

Frågor och svar från projekt Framgångens slut- och spridningskonferens

”Nytt arbetssätt:

- *största utmaningen att förankra detta bland personalen?*
- *hur kommuniceras detta internt och externt?*

Svar på båda delar:

Uppdraget från ESF till projektägare, projektledare och projektgrupp har varit att undersöka möjliga arbetssätt, prova dessa i verksamheten, förändra, anpassa och även förankra dem hos alla medarbetare. Inte bara i den ursprungliga projektgruppen utan även hos alla som skulle hålla igång Vuxenslussen i övergången till ordinarieverksamhet. Största utmaningen, som i alla omfattande förändringsprocesser, är att all personal förstår förändringen på samma sätt, att en gemensam kultur byggs upp men även ett gemensamt lärande genom gemensamma mötesformer, gemensamt ansvar för alla aktiviteter och utvecklingen av verksamheten. Det var en viktig ledningsfråga under projektiden och naturligtvis även nu, i ordinarieverksamheten. Den externa kommunikationen av arbetssättet sker gentemot andra myndigheter genom den dagliga samverkan och till allmänheten genom tydlig information på ex. kommunens hemsida om vad Vuxenslussen är, hur man kommer dit och vilket stöd man kan få där.

”Vilka aktiviteter finns kvar idag?”

Svar: i övergången till ordinarieverksamhet är alla aktiviteter vi har utbildad personal inom och de som fanns redan innan projektet möjliga att driva. Alla kommer inte att drivas omgående, ex. suggestopedisk språkinlärning eller Grön Kvist men möjligheten finns att lägga till dem i ett senare läge.

”Vilka farhågor och förväntningar finns inför framtiden?”

Det vi satsar på och förväntar oss ska fungera väl är dels ett stadigt inflöde till våra gruppstarter, två gånger per månad, dels att omsättningen ut till arbete eller studier ska bli så hög som möjligt så att vi kan upprätthålla även inflödet.

Dessutom behöver samverkan utvecklas vidare; projektet har lagt en bra grund för detta, inte minst med den Lokala Samverkansöverenskommelsen, men vi vet också hur myndigheternas uppdrag förändras. Viktigt här att upprätthålla samverkan även under förändringstider och fokusera på individens behov.

Viktigt är också att informera och inspirera alla kommunmedborgare med ekonomiskt bistånd om de rika möjligheter till alla bristyrkesutbildningar som finns genom den kommunala Vuxenutbildningen, vilket kan bli en viktig del av den nya vuxenverksamheten.

”Lärdomar från förändringsresan?”

Förändringar, särskilt av den storlek och den typ som projekt Framgången föranlett, berör människor. Vi reagerar på förändringar på olika sätt. Därför är det viktigt med tydlig kommunikation om vad förändringarna går ut på, vilket uppdrag vi har, vad målen är.

Se även svar på första frågan.

”Varför tillämpades inte Supported Employment och Supported Education i den omfattning det var planerat i projektplanen? Har det varit svårt att få tag på arbetsgivare?”

SE-metoderna är initialt skapade för personer med den typen funktionshinder som gör att både de och arbetsgivarna är i behov av en mycket nära uppföljning på arbetsplatsen eller en nära stöttning vid studier. Majoriteten av de deltagare vi fick in i projektet hade inte (och har inte) behov av en sådan nära uppföljning eller stöttning. I projektansökans analys beskrevs de tänkta målgrupperna som ”målgrupper med stora stödbehov” vilket ledde till analys slutsatsen att majoriteten av dessa skulle vara i förtjänta av SE-metodiken. Så blev det inte i verkligheten.

Vidare fanns inte under projekttiden de tillräckliga personella resurserna för att tillämpa metoden i större skala än för en handfull deltagare; två SE-medarbetare hade fullt upp hela tiden eftersom de tog deltagare även från Ungdomsslussen. Därför är det viktigt att utbilda fler medarbetare i metoden, även med tanke på att fler prova-på utbildningar skapas löpande där Supported Education kan vara ett bra verktyg för vissa deltagare. Projektet bekostade utbildning av ytterligare en medarbetare i SE-metoderna under hösten 2018.

”Fördelar med gruppintag?”

Gruppintagen har många fördelar i förhållande till individintag:

- genom två gruppintag i månaden får fler kommunmedborgare möjligheten att ta del av aktiviteter som bevisligen leder till arbete eller utbildning. Även om gruppen ”vuxna kommunmedborgare med ekonomiskt bistånd” har minskat från drygt ett tusen till 700 personer under de senaste 7 åren så är de fortfarande så många att en högre takt behövs.
- Gruppintagen gör att vi skapar meningsfulla aktiviteter i rullande schema som vi också blir duktiga på att driva tillsammans, för fler människor.
- Vi har kapaciteten att driva en verksamhet med gruppintag och aktiviteter då både duktig personal och nya fysiska resurser finns, ex. i form av Jobbtorget. Detta kan vi göra med goda resultat utan att tappa den viktiga, nära kontakten med varje deltagare.
- Gruppintag betyder inte att vi förlorar fokus på individens behov; gruppintaget är menat som en startlista, två gången per månad, totalt ca 20 personer. Själva starten är sedan individuell.