



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Diarienummer
2011-3020038

Projektnamn Vägen ut	Diarienummer 2011-3020038
-------------------------	------------------------------

Slutrapport genomförande

Sammanfattning

Ge en sammanfattande beskrivning av projektidé och framkomna resultat.

Verksamheten socialtjänst- socialbidrag har sedan 2006 arbetat med det salutogena perspektivet på ledningsnivå. Verksamheten deltog då i projekt Salut som genomfördes som ett kompetensutvecklingsprojekt med syfte att skapa tydlighet i organisationen om hur ökade kunskaper om jämställdhet, mångfald, tillgänglighet samt ett hälsobringande ledarskap skulle kunna minska sjukfrånvaron. Projektets mål var att skapa en hållbar organisation med nöjda klienter, friska medarbetare och ökad samverkan.

Utvärdering av projekt Salut visade att resultatet svarade mot uppsatta mål. Antal sjukskrivningsdagar sänktes från 9.7% till 6,8%. Flertalet projektdeltagare upplevde ökad kunskap om hållbar utveckling, salutogenes, jämställdhet, mångfald och tillgänglighet. Målgruppen för Salut var ledare och nyckelpersoner. Redan under projekttiden föddes tanken på att utveckla arbetet med ett salutogent förhållningssätt och inkludera alla medarbetare som arbetar med utsatta människor. I deras arbete är det viktigt att ge verktyg för att minska fokus på problem och istället fokusera på de möjligheter som finns.

Under tiden för projekt Salut hade verksamheterna en annan organisation. Socialtjänst-socialbidrag och Myndigheten för bostadssamordning låg inom samma verksamhet. Under 2011 separerades verksamheterna till att bli två verksamheter. Båda verksamheterna har ingått i projekt Vägen ut.

Tanken med Projekt vägen ut var att skapa bra förutsättningar för medarbetare att kunna möta och arbeta med klienter med komplex problematik samt att utveckla arbetsmetoder som håller över tid och som påvisar ett gott resultat.

De klienter som verksamheterna möter befinner sig på olika sätt i en utsatt situation. En hög andel befinner sig i ett långvarigt utanförskap och har aldrig varit ute på den reguljära arbetsmarknaden. Drygt 70 % av de långvariga socialbidragstagarna har utländsk bakgrund och av de nyanlända invandrarna som tas emot är omkring 60 % aktuella för fortsatt socialbidrag efter introduktionstidens slut. En vanlig orsak till socialbidrag är ohälsa, både psykiskt och fysiskt. Många socialbidragstagare har också tappat tron på sin förmåga till förändring. Det viktiga i arbetet med klienterna handlar därför om att förhindra och bryta utanförskap, om att ha ett folkhälsoperspektiv där livsstilsfrågor, självförtroende och framtidsförhoppningar inbegrips.

Projektet hade tre mål:

1. Att minska antalet bidragsmånader för alla kategorier.
2. Att öka kunskapen och kompetensen hos medarbetarna om det salutogena perspektivet och specialämnena som alla stödjer deltagarnas arbete med klienter.
3. Att praktiskt visa hur man kan arbeta med egenmakt i de olika verksamheterna med klienterna i fokus.

Ambitionen med projekt Vägen ut var att genom olika former av kompetensutveckling rusta



handläggarna med redskap för att kunna möta klienternas behov av stöttning ut i egen försörjning. Under projekttiden har personalen erbjudits en rad olika former av kompetensutveckling. En del av kompetensutvecklingen har varit allmänt riktad och vänt sig till all personal och en del av kompetensutvecklingen har varit riktad till särskilda yrkesgrupper. De stora satsningarna inom projekt Vägen ut har varit:

- KBT utbildning
- MI (motiverande samtal)
- Ledare på väg (program för blivande chefer)
- Utveckling pågår (föreläsningsserie med aktuella och efterfrågade ämnen)
- Jämställdhet

Alla satsningarna har utvärderats. KBT utbildningen, Ledare på väg och MI utbildningarna har utvärderats via fokusgrupper, utveckling pågår via enkäter och jämställdhet genom en rapport som sammanställt de olika aktiviteterna projektet har arbetat med under projekttiden. Utvärderingarna har visat på en stor nöjdhet med satsningarna. Handläggarna uppger att utbildningarna och föreläsningarna har varit givande och att de fått nya verktyg för att på ett effektivare sätt kunna stötta sina klienter ut i egen försörjning.

För att försöka mäta om målet har uppnåtts beslutades det att vid projektstart och projektslut genomföra KASAM mätningar. KASAM står för känsla av sammanhang, ett mått som visar på helheten i personens känsla för sammanhang i livet och förmåga att bättre lösa de problem man ställs inför i livet. Förhoppningen var att deltagarna via utbildning och föreläsning har fått större möjligheter att påverka sitt arbete och att de ökat tilliten till sin förmåga att använda sina resurser och att resultatet visas genom högre KASAM värde. KASAM mätningen delas upp i tre områden: begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet.

Mätningen i oktober 2011 visade ett genomsnitt värde på 145 poäng. Genomsnittvärdet på begriplighet låg på 49 poäng, hanterbarhet på 52 poäng samt meningsfullhet på 44 poäng. Mätningen maj 2013 visade på stora förändringar i resultatet. Genomsnittet låg nu på 125 poäng, d.v.s. en sänkning på 20 poäng. Begriplighet låg på 45, en sänkning på fyra poäng, hanterbarhet på 38 en sänkning på 14 poäng samt meningsfullhet på 44 poäng, en sänkning på 8 poäng.

Projektet har därmed inte uppfyllt målet med att öka deltagarnas KASAM. En förklaring till de låga poängen kan vara att det pågår en stor omorganisation inom socialtjänst- socialbidrag. Den nya organisationen kommer att träda i kraft 1/9 2013. Den nya organisationen innebär ett helt nytt arbetssätt, befintliga grupper splittras och nya ledare har tillsatts. Den planerade omorganisationen ska skapat oro hos deltagarna i projektet vilket visar sig i resultatet av KASAM mätningen.

Mätning av socialbidragsmånaderna visar på olika resultat. Mätningarna i oktober visar att antal månader har öka men mätningarna i maj visar att antal månader har minskat. Mätningen visar att antal registerande ärenden har minskat från 5897 personer i oktober 2011 till 4455 personer i maj 2013. Totalt sätt har det därmed skett en minskning av ärenden.

Projektets resultat

- Redogör kortfattat för det problem och de behov som projektet avsåg att fokusera kring.
- Redogör för projektets ambitioner att göra skillnad, det vill säga hur lösa problemet på ett bättre sätt. Ta utgångspunkt i den eller de programkriterier (lärande miljöer, samverkan, innovativ verksamhet, strategisk påverkan) som projektet valt, men också där så är aktuellt hur aktiviteterna av transnationell och regionalfondskaraktär bidragit.
- Vilka resultat och förslag till goda lösningar har projektet lett fram till?



- Vilken påverkan och genomslag har projektet åstadkommit på individnivå, organisationsnivå och system- och strukturnivå?

Statistiska centralbyråns rapport Statistik över försörjningshinder och ändamål med ekonomiskt bistånd (redovisning av uppföljning 2010) visar på skillnader mellan kommuner i landet. Rapporten ger en uppfattning om anledningarna till varför socialbidrag betalas ut. Rapporten visar att Uppsala ligger över genomsnittet när det gäller försörjningshinder, sociala hinder och språkhinder. Uppsala ligger under genomsnittet när det gäller försörjningshinder arbetslös. Utifrån detta kan vi dra slutsatsen att Uppsalas socialbidragstagare har en svårare problematik än riket i övrigt vilket motiverar behovet av ökade kompetensinsatser hos medarbetarna. Det fanns därmed ett behov av att vässa kompetensen hos medarbetarna. Genom projekt Vägen ut planerades både en allmän kompetenutveckling genom obligatoriska föreläsningar för all personal såsom riktade utbildningar för mindre grupper av handläggare. Projekt Vägen uts ambition var att genom erbjuda kompetensutveckling till personalen inom verksamheterna ge handläggarna bättre verktyg och de på ett bättre och effektivare sätt har möjlighet att stötta klienterna ut till egen försörjning. Ambitionen var att genom lärande höja kompetensen hos medarbetarna, att stimulera kompetensutveckling och att utveckla arbetsplatsen i ett mer långsiktigt perspektiv. Genom projekt Vägen ut har verksamheterna fått möjlighet till flera olika sorters lärande:

- Formellt lärande: Genom projektets olika utbildningar, tex KBT och MI.
- Informellt lärande: Genom samtal och träffar med kollegor som gått utbildningar som erbjudits till några få.
- Icke formellt lärande: Genom diskussioner på arbetsplatsträffar, t ex via månadens fråga.

Vid projektansökan gjordes en gedigen analys över vilka områden verksamheterna behövde utveckla sin kompetens inom för att på ett bättre sätt kunna möta upp klienternas behov av professionellt stöd.

Kognitiv beteende terapi (KBT)

Kartläggningar inom verksamheterna visade att det fanns en grupp klienter som verksamheterna hade svårt att erbjuda adekvat hjälp. Bedömningen var att kognitiv beteende terapi (KBT) skulle vara en bra metod för att möta denna målgrupps behov och på ett professionellt sätt kunna stötta dem vidare i deras rehabiliteringsprocess. Det som verksamheterna efterfrågade var en kortare KBT utbildning. Syftet med utbildningen var dels att få kunskap om KBT och en förståelse kring hur en KBT behandling fungerar och dels att bli bättre på att bedöma när klienter har behov av professionell hjälp få redskap till att motivera klienterna till behandling. Syftet var inte att handläggarna skulle genomföra KBT behandling. En KBT utbildning på tio dagar med efterföljande handledning upphandlades. Utvärderingen av utbildningen visar att handläggarna var mycket nöjda med utbildningen och deras bedömning var att det fått flera nya insikter och verktyg i klientarbetet.

Motiverande samtal (MI)

Det beslutades också att göra en mer allmän satsning som alla våra klienter skulle få del av. Metoden som valdes för den allmänna satsningen var motiverande samtal (MI). MI är förändringsinriktad, klientcentrerad och samtidigt en styrande samtalsmetodik som är väl anpassad till socialtjänstens uppgifter. Verksamheterna har även under längre tid försökt att arbeta enligt MI men haft svårt att hålla metoden aktiv. Genom projektet fanns det nu möjligheter till en genomgripande satsning för all personal. Alla nya socialsekreterare och myndighetshandläggare gick under våren 2012 en sex dagars utbildning i MI. Utbildningen var mycket uppskattad och det väcktes ett stort intresse inom verksamheten att få arbeta mer aktivt med metoden. Styrgruppen beslutade därför att anställa en erfaren handläggare med stor kompetens inom MI för att hålla i repetitions kurser och studiecirkel i MI. Den som



anställdes fick ett uppdrag att på 30 % arbeta med MI, ersättningen för handläggaren togs från ordinarie budget (d.v.s. inte från projektets budget).

MI har nu satt sig som en naturlig metod inom hela verksamheten. Det finns en planering kring hur det fortsatta arbetet inom MI ska se ut och ledningen har beslutet att MI utbildaren på 30 % ska fortsätta med sitt uppdrag under hela 2013.

Ledare på väg

Analys av verksamheten visade också på behov av kompetenta ledare. Verksamheterna står inför stora pensionsavgångar och det är viktigt att säkerställa att det finns erfarna handläggare som är intresserade av att gå in i ett ledarskap. Det bedömdes också viktigt att de kommande ledarna fick en gedigen kunskap kring verksamhetsutveckling och hur verksamheterna ska ta tillvara den stora satsningen på kompetensutveckling.

Därför var det angeläget att starta ett ledarprogram för handläggare med ett intresse för ledarskap och verksamhetsutveckling. Det bedömdes viktigt att kommande ledare hade kunskaper i MI, KBT och jämställdhet och att de kan fortsätta utveckla nya arbetsmetoder som på ett professionellt sätt kan stötta klienternas väg till egen försörjning. Programmet hade 14 platser och omfattade tolv heldagar (tio dagar i programmet, en dag för skuggningen och en dag för att arbeta med en gruppuppgift). En deltagare valde att avbryta programmet och 13 fullföljde programmet. Utvärderingarna visar att det fanns en stor nöjdhet med programmet. Deltagarna berättar att det fått ett bättre självförtroende och nu vågar söka tjänster i ledande positioner. Av de tretton som fullföljde programmet har idag sex stycken gått vidare till tjänster i ledande positioner. Programmet bedöms som en stor framgång och det finns ett stort intresse för deltagarna att fortsätta utveckla verksamheten i en positiv riktning.

Jämställdhet

Jämställdhet har varit ett prioriterat område för projekt Vägen ut. Verksamheterna har under en längre tid på olika sätt arbetat med jämställdhet. Arbetet har dock fått dålig genomslagskraft och intresset för frågan har varit lågt hos personalen inom verksamheterna. Det fanns ett direktiv från politiskt håll att arbeta med jämställdhetsintegrering och ledningen inom verksamheterna hade förstått att genom att arbeta med jämställdhet utvecklas verksamheterna och resurserna används på ett mer effektivt sätt. Genom projekt vägen ut fanns det nu förutsättningar att mer aktivt kunna arbeta med frågan och väcka intresset för att arbeta fram ett mer jämställt arbetssätt.

Projekt har arbetat med jämställdhet på olika sätt. Projektet har arbetat med månadsens fråga, en fråga med jämställdhetsfokus har diskuterats på varje arbetsplatsträff. Projektet har även arbetat med olika kartläggningar för att undersöka om våra verksamheter är jämställda. Kartläggningarna visade att det finns stor skillnader i bedömningar utifrån ett jämställdhetsperspektiv. För att arbeta aktivt med frågan är det nu inskrivet i socialtjänst-socialbidrags verksamhetsplan att verksamheten ska arbeta med jämställdhet. Målen i verksamhetsplanen kring jämställdhet kommer kontinuerligt att följas upp.

Utveckling pågår

Analys av verksamheten visade också på behov av att erbjuda medarbetarna en kompetensutveckling med bredd och med aktuella efterfrågade ämnen nära kopplade till klientarbete och forskning. Under projektiden har projektet haft sju föreläsningar. Deltagarna har varit mycket nöjda med sex av sju föreläsningar. Bedömningen är att föreläsningarna har bidragit till ökade möjligheter att arbeta mer effektivt med klientarbete och därmed ökat möjligheterna att nå målen med projektet. Föreläsningarna har även visat att det finns ett behov av påfyllning i ämnen som är nära kopplade till det praktiska arbetet men även att det finns ett behov av mer övergripande omvärldsrelaterande ämnen som direkt eller indirekt påverkar klientens situation.



Syfte och mål med projektet

- Redogör för projektets syfte/projektmål, delmål och avsedda resultat.
- Vad har projektet uppnått i förhållande till mål och planerat upplägg? Redogör dels med kvantitativa mått, dels kvalitativt i form av till exempel erhållna kunskaper och förändringar i attityder, riktlinjer, beteende etc.
- Vilket lärande åstadkom ni i projektet såväl internt som externt?
- Redogör för orsaker till avvikelser i förhållande till planerad verksamhet i projektansökan och hur detta har påverkat projektbudgeten.

Projektet hade tre mål:

1. Att minska antalet bidragsmånader för alla kategorier.
2. Att öka kunskapen och kompetensen hos medarbetarna om det salutogena perspektivet och speciallämnerna som alla stödjer deltagarnas arbete med klienter.
3. Att praktiskt visa hur man kan arbeta med egenmakt i de olika verksamheterna med klinterna i fokus.

Antalet bidragsmånader

Vi kan se att antal personer i försörjningsstöd har minskat under projektiden från att i oktober 2011 var 5897 till att maj 2013 vara 4455 en minskning med 1442 personer. När det gäller tid i bidragsberoende så ser vi en variation över tid, det har minskat och det har ökat. I oktober 2011 var genomsnittstiden 16,6 månader och i oktober 2012 17,7 månader vilket är en ökning på 1,1 månad. I maj 2012 låg genomsnittstiden på 13 månader och i maj 2013 på 11,4, en minskning på 1,6 månader. Under sommaren ökar ärendebelastning pga personer som avslutat sina studier, den här mätningen visar att verksamheten har blivit bättre på att hantera korta ärenden. Utmaningen är dock fortfarande att hantera långvariga ärenden med en komplex problematik. Vägen ut projektet har gett en bra rustning att kunna hantera de komplexa ärendena på ett bättre sätt än tidigare.

Genom utbildningsinsatserna, MI utbildningarna, KBT utbildningen, programmet Ledare på Väg, utveckling pågår samt jämställdhet har vi uppnått målet i projektplanen, målet med att öka kunskaper och kompetenser samt att praktiskt visa hur man kan arbeta med egenmakt i de olika verksamheterna. Utvärderingarna visar att deltagarna bedömer att de fått flera verktyg för att på ett effektivt sätt stötta klienterna ut i egen försörjning. Det finns idag en planering för hur arbetet med jämställdhet ska fortgå, det finns en planering för hur arbetet kring MI ska fortsätta. Kring KBT utbildningen finns det ingen planering men deltagare i utbildningen har fått en stor kompetensutveckling genom utbildningen vilket påverkar deras arbete med klienter på ett positivt sätt. Även kring föreläsningsserien utveckling pågår finns det tankar om att liknande satsningar är nödvändiga för att hålla verksamheterna uppdaterade på aktuell forskning.

Fokus under projektiden har varit att hitta metoder att omsätta den teoretiska kunskapen till praktiken. Vid utvärderingarna har fokus varit kring hur deltagarna ska använda sina nya kunskaper samt hur de ska fortsätta utveckla metoder som gynnar verksamheternas klienter. Genom utveckling pågår har deltagarna fått möjlighet att få del av aktuell forskning och i samband med det möjlighet att reflektera över verksamheternas nuvarande arbetsätt. Utmaningen är att bibehålla och fortsätta utveckla den nya kunskapen. Under projektiden har projektet arbetat med olika sorters lärande. Formellt lärande genom de olika utbildningarna och informellt lärande genom diskussioner på gruppmöten och arbetsträffar utifrån föreläsningar och utbildningar. Projektet har även arbetat med icke-formellt lärande genom t ex månadens fråga på arbetsplatsträffar.

Projektet har arbetat aktivt med delaktighet under projektiden. Bedömningen har varit att om projektet vill utveckla hållbara metoder är det viktigt att deltagarna känner en delaktighet i



projektet samt har möjlighet att påverka innehållet i projektet. För att skapa delaktighet bildades vid projektstart en handläggargrupp med representanter från verksamheternas alla enheter. Representanternas uppgift var att fånga upp medarbetarnas önskemål om kompetensutveckling samt en möjlighet för projektledaren att kunna föra en dialog kring projektets utveckling. Aktiviteterna MI, KBT och Ledare på väg har utvärderats via fokusgrupper. Det har inneburit att projektet har haft ett lärande perspektiv på utvärderingarna då fokusgrupperna har genomförts under pågående utbildningar. Fokusgrupperna har även medfört bieffekter, t ex annan viktig information om verksamheterna har framkom och kunde föras vidare till projektets styrgrupp. Erfarenheterna visar att fokusgrupper har varit ett mycket bra sätt att utvärdera projektet och även verksamheterna i stort.

Arbetsätt

Vad var ert huvudsakliga arbetsätt? Beskriv kortfattat vilka metoder, utbildningar och andra aktiviteter som användes. Vad i metoderna och aktiviteterna var det som gjorde skillnad, d.v.s. som ledde fram till det önskade resultatet? Beskriv eventuellt nya metoder eller material som tagits fram i projektet.

Projektet har arbetat med kompetensutveckling via utbildningar, föreläsningar, filmvisningar, seminarier och olika kartläggningar.

Projekts största framgång har varit arbetet med MI utbildningar och jämställdhet. Anledningen till ett MI utbildningarna har fallit väl ut har varit att den genomgripande satsningen gällt alla handläggarna. Alla har vid samma tidpunkt gått samma utbildning. Det har medfört ett engagemang för metoden och en vilja att använda den. Ett MI team skapades med handläggare som var intresserade av att arbeta särskilt med utvecklingen av MI, MI teamet har varit ansvariga för studiecirkel i MI. En handläggare anställdes på 30 % för att hålla MI utbildningar samt för att vara ett stöd för MI teamets utveckling av användandet av metoden inom verksamheterna. Även ledningen har varit tydlig med att MI är den metod som ska genomsyra verksamheten. Vid projektets avslut finns det finns en planering kring hur det fortsatta arbetet med MI ska fortgå.

När det gäller jämställdhet har vi genom att arbeta med månadsens fråga nått all personal inom verksamheterna. Det är skapat ett intresse och engagemang för frågan. De olika kartläggningarna som genomförts inom verksamheten har också påvisat att verksamheterna inte gör jämställda bedömningar. Det har medfört att det inom verksamheten, både hos handläggare och ledning finns ett intresse att fortsätta arbeta med frågan.

Deltagande aktörer i projektet

Redogör för vilka aktörer (organisationer, företag, myndigheter) som ingick i projektet, samt vad de konkret bidrog med, både vad gäller engagemang, ekonomiska resurser och påverkansarbete. Redovisa dessutom arbete i projektgrupp, styrgrupp och/eller referensgrupp samt gruppernas sammansättning. Hur har grupperna fungerat?

Projektets aktörer har varit personal inom socialtjänst- socialbidrag samt myndigheten för bostadssamordning. I projektet har det även funnits en handläggargrupp med representanter för de olika enheterna. Syftet med handläggargruppen var att kontinuerligt få information om personalens önskemål kring projektet.

Under projektets gång har verksamheternas organisation förändrats. Styrgruppens ordförande gick under projektiden i pension och ersattes av en tillfällig styrgruppsordförande i avvaktan



på att den nya myndighetschefen skulle tillträda. Under projekttiden har projektet haft tre olika styrgruppsordföranden.

I styrgruppens ingick verksamheternas myndighetschef, enhetschefer för de olika verksamheterna, kvalitetsledare samt controller. Vid projektstart när upplägget på projektet planerades träffades styrgruppen ofta. Under projektets gång har styrgruppen träffats mindre ofta. Projektledaren har ingått i staben och vid veckomöten redogjort för stabens medlemmar kring vad som händer i projektet.

Det senaste året har verksamheterna planerat för en stor omorganisation. Den nya organisationen kommer att sjösättas 1/9 2013.

Jämställdhetsintegrering

Redogör för hur ni arbetat med jämställdhetsintegrering i ert projekt. Relatera till projektplan och utmaningar under arbetets gång.

Verksamheten Socialtjänst- socialbidrag och Myndigheten för bostadssamordning har under många år försökt arbeta aktivt med jämställdhet. Arbetet har dock varit svårt, dels för att kunskap kring ämnet har saknats och dels för att det har varit svårt att hinna med arbetet utöver den ordinarie verksamheten. Uppsala kommun är sedan januari 2011 med i projektet Hållbar jämställdhet som finansieras av Sveriges kommuner och Landsting (SKL). Genom projekt Vägen ut har verksamheterna fått ytterligare incitament att arbeta med frågan. Projekt vägen ut har haft möjlighet att tillsammans med projektet Hållbar jämställdhet arbeta aktivt med jämställdhetsfrågor inom socialtjänst- socialbidrag och Myndigheten för bostadssamordning.

Verksamheterna har under projektiden arbetat aktivt med jämställdhet. Genom månadens fråga har alla medarbetare engagerats i ämnet och bedömningen är att den allmänna kunskapsnivån och intresset för frågan har ökat. Flera handläggare har uppgett att de insett att arbetet med jämställdhet leder till verksamhetsutveckling och ett mer effektivt nyttjande av våra resurser. Nästa alla enheter har gjort olika kartläggningar, vissa kartläggningar har inte visat på några könsskillnader medan andra har visat på stora skillnader. I de fall där stora skillnader konstaterats finns det nu en planering kring att arbeta aktivt med frågan och förhoppningen är att verksamheterna på sikt ska kunna göra bedömningar utifrån behov och inte påverkas av kön.

Projekt Vägen ut har varit en förutsättning för att kunna arbeta aktivt med jämställdhet. I och med att projektet ställer krav på att utveckla arbetet med jämställdhet har det funnits ett "tryck" på verksamheten att arbeta med frågan. Jämställdhet är ett svårt ämne och det är ofta svårt för verksamheter att veta hur de ska angripa frågan. I och med att ämnet är svårgreppbart är det ofta en fråga som prioriteras bort. Tack vare projektet har verksamheterna "tvingats" arbeta med frågan. När det genom kartläggningar kan påvisas att verksamheterna inte är jämställda har intresset för frågan ökat. Förutsättningar att fortsätta arbeta med frågan är mycket bättre än vid projektstart. Idag är både politiker, ledning och medarbetare medvetna om att jämställdhet är ett utvecklingsområde som måste prioriteras för att utveckla organisationen till en mer kostnadseffektiv verksamhet som på ett bättre sätt kan stötta individer ut i egen försörjning.

Det är viktigt att vara medveten om att arbete med jämställdhet tar tid. För att bli engagerad i frågan krävs kunskap, när kunskap finns handlar det ofta om attitydförändringar som ska till. Attitydförändringar tar tid och det är viktigt att det får ta tid så att förändringen blir bestående.

Under hösten 2013 planeras utbildningar i Genushanden. Genushanden är ett verktyg som



utvecklats inom landstinget. Förhoppningen är att handläggarna genom genushanden ska få ett verktyg till att göra mer jämställda bedömningar.

Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning

Redogör för hur projektet arbetat för att förverkliga visionerna vad gäller tillgänglighet i projekt. Relatera till projektplan och utmaningar under arbetets gång.

Projektet har arbetat med att säkerställa att alla aktiviteter varit tillgängliga för all personal. Vid bokning av utbildningslokaler har det alltid kontrollerats att det fanns hörselslinga samt att lokalen var anpassad till personer med funktionsnedsättningar. En lärdom har varit att handikappanpassade lokaler inte alltid är anpassade till de behov projektets deltagare har. Det är viktigt att alltid noga kontrollera vad handikappanpassade lokaler innebär. Vid aktiviteter där det bjudits på lunch eller fika har det alltid gått ut en förfrågan om önskemål om specialkost. Processtöd för tillgänglighet har varit här och informerat och berättat om hur vi kan göra våra verksamheter mer tillgängliga.

Regionala prioriteringar

Redogör för de eventuella regionala prioriteringar som ni arbetat med.

Vi har inte arbetat med regionala prioriteringar.

Spridning och påverkansarbete

Redogör för hur ni arbetat med spridning och påverkansarbete.

- Vilka personer/organisationer har ni riktat er till?
- Hur kan projektets idéer och erfarenheter omsättas i annan verksamhet?
- Vilka ytterligare insatser för påverkansarbetet skulle behövas för att nå dit ni vill? Vem/vilka bör göra det?

Projekt vägen ut har riktat sig till personal inom socialtjänst socialbidrag samt myndigheten för bostadsomordning.

Projektet har arbetat med spridning av information om projektets aktiviteter genom ett månadsbrev som skickats ut till alla deltagare i projektet. I brevet har det informerats om kommande aktiviteter i projektet. Projektet har även haft ett samarbetsrum på kommunens intranät. I samarbetsrummet har material från föreläsningar och utbildningar lagts ut. Projektet har haft en handläggargrupp med representanter från verksamheternas alla enheter. Syftet med handläggargruppen har varit att fånga upp önskemål från projektets deltagare samt att kunna få feed-back kring projektets aktiviteter.

Extern utvärdering

Redogör för hur den externa utvärderaren (om det är aktuellt) konkret bidragit i projektarbetet. Vilket stöd har det varit för projektledningen och hela projektet?

Projekt Vägen ut har under projekttiden gjort två externa utvärderingar. Den första externa utvärderingen gällde KBT utbildningen. Utvärderingen skedde genom fokusgrupper. Både projektledare och kvalitetsledare var aktiva under utvärderingen och utvärderingen kan ses som en utbildning i hur utvärderingar genomförs via fokusgrupper. Projektledaren och kvalitetsledare har sedan fortsatt att utvärdera insatserna genom fokusgrupper utan stöd av en extern utvärderare. Det var mycket värdefullt att få kunskap kring utvärdering via fokusgrupper. Uppfattningen är att mycket viktig information har framkommit, både kring utbildningsinsatserna men även kring utveckling av verksamheten i stort.



Den andra utvärderingen med en extern utvärderare har varit den övergripande utvärderingen. Det var viktigt att den övergripande utvärderingen genomfördes av en extern utvärderare så att utvärderingen skulle bli objektiv. Den övergripande utvärderingen har varit värdefull för att få en övergripande syn av projektet.

Egenutvärdering

Redogör för hur ni själva arbetat med att utvärdera ert arbete. Vilket stöd har det varit för projektledningen och hela projektet?

Projekt vägen ut har kontinuerligt utvärderats via processutvärdering, fokusgrupper. Aktiviteterna MI utbildning, KBT utbildningen, Ledare på väg har utvärderats via fokusgrupper. Arbetet med jämställdhet och utveckling pågår har sammanställts i rapporter.

Det har varit mycket värdefullt att utvärdera projektets aktiviteter via fokusgrupper. Mycket värdefull information har framkommit, information som är viktiga för projektet men även information om hur organisationen kan utvecklas har framkommit.

Utvärderingarna via fokusgrupper har varit ett stöd i diskussioner med ledningen om organisationsförändringar. Rekommendationen är att verksamheterna fortsätter att använda sig av fokusgrupper inför förändringar och vid utvärderingar.

Kommentarer och tips

Vilka tips skulle Du vilja delge framtida projekt? Vad gick bra och varför? Vad gick mindre bra och varför?

Det har funnits ett stort engagemang från deltagarna i projektet och aktiviteterna i projektet har varit mycket uppskattade. Deltagarna i aktiviteterna har uppgett att de har fått verktyg att på ett bättre sätt stötta sina klienter ut i egen försörjning. Utmaningen har varit att hitta metoder och rutiner för att fortsätta utveckla metoderna. En anledning till att projektet har varit framgångsrikt har varit att deltagarna har varit delaktiga i planeringen av aktiviteterna i projektet.

Det som varit mindre bra har varit att ledningen under projekttiden har förändrats. Under projekttiden har projektet haft tre styrgruppsordföranden och det påverkar kontinuiteten i projektet. Under den senare delen av projektet har det planerats för en omfattande omorganisation inom socialtjänst- socialbidrag. Omorganisationen har tagit mycket kraft och energi och engagemanget för aktiviteterna i projektet har minskat.

I slutet av projektet genomfördes en revision av projektet. Ett önskemål är att esf ska genomföra en tidig revision. Det skulle medföra en trygghet i att projektet handläggs på rätt sätt. Projektet uppfattade revisionen som mycket positiv men önskade att den istället hade kommit vid projektstart

Kontaktpersoner

Vilka personer kan den som är intresserad av ytterligare information kontakta?

Projektledare Johanna Nyman: Johanna.Nyman@uppsala.se, 018/7275843

Fd kvalitetsledare: Johan Westerling: Johan.Westerling@uppsala.se, 018/7277208