåt gemensamt. Denna svårighet har medfört att det har varit en utmaning att få planeringen att gå i samma riktning inom projektet.

På frågan om hur man tar tillvara forskning och andra underlag utifrån framkom att projektet inhämtar sådan information. Man försöker ha ett lyssnande öra om liknande projekt som MIA och andra omvärldsfaktorer som kan påverka planeringen t.ex. inspel från Myndigheten för delaktighet, Socialstyrelsen som kommer med rapport om att unga vuxna mår dåligt, statistiska nyckeltal m.m. En del förändringar har gjorts i planeringen. Ett exempel är förflyttningen av deltagarantal mellan delprojekten. En del har svårt att gå runt medan andra har för många deltagare. Här hjälps man åt att balansera inflödet. Inom detta område har det varit viktigt att jobba med planering och delaktighet. Indikatorenkäten har använts för att upptäcka förbättringspotential. Till exempel hur mycket Case managers synsätt påverkar deltagarna. *"Projektet omgärdas av en komplex problematik och man behöver jobba runt andra problem innan saker lossnar"*.

Processer

Inom området som rör projektets *Processer* har SIQ analysen ställt frågor om hur projektet säkerställer att alla som verkar i projektet har tillräcklig kunskap om projektets processer och att arbetet sker på ett likartat sätt i linje med detta, hur projektet arbetar med ständiga förbättringar av sina processer och hur detta följs upp samt hur projektet samverkar med externa aktörer för att gemensamt förbättra projektets processer.

Av samtalet vid det första dialogtillfället framkom att den metodhandledning som hade tagits fram varit ett stöd för utvecklingen av processer kopplat till metoder. Man har successivt försökt skapa gemensamma rutiner. Även myndighetsgemensamma plattformar lyftes som en möjlighet till utveckling. Från projektledningens sida lyftes att man arbetar utifrån en aktivitetslista som både omfattar processer i delprojekten och för den regionala nivån. Inledningsvis hade processen kring tidrapporteringen tagit tid. Generellt hade det lagts tonvikt vid att prioritera frågor där det "hakar upp sig" t.ex. vad beror det på att en deltagare inte fungerar. Det har initialt varit vanligt att man har hamnat i det lokala arbetet och de processer som finns där. Det uppgavs som svårare att lyfta frågor till den regionala nivån i projektet. Det konstaterades att det gjorts och görs mycket men att det kan vara svårt att se det arbetet.

Vid det andra dialogtillfället framhölls att projektet följer upp hur det fungerar att jobba internt och vad som behöver utvecklas. Det finns även metodstöd att tillgå kopplat till de individcentrerade metoderna där man träffas återkommande. Återkoppling om processerna ges framförallt genom information om hur grupper har fungerat i de lokala projekten och från upphandlade aktörer. I övrigt framkom av samtalet att projektet inte har haft någon mer omfattande samverkan med andra som underlag för att få stöd kring utveckling av processerna. Det har inte hunnits med.

Engagemang

Inom området som rör projektmedarbetarnas *Engagemang* och kompetens har SIQ analysen ställt frågor om hur projektet systematiskt för att säkerställa projektmedarbetarnas kompetens och engagemang som grund för genomförandet av projektet samt hur projektet uppmärksammar och tar till vara insatser från projektmedarbetarna som bidrar till förbättringar och ger underlag för implementering och utveckling.

Vid det första dialogtillfället lyftes vikten av rätt rekrytering. Många hade sökt sig till att medverka i projektet. Andra hade blivit mer eller mindre hänvisade till projektet. Utöver styrgruppen konstaterades att det finns mycket kompetens och metodstöd att tillgå vilket har gett projektet goda förutsättningar. När det gäller myndighetsgemensamma plattformar framfördes att man saknar ett metodstöd för detta. Lotsteam, rådgivande team och resursrådet skulle behöva fortsätta utvecklas. Det har funnits styrgruppsutbildning och har anordnats kompetenshöjande workshops kring resultat och metoder. Däremot har det inte varit så mycket samverkan utanför projektet som stöd för medarbetarnas kompetens. Det konstaterades att personalomsättningen har varit en försvårande omständighet t.ex. när det gäller att få olika rutiner att fungera. Projektet uppgavs "ta till vara" goda initiativ och insatser från projektmedarbetarna som bidrar till förbättringar och ger underlag för implementering och utveckling bland annat genom att inhämta uppgifter om guldorn och avvikelser. Detta hade lyfts vid projektets resultatworkshop.

Vid det andra dialogtillfället framkom att projektet ständigt arbetar med att utveckla kompetenser. Det framhölls att det finns ett starkt engagemang hos alla inblandade. Projektet anordnar metoddagar och andra former av utbildningar som stöd för kompetensutveckling. Man uppmärksammar goda initiativ och försöker ta till vara dessa i planeringen. Avvikelse och guldorn lyfts i lägesrapporter. Medarbetare i projektet tar ofta initiativ till att hämta kunskap från andra håll, men sen bedömer projektledare hur relevant det är. Det finns en öppenhet för förändring när medarbetare har kritik. Att engagemanget är stort bekräftas inte minst i att projektet visar goda resultat på medarbetarenkäter.

Målgruppsstillfredsställelse

Inom området som rör projektets *Målgruppsstillfredsställelse* har SIQ analysen ställt frågor om hur projektet agerar för att ta reda på projektets målgrupps behov, krav, önskemål och förväntningar på projektet, hur det tar reda på målgruppernas framtida behov samt hur projektet tar tillvara på synpunkter från olika målgrupper under hand som projektet pågår.

Vid den första dialogomgången framhölls att man fört en dialog med samtliga deltagare men att man också haft dialoger med inremitterande parter om deras förväntningar och behov. Enkäter genomförs systematiskt med deltagare. Synpunkter som inhämtats dokumenteras.

Vid det andra dialogtillfällena framfördes att man gör fördjupande kartläggningar med nya deltagare och att man utarbetat ett klagomålshanteringssystem som dock inte har använts så frekvent. Man har bland annat satt upp en låda för att få in synpunkter. Man tar del av deltagarberättelser som underlag för genomförandet. Åtgärder sker snabbt där det behövs och projektet ger ibland återkoppling via mejl eller telefon. Ytterligare något som nämndes är att man för samtal med styrgruppen om information som kommer till dem om projektet. Projektet jobbar för att se till att någon tar över deltagare när de slutar i MIA och att avslut sker på ett bra sätt. Däremot görs ingen uppföljning genom enkäter eller intervjuer i dagsläget. Tidsbegränsningen har varit ett hinder för att kunna göra detta.

Resultat

Inom området som rör projektets *Resultat* har SIQ analysen ställt frågor omanvändning av resultat, hur resultat påverkas som en följd av samverkan mellan aktörer samt hur resultaten visar på ett samhällsansvar ur ett hållbart perspektiv.

Vid det första analystillfället lades tonvikten i första hand på en samlad bedömning av vilka resultat man sett. Här nämndes huvudsakligen tillgänglig statistik och uppföljning då resultat ännu inte var tydliga. Vid det uppföljande dialogtillfället framkom att resultat som framkommit tas tillvara. Man analyserar vad resultat beror på. Dock har det varit vanligt att detta mest gjorts lokalt i delprojekten och inte har lyfts fullt ut till den regionala nivån. Lokal styrgrupper efterfrågar rapporter på resultat och statistik. Detta använder de för att informera om projektet i forum där beslutsfattare medverkar. Det framfördes i dialogen om resultat att ESF-rådet vill påvisa samhällsförändring, fördela om resurser och ha bättre medborgarbalans och att de därför lägger vikt vid vad deltagare tycker. Detta är svårt för projektet att påvisa då det är alltför kortsiktigt med ett treårigt årsprojekt. Genom projektet skapas förtroende för myndigheter vilket på sikt kan ge goda resultat. Det konstateras att det inte är ovanligt att de målgrupper som MIA-projektet riktar sig till ges möjligheter till arbete senare. *"Om personer inte kommer ut i arbete så påverkar det hela familjer, ur ett nationalekonomiskt perspektiv. Här borde ett större fokus ligga på att säkerställa en mer långsiktig hållbarhet, vilket är svårt inom den begränsande tid som projektet har till förfogande"*.

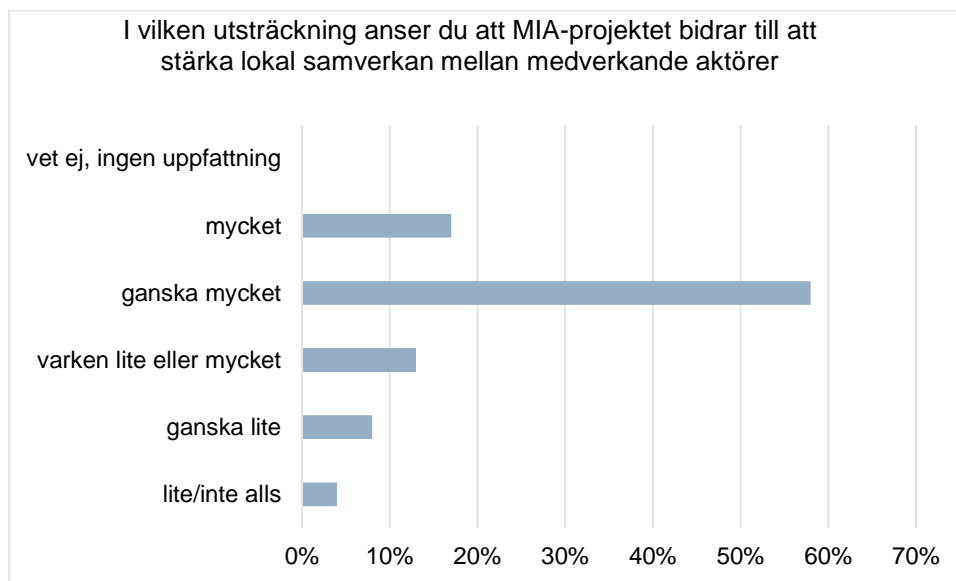
SAMVERKAN

Projektet arbetar för att utveckla och stärka myndighetsgemensamma plattformar som ska skapa en strukturerad samverkan mellan berörda aktörer. Man har valt att arbeta på olika sätt för att stärka samverkan. Två av delprojekten har särskilt haft fokus på detta. Det gäller dels Värna som arbetat för att utveckla myndighetsgemensamma plattformar genom s.k. Lotsteam, dels Roslagen. Sweco har ställt frågor om samverkan till dels representanter i de lokala och regionala styrgrupperna i enkät, dels till projektledning och projektmedarbetare i en workshop. I följande avsnitt redovisas resultatet från dessa källor.

LOKAL SAMVERKAN, ROLLER, RESURSER OCH SAMHÄLLSBEHOV

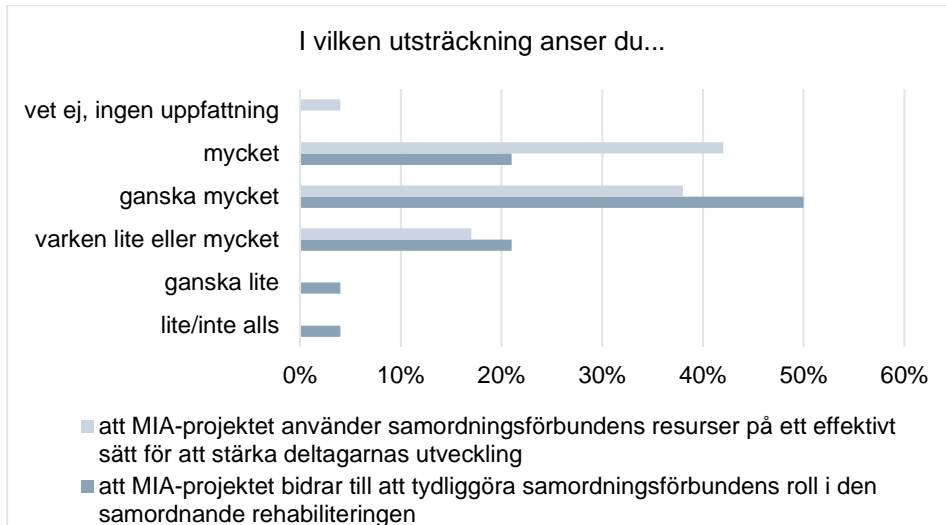
Sweco har ställt frågor till representanter i regionala och lokala styrgrupper om hur de upplever att MIA-projektet bidrar till att stärka samverkan, i vilken utsträckning de anser att resurser används på ett effektivt sätt och om projektet har bidragit till att tydliggöra samordningsförbundens roll. En fråga har också ställts om i vilken utsträckning de anser att projektet möter ett samhällsbehov som annars inte tillgodoses i ordinarie verksamhet. Respondenternas svar redovisas i diagram 8, 9 och 10.

Diagram 8 Projektets bidrag till att stärka lokal samverkan



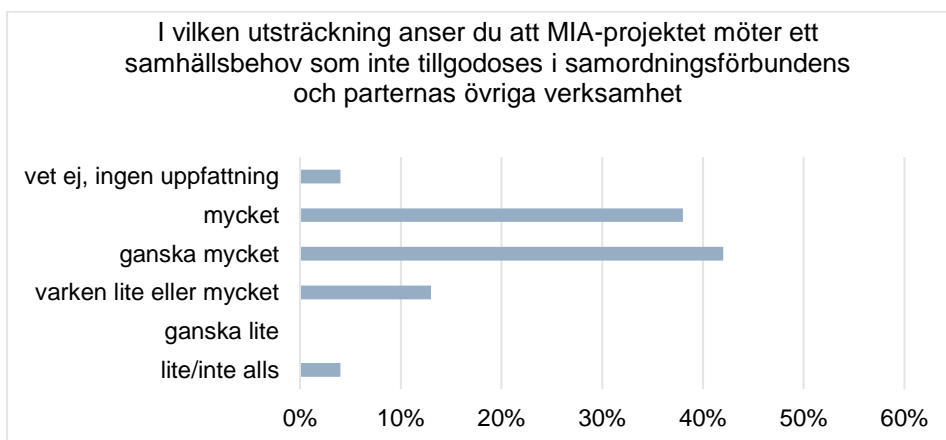
En majoritet av de som svarat på enkäten, 75 procent, uppger att MIA-projektet bidragit till att stärka den lokala samverkan mycket eller ganska mycket. Tolv procent av de svarande uppger att projektet har bidragit ganska lite, lite/inte alls till att stärka den lokala samverkan.

Diagram 9 Effektiv användning av resurser och tydligare roll



Fyra av fem, 80 procent, av de som svarat på enkäten anser att MIA-projektet använder samordningsförbundens resurser på ett effektivt sätt för att stärka deltagarnas utveckling och något färre, 71 procent, uppger att MIA-projektet bidrar till att tydliggöra samordningsförbundens roll i den samordnande rehabiliteringen. Åtta procent av de svarande uppger att de lite/inte alls eller ganska lite anser att rollen tydliggjorts.

Diagram 10 Projektet möter ett samhällsbehov



En majoritet, 80 procent, av de som svarat på enkäten uppger att MIA-projektet, mycket till ganska mycket, möter ett samhällsbehov som inte tillgodoses i samordningsförbundens och parternas övriga verksamhet.

UTMANINGAR, STRUKTURELLA HINDER OCH STÖDJANDE STRUKTURER FÖR SAMVERKAN

I samband med en workshop under hösten 2019 fick de medverkande diskutera olika frågor kopplat till samverkan. En av frågeställningarna handlade om vilka utmaningar man ser kring samverkan kopplat till utveckling av metoder/insatser för projektets målgrupp. Följande utmaningar framhölls:

- Tidsbegränsningar av insatser
- Omorganisationer - personalomsättning
- Ekonomiska resurser
- Deltagarnas försörjningssituation
- Kunskapsbrist om målgruppens förutsättningar
- Flera samarbetspartners
- Geografiska avstånd mellan samverkansaktörer
- Stuprör hos samverkande organisationer
- Prestige mellan myndigheter
- Beslutsmandat saknas hos ansvariga för ärendet
- Olika och oflexibla regelverk
- Rädslan att göra fel

En annan frågeställning som diskuterades var hur projektet kan agera för att kringgå strukturella hinder för samverkan kopplat till utveckling av metoder/insatser. Följande förslag togs upp i dialogerna:

- Flexibilitet i mötesdeltagande (t.ex. digitala möten (skype), på plats, telefonmöten)
- Att projektet kallar till samverkansmöten
- Bygga upp formaliserade och ledningsförankrade samverkansformer där fler får beslutsmandat (t.ex. samverkanteam)
- Belöna och uppmuntra personal som tar på sig samverkansroller
- Uppmuntra personal till att vilja och våga använda hela handlingsutrymmet i arbetet
- Fortsätta utveckling av myndighetsgemensamma plattformar
- Avvikelseberättande
- Införa Lex MIA anmälningar ev. kopplat till en tydligare Finsamlag.
- Utveckla guldkornsrapporter (t.ex. social kommentarer, vykort m.m.)
- Lyckade framgångsnycklar behöver implementeras och permanentas
- Garantera tryggt försörjning för deltagare under projektiden

Som underlag för det fortsatta arbetet ställdes även en fråga till workshopdeltagarna om vilka stödjande samverkansstrukturer som finns att bygga vidare på kopplat till metoder/insatser för projektets målgrupper. På denna fråga framhölls både samverkansstrukturer kopplade till metoder och samverkan mellan aktörer enligt följande:

- Samordnade individuella planer (SIP)
- Gemensam kartläggning (GK)
- FK och AF med stöd av Case Manager (CM)
- Samordningsförbunden
- Lokala samverkansgrupper/Forum
- Myndighetsgemensamma plattformar/Lotsteam
- Nätverk t.ex. SE Metoddagar
- Möjligheter till samlokalisering – närhet till varandra
- Koppla samverkan till en tydligare Finsamlag
- Utöka samordningsförbunden med styrgrupper
- Agera mer, synliggöra vad som fungerar/inte fungerar
- Säkerställa i samverkan att deltagare fångas upp av ordinarie myndighet efter avslut

HORISONTELLA PRINCIPER

I detta avsnitt beskriver Sweco MIA-projektets arbete med de horisontella principerna. Redovisningen baseras på intervjuer med projektledningen, fokusgruppsintervjuer med projektmedarbetare, enkätundersökning till lokala styrgrupper samt dokumentstudier. Avsnittet tar sin utgångspunkt i de aktiviteter som projektet ska genomföra för att arbetet med jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering ska genomsyra projektet.

Som Sweco konstaterade i den förra delrapporten, daterad 2019-03-18, har projektet haft vissa svårigheter att komma igång med aktiviteterna kopplade till de horisontella principerna. Det hade vid den tidpunkten inte genomförts några systematiska projektgemensamma aktiviteter, men respektive delprojekt hade gjort en del aktiviteter.

UTBILDNING I JÄMSTÄLLDHET, TILLGÄNGLIGHET OCH MOT DISKRIMINERING

MIA-projektet har formulerat följande projektmål för sitt arbete med utbildningar.

Utbildningarna bidrar till ökad kunskap, ökad normmedvetenhet och ger verktyg för praktiskt arbete för jämställdhet, tillgänglighet och mot diskriminering.

För att uppnå detta mål ska projektet ta fram ett utbildningspaket med fokus på jämställdhet, tillgänglighet och diskriminering kopplat till arbetsmarknad och utbildning samt göra det tillgängligt för projektmedarbetare, lokal och regional styrgrupp, förbundens ledningsgrupper och styrelser. Utbildningen ska ge projektmedarbetare, lokala och regionala styrgrupper och styrelser ökad kunskap, ökad normmedvetenhet och skapa möjlighet till reflektion och ge verktyg för praktiskt arbetet för jämställdhet, tillgänglighet och mot diskriminering.

I början av 2019 upphandlade projektet en utbildningsinsats, som påbörjades under våren 2019 och avslutades i september 2019. Utbildningen var en grundutbildning med fokus på jämställdhetsintegrering och mänskliga rättigheter. Syftet med utbildningen var att lägga en grund för att medarbetare och ledning på olika nivåer inom projektet ska kunna bedriva ett systematiskt och normmedvetet arbete och bemötande utifrån de horisontella principerna. Utbildningen hade ett processinriktat upplägg där ett lärande har ägt rum mellan utbildningstillfällena med övningar och hemuppgifter. Utbildningen har lyft perspektiven kring jämställdhet och rört sig mellan individ, grupp och struktur. Detta i syfte att ge deltagarna en kunskap och medvetenhet om att jämställdhet/ojämställdhet skapas och påverkar olika beroende utifrån vilket perspektiv som är i fokus. Exempelvis att medvetandegöra något som gynnar en grupp eller organisation kan missgynna den enskilde.

Utbildningen för projektmedarbetarna har innehållit fördjupade genomgångar av begrepp som jämlikhet, jämställdhet, genusteori/genussystemet, mänskliga rättigheter och intersektionalitet. Även statistik, jämställdhetsanalys och maktfrågor har lyfts samt en utbildning i Genuskompassen. Genuskompassen har utvecklats av Samordningsförbunden Göteborg Centrum, Göteborg Väster och Insjöriket, som under många år arbetat aktivt med jämställdhet. Genuskompassens fyra kompassriktningar visar på fyra viktiga livsrum för kvinnor och män som behöver stöd i att få eller återfå arbetsförmåga. De fyra kompassriktningarna är hälsa, livssituation, studier och arbete, våld. De sex jämställdhetspolitiska delmålen är i sin tur kopplade till kompassriktningarna. Samtliga delmål har en stark koppling till kvinnors och mäns livssituation och förmåga till egen försörjning.

Utbildningen för styrgrupper och styrelser har omfattat ett liknande innehåll som för projektmedarbetarna. Styrgrupper och styrelser har även haft ett pass om att leda och styra utifrån jämställdhetsintegrering. I det passet har man fördjupat sig i de mål- och styrdokument som samordningsförbunden och dess parter har och gå igenom hur man kan styra mot de jämställdhetspolitiska målen på lokal, regional och nationell nivå. Man har även lyft frågor om maktbaser och motstånd utifrån organisationsteori, ansvaret som arbetsgivare och verktyg för jämställda beslut.

Enligt uppgift från projektledningen har samtliga projektmedarbetare tagit del av grundutbildningen även om alla inte har haft möjlighet att delta vid samtliga tillfällen. Ungefär hälften av styrgrupperna har deltagit i utbildningen, men intresset från förbundsstyrelser har hittills varit svag.

UTVECKLA OCH TESTA METODER OCH ARBETSSÄTT I VERKSAMHETERNA

MIA-projektet har formulerat följande mål avseende metoder och arbetssätt:

Metoder och arbetssätt bidrar till ett systematiskt arbete med att inkludera jämställdhet, tillgänglighet och motverka diskriminering i verksamheten och ett normmedvetet bemötande av deltagare

I intervjuer med projektledningen (maj 2019) framgick att det har skett en del insatser i de olika delprojekten, men att det har saknats ett systematiskt och likvärdigt arbete med de horisontella principerna. De insatser som har gjorts har varit tillgänglighetskartläggningar. Några delprojekt har haft inspirationsföreläsningar om HBTQ och diskrimineringsgrunder, men ett systematiskt arbete har inte ägt rum. Projektet har ställt krav på likabehandling utifrån jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering i upphandlingar av arbetsträningsplatser hos exempelvis arbetsintegrerande sociala företag. Ett arbete för att följa upp detta pågår i skrivande stund och Sweco kommer ta del av resultatet inför slututvärderingen.

Man framhåller vikten av att det måste finnas en gemensam kunskapsgrund att stå på och en balans mellan kunskap och verktyg. Därav vikten av en gemensam utbildningsinsats för alla medarbetare och styrgrupper samt förbundsstyrelse så man har en gemensam plattform att utgå från. Även vikten av att ha ett modigt förhållningssätt framhålls som betydelsefullt liksom att delprojekten ska våga testa olika insatser. Många projektmedarbetare efterfrågar konkreta verktyg och projektledningen håller på att ta fram frågor utifrån Genuskompassen. I september anordnade projektet en workshop om mänskliga rättigheter som var väldigt uppskattad enligt projektledningen och några delprojekt har gjort MR-spaningar efter detta och lyft det vid ärendedragningar.

När Sweco bad projektledningen uppskatta, på en skala mellan 1-10, i vilken utsträckning de uppfattar att *Metoder och arbetssätt bidrar till ett systematiskt arbete med att inkludera jämställdhet, tillgänglighet och motverka diskriminering i verksamheten och ett normmedvetet bemötande av deltagare* varierade svaren mellan 5-7. Anledningen till att några uppgav 5 eller 6 var att det vid tillfället då svaret gavs saknades ett systematiskt arbete med att inkludera jämställdhet, tillgänglighet och motverka diskriminering i verksamheten. Några betonade att de fångar upp deltagares upplevelser av likvärdigt bemötande, men inte på ett systematiskt sätt.

ERBJUDA AKTIVITETER PÅ ETT LIKVÄRDIGT SÄTT

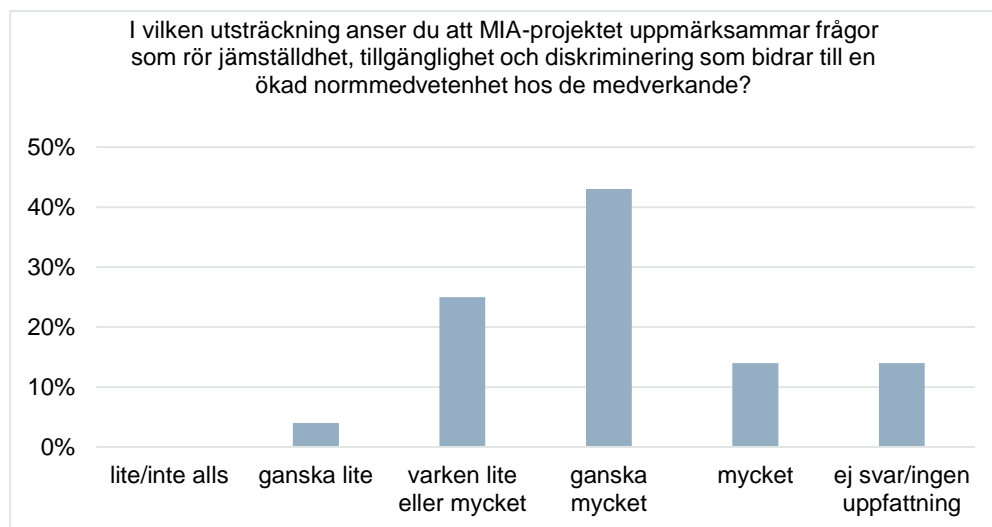
Sweco har ställt frågan om projektmedarbetarna upplever att det finns skillnader i hur aktiviteter erbjuds utifrån deltagarnas kön, ålder, utländsk bakgrund, funktionsvariation. En majoritet av medarbetarna framhöll vikten av att de metoder som används är individcentrerade och att man

jobbar utifrån vad individerna vill och har behov av. Det styr mer än de horisontella principerna. Flera var självkritiska och sade att de jobbar med det hela tiden och pratar mycket om det inom MIA. *"Vi alla har våra fördomar och det finns en skillnad i vilka insatser som erbjuds"*. Det framkom under samtalen att det påverkades mer av den inremitterande parten, det vill säga att vissa grupper anvisas mer självklart till projektet än andra grupper och att det antagligen grundar sig på hur det ser ut i samhället. En medarbetare nämnde att de har kunskapen att kvinnor är mer sjuka än män, att män får fler timmar i arbetsträning, att män är i majoritet inom insatsen IPS och att kvinnor anvisas mer till kurser, männen till anställning. Medarbetarna upplevde dock att alla deltagare får samma information. Medarbetarna lyssnar på vad den enskilde vill och berättar om de alternativ MIA har att erbjuda.

LOKALA OCH REGIONALA STYRGRUPPER OM ARBETET MED HORISONTELLA PRINCIPER

I november 2019 genomförde Sweco en enkätundersökning riktad till projektets lokala och regionala styrgrupper. Totalt svarade 33 personer varav 67 procent deltar i en lokal styrgrupp, 18 procent i en regional styrgrupp och 15 procent deltar i både en lokal och regional styrgrupp. Med tanke på den låga svarsfrekvensen går det inte att dra några generella slutsatser av resultaten. Sweco ställde ett antal frågor med koppling till projektets arbete med de horisontella principerna. I diagram 11, 12 och 13 följer respondenternas svar på frågor om MIA-projektets arbetssätt och metoder kopplade till jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering samt frågor kopplade till implementering och spridning.

Diagram 11 Uppmärksamhet och bidrag till ökad normmedvetenhet

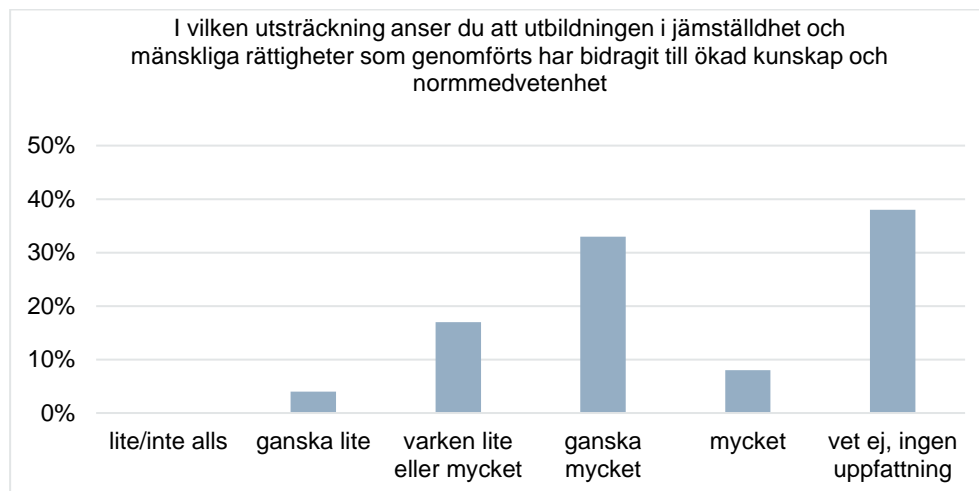


Totalt svarade 28 personer på frågan. En knapp majoritet, 57 procent, av de svarande ansåg att MIA-projektet uppmärksammar mycket eller ganska mycket frågor som rör jämställdhet, tillgänglighet och diskriminering som bidrar till en ökad normmedvetenhet hos de medverkande. En relativt hög andel av de svarande, 25 procent, ansåg att man varken mycket eller lite uppmärksamade frågorna och ett fåtal svarande saknade uppfattning eller valde att inte svara.

Sweco valde att även ställa frågor om den utbildning i jämställdhet och mänskliga rättigheter som genomfördes under mars-september 2019 för projektmedarbetare, styrgrupper och förbunds-

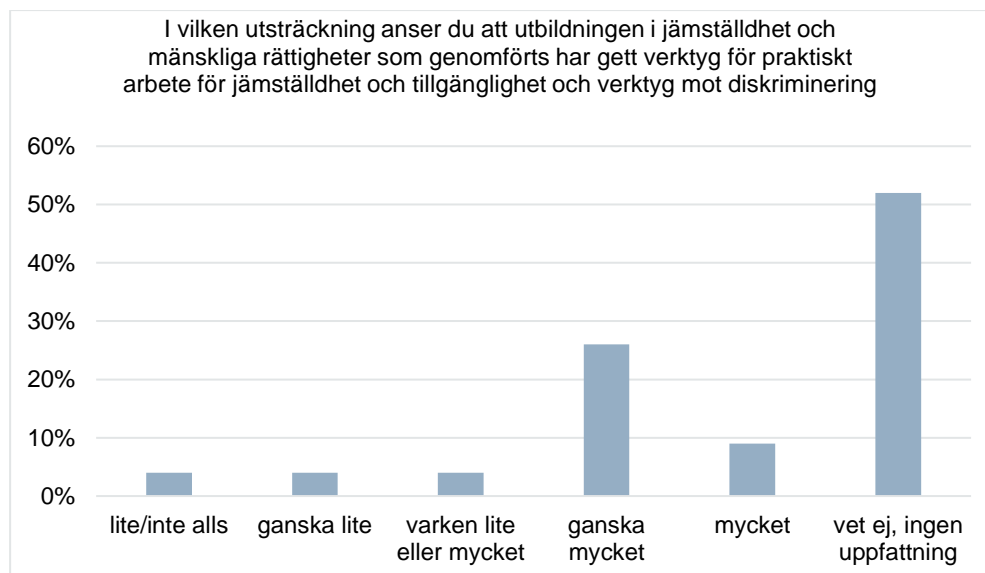
styrelser. Enligt uppgifter från projektledningen deltog knappt hälften av styrgrupperna och svaren nedan tyder på detta då antalet svaranden som svarat vet ej/ingen uppfattning är relativt hög.

Diagram 12 Utbildningens bidrag till ökad kunskap och normmedvetenhet



Totalt svarade 24 personer på frågan. 41 procent av de som svarat anser att utbildningen har bidragit till ökad kunskap och normmedvetenhet. Nästan lika många, 38 procent, har svarat att de inte vet eller har någon uppfattning. 17 procent anser att utbildningen har bidragit varken lite eller mycket.

Diagram 13 Utbildningens bidrag till praktiska verktyg



På frågan om utbildningen har gett verktyg till det praktiska arbetet svarade 23 personer. En knapp majoritet, 52 procent, av de som svarat har angett att de inte vet eller inte har en uppfattning. 35 procent av de som svarat anser att utbildningen mycket eller ganska mycket bidragit till att ge praktiska verktyg. Endast en svarande anger varken lite eller mycket, en svarande anger ganska lite och en svarande anger lite/inte alls.

ANALYS OCH REKOMMENDATIONER

I detta avslutande kapitel ges en sammanfattande analys av olika delar som rör genomförandet av MIA-projektet. Tonvikten ligger på analyser av metodgenomförandet och samverkan. Analysen ger också en översiktlig beskrivning av projektets status med utgångspunkt i den programteori som ligger till grund för genomförandet. Inom denna del redovisas planerade aktiviteter relaterat de aktivitetsmål som har formulerats.

ANALYS UTIFRÅN PROJEKTETS PROGRAMTEORI

Individentrerade aktiviteter

Projektets aktiviteter	Aktivitetsmål
Erbjuda förrehabiliterande insatser.	2500 personer får ta del av projektets insatser
Erbjuda stöd till arbete genom Supported Employment (SE) och IPS.	Deltagaren ges möjlighet att få det stöd som hen behöver för att vara delaktig i sin rehabilitering genom att bära sitt eget ärende och driva processen framåt.
Erbjuda arbetsträning hos ASF.	Individens förutsättningar och behov möts genom tillämpning och utveckling av samordnade insatser
Erbjuda stöd till arbete genom Case Management (CM).	Nära samarbete med Socialfondsprojektet Kugghjulet ger ett gemensamt kunskapsutbyte och metodarbete kring arbetslivsinriktad rehabilitering
Erbjuda stöd till arbete enligt Bostonmodellen.	Normbrytande aktiviteter i projektet synliggörs och deltagare som inte arbetar i typiska arbeten lyfts fram
Skapa, utveckla och tillämpa samordnade insatser riktade till deltagare från flera välfärdsaktörer.	
Genomföra brukarrevisioner.	
Följa upp vilken typ av arbetsplats och bransch som kvinnor och män, oavsett ålder, funktionsvariation, etnisk och socioekonomisk bakgrund, arbetstränar på.	

Det kan konstateras att MIA-projektet erbjuder samtliga aktiviteter som projektet formulerat kring de individer som deltar i projektet. En relevant fråga i sammanhanget är också om de aktiviteter som utgår från manualer och fastställda modeller genomförs som det var tänkt. Detta beskrivs närmare under nästa rubrik i analyskapitlet.

Samverkan mellan aktörer har varit frekvent i MIA-projektet olika delprojekt. Det har dock framkommit att det ofta varit svårt att hitta gemensamma tider för möten kopplat till individerna vilket varit en försvårande faktor vid kartläggning och planering av insatser. Att Arbetsförmedlingen haft en turbulent period med mycket osäkerhet kring sin roll har medfört att kontakter med handläggare inom myndigheten inte fullt ut varit möjlig att etablera. Detta är dock en faktor som vare sig MIA-projektet eller berörda arbetsförmedlare har kunnat råda över.

I underlag som hämtats in i uppdraget är det mycket tydligt att delprojekten prioriterar att ge deltagarna det stöd de behöver för att vara delaktiga i sin rehabilitering. Att anpassa insatser efter individernas förutsättningar och behov vid genomförandet av insatser är centralt och betonas återkommande oavsett aktivitet.

En målsättning kring ASF var att detta skulle ske i nära samarbete med Kugghjulet. Genom att detta projekt bytt projektledning och varit svåra att få information ifrån så har det inte varit relevant att ha den djupare kontakt som var planerad initialt. Dock har viss samplanering funnits kring aktiviteter för kunskapsutbyte. Det framkommer också att medarbetare i några av delprojekten inom MIA-projektet återkommande har kontakt medverksamma inom Kugghjulet. Detta gäller dock inte generellt. Som en del av utvärderingsinsatserna genomfördes under våren 2019 intervjuer med

handledare inom ASF. Där framkom en stor nöjdhet med MIA-projektets samarbete och framförallt det stöd som erbjudits deltagare. Handledarna framhöll också att de fått stöd från MIA-projektet kopplat till det egna ansvaret och den roll man har kopplat till deltagarna.

En svårighet som framkommit i projektet hör samman med aktivitetsmålet att normbrytande aktiviteter i projektet synliggörs och att deltagare som inte arbetar i typiska arbeten lyfts fram. Svårigheten blir särskilt tydlig vid analysen av tillgången till sociala företag. Samtidigt som handläggare utifrån sina olika funktioner arbetar för att utgå från olika individers önskemål, förutsättningar och behov så är antalet branscher att hänvisa till inom socialt företagande begränsat. De sociala företag som finns att tillgå erbjuder framförallt yrken inom handel och caféverksamhet, vilket inte alltid är rätt matchning utifrån individernas önskemål. Här finns en utvecklingspotential som framförallt Kugghjulet bör titta närmare på tillsammans med de samverkande aktörerna och med representanter från arbetslivet.

Aktiviteter kring samverkan

Projektets aktiviteter	Aktivitetsmål
Utveckla och stärka myndighetsgemensamma plattformar inom ramen för den finansiella samordningen. Erfarenhetsutbyten med relevanta delprojekt och externa projekt t.ex. Kugghjulet Skapa ett lärande genom att sprida och utveckla metoder mellan förbunden och dess parter.	Plattformarna skapar en strukturerad samverkan mellan berörda aktörer, ökar kunskapen om målgruppen och förslag till insatser för målgruppen. Genom lärande och erfarenhetsutbyte förväntas projektet bidra till en sammanhållen syn på samverkan inom regionen och att förbunden ses som ett bra alternativ för personer som är i behov av ett samordnat stöd.

När det gäller samverkan och aktiviteten att projektet ska utveckla och stärka myndighetsgemensamma plattformar inom ramen för den finansiella samordningen finns goda exempel på att detta görs i MIA. Dock har aktiviteten inte omfattat samtliga delprojekt. En reflektion kring detta samarbetsforum är att det är i linje med planeringen för de olika delprojekten. Här förefaller det dock finnas ett större behov än vad MIA-projektet omfattat. Denna bedömning görs då det i olika sammanhang framkommer att fler delprojekt uttrycker att plattformsarbetet borde utvecklas mer. Framförallt kan konstateras att det finns en uppfattning om att de myndighetsgemensamma plattformarna skapar en strukturerad samverkan som ökar kunskapen om målgruppen. Det har inte framkommit lika tydligt att uppgifter om plattformarna också används till att få fram förslag på nya insatser för målgruppen. Här finns sannolikt en utvecklingspotential.

Att det skett ett lärande och erfarenhetsutbyte inom projektet är tydligt. Detta har skett både vid gemensamma metod dagar, genom reflekterande workshops och genom dokumentation och informationsinsatser. Detta är något som Sweco bedömer successivt har utvecklats och förstärkts under projektets gång. Dock har erfarenhetsutbytet framförallt skett mellan olika aktörer som samverkar kring individer och insatser på lokal nivå. När detta lyfts till en regional kontext har detta inte upplevts lika relevant. Detta beror snarast på att målgrupper och lokala förutsättningar varierar. Det som fungerar inom ramen för ett förbund är inte alltid relevant för ett annat förbund. Det skiljer sig också åt vad som är möjligt att genomföra beroende på kommuners storlek, ansvarsfördelning och hur samverkan fungerar med aktuella myndigheter. Att fler samordningsförbund anmält intresse för att medverka i MIA och i fortsättningsprojektet "Mia Vidare"¹² talar ändå för att

¹² Genom MIA Vidare finns målsättningen att föra vidare och tillämpa de verkningsfulla metoder och arbetssätt som utvecklats mellan 2017 och 2020 i MIA projektet.

arbetsätt som tillämpas inom MIA upplevs vara ett bra alternativ för personer i behov av ett samordnat stöd.

Att det skett en utveckling av arbetsätt och inte minst samverkan i MIA-projektet blir tydligt i den utveckling man kan se på organisatorisk nivå och som bekräftas av projektledningens och delprojektledarnas bedömning i den SIQ-analys som har genomförts. I analysen framkommer på samtliga punkter utöver området som rör projektets processer att det skett en fördjupning i arbetet som gett positiva effekter både för det interna arbetet och för hur samverkan sker med omvärlden och samverkande aktörer. Uppgifter som lämnats i intervjuerna visar på att medverkande aktörer tagit ett allt större ansvar, kommunikationen har förbättrats under hand och engagemanget kring metoderna som tillämpas i MIA-projektet är stort framförallt i de lokala projektet men även på regional nivå. En vilja att ytterligare stärka samverkan finns vilket ger goda förutsättningar inför fortsatt implementering/absorbering och spridning av resultat från projektet.

ANALYS AV PROJEKTETS METODER

Utvärderingen har till stor del fokuserat på de metoder som projektet omfattar kopplat till deltagarna i MIA-projektet. En del i detta har handlat om att synliggöra hur metodtroget projektet arbetar med sina metoder. Det har i intervjuer och dialoger som hållits inom ramen för utvärderingen av MIA-projektet framkommit att delprojekten lägger fokus på att säkerställa att man arbetar individcentrerat. Det har även konstaterats att det krävs tid för att överhuvudtaget kunna hinna med att reflektera utifrån de metodbeskrivningar som tagits fram för olika insatser i projektet och som presenteras i MIA-projektet metodöversikt. Detta har inte varit prioriterat i det operativa genomförandet.

Vid en analys av hur projektet förhåller sig till de specifika metoderna framkommer att delprojekten relativt väl överensstämmer med de beskrivningar som finns i metodöversikten. Även om ansvariga för metoderna inte bedömt metodtrogenheten som viktig så är Swecos bedömning att projektet på ett övergripande plan svarar upp mot de framtagna beskrivningarna där detta är genomförbart. Det till delar oklart hur väl användandet av metoderna dokumenteras på en mer systematisk nivå. För Bostonmodellen finns framtagna manualer för dokumentation. Hur dessa tillämpats har inte framkommit i de utvärderingsaktiviteter som varit under året. I dialog med den regionala projektledningen har det dock framkommit att ansvariga för Bostonmodellen påbörjat en anpassad dokumentation kopplat till metodtrogenhet. Något liknande görs enligt projektledningen även för Supported Employment tillsammans med MISA¹³.

I tabell 1 redovisas översiktligt hur väl projektets olika aktiviteter svarat upp mot de metodbeskrivningar som legat till grund för genomförandet. Tabellen ger ingen fullständig bild över hur olika metoder tillämpas utan är en uppskattning utifrån uppgifter som framkommit i olika dialoger och dokumentation från de processkartläggningar som tagits fram. Innehållet och de reflektioner som görs i anslutningen till tabellen får därför ses som ett underlag för diskussion vid projektets fortsatta analyser av tillämpningen. Grön markering anger att metoden svarar upp mot beskrivningen av metoden och därmed arbetar mer eller mindre "metodtroget". Gul markering att man till viss del svarar upp mot beskrivningen av metoden. Ingen röd markering (dvs. att man inte alls följer modellen) har varit aktuell i bedömningen.

¹³ Metodutveckling, Individuellt stöd, Samhällsinriktning och Arbetsinriktning

I anslutning till tabellen redovisas i punktform motiveringar som ligger till grund för Swecos bedömning i de projektet inte fullt ut bedöms svara upp mot metodbeskrivningen. I tabellen har dessa en gul färgmarkering.

Tabell 1. Bedömnings av metodtrogenhet för projektets aktiviteter.

IPS	Supported Employment	Case management	Bostonmodellen
Målet är en anställning på den öppna arbetsmarknaden.	I överenskommelse med individen ges stöd som stärker individens möjligheter att göra informerade val.	Etablera en relation med deltagare för att skapa tillit och förtroende med fokus på individens styrkor.	Förrehabilitering där rehabiliteraren hjälper individen att bedöma sin beredskap för förändring.
Arbetsökande påbörjas tidigt i processen.	Identifiering av individens yrkesprofil genom att bygga på individens styrkor och matcha dessa mot olika yrken. Målet är att individen genom delaktighet ska välja ett eget karriärval.	Upprätta en plan och formulera mål för individen inom olika livsområden (t.ex. boende, hälsa, ekonomi, fritid, sociala relationer, arbete) där fokus ligger på att individen styr sin egen process.	Rehabiliteringsdiagnos där individen fastställer sitt rehabiliteringsmål. Varje målsättning innehåller en roll, en miljö och en tidsperiod som målet omfattar vilket även ger möjlighet att mäta målnöjdhetsgraden. I denna fas görs också en funktions- och resursbedömning i relation till individens målsättningar. Målet ger därmed en avgränsning av färdighetsträningen.
Deltagande i IPS utgår från individen egna val. Personliga förutsättningar i övrigt saknar betydelse.	Stödja individers jobbsökande genom aktiviteter som kan påverka arbetsgivare och säkra anställning. Genom delaktighet och kontroll ska individer få kontroll och möjlighet att kunna genomföra informerade val.	Ge stöd och samordna insatser utan att ta över myndigheters ansvar och lotsa individen rätt i välfärdssystemet för att individen ska klara av att elva ett självständigt liv och därmed bidra till möjligheter till arbete.	En rehabiliteringsplanering tas fram utifrån den prioritering som individen beslutar. Syftet är att tydliggöra mål, färdigheter och stödresurser utifrån denna prioritering. Utifrån tanken om ett "framgång föder framgång" föreslås ofta att prioritera det som känns lättast och mest lustfullt för individen.
Arbetsrehabiliteringen ses som en integrerad del av psykiska vården.	Överenskommelse med arbetsgivare där arbetstider, arbetsvillkor och vilket stöd för anställningen som behövs fastställs.	Stödja individen i processen att få ett arbete genom motiverande insatser i samverkan med myndigheter.	En rehabiliteringsintervention som utgår från två olika typer av åtgärder: träning i individens färdighetsutveckling samt resursutveckling, ett individanpassat stöd vad gäller individens mål, behov och önskemål i individens rehabiliteringsarbete. Det syftar till att hitta lösningar på individens svårigheter och att identifiera livsområden där individen vill se en förändring.
Individens behov styr stödet. Stödet saknar tidsbegränsning.	Stöd till individer på arbetsplatsen utifrån individens behov och förmågor samt utifrån anställnings-situationen. En övergång till att ansvaret förs över till arbetsgivaren sker gradvis genom planering och utvärdering med den anställda, med medarbetare och med arbetsgivaren.	Uppföljning och avstämning av individens plan vilket också ska dokumenteras.	
Utformningen av stödet styrs utifrån individens preferenser och val snarare än professionella bedömningar.			
Rådgivning kring försörjning och sociala förmåner ges för att			

individen ska kunna göra informerade val.

Stödorganisationen arbetar systematiskt med att involvera och bygga nätverk med lokala arbetsgivare.

Motivering till gulmarkerad bedömning i tabellen:

- IPS** Genom det fokus som finns på att främja deltagare att finna motivation och självförtroende och på så sätt skapa trygghet tillsammans med den problembild som finns hos individer som erbjuds IPS är tolkningen att arbetssökande senareläggs något i processen.
- Genom att MIA-projektet är tidsmässigt avgränsat är det inte möjligt att erbjuda ett stöd som saknar tidsbegränsning för IPS.
- SE** Genom att matchningen inte kan fungera då det inte finns den bredd av yrken som sannolikt behövs för att svara upp mot deltagares behov är det svårt att uppnå målet om att individen ges möjlighet att välja ett eget karriärval. Intentionen i projektet är dock att tillgodose detta så långt möjligt.
- När det gäller stöd till deltagare genom påverkan på arbetsgivare för att säkra anställningar finns en tydlig intention i projektet både att ge stöd till deltagare och arbetsplatser för en övergång till arbete. Dock når inte alla deltagare en anställning varför SE metoden inte svarar upp mot detta fullt ut.
- CM** Utifrån de formuleringar som framgår av metodöversikten förefaller det som om CM fungerar enligt metodbeskrivningen.
- Boston** I dialoger om Bostonmodellen har det inte framkommit hur projektet mäter måluppfyllelsen utifrån deltagares rehabiliteringsdiagnos. Det har heller inte framkommit att man använder de dokumentationsmanualer som finns för Bostonmodellen.
- Det är oklart om stödorganisationen arbetar systematiskt med att involvera och bygga nätverk med lokala arbetsgivare för deltagare som får stöd genom Bostonmodellen.

DELTAGARNAS DELAKTIGHET

Sweco kan konstatera att en majoritet av deltagarna i MIA-projektet upplever att de har haft inflytande över sin planering och känt sig delaktiga i densamma. Det finns en viss sannolikhet att valet av metod kan påverka upplevelsen av delaktighet och inflytande. Av brukarrevisionerna går det att utläsa att både Supported Employment och Case Management verkar ge deltagarna en känsla av egenmakt och inflytande i sin egen planering och utveckling. Det framstår även som att inremitterande part kan ha viss betydelse. I Södertälje där fler deltagare hänvisas till projektet från kommunen och där ekonomiskt bistånd villkoras med brukarnas egen aktivering i projektet blir det en form av frivilligt tvång som kan påverka deltagarnas känsla av egenmakt och inflytande. En majoritet av deltagarna uppskattar det fina bemötandet de får av personalen och den flexibilitet som finns.

ANALYS AV ASF INOM MIA-PROJEKTET

Ett av projektets mål när det gäller arbetsträning är att kunna erbjuda en variation och bredd av arbetsträningsplatser. De olika delprojekten har säkerställt tillgången på arbetsträningsplatser genom LOV, LOU, reserverad upphandling eller som i Stockholm där man genom en

överenskommelse med Arbetsförmedlingen använder deras avtal med ASF inom ramen för förstärkt arbetsträning. En majoritet av de deltagare som erbjudits arbetsträning har arbetstränat på ett ASF. De arbetsintegrerande sociala företagen erbjuder framförallt olika typer av butiksarbeten, som att packa upp och sortera varor, kassaträning, prismärkning och kundkontakter. Andra verksamheter som erbjuds är catering, bageri, sömnad, renovera möbler, städning, hunddagis, administrativt kontorsarbete. Antalet ASF varierar mellan delprojekten, alltifrån tre till nio stycken och det påverkar naturligtvis möjligheten att erbjuda en variation och bredd av arbetsträningsplatser, menar Sweco. MIA-projektet har inte möjlighet att påverka tillgången till ASF i de delprojekten, men kan uppmärksamma att det finns behov av vissa typer av arbetsträningsplatser för aktörer som stödjer utvecklingen av arbetsintegrerande sociala företag som exempelvis Coompanion och Skoopi.

Sweco kan konstatera att en majoritet av de företag som intervjuats är mycket nöjda med samverkan med MIA-projektet och upplever att överlämningen fungerar väl. Företagen upplever att MIA är måna om att deltagaren ska hamna på rätt plats. Det är svårare att göra någon generell analys utifrån intervjuerna med handledare på de olika företagen avseende deltagarnas utveckling då underlaget är alltför begränsat. Av intervjuerna framgår det dock att trots att deltagarna upplevs stå längre ifrån arbetsmarknaden än andra deltagare upplever man att det finns en potential hos många av MIA-deltagarna och att en framgångsfaktor är att deltagarna genom MIA får en trygghet, stabilitet och ett löpande stöd under hela arbetsträningsperioden.

MIA-projektet anställde under våren 2019 en processledare för ASF som har i uppdrag att ta ett helhetsgrepp när det gäller de arbetsintegrerande sociala företagen samt skapa ett lärande i projektet. Processledaren ska undersöka gemensamma nämnare, fördelar och nackdelar, erfarenheter av de olika upphandlingsformerna som delprojekten använts sig av, vilka branscher som erbjuds deltagarna samt på vilket sätt de arbetsintegrerande sociala företagen arbetar med de horisontella principerna. Det är positivt, anser Sweco, att projektet tar ett helhetsgrepp och samlar in och sprider erfarenheter och lärdomar när det gäller att erbjuda arbetsträning genom arbetsintegrerande sociala företag. Processledaren ska även se över deltagarnas slutdokumentation och se hur den kan bli ännu bättre med utgångspunkt i en deltagares process genom MIA. Resultatet av detta torde även gynna de arbetsintegrerande sociala företagen, menar Sweco.

ANALYS AV PROJEKTETS ARBETE MED HORISONTELLA KRITERIER

Det är svårt att dra några sammanfattande slutsatser av det material som Sweco hittills samlat in. Sweco har till denna delrapport inte genomfört någon särskild uppföljning av utbildningen, men kan konstatera att utbildningen är genomförd och enligt uppgift från projektledningen har samtliga projektmedarbetare tagit del av grundutbildningen även om inte alla har haft möjlighet att delta vid samtliga tillfällen. Ungefär hälften av styrgrupperna har gått, men intresset från förbundsstyrelser har varit svalt.

Sweco kan konstatera att även om det genomförs insatser i de olika delprojekten saknas ett samlat och systematiskt arbete inom projektet. Det är positivt att alla medarbetare inklusive styrgrupper och förbundsstyrelser fått möjlighet att ta del av en gemensam utbildning som bidrar till ökad kunskap och ökad normmedvetenhet. Det är dock viktigt att projektet går från ökad kunskap till aktiva åtgärder och att man drar nytta av det gedigna material projektet har om sina deltagare och tar initiativ till att utveckla och testa metoder och arbetssätt ytterligare för att minska bland annat de könsskillnader som förekommer i delprojekten. En idé, som nämnts i samtal med projektet, har

varit att även deltagares normmedvetenhet bör öka och att både män och kvinnor bör uppmuntras att pröva det som kan uppfattas som normbrytande aktiviteter.

Det är positivt att projektet i princip genomgående redovisar könsuppdelad statistik i sin årsrapport och projektet konstaterar att det förekommer könsskillnader i så gott som samtliga delprojekt. Utan en gedigen könsuppdelad statistikinsamling finns det risk att sådana skillnader inte synliggörs.

Projektet har anställt en utredare som under våren 2020 särskilt ska följa upp utbildningsinsatsen och Sweco kommer ta del av underlaget. I projektets årsrapport för 2018-2019 lyfter man att projektet under sitt tredje projektår ska bli mer vaksamma på yrkesval för kvinnor och män och bredda variationen av arbetsträningsplatser. Projektet ska även titta på tillgänglighet i allt från fysisk miljö och språk till informationsmaterial. Man ska granska attityder och processer som kan innehålla normfällor¹⁴.

¹⁴ Får vi lov att presentera MIA-projektets andra år. 2018-04-2019-03. Samordningsförbundet Östra Södertörn.