



SLUTREDOVISNING PROJEKT EXA(K)T AUG 2017-JULI 2020



Arvsfondens kontaktuppgifter

Telefon 08-7000 800
 E-post registrator@arvsfonden.se
 Webb www.arvsfonden.se

Slutrapporten skickas till

Kammarkollegiet
 Arvsfondsdelegationsenheten
 Box 2218
 103 15 Stockholm

**Slutrapport – Redovisning av stöd ur Allmänna arvsfonden till projekt**

- Slutrapporten består av två delar. Frågorna i del 1 handlar om projektets sista år.
Frågorna i del 2 handlar om den totala projekttiden.
- Skriv kortfattat. Slutrapporten ska vara max 20 sidor.
- I slutet av detta dokument finns information om hur du skickar in din ansökan och vad du ska skicka med.
- Om ni har ett eller två år kvar på ert projekt ska ni inte redovisa på denna blankett.
Då ska ni istället använda blanketten *Årsrapport med projektplan* som finns att ladda ned från www.arvsfonden.se.

Stödmottagare (organisations fullständiga namn enligt stadgarna eller officiellt register)		Organisationsnummer
Lunds Fontänhus		802456-4893
Adress		
Kävlingevägen 15		
Postnummer och postort		
222 40		
Projektets namn		
Projekt Exa(k)t		
Arvsfondens diarienummer		
4.2.1-186-17		
Ansvarig kontaktperson hos stödmottagare		
Matilda Espmarker		
E-post kontaktperson		Telefon kontaktperson
Sebastian.stahl@lundsfontanhus.se		0735285158
Projektledare		
Sebastian Ståhl och Anne Schildt		
E-post projektledare		Telefon projektledare
anne.schildt@lundsfontanhus.se / sebastian.stahl@lundsfontanhus.se		0735-28 51 58 & 0735-28 55 56
Projektets sista år med redovisningsperiod (ange datum)		
☐ Två ☒ Tre 2019-08-01 – 2020-07-31		
Hantering av personuppgifter Uppgifterna i denna rapport inklusive tillhörande bilagor sparas och hanteras i enlighet med Dataskyddsförordningen. Uppgifterna kan komma att användas vid förnyad kontakt. Läs mer om vår hantering av personuppgifter på http://www.arvsfonden.se		

Del I – Redovisning av projektets sista år

I. Genomförande

Vilka resultat har ni uppnått i förhållande till de mål som sattes upp för det senaste projektåret?

I enlighet med projektets mål har vi stöttat individer med psykisk ohälsa ut i arbete. Inför tredje året höjde vi våra mål och vi siktade mot att kunna stötta minst 30 personer ut i jobb samt att minst 70% av våra deltagare skulle få uppleva en höjd livskvalitet. Även målet att stötta personer ut i Lunds kommuns organisation kvarstod, men har inte varit vårt huvudfokus, eftersom Lunds kommun har genomgått nedskärningar under sista projektåret. Även i år har vi med god marginal uppnått våra mål. Delen där vi stöttar individer som redan är ute i arbete är en fortsatt stor del, parallellt med att nya deltagare tillkommer successivt. Deltagare som är i jobbsökandefasen eller precis har fått nytt arbete kräver ofta mer stöd medan den som fungerar alltmer självständigt ute i arbete också upplever det som en stor trygghet att möjligheten till IPS-stöd finns kvar.

Under vårt andra projektår har totalt 111 personer varit inskrivna i projekt Exa(k)t och projektet har under året tagit emot 44 nya projektdeltagare (vissa av dessa började vi jobba med tidigare men de kom med i statistiken i år). Av dessa 111 personer har 91 individer, dvs. 81% varit ute i någon form av aktivitet såsom arbete, studier eller arbetsträning under tredje projektåret. 73 personer har varit ute i arbete, varav 49 individer gick ut i arbete detta år och 24 personer var ute i arbete sedan tidigare. Dessa 73 individer har under året även fått 56 ytterligare tjänster, vilket synliggör den osäkra position som målgruppen har på arbetsmarknaden, med vikariat och tidsbegränsade anställningar. Det rör sig sammantaget om 105, under året, påbörjade anställningstillfällen och totalt 129 anställningstillfällen för dessa 73 personer. 9 personer har haft arbetsträning eller praktik under året som sin främsta aktivitet och totalt rör det sig för alla projektdeltagare om 16 tillfällen. 30 av deltagarna har parallellt under året avslutat eller påbörjat studier. 14 individer har påbörjat studier och 16 har varit i studier sedan tidigare, varav en tagit examen. Detta visar den naturliga och viktiga koppling det finns mellan Lunds Fontänhus studieenhet, En väg Framåt och projekt Exa(k)t. I huset har dessa systemenheter eller projekt namnet ”Vägar vidare”.

Totalt under våra tre projektår har 24 personer gått ut i arbete i Lunds kommun. Det rör sig om totalt 50 olika anställningstillfällen i Lunds kommun som större engagerad arbetsgivare samt en handfull arbetsträningar eller praktikplatser.

Under år tre gav vi IPS-stöd till 17 individer som arbetade ute i Lunds kommun (vissa av dessa med anställningar som påbörjats tidigare år), dessa hade under året gemensamt 25 olika anställningar. 12 individer fick gemensamt 15 nya eller förnyade anställningar under år 3 i Lunds kommun.

Våra utvärderingar under året visar att deltagandet i Exa(k)t inverkat positivt på måendet och livskvaliteten för de flesta. I vår senaste utvärdering angav 97% att måendet förbättrats genom deltagandet i projektet. Det som deltagare i Projekt Exa(k)t rapporterar som bra i den senaste utvärderingen (en enkätutvärdering som gick ut under mitten av år 3) är delvis strukturen och stöttningen som de erbjudits, men även motivation och inspiration som de fått genom kontakten med projektet. Även bättre mående och självkänsla nämns ett flertal gånger bland svaren i utvärderingen, samt att man får en ”verktygslåda” för att lättare kunna hitta jobb. De saker som de svarande i utvärderingen önskar mer av i Projekt Exa(k)t är fler workshops och sociala aktiviteter samt fler inbjudna arbetsgivare till nätverksträffarna med syfte att stärka kontakten med arbetslivet. Andra förbättringsområden är att processen gärna få gå snabbare och att det behövs ett större hus och tystare arbetsrum. Några röster från projektet:

”En av de viktigaste och mest avgörande platserna i mitt liv. Även när jag är ute i jobb så möjliggör Fontänhuset för mig att bibehålla en hållbar arbetsdag.”

”Motivation till att komma igång och söka jobb”.

"Hittat ett sätt att arbeta med något jag brinner för, och hoppas förverkliga ngt eget projekt"
"Struktur, stöttning, inspirerande sätt att förhålla sig till arbetssökandet och att fokusera på hållbara tillvägagångssätt."
"verktyglåda"
"Självkänslan och kontakter med arbetsgivare. Nu är jag timmis på ett ställe och får sannolikt sommarjobb där."
"Jag är starkare och tror på mig själv."
"Mår bra av att ingå i sociala sammanhang, få värdefull input och ha bollplank."
"Det stödet jag får leder till bättre mående"
"Känner mer ansvar inför andra när jag behöver komma igång med uppgifterna"

Projektets andra stora syfte har varit att arbetsgivare ska utarbeta långsiktiga strukturer och kompetens för att ta in och anställa personer med psykisk ohälsa

Lunds kommuns fokus detta år har varit att utforma långsiktiga och hållbara arbetssätt med breddad rekrytering snarare än att arbeta operativt med projektdeltagare. Det har utifrån IKA (inkluderande arbetsmarknadsåtgärder) tagits fram en arbetsmodell under 2019 som ska implementeras under 2020 vid namn "En väg in". Fontänhuset har varit delaktiga i framtagandet av denna modell som det nu arbetas vidare med under socialförvaltningen. Detta då Lunds kommun som arbetsgivare tar ett tydligare grepp kring arbetsmarknadsinsatser, som genom ett nytt reglemente hamnar under Socialförvaltningen, vilket vi uppfattar som positivt. Under året har även utbildningar genomförts inom Lunds kommun kring frågor som rör arbetsliv och psykisk hälsa, t.ex. inom området kompetensbaserad rekrytering. Detta med medel från Finsam och under 2019 även med medel från Arbetsförmedlingen.

2. Metod och aktiviteter

Vilka aktiviteter har genomförts under året? Hur har ni genomfört aktiviteterna?

IPS-stöd till arbetsgivare och deltagare: IPS är ett individanpassat stöd riktat till personer med psykisk ohälsa för att individen skall kunna finna, få och behålla arbete. Arbetsspecialisterna har under året gett stöd både emotionellt, teoretiskt och praktiskt i de frågor som rör arbetslivet. Här har vi under året arbetat med sammanlagt 111 deltagare som har fått individuellt stöd inom ramen för denna modell. Projektets deltagare får stöd med alltifrån kartläggning av kompetens, utformande och uppföljning av arbetsplan, stöd och hjälp med arbetssökande, stöd kring anställningsintervjuer, anställningsstart och sedan ute på arbetsplatsen. Arbetsspecialisterna har varit tillgängliga utöver den individuellt planerade handledningen, genom spontana möten på huset, "minuthandledning", samt hög tillgänglighet via enskilda samtal, mejl, sms och telefon för att säkerställa stödet till våra deltagare. I arbetet ingår också kontinuerliga kontakter med olika arbetsgivare och samarbetspartners för att underlätta för vår målgrupp men också skapa långsiktiga och hållbara arbetssätt för att trygga målgruppens plats på arbetsmarknaden. Detta arbete berör vi närmare under rubriken "samarbetspartners".

Forum för arbets- och livsredskap: Under året som gått har projekt Exa(k)t genomfört nätverksträffar, ett gemensamt lärande, där individen ges möjlighet att erhålla nya strategier och verktyg som kan användas ute på arbetsplatsen. Vi har behandlat relevanta teman där struktur, hållbarhet samt långsiktighet i arbetslivet varit i fokus. Från våra interna och externa föreläsare har workshops kring arbetsglädje, utformning kring CV och personligt brev, samt stresshantering varit några av de teman vi berört. Nätverksmaterialet "Jobbcirkeln" som deltagare utformat har varit ett av många kreativa inslag i jobbsökandet för våra medlemmar. En av våra externa föreläsare och uppskattade nätverksträffar var läkarens Daniella Bodström föreläsning kring "Stigma i arbetslivet".

Vi har också kunnat följa ”Mworks”, appen som har som syfte att ge kognitivt stöd i arbetslivet. Mworks är ett forskningsprojekt via Lunds Universitet genom CEPI.

Daglig stödstruktur, sammanhang, sociala aktiviteter och friskvård: Under årets alla vardagar har Projekt Exa(k)t, En väg framåt och Administrationen haft två enhets-möten dagligen (morgon och eftermiddag) tillsammans med handledare, där individen kan organisera sin dag tillsammans med andra. Arbetet under dagen med egna studier eller arbetssökande kan kombineras med gemensamma pauser, lunch och fika. Handledare finns alltid i närheten och kan ge stöd utifrån behov. Verksamhetens övriga arbetsinriktade enheter skapar möjligheter för individen att även engagera sig i andra projekt och arbetsuppgifter, vilket ger möjlighet att vidmakthålla och utveckla färdigheter, kompetens, verksamhetslust och socialt nätverk.

Studieenheten; En väg framåt och Projekt Exa(k)t skapar gemensamt paraplyet ”Vägar vidare” med 3-4 studiegrupper i veckan enligt pomodoromodellen; där individen kan arbeta med såväl studier som arbetssökande, nätverksträffar, prokrastineringsgrupp (utifrån studenthälsans modell) m.m. Kombinationen av Fontänhusmodellen, IPS och SEd (supported education) ger unika möjligheter till ett flexibelt individuellt handledarstöd, vänskap och kollegial samvaro som minskar risken för ohälsa och isolering. När en person inte kommer till huset, isolerar sig eller mår sämre arbetar vi med ”reach-out” som innebär att vi ringer, smsar eller åker hem till personen. Att finnas med i ett sammanhang där du är sedd, väntad och behövd är ett djupt mänskligt behov som bidrar till ökad självkänsla och att ens mående stärks även under en period av arbetssökande eller sjukskrivning. Tillsammans med resterande verksamhet har Exa(k)t under året även anordnat en rad sociala aktiviteter, friskvård och utåtriktade aktiviteter. Dessa bedrivs tillsammans med övrig verksamhet. 96% av deltagarna i projekt Exa(k)t anger att de upplever en ökad livskvalité under och efter projektiden. *Se gärna terminsprogram och sommarprogram i bilaga 1, 2 och 3.*

Hur har ni arbetat för att främja jämställdhet, tillgänglighet och mångfald?

Lunds Fontänhus arbetar aktivt med att ha ett gott bemötande av alla besökare. Punkten ”bemötande” finns med som en stående punkt på varje klubbhusmöte. Detta inbjuder till viktiga samtal och i vardagen kring hur vårt bemötande av varandra fungerar i verksamheten. Här kan konkreta problem lyftas i den konsensusmodell som Fontänhuset arbetar utifrån. I projekt Exa(k)t arbetar vi aktivt med att ställa öppna frågor och i likartad utsträckning uppmuntra både män och kvinnor till studier respektive arbete. Vi arbetar med ett öppet förhållningssätt och försöker förhindra att ev. förutfattade meningar kring kön eller etnicitet färgar deltagarnas inriktning inom arbetslivet. I stället arbetar vi med öppna frågor där vi tillsammans utforskar individens erfarenheter och drömmar inom arbetslivet. I projektet möts personer med olika bakgrund, såväl rörande socioekonomi som etnicitet och religion och har under året även t.ex. deltagit på föreningsmässan för integration för att fånga upp människor som är nya i Sverige. Lunds Fontänhus Prismagrupp (HBTQ-grupp) har under året verkat på Lunds Fontänhus och i somras var personal från Exa(k)t aktiv i anordnandet av ett disco ihop med gruppen. Många som kommer till Lunds Fontänhus upplever rutiner som viktigt och tillgängliggörande och vi är därför noga med att hålla i de rutiner vi skapar i verksamheten. Genom att aktivt stödja människor in i gemenskapen och arbeta aktivt med reach-out när individer inte kommer möjliggör vi för den enskilde att delta och hitta sin plats i gemenskapen. På Lunds Fontänhus återfinns varje dag och vecka flera forum för inflytande över såväl planering som genomförande av det gemensamma arbetet och projektets innehåll. Individer som kommer till Fontänhuset behöver inte byta handledare eller arbetsspecialist i onödan och väljer själva vilken personal de vill samverka med, sida vid sida. Den som inte trivs med sin handledare har dock enligt våra övergripande riktlinjer alltid själv rätt att byta handledare. Vi har under året engagerat oss ytterligare för att få nya mer ändamålsanpassade lokaler och flyttar nu i januari till ett stort, centralt Fontänhus. Här kommer såväl ljudisolering i samtalsrum som belysning, utrymme och ventilation vara av högsta kvalitet. (se gärna bifogad artikel om denna planerade flytt i bilaga 5).

Vad har fungerat bra i projektet och vad har fungerat mindre bra? Hur har ni hanterat det som har varit mindre bra?

Arbetet med deltagare: Trots pågående situation med Covid-19 har vi fortsatt arbeta kontinuerligt med våra deltagare och det har nu varit viktigare än någonsin att säkerställa detta stöd. Vi har funnit nya digitala verktyg som Cisco Webex där vi hållit dagliga virtuella möten och workshops för den som inte kan komma till huset. En viktig del av Exa(k)t:s framgång är möjligheten att parallellt med stöd i arbetssökande eller pågående anställning kunna delta i ett större sammanhang. Att ge möjligheter till utvidgat socialt nätverkande, kollegial samvaro samt struktur. Detta har varit viktiga inslag under samtliga projektår, men speciellt nu när landets välfärd oroar våra medlemmar, många är oroliga kring sitt mående samt sina tjänster.

Utmaningar för målgruppen: Många ur målgruppen har en osäker plats på arbetsmarknaden. Detta märks speciellt nu under Covid 19 då vår målgrupp ofta har en utsatt position, med tidsbegränsade anställningar och vikariat som bortprioriteras i ett tidigt skede när klimatet på arbetsmarknaden hårdnar. Många deltagare rör sig in och ur arbete och att fortsätta vara ute i arbete kan vara en stor utmaning i en djungel av vikariat och timanställningar. Att vissa individer har flera olika osäkra anställningar hos samma arbetsgivare är en utmaning och har gällt Lunds kommun precis som andra arbetsgivare. Vissa av projektdeltagarna har bytt jobb inom kommunen eller gått vidare till andra arbetsgivare eller ut i arbetslöshet eller studier. När anställningen avslutats har orsaken ofta varit just att tidsbegränsade anställningar upphört. Det är också tydligt att rörligheten mellan studier och arbete är väldigt viktigt. Att nyorientera sig, att stärka upp sin kompetens m.m. och likaså vice versa - att få stöd i slutet av studierna - ut i arbete har varit en framgångsfaktor som närheten till vår studie-enhet har bidragit till. Vi berör detta mer i slutredovisningen för alla tre projektåren.

Våra samarbeten: Arbetsspecialisterna samarbete med region Skånes psykiatri samt den privata aktören Wemind har fungerat bra. Det goda samarbetet är viktigt och bidrar till att deltagarna får stöd snabbt kring såväl mående som medicinskt stöd, behandling, läkarintyg till arbetsgivaren vid behov m.m. På grund av landets restriktioner har samverkan fått ske i digitala forum. Även samverkan med Försäkringskassan har i mycket fungerat bra trots stora belastningar i deras system och långa utredningstider till följd av rådande situation.

Under året har samverkan med **Lunds kommuns HR avdelning** varit mer begränsad än tidigare år. Det har funnits andra fokusområden för enheten och utrymmet har varit mindre gällande samverkan kring anställningsmöjligheter ute i kommunen för vår målgrupp. Det har utifrån IKA (inkluderande arbetsmarknadsåtgärder) tagits fram en arbetsmodell under 2019 som ska implementeras under 2020 vid namn "En väg in". Fontänhuset har varit delaktiga i framtagandet av denna modell, men pga. yttre omständigheter såsom Covid -19 och nedskärningar så har modellen "En väg in" knappt hunnit börja innan projektiden nått sitt slut. Lunds kommuns mål är att fortsätta arbetet med modellen som kommer vara öppen för personer i etableringen och individer med psykisk ohälsa, dock med ett primärt fokus på målgrupp ett. Modellens grundupplägg var att intresseanmälningar skulle inkomma till HR centralt från t.ex. Lunds Fontänhus, Socialförvaltningen eller Arbetsförmedlingen.

Varje förvaltning har sedan en koordinator som i sin tur tar emot denna förfrågan från HR-centralt. Koordinatoren ute i förvaltningen har insyn i övergripande rekryteringsbehov inom sin förvaltning och återkopplar sedan till HR som i sin tur återkopplar till individen eller handledaren/handläggaren som skickat in intresseanmälan. Denna modell kommer dock revideras och uppdraget hamnar nu på socialförvaltningen som i enlighet med ett nytt reglemente tar ansvaret för arbetsmarknadsinsatser medan HR får en mer rådgivande funktion.

Vi tror detta kan bli en positiv utveckling. Upplevelsen från Projekt Exa(k)ts sida är att vilja och engagemang har funnits på flera håll i kommunen men att mandatet och uppdraget inte alltid varit tydligt. HR har varit mycket engagerade och även själva varit ett gott exempel som arbetsgivare men inte haft resurser eller mandat att prioritera arbetet med målgruppen. Risker för en flaskhalseffekt på HR hade därför varit stor och modellen som först föreslogs skulle ha varit väldigt långsam och tids- och resurskrävande ur vårt perspektiv. För oss som utomstående aktör har det ibland varit enklare med ingångar direkt in i olika förvaltningar till rekryterare eller rekryterande chefer, samtidigt så sammanfaller såklart inte alltid våra intressen med Lunds kommuns intressen som arbetsgivare. Socialförvaltningen som också bör ha ett tydligt ekonomiskt incitament och uppdrag kring sina klienter tror vi kan ha det breda perspektiv som behövs i arbetsmarknadsfrågorna framåt.

3. Samarbeten

Vilka organisationer har ni samarbetat med under året? Vilka roller har de haft i projektet?

Projekt Exa(k)t görs i samverkan med flera andra aktörer och i IPS-modellen är en nära samverkan med psykiatri och andra närliggande aktörer en självklar del för att underlätta arbetsåtergång för individen. Denna samverkan sker alltid i överenskommelse med den enskilde.

Lunds kommun har under projektets gång varit en central samarbetspart, både Lunds kommuns HR-strateger på central nivå, chefer och medarbetare ute i verksamheterna och samordningen med socialförvaltningen tillsammans med och kring deltagarna utifrån deras behov. Under projektår 3 har 17 projektdeltagare haft tjänster i Lunds kommun, vissa har fått nya anställningar och andra har haft stöd i pågående tjänster. Under året har flera projektdeltagare enbart haft IPS-stödet från arbetsspecialisterna och inte varit kopplade till IKA och HR centralt.

Det har gjorts avstämningar mellan arbetsspecialisterna och HR-strategerna även i år men inte i samma utsträckning som tidigare. Lunds kommuns fokus detta år har varit att utforma långsiktiga arbetssätt med breddad rekrytering, såsom tidigare har nämnts. Som en del av denna modellutveckling gjorde HR-strategerna under året även uppföljningar av de anställningar som Lunds kommun har genom projektet med fokus på vilket stöd cheferna har velat ha centralt för att vara ett så bra stöd som möjligt till projektdeltagarna. HR har i övrigt haft en stödjande och rådgivande roll till chefer och rekryterare i Lunds kommun.

Projekt Exa(k)t's arbetsspecialister har även återkommande samverkansmöten kring olika individer med deltagare och personal inom **Lunds kommuns socialförvaltning**. För att utredningar skall fastställas behövs ett bistånd för att få rätt stöd i och utanför hemmet. Det kan t.ex. röra sig om boendestöd. Arbetsspecialisterna samverkar i dessa möten om deltagarna vill.

Samverkar gör arbetsspecialisterna både med **Psykiatrin på Baravägen** och med **Wemind**. Det är viktigt att samarbetet fungerar bra så att deltagarna kan få snabb hjälp och rätt stöd både i arbetssökarfasen, när man är ute i arbete och om man skulle avsluta sin tjänst av olika anledningar. Arbetsspecialisterna samverkar med POM (psykos och missbruksteamet på Baravägen) är värt att lyfta fram lite extra.

Tillsammans med POM har arbetsspecialisterna arbetat med veckoträffar för att finna lämpliga metoder och samarbeten för att lyckas så bra som möjligt med att skapa långsiktighet och trygghet i arbetslivet; alltså att inte bara få jobb utan kunna behålla jobb. Arbetsspecialisterna har även nära samarbete med rehabkoordinatören och rehabteamet m.fl.

Samverkan har skett med **Arbetsförmedlingen** utifrån att utreda och fastställa arbetsförmåga, även andra utredningar och stödinsatser har gjorts av Arbetsförmedlingens specialistkompetenser såsom arbetspsykolog och arbetsterapeut. Dessa har varit positiva inslag för projektets deltagare som varit i behov av annat stöd. Men p.g.a. nedskärningarna som gjort under verksamhetsåret på arbetsförmedlingen har samverkan påverkats. Pågående ärenden har prioriterats av arbetsförmedlingen, nya ärenden har hamnat lite efter där allt fått vänta dels p.g.a. nedskärningar men också p.g.a. Pandemin. Arbetsförmedlingens roll kring utbildningsinsatsen för arbetsgivare var aktiv fram till mitten av hösten 2019. I och med AF:s omorganisering och förändringar inom organisationen har denna sedan inte varit aktuell, vi redovisar dock helheten av denna under slutredovisningen. Lunds Fontänhus har haft fortsatt goda kontakter med flera olika handläggare samt utbildare och arbetspsykolog inom AF som besökt Fontänhuset och bidragit vid nätverksträffar.

Samverkan med **Försäkringskassan** har bland annat inneburit att se till att projektdeltagarna får rätt stöd i olika rehabiliteringsprocesser, får stöd att söka rätt ersättning från Försäkringskassan. Försäkringskassan har även haft en kontaktperson kopplad till Exa(k)t.

Projekt Exa(k)t har haft ett nära samarbete med Studieförbundet Vuxenskolan Lundabygden och **Teater över gränserna**. I detta ESF-projekt så har arbetsspecialisterna gett stöd till projektets deltagare under parollen VHS (vad händer sen?).

Här har deltagare i projektet fått stöd i frågor som rör arbete och motivation. Exa(k)ts handledare har varit återkommande gäster som hållit i projektets nätverksträffar kring arbete och hälsa samt stöttat de deltagare som önskat komma vidare till arbete.

Arbetsspecialisterna har under året fortsatt bygga upp nätverk med andra företag och organisationer i Lund med omnejd för att hitta arbetstillfällen. Under hösten 2019 och våren 2020 vidareutvecklades även samarbetet med flera **Rotaryklubbar** i Lund. Visionen var ett gemensamt Mentorprogram men stannade av på grund av Covid 19. Vi hoppas inom kort kunna påbörja detta arbete igen (se gärna bifogat mentorsprogram i bilaga 4)

Projektet har även samverkat med aktörer inom Primärvården, Lunds universitet, Komvux, Föreningarnas hus i Lund med tillhörande föreningar, Run for Mental Health, RSMH, Schizofreniföreningen, Kronofogden, Skatteverket och CSN m.fl.

Samarbete vid nätverksträffar: Exa(k)t har under året bjudit in externa föreläsare där karriär, anställningsformer, stöd och matchning samt återhämtning i arbetslivet varit fokus. Projektet har använt sig av både interna samt externa verksamheter under året från såväl privat till offentlig sektor, bland dessa återfinns eldsjälarna till arbetsgivare, projektet Teater över gränserna, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, Lunds kommun, Lunds Universitet samt närliggande kommuner och CEPI ett tvärvetenskapligt centrum med forskare från nio lärosäten.

4. Målgruppens delaktighet

Beskriv projektets huvudsakliga målgrupp/målgrupper.

Projektet vänder sig till personer med psykisk ohälsa. Nästan alla eller har haft kontakt med psykiatri. Projektet är öppet för alla som har en vilja att arbeta och upplever sig behöva stöd på vägen. Deltagarna har befunnit sig på olika nivåer, när viljan att arbeta har funnits har vi försökt möta upp deras önskan.

Hur har ni nått målgruppen? Finns det några grupper som har varit svårare att nå och hur har ni i så fall hanterat det?

Personer har kommit till projektet i genom Lunds Fontänhus kärnverksamhet och studieenhet samt genom Arbetsförmedlingen, Psykiatri, Lunds kommun och Lunds Universitet. Det har varit en kontinuerligt god tillströmning av deltagare till projektet under samtliga år. Vi har nått rätt målgrupp men också fångat upp många som står längre ifrån arbetsmarknaden. Under projektår två och tre har projektet fått in flera deltagare som också varit osäkra på var de befinner sig i relation till arbetsmarknaden och vad de vill framåt. Bland annat genom ett utslusningsamarbete med "Teater över gränserna". Vi har dock arbetat utforskande och stödjande för att stötta denna grupp att ta sig vidare. Projektets närvaro på Fontänhuset har fått en önskad effekt i form av att väldigt många människor spontant sökt upp och hittat sin väg in i projektet. Samtidigt så har detta inneburit en utmaning att möta. Vi ser att vi kommer behöva lägga mer resurser här. Många vill ha stöd ut i arbete och de resurser vi har nu räcker inte riktigt till. Lunds kommun har sedan maj upplevt en ökad arbetslöshet och har idag sin högsta arbetslöshet på sex år.

Hur har målgruppen varit delaktig i projektets genomförande under året? Vilka roller har målgruppen haft?

Vi bjuder kontinuerligt in deltagarna (medlemmarna) att komma med förslag på aktiviteter, intressanta teman och förbättringar på olika sätt. Deltagarna är delaktiga i planeringar och förberedelser kring aktiviteter och alla arbetsmöten i projektet är öppna för våra deltagare. Medlemmar är också med och arbetar i projektet och vid alla våra dagliga enhetsmöten fördelar handledare och medlemmar arbetet på enheten mellan sig. I dessa arbetsuppgifter ingår alltifrån städning till marknadsföring eller förberedande av nätverksträff.

Tillsammans med deltagarna bygger vi upp verksamheten där varje person är viktig, där alla som vill kan vara med och bidra. Hela Fontänhusets grund bygger på delaktighet och ett gemensamt utformande samt beslutsfattande kring verksamheten. Det finns flera forum inom enheterna och i huset där medlemmar kan vara med och påverka verksamhetens och projektets innehåll.

5. Projektets omfattning under året

Ange hur många aktiva deltagare som projektet har haft under året. Med aktiva deltagare menas barn, ungdomar och/eller personer med funktionsnedsättning som har inflytande över projektets planering och genomförande och som återkommande/över en längre tid medverkat i projektets aktiviteter.

Det rör det sig om 111 inskrivna deltagare under året. 58 män och 53 kvinnor. 15 individer har varit under 25 år (2019) och av dessa är 9 kvinnor och 6 män. Om man tittar på antal deltagare under 30, så är detta 27 personer (närmare.25%). Därutöver har projektet även gett stöd till ytterligare 27 personer som fått medlemsstöd på olika sätt i myndighetsfrågor men också i utforskande och stödjande samtal kring studie- och yrkesliv. Bland annat har flera deltagare från projektet "Teater över gränserna" fått ett VHS-stöd via våra handledare. Genom detta har individer kunnat utforska motivation och vilja kring arbete/studier/sysselsättning för att sedan kunna få stöd vidare.

Projektets aktiva deltagare	Varav andel			
	Antal	Pojkar /män	Flickor /kvinnor	Annan köns-kategori
Ungdomar 12–25 år med eller utan funktionsnedsättning	15	5,5 %	8,1 %	%

Personer över 25 år med funktionsnedsättning	96	46,8 %	39,6 %	%
Summa aktiva deltagare	111	52,3 %	47,7 %	%

Ange hur många andra personer ur Arvsfondens målgrupper som nåtts av projektets information, erfarenheter och resultat genom till exempel en enstaka föreläsning, en film, en bok eller liknande.

Flera andra medlemmar på Fontänhuset har nåtts av och kunnat inspireras av Projektets information, föreläsningar m.m. Antalet aktiva medlemmar under 2019 var t.ex. 323 personer. Av dessa var 44% ute i arbete, studier eller arbetsprövning. Här har Exa(k)t inneburit stöd och inspiration för flera. Vår uppskattning är att minst 40 av Fontänhusets övriga medlemmar (som ju tillhör arvsfondens målgrupper) fått stödinsatser av projektet på olika sätt, utan att vara deltagare. Även studieenheten påverkas av Exa(k)t's närvaro i huset och de drygt 100 deltagare som återfinns här.

Våra facebooksidor och instagramkonton har totalt 1156 följare (varav några kan vara dubletter, dock minst 1000 följare) där vi kontinuerligt uppdaterar information, bland följarna återfinns både flera unga under 25 år och personer med funktionsnedsättningar. Dessutom har information om Exa(k)t nått individer ut målgruppen genom Fontänhusets tidning som når ut inom psykiatri och kommunen, hemsida, sms-grupper, deltagare vid andra Fontänhus genom sammarbetsträffar, runt 200 nybesök år 2019 i verksamheten m.m.

Ange hur många andra personer (sekundära målgrupper som exempelvis yrkesgrupper, beslutsfattare, anhöriga, allmänheten) som omfattats av projektet.

En grov uppskattning: Projekt Exa(k)t har genom informationsträffar, samarbetsmöten och skriftlig information, broschyrer m.m. nått närliggande yrkesgrupp inom samarbetsorganisationerna, beslutsfattare inom Lunds kommun, anhöriga, Rotaryklubbar m.fl. Projekt Exa(k)t har också synliggjorts på Lunds Fontänhus utåtriktade evenemang såsom Kulturnatten, Run for mental health, event under Skåneveckan för psykisk hälsa, Skördefesten och på föreningarnas rum på psykiatri m.m. Lunds Fontänhus positiva arbete med många deltagare och många som får stöd i arbete uppmärksammades också i sydsvenskan och Skånskan i samband med information om flytt till nya, större lokaler. Detta är i princip omöjligt att överblicka men det rör sig om tiotusentals personer som på olika sätt nåtts.

6. Överlevnad

Vad har ni gjort under året för att skapa förutsättningar för att projektets resultat och erfarenheter ska kunna leva vidare efter projektiden?

Det kan vara i den egna organisationen, samarbetsorganisationerna och/eller på annat sätt.

Under år tre har vi arbetat med flera spår kring överlevnad.

Fonder och stiftelser: Under år tre har vi lämnat in en ansökan rörande Exa(k)t till Carl Jönsson understödstiftelse som genom sitt stöd har möjliggjort enhetens fortsättning under hösten 2020. Vi söker nu vidare stöd för att kunna erhålla en delfinansiering av denna stiftelsen även under 2021. Under 2020 har vi även fört en dialog med Crafoordska stiftelsens företrädare som besökt oss och projektet. Vi har lämnat in en ansökan om ett treårigt stöd delat mellan Exa(k)t, En väg framåt och kärnverksamheten. Vår stora förhoppning, med besked i november, är att få ett ökat stöd av stiftelsen nu under en period framåt för att under denna tid ha möjlighet att etablera fler finansiärer jämsides

Crafoordska stiftelsen.

Vi har även haft en dialog med företrädare för *Region Skåne* och kommer inför våra ”omförhandlingar” med dem kring medel rörande 2022 och tre år framåt (ett förnyat IOP) lyfta Exa(k)t som ett möjligt område för finansiering.

Vi har haft dialog med *Arbetsförmedlingen* på flera plan, både med nationella och regionala chefer och samordnare. Möjligheten till ett IOP med Arbetsförmedlingen har diskuterats, bland annat med Maria Kindahl ur arbetsförmedlingens ledningsgrupp under en resa till Stockholm. Vi bestämde oss för att invänta hennes möte med gruppen som arbetar med utredning kring Arbetsförmedlingens samverkan med idéburen sektor (remissinstans till SOU 2019:56 Idéburen välfärd). Fördelen eller förhoppningen kring ett IOP är att Fontänhuset skulle kunna få resurser att arbeta enligt sina modeller för att stötta individer ut i arbete och fånga upp grupper som trillar mellan stolarna, medan risken med att t.ex. gå in som en aktör inom ”Stöd och matchning” är att verksamheten kan förlora styrkan som finns i det mer fria arbetssättet, helt utan myndighetskoppling och komma att behöva kompromissa med sina egna grundhållningar. Vi ser dock närmare på dessa olika alternativ framåt.

Ett annat spår är finansiering från *Lunds kommun* som nu ser över hela arbetsmarknadsområdet.

Samtal med Lunds Fontänhus rörande olika delar av vår verksamhet och bland annat vår IPS-insats kommer vara en del av den utredningen.

Att informera såväl politiker som tjänstemän inom närliggande myndigheter, forskare samt andra klubbhuschefer i Sverige kring hur vi arbetar och vilka resultat vi har är naturligtvis en viktig del av att sprida kunskap och erfarenheter från projektet och är någonting vi gör kontinuerligt.

7. Dokumentation och spridning

Hur har ni dokumenterat projektets erfarenheter?

Under hela året planerar vi våra aktiviteter i verksamheten, ger ut terminsprogram och håller i möten som dokumenteras, dokumenterar resultat kring vem som går vidare till arbete eller studier, hur många personer som deltar dagligen etc. Även genom enskilda handledares kalendrar dokumenteras möten och handledningar, nybesök m.m. Vi gör även återkommande utvärderingar som sammanställningar kring deltagares erfarenheter. Allt detta ligger sedan till grund för vår verksamhetsberättelse, där projekt Exa(k)t har en stor sektion.

Tillsammans med individen utformas introduktionsplaner och arbetsplaner som följs upp. Även inom kommunen och Arbetsförmedlingen så dokumenteras och utvärderas de med andra projekt överlappande aktiviteter som genomförts i projektet.

Hur har ni arbetat med att sprida information, kunskap och erfarenheter från projektet?

Information om projektet har getts genom presentationsträffar och samarbetsmöten inom psykiatri (Mellanvården, psykosenheter, POM-teamet, Wemind m.fl.) Sammarbetsträffar har också ägt rum med representanter från Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan samt med en del av Lunds kommuns olika enheter. Bland annat har flera aktörer träffats på initiativ av ComUng för att hitta vägar vidare för att stödja unga vuxna ut i aktiviteter och arbete, vilket resulterat i ett nytt ESF projekt. Lunds Fontänhus och Exa(k)t arbetar aktivt med studiebesök, nybesök och samverkan med olika utbildningar, tar emot praktikanter m.m.

Under skåneveckan för psykisk hälsa i oktober nådde information om projekt Exa(k)t ut både via bokbord och föreläsning. Lunds Fontänhus har vid flera tillfällen gästade Lunds kommuns socialförvaltnings morgonsoffa. Vi har även deltagit i flera nätverksmässor och rekryteringsmässor, hälsningsgillet och olika mässor på såväl Komvux som inom ramen för ökad integration.

Vi har spridit kunskap och erfarenhet som ackumulerats inom projektet genom föredrag inom andra projekt. Inom det arbetsinriktade EFS-projektet "Teater över gränserna" har t.ex. flera föreläsare från Exa(k)t hållit i workshops och träffar inom området hälsa, studier och arbete under hela året. Vi har också arbetat aktivt med att sprida information och resultat från projekt Exa(k)t i kontakt med politiker och tjänstemän inom såväl kommunen som regionen samt till olika fonder, stiftelser och Rotaryklubbar. Informationsträffarna ute på flera Rotaryklubbar gav blodad tand och resulterade i ett nytt mentorsprojekt kopplat till Exa(k)t som tidigare nämnts. Projektet informerar regelbundet om sina träffar via facebook, Webex samt via hemsidan under Exa(k)t's egna del. Projektinformation når ut till deltagare genom en riktad sms-grupp (supertext).

8. Förändringar och avvikelser

Har ni behövt förändra något i projektet jämfört med senaste årets projektplan?

Beskriv i så fall vilka förändringar ni gjort och hur de genomförts. Det kan handla om exempelvis målgrupp, tidsplan, aktiviteter, samarbeten.

Vår ambition har varit att arbeta med tre- fyra större arbetsgivare utöver Lunds kommun. Detta har vi inte prioriterat under året utan vi har istället arbetat med anställningar kring väldigt många olika arbetsgivare utifrån individers kompetens och behov.

Arbetsförmedlingens stora omorganisation har inneburit förändringar för projektet och försvårat samarbetet. Vi har ofta haft svårt att få tag i handläggare vid förlängningar av tjänster m.m. Utbildningsblocken som under år ett och år två finansierade av Arbetsförmedlingen och Finsam till stor del uppfattar vi har stannat av. Under året har vi i samarbete med Finsam och andra aktörer arbetat på alternativ för att erbjuda dessa tjänster till arbetsgivare. Genom olika projekt-samarbeten inom idéburen sektor men också i samverkan med aktörer från AF som sitter på denna kompetens. Vem som kommer finansiera utbildnings-blocken framöver är ännu inte klart.

Det stora trycket rörande deltagare i projektet som behöver stöd gör att vi ibland halkat efter rörande administrativa delar som att uppdatera mallar och dylikt. Vi prioriterar alltid deltagarstödet samt kommunikationen med deltagarna genom regelbundna möten och att se till att rätt information når fram, att kalendern är korrekt och att sms går ut kring våra aktiviteter m.m.

9. Ekonomisk redovisning

Ekonomisk redovisning av projektets kostnader och intäkter för det sista projektåret görs i Exceldokumentet *Slutrapport ekonomi*, som laddas ned från www.arvsfonden.se.

Kommentera budgetposter där utfallet avviker med minst 20 000 kronor jämfört med projektets beviljade budget. Var beredd på att svara på frågor även om mindre avvikelser.

Vi har inga budgetposter som avviker med mer än 20 000 kr. Se gärna vår ekonomiska redovisning som bifogas.

Kommentera eventuell avvikelse som gäller annan finansiering eller egen finansiering respektive ideellt arbetade timmar som projektet haft under det gångna projektåret jämfört med vad som angavs av er i ansökan.

I vår ursprungsansökan hade vi med arbetsförmedlingens kostnader kring utbildningsblocken riktade till arbetsgivare som en "annan insats". Beträffande arbetsförmedlingen så har en stor omstrukturering skett. Fram till hösten 2019 arbetade avsatt personal med utbildningsblocken, därefter har detta varit mer osäkert. Vi kan därför inte redovisa för hur dessa resurser har sett ut.

Del 2 – Redovisning av den totala projekttiden

10. Genomförande och resultat

Har ni uppnått de resultat ni satte som mål i ansökan?

Summera kortfattat vilka mål ni hade från början, vilka resultat ni uppnått och hur ni gått tillväga.

I vår första ansökan 2017 satte vi upp två huvudsyften med tillhörande mål samt en förväntad spill-over effekt. Vi kommer här gå igenom hur vi arbetat med dessa och vad vi åstadkommit.

1. Att korta individens väg till arbete genom ett konkret IPS-stöd på Lunds Fontänhus var ett övergripande syfte. Vi hade ett extra fokus på akademiker med psykisk ohälsa och ett mål på att kunna stötta 65 personer i praktik under dessa projektår (varav ca. 10 inom Lunds kommun årligen) och att minst hälften av dem som kom ut i praktik totalt skulle få anställningar. Projektet hade således ursprungligen ett fokus på praktik som vi sedan lämnade för att snarare fokusera på anställningar. Målgruppen har breddats även om fokusgruppen fortsatt har varit akademiker och att lyfta fram den kompetens som finns inom målgruppen. Vi har utvidgat antalet deltagare kraftigt, från förväntade 65 individer till totalt 152 inskrivna deltagare. Många har fått långsiktigt stöd och gått ut och in ur projektstöd under åren. Varje år så har 75-81% av våra inskrivna deltagare varit ute i arbete, studier eller arbetsförberedande aktivitet under året. I bifogad tabell (se bilaga 8) kan ni se det exakta antal som har gått ut i olika aktiviteter varje år. Beträffande samverkan med kommunen så har 24 individer varit ute i arbete, i totalt 50 olika anställningstillfällen i Lunds kommun (vilket kan jämföras med det ursprungliga målet på 10 personer årligen i praktik inom kommunen). Den ursprungliga samverkansformen, där HR-centralt skulle stå för att hitta arbetsplatser eller praktikplatser har de senaste projektåren fått stå tillbaka till förmån för mer strategiskt övergripande arbete från HR:s sida.

Det vi uppfattar som projektets starkaste resultat är det arbete vi har byggt upp med deltagare på Lunds Fontänhus. Fontänhusen ska enligt sina internationella riktlinjer ha tydliga stödprogram för arbete och den amerikanska modellen med övergångsarbeten har länge varit inaktuell i en svensk kontext. Att genom projektet så erfara att Fontänhusmodellen såväl går att förena med den evidensbaserade IPS-modellen samt med den tidigare stödmodell för studier vi har byggt upp sedan 2013 är otroligt värdefullt. Närheten mellan Exa(k)t och studieenheten En väg framåt har uppmärksammats på ett positivt sätt. En nyligen publicerad studie (Lövgren, Veronica, et al. 2020) som Lunds Fontänhus var en del av, visar att just en sådan integrerad kombination av SEd och IPS, förstärker möjligheterna till utbildning och kvalificerat jobb för personer med psykisk ohälsa, inte bara på kort sikt utan även ur ett längre livsperspektiv. Studien visar hur ett tillgängligt stöd med fokus både på studie- och yrkesmässiga mål, samt på deltagarnas ekonomi och sociala kontext, är viktiga faktorer för att lyckas. Vi ser dagligen att denna modell fungerar och gynnar medlemmar i den mån att de avslutat utbildning, tätt följt av att de fått anställning inom ett kvalificerat område. En viktig del av att detta fungerar är naturligtvis den nära samverkan vi har med många av de aktörer som finns runt individen.

2. Projektets andra syfte har varit att arbetsplatser, företrädesvis Lunds kommun som stor arbetsgivare skulle utarbeta långsiktiga strukturer för att på årlig basis kunna anställa personer med psykisk ohälsa samt arbeta med riktad kompetensutveckling på arbetsplatsen. Detta uppdrag var det företrädesvis Lunds kommun och Arbetsförmedlingen som ansvarade för. Beträffande de långsiktiga strukturerna så har ”Vägen in” skapats som en sådan tänkt struktur som omnämnts tidigare. Med rådande samhällsförändringar har Lunds kommun i dag sin största arbetslöshet på sex år och en kartläggning görs nu på uppdrag av socialnämnden för att ta ett Socialförvaltningen skall ta ett större grepp om dessa frågor.

Arbetsförmedlingen har under dessa år genomgått en stor omorganisation som påverkat myndighetens arbetssätt och arbetsområde. Att implementera utbildningsblocken i ordinarie utbud till arbetsgivare, såsom var det tänkta målet hos Arbetsförmedlingen är inte längre prioriterat. Arbetsförmedlingen tog en del projekttid på sig innan de kom igång med utbildningarna och avslutade sedan insatsen under hösten 2019. Sammanställningen av de utbildningsblock som genomfördes visar att utbildarna från Arbetsförmedlingen sammantaget har föreläst för ca 140 personer. De har haft 9 unika beställare varav 6 st från Lunds kommun, 1 st från annan kommun samt 1 st privat aktör. Både beställare och deltagare har varit nöjda med insatserna. De flesta beställningar har varit kombinationer av olika utbildningsblock där block 4 (kunskap om psykiska funktionsnedsättningar) har varit mest efterfrågad men tätt följd av 1, 3, 6 och 7. Block 5 har inte efterfrågats alls men innehållet från den kombinerats på andra sidan lätt in i block 4. (se bilaga 6 för detaljer om utbildningsblocken). Vi tycker detta är otroligt synd att Arbetsförmedlingen i nuläget inte arbetar vidare med dessa utbildningar men har fortsatt kontakt med en av utbildarna som kommer föreläsa på Fontänhuset två gånger under hösten. Även Finsam har finansierat utbildningar under projekttiden inom t.ex. kompetensbaserad rekrytering, under år tre för ett 50-tal personer. Lunds Fontänhus har även under år tre tillsammans med bland annat Finsam och Studieförbundet Vuxenskolan skissat på möjligheten att i andra eller kommande projektsamarbeten bidra i processen att utbilda arbetsplatser kring frågor som rör psykisk hälsa och arbete.

Hade ni några mål som ni inte uppnådde? Beskriv kortfattat vilka och varför.

Vi har med god marginal uppnått målen för de insatser vi själva har kunnat kontrollera, d.v.s. själva IPS-insatsen. Vi har försökt vara flexibla och anpassa vårt arbetssätt utifrån de förutsättningar vi har befunnit oss i med alltifrån nedskärningar, omorganisationer, omprioriteringar inom andra organisationer till en pandemi.

Ett mål var att jämsides med tillsättande av praktikplats eller anställning även genomföra utbildningsinsats riktad mot arbetsgivare som ett sätt att förbereda och rusta arbetsplatsen. Vår erfarenhet har varit att dessa aktiviteter sällan sammanstrålat. Ofta har individen själv känt sig obekvämt med att vara föremål för (eller på något sätt kopplad till) en "utbildningsinsats". De fall då vi upplever att detta har fungerat är när vi själva i mindre grupp har hållit en miniutbildning för nära kollegor eller chef. Ett sådant lyckat tillfälle var när en av våra arbetsspecialister höll i utbildning om psykosjukdom och schizofreni på en arbetsplats (inom kommunen) som nyligen tagit emot en person med denna diagnos.

En annan anledning kan vara att flera själv vill hantera kontakten med arbetsgivaren. Vi finns då med som ett bollplank och ett stöd, men i bakgrunden. Många av våra deltagare har varit rädda för stigmatisering. Av dem som behövt vara väldigt synliga med sin psykiska ohälsa, inför arbetsgivare genom t.ex. ett lönebidrag har detta inte sällan förknippats både med känslor av möjlighet och en känsla av att inte vara fullvärdig på arbetsplatsen.

Vilka har varit projektets viktigaste samarbeten?

Initialt (de första två åren) hade vi mycket goda samarbeten med Arbetsförmedlingen. Bland annat via nyckelpersoner såsom projektledaren för inkluderingsprojektet, flera engagerade SIUS-konsulenter, arbetspsykologer m.fl. När Arbetsförmedlingens uppdrag sedan omdefinierades och verksamheten kraftigt omorganiserades (igen) försvann flera nyckelspelare. Samtidigt har vi haft fortsatt god kontakt med engagerade arbetspsykologer, utbildare och handläggare men samarbetet har varit av mindre strukturerad karaktär av givna skäl.

Samarbetet med Lunds kommun, både socialförvaltning, HR, chefer m.fl. har varit viktigt och fungerat bra på flera olika nivåer. Samarbetet med den centrala HR-avdelning var initialt tätt men det blev tydligt efterhand att resurser inte fanns inom enheten att arbeta så operativt med deltagare (även om detta var en positiv resurs). I början av projektet var det en klok initiativtagare kring Exa(k)t som påpekade risken att ”fastna” hos HR central och inte komma ut i förvaltningarna. Vi har själva upplevt att det ofta har fungerat bäst och blivit mest effektiv när vi kunnat samverka direkt ute med chefer och medarbetare på förvaltningarna och att HR centralt fungerat som en backup och ett bollplank vid behov för chefer. Vi ser positivt på att det nu ska arbetas vidare med modellen ”Vägen in” utifrån Socialförvaltningen där vi sedan länge också har många positiva kontakter.

Vi har haft ett mycket gott samarbete med vården (främst psykiatri på Baravägen men också WEmind) genom hela projektet, vilket tidigare nämnts. Denna samverkan har vuxit under åren och vi ser bara positivt på möjligheterna framåt. Samverkan med försäkringskassan har också varit viktig och fungerat bra. Vi har också haft väldigt många andra goda och viktiga samverkanspartners under åren både inom Lunds Universitet, mindre arbetsgivare, flera Rotary klubbar, idéburen sektor, studieförbundet Vuxenskolan m.fl.

Vilka har varit de viktigaste framgångsfaktorerna för projektet?

Att kombinera fontänhusmodellen med IPS har varit mycket positivt för våra deltagare och har lett till:

- Enkla vägar att påbörja processen att komma ut i arbete
- Ökad livskvalitet och nytt hopp
- Tillgängligt stöd, daglig stödstruktur och goda samarbeten som lett till arbetsmöjligheter

Många goda samarbeten som vi fortsätter förvalta och bygga vidare på med fördel för alla de deltagare som finns hos oss och kommer till oss. En god samverkan Region, kommun, försäkringskassa och små och stora engagerade arbetsgivare underlättar anställningsprocessen för våra deltagare.

Vilka hinder har haft störst påverkan på projektet?

Arbetsförmedlingens nedskärningar och omstrukturering har naturligtvis påverkat projektet. Covid 19 har lett till begränsningar i all samverkan och också försvårat såväl arbetssituationen som arbetsmöjligheter för våra deltagare.

Otrygg arbetsmarknad med tidsbegränsade avställningar skapar ett cirkulärt arbete för både den enskilde och arbetsspecialisterna för att kunna finna, få och behålla arbete för målgruppen. Flera av dessa individer fungerar allra bäst under trygga och stabila förutsättningar och det är därför kontraproduktivt för både samhälle och arbetsgivare långsiktigt att de anställningar som ges ofta är kortvariga.

Begränsade resurser – även med två handledare så har projektet varit underbemannat med tanke på det stora antal deltagare som sökt sig till projektet och behövt stöd.

En struktur där projekten (både IKA och Exa(k)t) haft en bättre förankring och ett tydligare mandat i Lunds kommun både politiskt och ute i förvaltningarna tror vi hade lett till ett bättre och stabilare resultat för både arbetsgivare och deltagare. Trots detta har vi kunnat stötta väldigt många personer ut i olika arbeten.

11. Projektets totala omfattning

Ange hur många aktiva deltagare som projektet har haft under den totala projekttiden. Med aktiva deltagare menas barn, ungdomar och/eller personer med funktionsnedsättning som har inflytande över projektets planering och genomförande och som återkommande/över en längre tid medverkat i projektets aktiviteter.

Projektets aktiva deltagare	Antal	Varav andel			Annan köns-kategori
		Pojkar /män	Flickor /kvinnor		
Ungdomar 12–25 år med eller utan funktionsnedsättning	25	6,5 %	10 %		%
Personer över 25 år med funktionsnedsättning	127	45,3 %	38 %		%
Summa aktiva deltagare	152	52 %	48 %		%

Ange hur många andra personer ur Arvsfondens målgrupper som nåtts av projektets information, erfarenheter och resultat genom till exempel en enstaka föreläsning, en film, en bok eller liknande, under den totala projekttiden.

Det är alltid en stor utmaning att göra denna typ av sammanställning. Vi har väldigt svårt att överblicka hur många personer som nåtts. Årligen kan vi konstatera att ett stort antal personer, utöver projektdeltagarna har fått enstaka stödinsatser av arbetsspecialisterna på Fontänhuset. Detta rör sig uppskattningsvis om runt 100 personer extra under dessa tre år. Utöver detta har ytterligare ett antal medlemmar eller personer på introduktion blivit inspirerade av enstaka föreläsningar eller workshops på huset samt fått information om projektet vid nybesök, vissa av dessa individer kan säkert sammanfalla men det rör sig säkert om totalt 500 personer ytterligare.

Vi har därutöver delat information via facebook, hemsida, fontänhusets tidning, (som sprids inom bl.a. psykiatri och kommunen), broschyrer m.m. Utifrån våra beräkningar har vi nått minst 15 000 individer ur arvsfondens målgrupper under projekttiden med information om projektet på olika sätt.

Ange hur många andra personer (sekundära målgrupper som exempelvis yrkesgrupper, beslutsfattare, anhöriga, allmänheten) som omfattats av projektet under den totala projekttiden.

Detta är också väldigt svårt att överblicka. Men med alla utåtriktade events, föreläsningar, sammarbetsträffar, studiebesök och uppmärksammanden i media under dessa tre år så räknar vi med att ha nått ut till minst 20 000 personer ur dessa sekundära målgrupper.

12. Målgruppen

Beskriv vilka roller projektets målgrupp hade i planeringen av projektet. Kom projektidén från målgruppen själv? Om inte – hur förankrades idén med målgruppen?

Utifrån tydliga behov och önskemål bland medlemmar inom Fontänhusets verksamhet samt synliga behov i det omkringliggande samhället med låg sysselsättningsgrad för målgruppen, var det tydligt att fler vägar och mer stöd kring arbetslivsfrågor behövdes. Projektiden var inspirerad av Region Skånes ESF projekt *Vägen in* och *Förståelse öppnar nya dörrar*, vilket sammanföll med idéer inom *En väg framåt*s styrgrupp kring att stötta akademiker med psykisk ohälsa vidare ut i yrkeslivet och arbetet inom Finsams inkluderingsprojekt på Arbetsförmedlingen. Som brukarorganisation har projektiden såväl som planeringen av projektet och utförandet skett integrerat med projektdeltagarna. Flera ur målgruppen läste och tyckte till om projektidé och ansökan.

Beskriv målgruppens huvudsakliga roller under genomförandet av projektet (hela projektiden)

Vi har kontinuerligt utformat projektet efter de önskemål som finns bland våra projektdeltagare. Namnet Exa(k)t! kom till ur en facebook-tråd i *En väg framåt*:s facebook-grupp. Målgruppen har löpande varit med i planeringen av projektets aktiviteter, seminarier m.m. Fontänhusmodellens syn på inflytande och demokrati har skapat en tydlig värdegrund i projektet, där deltagare bjuds in kontinuerligt att vara med och utforma projektets genomförande. I enlighet med IPS-modellen såväl som Fontänhusmodellen är det vidare individens egen motivation och vilja som är grundläggande i allt stöd och planeringen läggs upp efter det.

Beskriv vilka roller projektets målgrupp/målgrupper har i den fortsatta verksamheten efter projektiden.

Målet är nu att driva vidare en IPS-enhet på Lunds Fontänhus. Denna kommer drivas på samma sätt som tidigare verksamhet men ännu mer integrerat med studieenheten *En väg framåt*. Målgruppen kan ha många olika roller, de kommer kunna sitta med i styrgrupp, planera och utforma nätverksträffar, vara delaktiga i rekryteringen av nya medarbetare, få stöd i arbete och studier, inreda de nya lokalerna på Magle, söka medel, träffa finansiärer m.m. I allt strävar vi efter att arbeta så integrerat som möjligt, sida vid sida.

Finns det några grupper som ni ville nå med projektet men inte lyckades? Vad beror det på?

En grupp som vi ser har stora behov men som vi inte haft möjlighet att fullt ut prioritera inom ramen för detta projekt är den grupp som önskar närma sig arbetsmarknaden men inte är redo för arbete, men samtidigt skulle behöva uppleva ett utvecklande steg framåt utanför Fontänhuset. Det rör sig om personer som varit sjukskrivna länge, som har stadigvarande sjuksättning som endast vill arbetsträna eller praktisera. Här ser vi att behovet är stort, här behövs resurser som kan backa i färdighetsträning.

Vilken betydelse har projektet haft för målgruppen/målgrupperna?

Som redovisats har många individer fått stöd ut i arbete, vilket haft en stor betydelse för såväl självkänslan, den personliga ekonomin, måendet och livskvaliteten. Att kontinuerligt stöd finns tillgängligt i processen att få, finna och behålla arbete är centralt. På Fontänhuset kan du komma när du vill och hugga tar i någon du känner. Dessa platser blir mer och mer ovanliga i vårt samhälle med ökad digitalisering och formalia kring insatser. Att detta stöd dessutom finns inom ramen för en föreningsverksamhet som du själv reellt kan påverka är positivt för individens egenmakt. Det förtroendekapital som finns inom den idéburna sektorn, helt frikopplad från myndighetsutövning bidrar också till en öppenhet kring individens farhågor och rädslor i ett tidigt skede, vilket underlättar stödet. I vår senaste utvärdering angav 97% att måendet förbättrats genom deltagandet i projektet. I de årliga större utvärderingarna vi gjort anges som positivt återkommande strukturen och stöttningen som erbjudits, men även motivation och inspiration som de fått genom kontakten med projektet. Även bättre mående och självkänsla nämns ett flertal gånger bland svaren i utvärderingen, samt att man får

en ”verktygslåda” för att lättare kunna hitta jobb, kontakter med arbetsgivare, stöd i arbetssökandet m.m. Även nätverksträffar, gemenskap och emotionellt stöd lyfts upp som viktig och positivt. Möjligheten till samtal, handledning och positiv återkoppling lyfts också fram. De saker som de svarande i utvärderingen önskar mer av i Projekt Exa(k)t (år 2019) är fler workshops, sociala aktiviteter samt fler inbjudna arbetsgivare till nätverksträffarna med syfte att stärka kontakten med arbetslivet, detta tar vi med oss inför kommande år. Andra förbättringsområden är att processen gärna få gå snabbare och att det behövs ett större hus och tystare arbetsrum. Fastighetens begränsningar har återkommit i flera utvärderingar och vi ser nu fram emot flytten till rymligare lokaler vid årsskiftet. Några röster från projektet från de senaste åren:

”En av de viktigaste och mest avgörande platserna i mitt liv. Även när jag är ute i jobb så möjliggör Fontänhuset för mig att bibehålla en hållbar arbetsdag.”

” Emotionellt support i form av engagerad handledare. Förklaring av de olika aspekterna av jobb sökandet, anpassat till det specifika jobb jag söker. ”

”Ett stöd för att komma igång med att söka jobb. Det kan kännas överväldigande att själv behöva göra de små sakerna som leder till en jobbintervju”.

”Det som betyder något har varit all feedback och hjälp med jobbsökandet.”

”En konkret möjlighet att återgå till arbete i ett jobb som ger mig glädje och relaterar till min kompetens och bakgrund - helt fantastiskt!”

”Det är ett viktigt stöd där jag får anpassad hjälp och känner mig trygg i mig själv.”

”/.../ närvaro och stöd av handledare i ett gemensamt läkarsamtal vilket betydde otroligt mkt. mycket kunskap kring lagar och system. peppning och empati.”

”hopp och framtidstro! konkreta uppgifter/riktningar som för mig framåt. något meningsfullt att gå upp till i veckan som dels hjälper mig kortsiktigt och som kommer att hjälpa mig långsiktigt när jag hittar ett jobb att arbetsträna på.”

”Exakt har varit en skillnad mellan total uppgivenhet och framtidshopp för min del. Den gör att jag känner tillit till att min arbetslöshet inte behöver gå för långt och få för stora konsekvenser för min framtid.”

13. Överlevnad efter projektiden

Vad lever vidare efter projektiden? På vilket sätt och var? Beskriv hur projektets erfarenheter och resultat lever vidare - inom den egna organisationen, projektets samarbetsorganisationer och på andra sätt.

Vi driver nu vidare vår *Vägarvidare enhet*, där *En väg framåt* och *Exa(k)t* kommer fungera som två systemer. Genom Lunds kommuns satsning på vår verksamhet möjliggörs en flytt till ett nyrenoverat Magle. Här finns mycket goda förutsättningar för studie- och samtalsrum på vån två för hela Vägar vidare. Vårt mål är att kunna ha helst 2 heltidsanställda arbetsspecialister (IPS-coacher) och 2,5 tjänst inom studier som arbetar i nära samarbete.

Vi ser fram emot att samtala vidare med Socialförvaltningen om Lunds kommuns nya satsningar inom arbetsmarknadsområdet. Genom flera olika satsningar inom vår verksamhet på ett riktigt storkök, ny anställningar inom vår Gröna fingrar enhet, satsningar på unga vuxna inom bland annat projektet "Naturkontakt" och med nya satsningar inom Redaktionen på både tidning, podd, film och musik, så har vi goda möjligheter att aktivera den som står långt ifrån i en arbetsinriktad, positiv och mångfacetterad arbetsgemenskap där de flesta kan hitta något passade område. När vilja och kraft finns att gå vidare till arbete och studier vill vi kunna erbjuda detta utan mellanhänder genom *Vägar vidare*.

Resultatet från projektet kommer spridas till närliggande myndigheter, politiker, andra Fontänhus m.m.

Vi ser också att Lunds Fontänhus kombination av Fontänhusmodell och IPS har inspirerat också andra Fontänhus. Under projektiden har erfarenheter från Lunds Fontänhus arbete delats på såväl chefsträff som Sverige konferens. Lunds Fontänhus blev även under våren inbjudna till världskonferensen för att tala om just vårt uppmärksammade arbete kring IPS i en Fontänhuskontext.

Hur finansieras den fortsatta verksamheten?

För denna höst har vi fått stöd av Carl Jönsson understödsstiftelse och vi hoppas på ett fortsatt stöd inför 2021 från Carl Jönsson understödsstiftelse och Crafoordska stiftelsen i ett första led och så småningom även från Lunds kommun, Region Skåne och Arbetsförmedlingen för att kunna genomföra detta viktiga arbete.

Kommer samarbeten som påbörjats under projektet fortsätta efter projektiden? Beskriv i så fall hur.

Vi kommer fortsätta samarbeta med alla de organisationer och myndighet som har omnämnts i vår redovisning även om vissa samarbeten kan komma att ändra karaktär. Samarbete med omkringliggande vårdgivare, arbetsgivare och myndigheter är avgörande för att kunna ge ett bra stöd på sikt till individen.

Hur har kunskaper och erfarenheter från projektet tagits tillvara inom er organisation och projektets samarbetsorganisationer?

Lunds kommuns externa utvärdering av IKA omfattar också samtal med företrädare för Exa(k)t. Här görs en extern utvärdering av samverkansstrukturen finansierad av Finsam. Inom vår egen organisation så försöker vi alltid ta till oss av det innehåll och de förbättringsförslag som framkommer i våra egna utvärderingar. Vi försöker lägga resurser på den typen av insatser som omnämns som betydelsefulla och viktiga. Vår strävan att fortsätta driva projekt Exa(k)t är ett utslag av dessa utvärderingar och projekterfarenheter.

Har projektet påverkat organisationen på några andra sätt?

Ja. I vår ursprungsansökan förväntade vi oss en viktig "spill off" effekt på Lunds Fontänhus där alltför genom projektets närvaro i huset skulle få inspiration och redskap att ta sig vidare från sjukskrivning till arbete. Denna effekt har vi fått bevitna de senaste åren med ett stort antal personer som önskat stöd i frågor kring arbete och studier. I dag har vi både ett stort överintag och en kö till våra handledare inom Exa(k)t och En väg framåt. Att se vänner och bekanta som också har kämpat med psykisk ohälsa gå ut i jobb kan ge en känsla av tro och framtidshopp. Det är också många som nu, redan vid ett introbesök på Fontänhuset, kan nämnda att de så småningom hoppas att de ska vara redo att sätta sig ner och prata med någon av våra arbetsspecialister.

Fler enheter och projekt tar plats och när vi nu flyttar till Magle är detta ett resultat av en breddad och växande verksamhet som behöver mer utrymme och som nu, tillskillnad mot för några år sen, måste dela in sig tydligare i mindre enheter.

I4. Övriga kommentarer

Finns det annat som ni vill berätta om projektet som inte besvarats i de tidigare frågorna får ni gärna lägga till det här.

Tusen tack för detta fantastiska stöd!

UNDERTECKNANDE

Denna slutrapport undertecknas av personer med behörighet att företräda sökanden

Genom att underteckna intygas att lämnade uppgifter är riktiga.

Ort och datum

Ort och datum

Namnsteckning

Namnsteckning

Namnförtydligande

Namnförtydligande

Telefon och e-post

Telefon och e-post

	Följande dokument skickas in till Arvsfonden tillsammans med slutrapporten: (Klicka i respektive ruta för att markera)
☒	<i>Slutrapport ekonomi</i> (laddas ned från www.arvsfonden.se)
☒	<i>Revisors Granskningsrapport</i> (laddas ned från www.arvsfonden.se)
☒	Eventuella bilagor (pressklipp, material, med mera)

Behörighet

För information om behörighet, se anvisningar på www.arvsfonden.se.

Slutrapporten med bilagor skickas in med post till:

Kammarkollegiet
Arvsfondsdelegationsenheten
Box 2218
103 15 Stockholm

Maila även den ifyllda slutrapporten (Word) och Slutrapport ekonomi (Excel) till er handläggare vid Arvsfonden.