

Dokumentation - självvärdering i samverkansinsatser

Samverkansinsats (team/projekt/): SKU, #KlarFramtid

Dokumentationen avser period: Hela projektiden

Datum: 20 maj 2022

Tid: 8.15-12.00

Dokumentalist: Emma Bertheussen

Processledare: Sussan Öster

Deltagare (namn/roll):

- Kornelia Johansson, projektledare
- Viktoria Johansson, projektcoach
- Mikael Axelsson, projektcoach
- Annika Wallgren, projektadministratör
- Anna Karlsson, SYV
- Anna Bernanker, projektägare
- Pål Svendsen, verksamhetsutvecklare
- Linda Anderfjäll, Samordningsförbundet Västra Mälardalen

Inbjudna som ej deltog (namn/roll):

- Caroline Evenbom, verksamhetsutvecklare

INLEDNING

- Syftet med självvärderingen är att personalen utifrån sina respektive roller, själva ska värdera sitt eget och verksamhetens arbete utifrån det syfte och de mål som anges i den aktuella verksamhetsplanen.
- Syftet är också att få konkreta idéer kring vad man vill behålla (fortsätta och göra mer av) och vad som behöver utvecklas eller förbättras i arbetet, och ta fram konkreta idéer till hur det ska gå till i praktiken.
- Självvärderingen ska vara systematiskt och kreativ.

Mest nöjd med under projektiden

Vad är du mest nöjd med vad gäller; deltagarnas utveckling, samarbete och samverkan samt arbetsätt och metoder under projektet?

Mest nöjd med gällande deltagarna utveckling under projektet?

Speciellt sedan förra utvärderingen är deras egen förståelse för vad projektet ger dem. Tidigare ville de gå hem och undrade varför de var där, nu vill de inte lämna.

Självgående kring studierna, de har koll på var de hittar, vilka läxor de har. De vill inte bli störda, och de smittar av sig inom gruppen.

Gruppens betydelse för alla individer, de stöttar varandra i allt även utanför studier. De stöttar varandra i vardagen. De har blivit modiga, att testa nya saker, prata med varandra, tar steget utanför trygghetszonen.

Den egna motorn, att äga sin egen planering. Hur har vi gjort det? Ger effekt på närvaro, motivation.

Anteckningar från papper:

- Självgående kring studier
- Stöttar varandra i allt
- Ökat självförtroende och självkänsla
- Större eget ansvar
- Ökad motivation
- Förståelse för vad studier ger dem själva
- Modigare, går utanför komfort zone (rida, ministern, studieresa, ringa, egen kontakt)
- Söka jobb (sommarjobb 3 st)
- Utmanar sig själva
- Tilliten till "vuxenvärlden"
- Vågar ta plats!

Mest nöjd med gällande samarbete och samverkan under projektet?

Utvecklat samarbete med hela IFO, främst myndighet barn. Även intern samverkan i "huset" med försörjningsstöd, arbetsmarknad och Kompetenscenter. Nu efterfrågas samverkan. "Ska" gjorde skillnad.

I början var SKU en egen ö, inte en del av JC. Nu är det en naturlig del.

Teamet tillsammans.

Chefernas betydelse för projektet, man måste föregå med gott exempel. Samverkan dem emellan.

Samarbetet med Försörjning, olika ingångar för deltagarna. Upptäcker tidigt när något inte funkar, kan då kapa udden av det snabbt. Så deltagarna håller sig i fas.

Lyfter även saker som fungerar bra, boostar varandra. Pratar även med varandra om det som går bra och talar om det.

Fokusera på det som går bra och hålla dialoger om det som inte fungerar.

Resultatet kopplat till samarbete och samverkan, i projektet är det tydligt att de som samarbetar kring individerna ser egna resultat. Stimulerar till viljan att samarbeta och samverka.

Anteckningar från papper:

- Utvecklat samarbete, strukturerat IFO → helhet
- Internt inom VoA, rutiner och processer – kommunikation FÖS – SKU (JC)
- Mycket bättre samverkan mellan vuxenutbildning – alla nivåer och Arbetsmarknad
- Projektets samverkan har utvecklats mycket under tiden, alla tillsammans!
- SKU är nu en del av JC, från början två delar

Mest nöjd med gällande arbetssätt och metoder under projektet?

Finns utrymme för ambitiösa och drivna människor, både deltagare och personal.

Individen i fokus.

Tid och tålamod.

Lösningfokus.

Sänk farten.

Oberoende av var man hade utgångsläget så har alla gått framåt.

Teamets värde, jobbat med alla delar, livspusslet.

Gemensam syn på ungdomen. Pusselbitar som gjort helhet.

Trygghet och trivsel är två nyckelord.

Möter individen där de är.

Synsätt och tro på ungdomens förmåga. Att man är nyfiken på att ta reda på varför det inte fungerar. De en grupp, ingen skillnad mellan individerna.

Människosynen, att inte dela in grupper efter "brister". Alla är med på allt.

Tilltro och trygghet genom att teamet tror på individen. Vill-kan-ska.

Jobbar med helheten.

Anteckningar från papper:

- Det finns utrymme för ambitiösa och drivna människor. "Vänd på varje sten!" Brainstorming "Här ska vi våga prova"
- Personalen tror på deltagaren. Vi har verkligen jobbat utifrån "individen i fokus". Vi har haft resurser och utrymme för individuella planeringar. Trygghet och trivsel. Tid och tålamod.

Lösningfokustänket:

- Går det för fort, sänk farten
- Gör mer av det som fungerar

- Om det inte fungerar, gör något annat
- Jobbat lika mycket med de mjuka värdena, t.ex. hur man får vardagen att fungera (äta, sova, mående). Blir skuldfria. Byggt självkänsla. Få livspusslet att fungera. Det sociala.
- Arbetsätt som får en utveckling oberoende av utgångspunkt. "Alla är på väg någonstans". Bra med studietekniken. Deltagarna är en grupp oberoende av nivå.
- Teamets värde. De olika rollerna i projektet kompletterar varandra. Det är ett VI, både i personalgruppen och mellan deltagarna.

ÖVRIGT: Finns kontakt med ungdomarna efter arbetstid? I Katrineholm fanns full tillgänglighet till personalen. I lösningsfokuserat arbetsätt ska man hjälpa någon hjälpa sig själv. Att inte ha full tillgänglighet visar att man litar på att de klarar sig till nästa planerade tillfälle. Finns ingen efterfrågan från deltagarna att kunna nå när som helst.

1. Deltagarnas utveckling, skalfråga 0-10

(Målet det värderas mot "Stadigvarande och självförsörjande i syfte att klara en heltidsplanering")

A)

Högsta värde: 9

Medelvärde: 8,25

Lägsta värde: 8

B) Vad finns i 0-8,25 (vad har varit och/eller är avgörande för att deltagarna lyckats i sin utveckling till 8,25)?

Förståelse för vad studierna ger.

Modigare, de söker arbete själva (tre har själva sökt och fått sommarjobb). De vågar tro på sig själva. Tar för sig. De ser att de kan och de duger. Tror på sin egen förmåga. Behöver inte vänta på dem, de håller tider. De kommer i tid. Tar ansvar och meddelar att man inte kan komma. Behöver inte ringa runt, utan meddelar själva.

Kommer in i rutiner och tar hand om sig själva. Tar ansvar för frukost och lunch.

Projektets tid avgörande.

Det beror på var i projektet vi är delaktiga, nära att ge en nia. Tydliggjort målet. Rapporter visar att alla ungdomar har handlingsplaner som innehåller studier, betyg i ämnen. Nära projektbeskrivningen.

Initialt kopplat till målen, målgruppen har ändrats utifrån vilka som kommit till oss.

Höga ambitionsnivåer, 98% har valt att studera.

Samma spår, fantastiska progression hos gruppen i stort. Fina framsteg hos deltagarna. Synen på att studera hos individerna förändras i takt med att de kommer vidare. Det har varit ögreppbart och påtvingat, till att faktiskt vilja komma vidare i studier, av egen kraft och med stöd av projektet. En tydligare vilja att komma vidare, istället för intvingad.

De kommer självmant till insatserna. Självförtroende och trygghet. De hjälper också varandra med studier och andra saker. I projektets början kändes det som att de var tvingade men nu är de ambassadörer för projektet och nya ungdomar kommer och vill vara med.

Ungdomar som varit med som start har haft ett stort behov av stöd, och då är projektet mer en punktinsats som en del i livslångt lärande.

Vid varuleverans från Ikea hjälptes alla åt med montering osv. De tog arbetsledande roller och hjälptes åt. De kunde planera för den typen av arbete tillsammans.

C) Utifrån individens fokus i fokus. Det här tänker vi att deltagarna skulle vilja ha mer av eller på ett annorlunda sätt:

Viktigt att alltid ha en fysisk person att bolla med. Jobbar med hänvisning vidare.

Att få möta en fysisk person att prata med.

Vara fortsatt tillgängliga, och fortsätta hänvisa vidare.

Träning och hälsobiten.

Mer av det sociala sammanhanget, i grupp. Praktiska saker.

Efterfrågas att få prata om relationer, familjesammanhang.

ÖVRIGT:

2. Samarbete & Samverkan, skalfråga 0-10

A) Kort beskrivning av samarbete & samverkan när det fungerar som allra bäst?

Efter ett år är det en klar förbättring. Fokus på att det är många med studier och ansvarig lärare ger snabbare återkoppling. Ex. frånvarorapport gällande elev till projektet ger en snabb effekt. Snabb återkoppling från lärare till projektet. Att kunna ha diskussioner om enskilda deltagare, vid ett perfekt läge hindrar inte sekretessen det. För deltagarens bästa, en vinst att alla som arbetare runt en deltagare kan ha fria diskussioner kring och med personen. Ofta diskussioner kring och med deltagaren.

Utökad samverkan med Försäkringskassan, om deltagaren har aktivitetsersättning istället för försörjningsstöd., möjlighet till rådfrågning kring individer.

Samarbete inom projektet är tiptopp. Dialogen med varandra, enkelt att få tag i varandra, ställa frågor och hjälpa varandra.

Alla ska veta vilken stjärta man sitter på, i vilket forum man ska ta vilken fråga. Tydliga processer och rutiner, som når ut till berörda. Prioritering, prestigelöshet och regelbundenhet. Det finns träffar där ett ämne tas upp regelbundet, prestigelöshet mellan alla parter, prioritering för ett möte när alla är på plats och fokuserar på samma sak. Engagemang kring deltagarna.

Samverkan IFO-delen. Fortsatta strukturen med Kompetenscenter. Har blivit bättre men kan bli ännu bättre.

B)

Högsta värde: 8

Medelvärde: 7,25

Lägst värde: 7

C) Det här bygger vårt samarbete och vår samverkan redan idag?

Strukturen på de olika mötesforumen, tydliga flöden. Man vet var man ska ta vilken fråga.

Förväntningarna blir tydliga. Man kan avvakta med sin fråga till rätt forum för att man vet att man får rätt svar.

Tidigare var det fler uppstudsfrågor.

Rutiner i de samarbeten som finns. Jobbar nära varandra. Fungerar väldigt bra med Försörjning, två handläggare särskilt där. Rutinen behövs, då finns tid och utrymme för uppstudsfrågor.

Full tillit till varandra, samarbetet fungerar och är nära. Man tar det direkt med varandra.

Synen på varandra, de som samverkar med varandra. Tillit och prestigelöshet.

Medvetenhet (sin egen och andras situation) - tillit/tilltro – val.

D) Föreställ er ett steg upp på skalan.

Innehållsdeklarera det steget:

Vem gör vad och när?

Hur sker uppföljning?

Implementering har redan startat i vissa delar. Nyttja projektet för att utveckla verksamheten. Vilka vita luckor har vi fortfarande. Hålla sig på tå för kommande projekt. Eventuell utmaning med Regionen.

Områden vi ser kommer som vi idag inte har struktur kring hur samverkan ser ut.

Var finns glappet mellan egen verksamhet och nästa steg?

Angelägna kommande steg i samverkan för implementering.

Fokus framöver att sätta implementeringen.

I och med projektet kraftsamlas kring gruppen individer som är kvar.

ÖVRIGT: Spännande att medelvärdet ökar när vi ser samverkanspartners i större perspektiv, tex IFO.

3. Arbetssätt & Metoder, skalfråga 0-10

A) Kort beskrivning av arbetssätt och metoder när det fungerar som bäst?

- 7-20
- Utifrån individens behov
- Kontinuitet
- Gruppverksamhet, ex. livskunskap, ekonomi, hygien, hälsa
- Metoder för att få in målgruppen som inte kan hålla en planering
- Erbjuder heltidsaktiviteter vid behov
- Hälsa
- Lösningfokuserat arbetssätt
- Tydliga handlingsplaner med konkreta mål och delmål
- Regelbundna enskilda motiverande samtal

- Alla individer följer gruppen

B)

Högsta värde: 9

Medelvärde: 8,375

Lägsta värde: 8

C) Vad finns i noll – 8,4, dvs vad i arbetssätt och metoder gör ni redan som är till hjälp?

- utrymmer för ambitiösa och drivna människor
- här ska vi våga prova
- 7-20
- lösningsfokus
- individen i fokus, trygghet och trivsel
- kontinuitet, varje dag aktivitet.
- motiverande samtal
- uppsökande verksamhet (vid behov)
- teamets värde
- ett "vi", samsyn, olika funktioner
- stöttning med krav, deltagarna växer med uppgiften
- tydlig metod för inskrivning och kartläggning

D) Föreställ er ett steg upp på skalan.

Innehållsdeklarera det steget:

Vem gör vad och när?

Hur sker uppföljning?

Vid avslut och gå vidare att få till samverkan för utredningar och diagnoser. Att följa upp det för att de ska få rätt möjligheter hos Arbetsförmedlingen osv. Så att de kommer rätt. För behov av utökat stöd och få till underlagen. Görs i projektgruppen. Att hämta in och sortera i deras handlingar. Att veta när man kan släppa, först följa med. Detektivarbete som de behöver hjälp med, sen hjälpa till med vidare kontakten. Så de ska få rätt förutsättningar när de kommer ut på arbetsmarknaden. Anpassad anställning.

Personalen behöver vidareutbildning.

Implementering av metoden KGA – projektet är part. JC jobbar med det i helhet.

ÖVRIGT: Fortsätta med det som görs och ännu mer tydlighet för att slussa vidare. Ett steg upp – relationella, vissa blir föräldrar, Familjecentralen? Renodlade trappan – "projektet" jobbar med fös och aktivitet.

4. Implementering, skalfråga 0-10

A)

Högsta värde: 7

Medelvärde: 6,375

Lägsta värde: 6

B) Vad finns i 0-6,4? Vad/vilka är viktiga och betydelsefulla villkor, förutsättningar och resurser att värna om?

C) Särskilt viktiga villkor, förutsättningar och resurser framåt?

För att få till en 10:

En del av av JC och KC, en del av verksamhetsområdet. Huvudmannskapet hos Jobbcenter. Att trappan är implementerad.

Hur ser aktivitet och kopplingar ut?

Insatser som är Jobbcenter och Kompetenscenter ihop. Orienteringskurser i samverkan. Fortsatta gemensamma mötesforum, naturliga mötet.

En perfekt implementering fungerar även om någon från projektet slutar. Implementering är inte beroende av person. Att om någon chef slutar så tas inte resurs tillbaka.

Att coacherna träffar även lärarna och ser människorna ihop. Kontakt/bro mellan lärare och kompetensen på JC. Samcenter har Sfi-lärare med. Anns roll finns kvar vid implementeringen.

Tron på människors förmåga ska smitta av sig i verksamheterna, förutsättning för att få till utveckling och samverkan. Synen och tron på individen lever vidare. Gemensamma mål, handlingsplan och struktur. Få till de på hela området.

Att inte bli självgod och lat och därmed resignera. Nyfikenhet, energi, kreativitet behöver behållas. "Nybyggarkänsla" behöver fortsätta och smitta av.

Ta vid det som projektet har.

Bibehålla strukturen för utvärdering och uppföljning. Orsaker till avhopp, underlag osv. Systematiskt. Inte bara känslan utan att titta på fakta. Använda uppföljning och utvärdering som fortsatt stöd. Reflektioner kring det som verktyg.

Vinningen med gruppen, att grupperna är samma. Tryggheten att växa tillsammans. Ta tillvara på kompetensen och effekten av gruppen, att man tillhör samma grupp.

Lyhörd, nyfiken, tas på stort allvar, får ta plats i mötesforum.

Implementera framgångsfaktorerna i verksamheterna. Få in det som fungerar.

Få input till sig att andra vill ta del av projektet och vara med att bidra. Öppnar upp i olika sammanhang.

På samverkansnivå syns SYV-delen, den finns kvar. Jobbcenter. Ungcenter kopplas ihop med steget.

Projektpersonal går in i ordinarie verksamhet. Det är nära mellan personer, personkännedom underlättar.

Det ger resultat som syns politiskt, det finns fakta att visa. Väl förankrat på politisk nivå. Resultaten är tydliga och kommunicerade.

Nästa steg, det här vill vi satsa på för att komma vidare i implementeringsfrågan:

1. Kompetenscenter, SYV-delen är klar, men tydliggöra mer nästa steg där. Vad blir kontentan? Få med KC.
2. Fortsätta jobba med gruppen, inte stycka upp den metoden. Synlig gruppverksamhet.

3. Jobba med rutiner, få deltagarna trygga i rutinerna. Det finstilla som finns i projektet. Tillgänglighet, tid för samtal, bemötande. Individperspektivet.

ÖVRIGT:

5. Tilltro till måluppfyllelse, skalfråga 0-10

A)

Högsta värde: 10

Medelvärde: 9,625

Lägsta värde: 9

B) Vad finns i 0-9,6? Vad bidrar och stärker tilltron till måluppfyllelse redan idag?

- Ordning och reda
- Struktur
- Tydliga processer och vi vet vad vi inte har koll på och vad vi kan påverka. Vi kan även klargöra varför vissa delar kommer sakna måluppfyllelse, det finns en tydlighet där.
- Engagemanget hos de som deltar här idag. Att vi som jobbar i det med glädje går till jobbet varje dag för deltagarnas skull.
- Att vi har en tro på varje individ, och utgår från individen.
- Deltagare som vill utvecklas.
- Kompetent och engagerad personal.
- Närvarande ledning.
- Tydliga mål.
- Uttalade metoder.
- Finns en röd tråd i gruppen från Anna ner till oss som jobbar med deltagare.
- Resurser (rätt person på rätt plats), tydlighet (vem som gör vad).
- **Mätbara resultat**

C) Vad skulle bidra till att stärka tilltron ytterligare?

Lyckat projekt, hög tilltro. Att ungdomarna som möts efter implementeringen i ordinarie verksamheter möts av samma måluppfyllning.

ÖVRIGT:

6A – Viktiga medskick till ansvariga för arbetet framåt

1. Frihet under ansvar, ingen detaljstyrning, tillit
2. Roller i implementering
3. Fortsätta sprida slutkonferensen

6B - Viktiga medskick till verksamhetsnära personal för arbetet framåt

1. Lita på implementeringen, vi bygger trappan, organisationsbundet (inte person)
2. Fortsätt tro på trappan
3. Fortsätt tro på ungdomarna

6C - Höjdpunkter från dagen (dokumentalist skriver av postitlappar)

1. Jämnt och stabilt, ökning på alla delar
2. Resultatet överlag och att alla tror på det, ett sämre resultat ser man vad man kan lära av och går vidare från. Ser möjligheter, fastnar inte i problematiken
3. Bra uppstyrd förmiddag, väldig enighet i värderingarna, kul med tillbakablickar
4. Samsyn i helheten
5. Alla i projektet har samsyn, främjar samverkan
6. Sammansvetsat gäng som kommunicerar
7. Enad bild om utfall och genomförande, också att det inte är fler 10:or då alla vill bli lite bättre
8. Ett bokad möte inför nästa idé utifrån det som varit idag

6D - Spridning av resultat (till vem, när)

Hur och till vilka skall dokumentationen spridas?

Bilaga till andra dokument, egna utvärderingar på hemmaplan. Fri spridning, lyfta ut delar att sprida. Inför den egna slutkonferensen. Godbitar och helhet.

6E - Uppföljning av självvärderingens resultat (när, hur)

Hur och när ska processdagens resultat följas upp?

Säkerligen i oktober med firande av framgången.

6F - Avslutande kommentarer/summering/information från uppdragsgivaren

Viktiga slutord om processdagen och arbetet framåt

Mest nöjd med resultatet som finns att visa. Sänk försörjningsstöd för ungdomshushåll. Att visa att ungdomarna kunde klara saker och att problemen inte är det som sågs på exempelvis gymnasiet.

Främsta förhoppningen att implementeringen sätts och att det om två år fortfarande rullar.

Ett gott exempel, en av "kronjuvelerna" hos Samordningsförbundet Västra Mälardalen. En förhoppning att kunna inspirera andra, länet och andra samarbetspartners. Blandning av hårda fakta och mjuka värden. En smart lösning att ha på plats.

Bildarkiv från dagens process







5) ^{olust} Tilltro till måluppfyllelse
(dvs ... att klarframtid kommer att nå målen)

4) Vill hur implementeringen fungerar
0 ← mycket dåligt mycket bra →

Tillit = trygghet
 (genom att) teamet tror
 (På individen)

Övrigt som är viktigt för den fortsatta processen