

Ledningskonsulterna

**KONSULTER - FORSKARE ▼ FÖLJEFORSKNING - UTVÄRDERING
PROCESSER - RESULTAT - LÄRANDE**

Från Start till målet arbete eller studier

Delrapport 2 följeforskning av Start

2014-08-26



Innehåll

1 Sammanfattning och rekommendationer	3
1.1 Sammanfattande slutsatser	3
1.2 Rekommendationer.....	3
2 Arbetet i etapp 2, inriktning och arbetssätt mm.....	5
2.1 Utvärderingsuppdraget och arbetet i denna etapp av uppdraget.....	5
2.2 Metoder och arbetsgång.....	6
2.3 Delrapportens disposition	7
3 Projektet Start – Stöd till arbete.....	8
3.1 Syfte, mål och målgrupp.....	8
3.2 Projektorganisation och ansvarsfördelning	8
3.3 Arbetssätt	9
4 Vilka resultat har Start hittills uppnått?	11
4.1 Start kan nå de flesta kvantitativa målen.....	11
4.2 Beror resultaten på de arbetssätt och metoder som provats?.....	13
4.2.1 Hur värderar arbetsgivare och deltagare Start och sin medverkan i projektet?	13
4.2.2 Handläggare vid de samverkande myndigheterna värderar Start och dess resultat högt ..	16
4.2.3 Resultaten i Start hänger ihop med arbetssätt och metoder som har testats	18
5 Genomförandet av Start fungerar bra, men förbättringar kan göras.....	19
5.1 Starts erfarenheter av genomförandet	19
5.1.1 Insatser för att stötta deltagare i arbete och studier tar allt mer resurser och tid i anspråk	19
5.1.2 Worker Role Interview (WRI) bra instrument för vilka insatser deltagare ska genomgå och för val av deltagare.....	19
5.1.3 Mer strukturerade arbetsgivarkontakter	20
5.1.4 Informationen har förstärkts.....	21
5.1.5 Erfarenhetsutbytet mellan Start och samverkande myndigheter är begränsat	21
5.2 Handläggare och chefer på de samverkande myndigheterna uppfattar att genomförandet har fungerat bra.....	21
5.2.1 Handläggarnas information om Start baseras främst på den information de får om de deltagare de remitterat till Start	22
5.2.2 Kunskapen om Start stannar hos dem som remitterar till Start	23
5.3 Genomgående god kännedom om Start bland arbetsgivarna	23

6 Vad bör hända med Start efter projekttidens slut?	25
6.1 Handläggare och chefer vill att verksamheten ska leva kvar efter projekttidens slut	25
6.2 Arbetsgivarna önskar också att starts verksamhet blir kvar	26
7 Slutsatser	27
8 Arbetet med följeforskningen under slutetappen	30

Bilagor:

Bilaga 1: Intervjuguide för deltagare

Bilaga 2: Intervjuguide för arbetsgivare

Bilaga 3: Intervjuer med chefer och handläggare i samverkande myndigheter i Start etapp 2

Bilaga 4: Frågor vid intervjuer av START-projektets projektledare och projektgrupp etapp 2

Bilaga 5: Sammanställning av resultatet av WRI-intervjuerna

1 Sammanfattning och rekommendationer

1.1 Sammanfattande slutsatser

Ledningskonsulterna och Oxford Research har under tiden augusti 2013 till februari 2015 i uppdrag av Samordningsförbundet Huddinge, Botkyrka, Salem (HBS) att genomföra följeforskning av projektet Stöd Till Arbete (Start). Följeforskning innebär att löpande analysera och avrapportera hur Start och dess resultat utvecklas. Det innebär också att medverka i HBS arbete med att ta till vara de arbetsätt och metoder som Start utvecklat och arbetat med.

Denna rapport, som är delrapport 2 i följeforskningen, har koncentrerats på måluppfyllelse- och effektanalyser. Måluppfyllelseanalysen innebär att vi har bedömt vilka resultat som Start har uppstått, om dessa resultat leder till att de uppställda målen kan nås. Projektet pågår visserligen till och med den 31 december 2014 men våren 2014 finns det så pass mycket resultat att det går att förutsäga om målen nås.

Start har i uppdrag att utveckla stödinsatser för målgruppen som kan införas i löpande verksamhet. För att kunna svara på frågan om Start har lyckats med den delen av uppdraget räcker det inte med att analysera om målen nås. Vi behöver också bedöma om måluppfyllelsen är en följd av de arbetsätt och metoder som har utvecklats och använts. Det vill säga vi behöver göra en effektanalys.

Analyserna som ligger till grund för delrapporten visar att Starts resultat för deltagarna ligger i linje med de uppsatta målen. Start når därmed sina mål om andel deltagare i arbete eller studier, samt andel som haft minst tre månaders praktik. Analyserna visar också att de mål som satts upp för samarbete med arbetsgivare uppnås. De resultat Start har uppnått är bra i förhållande till förutsättningarna och de är bättre än vad som kan uppnås för målgruppen med andra program.

Det är tre faktorer som förklarar de goda resultaten. Dessa är det sätt Start använt sig av Supported Employment-metoden (SE-metoden), SE-handledarnas kunskaper om och engagemang för målgruppen samt god resurstillgång som gjort det möjligt att arbeta med de första två faktorerna. Alla tre faktorerna behövs för att nå goda resultat. Arbetsätt och metoder är resurskrävande men menar man allvar med att personer ur målgruppen ska komma i arbete eller studier krävs det insatser som är mer resurskrävande än insatser för personer som står närmare arbetsmarknaden.

Vår slutsats är att de arbetsätt och metoder Start har utvecklat och använt fungerar väl i förhållande till sitt syfte. Analyserna pekar vidare mot att det är möjligt att permanenta verksamheten och det finns ett stort behov av att det sker. Vi förordar därför att Starts verksamhet permanentas.

Inför att verksamheten permanentas bedömer vi att ett antal förändringar i arbetsätt och metoder behöver komma till stånd. Organisationen av Start behöver också delvis ses över. Dessa förslag om förändringar framgår av avsnitt 1.2 Rekommendationer.

1.2 Rekommendationer

Utifrån de analyser och slutsatser vi redovisar i denna rapport föreslår vi HBS följande.

- HBS genomför diskussioner med de myndigheter som samverkar inom ramen för Start som syftar till beslut om att göra om Starts verksamhet från som nu i projektform till löpande.
- HBS kommer överens med de samverkande myndigheterna att de fortsätter att delta och medfinansiera verksamheten som nu. Samtidigt fortsätter HBS att stödja och finansiera

verksamheten då den är ett tydligt exempel på behov av samverkanslösningar. Verksamheten bör också fortsättningsvis omfatta de tre kommuner som ingår i HBS, d.v.s. Huddinge, Botkyrka och Salem. Detta för att få ett tillräckligt stort deltagarantal för att kunna motivera den expertkompetens som behövs för att genomföra verksamheten.

- HBS överväger de ändringar i arbetet inom Start som vi diskuterar i kapitel 7 i denna rapport. Det innebär bl a att använda WRI-informationen mer i urvalet av vilka som ska skrivas in i Start och vilka insatser de ska genomgå. Det innebär också att snabbare avsluta personer i Start till andra insatser och program om det visar sig att deltagaren saknar arbetsförmåga. Vidare innebär det att systematisera den kunskap om lämpliga arbetsuppgifter för målgruppen som SE-handledarna får genom att vara med praktikanterna under inledningen av deras praktiktid. Denna kunskap kan sedan användas vid val av nya praktikplatser.
- HBS utvecklar samarbetet med arbetsgivarna, som vi utvecklar i kapitel 7, till att bli långsiktigt och inte uppfattas som en placering av en unik deltagare. HBS bör också undersöka om längre praktikperioder än nuvarande ambitionen på tre månader kan öka deltagarnas möjligheter att få och behålla anställning efter praktiktidens slut.
- HBS, när verksamheten görs om till löpande, organiserar den så att den blir mindre sårbar för avgångar och liknande. Det kan exempelvis innebära att samlokalisera verksamheten med annan liknande verksamhet som HBS svarar för. Det kan också innebära att låta personer från de samlokaliserade verksamheterna vara ersättare åt SE-handledarna inom Start.

2 Arbetet i etapp 2, inriktning och arbetssätt mm

2.1 Utvärderingsuppdraget och arbetet i denna etapp av uppdraget

HBS har gett Ledningskonsulterna och Oxford Research i uppdrag att utvärdera projektet Stöd Till Arbete (Start)¹. Uppdraget som pågår från augusti 2013 till februari 2015 ska ha formen av s.k. följeforskning, vilket innebär att utvärderaren löpande ska analysera och avrapportera hur Start och dess resultat utvecklas. Följeforskning innebär också att utvärderaren bidrar till lärandet, d.v.s. medverkar i arbetet med att ta till vara de arbetssätt och metoder som Start utvecklat och arbetat med, men också med att utveckla arbetet med att starta och genomföra projekt.

De analyser som följeforskningen ska genomföra har vi fört samman i en inledande träffbildsanalys, en måluppfyllelseanalys och en effektanalys. Valet av analystyper styrs bl a av när under projektets "livstid" som följeforskningen startar. När följeforskningen startade hade Start varit i gång i mer än ett och ett halvt år, verksamheten hade därmed kommit igång och funnit sina arbetsformer. Likaså hade Start börjat få fram resultat.

I träffbildsanalysen som avrapporterades i delrapport 1² studerade vi om den genomförda verksamheten medför att förväntade resultat kan uppnås och om genomförandet är organiserat så att det understödjer måluppfyllelse. Vi studerade möjligheterna att nå målen såväl rörande deltagarna som när det gäller att testa arbetsmetoder. En ytterligare del i träffbildsanalysen var att studera arbetet med att förankra projektet hos samverkande myndigheter, men även den löpande informationen om hur arbetet fortskrider och lyckas med att testa de arbetssätt projektet prövar.

Avrapporteringen i delrapport 2, denna rapport, har koncentrerats på måluppfyllelse- och effektanalyser. Vi har genomfört dessa två typer av analyser redan nu eftersom vi har anser att de behövs som ett underlag för beslutet om vad som ska hända med Starts verksamhet efter årsskiftet 2014/2015. För att följeforskningen ska kunna vara ett underlag i det arbetet behöver dess slutsatser om förutsättningarna att permanenta verksamheten finnas tillgängliga vid halvårsskiftet 2014.

Måluppfyllelseanalysen innebär att vi har bedömt vilka resultat som har uppstått t o m våren 2014, om dessa resultat ligger i linje med de förväntade och om resultaten leder till att de uppställda målen nås. I analysen ingår att studera både förväntade och oväntade resultat och hur eventuella oväntade resultat påverkar möjligheterna att nå de uppställda målen. Projektet har visserligen inte avslutats men det finns ändå så pass mycket resultat att det bör gå att förutsäga om målen kan nås.

För att kunna svara på frågan om uppdraget att utveckla stödinsatser för målgruppen har lyckats räcker det inte att analysera om målen nås. Vi behöver också bedöma om de resultat som har uppnåtts är en följd av de insatser som har genomförts och vad som förklarar de eventuellt bättre resultaten än vad andra insatser för målgruppen uppnår. Därför behöver också en effektanalys göras.

Avsikten var att genomföra både en kvantitativ, med hjälp av en kontrollgrupp, och en kvalitativ effektanalys. Den kvantitativa effektanalysen genomfördes inte efter beslut av styrgruppen. Skälet till detta var att styrgruppen bedömde att det skulle vara svårt att genomföra en sådan av sekretesskäl. Den kvalitativa har dock genomförts med hjälp av intervjuer med deltagare, arbetsgivare, Start och

¹ Utvärderingsgruppen består av Henry Tham, Ledningskonsulterna, projektledare, Emilia Johansson, Oxford Research och Eva Wittbom, Stockholms universitet

² Start stöd till arbete?, Ledningskonsulterna, 2013-12-13

de samverkande myndigheterna där vi undersökt om Start's resultat överträffar alternativa insatsers och att de bättre resultaten i så fall är en funktion av Start's arbetsätt och metoder.

2.2 Metoder och arbetsgång

För att få in underlag för målpuppfyllelse- och effektanalyserna har vi använt oss av ett antal metoder. Vi har, i likhet med i träffbildsanalysen, arbetat med dokumentanalyser, intervjuer med Start's ledning och SE-handledare och med samverkande myndigheter, både chefer och handläggare, och med arbetsgivare som har varit med i Start. Vi har följt upp deltagarna genom både databasanalyser och intervjuer.

Tio representanter för arbetsgivare och åtta deltagare intervjuats. Totalt kontaktades tolv arbetsgivare och tio deltagare. Två arbetsgivare byttes ut efter att de nekat deltagande i intervju och två deltagare valde att inte svara i telefon, eller att inte besvara frågorna via mail, trots inbokat intervjutillfälle.

Av de tio arbetsgivarna representerar fyra offentliga och sex privata organisationer. Hälften av de privata organisationerna tillhör Sveriges största och mest välkända varumärken. Alla organisationer kan beskrivas som serviceinriktade inom branscher som vård och omsorg, kommunal förvaltning, restaurangbranschen och detaljhandeln. De representanter som intervjuats har i första hand haft en ledande position men i enstaka fall, i större organisationer, varit mentor/handledare för den praktikant som mottagits i verksamheten. Sju av de intervjuade är kvinnor och tre är män.

Arbetsgivarna har tagit emot minst en praktikant och tre av dem har tagit emot två eller fler praktikanter. Fem av arbetsgivarna har valt att anställa någon av praktikanterna, men tre av dessa anställningar har avslutats. I två av fallen har praktiken således lett till anställning som dessutom förväntas leda till permanent arbete.

Av de åtta deltagare som har intervjuats är fem män och tre kvinnor. Några av dem har gjort praktik hos några av de intervjuade arbetsgivarna. Övriga deltagare har gjort praktik hos andra arbetsgivare i samma branscher. Av de intervjuade männen har två genomfört praktik och tre fått eller förväntas få anställning. I ett av dessa fall har anställningen också hunnit avslutas. Även en av kvinnorna inväntar anställning, medan de andra två har gjort praktik.

Elva intervjuer har genomförts med handläggare inom Af, FK, Habiliteringen inom Landstinget och Botkyrka, Huddinge och Salems kommuner samt projekt inom HBS. Dessutom har två chefer/samordnare inom FK intervjuats eftersom kassans representant i styrgruppen inte arbetar med målgruppen. Övriga ledamöter av styrgruppen arbetar med målgruppen, chefsnivåns uppfattning inom övriga samverkande myndigheter har därför fångats in genom gruppintervju med styrgruppen den 22 april. Sammanlagt har, utöver styrgruppen, 16 personer intervjuats.

Intervjuerna har genomförts individuellt eller i grupp och de har haft formen av strukturerade samtal. Tanken var att genomföra intervjuerna med deltagarna via fokusgrupper, men det har inte kunnat genomföras eftersom deltagarna inte har gemensamma samlingar. Vi har fått ta del av svaren på de enkäter till deltagarna som Start genomför, liksom de enkäter som genomförts till handläggare i de samverkande myndigheterna.

Underlaget för studier av resultaten för deltagarna har vi, utöver via intervjuer, tagit in genom att sammanställa uppgifter som finns i Sektorövergripande system för uppföljning av samverkan och

finansiell samordning inom rehabiliteringsområdet (SUS) och andra databaser där utfallsdata om deltagarna registreras.

Arbetsgången i etapp 2 har inneburit att vi inledningsvis tillsammans med HBS och projektledningen la fast vilka dokument liksom vilken information ur databaser vi skulle använda oss av i analyserna. Samtidigt utformade vi intervjuguider för intervjuerna med Start, samverkande myndigheter och med arbetsgivare. Vi utformade också intervjuguiderna för intervjuer med deltagarna. Förslagen till intervjuguider har stämts av med uppdragsgivaren och Start.

Vi har arbetat stegvis och i likhet med i träffbildsanalysen inifrån och ut. Det innebär att vi efter dokumentanalyserna intervjuat Start och därefter chefer och handläggare från de samverkande myndigheterna. Vi intervjuade arbetsgivare efter det att datainsamlingen från de samverkande myndigheterna var klar men innan vi studerade deltagarnas resultat.

Efter datainsamlingen sammanställde vi underlaget och analyserade resultaten. När analyserna var genomförda har vi dragit slutsatser och framställt rekommendationer. Resultatet av analyserna tillsammans med slutsatserna redovisades för och förankrades hos Start och HBS veckan före midsommar. Rapporten från etapp 2 lämnade vi under augusti. Efter det att delrapporten har lämnats bistår vi under hösten 2014 i eventuella insatser som uppdragsgivaren genomför för att ta vara på erfarenheterna – för lärande.

Vi har fortlöpande för projektledningen och HBS redovisat de resultat som kommit fram.

2.3 Delrapportens disposition

I kapitel 3 redovisar vi Starts syfte, mål och målgrupp samt organisation och arbetssätt. Kapitel 4 består av en genomgång av vilka resultat Start hittills har uppnått. Vi inleder med att redovisa de kvantitativa resultaten, därefter diskuterar vi om de resultat Start har uppnått beror av de arbetssätt och metoder som utvecklats och använts. I kapitel 5 redovisar vi hur genomförandet av Start fungerar. Utifrån våra diskussioner i kapitel 4 och 5 redovisar vi i kapitel 6 vår bedömning av vad som bör hända med Starts verksamhet efter projektidens slut. I kapitel 7 redovisar vi våra slutsatser av de resultat- och effektanalyser vi har genomfört. Kapitel 8 omfattar en redovisning av hur följeforskningen utformas under slutetappen hösten 2014.

3 Projektet Start – Stöd till arbete

I detta avsnitt presenteras Starts syften, mål, arbetssätt och organisation.

3.1 Syfte, mål och målgrupp

Projektet Start syftar till att samordna arbetsfrämjande insatser och stöd som riktas till individer med autism, lindrig utvecklingsstörning eller hjärnskador som förvärvats i vuxen ålder. Start ska göra det möjligt för dessa individer att komma in på arbetsmarknaden genom att matcha dem med subventionerade anställningsformer, alternativt ge stöd till studier för de individer som önskar och har förutsättningar att studera. De bristfälliga möjligheterna för denna grupp att nå sysselsättning på den öppna arbetsmarknaden är tydliga hos Af, FK, deltagande kommuner och Landstinget. Start syftar därför också till att samordna dessa myndigheters stöd och utveckla stödjande metoder för att göra det möjligt för sysselsättning, egen försörjning och bättre hälsa.

Det övergripande målet är att målgruppen ska få och behålla ett arbete och därmed öka möjligheten till bättre hälsa och egen försörjning. Under Starts gång har studier tillkommit som mål. Deltagarna ska ha påbörjat praktik inom sex månader, med praktikperiod på maximalt tolv månader och att praktiken därefter bör övergå i löneanställning. Minst 30 procent av deltagarna ska komma ut i subventionerad anställning eller studier och minst 80 procent ska ha genomfört en praktik om minst tre månader.

Start ska sammanlagt ta emot och ge stöd till 40 individer, pröva, vidareutveckla och dokumentera fungerade metoder inom ramen för Supported Employment (SE), samt utveckla effektiva metoder för arbetet med att stödja deltagarna så att dessa efter insatsen ska ha kommit närmare arbetsmarknaden och hittat lämplig yrkesutbildning. Vidare ska Start utveckla former för samverkan, kunskapsspridning och erfarenhetstutbyte, uppbygga kontakt med ett antal arbetsgivare där subventionerade anställningsformer kan bli möjliga samt ta fram metoder för att kunna ge långsiktigt stöd till de personer och arbetsgivare som deltar i Start.

Starts målgrupp är kvinnor och män i arbetsför ålder (16-64 år) som uppvisar sådana begränsningar att de har svårigheter att nå sysselsättning på den öppna arbetsmarknaden. Personen ska ha genomgått utredning och eventuellt även en arbetsförmågebedömning där funktionsnedsättning har fastslagits på grund av begåvningsmässiga begränsningar och/eller autism eller förvärvade hjärnskador. Personen kan även vara inskriven vid Af och ha generella inlärningssvårigheter, alternativt tillhöra LSS´ personkrets 1 eller 2.

Start prioriterar unga mellan 18-29 år och personer som riskerar att bli "utförsäkrade" eftersom dessa grupper löper stor risk att permanent hamna utanför arbetsmarknaden.

3.2 Projektorganisation och ansvarsfördelning

Daglig verksamhet inom Arbetsmarknads- och Vuxenutbildningsförvaltningen i Botkyrka kommun är **projektägare** och Af Botkyrka Salem, FK Huddinge, Habiliteringscenter i Tullinge samt Socialförvaltningen och Vård- och omsorgsförvaltningen i Botkyrka kommun är **delägare**. Starts **styrgrupp** består av en representant från beställaren HBS samt representanter från alla delägare. Styrgruppens uppdrag är att utvärdera möjligheterna till implementering av insatsen och dess metodik. Dess medlemmar fungerar även som kontaktpersoner mellan Start och sina verksamheter och ska informera berörda medarbetare om hur Start utvecklas. Vidare har styrgruppen, tillsammans

med projektledningen, i uppdrag att rapportera måluppfyllelse och eventuella avvikelser till ledningsgruppen och styrelsen för HBS.

Projektgruppen består av fyra personer: projektledaren, två SE-handledare och en arbetsförmedlare. **Projektledaren** leder, planerar, följer upp och avrapporterar till styrgruppen och ansvarar för remissförfarandet av deltagare. Denne svarar också för att ta fram rutiner för avslut och överlämning, dokumentation, utveckling av samverkansformer samt för kunskapsspridning.

SE-handledarnas uppgift är att kartlägga deltagarnas färdigheter och förutsättningar, som underlag för individuella stöd till deltagarna. De har även i uppgift att tillsammans med arbetsförmedlaren upparbeta kontakter med arbetsgivare som vill ta emot deltagare för praktik eller någon form av anställning. SE-handledarna fungerar vidare som ett stöd för såväl deltagarna som arbetsgivarna och har i uppgift att utveckla långsiktigt stödjande metoder. Stödet till deltagare och arbetsgivare ges både under praktiktiden och efter det att deltagaren blivit anställd.

Arbetsförmedlarens uppgift består av att, tillsammans med SE-handledarna, upparbeta kontakter med arbetsgivare som kan tänka sig att erbjuda deltagare subventionerad anställning. Arbetsförmedlaren är ansvarig för den administration som uppstår vid praktik och anställning, samt deltar i arbetet med att hitta potentiella arbetsgivare.

3.3 Arbetsätt

Arbetet börjar med att Start får remiss från någon av de samverkande myndigheterna och kallar remittenten och deltagaren till ett informationsmöte. Därefter görs en bedömning av om Start är en lämplig insats för deltagaren. En viktig faktor i bedömningen är deltagarens egen motivation och vilja att få ett arbete. Blir inskrivning aktuell kallas deltagaren till möte för inskrivning samt intervju. Deltagaren skall ha en remitterande myndighet som stöd samt sin försörjning tryggad.

Efter inskrivning påbörjar SE-handledare kartläggning av lämpliga aktiviteter för deltagaren med utgångspunkt från dennes förutsättningar och behov. Målet är att deltagaren påbörjat praktik, studier eller anställning inom sex månader efter det att kartläggning påbörjats. Med utgångspunkt i kartläggningen letar SE-handledaren och deltagaren fram lämplig arbetsplats eller utbildning. I arbetet med att få fram arbetsplatser deltar arbetsförmedlaren.

Praktik-, anställnings- eller studietiden inleds med ett nätverksmöte mellan Start, deltagaren och den ansvarige hos arbetsgivaren/utbildningsanordnaren där förutsättningarna och ramarna läggs fast för de insatser deltagaren ska genomgå inom ramen för medverkan i Start. Då bestäms även uppföljningstid för diskussion om hur det gått under praktiken och om det finns förutsättningar för arbetsgivaren att anställa deltagaren. Praktiktiden ska inte pågå längre än tolv månader utan att övergå till anställning. Det kan dock bli aktuellt med flera praktikperioder hos olika arbetsgivare, vilka då sammanlagt kan överskrida tolv månader. Under praktiktiden genomförs nätverksmöten, antalet beror på hur deltagarens och arbetsgivarens behov av stöd och uppföljning ser ut.

Blir det aktuellt med övergång till anställning är arbetsförmedlaren ansvarig för kontakt med arbetsgivare samt administrationen kring anställningen. Vid anställning kvarstår deltagaren i Start och uppföljningsansvar utarbetas mellan Start och Af. Hittills har dock uppföljningsansvaret helt legat på Start. Även vid övergång till studier kvarstår deltagaren i Start för att underlätta uppföljning.

Enligt projektplanen bör avslut övervägas om deltagaren inte påbörjat praktik efter sex månader och likaså om subventionerad anställning inte nåtts inom åtta månader. Avslut kan även ske tidigare om det blir tydligt att deltagaren inte är redo för anställning eller om deltagaren nått anställning och rutiner för fortsatt stöd utarbetats. Avslut sker mellan deltagaren, SE-handledaren och deltagares professionella nätverk av stödpersoner från bl a olika myndigheter. Vid det mötet arbetas fram vilka insatser deltagaren ska erbjudas och en gemensam handlingsplan upprättas.

4 Vilka resultat har Start hittills uppnått?

4.1 Start kan nå de flesta kvantitativa målen

De resultat Start uppnått hittills pekar mot att målet om antal deltagare i arbete och studier nås eller till och med överträffas. I slutet av april 2014, uppgår antalet som gått till arbete eller studier till 15 mot målet 12. Bland dem som kommit i arbete eller studier räknas dock sådana in som endera tagits tillbaka på grund av att deras arbetsplatser lagts ner eller som hoppat av arbetet. Vi samma tidpunkt är åtta personer kvar i arbete eller studier, två personer har fått sluta då deras arbetsplats lades ner och fem eftersom de hade så stora svårigheter att de inte kunde behålla sitt arbete. Eftersom det är ett antal personer som är på väg ut i arbete eller studier finns det förutsättningar att nå målen även om man räknar bort dem som fått sluta sitt arbete. Antal i arbete, studier eller andra åtgärder framgår av tabell 4.1.1

Tabell 4.1.1: Antal deltagare som till och med april 2014 avslutats mot arbete, studier eller annan åtgärd

Orsak/antal	Arbete	Studier	Daglig verksamhet	Annan rehabilitering
	11	4	4	2

Källa: Sammanställning deltagare i Start

Av de 15 personer som avslutats till arbete eller studier är elva fortfarande inskrivna i Start för stöd och hjälp av SE-handledarna.

Vi har också med hjälp av data ur SUS per 30 april 2014 följt upp vilka försörjningsformer deltagarna hade vid tidpunkten då de började respektive när de slutade i Start, oavsett om de gått till arbete, studier eller andra offentliga, insatser. De vanligaste försörjningsformerna vid inskrivningen var aktivitetsersättning eller försörjningsstöd. Deltagarna har i genomsnitt varit i offentlig försörjning 3 – 4 år innan de skrevs in i Start. Den som varit längst, en man, hade varit tio år eller mer, medan de som varit kortast hade varit det upp till ett år. Efter det att deltagaren slutat i Start dominerar lön som försörjningsform. För det mesta rör det sig om anställning med någon form av lönesubvention. Försörjningsformerna framgår av tabell 4.1.2.

Tabell 4.1.2: Vilken försörjningsform har deltagarna före respektive efter deltagandet i Start?

Försörjningsform	Lön	Studiem	Försörjnings	Sjukersättn	Aktivitesers	Aktivitetsstöd	A-kassa
Före Start		1	11	1	12		1
Efter Start	11	3	5	1	3	4	1

Minst sex personer arbetar eller studerar på deltid varför en person kan ha fler än en försörjningsform. Därför överstiger antalet försörjningsformer efter Start det antal som har slutat.

I slutet av april är det ca 72 %, mot målet 80 %, av deltagarna som har genomfört praktik, arbetat eller studerat tre månader eller mer. Ett par deltagare är på väg ut till praktik, arbete eller studier enligt uppgifter från Start. Om de som är på väg ut verkligen kommer ut kan också detta mål nås.

Antalet deltagare hade kunnat komma upp i 40, måltalet, om Start under våren fått besked om att fortsätta med verksamheten efter projekttidens slut. Start har i slutet av april 2014 33 deltagare och som det nu ser ut kommer projektet att komma upp i högst 35 deltagare. Detta eftersom Start haft intagningsstopp då ett antal deltagare som gått ut i arbete har behövt tas tillbaka för nya insatser eller så har de blivit kvar i arbete men med fortsatta stöd från Start. Stora insatser har från SE-handledarnas sida behövt läggas ner på dessa personer, vi återkommer till detta i avsnitt 4.3. Skulle Start ta in nya deltagare för att nå 40, och projektet avslutas vid årsskiftet, skulle dessa deltagare inte hinna gå klart alla stegen och kunna komma ut i arbete. Detta är enligt projektledningen i Start inte försvarsbart och styrgruppen har därför beslutat om fortsatt intagningsstopp.

De som efter insatser inte kommer i arbete eller studier hjälper Start till andra typer av insatser och släpper därefter kontakten. Start kan därför inte säga vad som händer med de deltagare som inte kan fullfölja de tänkta insatserna ända fram till arbete. Att de inte har kommit i arbete beror i hög grad på att de endera inte är motiverade eller inte får ordning på den sociala delen utanför arbetet. I några fall beror det på att personerna saknar förmåga att klara de krav som en arbetsplats ställer på ordning och struktur.

Vi har också följt upp deltagarna och hur de förhåller sig till den för Start definierade målgruppen. Vi har följt upp ett antal variabler som kön, ålder och diagnoser. Dessutom har vi följt upp remitterande myndighet och hemort. Underlaget är hämtat från sammanställningar från Start och från SUS, båda per 30 april 2014.

Av de 33 som deltagit/deltar i Start är alla inom det prioriterade åldersintervallet 18 – 29 år utom två som är över 30 år. Genomsnittsåldern för deltagarna är 24 – 25 år. Av deltagarna är 42 % kvinnor och 58 % män, 36 % har grundskola medan 64 % har gymnasium. Det är en större andel av kvinnorna, 73 %, än männen, 57 %, som har gymnasium.

Av de 20 deltagare som avslutats har sex avslutats mot fortsatt rehabilitering, varav fyra till Daglig verksamhet. Deltagare som avslutats har i genomsnitt varit inskrivna i 375 dagar, dvs ca 13 månader. Den som varit inskriven kortast tid innan avslut var inskriven fyra månader och den som varit inskriven längst hade varit inskriven i 24 månader.

I tabell 4.1.3 – 4.1.5 redovisar vi vilka diagnoser personer som varit i kontakt med Start har, vilka myndigheter som har remitterat dem och från vilken kommun de kommer.

Tabell 4.1.3: Diagnos som både remitterade och deltagare har

Diagnos	Autism och autism-liknande tillstånd	Lindrig utvecklingsstörning	Generella inlärningssvårigheter	Hjärnskador i vuxen ålder
Remitterade	18	20	13	0
Deltagare	14	10	7	0

Tabell 4.1.4: Sammanställning vilka myndigheter som remitterat till Start

Myndighet	Af	FK	Soc.	Hab/SLL	Gy	VOO	Projekt
Remitterade	21	8	4	11	2	1	3
Deltagare	7	3	4	8	2	1	1

Tabell 4.1.5: Från vilken kommun kommer deltagarna?

Bosatt i kommun	Botkyrka	Huddinge	Salem
Remitterade	34	17	1
Deltagare	21	11	1

Genomgången visar att deltagarna kommer från den målgrupp Start är inriktad mot och från det åldersintervall som har prioriterats. Hittills har dock ingen med hjärnskada som ådragits i vuxen ålder varken remitterats eller skrivits in i Start. Deltagarna har remitterats från samverkande myndigheter med tonvikt på icke-kommunala som också indikerar att deltagarna kommer från "rätt" målgrupp. Majoriteten av remitterade och deltagare kommer från Botkyrka kommun, av dem som är bosatta i de två andra kommunerna har huvuddelen remitterats av Landstingets Habiliteringscentrum i Tullinge men också av FK.

Sammantaget pekar detta mot att flertalet kvantitativa mål kan komma att nås, bland annat de om andel som genomfört praktik och andel i arbete eller studier. Starts huvuduppdrag är dock att utveckla metoder och arbetssätt som gör det möjligt för deltagarna att komma i arbete eller studier. Start ska också utveckla bl a former för samverkan, kunskapsspridning och erfarenhetsutbyte. I nästa avsnitt redovisar vi underlag för att bedöma om huvuduppdraget kan nås.

4.2 Beror resultaten på de arbetssätt och metoder som provats?

I detta avsnitt redovisar vi intressenternas, dvs deltagare, arbetsgivare och samverkande myndigheter, syn på vilka resultat som har uppstått och om de kan förklaras av de arbetssätt och metoder som Start använder.

4.2.1 Hur värderar arbetsgivare och deltagare Start och sin medverkan i projektet?

Unikt stöd från handläggare – inte från SE-metoden

Resultaten från den tidigare träffbildsanalysen indikerade att såväl arbetsgivarna som deltagarna överlag upplevde att de fick ett gott stöd från SE-handledarna i Start. Detsamma framkommer i intervjuer med deltagare och arbetsgivare i denna etapp.

Majoriteten av deltagare och arbetsgivare har tidigare erfarenheter av liknande insatser

För de flesta arbetsgivare och deltagare är inte Start den första insatsen för att främja individers fäste på arbetsmarknaden utan de anger att de har deltagit i någon form av liknande insats tidigare. Detta även om sådana erfarenheter för alla arbetsgivare inte alltid kommer från deras nuvarande arbete eller arbete med samma målgrupp som Starts. Anordnare av tidigare insatser har främst varit Af, men även FK och kommunernas förmedling av sommarjobb till ungdomar har jämförts med Starts verksamhet under intervjuerna.

Flera av deltagarna har medverkat i tidigare insatser innehållande längre eller kortare praktikperioder, varav de flesta anordnats av skolor på gymnasienivå. För några av deltagarna utgör en tidigare praktik deras senaste riktiga kontakt med arbetsmarknaden. Gemensamt för alla deltagarna är att de beskriver sin situation innan Start som hopplös:

"Jo men jag var arbetslös och satt mycket hemma och så. Det var inte så roligt, men det är klart. Det är inte så lätt. Jag har en del problem och så." (Deltagare 3)

”Jag var arbetslös ganska länge, det är tråkigt. För några år sen hade jag en praktik men det var rätt länge sedan.” (Deltagare 1)

Gemensamt för alla deltagare, oavsett om de gjort praktik eller varit anställda tidigare, är att det var relativt sett länge sedan de var i kontakt med arbetsmarknaden, vilket framgår av det vi redovisat i avsnitt 4.1.

Det personliga och närvarande stödet skiljer sig från andra myndigheters stöd

Såväl arbetsgivare som deltagare målar upp en tydlig skillnad mellan det stöd de fått av Start jämfört med andra myndigheter. Både arbetsgivare och deltagare beskriver att SE-handledarnas stöd varit personligt och brinnande, och präglats av en personlig närvaro. Alla verkar ha gynnats av att SE-handledarna spenderat mycket tid ute på arbetsplatsen. Arbetsgivarna uppskattar att de haft någon att diskutera med när det gäller frågor som rör den specifika praktikanten, t.ex. att de inte behövt vara ensamt ansvariga om praktikanten haft svårt att hålla tider eller haft svårt att anpassa sig till vissa arbetsuppgifter. Deltagarna anger att de känt stor tillit till SE-handledarnas vilja att hjälpa dem före, under och efter praktiktiden.

Trots att även organisationer som Afs handläggare av Särskilt introduktions- och uppföljningsstöd (SIUS) arbetar utifrån SE-metoden verkar det personliga stödet, som SE-handledarna inom Start förmedlar med hjälp av SE-metoden, skapa betydligt större tilltro hos enskilda arbetsgivare och deltagare än Afs arbetssätt. Den främsta orsaken till att stödet uppfattas så olika beskrivs av flera arbetsgivare vara att handläggaren följer med ut till arbetsplatsen, vilket enligt dem aldrig varit fallet i relationen till Af:

”Inget ont om dem, men när man jobbar med andra myndigheter, som Arbetsförmedlingen, då ser man ju bara praktikanten. Någon ringer och så träffar man praktikanten, fast med myndigheten pratar man mest pappersexercis. När praktiken är slut lämnar man ett papper till praktikanten. I Start känner jag ju SE-handledaren. Jag kan ju ringa henne om det är något och hon kommer hit om det behövs. Det är ju skönt att ha någon att prata med, och att se ett ansikte.” (Arbetsgivare 1)

Av intervjuerna går det att utläsa att SE-handledarnas stöd består av två olika delar. För det första har stödet en personlig inriktning där SE-handledaren bygger upp ett förtroende hos arbetsgivare och deltagare som gör att dessa vänder sig till SE-handledaren för att ha dialog kring utformningen av praktiken och för att lösa eventuella problem. Arbetsgivarna känner sig trygga med att alltid kunna vända sig till SE-handledaren istället för att själva behöva ta itu med eventuella problem på praktikplatsen.

För det andra innebär stödet en fysisk närvaro på arbetsplatsen, då SE-handledaren både närvarar före praktikens början och under den inledande perioden. När praktikperioden påbörjats och fungerar håller SE-handledaren kontinuerlig kontakt med såväl praktikant som arbetsgivare.

Flera av arbetsgivarna och deltagarna påpekar att den fysiska närvaron på praktikplatsen underlättat planeringen och introduktionen av praktikanterna. En arbetsgivare beskriver t.ex. att:

”SE-handledaren var med här i två dagar och genomförde samma arbetsuppgifter som praktikanten.” (Arbetsgivare 3)

Flera arbetsgivare beskriver sålunda att de också fått stöd i den dagliga verksamheten, särskilt under introduktionen av praktikanten, genom att SE-handledaren varit på plats och utfört samma arbete som praktikanten. SE-handledaren har därmed inte bara varit fysiskt närvarande på praktikplatsen utan också följt praktikantens faktiska arbete. En arbetsgivare konstaterar att:

”Det var jättebra, hon stod liksom här och plockade upp varor med honom. Så han lärde sig.”
(Arbetsgivare 2)

Personliga anledningar till att praktik inte leder till anställning

Tanken med att göra praktik inom ramen för Start är att den ska vara relativt kort, högst sex månader, och leda till anställning. Flera av de deltagare som intervjuats har fått en tidsbegränsad anställning efter praktiktiden, medan andra återgått till en liknande situation som före den. Resultaten från träffbildsanalysen i den första delrapporten indikerade att många av deltagarna har så omfattande, framträdande och ofta multipla personliga svårigheter att det påverkade praktikantens förmåga att bidra på arbetsplatsen. Intervjuerna med såväl arbetsgivare som deltagare understryker att denna slutsats kan dras även i denna delrapport. I flera fall pekar arbetsgivare på att praktikantens personliga problematik hindrat praktikanten från att ta sig an vissa arbetsuppgifter och att det resulterat i att de inte kunnat anställa personen i fråga.

Det är sålunda ofta personliga anledningar, snarare än bristande stöd från Start, som gör att praktikanterna inte når en anställning. I flera fall har ett tydligt intresse hos praktikanten inte varit tillräckligt för att denne ska kunna utföra arbetsuppgifterna på ett sätt som gör det möjligt för arbetsgivaren att se anställning som ett alternativ. Endast en av arbetsgivarna pekar ut ”sin” praktikant som möjlig att jämföra med övrig personal. Denne praktikant hade tidigare erfarenheter av liknande arbete.

Fortsatt lång tid att förbereda en kort praktik

Med tanke på att det inte är brister i Starts stöd till deltagare eller arbetsgivare och att målgruppen har en viss problematik går det ifrågasätta om Start inte skulle behöva förbättra sin kartläggning av möjliga arbetsuppgifter inför praktik i syfte att säkerställa att praktiken verkligen har potential att leda till anställning. De flesta, men inte alla, arbetsgivare är medvetna om att målet är att praktiken ska leda till en anställning och i ett fall anges att den diskussionen fanns med redan från början. Andra arbetsgivare menar att det är omöjligt att avgöra om man ska anställa någon efter en så kort praktik som tre månader.

I likhet med intervjuresultaten från träffbildsanalysen anger flera arbetsgivare att praktiken är relativt kort och därmed inte bäddar för anställning, med motiveringen att det tar längre tid att testa en persons färdigheter och utvecklingspotential. I flera fall har praktiken också förlängts, om än med några veckor i taget. För deltagarna har det medfört ökad möjlighet att få arbetslivserfarenhet. Samtidigt har förlängningen av praktikperioderna skett med kort varsel, vilket skapat osäkerhet och krävt stor flexibilitet av de berörda deltagarna och arbetsgivarna.

Inför praktiken anger flera deltagare att de är nöjda med det stöd de har fått men att de har fått vänta allt för länge innan de har fått en praktikplats.

Tydligare fokus på positiva bidrag till arbetsgivaren skulle locka fler

Det finns en positiv inställning till Start hos arbetsgivarna. Ett av de argument som arbetsgivarna mötts av när SE-handledarna marknadsfört Start är ekonomiskt, dvs. att arbetsgivaren, genom att möjliggöra för en praktikant att få testa ett jobb under en kortare period, får tillgång till arbetskraft och en möjlighet att pröva möjligheterna att erbjuda en person anställning.

Flera av arbetsgivarna anger att SE-handledarna skulle kunna locka fler arbetsgivare att ta emot praktikanter om de marknadsförde Start mer med fokus på de potentiella positiva effekterna som praktikanten kan ha på arbetsplatsen, t.ex. genom att understryka följande faktorer:

- Att det gynnar arbetsplatsen ur ett **socialt perspektiv** att ta emot en praktikant som arbetskamraterna tillsammans kan hjälpa till anställning eller att trivas på arbetsplatsen.
- Att praktik under adekvat handledning kan utgöra ett **bra underlag för rekrytering** och leda till att dörrar öppnas för kompetenta människor som annars inte hade rekryterats genom gängse rekryteringsprocesser.

Flera av arbetsgivarna beskriver, precis som i träffbildsanalysen, att de dragit personlig nytta av att vara handledare för praktikanter inom Start.

Kort normaliseringsprocess för jobb eller studier

Som beskrivits i avsnitt 4.1 utgör deltagarna i Start en grupp människor som har befunnit sig utanför arbetsmarknaden, och i flera fall i ett starkt utanförskap, innan de kom med i Start. Det sätt som deltagarna beskriver sin tidigare situation tyder på att utanförskapet blivit normalt för dem, något de hör hemma i. Kontakten med deltagarna tyder emellertid också på det finns en motsvarande förutsättning för normalisering till en situation med arbete eller praktik. Flera av praktikanterna som har en pågående praktik tar sitt arbete på allvar och påpekar vid telefonsamtal att man måste ringa dem efter arbetsdagen är slut, och de är stolta över sitt arbete.

Samtidigt påpekar, som tidigare nämnts, flera arbetsgivare och deltagare att praktiken är kort, särskilt i relation till hur länge deltagarna får vänta på praktik, och i flera fall under hela projektet har såväl praktik som anställningar avbrutits. I andra fall har praktiken förlängts med kort varsel. De tvära kasten riskerar att snabbt föra tillbaka deltagarna i den tidigare situationen som karaktäriseras av hopplöshet. Det märks inte minst hos de deltagare som haft praktik men som inte har någon för tillfället. Även om flera deltagare beskriver att de har större hopp om framtiden idag är det flera som är rädda för att falla tillbaka i samma situation som tidigare:

"Ja, nu gör jag inte så mycket. Praktiken var ju kul men det blev liksom inget mer av det. Det vore ju kul att göra något lite längre" (Deltagare 4)

Ett sätt för Start att minska den osäkerhet som uppkommer hos deltagarna till följd av detta vore att skapa en bättre överlappning mellan praktikplatser, samt att upprätta bättre långsiktiga och strategiska relationer med arbetsgivare som är villiga att ta emot flera praktikanter.

4.2.2 Handläggare vid de samverkande myndigheterna värderar Start och dess resultat högt

Handläggarnas uppfattningar om vilka resultat Start har uppnått baseras i majoriteten av fallen på vad som hänt de deltagare de remitterat till Start. I två fall baseras uppfattningarna på mer allmänna bilder av hur verksamheten utvecklats.

De personer som de intervjuade har remitterat till Start har nått följande resultat, tabell 4.3.1

Tabell 4.2.1: Vad har hänt med deltagare som handläggarna remitterat till Start?

Totalt antal remitterade och deltagare	Fortfarande i Start inkl praktik	Ut i arbete	Avslutade mot annan insats	Återtagna av remitterande myndighet	Vet ej
22	5	5	4	3	5

Av dem i arbete har två senare fått sluta, de har avslutats mot Daglig verksamhet. Dessa deltagare har visat sig inte ha den förmåga som behövs för att arbeta varför andra insatser är mer lämpliga. De inom Vet ej rör fyra deltagare som remitterats från två andra projekt inom HBS som sedan de börjat på Start avslutats i dessa projekt eftersom en person inte kan vara inskriven i två projekt samtidigt. En har flyttat, efter det har remitterande myndighet tappat kontakten. Utöver de i tabellen redovisade har handläggare velat remittera ytterligare minst fyra personer som inte har prioriterats av Start och ett antal där personerna inte ville komma till Start. Tre personer står på Starts väntelista.

Den grundmetod Start använder sig av, SE-metoden, är inte unik i sig. Det unika är hur Start arbetar och tillämpar metoden. Samtidigt som projektet har en klart definierad målgrupp så arbetar man brett med den, dvs med alla aspekter på deltagaren och inte bara de arbetsrelaterade som andra program och insatser gör. Vidare gör SE-handledarna noggranna kartläggningar som lockar fram vad deltagaren vill och vilka möjligheter som deltagaren har att förverkliga dessa. Det gör att chanserna ökar att deltagaren hittar en väg ut i arbete. Likaså är hela arbetsprocessen från kartläggning till olika insatser inriktad mot att leda till arbete eller studier. Det finns heller ingen tidsbegränsning, som i andra program och insatser, för hur länge en deltagare kan vara inskriven. En ytterligare viktig faktor är att Start, till skillnad från andra program och insatser, kan följa deltagaren och stötta denne när den väl fått arbete eller börjat studera.

Andra myndigheter, program och insatser arbetar på ett helt annat sätt med personerna ur Starts målgrupp och de kan heller inte arbeta på det sätt som Start gör. Myndigheterna har klart tidsbegränsade insatser, har inte resurser eller möjligheter att ge stöd efter det att själva åtgärden är avslutad. Det finns därför inte några realistiska alternativ för målgruppen som de intervjuade handläggarna ser det. Målgruppen har för stora funktionsnedsättningar för att kunna klara Afs insatser som bygger på att deltagarna har större mått av "självgående" och har samtidigt så stor arbetsförmåga att de inte passar in i Daglig verksamhet.

Handläggarna uppfattar vidare att resultaten som Start hittills har uppnått är bra, särskilt när de tar hänsyn till de förutsättningar deltagarna hade när de började i Start. Handläggarna bedömer att det inte hade gått att uppnå samma resultat med alternativa insatser. Att Start uppnår goda resultat förklaras av tre faktorer. En faktor är arbetssättet/metodvalet dvs att Start arbetar enligt SE-metoden på ett för Start anpassat sätt. Därefter stöttar SE-handledarna deltagarna både på vägen till och i arbete. En andra faktor är att SE-handledarna är kunniga om målgruppen och dess möjligheter att arbeta men också tar ett helhetsgrepp på deltagarens livssituation. Den tredje faktorn är att det funnits så pass mycket resurser avdelade att det finns tid att individualisera stödet och låta det pågå under (tillräckligt) lång tid så att deltagaren hinner få ett etablerat fäste på arbetsmarknaden.

Handläggarna bedömer att alla tre komponenterna är viktiga att behålla om verksamheten permanentas.

De resultat vi har fått fram vid intervjuerna får stöd från den handläggarenkät som HBS gjort till handläggare som remitterar till projekt inom dess verksamhetsområde. Av de 26 handläggare som besvarat enkäten och som samarbetat med Start anser 96 % att projektet har bidragit till en positiv utveckling för deltagaren i hög utsträckning eller delvis, varav 70 % svarar i hög utsträckning. Handläggarna i de remitterande myndigheterna är i lika hög eller högre grad positiva som genomsnittet med ett undantag kommunerna. Av handläggarna där som remitterat svarar hälften svarar ja i hög utsträckning. Ingen av handläggarna som besvarat enkäten har anser att Start saknar betydelse för deltagarnas utveckling.

Start uppfattas ha en hög kunskap om målgruppen, samtidigt uppfattar de mer erfarna handläggarna att de också har en god kunskap om målgruppen och ser inget behov av att öka den med hjälp av Start. Däremot har de mindre erfarna handläggarna haft hjälp av Start för att bygga på sina kunskaper. Start ska enligt sina mål medverka till ökad samverkan mellan myndigheterna. Detta kan ingen av de intervjuade handläggarna se några tecken på. Däremot uppfattar de att Start, genom den roll projektet har, tar över kontakter med myndigheter som den remitterande myndigheten annars självt hade behövt ha. Det innebär att Start avlastar myndigheterna och deras handläggare vissa uppgifter och frigör därmed tid för dem till andra uppgifter.

Enligt svaren på HBS:s enkät anger 96 % att Start varit ett stöd och en hjälp i handläggarnas arbete, varav nästan 60 % svarar i hög grad. Enkätresultaten stämmer väl överens med våra intervjuresultat. I enkätsvaren avviker dock de anställda på FK och de landstingsanställda. Inom FK svarar färre än hälften ja i hög utsträckning, medan resten svarar delvis och bland de landstingsanställda svarar nästan alla att de haft hjälp och stöd i hög utsträckning; alla utom en som svarar delvis.

Handläggarna har svårt att se att det har uppstått oväntade resultat. De resultat som de har sett har legat i linje med vad man väntade sig. Ett resultat som ingår i Starts mål men som projektet har svårt att föra fram är att de kartläggningar Start gör kan visa på att deltagaren faktiskt inte har kapacitet eller förmåga att kunna (eller att vilja) arbeta. I stället behöver deltagaren avslutas mot andra insatser t ex Daglig verksamhet eller t o m sjukersättning. Dessa kartläggningar uppfattas vara bättre och mer kompletta än andras.

4.2.3 Resultaten i Start hänger ihop med arbetssätt och metoder som har testats

De synpunkter som kommit fram genom intervjuerna med deltagare, arbetsgivare och samverkande myndigheter pekar mot att Starts resultat uppfattas som goda. Resultaten uppfattas också vara bättre än sådana som kan förväntas uppstå med alternativa insatser för målgruppen.

Resultaten uppfattas vara en följd av arbetssätt och metoder som Start utvecklat och arbetar med. Det är inte en ensam faktor som leder till resultaten utan en kombination av SE-metoden, SE-handledarna och resurstillgången. Tillämpningen av SE-metoden fullt ut innebär att insatserna är avsedda att leda till arbete eller studier. SE-handledarnas kunskaper om och engagemang för målgruppen och deras arbetssätt är också en väsentlig faktor. Vidare utgör den goda tillgången till resurser vilket medför att SE-handledarna kan arbeta individuellt och så länge med varje deltagare som avgörande för att nå målet. Sammantaget talar detta för att Start kan nå målet att ha utvecklat metoder som stödjer deltagarna så att de kommer närmare eller in på arbetsmarknaden.

5 Genomförandet av Start fungerar bra, men förbättringar kan göras

5.1 Starts erfarenheter av genomförandet

5.1.1 Insatser för att stötta deltagare i arbete och studier tar allt mer resurser och tid i anspråk

Det har inte skett några förändringar i projektets syfte, mål eller målgrupp sedan vi gjorde träffbildsanalysen. Tyngdpunkten i verksamheten har dock förskjutits till att mer inriktas mot stötta deltagare som övergår från praktik till arbete. Det är som om både deltagaren och arbetsgivaren "pustar ut" när praktikperioden är på väg att gå över i anställning. Deltagaren kan också "bli rädd" inför utsikten till arbete att pressen att lyckas kan bli för stor att man misslyckas (igen). Det är lätt att det utan fortsatta stödinsatser blir bakslag som innebär att deltagarna hoppar av eller att arbetsgivaren avslutar anställningen. Deltagaren återgår i gammalt beteende vilket gör att arbetsgivaren ifrågasätter anställning. Handläggarna har fått ägna mycket tid åt att få deltagare att behålla förmågan och beteendet som utvecklats under praktiktiden så att de inte hoppar av eller att arbetsgivaren inte säger upp.

Till följd av detta tar insatserna för att stötta deltagare i arbete och studier allt mer resurser i anspråk eftersom bl a allt fler börjat övergå från praktik till arbete. Start visste att de egna SE-handledarna behövde arbeta med insatser för att stötta deltagare i arbete eller studier, men behovet har visat sig större än vad som förutsattes. Det gäller både arbetsplatsrelaterade insatser och insatser utanför arbetet t ex boendestöd och myndighetskontakter. Dessa senare borde deltagarens nätverk t ex Habiliteringen, LSS eller socialförvaltningen, som stöttar denne, att ta över. Lärdomarna från insatserna för att stötta deltagare i arbete och studier är bl a att SE-handledarna behöver arbeta mer noggrant med matchningen av deltagare till arbete, då bättre matchning leder till färre avhopp.

Eftersom insatserna för att stötta deltagare i arbete och studier tagit längre tid har Start fortfarande intagningsstopp. Det beror på att man inte skulle hinna ägna tid åt nya deltagare i den omfattning som arbetssättet kräver och deltagarna förväntar sig. Ett annat skäl till intagningsstoppet är att man arbetar mycket med dem som i slutänden varken kommer ut i arbete eller ens i praktik. Det är svårt att veta när man ska avbryta. Deltagare som det går trögt med lyckas i vissa fall ändå bra till slut.

5.1.2 Worker Role Interview (WRI) bra instrument för vilka insatser deltagare ska genomgå och för val av deltagare

Resultaten av intervjuer enligt WRI-metoden, Worker Role Interview (WRI), som projektledaren/arbetsterapeuten gör med deltagarna inför inskrivningen i projektet kan användas mer än vad som görs idag. Informationen från intervjuerna används idag som ett underlag i kartläggningen och för att klara ut vilka insatser deltagaren kan behöva innan det är dags för praktik eller studier. Som ett sådant underlag kan de användas ännu mer. Det finns nämligen information om deltagaren som inte används fullt ut i nuläget. Resultaten från WRI borde också kunna användas som ytterligare ett underlag för att bestämma om personen ska skrivas in i Start. Vissa nyckelfaktorer som kommer fram vid intervjuerna är genomgående tillförlitliga indikatorer på om deltagaren kan nå fram till målet arbete. För närvarande används resultaten av WRI-intervjuerna inte på detta sätt.

Det finns ett tydligt samband mellan hur höga poäng den intervjuade får på vissa delfrågor, de fetmarkerade i tabellen nedan³, och att denne kommer ut i arbete eller studier. Av dem som avslutats till arbete eller studier hade alla utom en höga poäng på de aktuella delfrågorna. Däremot visar sig totalpoängen inte ha någon egentlig betydelse för att förutsäga deltagarens förutsättningar att klara av Start, dvs komma ut i arbete eller studier. Detta framgår av sammanställningen av resultatet av WRI-intervjuerna som redovisas i bilaga 5.

Tabell 5.1: Variabler som poängsätts vid intervjuer enligt WRI-metoden med personer inremitterade till Start

Variabel
1 Förståelse av sina förmågor och begränsningar
2 Tro på sin arbetsförmåga
3 Tar ansvar
SJÄLVUPPFATTNING
4 Förpliktelse att arbeta
5 Arbetsrelaterade mål
VÄRDERINGAR
6 Tycker om sitt arbete
7 Utför intressen
INTRESSE
8 Förståelse för vad arbetsrollen innebär
9 Andra rollers påverkan på arbetsrollen
ROLLER
10 Vanor och rutiner i arbetet
11 Dagliga vanor och rutiner utanför arbetet
12 Anpassar vanor och rutiner för att minimera problem
VANOR
13 Uppfattning om den fysiska arbetsmiljön
14 Uppfattning om stöd från familj och vänner
15 Uppfattning om stöd från chef och arbetsgivare
16 Uppfattning om stöd från arbetskamrater
MILJÖ

5.1.3 Mer strukturerade arbetsgivarkontakter

Start arbetar numer mer strukturerat med att rekrytera arbetsgivare som tar emot praktikanter för senare anställning. SE-handledarna sätter av en förmiddag per vecka för att kontakta arbetsgivare. Inom Botkyrka kommun finns numer en grupp med företrädare för de förvaltningar som har deltagare ute i insatser på arbetsplatser som samverkar. Start har bidragit till att denna samverkan kommit till stånd. Start samverkar också mer med Afs SIUS-konsulenter bl a kan Start utnyttja arbetsplatser SIUS fått fram och SIUS kan använda arbetsplatser som Start fått fram, men som det inte finns någon deltagare som kan arbeta på.

Start arbetar med att vidga kretsen av arbetsgivare som man samarbetar med. Detta sker genom att delta i Botkyrka kommuns "Kom i jobb" och den vägen få tillgång till de kommunala förvaltningarna. Start samarbetar också med Samhall för att få deltagarna ut på arbetsplatser. Start samarbetar vidare med Daglig verksamhet och får den vägen också ingång till de kommunala förvaltningarna. Start har gjort försök att komma in på landstinget men inte lyckats. Samma negativa resultat har andra som försökt nå landstinget för att få till stånd ett samarbete med det om praktikplatser. Både

³ Intervjuer enligt WRI-metoden är av semistrukturerad natur och ska ge underlag för att bedöma ett antal variabler som avspeglar arbetsrelaterade komponenter som speglar de intervjuades möjligheter att arbeta. Utifrån intervjuvaran skattar intervjuaren på en skala från 1 till 4 för varje variabel den intervjuades hinder eller möjligheter att arbeta.

kommunen och landstinget vore bra att komma in bättre i eftersom båda dessa har arbetsplatser som skulle passa för Start's deltagare.

5.1.4 Informationen har förstärkts

Start informerar nu arbetsgivarna mer aktivt där det finns deltagare, både under tiden i praktik och inför den. Man följer också mer aktivt än tidigare upp med kontakter med arbetsgivare där deltagaren fått arbete. Detta för att se vilka insatser som kan behövas för att få deltagarna att kunna stanna i arbete. Arbetsgivarna vidimerar denna bild vilket framgår av avsnitt 5.3.

Start har informerat Salems kommun, Huddinge Af och kommun och har också haft förnyade kontakter med Af SIUS för att informera om verksamheten. FK vill löpande ha information och kommer på studiebesök och Start presenterar verksamheten på konferenser mm. Start anser det svårt att informera mer om verksamheten när intagningsstoppet fortfarande gäller. Samtidigt visar intervjuerna att handläggarna i de remitterande myndigheterna byts ut i ganska, snabb takt. Det finns sålunda många nya handläggare som inte känner till Start. Men genomgående bedömer Start att chefer som berörs av Start och handläggare som remitterar dit har bra kunskaper om verksamheten. Start har vidare presenterat arbetssätt och metoder för Carpe, som är en kommungemensam utbildningsplattform i Stockholms län för personer som arbetar med Start's målgrupp. Bilden bekräftas av intervjuade chefer och handläggare vilket framgår av avsnitt 5.2.

5.1.5 Erfarenhetsutbytet mellan Start och samverkande myndigheter är begränsat

Arbetet med att utveckla arbetet i Start pågår löpande. En fördel med projektet är att det finns tid för att utveckla och reflektera över arbetsmetoden. Start har ännu inte redovisat beskrivningen av metoder och arbetssätt utåt till de myndigheter som samverkar inom ramen för Start. Tanken är att redovisa resultatet av utvecklingsarbetet genom att föra ut beskrivningarna av arbetsprocesserna.

Hittills har erfarenhetsutbytet mellan Start och myndigheterna, som vi tidigare redovisat, varit relativt begränsat mycket beroende av att diskussionen med myndigheterna om resultatet av arbetet med att utveckla arbetsprocessen ännu inte kommit igång. Vissa utbyten finns dock t ex i den förvaltningsövergripande arbetsgruppen och i erfarenhetsutbytet med SIUS. Start har dålig bild av vilket erfarenhetsutbyte det finns mellan de samverkande myndigheterna. Start bedömer att man har påverkat att och hur förvaltningarna inom Botkyrka samverkar om målgruppen. Den tidigare nämnda förvaltningsövergripande gruppen är ett exempel på detta. Samtidigt vet Start dock inte om de i projektet ingående myndigheterna, bl a FK och Af samt kommunen, samverkar mer tack vare Start. I den tidigare nämnda enkäten från HBS till handläggare som har remitterat till bl a Start svarar nästan 60 % att de bedömer att Start i hög utsträckning bidragit till samverkan mellan myndigheterna. Skillnaderna är stora mellan de olika myndigheternas handläggare. Medan alla inom Landstinget anger att samverkan ökat i hög utsträckning, ger knappt 30 procent inom FK samma svar.

5.2 Handläggare och chefer på de samverkande myndigheterna uppfattar att genomförandet har fungerat bra

De som intervjuats hos de samverkande myndigheterna har remitterat deltagare till Start eller haft kontakter med SE-handledare från Start som velat diskutera behov av insatser för deltagare som redan är inskrivna i Start. De intervjuade har genomgående goda kunskaper om verksamheten, dess syfte och mål samt målgrupp. De känner dock överlag inte till att Start kan ta emot personer med

förvärvade hjärnskador. Representanter för minst två myndigheter sa att de hade sådana personer, som om de vetat om att de ingår i målgruppen, de hade kunnat tänka sig att remittera till Start.

Handläggarna ser några svagheter i hur Start hittills har arbetat. En svaghet är att Start behåller deltagarna för länge i projektet även när det mesta talar för att arbete inte är rätt mål för deltagaren. Handledarna anses därför behöva bli bättre på att avsluta personer för vilka man inte når målet att få dem till arbete eller att kunna behålla ett. En annan svaghet är att Start inte fullt ut utnyttjar det nätverk som normalt finns runt deltagarna i form av andra myndighetskontakter. Här behöver SE-handledarna bli bättre på att utnyttja det nätverk som omger varje deltagare. Det finns en tendens till att SE-handledarna tar över myndigheternas uppgifter när det gäller stödet till deltagarna. Genomför Start ändringar på dessa punkter bör genomströmningen genom projektet kunna öka och därmed fler personer kunna ta del av Start.

5.2.1 Handläggarnas information om Start baseras främst på den information de får om de deltagare de remitterat till Start

Handläggarna som remitterar till Start får information om Start lite olika beroende på om de arbetar i de samverkande myndigheterna eller i projekt som drivs av HBS. Den information handläggarna vid de samverkande myndigheterna har rörande Start baserar sig i huvudsak på diskussioner med Start om de enskilda deltagarna och vad som händer med deltagarna när de är i Start. Dessa handläggare uppfattar däremot inte att generell information återförs till dem eller att de får information om erfarenheterna av att arbeta med de metoder och modeller som Start använder sig av. De uppfattar heller inte att det sker något erfarenhetsutbyte mellan dem och Start. I motsats till detta uppger handläggare som arbetar i projekt inom HBS att de får löpande information om Start vid de projekträffar som dessa projekt har och där man redovisar sina projekt och hur de utvecklas.

De handläggare som remitterar till Start får information av SE-handledarna om hur deltagaren utvecklas under sin tid i Start. Likaså får handläggarna information när deltagarna går ut i praktik, vad som därefter händer med deltagarna får handläggarna normalt inte information om av Start. Exempelvis att deltagaren kommer ut i arbete efter praktiktiden. Däremot får de uppgifter om deltagaren, såväl före som under och efter praktiken, avslutas till annat än arbete, dvs de får information om personen avslutas till annan insats och inte återtas av remitterande myndighet.

Handläggarna på de samverkande myndigheterna skulle vilja ha information från Start om dem som får arbete, särskilt som dessa personer är kvar "som ärenden" hos den remitterande myndigheten. De som remitterar från projekt anser att de efter att ha remitterat en person till Start avslutar personen. Samtidigt är personen inskriven hos den myndighet som remitterat till projektet och handläggarna där bör därför ha ansvaret för att följa upp vad som händer med personen i Start.

Tyngdpunkten i informationstillfällena ligger sålunda i samband med remittering av enskilda personer och i samband med intervjun när personen skrivs in i Start. Därefter minskar informationsflödet och koncentreras till om nya insatser behövs, personen ska återtas av remitterande myndighet och oftast när personen går ut i praktik. Handläggarna tar därför ofta själva initiativet till att höra vad som händer med de deltagare som de remitterat till Start. Överlag är handläggarna dock nöjda med den information de får och när och hur ofta de får information. Start är betydligt bättre på att informera än andra myndigheter handläggaren remitterar till.

5.2.2 Kunskapen om Start stannar hos dem som remitterar till Start

Samtidigt som de intervjuade uppger att de själva har en god kunskap om Start och dess verksamhet och målgrupp ger de en mer splittrad bild av hur väl kollegor och medarbetare känner till Start. Men de bedömer att kunskapen överlag är begränsad bland dem som inte direkt har kontakt med Start endera genom att de remitterar dit eller att Start kontaktar handläggaren för att diskutera (köp av) insatser för deltagaren. De ser genomgående inte detta som ett stort problem eftersom som t ex vid Landstingets Habiliteringscenter övriga på centret vanligen konsulterar dem som remitterar till Start.

Eftersom det är ganska stor omsättning på handläggare borde Start mer regelbundet informera de samverkande myndigheterna om sin verksamhet. Detta för att Start ska (fortsätta) att vara ett levande alternativ för handläggarna.

5.3 Genomgående god kännedom om Start bland arbetsgivarna

Som beskrivits tidigare, avsnitt 4.3, fortsätter SE-handledarnas bemötande av deltagare och arbetsgivare att vara en av de viktigaste styrkorna i Starts arbete. Planeringen av praktiken för de enskilda praktikanterna verkar gå till som beskrivits i träffbildsanalysen att deltagaren och SE-handledaren tillsammans tar fram förslag på praktikplats som sedan kontaktas av SE-handledaren. Samtliga arbetsgivare har fått en specifik person föreslagen för praktik. Därefter har intervju hållits. De allra flesta arbetsgivare har tackat ja till att erbjuda den först föreslagna personen praktik, varpå en dialog om arbetsuppgifter och arbetstider inletts. Samtliga arbetsgivare beskriver att de har kunnat utforma praktiken på ett sätt som passar deras arbetssätt och rutiner.

I träffbildsanalysen påpekade vi att flera arbetsgivare hade relativt dålig kunskap om Start. Enligt resultaten från de senaste intervjuerna med arbetsgivarna går det att utläsa att kännedomen om Start har blivit bättre hos de deltagande arbetsgivarna. Även om vi inte kan utesluta att det kan bero på att de arbetsgivarna som intervjuats i denna omgång har bättre kännedom om verksamheter inom kommunerna generellt eller helt enkelt hållit sig bättre informerade tyder resultaten på att Start har lyckats få igång ett gott arbete för att informera de deltagande arbetsgivarna om verksamheten.

Arbetsgivarnas goda kännedom om Starts syfte och mål är avgörande för att de ska ha realistiska förväntningar på projektet och på de deltagare som gör praktik eller får anställning hos dem. Alla arbetsgivare som vi har pratat med skulle rekommendera andra att medverka i Start, även om några gör det med reservation just för att arbetsgivare måste ha kännedom om de svårigheter som praktikanten kan ha och att det kräver anpassningar och lyhördhet på den enskilda arbetsplatsen. En arbetsgivare som tagit emot flera praktikanter beskriver också att Starts personal har blivit bättre på att förstå arbetsgivarens perspektiv genom att bli bättre på att förstå frågor som rör matchning:

”Förut fattade de liksom inte riktigt att man måste matcha personerna. Det kan bli ganska dåligt för alla om vi får någon som inte passar med arbetsuppgifterna eller med gruppen, men det verkar de ha förstått nu. Det måste vara rätt person på rätt plats.” (Arbetsgivare 1)

Förutom att de intervjuade arbetsgivarna skulle rekommendera andra att erbjuda praktikplatser anger en klar majoritet av dem att de själva gärna igen tar emot personer från Start i praktik om de blev tillfrågade. Vissa har förbehållet att de vill vara mer selektiva när det gäller valet av praktikant för att säkerställa sig om att de har möjlighet att erbjuda praktikanter god handledning. De arbetsgivare som anger sådana förbehåll är sådana som upplevt det särskilt svårt att hantera

praktikantens multipla svårigheter. Trots att många skulle kunna tänka sig att ta emot praktikanter igen är det ännu ingen som blivit tillfrågad om det.

Arbetsgivarna har en positiv inställning till Start och alla intervjuade säger att de principiellt sett skulle kunna ta emot fler praktikanter. Trots det uppfattar arbetsgivarna att relationen till dem från Starts sida är ad hoc-mässiga. Ackvirering av praktikplatser till Start verkar fortfarande ske uteslutande för att hitta praktikplats till en specifik person, och inte alls på att skapa långsiktiga relationer med arbetsgivare som kan ta emot flera praktikanter. Det tydligaste tecknet på det är att, som tidigare nämnts, ingen har blivit tillfrågad igen om att ta emot nya praktikanter.

6 Vad bör hända med Start efter projekttidens slut?

6.1 Handläggare och chefer vill att verksamheten ska leva kvar efter projekttidens slut

De intervjuade cheferna och handläggarna anser att Starts verksamhet behöver behållas efter projekttiden. Verksamheten har visat sig fungera bra på personerna i målgruppen och i arbetet med att få dem i arbete eller studier. Det finns heller inga riktigt bra alternativ till Start för personer i målgruppen. Deltagarna är inte i stånd att ta del av de insatser Af erbjuder och alternativ som Daglig verksamhet passar heller inte eftersom personerna har förmåga att arbeta, även om de inte kan arbeta fullt ut. Därmed är sysselsättning via Daglig verksamhet inte relevant. Läger man ner Start kommer personerna i målgruppen att "harva runt" i ordinarie verksamheter och inte komma vidare som en intervjuad sa. En annan konstaterade att om Start lades ner behövde det uppfinnas igen.

Det finns behov av större resurser än de Start i dag förfogar över. Fler personer än som hittills har kunnat tas emot har behov och förutsättningar att delta i verksamheten och komma i arbete. De intervjuade har som tidigare redovisats kunnat remittera fler personer inom de prioriterade grupperna av målgruppen om mottagningskapaciteten hos Start varit större. Dessutom finns det utanför de prioriterade grupperna inom målgruppen flera personer där Start är rätt insats.

Antalet personer i målgruppen har ökat genom bättre diagnosmetoder, samtidigt har politiken, vilket också förts fram när Start beslutades, lagts om så att målet är att ta till vara den arbetskraft personerna i målgruppen har. Erfarenheterna från Start visar att det med de metoder som använts också är möjligt att få personer ur målgruppen i arbete. Något som det visat sig svårt att göra med tidigare metoder.

En viktig förutsättning för en permanent verksamhet är att nuvarande ägande, ledning och finansiering behålls. Det är viktigt att verksamheten som nu ägs, leds och finansieras gemensamt av de samverkande myndigheterna. Det kan t ex ske genom att HBS fortsätter som huvudman för verksamheten. Flertalet ser det också som viktigt att verksamheten omspannar alla de tre kommuner som ingår i HBS. Då kan man behålla tillräckligt högt antal deltagare för att kunna ha högt specialiserade personer som SE-handledare.

Det är inte bra om en myndighet tar över ansvaret. Det finns då risk att de andra myndigheterna inte är lika engagerade och kanske hoppar av. Handläggare har erfarenhet av att det skett när en part tar över verksamhet som tidigare drivits i ett gemensamt ägt projekt. Det finns också andra skäl för att inte integrera verksamheten i deltagande myndigheter. Ett skäl är att det är svårt för handläggare att kunna fortsätta att arbeta enligt projektets metoder eftersom övriga uppgifter tenderar till att göra det svårt för dem att få tid till det. Det kan också vara så att myndighetens regelverk hindrar att man arbetar som projektet t ex har långa insatstider. Ett annat skäl är att Start mäter framgång på andra sätt än vad som görs i ordinarie insatser.

Verksamheten bör därför behållas som en separat enhet men samlas med andra liknande verksamheter som exempelvis Akse. Det är viktigt att alla nuvarande myndigheter är kvar i verksamheten så att den kan utnyttja de samverkande myndigheternas insatser. Hoppar en myndighet av är det svårt för Start att få tillgång till den myndighetens insatser.

6.2 Arbetsgivarna önskar också att starts verksamhet blir kvar

Mot bakgrund av sina erfarenheter anser såväl arbetsgivare som deltagare att Starts verksamhet bör göras permanent. Särskilt hänvisar de till skillnaden i stöd som ges till arbetsgivare och deltagare, jämfört med andra program och insatser de deltagit i tidigare. Stödet är betydligt mer välutvecklat än myndigheternas egna stöd vid praktik eller arbetsträning. Det faktum att arbetsgivarna känner stöd både för sin egen del av verksamheten och för deltagarnas utförande av verksamheten gör Start annorlunda och bättre.

7 Slutsatser

Utifrån analyserna i kapitel 4 – 6 drar vi följande slutsatser om resultaten leder till att Start uppnår sina mål och i så fall hur väl. Vidare diskuterar vi om resultaten och måluppfyllelsen är en följd av de arbetssätt och metoder som Start har utvecklat och använt sig av. Våra slutsatser från analyserna:

- Starts resultat ligger i linje med de uppsatta målen för deltagarna. Det innebär i sin tur att Start uppnår sina mål rörande andel i arbete och studier, andel som kommit i minst tre månaders praktik. Däremot uppnår Start inte deltagarmålet vilket beror på att genomströmningen är sämre än planerat. Det förklaras bl a av att insatserna för att stötta deltagare i arbete och studier tar mer tid och resurser än tänkt. Det förklaras också av att Start arbetar vidare med personer som med stor sannolikhet saknar arbetsförmåga och som borde slussas över till andra insatser t ex Daglig verksamhet.
- Start har vidare förutsättningar att nå mål om att upparbeta kontakter med arbetsgivare där anställning för deltagarna kan bli möjliga, utvecklat formerna för samverkan och erfarenhetsutbyte med samverkande myndigheter. Däremot har ännu inte kunskapsutbytet med de samverkande myndigheterna kommit i gång i tänkt utsträckning.
- Styrkan i kontakten med arbetsgivarna är det personliga stödet från SE-handledarna, men också till deltagarna. Arbetsgivarna har i huvudsak positiva erfarenheter av Start, särskilt när det gäller deltagarnas positiva bidrag till god stämning på arbetsplatser och möjligheten att få kontakt med framtida rekryteringar.
- Start har arbetat med den avsedda målgruppen och deltagarna har den profil som förutsattes när Start inleddes. Personer som i vuxen ålder förvärvat hjärnskador har inte kommit med i verksamheten beroende på att de deltagande myndigheterna inte kände till att de ingick i Starts målgrupp. En bit in i projektperioden blev ungdomar mellan 18 och 29 år prioriterade. Denna prioritering har också slagit igenom. Vidare ska deltagarna bedömas ha förmåga och vilja att ta ett arbete eller att studera. Den avgränsningen har genomförts, sedan visar Starts insatser dock att vissa deltagare saknar arbets- eller studieförmåga under rådande förhållanden.
- Verksamheten har nått bra resultat i förhållande till förutsättningarna. Resultaten är också bättre än vad andra program skulle uppnå med målgruppen. Det senare förklaras i hög grad av att det saknas fungerande insatser för målgruppen som är "för sjuk för att delta i Afs åtgärder och för frisk för att passa i Daglig verksamhet" och var en avgörande orsak till att Start startades.

Start kommer sålunda att sammantaget få en god måluppfyllelse. Detta är en bra indikation på om arbetssätt och metoder fungerar och därmed ett första steg mot att diskutera om de bör permanentas. För att avgöra fortsättningen av verksamheten behöver vi veta om de goda resultaten är en följd av arbetssätt och metoder och vilka delar som förklarar resultaten. Analysen pekar enligt vår uppfattning mot:

- De arbetssätt och metoder som Start arbetar med är avpassade till målgruppen och för att föra dem mot arbete eller studier. De är visserligen resurskrävande men menar man allvar med att få personer ur Starts målgrupp ut i arbete eller studier kräver det långa insatser som är resurskrävande jämfört med insatser för grupper som står nära arbetsmarknaden.
- Det som gör att arbetssätt och metoder som utvecklats och testats av Start fungerar är inte en enstaka faktor utan tre faktorer. Det är det sätt på vilket Start har använt sig av SE-

metoden, det är SE-handledarnas kunskap om och engagemang i målgruppen och det är resurstillgången som gjort det möjligt att arbeta med de två första faktorerna. Alla tre faktorerna behövs för att resultaten ska bli bra.

- SE-handledarna inom Start är, till skillnad från handledare i andra program och åtgärder, med ute på arbetsplatserna och i ett inledningsskede t o m gör samma arbete som deltagaren. Detta innebär att SE-handledarna får en stor förståelse för vilka arbetsuppgifter som deltagarna i målgruppen kan klara av. Därmed bör de bättre än andra kunna hjälpa deltagarna till arbetsuppgifter som de har goda förutsättningar att klara. Arbets sättet innebär också en avlastning för arbetsgivarna genom att SE-handledaren deltar i inskolningen av deltagaren som ska praktisera.
- Våra analyser pekar vidare mot att det är möjligt att permanenta Starts verksamhet och att det finns ett stort behov av att den permanentas. Efterfrågan på Starts verksamhet är större än som hittills har kunnat tillgodoses och den är inte tillfällig.
- Sammantaget innebär det att vi förordar att verksamheten permanentas efter projektidens slut dvs från och med årsskiftet 2014/2015.

Inför arbetet med att permanenta verksamheten bedömer vi att ett antal förändringar i genomförandet bör övervägas, som bl a bör medföra att genomströmningen kan öka:

- Start behöver ytterligare förstärka insatserna inför val av vilka som ska skrivas in i verksamheten så att det bara är personer som är motiverade att komma i arbete eller studier efter har gått i Start. Ett sätt är att använda den information som kommer fram vid intervjuerna med hjälp av WRI-metoden mer än idag. Ett antal av variablerna som ingår i WRI-metoden är goda värdemätare för en persons förutsättningar att klara Start.
- Den kunskap SE-handledarna får genom att följa med praktikanterna ut på praktikplatserna under inledningen av praktiktiden bör ge Start en god inblick i vilka typer av arbetsuppgifter som passar målgruppen. SE-handledarnas kunskap från att följa praktikanterna bör systematiseras och användas vid framtida matchningar till praktikplatser och arbetsuppgifter för nya deltagare.
- Erfarenheterna från intervjuerna med arbetsgivare pekar mot att ambitionen att ha korta praktikperioder, tre månader, för att därefter få deltagarna över i anställning kan motverka sitt syfte. Arbetsgivarna anger att de ofta behöver längre tid för att kunna bedöma om det är möjligt att anställa praktikanterna. Start bör därför överväga om längre praktikperioder ökar deltagarnas möjligheter att få och behålla en anställning.
- Om det ändå skulle visa sig under tiden i Start att en person inte har förutsättningar att komma i arbete eller studier med hjälp av Starts insatser, behöver personen avslutas snabbare än i dag och hjälpas över i en lämpligare åtgärd. Det är inte bara en fördel för Start utan också för personen i fråga. Denne hamnar "rätt" och slipper upplevelsen att misslyckas en gång till.
- Start bör försöka minska belastningen på den egna verksamheten av insatser för att fortsatt stötta deltagare som efter Start fått arbete eller börjat studera. Start bör som en del i detta försöka att i högre grad än hittills få deltagarens nätverk av andra myndigheter och organisationer att ta en större del i insatser för att stötta deltagare som kommit i arbete och studier och på så sätt frigöra resurser inom Start.
- Arbetsgivarna har i huvudsak positiva erfarenheter av Start och visar intresse för att ta emot ytterligare praktikanter. Därför bör en permanent verksamhet arbeta på att få till ytterligare

praktikantomgångar hos de arbetsgivare som tagit mot en eller flera praktikanter och på så sätt etablera en mer långsiktig kontakt med arbetsgivarna. Samarbetet bör således ses som mer långsiktigt och inte bara gällande en person/praktikant.

- Vidare bör en permanent verksamhet fokusera på marknadsföring av Start till arbetsgivare som inte ännu tagit emot praktikanter eller erbjudit jobb. Detta genom kontinuerlig förmedling av stöd till arbetsgivare som tagit emot praktikanter och genom att för andra arbetsgivare att peka på de positiva erfarenheter som de arbetsgivare, som samarbetat med Start har av det samarbetet.

Hur kan en permanent verksamhet utformas och organiseras?

- Verksamheten behöver hållas ihop organisatoriskt som nu och de kompetenser som finns i nuläget behöver finnas kvar. Det innebär arbetsterapeut, arbetskonsulenter och arbetsförmedlare.
- De delägare som nu äger verksamheten behöver förbli ägare, dvs kommunerna, Af, FK och Landstinget och delta i styrning och finansiering av verksamheten. Det tillförsäkras bl a att verksamheten kan utnyttja de instrument som de deltagande myndigheterna disponerar. Med hänsyn till de insatser Af förfogar över är det viktigt att förmedlingen fortsätter som delägare. Start är samtidigt ett tydligt exempel på verksamhet som bör utföras i samverkan under HBS vingar. Verksamheten bör också fortsättningsvis omfatta de tre kommunerna som ingår i HBS nämligen Huddinge, Botkyrka och Salem. Vi bedömer att det ger ett tillräckligt stort deltagarantal för att bära upp den expertkompetens som behövs för att verksamheten fortsatt ska kunna genomföras framgångsrikt.
- För att öka uthålligheten bedömer vi att, som vi förde fram i delrapport 1, verksamheten bör samlokaliseras med andra liknande verksamheter. Handläggare från verksamheter som Start samlokaliseras med kan utbildas till att vara ersättare till SE-handledarna vid t ex sjukdom, vid eventuella avgångar mm. Det skulle kunna öka uthålligheten i Starts verksamhet.

8 Arbetet med följeforskningen under slutetappen

I slutetappen koncentrerar vi arbetsinsatserna mot följande punkter. Etappen pågår från september/oktober 2014 fram till och med januari 2015 då slutrapporten överlämnas till HBS och eventuellt lärseminarium genomförs.

- Vi fortsätter att följa hur resultaten utvecklas och därmed måluppfyllelsen. Vi studerar också hur genomförandet utvecklas.
- Vi sammanställer resultaten från tidigare etapper av följeforskningen och av resultaten från slutetappen. Utifrån det gör vi en sammanvägd bedömning av Start's resultat under projekttiden. Vi presenterar den samlade bedömningen för och förankrar den hos Start och HBS och skriver sedan en slutrapport där vi presenterar de samlade iakttagelserna och slutsatserna.
- Vi medverkar i eventuella lärande insatser under början av 2015 både rörande verksamheten och rörande arbetet med att genomföra projektet Start där HBS vill att vi bidrar med diskussionsunderlag.

Vi kommer att arbeta med i huvudsak de metoder och arbetsätt vi använt oss av i de två tidigare etapperna. Det innebär att vi använder oss av:

- Intervjuer, dokument- och datasammanställningar. Det torde bli större tyngd i datasammanställningar än under tidigare etapper eftersom vi lägger större relativ tyngd vid resultatuppföljningen än tidigare.
- Efter datainsamlingen och analys av insamlade data ställer vi samman analysens resultat och drar preliminära slutsatser.
- Analysens resultat och preliminära slutsatser redovisar vi för och diskuterar vi med samt förankrar hos Start och HBS.
- Därefter skriver i slutrapporten och överlämnar den till HBS.
- Vi håller löpande kontakt med Start och HBS och redovisar och diskuterar fortlöpande vad vi kommer fram till med både Start och HBS. Detta i likhet vad vi gjort hittills.

Bilaga 1

Intervjuguide för deltagare

Praktik eller anställning vid företag:

Intervjuperson:

Datum och tidpunkt:

Basinformation

1. Hur gammal är du?
2. Vilken är din skolbakgrund?
 - Grundskola
 - Avslutat gymnasiestudier
 - Genomgått, men ej avslutat, gymnasiestudier
 - Komvux
 - Universitet eller högskola
 - Annat:
3. Vad gjorde du innan du kom i kontakt med Start? (Till exempel försörjningsstöd, skola, sysselsättning, annan aktivitet)
4. Vad var/är ditt mål med att vara med i Start? (Till exempel jobb, studier, annat)
5. Har du deltagit i liknande aktiviteter eller gjort praktik tidigare?
 - a) Om ja, när då i så fall?
 - b) Om ja, vem anordnade praktiken/aktiviteten?

Om personens deltagande i Start

1. Har du gjort praktik?
 - a) Vem valde ut din praktikplats?
 - b) Hade du möjlighet att påverka var du skulle göra praktik?
 - c) Hur tycker du att det gick på praktikplatsen? Vad var lätt eller svårt?
2. Hur lång var din praktik?
3. Vad tyckte du om praktiken (eller den anställning de har)?
4. Vad skulle kunna göras bättre?

5. Hur är/var bemötandet från personalen på Start och på praktiken?
6. Har du haft möjlighet att påverka aktiviteten för att passa dina behov?
7. Vilket stöd fick/vilka kontakter hade du före, under och efter praktiktiden (i SE ingår att hålla löpande kontakt med deltagaren och arbetsgivaren under praktiken, den tid deltagaren är i arbete och ingår i projektet, vi behöver kolla att deltagaren uppfattar att det gick till så också i praktiken)
 - a) har du fortsatt stöd från/har du fortsatt kontakt med Start även efter att du slutat i projektet? (i intervjuerna med Start för man fram att handläggarna inte släpper kontakten med deltagarna även efter det att de skrivits ut ur projektet, bra om vi kontrollerar att deltagarna uppfattar på samma sätt).

Resultat och effekter

1. Vad skulle du vilja göra/studera/jobba med om ett halvår?
2. Vad gör du idag?
 - Arbetet
 - Studier
 - Annat:
3. Vad har START betytt för dig?
4. Anser du att du får/har fått det stöd du behöver för att få komma vidare till det du vill göra?
 - a. På vilket sätt, eller varför inte?
 - b. Vilket stöd skulle du vilja få istället?
 - c. Har stödet skiljt sig från det du fått tidigare i andra insatser?
 - d. Har stödet ändrats över tid?
5. Vad har du lärt dig mest av att vara med i START?
6. Anser du att du har haft nytta av praktiken?
 - a. På vilket sätt, eller varför inte?
7. Vad tror du att du hade gjort idag om du inte hade varit med i START?
 - a. Hade du genomfört praktik även om du inte hade varit med i START?
8. Vilken roll tror du att praktiken och deltagandet i START har spelat för det du gör idag?
9. Skulle du rekommendera START till dina vänner?
 - a. Varför eller varför inte?

Bilaga 2

Intervjuguide för arbetsgivare

Företag:

Intervjuperson:

Basinformation

1. Beskriv kort vad ditt företag arbetar med och vilken roll du har på företaget.
2. Känner du till projektet Start – Stöd till arbete?
 - a. Om ja, känner du till något om projektet i övrigt?

Om deltagandet i START

3. Hur rekryterades ni till projektet/till att en individ skulle göra praktik hos er?
 - a. Hur många personer har ni tagit emot som praktikanter via Start?
 - b. Hur gick det till när ni praktikanten valdes ut?
4. Hur kommer det sig att ni först valde att ta emot en praktikant från Start?
 - c. Anser ni att detta arbete är kopplat till ett särskilt socialt engagemang hos ert företag?

Resultat

5. Specifika frågor utifrån utfall av praktiken (se grupp i urval):
 - Anställning avslutad eller endast en praktikant (avslutad):
 - a. Hur kommer det sig att ni inte valde att ta emot någon mer praktikant alt. Att anställningen hos er avslutades?
 - b. Hade ni valt att ta emot fler praktikanter alt. Behålla den anställde om ni fått ytterligare stöd? Vilket typ av stöd hade behövts i så fall?
 - c. Vad funkade bra och mindre bra under praktiken alt anställningen?
 - d. Har någon som tidigare gjort praktik hos er fått anställning hos er?
 - Anställning eller nästan anställning:
 - a. Vad var det som gjorde att ni valde att (nästan) anställa en person som gjort praktik hos er via Start?
 - b. Vad funkade bra och mindre bra under praktiken alt anställningen?
 - c. Har någon som tidigare gjort praktik hos er fått anställning hos er?
 - Flera praktikanter eller praktik som pågår just nu:
 - a. Hur kommer det sig att ni har tagit emot flera praktikanter?
 - b. Vad funkar/funkade bra och mindre bra under praktiken?
 - c. Har någon som tidigare gjort praktik hos er fått anställning hos er?
6. Vet du vad som har hänt med tidigare praktikanter hos er?

7. Vilken typ av stöd har ni fått från projektets sida?
 - a. Hur har bemötande och kontakt varit med Starts personal? Vilken typ av dialog har ni?
8. Har ni varit involverade i liknande projekt eller stöd till personer som på grund av funktionsnedsättning står långt ifrån arbetsmarknaden tidigare?
 - b. Har ni blivit kontaktade av kommunen för liknande insatser tidigare?
9. Vad är fördelarna, nackdelarna och utmaningarna med att samarbeta med Start jämfört med andra liknande insatser från exempelvis Arbetsförmedlingen?
10. Innebär arbetssättet inom Start någon skillnad för er som arbetsgivare, gentemot andra typer av insatser?
 - c. På vilket sätt har ni själva kunnat vara med och utforma insatsen?
 - d. Var insatsen utformad efter praktikantens behov?
 - e. Var insatsen utformad efter företagets behov?
 - f. Fungerade START bättre eller sämre än andra projekt eller stöd (t.ex. vad gäller stödet till praktikanterna, hur väl förberedda praktikanterna var före projektet, samt kontakterna med handläggarna före, under och efter praktikperioden annorlunda)?
11. Kan ni rekommendera till andra företag att delta i Start?
 - a. Varför/varför inte?
12. Finns det något man bör göra annorlunda för att ge mer stöd till företagen eller för att underlätta rekrytering av fler företag?

Intervjuer med chefer och handläggare i samverkande myndigheter i Start etapp 2

1 Verksamhet, aktiviteter och organisation

Hur skulle ni beskriva grunddragen i den verksamhet som bedrivs och de metoder som projektet arbetar med? Finns det någon/några delar av verksamheten som ni bedömer vara ”den hårda och unika” kärnan i Starts verksamhet, vad i så fall?

Är den verksamheten och de arbetsätt och metoder som Start använder annorlunda jämfört med hur ni eller andra arbetar med målgruppen? Har projektet kunnat arbeta med de aktiviteter och metoder som man planerade för och i den omfattning som det var tänkt?

Finns det hinder/svårigheter för er eller andra att arbeta på det sätt som Start gör?

2 Starts syfte, mål och målgrupp samt förankring

Hur skulle ni beskriva Starts syfte, mål och målgrupp? Finns det vid sidan om Start verksamheter som är inriktade mot att arbeta med personer ur målgruppen?

Hur bedömer att kunskaperna är hos chefer och berörda handläggare om Start hos de samarbetande myndigheterna? Hur väl förankrat bedömer du att projektet är i din organisation?

Har Start informerat er om sin verksamhet, sina syften och mål samt sina resultat? Finns det ett erfarenhetsutbyte mellan Start och er och mellan de myndigheter som samarbetar inom ramen för Start? Start har ett utvecklingsuppdrag, har ni endera deltagit i det eller fått information om dess resultat?

Har Start bidragit med kunskaper om målgruppen och dess behov? Har Start medverkat till att samverkan mellan de samarbetande myndigheterna har ökat?

3 Hittills uppnådda resultat – deltagare, samverkan och utvecklingsmål

Har ni fått information om hur det går för de deltagare som remitterats från er organisation? Hur och när informerar Start er vad hur de deltagare som remitterats från er utvecklas.

Av de inskrivna i projektet som remitterats av er, hur många av dessa är i praktik, arbete, studier eller arbetsmarknadspolitiska eller sällsättningsinsatser, vilka i så fall och vad händer med dem? Hur bra är dessa resultat i förhållande till alternativa insatser?

De resultat Start har uppnått/förväntas uppnå med deltagarna vad förklarar dem, arbetsätt, använda metoder, personalen, den uppmärksamhet målgruppen fått i och med Start eller resursökning eller ev resursökning? Är det någon av dessa faktorer som är särskilt viktiga?

Har de som skrivits ut till nya insatser, och inte till arbete eller studier, kommit närmare ett arbete till följd av Start och vilka förutsättningar har de att efter fortsatta insatser komma i arbete/studier?

Har ni behövt ta tillbaka någon deltagare, om ja varför och vad hände med denne?

Bedömer ni att Start har påverkat att och hur de samarbetande myndigheterna samverkar om målgruppen? Har Start påverkat de samverkande myndigheternas kunskaper om fungerande insatser för målgruppen och om målgruppens behov?

Har det uppstått – gynnsamma eller ogynnsamma – oväntade resultat?

Vilka uppföljningar får ni del av Start? Får ni utifrån dem en bra bild av hur väl såväl målen på deltagar- mm nivå uppnås och hur väl de arbetssätt och metoder som prövas fungerar?

4 Vad händer med Start efter projekttidens slut?

Vad bör hända med Starts verksamhet efter projekttidens slut, bör hela eller delar av verksamheten behållas? Går verksamheten helt eller delvis – om viljan finns – föras över till reguljär verksamhet? Finns det någon del av Starts arbetssätt och metoder som är särskilt viktiga att behålla? Behöver det göras förändringar för att verksamheten ska kunna permanentas?

Vad skulle hända om verksamheten efter projekttidens slut lades ner?

Har diskussioner om vad som ska hända med Starts verksamhet efter projekttidens slut kommit igång? Har i så fall diskussioner om hur verksamheten ska organiseras och har då diskussioner om hur insatserna för att få med och samarbeta med arbetsgivare ska organiseras startat?

Frågor vid intervjuer av START-projektets projektledare och projektgrupp etapp 2

Denna etapp inriktas mot att följa upp och diskutera resultat, mål och effekter, men också att följa upp vad som hänt med de rekommendationer vi förde fram i träffbildsanalysen.

1 Start: syfte, mål och målgrupp

Har det skett förändringar i projektets syfte, mål och målgrupp?

Vad gjorde målgruppen innan Start fanns och vilka alternativa insatser hamnar personer i målgruppen i nuläget som inte kommer in i Start? Vad skiljer dessa från Start – arbetssätt, arbetsstegen arbetsmetoderna etc?

2 Starts verksamhet och organisation

Hur utvecklas verksamheten och hur är den inriktad och vilken omfattning har den? Har verksamheten fått den inriktning och omfattning som ni har tänkt er? Vilka aktiviteter och metoder arbetar ni med? Har ni ändrat på verksamheten, bytt eller införa nya aktiviteter mm? Vad beror det på – nya behov hos målgruppen som kommit fram under projektets gång?

Hur går utvecklingsarbetet och har ni redovisat hur resultatet av det arbetet för de samarbetande myndigheterna?

Hur ser samverkan med myndigheter/förvaltningar ut? Deltar samma myndigheter som tidigare i samarbetet? Vilket erfarenhetsutbyte har ni mellan Start och myndigheterna, vilket erfarenhetsutbyte finns det mellan de samarbetande myndigheterna?

Har ni genomfört insatser för att informera om Start hos de samarbetande myndigheterna? Hur bedömer att kunskaperna är hos chefer och berörda handläggare om Start hos de samarbetande myndigheterna? Hur utvecklas kunskaperna om målgruppen och dess behov?

Bedömer ni att Start har påverkat att och hur de samarbetande myndigheterna samverkar om målgruppen? Har Start påverkat de samverkande myndigheternas kunskaper om fungerande insatser för målgruppen och om målgruppens behov?

Har samarbetet, både formerna för och innehållet i, mellan Start och arbetsgivare ändrats? Har Start genomfört insatser gentemot både nuvarande och potentiella arbetsgivare, privata och offentliga, för att informera om projektet? Har Start genomfört insatser för att rekrytera fler offentliga särskilt landstings- och statliga arbetsgivare till Start? Har Start följt upp arbetsgivarnas erfarenheter och synpunkter på att samarbeta med projektet?

3 Hittills uppnådda resultat – deltagare, samverkan och utvecklingsmål

Vilka resultat har Start hittills uppnått för deltagarna? Av de inskrivna i projektet, hur många av dessa är i praktik, arbete, studier eller arbetsmarknadspolitiska eller sällsättningsinsatser, vilka i så fall?

Är det deltagare som har skrivits ut ur projektet utan att komma i arbete, vad har hänt med dem och varför har de inte kommit i arbete? Har de som skrivits ut till nya insatser förutsättningar att efter fortsatta insatser komma i arbete/studier?

Hur många bedömer ni av nuvarande inskrivna kommer att komma i arbete eller börjat studera när de avslutas i projektet? Kommer dessa personer att klara sig utan fortsatta stödinsatser? Hur många kommer komma i insatser och vilka sådana?

De resultat ni ser framför er vad förklarar dem, arbetssätt – samverkan, arbetsstegen – från kartläggning till stöttning när i arbete/studier, använda metoder – SE-metoden, personalen, den uppmärksamhet målgruppen fått i och med Start eller resursökning eller ev resursökning? Är det någon av dessa faktorer som är särskilt viktiga – i så fall varför?

Har det uppstått – gynnsamma eller ogynnsamma – oväntade resultat?

4 Vad händer med Start efter projekttidens slut?

Vad bör hända med Starts verksamhet efter projekttidens slut, bör hela eller delar av verksamheten behållas? Går verksamheten helt eller delvis – om viljan finns – föras över till reguljär verksamhet? Finns det någon del av Starts arbetssätt och metoder som är särskilt viktiga att behålla, utan vilka det inte är meningsfullt att arbeta med andra delar av modellen? Behövs det eller visar erfarenheterna på att man bör göra förändringar för att verksamheten bör permanentas?

Har diskussioner om vad som ska hända med Starts verksamhet efter projekttidens slut kommit igång? Har i så fall diskussioner om hur verksamheten ska organiseras och har då diskussioner om hur insatserna för att få med och samarbeta med arbetsgivare ska organiseras startat?

Bilaga 5

WRI Sammanställning deltagare – Arbete/studier inom () avser att anställningen/studierna avslutats

Variabel	Inskrivna Deltagare																	
	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1 Förståelse av sina förmågor och begränsningar	4	1	2	2	4	2	1	3	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3
2 Tro på sin arbetsförmåga	3	2	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4
3 Tar ansvar	4	3	2	3	4	2	2	4	4	3	3	2	2	4	4	4	3	4
SJÄLVUPPFATTNING																		
4 Förpliktelse att arbeta	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5 Arbetsrelaterade mål	3	2	2	2	3	-	1	4	2	2	3	-	3	4	3	-	2	-
VÄRDERINGAR																		
6 Tycker om sitt arbete	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7 Utför intressen	3	3	3	2	4	3	2	4	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4
INTRESSE																		
8 Förståelse för vad arbetsrollen innebär	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	4
9 Andra rollers påverkan på arbetsrollen	4	2	2	3	4	3	1	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4
ROLLER																		
10 Vanor och rutiner i arbetet	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11 Dagliga vanor och rutiner utanför arbetet	4	2	3	3	4	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	4
12 Anpassar vanor och rutiner för att minimera problem	3	-	-	-	4	2	1	3	-	2	3	3	2	3	3	-	2	4
VANOR																		
13 Uppfattning om den fysiska arbetsmiljön	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
14 Uppfattning om stöd från familj och vänner	3	2	4	3	4	2	2	4	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4
15 Uppfattning om stöd från chef och arbetsgivare	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
16 Uppfattning om stöd från arbetskamrater	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
MILJÖ																		
S:A	39	23	26	28	42	25	19	39	30	31	34	32	30	38	39	28	34	39
Arbete		X		X	X				X			(X)		X	X	(X)	(X)	(X)
Studier	X					(X)		(X)					X					
Avslut - annan verksamhet			X	X			X			X	X	X						

WRI Sammanställning deltagare - Arbete/studier inom () avser att anställningen/studierna avslutats

Variabel	Inskrivna Deltagare																	
	23	25	28	29	30	33	34	37	38	39	42	45	46	51				
SJÄLVUPPFATTNING																		
1 Förståelse av sina förmågor och begränsningar	2	4	3	2	3	2	3	3	2	2	4	2	2	3				
2 Tro på sin arbetsförmåga	3	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	2	4	3				
3 Tar ansvar	2	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	2	2	4				
VÄRDERINGAR																		
4 Förpliktelse att arbeta	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4				
5 Arbetsrelaterade mål	-	3	3	-	3	2	3	3	2	3	2	-	3	3				
INTRESSE																		
6 Tycker om sitt arbete	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	3	-	-				
7 Utför intressen	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	4				
ROLLER																		
8 Förståelse för vad arbetsrollen innebär	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3				
9 Andra rollers påverkan på arbetsrollen	2	4	4	2	2	4	4	4	2	4	3	3	3	3				
VANOR																		
10 Vanor och rutiner i arbetet	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	3	-	-				
11 Dagliga vanor och rutiner utanför arbetet	3	4	3	3	2	2	4	3	3	4	3	2	2	3				
12 Anpassar vanor och rutiner för att minimera problem	3	4	2	3	3	1	4	2	-	4	2	3	3	3				
MILJÖ																		
13 Uppfattning om den fysiska arbetsmiljön	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
14 Uppfattning om stöd från familj och vänner	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3				
15 Uppfattning om stöd från chef och arbetsgivare	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
16 Uppfattning om stöd från arbetskamrater	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				
S:A	25	40	32	31	29	30	47	34	30	38	35	31	33	36				
Arbete							X											
Studier																		
Avslut - Annan verksamhet	X																	