

# Effektrapport 2022

## Det här är Uppsala Stadsmission

Uppsala Stadsmission är en idéburen professionell organisation med syfte att bedriva social verksamhet för människor i utsatthet. Organisationsformen är ideell förening som bedriver socialt arbete i Uppsala. Verksamheten finansieras med gåvomedel från enskilda givare, företag, församlingar, fonder och stiftelser, samt med bidrag från stat, kommun och landsting och också de intäkter som genereras av de sociala företagens försäljning. I den dagliga verksamheten arbetar anställd personal och volontärer med att ge akut nödhjälp, erbjuda mötesplatser för delaktighet, samt bistå med råd, stöd och vägledning för att ge stöd till människor för att de långsiktigt ska kunna förändra sitt liv i en positiv riktning.

Våra grundvärderingar är

- Uppsala Stadsmission utgår från kristna diakonala grundvärderingar
- Varje människa är unik och har ett okränkbart värde.
- Detta genomsyrar varje mellanmänskligt möte och verksamheternas arbetssätt.
- Att skapa tillitsfulla relationer är en grund.
- Genom att ha örat mot marken kan stadsmissionen tidigt se uppkomna sociala problem.

Våra kärnvärden är medmänsklighet, professionalitet, handlingskraft, flexibilitet, uthållighet och mod.

Våra fokusområden är

- Vi ska genom våra sociala verksamheter ge människor möjligheter att uppnå sina egna livsmål.
- Vi ska vara en självklar aktör och samarbetspart, inom socialt arbete, på lokal och regional nivå.
- Vi ska lyfta, belysa och påverka i socialpolitiska frågor genom opinionsbildning och ge möjligheter till engagemang.

Vårt uppdrag sammanfattas i att främja och bedriva social verksamhet för människor i utsatta livssituationer. Ständigt i rörelse att möta medmänniskan utifrån hennes förutsättningar. Samt att i relation till människan Se, Lindra, Förebygga och Förändra.

Utifrån våra grundvärderingar, kärnvärden, fokusområden och vårt uppdrag följer en effektrapport för verksamhetsåret 2022.

## Effektrapport

Uppsala Stadsmission väljer att i Effektrapporten avgränsa rapporteringen till två huvudområden; Ombudsmannaskap och Arbetsintegration. Inom dessa två områden vill vi utifrån den enskilde

deltagarens perspektiv möjliggöra och ge stöd till ökat välmående, gemenskap, boende och egen försörjning.

Inom Sveriges Stadsmissioner (10 stadsmissioner) pågår ett gemensamt utvecklingsarbete kring effektmätning. En förstudie genomfördes under år 2019/2020 som en första deldesign för utarbetande av en modell för att finna, mäta och utvärdera effekter. Utgångspunkten är att åstadkomma skillnad för deltagare genom professionella insatser som bärs av kristna värderingar. Under år 2021 övergår det gemensamma arbetet i ny fas för implementering hos alla stadsmissioner. Vi utarbetar gemensamma mätverktyg för att ringa in de resultat och effekter vi vill uppnå i enlighet med de två avgränsade områdena ombudsmannaskap och arbetsintegration.

Under 2022 har mätinstrumentet utvecklats vidare i samarbete med RISE och Sveriges Stadsmissioner.

Successivt utvecklar vi nu inom Uppsala Stadsmission vår effektmätning ur deltagarperspektiv inom socialt arbete. Vi gör detta med stöd i Stadsmissionernas gemensamma arbete baserat på Giva Sveriges krav för effektmätning.

### Rapportens avgränsning

Denna rapport avser Ombudsmannaskap och Arbetsintegration under verksamhetsåret 2022.

Uppsala Stadsmission har under lång tid arbetat med uppföljning av verksamheter genom enkäter, utvärderingar och dialog med deltagare. Fokus har varit på kvantitativ statistik. Under senare år genomför vi effektmätning inom arbetsintegration.

### Beskrivning av förändringsteori inom Ombudsmannaskap

Förändringsteorin gällande ombudsmannaskap har tagits fram i ett gemensamt samarbete inom Sveriges Stadsmissioner. Definitionen är: *det stöd vi ger till en deltagare vars behov är beroende av en extern tredje part för att det ska kunna uppfyllas.*

## Förändringsteorin i bild

Sveriges  
**Stadsmissioner**

Förändringsteori för Ombudsmannaskapet				
Målgrupp: deltagare i öppenverksamhet				
Resurser	Aktiviteter	Prestationer	Resultat	Effekt
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Öppen verksamhet</li> <li>• Ett ombud</li> <li>• "Låg tröskel" – Hög tillgänglighet</li> <li>• Tid att utreda/undersöka ramverk och regler</li> <li>• Ombud med relevanta kunskaper</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ombudsmannaskap               <ul style="list-style-type: none"> <li>-Rådgivning</li> <li>-Länkning</li> <li>-Praktiskt stöd</li> <li>-Medföljande</li> <li>-Företräda</li> </ul> </li> <li>• Förtroende för ombud: Man jobbar med det under hela processen och det ska skapas under varje ärende.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Antal individer som fått stöd av ombudsaktivitet</li> <li>- Antal genomförda rådgivningstillfällen</li> <li>- Antal genomförda länkningar</li> <li>- Antal genomfört medföljande</li> <li>- Antal genomförda ansökningar</li> <li>- Antal genomförda överklaganden</li> <li>- Antal genomförda utbildningar/gruppådgivning</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fler handlingsalternativ</li> <li>• Deltagaren i kontakt med rätt extern aktör.</li> <li>• Ärendet är löst.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Ökad egenmakt</li> <li>- Ökad kunskap</li> <li>- Förbättrat självförtroende</li> <li>- Ökad handlingsförmåga</li> </ul>

### Kapacitet och kunnande

Verksamheten som beskrivs i tabellen ovan, Mikaelsgården i Uppsala, är uppbyggd för att vara öppen och lättillgänglig med målet att nå människor i hemlöshet och annan utsatthet samt att ge stöd genom ombudsmannaskap. Lokalen är lättillgänglig och har bokstavligen låga trösklar. Rum finns för enskilda samtal och möten.

Verksamheten finansieras via ett avtal med Uppsala kommun (IOP), Socialstyrelsen, Sveriges Stadsmissioner, stiftelser, fonder, och insamlade medel från företag och enskilda gåvogivare.

I verksamheten arbetar sju anställda varav tre främst arbetar med ombudsmannaskap. Alla är specialutbildade för verksamheten och har erfarenhet och bakgrund som sociolog, socionom eller statsvetare. Även övriga medarbetare är involverade, som en del i sin tjänst, i mer praktiska uppdrag och som stöd och följeslagare i externa kontakter.

I verksamheten finns även volontärer som har värdefulla kompetenser för verksamheten exempelvis inom juridik. Även de arbetar utifrån uppdrag från deltagarna.

### Aktiviteter och Prestationer

Mikaelsgården har haft öppet under 198 dagar under 2022. Totalt har vi mött 14 085 personer varav 24,14 % var kvinnor. En typisk dag (median) besöks Mikaelsgården av 73 personer (55 män

och 17 kvinnor). Vi serverade 11 525 portioner lunch. Vi delade ut 1803 matlådor och 270 matkassar utöver detta till personer som sökt upp verksamheten för att de saknade mat.

Verksamheten har haft 1031 kontakter med socialtjänsten framför allt med Uppsala Kommun fördelat på: 40 % försörjningsstöd, 36 % beroendeenheten och 22 % boendeenheten. Även omsorgs- och äldreförvaltningen men i mindre skara. Vi har varit med gäster på myndighetsbesök vid 73 tillfällen. Bistått i kontakt med sprutbytet/ hemlösa husläkarmottagning vid 170 gånger, annan somatisk vård 41 gånger och psykiatrien vid 22 gånger. Frivården har vi varit i kontakt med 64 gånger.

Verksamheten har gjort 277 hembesök hos gäster. Vi har hjälpt 35 personer med flytt till och från bostäder. 53 hemlösa personer får sin post ställd till Mikaelsgården. Vi har haft 506 motiverande samtal med gäster och 60 samtal med oroliga anhöriga. Vi har delat ut kläder vid 2064 tillfällen. Duschen har använts 548 gånger. Vi har haft 30 husmöten där gäster får möjlighet att påverka verksamheten. Vi har haft 25 olika samtalsgrupper, till exempel livsberättargrupp. 50 aktiviteter utanför verksamheten så som bad och fiskeutflykter. Vi har anordnat 2 minnesstunder i Mikaelskyrkan för gäster som gått bort.

Utveckling av statistiksystemet pågår liksom implementering av effekter enligt förändringsteorin.

### Hur vet vi idag om framsteg sker?

Att åstadkomma skillnad, dvs förbättringar för deltagaren och dennes upplevelse är vårt främsta uppdrag. Det är alltid svårt att mäta och bedöma om det var en särskild verksamhets insatser och aktiviteter som ledde till den önskade förändringen. Vi arbetar med att ta fram modeller för att på ett tillförlitligt sätt följa upp resultat och effekter. Det vi i dagsläget baserar vår effektmätning på är deltagarnas berättelser som de delar med medarbetare, medier och andra som intervjuar deltagare i samband med uppsatser mm.

## Utveckling av effektmätning pågår i samarbete med RISE och Riksföreningen Sveriges Stadsmissioner

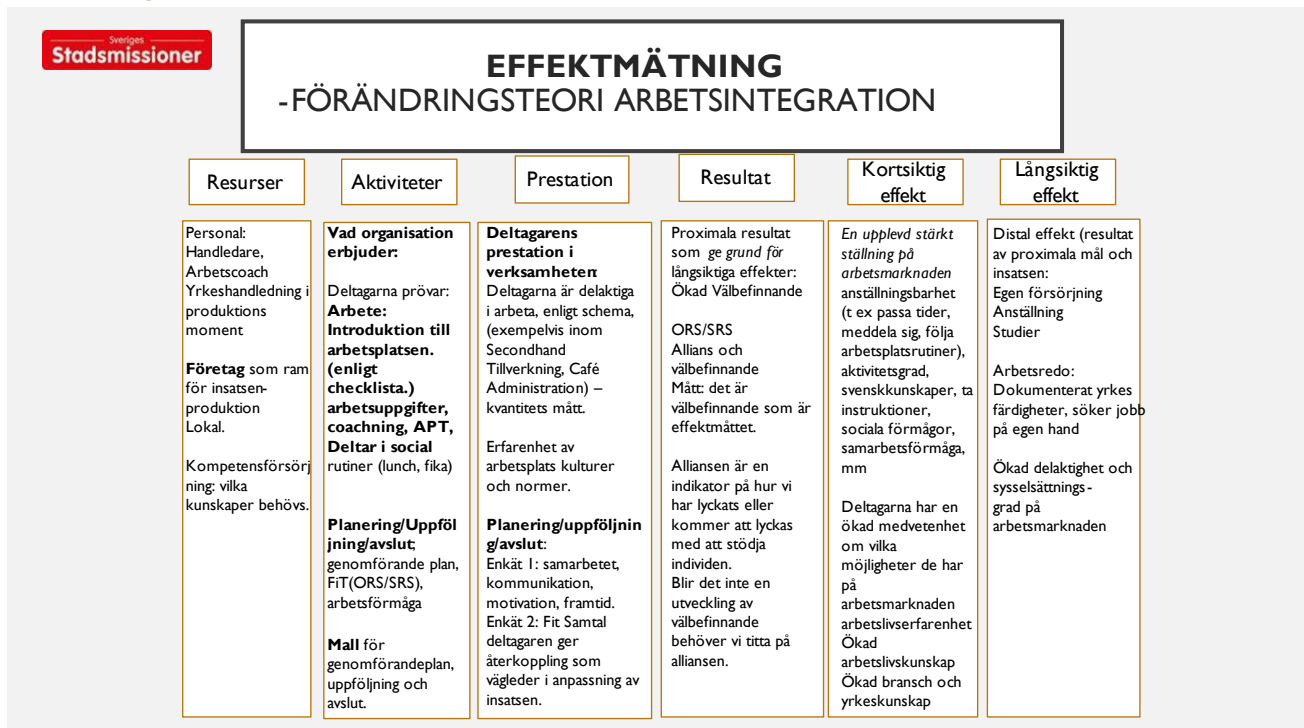
### Beskrivning av förändringsteori inom Arbetsintegration

Arbetsintegrationens syfte är att genom arbete och företagande påverka samhället till det bättre. Uppsala Stadsmission har som ett av målen att arbeta med personer vars långtidsarbetslöshet främst är kopplad till psykisk och fysisk ohälsa och beroendeproblematik. Ambitionen är att skapa arbetsplatser som stödjer deltagare mot ett bättre välbefinnande och ett steg närmare ett hållbart arbetsliv.

Inom Uppsala Stadsmission har vi påbörjat en begränsad effektmätning utifrån deltagare inom arbetsträning och arbetsintegrerad öppenvård. Under 2022 utökades effektmätningen till att innefatta samtliga verksamheter där arbetsintegration bedrivs. Metoden bygger på målinriktad och systematisk utvärdering av insatser för enskilda personer (MOS). Det är ett sätt att följa upp och utvärdera den egna praktiken och ett verktyg som hjälper handledaren och deltagaren att hålla fokus på de förbättringsmål som deltagaren vill uppnå i varje led av processen. Vi har valt att använda mätverktyget Feedback informed Therapy, FiT.

Förändringsteorin gällande arbetsintegration har tagits fram i ett gemensamt samarbete inom Sveriges Stadsmissioner. Det övergripande syftet är att integrera människor som har svårigheter att få och/eller behålla ett arbete. Fokus är på progression för varje enskild deltagare utifrån sina förutsättningar.

## Förändringsteorin i bild



## Förändringsteori

Grundtanken med en förändringsteori är att på ett logiskt sätt följa en rörelse från resurssatsning till långsiktiga effekter. Riksföreningen Sveriges Stadsmissioner har tagit fram en förändringsteori för arbetsintegration. Grundantagandet i teorin är att med hjälp av resurser, handledare, jobbcoacher osv kan deltagare genomföra aktiviteter som resulterar i prestationer. Resultatet uppnås av den ansträngning som deltagaren och handledaren gör tillsammans. Dessa resultat, baserat på ett antal indikatorer, bidrar till en förändring som i sin tur visar på en utveckling eller en effekt. Teorin visar att deltagaren, med stöd av en handledare, i den gemenskap som skapas i

aktiviteten, uppnår ett ökat och förbättrat välbefinnande. Detta i sin tur lägger grund för den utveckling till anställningsbarhet och förbättrade förutsättningar till egen försörjning som är syftet med aktiviteterna.

Förändringsteorin beskriver kortsiktig och långsiktig effekt. De kortsiktiga effekterna mäts genom processmålet FiT. Under 2022 har arbetet med processmålet fördjupats och implementerats i samtliga verksamheter där arbetsintegration bedrivs. Under året har arbetet med att ta fram och implementera mätverktyget för att mäta de långsiktiga effekterna fortsatt tillsammans med RISE och Sveriges Stadsmissioner.

### Processmätt utifrån den enskildes välbefinnande

FiT-mätningar beskriver flera intressanta effekter av insatserna (samlade data sedan verktyget togs i bruk 2018):

- 55 % av deltagarna har nått målet gällande välbefinnande (dvs att skattningen har ökat mer än 5 poäng på skalan och att skattningen inte längre ligger under den kliniska gränsen som är ett värde på 25 av totalt 40.
- 33 % skattar oförändrat välbefinnande och 12 % har ett sämre välbefinnande än när de började sin arbetsträning.
- Effektstorleken för alla användare är .53 vilket motsvarar ett medelvärde. För att jämföra finns det en industristandard för psykologinsatser vilket är .8

Utifrån dessa resultat kan vi se att insatsen har en positiv effekt på majoriteten av deltagarna vi möter i verksamheterna. Resultaten visar även att det finns utvecklingspotential i insatserna. Tack vare att processmålet implementerats i samtliga verksamheter har vi under 2022 fått en överblick över arbetsintegration och kan, med hjälp av deltagarnas feedback, utveckla och förbättra arbetet med arbetsintegration.

FiT är designat för att appliceras i terapiesammanhang, inom arbetsintegration används metoden som ett stöd i samtal kring den egna situationen, mål och delmål samt vad individen behöver för anpassningar och stöd i att nå sina mål. Därför är det svårt att jämföra effektstorleken med industristandard för psykologinsatser. Det ger däremot en indikation på hur effekten av insatsen ser ut.

### Effektmått

Effektmåttet, ovan nämnt som långsiktig effekt, i förändringsteorin är ett förbättrande av anställningsbarhet. Mätning av denna effekt är i sin begynnelse och är ännu inte dokumenterat.

### Använda resurser (Kapacitet och kunnande)

Personalen, dvs. handledare, jobbcoach, psykolog, yrkeshandledare i produktionsmoment och deras kompetenser, är avgörande för att ge deltagare det stöd och den handledning som krävs för

resultatet. All personal är utbildade inom FiT effektmätning, MI Motiverande samtal och IPS coaching. Totalt är 19 personer anställda.

Lokalerna, vilka är utformade som ordinarie arbetsplatser i respektive bransch dvs butik, lager/produktion, snickeri- och produktionsverkstad samt matkassehantering, skapar en tydlig ram för arbetsintegrerade insatser. Varje lokal har rum för gruppmöten, individuella samtal och andra faciliteter. I kombination med handledare, föreståndare, jobbcoacher, yrkeshandledare i produktionsmoment möjliggör detta att ett helhetsgrepp kan tas kring deltagares välbefinnande, arbetsallians och utveckling mot anställningsbarhet.

### Aktiviteter och prestationer

Antalet inskrivna i arbetsträning under 2022 har varit 115 deltagare och i arbetsintegrerad öppenvård 18 deltagare. Totalt 133 deltagare i verksamheterna. Av dessa har 22 deltagare gått vidare till anställning eller studier direkt efter avslutad arbetsträning.

Som förändringsteorin visar leder resurser till aktiviteter som i sin tur leder till prestation. Teorin är att det är just dessa steg i följd som i förlängningen leder till resultat och effekt.

Varje deltagare följer en plan: introduktion på arbetsplatsen och arbetsuppgifter, deltagande i gemensamma möten och sociala rutiner kring fika och lunch, genomförandeplan skrivs och effekter av personens välbefinnande följs. En bedömning av deltagarens arbetsförmåga görs.

Prestation och välbefinnande mäts genom en enkät vid flera tillfällen.

### Vår modell som är under utveckling för effektmätning

För att följa en deltagares progression, utifrån sina förutsättningar och i relation till sin egen skattning, använder vi mätverktyget FiT som möjliggör och stärker deltagarens delaktighet och egenmakt. Denna process sker med hjälp av två olika skattningsformulär. Den ena rör deltagarens välbefinnande och den andra rör personens upplevelse av arbetsalliansen dvs. samarbetet med personal. Detta eftersom just dessa parametrar, välbefinnande och arbetsallians, anses vara de som är det mest avgörande vid förändringsarbete.

Deltagaren bedömer sin situation utifrån de två skalorna Session Rating Scale och Outcome Rating Scale SRS/ORs. En sådan skala fyller deltagaren i vid första tillfället, därefter med viss regelbundenhet. Deltagaren skattar sitt välbefinnande utifrån 4 frågor och allianserna på arbetsplatsen utifrån 4 frågor. Svaren matas in i en databas och ger handledaren och deltagaren respons om deltagarens progression. Samtalet om resultatet kan till exempel fånga upp något som behöver förändras eller förbättras i bemötande eller i arbetssättet. Fokus kan på så sätt hållas på de förbättringsområden och mål som deltagaren vill uppnå i varje led i processen.

Genom den återkoppling som kommer fram från svaren justeras arbetssättet så att anpassning sker till deltagarens satta mål. Resultatet ger dessutom möjlighet att tillsammans titta på hur personen

utvecklas över tid. När man ser en positiv förändring gynnar det förändringsprocessen och motivationsnivån, att följa deltagarens utveckling är en grund för att dra lärdom och mäta effekt.

Eftersom våra påverkningsmöjligheter är begränsade är det ännu viktigare att följa upp det som vi kan påverka - därav val av indikatorerna välbefinnande och allians. Med hjälp av regelbundna mätningar av dessa indikatorer i kombination med dokumentation kring justeringar som görs är det ett rimligt antagande att förändringen efter justeringen har påverkat insatsen. Genom detta arbetssätt kan vi närma oss att ringa in hur stor del insatsen har i förändringen.

### Exempel från verkligheten 2022

Ett exempel på när modellen ovan varit extra verksam under året är en deltagare som vid tillfället för anvisning till Uppsala stadsmission uppvisade låg motivation att komma närmare arbetsmarknaden. Efter att deltagaren blivit introducerad till arbetsplatsen, träffat anställda och deltagare samt hittat sin plats på arbetsplatsen började deltagaren sakta visa intresse och höjd motivation till arbetet. Under nära samarbete med handledare och med FiT som metod i samtalen utvecklade deltagaren sin kompetens på arbetsplatsen och motivationen ökade. Efter avslutad arbetsträning anställdes deltagaren i en av Uppsala stadsmissions verksamheter och är nu en värdefull medarbetare i organisationen.

### Verksamhetskostnader 2022

Totalt 46 783 tkr

