



Slutrapport Vamos

Individuella (irr)vägar mot arbete

2023-01-18

Innehåll

1	Sammanfattning	3
2	Projektidé och förväntat resultat.....	4
2.1	Övergripande.....	4
2.2	Stadsmissionens bemanningsverksamhet.....	4
2.3	Tjänstedesign	5
2.4	Antal deltagare	5
2.5	Fördelning mellan män och kvinnor	5
3	Projektets resultat, mål och indikatorer.....	6
3.1	Övergripande.....	6
3.2	Insatser på den reguljära arbetsmarknaden	7
3.3	Förbättrad livssituation	7
3.4	Kompetenspoolen	7
3.5	Uppföljningsfilen	8
3.6	Transnationellt arbete.....	8
3.7	Fördelning kvinnor/män	8
4	Arbetssätt.....	9
4.1	Övergripande.....	9
4.2	Arbetssättet i Vamos	9
4.3	Individarbetet.....	10
4.4	Arbetet mot arbetsgivare	11
4.5	Personalens kompetens	11
4.6	Stadsmissionen	11
4.7	Horisontella principer.....	11
4.8	Vad har gjort skillnad	12
5	Kommunikation, spridning och påverkansarbete	12
6	Uppföljning och utvärdering.....	14
7	Användande av resultat	14
8	Kommentarer och tips.....	15

1 Sammanfattning

Med målet att komma i arbete, studier eller att närma sig arbetsmarknaden har Vamos riktat sig till personer med långvarigt försörjningsstöd och beroendeproblematik och/eller psykisk ohälsa. Vamos målgrupp har varit komplex och bred och har haft behov av insatser som är individuella, långsiktiga och flexibla för att de ska kunna närma sig arbetsmarknaden. Det innebär att det inte enbart finns ett sätt att arbeta som passar för alla i målgruppen, Vamos har anpassat arbetet och mött personerna utifrån deras unika situation och behov.

Projektet har drivits av socialförvaltningen Sydväst i samverkan med socialförvaltningen Hisingen och Göteborgs kyrkliga stadsmission och medfinansierades av Europeiska socialfonden.

Arbetet har bedrivits baserat på metoden IPS (Individanpassat stöd till arbete) och forskningsresultatet från BIP (Beskäftigelses Indikator Projektet) samt bygger vidare på ett tidigare ESF-finansierat projekt, Manage your health.

De konkreta aktiviteterna som har erbjudits är kartläggning, vägledning med studie- och yrkesvägledare, coachning i form av hjälp med att skriva CV, personligt brev, intervju träning och söka jobb. De huvudsakliga aktiviteterna har varit arbetsträning eller praktik som för majoriteten av deltagarna har skett på arbetsplatser på den reguljära arbetsmarknaden eller inom Stadsmissionens verksamheter. Detta arbete har bedrivits helt och hållet individbaserat på så vis att upplägget på insatserna anpassas utifrån individens behov och önskemål. Det innebär att omfattningen på praktik kan vara allt från några timmar i veckan till dagligen och närmare heltid. Startsträckan innan man börjar på en jobbfokuserad insats har också varit helt individuell. Vidare har vi arbetat aktivt mot arbetsgivare, vilket är en framgångsfaktor då våra deltagare har svårt att få ett jobb enbart genom att söka arbete på reguljärt vis. Ytterligare en framgångsfaktor i arbetet har varit att arbetsspecialisten funnits med under deltagarens hela process – från start till jobb.

Målet var att 25 % av deltagarna skulle påbörja arbete eller studier. Detta mål har överstigit och det är 34 % av de 111 deltagarna som har börjat arbeta eller studera. Utöver detta har 26 % gått vidare till andra arbetsinriktade insatser. Av alla deltagare har 69 % en bakgrund med beroendeproblematik och av de som har börjat arbeta eller studera har 61 % en sådan bakgrund. Detta visar att det går att arbeta jobbfokuserat med denna målgrupp.

Projektets resultat har bidragit till kunskapen att det går att arbeta jobbfokuserat med målgruppen personer med beroendeproblematik, vilket i sin tur har påverkat attityden till att erbjuda insatser till den samma inom Göteborgs Stad. Representanter från projektets styrgrupper uppger att målgruppen nu finns på agendan när arbetsmarknadsinsatser planeras i organisationen.

Tack vare det goda resultatet har projektägaren, socialförvaltningen Sydväst, beslutat att Vamos kommer att finnas kvar i viss omfattning. Två arbetsspecialister, en studie- och yrkesvägledare (25 %) och en samordnare (10 %) kommer att finnas kvar och arbeta på samma sätt som i projektet. Resultatet och erfarenheterna från projektet är även en del i det arbete som pågår i Göteborgs Stad kopplat till organisering och utveckling av arbetsrehabiliterande insatser.

2 Projektidé och förväntat resultat

2.1 Övergripande

Det övergripande målet för projektet har varit att på ett individbaserat sätt stötta personer som står långt från arbetsmarknaden till arbete, studier eller att komma närmare arbetslivet. Den prioriterade målgruppen har varit personer med beroendeproblematik då detta är en grupp som sällan får del av den här typen av insatser. Målet har därmed även varit att testa och utveckla arbetsmarknadsinriktade insatser för den här målgruppen. Vidare har det funnits som mål att hos Stadsmissionen utveckla en typ av bemanningsverksamhet i syfte att ytterligare möjliggöra för målgruppen att få en anställning.



Vidare hade projektet som mål att ta fram en uppföljningsfil som skulle syfta till att kunna följa vilka aktiviteter som var till nytta för deltagarna.

Några av de förväntade resultaten var följande:

- 25 procent av deltagarna kommer ut i arbete eller studier.
- 50 procent av deltagarna upplever en förbättrad situation och livskvalitet.
- Deltagare med beroendeproblematik har fått fler verktyg för att hantera sin problematik i relation till arbete.
- En majoritet av insatserna till deltagarna har varit på den öppna arbetsmarknaden.
- 20 personer har fått arbete genom Stadsmissionens bemanningsverksamhet.

Målgruppen och den huvudsakliga delen av projektet och dess mål har ej förändrats under tiden. Några justeringar har dock gjorts, vilka redogörs för nedan.

2.2 Stadsmissionens bemanningsverksamhet

Tidigt under projektperioden stod det klart att det inte skulle vara möjligt att starta en regelrätt bemanningsverksamhet med uthyrning. Detta då det skulle krävas att Stadsmissionen skulle behöva ansluta sig till ytterligare en arbetsgivarorganisation samt att det bedömdes för riskabelt ekonomiskt.

En annan modell togs fram som byggde på att deltagaren istället för att anställas som konsult skulle få en timanställning i Kompetenspoolen inom Stadsmissionen. Efter en tids timanställning (1-3 mån) inom Stadsmissionen skulle deltagaren matchas mot en extern arbetsgivare, i en timanställning eller annan form av anställning. Timanställning skulle bli ett tryggt och enklare sätt för arbetsgivaren att pröva deltagaren, vilken skulle kunna leda till en fortsatt anställning i någon tryggare form.

Modellen bygger på att det hela tiden finns ett stöd från Stadsmissionens personal till både deltagare och arbetsgivare enligt IPS arbetssätt, även när deltagaren går över till någon form av anställning enbart hos arbetsgivaren.

2.3 Tjänstedesign

Enligt projektansökan skulle en tjänstedesignsprocess genomföras. Detta mål ströks genom en ändringsansökan till ESF. Skälen till detta var:

Att genomföra en regelrätt tjänstedesignsprocess skulle kräva mycket i tid av projektpersonalen vilket skulle få som konsekvens att vi skulle ha mindre tid att arbeta med deltagarna. För att forma projektet med hjälp av en tjänstedesignsprocess hade det varit önskvärt att redan innan projektet startade upp kunna påbörja arbetet för att verkligen kunna införliva det i projektarbetet. Det bedöms möjligt att inhämta deltagarnas synpunkter på annat sätt samt att arbetet drivs individinriktat oavsett tjänstedesignsprocess eller inte.

2.4 Antal deltagare

I samband med projektansökan angavs att projektet skulle arbeta med 200 unika individer. Detta var baserat på hur underlaget för potentiella deltagare såg ut snarare än en beräkning av hur många man skulle kunna hinna med. Projektets genomförandefas med deltagare var 19 månader och det har inte varit möjligt att från dag 1 i projektet ha fullt med deltagare. Vidare har projektets målgrupp behov av långsiktigt stöd vilket gjorde att det inte var möjligt att hinna avsluta och påbörja flera omgångar med deltagare under projektperioden. En ändringsansökan gjordes med målet att 130 unika individer skulle starta. I slutändan blev det 111 unika individer. Projektet har i stort sett hela tiden haft kö och det har varit stor efterfrågan på platser, det har således inte varit brist på deltagare som har gjort att projektet inte har kunnat ta emot 200 deltagare utan det har berott på kapaciteten.

2.5 Fördelning mellan män och kvinnor

I projektansökan angavs att det inom målgruppen finns fler män än kvinnor men man bedömde ändå att det skulle vara rimligt att ha en fördelning om hälften män/kvinnor i projektet för att motverka tendensen att män i högre utsträckning får del av arbetsinriktade insatser. Det visade sig att det var en övervägande del män som remitteras till projektet och projektet prioriterade inte mellan män/kvinnor utan det gjordes av remitterande socialsekreterare. I samband med informationsinsatser har vi från projektets sida framfört att det är viktigt att socialsekreterarna erbjuder kvinnor i lika hög utsträckning som män möjlighet att delta i jobbfokuserade insatser.

Projektets primära målgrupp är personer med beroendeproblematik som uppbär försörjningsstöd. Det går inte att ta fram statistik för just den gruppen i socialtjänstens verksamhetssystem. Det närmaste som går att hitta är statistik över personer som aktualiseras hos socialtjänsten utifrån beroendeproblematik. Dessa aktualiseringar rör anmälningar eller ansökningar kopplat till beroende oavsett vilken försörjning de har. Under 2021 var 70 % av alla unika individer som aktualiserades hos socialtjänsten Hisingen och Sydväst utifrån denna orsak män. Utifrån detta bedömdes det rimligt att ändra fördelningen av projektets deltagare till 70 % män och 30 % kvinnor. I slutändan blev resultatet att av de som började i projektet var fördelningen 69 % män och 31 % kvinnor.

3 Projektets resultat, mål och indikatorer

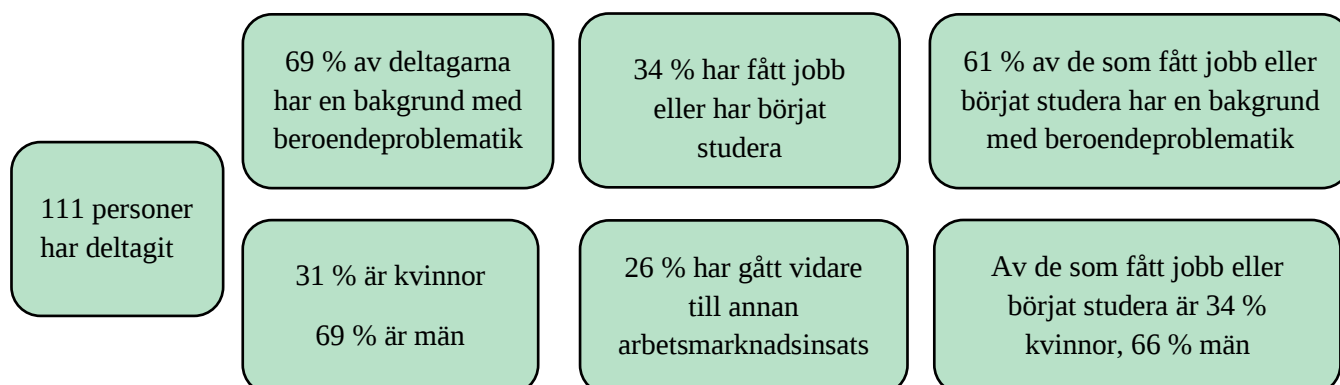
3.1 Övergripande

Projektet har visat att det går att arbeta med personer med beroendeproblematik på liknande vis som andra grupper. Ofta innebär det långa processer, till exempel på grund av att deltagarna kan återfalla i missbruk, och man behöver arbeta uthålligt (se även nedan, arbetssätt). En effekt av detta resultat är att målgruppen personer med beroendeproblematik finns med på agendan då arbetsmarknadsinsatser planeras i Göteborgs Stad. Projektets resultat har således bidragit till kunskapen att det går att arbeta jobbfokuserat med målgruppen, vilket i sin tur har påverkat attityden till att erbjuda insatser.

Att det går att arbeta jobbfokuserat med målgruppen bekräftas av att 69 % av deltagarna har deltagit i direkt jobbfokuserade insatser så som arbetsträning och praktik. Det är 34 % av deltagarna som har fått jobb eller har börjat studera vilket överstiger målet för detta. Det är dessutom 26 % som har gått vidare till annan arbetsmarknadsinsats via till exempel Arbetsförmedlingen, kommunens Kompetenscenter eller som fortsätter i Vamos Sydväst.

Av de resterade 40 % så har majoriteten hänvisats till ny planering med socialtjänsten. Orsakerna till detta har varit att de är i aktivt missbruk och kan behöva mer omfattande stöd för det, försämrad hälsa eller att de inte vill ta del av de insatser Vamos erbjuder. Några personer har avslutats då de har flyttat och därmed ej längre är aktuella inom socialtjänsten i Sydväst eller Hisingen.

När det gäller målgruppen med beroendeproblematik så har den utgjort 69 % av deltagarna. Av de som har fått jobb eller börjat studera utgör de med beroendeproblematik 61 % vilket styrker att dessa personer bör erbjudas jobbfokuserade insatser.



Tiden som deltagarna har varit inskrivna i projektet har varierat från 1 månad till hela projektperioden, dvs 19 månader. Medelvärde för deltagande har varit 9 månader. Även bland de som har fått jobb är medelvärde 9 månader även om spannet är väldigt stort även bland de personerna. Det är 11 personer som har fått jobb och som har varit

inskrivna i mer än ett år. Den grupp som har varit inskrivna en kortare tid är de som är upp till 29 år. De har i snitt varit inskrivna i projektet i 7,5 månader, medan de som har fått jobb eller börjat studera i samma åldersgrupp har varit inskrivna i snitt 6 månader. Bland de som har en bakgrund med beroendeproblematik är tiden i projektet ungefär samma som för alla deltagare – 8,5 månader i snitt, både för gruppen som helhet och för de som har fått jobb.

3.2 Insatser på den reguljära arbetsmarknaden

Vi har även nått målet att majoriteten av insatserna ska ske på den öppna arbetsmarknaden. Det är 40 deltagare som har varit på arbetsplatser på den reguljära arbetsmarknaden medan 33 personer har arbetstränat/praktiserat inom Stadsmissionens verksamheter. Av dessa är det 9 personer som har varit både på Stadsmissionen och arbetsplats på reguljära arbetsmarknaden.

Deltagarna har varit på 18 olika arbetsplatser och arbetsspecialisterna har haft kontakt med ytterligare 27 arbetsgivare där det skulle kunna vara aktuellt med praktikplatser. På några av dessa har de även haft med deltagare som har gjort studiebesök, men där det av olika anledningar inte har blivit aktuellt med start.

3.3 Förbättrad livssituation

Målet om att 50 % av deltagarna skulle uppleva en förbättrad livssituation har varit svårt att mäta. De externa utvärderarna frågade om detta i den enkät de skickade ut till deltagare i projektet i januari 2022. Enkäten skickades ut till 54 deltagare och 25 svar inkom. Med anledning av den låga svarsfrekvensen behöver resultatet tolkas med försiktighet. Av de 25 som svarade uppgav 21 att deras livskvalitet har förbättrats i stor eller viss utsträckning genom deltagandet i Vamos.

3.4 Kompetenspoolen

Utöver att målet med att inrätta en bemanningsenhet ej kunde uppnås har inte heller målet att 20 personer får arbete genom Kompetenspoolen uppnåtts. Dels är en förklaring att 20 personer var i förhållande till att projektet skulle ha 200 deltagare, det vill säga 10 %. Eftersom projektet har haft 111 deltagare skulle ett mer rimligt mål vara 11 personer som har fått jobb genom Stadsmissionen. Resultatet blev att 6 personer har fått timanställning, varav två har fått längre anställningar, en person inom Stadsmissionen och en i en Ica-butik som är en av Stadsmissionens företagsvännar.

Anledningen till detta är att det inte har varit tillräckligt många deltagare som har nått hela vägen till att kunna bli anställda utifrån arbetsförmåga. Alla de personer som har varit hos Stadsmissionen och som har haft arbetsförmåga har fått erbjudande om timanställning.

Tanken med att lotsa vidare till företagsvännerna var att ha en kampanj gentemot dessa företag. Eftersom underlaget på deltagare har varit litet har man inte kunnat gå ut brett på det viset utan man har behövt jobba helt individuellt och då har det varit svårare att få fram rätt matchning.

3.5 Uppföljningsfilen

Projektet har upprättat en excelfil för uppföljning. Genom filen har vi kunnat ta fram statistik och koppla till bakgrundsfaktorer hos deltagarna. Vi har även kunnat följa de olika insatserna deltagarna har haft inom ramen för projektet.

Det finns dock begränsningar i vad man kan göra med en excelfil. Det hade troligen varit enklare med ett datorsystem där man skulle kunna föra in olika aktiviteter samt även samverkanskontakter och huruvida personen har tagit del av insatser från andra huvudmän parallellt. En svårighet med excelfilen har varit att just föra in andra parallella aktiviteter så som hälsoaktiviteter eller sociala aktiviteter som t ex boendestöd, kontakter med vården mm.

3.6 Transnationellt arbete

Eftersom pandemin gjorde det svårt att planera för resor under inledningen av projektperioden genomfördes transnationellt utbyte med resa först i slutet av projektperioden.

I oktober 2021 hade vi ett digitalt möte med Paul Anders som är forskningsledare för en studie om arbete med IPS inom beroendevården i England och Rob Robinson som är handledare inom IPS på en non-profit organisation, CGL, i Brighton, England. Deltagare var VAMOS personal samt medarbetare från andra relaterade verksamheter i Göteborgs Stad.

Några reflektioner från det mötet var att ta med sig vikten av att ha en god samverkan med såväl behandlingsverksamheter som de som remitterar till verksamheten (i vårt fall socialtjänsten). Detta är viktiga aspekter att ta med sig inför implementering när man planerar för hur det ska vara organiserat. Ytterligare ett medskick var att för att få tyngd och legitimitet för att fortsätta arbetet är det bra att ha konkreta exempel och gärna att deltagare själva berättar om sitt deltagande. Detta är något vi tog med oss i vårt kommunikationsarbete. Vidare pratade vi om vikten av att sprida kunskap om att det faktiskt går att arbeta med målgruppen och att det till viss del behövs en kulturförändring. Något som går i linje med våra mål om att arbeta med lärande aktiviteter.

Projektmedarbetarna har genomfört studiebesök vid verksamheten Vaeksthuset i Danmark. Vaeksthuset är den organisation som genomfört BIP-forskningen. Inom den praktiska verksamheten arbetar de likt hur Vamos har arbetat vilket bekräftade att det är ett framgångsrikt arbetssätt. Från det besöket tog vi framför allt med oss vikten av att arbeta reflexivt för att utmana och utveckla verksamheten.

3.7 Fördelning kvinnor/män

Projektet har uppnått det reviderade målet med 30 % kvinnor och 70 % män som deltagare. Bland de som har fått jobb eller börjat studera är fördelningen 34 % kvinnor och 66 % män. Av dessa siffror kan vi dra slutsatsen att vi har erbjudit kvinnor och män lika villkor att nå målet arbete. Se även nedan horisontella principer.

4 Arbetssätt

4.1 Övergripande

Vamos arbetssätt har baserats på metoden IPS och forskningsresultatet från BIP. På så vis har själva grundmetoden ej varit ny utan det som har varit nytt och provats i



Vamos är att arbeta med detta mot målgruppen personer med beroendeproblematik. Projektets arbetssätt bygger även vidare på det arbetssätt som användes i det tidigare ESF-finansierade projektet Manage your health. Den grundläggande metodiken har i stort varit den samma men målgruppen annorlunda. Skillnaden är också att i Vamos har vi haft en studie- och yrkesvägledare samt att Stadsmissionen har varit en part.

IPS står för individanpassat stöd till arbete och bygger på att insatserna sker på den reguljära arbetsmarknaden och att det är individens eget intresse som styr. Vidare ska man ha parallellt stöd från till exempel psykiatri och stödet från psykiatri och arbetsrehabiliteringen ska vara integrerat i varandra. Det senare har inte varit möjligt eftersom Vamos är organiserat inom kommunen och inte inom psykiatri. Där det har varit möjligt har vi samarbetat med vården.

BIP (Beskæftigelses Indikator Projektet) är en dansk forskningsstudie som följde 4000 individer under fyra år för att ta reda på vad som är effektivt för att de ska komma ut i arbete. Målgruppen för studien var personer som har andra hinder än enbart arbetslöshet för att komma ut i arbete. Forskningen kom fram till att jobbfokuserade insatser i kombination med andra insatser (hälso-, sociala- eller kompetenshöjande insatser) är det mest effektiva. Om personer ej deltar i insatser tar de steg bort från arbetsmarknaden. Forskningen visade också på vikten av coachens professionalitet och tilltro till individens förmåga att få och klara ett jobb.

4.2 Arbetssättet i Vamos

Inom Vamos har vi utifrån ovanstående metod och forskningsresultat arbetat individuellt, flexibelt, långsiktigt och uthålligt. Vi har haft en enkel anvisningsprocess genom att det inte har krävts något remissförfarande utan socialsekreteraren som remitterar har pratat med en kontaktperson inom projektet och har därefter fyllt i en enkel intresseanmälan. Vi har haft låga trösklar in och har gett de allra flesta en chans att börja. Vi har inte haft några krav på förkunskaper eller liknande. För personer med beroendeproblematik har vi inte ställt krav på en viss tids drogfrihet och inte heller att de måste vara helt drogfria/nyktra när det börjar utan de kan arbeta med sin nykterhet parallellt med att de börjar träffa Vamos personal. Däremot är det ett krav att de måste vara nyktra/drogfria när de väl är ute på en arbetsplats.

- **Individuellt**
- **Flexibelt**
- **Långsiktigt**
- **Uthålligt**
- **Parallella aktiviteter**
- **Arbete är möjligt för alla**

4.3 Individarbetet

De konkreta aktiviteterna som har erbjudits är kartläggning, vägledning med studie- och yrkesvägledare coachning i form av hjälp med att skriva CV, personligt brev, intervjuträning och söka jobb. De huvudsakliga aktiviteterna har varit arbetsträning eller praktik som för majoriteten av deltagarna har skett på arbetsplatser på den reguljära arbetsmarknaden eller inom Stadsmissionens verksamheter.

Yrkesvägledningen föregås alltid av att deltagaren får en kort presentation av vad yrkesvägledningen omfattar och vilka idéer som kan finnas vid framtidsplanering. Detta har visat sig viktigt för att göra klart vad samtalet kan handla om för att styra in samtalet på det som är personligt viktigt för deltagaren i förhållande till framtiden utan att behöva gå in på annat som ibland kartläggs. Därefter får deltagaren hjälp med att hitta vad som är en möjlig start och vad som kan ge lust att göra mer, denna information finns hos varje deltagare men det kan variera i svårighetsgrad att finna informationen. Hela processen måste genomsyras av att finna hopp och möjligheter som deltagaren vet är sanna och som bygger på deltagarens erfarenhet.

Det individuella i arbetet är att vi inte har haft någon gruppverksamhet utan allt sker individuellt. Det har varit löpande intag under hela perioden. Vidare anpassas upplägget på insatserna helt och hållet utifrån individens behov och önskemål. Det innebär att omfattningen på praktik kan vara allt från några timmar i veckan till dagligen och närmare heltid. Startsträckan innan man börjar på en jobbfokuserad insats har också varit helt individuell.

Det uthålliga i arbetet är att vi inte har avslutat deltagare för att de uteblir vid några tillfällen, eller att de behöver en paus pga ohälsa eller återfall i missbruk utan vi finns kvar så länge vi bedömer att det finns en vilja att komma tillbaka och komma igång. Det har i fall där det är tveksamt hållits en dialog med socialsekreteraren. Vi har även satt upp vissa punkter då vi utvärderar deltagarens progression för att inte riskera att personer fastnar utan att komma vidare.

En viktig aspekt, och framgångsfaktor i arbetet är att arbetsspecialisterna finns med från start till mål. Det är de som arbetar både med deltagarna och med arbetsgivare. Det blir således en kontinuitet för deltagaren i och med att det är samma person som finns med och stöttar hela vägen från start i projektet fram till att man börjar arbeta eller studera.



Bild över ett exempel på en deltagares process i Vamos

4.4 Arbetet mot arbetsgivare

En mycket viktig del av arbetet i Vamos är arbetet gentemot arbetsgivare. Arbetsspecialisterna jobbar hela tiden aktivt med att hitta nya arbetsgivare. De jobbar uppsökande genom att ”knacka dörr” då detta är mer effektivt än kontakt genom telefon eller e-post. När man har fått kontakt med en arbetsgivare som är beredd att erbjuda plats för en deltagare håller arbetsspecialisten kvar i kontakten även om man för närvarande inte har en person där. När deltagare är på arbetsträning eller praktik finns en hög tillgänglighet hos arbetsspecialisten så att arbetsgivaren hela tiden kan känna att det finns stöd att få om det behövs. Det är även en tydlighet från början att praktiken kan avbrytas från båda parter på dagen om det är något som inte fungerar. Detta skapar en trygghet hos arbetsgivarna så att de är beredda att ge våra deltagare en chans.

4.5 Personalens kompetens

Personalens kompetens är en nyckelfaktor för ett gott resultat. Personalen behöver ha god formell kompetens, företrädesvis med högskoleutbildning men den kan även erfarenhetsbaserad. Inom Vamos har alla medarbetare haft olika utbildningsbakgrunder vilket har varit positivt då det skapar en bred kompetens och olika synsätt inom arbetsgruppen. Vidare är det viktigt att personalen kan och vill arbeta med både deltagare och arbetsgivare. De behöver kunna ha ett bra förhållningssätt gentemot såväl arbetsgivare som deltagare med vitt skilda bakgrunder.

4.6 Stadsmissionen

Ett kompletterande arbetssätt inom projektet har varit Stadsmissionens del. Där har deltagarna som har önskat fått möjlighet till att arbetsträna inom någon av Stadsmissionens verksamheter. Detta har varit bra för de som önskar en start som inte är på en reguljär arbetsplats. Inom Stadsmissionen har det funnits många olika typer av arbetstärningsplatser vilket också har gjort det möjligt att matcha mot deltagarens önskemål. För de deltagare där arbetsträningen har gått bra har de efter ett tag kunnat få möjlighet till timanställning inom Stadsmissionen. Sex personer har fått timanställning och vi har sett att det har varit betydelsefullt för dessa personer då det signalerar att de utför arbete av värde. Planen var även att de personer som fick timanställning inom Stadsmissionen därefter skulle få arbete hos extern arbetsgivare inom Stadsmissionens företagsnätverk. Det är dock enbart en person som har fått jobb denna väg (se mer under avsitt *resultat* ovan).

4.7 Horisontella principer

Alla deltagare har fått information om diskrimineringslagen i samband med starten i projektet. De får även frågan om de har upplevt sig utsatta för diskriminering tidigare. Detta för att de ska veta sina rättigheter och därigenom kunna påtala om de skulle bli utsatta för diskriminering under sitt deltagande i Vamos.

Jämställdhet och tillgänglighet är något som projektgruppen ofta har diskuterat i vardagen och i samband med teammöten för att hålla frågan levande.

Lärande aktiviteter för projektpersonalen kopplat till horisontella principer:

- Genomgång av diskrimineringslagen.
- Genomgått webutbildning kring begreppet jämlikhet samt kring våld i nära relationer.
- Deltagit i digital konferens "För jämlik stad och hållbart arbetsliv".
- Deltagande i web-seminarium om FN:s deklaration om mänskliga rättigheter för personer med funktionsnedsättning.
- Lyssnat på en webbsänd föreläsning med Attention rörande NPF i arbetslivet. Efter detta har vi gått igenom stödmaterial för arbetsgivare som finns på Attentions hemsida.

4.8 Vad har gjort skillnad

Sammanfattningsvis är det som vi anser har gjort skillnad, och som ledde fram till det goda resultatet följande:

- Att vi på riktigt har arbetat individinriktat.
- Att arbetsspecialisterna finns med hela vägen – från start till att personen kommer ut i arbete.
- Många kontakter med arbetsgivare.
- Tillgång till vägledning från Studie- och yrkesvägledare.
- Möjlighet till timanställningar inom Stadsmissionen.
- Personalens kompetens.
- Att arbetet har baserats på befintliga forskningsresultat avseende IPS och BIP.

5 Kommunikation, spridning och påverkansarbete

Projektledare upprättade tidigt med stöd av kommunikatör en kommunikationsplan. Kommunikationsplanen hade två huvudsakliga fokus. Första fokus var att göra projektet känt för remitter. Det andra fokuset för kommunikationen handlade om att sprida resultat och verka för implementering.



Projektet har haft två styrgrupper, varav den ena - den strategiska gruppen - har haft som sitt huvudsakliga uppdrag att verka för implementering. Den strategiska gruppen har bestått av avdelningschefer inom Göteborgs Stad, direktör inom Finsam samt områdeschef Stadsmissionen.

Spridnings- och påverkansarbetet har främst riktat sig till de ingående parternas organisation, dvs Göteborgs Stad, Finsam och Stadsmissionen. I andra hand har spridning skett även till andra kommuner inom Göteborgsregionen.

Följande aktiviteter har genomförts:

IFO chefsnätverk GR

I februari 2022 informerade vi om Vamos arbetssätt och framgångsfaktorer hos Göteborgsregionens IFO chefsnätverk.

Arbete kring arbetsrehabiliteringens organisatoriska hemvist samt utveckling i Göteborg Stad

Det pågår ett arbete inom Göteborgs Stad om hur arbetsrehabiliteringen ska organiseras samt utvecklas. Vamos har dels träffat den person som skrev en rapport som underlag för detta arbete i början av 2022. I rapporten framhölls Vamos som ett gott exempel på en verksamhet som skulle behöva erbjudas i hela Göteborgs Stad.

I oktober 2022 presenterade vi vårt resultat för samordnings- och beredningsgruppen för arbetsmarknadsfrågor. Gruppen består av chefer på strategisk nivå inom socialförvaltningarna, funktionsstödsförvaltningen, arbetsmarknad- och vuxenutbildningsförvaltningen samt Finsam. Detta för att möjliggöra för att projektets erfarenheter kommer att tas tillvara i utvecklingsarbetet som sker rörande arbetsrehabilitering i Göteborgs Stad.

Mötesplats IFO

I november 2022 deltog projektet på Mötesplats IFO, en konferens för medarbetare inom IFO i de 13 kommuner som ingår i Göteborgsregionen. Vi presenterade projektet under en timmas seminarium.

Spridningskonferens

Den 24 november hade vi spridningskonferens tillsammans med två andra ESF-finansierade projekt. Ungefär 100 personer deltog i konferensen. Deltagare kom från Göteborgs Stads olika förvaltningar, kranskommuner och olika externa leverantörer av arbetsrehabiliterande insatser.

Framåt

Representanter från projektägaren socialförvaltning Sydväst finns med i de grupper som arbetar med utvecklingen av arbetsrehabilitering i Göteborgs Stad och kommer därmed kunna bevaka och påverka så att projektets erfarenheter tas tillvara.

Projektledaren kommer också att arbeta kvar i en mindre omfattning med Vamos Sydväst (se nedan, användande av resultat) och kommer kunna vara behjälplig i fortsatt spridning och kommunikation.

6 Uppföljning och utvärdering

De externa utvärderarna var inledningsvis behjälpliga med att upprätta den uppföljningsfil som vi därefter har använt i projektet. Genom uppföljningsfilen har vi kontinuerligt kunnat redovisa resultat och ta fram olika bakgrundsfaktorer för deltagarna. Genom uppföljningen har vi under projektperioden till exempel kunnat se att vi jobbar med rätt målgrupp och har kunnat följa fördelningen mellan män och kvinnor. Vi har även kunnat se vilka aktiviteter deltagarna har och har kunnat stämma av deras progression.

Utvärderarna presenterade en delrapport i februari 2022. Inför den hade de bland annat skickat ut en enkät till deltagarna i projektet. I delrapporten fanns ett antal rekommendationer för den fortsatta utvecklingen av projektet. Dessa resulterade i ett antal justeringar i projektet:

- Vi har förtydligat i uppföljningsfilen vilka insatser som är direkt jobbfokuserade (praktik, arbetsträning, jobb) och vilka som är indirekt jobbfokuserade (besöka arbetsplatser, söka jobb mm).
- Vi har tagit fram en rutin för hur vi ska följa upp de som har avslutats mot jobb eller studier för att kunna se om insatserna har varit verkningsfulla även över tid.
- En analys om fördelningen mellan män och kvinnor i projektet har genomförts och resulterat i en ändring av målet om hur fördelningen ska se ut.
- Vi har diskuterat begreppen arbetsträning och praktik.
- Vi har satt upp vissa riktmärken för när vi behöver se över deltagarnas progression för att försäkra oss om att deltagarna drar nytta av projektets insatser och för att avgöra om de ska avslutas eller kan vara kvar.

Inför projektavslut har utvärderarna kommit med en slutrapport. Sammanfattningsvis konstateras att projektet i hög grad har fungerat väl och uppfyllt sina mål. Vidare bedömer utvärderarna att det vore önskvärt att sprida verksamheten till hela Göteborgs Stad. Även i slutrapporten finns några rekommendationer för det fortsatta arbetet. Dessa inbegriper dels att fortsätta vara vaksamma på att deltagarna avslutas i rätt tid och inte blir kvar för länge i verksamheten, dels att jobba mer aktivt med hälsofrämjande aktiviteter. Detta är något vi tar med oss i utvecklingsarbetet för den del som kommer finnas kvar i ordinarie verksamhet.

7 Användande av resultat

Redan i oktober 2021 hölls en workshop med strategiska gruppen (se ovan rubrik *kommunikation, spridning och påverkan*) med målet *Efter workshopen ska vi veta vad vi behöver göra och vem som har ansvar för vad för att kunna nå implementering i någon form*. Under workshopen jobbade vi fram målbild utifrån bästa scenario samt utifrån vad som skulle kunna vara rimligt. Det önskade målet som fastställdes var att Vamos skulle implementeras i varje socialförvaltning. Som lägsta nivå fastställdes att det skulle finnas kvar i socialförvaltning Sydväst och optimalt att det skulle finnas i varje socialförvaltning. Som ett resultat av workshopen arbetade projektpersonalen fram ett kommunikationsmaterial och projektets arbetssätt har via avdelningschefer lyfts in till

arbete kring arbetsrehabiliteringens organisatoriska hemvist samt utveckling i Göteborg Stad (se även ovan rubrik *kommunikation, spridning och påverkan*).

Användning/implementering

Hos projektägaren, **Socialförvaltning Sydväst**, kommer Vamos att finnas kvar i viss omfattning. Två arbetsspecialister, en studie- och yrkesvägledare (25%) och en samordnare (10%) kommer att finnas kvar och arbeta på samma sätt som i projektet. Dock kommer inte kopplingen till Stadsmissionen att finnas kvar.

Inom **Socialförvaltningen Hisingen** kommer man inte implementera Vamos utan har valt att fortsätta arbeta med den redan befintliga IPS-verksamheten, där delar av Vamos målgrupp kan bli aktuella.

Inom **Stadsmissionen** är planen att fortsätta att arbeta med möjligheten till timanställningar även i andra sammanhang. Stadsmissionen vill fortsätta utveckla arbetet mot deras företagsvänner.

Inom **Finsams** organisation har man tagit vara på erfarenheterna från projektet genom att sänka ribban för målgruppen med beroendeproblematik.

Resultatet är även en del i det arbete som pågår i Göteborgs Stad kopplat till organisering och utveckling av arbetsrehabilitering (se ovan avsnitt, kommunikation). Generellt påtalar de chefer som har varit med i styrgrupperna och som finns med i andra forum i staden att gruppen personer med beroendeproblematik är synliggjord och diskuteras mer i olika sammanhang kopplat till arbetsrehabilitering.

8 Kommentarer och tips

- Första tipset rör processen inför ansökan. Här är det bra att göra en ordentlig analys av behov samt vilka resurser som behövs för att möta behoven. I vårt fall bedömdes att vi skulle kunna ha 200 deltagare men personalresurserna i kombination med den korta projektperioden gjorde att projektet inte hade möjlighet att möta hela behovet. Vi behövde därför göra en ändringsansökan avseende såväl antalet deltagare som medfinansiering i form av deltagarersättning.
- Det har varit mycket värdefullt att ha en kommunikator knuten till projektet. Med hjälp av kommunikatören har vi från början upprättat en kommunikationsplan med två fokus. Första fokus var att göra projektet känt för remittenter. Här är det viktigt att tänka igenom hur man når deltagare via remittenter och att ha en bra plan för hur de ska nås. Vi hade redan under analys- och planeringsfasen informationsmöten med de enheter som kunde remittera vilket vi tror har bidragit till att vi relativt snabbt fick många deltagare. Vi tror även att dessa tidiga informationsmöten har gynnat samverkan samt benägenheten att remittera. Det andra fokuset för kommunikationen handlar om att sprida resultat och verka för implementering. Som redogjorts för tidigare började vi jobba med detta tidigt i projektet och hade en styrgrupp med särskilt fokus på detta.
- En anledning till att det gick bra var också att vi byggde vidare på tidigare erfarenheter, från projekt Manage your health. Detta gjorde att vi inte behövde starta från noll. Vi hade också några i personalen som hade jobbat i det tidigare projektet

vilket bidrog till att vi snabbt kunde komma i gång. Således blir tipset att ta vara på egna tidigare erfarenheter samt att ta tillvara på personal med erfarenheter som är värdefulla för projektet. Om det inte har bedrivits liknande projekt i den egna organisationen så ta reda på om det finns andra som har gjort något liknande med gott resultat och utgå från det.

- Ett bekymmer för projektet har varit att få in underskrivna deltagarrapporter. Anledningen till detta är huvudsakligen på grund av den målgrupp vi har jobbat med där några personer kan vara svåra att få tag på innan deadline för inrapportering. Med det sagt så är tipset ändå att redan från början ha bra rutiner för rapportering. Det kan också vara värt att våga prova digital redovisning. Projektet har använt digital redovisning för personal och det har varit enkelt och smidigt så detta rekommenderas för andra projekt.
- Sista tipset är att skapa nätverk med andra projekt. Inom Göteborgs Stad har fyra liknande projekt bedrivits parallellt och projektledarna har haft kontinuerliga nätverksmöten för utbyte av erfarenheter med mera. Detta har varit mycket värdefullt då man som projektledare är ensam i sin roll. Kopplat till detta och även ovan punkt om rapportering är ett råd att även skapa nätverk för till exempel administratör som har ansvar för rapportering.

Projektledarens slutord

Det har varit en förmån att ha fått jobba med Vamos. Det har varit både roligt och givande att få erbjuda insatser till personer som annars inte har fått del av det. Insatsen har uppskattats av såväl deltagarna som remitterande socialtjänst. Vidare har det varit en fantastisk projektpersonal som har varit ett nöje att arbeta med. Att vi alla tillsammans har kunnat nå så gott resultat, med en målgrupp som anses ha det svårt att kunna få och klara ett arbete, visar att det går om man vågar tro på att det är möjligt!

Socialförvaltningen Sydväst

Telefon: 031-365 00 00 (kontaktcenter)

E-post: socialsydvast@socialsydvast.goteborg.se

