



Utvärdering av Överenskommelse om Idéburet Offentligt Partnerskap (IOP) mellan Stiftelsen Moomsteatern och funktionsstödsnämnden i Malmö stad.

Klicka eller tryck här för att ange text.

Funktionsstödsförvaltningen
Avdelning Stöd, assistans och
daglig verksamhet

Upprättad: 2023-11-01

Version: 1

Ansvarig: Joakim Hansson



Innehållsförteckning

| | |
|--|-----------|
| Sammanfattning..... | 3 |
| 1. Inledning | 5 |
| 1.1 Bakgrund | 5 |
| 1.2 Teori..... | 6 |
| 1.3 Metod..... | 8 |
| 2. Utvärdering av Överenskommelse om Idéburet offentligt partnerskap (IOP) mellan Moomsteatern och funktionsstödsnämnden | 9 |
| 2.1 Insatser från Moomsteatern | 10 |
| 2.2 Insatser från daglig verksamhet enligt LSS | 14 |
| 2.3 Utvärdering av samarbetet mellan Moomsteatern och Funktionsstödsförvaltningens dagliga verksamhet | 17 |
| 2.4 Utvärdering av mål och förväntade effekter..... | 17 |
| 2.4.1 Ökad anställningsbarhet hos de som står längst ifrån arbetsmarknaden genom en stärkt koppling mellan daglig verksamhet och arbetslivet | 18 |
| 2.4.2 Skapa fler arbetstillfällen för målgruppen genom att hitta former för en systematisk samverkan mellan kommun och den idéburna sektorn..... | 23 |
| 2.4.3 Kunskapsspridning av koncept och metoder för att öka förutsättningarna för etablerandet av fler arbetsintegreringsinsatser lokalt, regionalt och nationellt..... | 23 |
| 2.5 Teaterakademiens omkostnader..... | 26 |
| 3. Förslag till beslut efter att nuvarande IOP upphör att gälla..... | 29 |
| 3.1 Förlängning av Överenskommelse om idéburet offentligt partnerskap | 29 |
| 3.1.1 Fördelar..... | 29 |
| 3.1.2 Nackdelar..... | 30 |
| 3.1.3 Ekonomiska konsekvenser | 31 |
| 3.2 Daglig verksamhet utan överenskommelse med idéburen organisation | 31 |
| 3.2.1 Fördelar..... | 31 |
| 3.2.2 Nackdelar..... | 31 |
| 3.2.3 Ekonomiska konsekvenser | 32 |
| 3.3 Avveckling av verksamheten..... | 33 |
| 3.3.1 Fördelar..... | 33 |
| 3.3.2 Nackdelar..... | 33 |
| 3.3.3 Ekonomiska konsekvenser | 33 |
| 4. Förslag till beslut | 34 |

Sammanfattning

Föreliggande utvärdering har genomförts mot bakgrund av att det idéburna offentliga partnerskapet mellan daglig verksamhet och Moomsteatern närmar sig slutskedet på avtalsperioden. Enligt avtalet upphör överenskommelsen utan uppsägning när avtalsstiden löpt ut, om inget annat beslutas. Syftet med utvärderingen är att ta fram ett underlag för beslut kring partnerskapets framtid. Verksamheten som bedrivits inom ramen för partnerskapet har utvärderats i relation till följande fem kriterier:

1. Yrkesrelaterad kompetens.
2. Hälsa (fysisk, psykisk, social) samt styrka och tolerans (uthållighet).
3. Positiva karaktärsegenskaper: t.ex. vardagsmod, hjälpsamhet, pålitlighet.
4. Motivation för arbetet.
5. Fysiska, psykosociala och organisatoriska faktorer (Ekberg 2014)

Med avstamp i ovanstående kriterier har utvärderingen undersökt vad både brukare och involverad personal anser om verksamheten som bedrivs inom ramen för partnerskapet mellan daglig verksamhet och Moomsteatern. Detta har framför allt skett genom djupintervjuer med brukarna samt via en form av kollektiv självskattning som genomförts via återkommande möten under våren 2023 med Moomsteaterns verksamhetsledare, omsorgspedagogen i daglig verksamhet på Teaterakademin, sektionschefen för Teaterakademin, arbetskonsulent och utvecklingssekreterare.

Det framgår tydligt av utvärderingen att både personal och brukare upplever partnerskapet mellan daglig verksamhet och Moomsteatern som värdefullt utifrån de kriterier som angivits ovan. Deltagarna på Teaterakademin har ett uttalat mål att i framtiden få möjlighet att arbeta på Moomsteatern. För att nå sitt mål har de tydliga strategier för att förstå och arbeta med sina utmaningar. Deltagarna uttrycker sig självmedvetet i intervjuerna och kan förklara vilka tidigare mönster som hämmat dem. De kan sätta ord på sina utmaningar inför att i framtiden arbeta med scenkonst. Deltagarna ger även konkreta exempel på hur de har utvecklats och vad som finns kvar att utveckla för att nå sitt mål. De ser det som positivt att få möjlighet att arbeta och utvecklas i sin egen takt på Teaterakademin.

Det upplevda positiva värdet som både personal och brukare ger uttryck för är viktiga resultat i utvärderingen. På grund av att projektet trots allt pågått relativt kort tid och involverat få brukare, saknas dock mer kvantifierbara resultat som skulle kunna göra utvärderingen mer träffsäker när det kommer till att bedöma de faktiska effekterna av den genomförda satsningen. Sammantaget finns det ändå goda skäl att förorda en fortsättning av projektet.

Utifrån den genomförda utvärderingen föreslås funktionsstödsnämnden att fatta beslut om:

- att förlänga befintlig IOP med ytterligare två år, från 2024-05-01 till 2026-04-30.
- att i befintlig IOP ta bort begränsningen på sju brukare och en omsorgspedagog.
- att i befintlig IOP bereda möjlighet för andra kommuner att i mån av plats köpa externa platser på Teaterakademin.

1. Inledning

Föreliggande utvärdering genomförs mot bakgrund av att det idéburna offentliga partnerskapet mellan daglig verksamhet och Moomsteatern närmar sig slutskedet på avtalsperioden. Enligt avtalet upphör överenskommelsen utan uppsägning när avtalstiden löpt ut, om inget annat beslutas. Syftet med utvärderingen är att ta fram ett underlag för beslut kring partnerskapets framtid.

1.1 Bakgrund

Den 25 januari 2021 beslutade Funktionsstödsnämnden om ett Idéburet offentligt partnerskap (IOP) mellan daglig verksamhet och Moomsteatern. IOP är en samverkansmodell mellan den offentliga och den idéburna sektorn. I partnerskapet ska den offentliga parten och den idéburna organisationen ha ett gemensamt engagemang och ett gemensamt ansvar för att nå det gemensamt formulerade målet. Generellt när det gäller IOP står den offentliga sektorn oftare för de ekonomiska resurserna i partnerskapet, medan den idéburna parten primärt bidrar med till exempel ideell tid och kompetens.

Moomsteatern har funnits sedan 1987 och är en teatergrupp för personer med intellektuell funktionsnedsättning. 1992 blev Moomsteatern en daglig verksamhet där personer med intellektuell funktionsnedsättning blev skådespelare på heltid. Sedan 2006 anställs skådespelare med intellektuella funktionsvariationer under kollektivavtal och arbetar integrerat med professionella skådespelare utan funktionsvariationer.

Bakgrunden till ett IOP mellan Moomsteatern och daglig verksamhet är en vilja hos parterna att skapa förutsättningar för ett hållbart och långsiktigt samarbete. Genom detta samarbete ska arbetsmarknaden göras mer tillgänglig för de som i dag står långt ifrån arbetsmarknaden till följd av sin funktionsnedsättning. Samarbetet är en del i arbetet med kommunfullmäktiges mål om att Malmö stad ska verka för att en större andel ungdomar ska arbeta eller studera.

Verksamheten i partnerskapet, Teaterakademin, ska enligt IOP bestå av sju brukare som är beviljade daglig verksamhet enligt LSS och en omsorgspedagog. Verksamheten ska erbjuda praktisk träning inom teater som varvas med praktiska inslag om förväntningar i arbetsliv samt stöd till att på sikt komma vidare till en anställning.

Överenskommelsen anger tre förväntade effekter:

- Ökad anställningsbarhet hos de som står längst ifrån arbetsmarknaden genom en stärkt koppling mellan daglig verksamhet och arbetslivet.
- Skapa fler arbetstillfällen för målgruppen genom att hitta former för en systematisk samverkan mellan kommun och den idéburna sektorn.
- Kunskapsspridning av koncept och metoder för att öka förutsättningar för etablerandet av fler arbetsintegreringsinsatser lokalt, regionalt och nationellt.

Överenskommelsen om idéburet offentligt partnerskap mellan Moomsteatern och daglig verksamhet som beslutades den 25 januari 2021 gäller fram till den 30 april 2024. Överenskommelsen reglerar åtaganden, organisering och ekonomiska förutsättningar för samarbetet. Finansiella insatser från daglig verksamhet enligt LSS i partnerskapet är kostnader för lokal, utrustning, utbildning och möbler. Daglig verksamhet enligt LSS ska även bidra med en omsorgspedagog på heltid. Överenskommelsen upphör utan uppsägning då tiden löpt ut. Dialog och förhandling kring en eventuell förlängning ska ske under hösten 2023.

1.2 Teori

För att kunna utvärdera om den avtalade verksamheten uppfyller målet avseende ökad anställningsbarhet samt om verksamheten nått de förväntade effekterna, behövs en gemensam definition av vad *anställningsbarhet* innebär. Det försvåras av att det komplexa anställningsbarhetsbegreppet saknar en entydig definition (Sparrhoff & Fejes, 2016). I det nedanstående ämnar jag, med stöd av tidigare forskning, resonera mig fram till en definition som vi kan utgå ifrån och som gör verksamheten utvärderingsbar.

Anställningsbarhet kan, enligt Sparrhoff (2016) betraktas ur olika perspektiv:

- Samhällsperspektivet handlar om tillgången till adekvat arbetskraft på nationell och global nivå.
- Arbetsgivarperspektivet rör arbetsgivarens möjlighet att anställa kompetent personal.
- Individperspektivet handlar om individens förmåga att skaffa och behålla ett arbete samt att vid behov också kunna erhålla ny anställning.

För vårt vidkommande är individperspektivet centralt, även om individperspektivet också måste ställas i relation till vad det är som arbetsgivaren faktiskt efterfrågar. Det faktum att anställningsbarhet kan ses ur olika perspektiv,

som förvisso är sammanlänkade med varandra, gör det svårt att skapa en entydig definition. De olika perspektiven gör anställningsbarhetsbegreppet kontextberoende. Det är fullt möjligt att individen utvecklar sin egen anställningsbarhet samtidigt som villkoren på arbetsmarknaden förändras, exempelvis genom en förändrad efterfrågan på arbetskraft med viss kompetens. I den situationen kan det uppstå en diskrepans mellan utbud och efterfrågad kompetens, något som inte i sig behöver betyda att individen per definition inte skulle vara anställningsbar. Lindberg (2016) har betonat att det är skillnad på att vara anställningsbar och på att faktiskt få en anställning, vilket ytterligare förstärks i tider av hög arbetslöshet när det inte finns arbete åt alla. I förlängningen menar Lindberg följaktligen att anställningsbarhet bör definieras som att vara *lämplig för anställning*. I linje härmed har Miller, Biggart och Newton (2013) framhållit att begreppet om anställningsbarhet gått från att syfta på de kunskaper du måste ha för att klara ditt jobb till att i stället ges en mer övergripande betydelse som riktar in sig på de färdigheter och kompetenser som krävs för att klara sig och vara anställningsbar på arbetsmarknaden som helhet.

I beaktande av den verksamhet vi bedriver är det vidare viktigt att understryka att anställningsbarheten är sammankopplad med individens socioekonomiska förutsättningar och sociala klass (Kossek, 2000). Begreppet är relevant endast för dem som har ett visst humankapital och ett visst kulturellt kapital. Individer som saknar rätt utbildning och kompetens, eller har mindre kvalificerade arbeten, har inte samma resurser och möjligheter att delta i aktiviteter som kan utveckla och omsätta deras anställningsbarhet. Detsamma gäller för individer med nedsatt arbetsförmåga (Nilsson & Ekberg, 2013).

När det gäller vem som har ansvaret för individens anställningsbarhet har det, menar Sparrhof och Fejes (2016), skett en generell förskjutning från ett kollektivt förhållningssätt (samhället bär ansvaret) till ett individcentrerat förhållningssätt (individen bär själv ansvar för sin anställningsbarhet). I relation till våra brukare och deras förutsättningar är det ändå så att vi genom vår verksamhet har ett tydligt delansvar. Det är i själva verket kärnan i vårt uppdrag.

Om vi ska knyta ihop säcken utifrån ovanstående resonemang och ge oss själva möjligheten att på ett fruktbart sätt utvärdera verksamheten kommer alltså anställningsbarhet att definieras som att vara lämplig för anställning. Det kräver emellertid att vi i nästa steg definierar kriterier kring vad som faktiskt gör en individ lämplig för anställning. Här förefaller det lämpligt att utgå från de av Ekberg (2014) framlyfta kriterierna för *arbetsförmåga*. Begreppen anställningsbarhet och arbetsförmåga är förvisso inte identiska, men är nära sammankopplade med varandra. Det går att anta att en ökad arbetsförmåga ger en högre anställningsbarhet. Ekberg framhåller följande kriterier:

1. Yrkesrelaterad kompetens: central aspekt av arbetsförmåga (åtminstone för kvalificerat arbete)
2. Hälsa (fysisk, psykisk, social), styrka och tolerans (uthållighet): den hälsa som behövs för att kunna använda kompetensen.
3. Positiva karaktärsegenskaper: t.ex. vardagsmod, hjälpsamhet, pålitlighet.
4. Förutom att ha en grundläggande (hälsorelaterad) vitalitet (energi) måste personen dessutom vara (åtminstone) minimalt motiverad för arbetet.
5. Slutligen måste vi relatera dessa egenskaper till fysiska, psykosociala och organisatoriska faktorer, det vill säga till både arbetsuppgifterna och arbetsmiljön. De arbetsmål eller arbetsuppgifter som en person med minimal arbetsförmåga skall klara av måste vara rimliga, såtillvida att man kan förvänta att de skall kunna fullgöras av en arbetstagare inom yrket. Detsamma gäller miljön, som även den måste vara rimlig, det vill säga sådan att arbetet kan förväntas vara möjligt att utföra i den (Ekberg 2014).

I berörd överenskommelse inriktar sig anställningsbarheten på arbete inom scenkonst, men deltagarna utvecklas även mot anställningsbarhet i stort. Utifrån det ovanstående kommer utvärderingen att fokusera på i vilken utsträckningen den genomförda satsningen bidrar till att göra deltagarna lämpliga för anställning kopplat till Ekbergs fem kriterier.

1.3 Metod

Undersökningens metod är en följd av teoriavsnittet och bygger sålunda på Ekbergs ovan nämnda kriterier. Med avstamp i Ekbergs fem kriterier har vi i utvärderingen undersökt vad både brukare och involverad personal anser om verksamheten som bedrivs inom ramen för partnerskapet mellan daglig verksamhet och Moomsteatern. Detta har framför allt skett genom djupintervjuer med brukarna samt via en form av kollektiv självskattning som genomförts via återkommande möten under våren 2023 med Moomsteaterns verksamhetsledare, omsorgspedagogen i daglig verksamhet på Teaterakademin, sektionschefen för Teaterakademin, arbeidskonsulent och utvecklingssekreterare.

Djupintervjuerna med deltagarna genomfördes i oktober 2023. Syftet var att inhämta deltagarnas upplevelser av arbetet på Teaterakademin. Intervjufrågorna arbetades fram utifrån de fem kriterierna för att fastställa en persons arbetsförmåga ovan. Intervjuerna genomfördes en och en med anpassat bildstöd utifrån frågeställningarna.

Av det ovanstående framgår att utvärderingen primärt är kvalitativ till sin karaktär. Vi har mer undersökt vad människor anser om hur verksamheten fungerar än att vi i kvantitativa termer mätt effekterna av verksamheten. Utvärderingens kvalitativa fokus beror inte bara på ett aktivt val. Eftersom det ingångna partnerskapet fortfarande är relativt nytt saknas det i hög utsträckning kvantitativt mätbara resultat. De resultat som finns har vi använt oss. Det gäller framför allt datainsamling av stegförflyttningar inom hela daglig verksamhet. Vi har även genomlyst de ekonomiska förutsättningarna för verksamheten samt gjort jämförelser med verksamheter med liknande nivåsnitt. Men det finns ett behov av att fortsätta följa upp verksamheten för att ytterligare komplettera den kvalitativa analysen med mer kvantifierbara resultat för att därigenom få till stånd en mer träffsäker utvärdering av de effekter som den genomförda satsningen på ett partnerskap mellan daglig verksamhet och Moomsteatern haft.

2. Utvärdering av Överenskommelse om Idéburet offentligt partnerskap (IOP) mellan Stiftelsen Moomsteatern och funktionsstödsnämnden i Malmö stad

En systematisk samverkan mellan kommun och den idéburna sektorn förväntas, som tidigare framhållits, skapa fler arbetstillfällen och en öppen arbetsmarknad för de som idag står långt ifrån arbetsmarknaden till följd av funktionsvariation. Målet med insatserna i partnerskapet är att på sikt möjliggöra anställning. Teaterakademin förväntas förbereda deltagarna för att verka inom den professionella scenkonsten och skapa kunskap hos deltagarna om vad arbetet som skådespelare innebär. Verksamheten ska erbjuda praktisk träning inom teater som varvas med praktiska inslag om förväntningar i arbetsliv samt stöd till att på sikt komma vidare till en anställning.

2.1 Insatser från Moomsteatern

I IOP finns fem punkter som beskriver förväntningarna på vad Moomsteatern ska bidra med i överenskommelsen:

- Moomsteatern fyller verksamheten med innehåll genom att lägga upp långsiktig och kortsiktig planering. Denna planering syftar till att skapa en grundläggande kunskap hos deltagarna om vad skådespelaryrket innebär, samt ge individerna chansen att utveckla sina färdigheter som skådespelare.
- Skapar utrymme för deltagare att ingå i arbetet som pågår på Moomsteatern. Genom att följa repetitioner och delta i fortbildningsaktiviteter tillsammans med Moomsteatern. Och på sikt för individer att göra praktik genom att ingå i Moomsteaterns produktioner.
- Moomsteatern bidrar med personella resurser och nära samarbete med den omsorgspedagog som arbetar i verksamheten. Utöver detta ges även rådgivning och uppföljning för varje individuell deltagare i verksamheten
- Möjliggör tillgång till kontakter inom den professionella scenkonsten i Skåne. Detta kan nyttjas för att ta in pedagoger i verksamheten, samt för att knyta kontakter med potentiella praktikplatser för deltagarna.
- Skapar utrymme för rådgivning, stöd, praktisk hjälp och i specifika fall utlåning av scenen, vid de tillfällen då verksamheten gör teateruppsättningar eller redovisningar.

Uppstarten av Teaterakademin påverkades av pandemin. Därefter har Teaterakademin, i samverkan med Moomsteatern, arbetat fram en form för verksamheten, där deltagarna är i fokus och där Moomsteaterns insatser på Teaterakademin är en del av vardagen. Moomsteatern väver in Teaterakademin i sin planering och i den verksamhet som bedrivs. Moomsteatern har planeringsmöte med Teaterakademin omsorgspedagog en gång i halvåret, där de tillsammans beslutar hur kommande säsong ska se ut. Bland annat diskuteras vilka av Teaterakademin brukare som skulle kunna vara med i kommande produktion på Moomsteatern, vilka de tror skulle behöva längre tid på Teaterakademin innan de är redo och vad som ska göras i övrigt.

Sedan samarbetet mellan Moomsteatern och Teaterakademin dagliga verksamhet startade har följande aktiviteter genomförts:

Våren 2021: IOP-avtalet skrivs under & En Stilla Storm

Avtalet mellan Moomsteatern och Malmö stad skrevs under våren 2021, men verksamheten kunde då endast starta i liten skala på grund av pandemin. Restriktionerna begränsade möjligheterna att nå ut och hitta brukare, samt även möjligheterna för de två verksamheterna att mötas i gemensamma aktiviteter. Våren 2021 bestod främst i att färdigställa lokaler, rekrytera omsorgspedagog samt annat praktiskt förberedelsearbete. Två brukare började på Teaterakademin, men det var först under hösten 2021 som arbetet kunde starta på riktigt.

Moomsteatern kunde heller inte genomföra sin planerade produktion våren 2021 på grund av pandemin, men i stället genomfördes ett utomhusevent i juni 2021 i samarbete med Sommarscen Malmö. Detta event, som alltså Teaterakademin deltog i, döptes till *En Stilla Storm*.

Hösten 2021: Uppstartsperiod

Hösten 2021 på Teaterakademin ägnades framför allt åt att bygga rutiner och skapa ett upplägg för verksamheten. Skådespelarna arbetade i kortare projekt med olika fokus, så som träning i att leverera text på scen, gestaltning och att skapa förståelse för vad scenkonst är.

Moomsteaterns medarbetare lade in workshops tillsammans med Teaterakademin, exempelvis ljudworkshop med Moomsteaterns ljudtekniker, smink & mask med Moomsteaterns maskavdelning, clownteknik med Moomsteaterns konstnärlige ledare och teaterövningar med Moomsteaterns skådespelare. Under tiden som följt efter uppstartsperioden har Moomsteatern regelbundet ordnat liknande workshops kring maskläggning och teaterövningar.

Våren 2022: The Erased & Minnen ur rymden

Då Moomsteatern spelade föreställningen *The Erased* deltog en av Teaterakademin skådespelare. Men framför allt skapades miniproduktionen *Minnen ur rymden* på Teaterakademin. Skådespelarna på Teaterakademin fick skapa en liten teaterproduktion tillsammans med två skådespelare från Moomsteaterns fasta ensemble. Produktionen spelades sedan i Teaterakademin lokaler. Förskoleklasser kom som publik när föreställningen var färdig. Moomsteaterns medarbetare ansvarade för ljud, ljus, kostym, smink och allt annat som ger en teaterproduktion dess ramar. Skådespelarna fick på så sätt chansen att skapa en professionell produktion, men inom de trygga ramarna på Teaterakademin. Detta har visat sig vara ett viktigt steg i skådespelarnas utveckling, eftersom "learning by doing" är det mest effektiva sättet att ta steg i utvecklingen. Erfarenheten från *Minnen ur rymden* gjorde att Teaterakademin och

Moomsteatern beslutade att försöka göra en mindre produktion på Teaterakademin varje år, för att ge nya brukare den läranderesan de behöver.

Hösten 2022: MuScen Labb tillsammans med ShareMusic

Moomsteaterns skådespelare ingick under hösten 2022 i ett samarbete med Helsingborgs stadsteater. Samarbetet var en utmaning för Moomsteaterns fasta ensemble och lämpade sig inte som praktik för Teaterakademin brukare. Deltagarna besökte däremot stadsteatern emedan de arbetade med kompetensutveckling i projekt på Teaterakademin.

Under hösten 2022 satsade Moomsteatern resurser på ett scenkonstlabb i samarbete med verksamheten ShareMusic & Performing Arts. Scenkonstlabbet handlade om att utforska scenkonst där musik och teater blandas. Samtliga brukare på Teaterakademin ingick i satsningen. ShareMusic bistod med en workshopledare (med inriktning på musik) och tre av sina musiker, Moomsteatern bistod med en workshopledare (med inriktning på teater), ljusdesigner, tekniker och backstagepersonal, samt lånade ut sin scen till projektet i två veckor. Resultatet blev en kompetensutveckling och ett konstnärligt utforskande för samtliga, men också en offentlig föreställning på Moomsteaterns scen.

Våren 2023: Under Fullmånen & Om den stora kärleken

Två skådespelare från Teaterakademin gjorde praktik på Moomsteatern genom att ingå i ensemblen för föreställningen *Under Fullmånen*. Övriga skådespelare på Teaterakademin följde repetitionerna genom att besöka Moomsteatern en till två dagar i veckan, samtidigt som de övriga veckodagar jobbade med egna projekt på Teaterakademin.

Ett större projekt som gjordes på Teaterakademin var miniproduktionen *Om den stora kärleken*, denna följde samma upplägg som vid miniproduktionen våren 2022. Omsorgspedagogen på Teaterakademin tog fram manus och stod för regi, en professionell ljus- och ljuddesigner anlätades och man genomförde pass tillsammans med en professionell koreograf. Moomsteaterns medarbetare stod för kostym och smink. Publik bjöds in till ett flertal föreställningar på Teaterakademin. Publiken bestod framför allt av brukare från andra dagliga verksamheter.

Hösten 2023: Gemensamt projekt tillsammans med Lilith Performance Studio

Miniproduktionen *Om den stora kärleken* spelades även under hösten 2023.

Hösten 2023 genomförde Moomsteatern en samproduktion med konstnärssduon LILITH, där hela gruppen från Teaterakademins deltog i produktionen som aktörer. Samarbetet gav Teaterakademins brukare en chans att ingå i en professionell produktion i en annan verksamhet än Moomsteatern. Formen *performance* ger utrymme för varje skådespelare, oavsett var de befinner sig i sin läranderes, att delta utifrån sina individuella förutsättningar.

Därutöver inleddes hösten 2023 även med ett samarbete mellan Moomsteatern, Teaterakademins och Röda Tråden dagliga verksamhet. Samarbetet gick under namnet *Det Stora Blå*. Röda Tråden tillverkade ett textilkonstverk som ljudsattes av Teaterakademins. Verket hade visats på Urban Konsthall redan under våren 2023. Under hösten 2023 bokade Moomsteatern även in verket vid Malmöfestivalen och hjälpte till med det praktiska kring förflyttning av och kommunikation kring verket. Under festivalen höll de tre verksamheterna en gemensam aktivitet kring *Det Stora Blå* i Barnlandet.

Våren 2024: Framtiden och Alla heter Knut

Våren 2024 kommer en av Teaterakademins brukare att lämna Teaterakademins till förmån för en enskild plats på Moomsteatern. Brukaren kommer fullt ut att ingå i Moomsteaterns fasta ensemble, med målet att därefter bli anställd.

I produktionen som sker på Moomsteatern våren 2024 kommer två av Teaterakademins brukare att göra praktik, medan resten av gruppen, likt våren 2023, kommer att följa repetitionerna samtidigt som de arbetar i egna projekt på Teaterakademins. Den ena av de skådespelare som gör praktik är för första gången delaktig i en professionell uppsättning (*Alla heter Knut*). Den andra skådespelaren var även med i *Under Fullmånen*, och går från att då haft en mycket liten roll till att denna gång ha en av huvudrollerna. Detta blir ett steg för att testa kapacitet och målet är att efter praktiken gå till enskild plats på Moomsteatern, och på sikt en anställning.

2.2 Insatser från daglig verksamhet enligt LSS

I IOP finns fyra punkter som beskriver förväntningarna på vad daglig verksamhet ska bidra till i överenskommelsen:

- *Lokal för att bedriva en daglig verksamhet i ett samarbete tillsammans med Stiftelsen Moomsteatern under en treårsperiod.*

Funktionsstödsförvaltningens dagliga verksamhet tillhandahåller lokal/drift/städ för Teaterakademin. Lokalen erbjuder en miljö anpassad för verksamheten med ändamålsenlig utrustning, mötesrum och lunchrum med en god arbetsmiljö.

Deltagarna på Teaterakademin beskriver sin lokal som rymlig, trygg och bra. Det finns ändamålsenlig utrustning så som blackbox för teaterövningar, bra scen, ljud och ljus till föreställningarna. Det som deltagarna uttrycker är deras utmaningar med lokalen är att det kan bli hög ljudnivå i matsalen samt trångt i samband med att värma sin mat.

Dagliga verksamheten Röda tråden har sina lokaler i samma hus som Teaterakademin. Verksamheterna delar vissa utrymmen såsom entré, matsal och toaletter. Deltagarna upplever det som positivt att lära känna och umgås med andra än bara de egna kollegorna. Det upplevs också positivt att lära känna annan personal. Röda tråden arbetar med textilkonst och deltagarna berättar att Röda tråden hjälpt Teaterakademin med att sy kostymer och fixa scenografi. Verksamheterna har haft utbyte mellan varandra, bland annat berättar några brukare att de ibland ägnat sig åt skapande inne hos Röda tråden.

- *Omsorgspedagog knuten till verksamheten, anställd av Malmö stad.*

Funktionsstödsförvaltningens dagliga verksamhet har anställt en omsorgspedagog på 100 %. Omsorgspedagogen har ansvar för verksamhetens genomförande i samråd med sektionschef inom daglig verksamhet från Malmö stad. Omsorgspedagogen rapporterar till styr- och referensgrupp samt implementerar styrgruppens beslut. Malmö stad har bekostat kompetensutveckling i yrkesrollen.

Omsorgspedagogen på Teaterakademin är ensam handledare för deltagarna. För att höja kvaliteten och vidga sitt och brukarnas perspektiv på scenkonst har det funnits behov av att ta in professionella inom scenkonstbranschen. Till exempel har verksamheten arbetat med en musiker och en ljudtekniker som använt sig av musik och ljud som tydliggörande metod. Samarbetet med externa har haft som

huvudsyfte att bidra till arbetet med att utveckla metoder anpassade efter Teaterakademiens brukare. Kopplingen till det professionella arbetslivet inom scenkonst har stärkts genom nära samarbeten med, förutom Moomsteatern, Skånes dansteater, Sharemusic and performing arts och frilansande dansare, musiker, ljudtekniker, scenografer och skådespelare.

- *Deltagare med beviljad insats – daglig verksamhet.*

Målgruppen är individer som är beviljade daglig verksamhet enligt LSS via Funktionsstödsförvaltningen i Malmö stad, och som ännu inte står till arbetsmarknadens förfogande. Verksamheten ska enligt överenskommelsen bestå av sju brukare samt en omsorgspedagog. Brukarna ska ha ett uttalat intresse för scenkonst och en ambition om att scenkonst ska vara personens huvudsakliga sysselsättning i framtiden. Utöver detta förväntas deltagarna uppnå följande kriterier för att kunna tillgodogöra sig verksamhetens syften:

- Komma på planerade tider utifrån fastställt schema (samma krav som i andra DV).
- Meddela eventuell frånvaro samt anledning till frånvaron (samma krav som i andra DV).
- Ha hög närvarograd, begränsad möjlighet för sporadiska ledigheter (lite högre krav än i andra DV).
- Ha som mål att vara i verksamheten 24-30 timmar/vecka (ej samma krav i andra DV).
- Tycka om att arbeta i grupp men också att kunna arbeta självständigt (skiljer sig från andra DV).
- Vara motiverad att testa nya saker (skiljer sig från andra DV).
- Vilja utveckla sina förmågor genom att ta emot handledning inom scenkonst (skiljer sig från andra DV).
- Vara beredd att ha varierande arbetstider, till exempel under föreställningsperioder (ej samma krav i andra DV).
- Samarbeta med andra arbetsplatser inom scenkonst, t.ex. Moomsteatern (ej samma krav i andra DV).

Kriterierna för att få en plats på Teaterakademiens dagliga verksamhet är uppsatta av Moomsteatern och är högre jämfört med andra dagliga verksamheter. Detta syns även i nivåsnittet på brukarna som är 2,83 (skala 1-8). Detta innebär att det varit svårt att få in sju brukare i verksamheten enligt IOP. Hur daglig verksamhet ska hitta nya brukare till Teaterakademin behöver utvecklas.

Om brukare på Teaterakademin går över till enskild plats eller praktik på Moomsteatern under 2024 kan antalet brukare på Teaterakademin minska under

en period, då kriterierna för att vara på Teaterakademin gör det utmanande att rekrytera nya brukare till verksamheten. Vid utvärderingens genomförande finns sex brukare i verksamheten. Över tid har det sett ut enligt följande:

| År | Månad | Antal brukare | År | Månad | Antal brukare | År | Månad | Antal brukare |
|------|-----------|---------------|------|-----------|---------------|------|-----------|---------------|
| 2021 | Januari | | 2022 | Januari | 3 | 2023 | Januari | 5 |
| | Februari | | | Februari | 4 | | Februari | 5 |
| | Mars | | | Mars | 4 | | Mars | 5 |
| | April | | | April | 4 | | April | 5 |
| | Maj | | | Maj | 4 | | Maj | 5 |
| | Juni | | | Juni | 4 | | Juni | 5 |
| | Juli | | | Juli | 4 | | Juli | 5 |
| | Augusti | | | Augusti | 4 | | Augusti | 6 |
| | September | 2 | | September | 4 | | September | 6 |
| | Oktober | 3 | | Oktober | 4 | | Oktober | 6 |
| | November | 3 | | November | 4 | | November | |
| | December | 3 | | December | 4 | | December | |

- *Följa upp insatsens utformning och lagens/insatsens intentioner.*

Omsorgspedagogen på Teaterakademin besitter stor kunskap kring teaterpedagogik, har relevant erfarenhet från branschen samt från tidigare teaterarbete tillsammans med brukare med intellektuella funktionsvariationer. Denna mångsidiga kompetens bidrar till att aktiviteter och mål sätts med anställningsbarhet inom scenkonst i fokus. Omsorgspedagogen arbetar utifrån perspektivet att kompetensutveckling handlar om att lära sig förstå individen och att scenkonstarbetet handlar om att bygga självförtroende. Omsorgspedagogen besitter också kompetens att med deltagarna arbeta med det som är skådespelarens konkreta verktyg; kropp, röst, fokus, inlevelse och arbetsdisciplin.

Teaterakademin ger deltagarna den tid var och en behöver för att utvecklas som skådespelare i sin egen takt. Det finns ingen garanti för att den kompetens de utvecklar på Teaterakademin leder till arbete inom scenkonst, men den självkänsla, ansvarstagande och samarbetsförmåga de utvecklar kommer de ha nytta av i livet oavsett.

2.3 Utvärdering av samarbetet mellan Moomsteatern och Funktionsstödsförvaltningens dagliga verksamhet

Det är viktigt att det finns en bra dialog mellan Moomsteaterns verksamhetsledare och den sektionschef/enhetschef som ansvarar för Teaterakademien. Styrgruppen utgörs av verksamhetschef på Moomsteatern och sektionschef för Teaterakademien. I referensgruppen ingår arbetskonsulent, fortbildningsansvarig för ensemblen på Moomsteatern samt omsorgspedagog. Inledningsvis hade styrgruppen regelbundna möten medan referensgruppen träffades utifrån behov. På grund av chefsbyten inom daglig verksamhet föll strukturen för mötena, men återupptogs vintern 2022/2023 då även en utvärdering av verksamheten påbörjades.

Samtliga brukare på Teaterakademien är med vid sociala aktiviteter på Moomsteatern i syfte att alla skådespelare på Teaterakademien ska känna sig som en del av Moomsteatern och lära känna människorna där, oavsett om brukarna är med i en produktion eller inte. I flera fall bjuds även Teaterakademins brukare in till att delta i workshops och kompetensutveckling på Moomsteatern. Moomsteatern har även utsett en person i sin verksamhet som fungerar som en länk mellan de två verksamheterna. Denna person ägnar en stor del av sin arbetstid åt Teaterakademien och dess brukare. Personen deltar i alla aktiviteter som de två verksamheterna gör tillsammans och har varje vecka en avstämning med omsorgspedagogen på Teaterakademien, där de stämmer av deltagarnas läranderesor och den kortsiktiga detaljplaneringen. Personen lär känna varje brukare på Teaterakademien och är även deras handledare när de är med i produktioner på Moomsteatern.

2.4 Utvärdering av mål och förväntade effekter

Deltagarna är i sina intervjuer mycket positiva till Moomsteatern och har samtliga som mål att någon gång få praktik eller anställning där. Personalen på Moomsteatern är mycket omtyckt av deltagarna, de berättar att de uppskattar att personalen anpassat tempot utifrån deras förmågor.

Nedan presenteras ett urval av kommentarer från deltagarna:

“2026 vill jag vara tillbaka på Mooms. Det är jätteroligt att vara på Teaterakademien. Jag har fått många lärdomar och har utvecklats i mina utmaningar.”

“Jag ska göra praktik på Mooms nästa år och vara med i deras föreställning. Kul att göra praktik på en större scen och få hänga med dem. Det var samarbetet med Mooms som gjorde att jag ville börja på Teaterakademin. Min dröm är att få göra praktik på Moomsteatern.”

“Jag ska tillbaka till Mooms nyår 2024, det är mitt mål och min plan.”

“Min dröm är att praktisera på Moomsteatern. Började här i februari så jag har inte varit här så länge. Jag brinner för skådespeleri, det är det jag vill fortsätta med. Jag vill komma långt.”

“Jag har blivit bättre på teater. Känner att jag är på god väg till Mooms, jag har redan en plats där i logen, de vill att jag ska vara med där.”

2.4.1 Ökad anställningsbarhet hos de som står längst ifrån arbetsmarknaden genom en stärkt koppling mellan daglig verksamhet och arbetslivet

Deltagarna på Teaterakademin har ett uttalat mål att i framtiden få möjlighet att arbeta på Moomsteatern. För att nå sitt mål har de tydliga strategier för att förstå och arbeta med sina utmaningar. Deltagarna uttrycker sig självmedvetet i intervjuerna och kan förklara vilka tidigare mönster som hämmat dem. De kan sätta ord på sina utmaningar inför att i framtiden arbeta med scenkonst. Deltagarna ger även konkreta exempel på hur de har utvecklats och vad som finns kvar att utveckla för att nå sitt mål. De ser det som positivt att få möjlighet att arbeta och utvecklas i sin egen takt på Teaterakademin.

Som beskrivits i avsnitt 1.2 ovan utgår utvärderingen av målet *Ökad anställningsbarhet hos de som står längst ifrån arbetsmarknaden genom en stärkt koppling mellan daglig verksamhet och arbetslivet* från Ekbergs (2014) fem kriterier; Yrkesrelaterad kompetens, Hälsa, styrka och tolerans, Positiva karaktärsegenskaper, Motivation samt Fysiska, psykosociala och organisatoriska faktorer. Nedan finns deltagarnas beskrivning av hur de arbetat med de fem kriterierna.

Yrkesrelaterad kompetens

Deltagarna berättar att de fått träna på att hålla fokus när de står på scen och repeterar. De beskriver hur deras handledare hjälpt dem att hitta strategier för att kunna skärma av, stanna i sin roll, gå in i sin egen bubbla och tänka på sig själv. En beskriver att hen inte längre är lika nervös, att det hjälper att andas. En annan beskriver hur hen lärt sig att inte fastna när det blir fel utan istället bara ”köra på”.

En brukare beskriver att kropp och röst är verktygen för att kunna spela teater. Samtliga brukare uttrycker att de fått träna och utveckla dessa förmågor, bland annat genom att öva på att prata tydligt, arbeta med magstöd och artikulera samt arbeta med röstuppvärmning och sång. Deltagarna förklarar att de tränat kroppen genom balansövningar, dans, träning med koreografi och nya rörelser. En berättar att hen lärt sig att vara mjuk i kroppen och inte spänna sig.

Deltagarna beskriver att de dels har fått träna på det tekniska med scen, hur ljud och ljus fungerar, och dels scenvana som handlar om att exempelvis veta var de ska placera sig på scenen, att kunna hantera strålkastare i ögonen och hitta strategier för att inte vara nervösa framför publik. En av deltagarna beskriver också utmaningar med att spela en roll, att kunna sätta sig in i någon annan än sig själv och reagera på ett annat sätt än de själva hade gjort.

Deltagarna beskriver att de har övat på att lära sig manus, text och repliker och att de fått träna på hur de ska vara i olika roller. De berättar att de fått hjälp att hitta olika strategier för hur de ska minnas sitt manus och beskriver även att de lärt sig lyssna på handledaren och regissören och ta deras instruktioner.

Deltagarna har hög närvaro på Teaterakademin. De arbetar fem dagar i veckan men även under kvällar och helger när det är föreställningar. Någon beskriver att hen behövt utveckla strategier för att orka med kvällar och helger, men generellt berättar deltagarna att arbetstider och långa arbetspass inte är något problem.

Verksamhetsledaren för Moomsteatern beskriver hur arbetet på Teaterakademin har förberett deltagarna för arbete i produktion, att jobba med professionella dansare, regissörer, musiker, maskörer, skådespelare, med flera. Kraven på Teaterakademin liknar kraven på en professionell teater, vilket har gjort deltagarna trygga, stabila och väl förberedda. Verksamhetsledaren beskriver: ”Jag har märkt en stor skillnad i hur väl förberedda individerna är efter den tid de tillbringat på Teaterakademin. Det är tydligt att de gått igenom teaterns grunder, arbetat med fysik, förstår hur en produktion fungerar, provat skiftande arbetstider, utvärderar sitt eget arbete, jobbat med att följa schema och framför allt att ha en roll i en produktion eller ett projekt. Individerna är också i hög grad förberedda på att jobba med andra människor så som arbetslivet ofta ser ut inom teater och kultur. Det har byggts upp en flexibilitet och en självständighet som gör att man kan fungera i ett nytt sammanhang, med nya människor.” Verksamhetsledaren beskriver vidare att våga ställa krav såsom Teaterakademin gör på sina brukare är en nyckelfaktor till att individerna utvecklats i en snabb takt, samt att kunna utmana vid rätt tillfälle och tro på individen.

Hälsa, styrka och tolerans

En god fysisk hälsa är viktig för uthålligheten, att orka arbeta de timmar som är överenskommet och med det engagemang som arbetet kräver. För en god fysisk hälsa är fysiska funktionsnedsättningar oväsentliga, då den teater som Moomsteatern skapar handlar om att hitta sitt unika uttryck oavsett funktionsvariation.

En god mental hälsa är ännu viktigare för arbetet inom scenkonst än den fysiska hälsan. Det är sällan så att en person som mår dåligt klarar av att sköta ett arbete, oavsett om den är motiverad.

Några av deltagarna berättar att de blir trötta under långa repetitionsperioder eller när de arbetar kvällar. De har hittat strategier för att hantera det, så som eftermiddagsvila, energirik mat eller att tänka positivt, att inte ge upp.

Deltagarna beskriver situationer där de utvecklat sin tolerans gentemot arbetet som skådespelare och sina kollegor. En brukare menar att hen försöker fokusera på skådespeleriet och inte vad kollegorna gör, en annan hur den utvecklats från att säga nej till aktiviteter till att istället stanna kvar i rummet och prova, och en tredje beskriver hur hen kan få panikångest när något måste göras här och nu, men har utvecklat en plan för att kunna hantera det.

"Repetitioner är bra, men hårt arbete, vi ska röra på oss hela tiden, sakta. Det blir en utmaning, jag gillar utmaningar".

Positiva karaktäsegenskaper

Mod är en av de egenskaper som Teaterakademin övar mest på. Oavsett motivation och talang för scenkonst kan en osäkerhet göra att personen inte klarar arbetet. Det kan ta sig uttryck genom att personen sänker rösten och mumlar fram orden på scenen, eller lämnar övningar av rädsla att göra fel. På Moomsteatern är "Våga göra fel" ledordet i repetitionerna och något som handledaren på Teaterakademin arbetat mycket med.

Deltagarna själva beskriver i intervjuerna olika situationer då de känt sig modiga på jobbet. Flera av deltagarna berättar att de känner sig modiga när de står på scenen framför publik. De pratar också om att känna mod i form av att våga säga ifrån när något är jobbigt, att våga ta kontakt med andra människor, hjälpa kollegor som tappar bort sig eller att hantera en situation de inte varit med om tidigare. Det är tydligt att detta är något som deltagarna fått möjlighet att träna på och sätta ord på: "Från början var jag inte modig, jag var rädd, men sen lärde jag mig att vara modig".

Samtliga brukare berättar att de under sin tid på Teaterakademin har lärt sig att lyssna på varandra i gruppen, lyssna på handledaren eller regissören samt att inte avbryta eller kommentera de andra skådespelarna.

Motivation

Motivation är en av de viktigaste delarna i arbetet. Att personen tycker att det är roligt gör att den orkar mer än vad den trodde från början. Det i sig blir också motiverande, när personen upptäcker att den klarar mer än vad den tror om den pushar sig.

Det har ibland uppstått oro hos personer utanför Moomsteatern och Teaterakademin att teatern pushar skådespelare med funktionsvariationer för hårt. Personalen i verksamheterna upplever däremot att deltagarna växer med ansvar, när de får veta att de är outhärliga och behöver vara på plats för att arbetet inte ska avstanna för alla. Teater är ett grupparbete och alla behövs. Verksamhetsledaren för Moomsteatern menar att Teaterakademin är en utmärkt plats för att lära sig att förstå detta och öva på vad det innebär, innan personen går in i en professionell uppsättning.

Samtliga brukare uttrycker att de har som mål att arbeta på Moomsteatern. De uttrycker en hög motivation att arbeta som skådespelare i framtiden. En säger ”det är roligt att arbeta som skådespelare, jag har som mål att göra det livet ut”.

Fysiska, psykosociala och organisatoriska faktorer

Den fysiska omgivningen måste vara rimlig och den går oftast att anpassa efter de behov individen har. En arbetsgivare bör kunna tillse att fysiska hinder för att kunna arbeta tas bort.

Den psykosociala omgivningen är mindre konkret. Den handlar om relationer mellan människor, jargong och arbetsklimatet. En lugn miljö går oftast att skapa för den som behöver avskildhet men det kan vara mer komplicerat att åtgärda dåliga relationer. Moomsteatern och Teaterakademin har kontinuerliga dialoger med anställda och brukare om gränserna mellan privata relationer och arbetsrelationer, att man inte behöver vara bästa vänner på arbetsplatsen men att man måste respektera varandra.

Deltagarna beskriver en stöttande och peppande kultur på Teaterakademin och Moomsteatern. ”Personal hjälper mig om jag är ledsen. De har stöttat mig, sagt att jag klarar detta, att jag känner mig säker, att jag är bra”. Vidare berättar deltagarna hur de hjälper varandra när någon tappar text och att de gör tecken till varandra när det är deras tur att komma in på scenen. En säger: ”Vi hjälps åt

att ha roligt när det är föreställning. Vi har en pepplåt för att man ska tagga till och peppa varandra”.

Deltagarna beskriver ett bra samarbete mellan varandra, med sin handledare och sina kollegor på Moomsteatern. Det är tydligt i intervjuerna att det är något de arbetar aktivt med, hur man ska vara en juste kollega och hjälpas åt. ”Jag har lärt mig att vara en juste kollega, att inte peka ut någon på jobbet”. ”Jag har lärt mina kollegor att komma bra överens och inte bråka”. Deltagarna beskriver att det är roligt att arbeta tillsammans och med andra personer. En säger: ”Vi jobbar faktiskt bra tillsammans”.

Brukarna beskriver att de känner sig trygga, både med sina kollegor på Teaterakademin och på Moomsteatern. ”Jag känner mig trygg med mina kollegor, de är så härliga människor, de är stjärnor”. De berättar även hur de arbetar med att det är okej att göra fel. ”Om jag gjort fel så rättar vi till det. Om jag är nervös brukar en kollega andas tillsammans med mig, det hjälper. En annan kollega säger: ”jag har din rygg”. Jag har mina kollegor i ryggen”.

Deltagarna har både fått delta i och själv arrangerat workshop tillsammans med bland annat Moomsteatern och Lilith. De uttrycker att dessa har varit lärorika utifrån sin profession som skådespelare, att de varit spännande att få utmana sig själv och roligt att samarbeta och lära känna andra. Deltagarna har även varit med i föreställningar arrangerade av både Moomsteatern och Lilith. En beskriver känslan inför att själv hålla i en workshop: ”Wow, jag har aldrig gjort det. Känns spännande, utmana sig själv”.

Det finns en tydlig ledning och uttalade förväntningar på individerna, vad som är deras roll i olika situationer.

2.4.2 Skapa fler arbetstillfällen för målgruppen genom att hitta former för en systematisk samverkan mellan kommun och den idéburna sektorn

I nuläget (oktober 2023) planeras det för att en brukare går från Teaterakademin till enskild plats på Moomsteatern i januari 2024. Eventuellt kommer ytterligare en brukare att bli aktuell för enskild plats hösten 2024. Arbetskonsulents bedömning är att en av brukarna inte hade varit aktuell för enskild plats om det inte funnits möjlighet på Moomsteatern. Den andra brukaren hade troligen kunnat göra stegförflyttningen till enskild plats även utan Teaterakademin.

För att sätta siffrorna i relation till något finns stegförflyttningar över tid i hela daglig verksamhet:

| Brukare till Enskilda platser inom daglig verksamhet | | | |
|--|------------------------------|---------|--------|
| År | Från dv-grupp med handledare | Från kö | Totalt |
| 2018 | 13 | 5 | 18 |
| 2019 | 11 | 8 | 19 |
| 2020 | 16 | 17 | 33 |
| 2021 | 17 | 15 | 32 |
| 2022 | 8 | 13 | 21 |
| 2023 tom sep. | 7 | 7 | 14 |

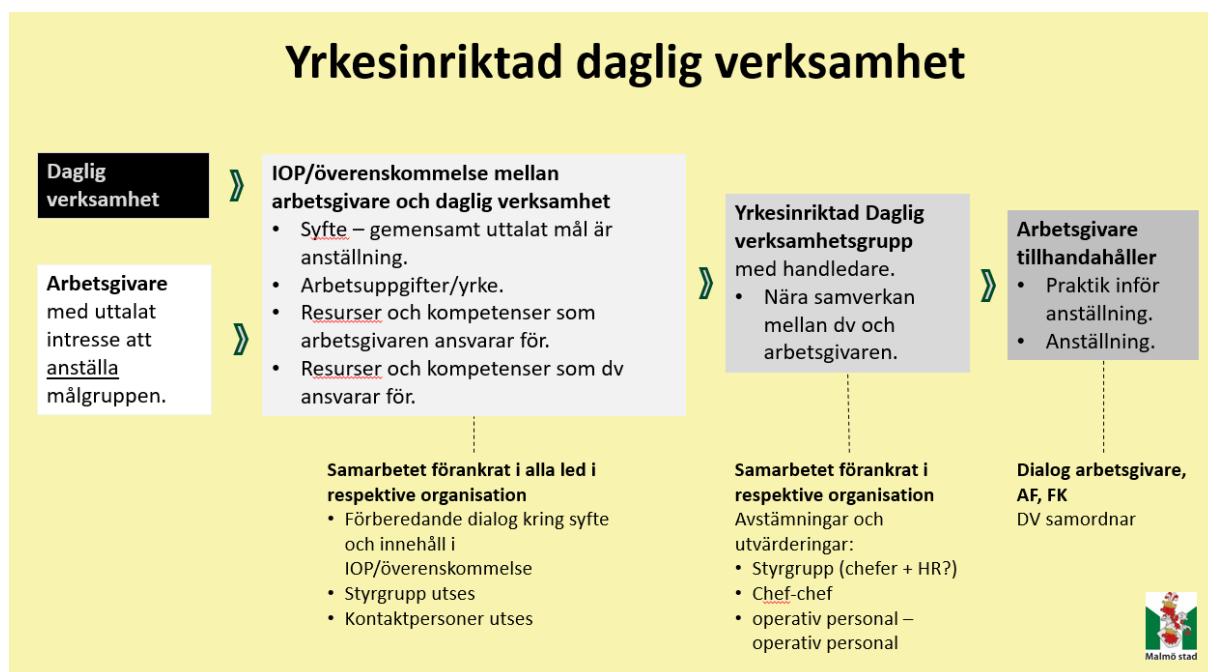
2.4.3 Kunskapsspridning av koncept och metoder för att öka förutsättningarna för etablerandet av fler arbetsintegreringsinsatser lokalt, regionalt och nationellt

Att följa hur brukarnas anställningsbarhet utvecklats på Teaterakademin över tid möjliggör i sin tur en utveckling av koncept och metoder som kan öka förutsättningarna för etablerandet av fler arbetsintegreringsinsatser lokalt, regionalt och nationellt. Nedan finns ett förslag på en generell samverkansmodell beskriven. Denna har dock inte testats på fler verksamheter ännu och därmed har inte heller någon kunskapsspridning av koncept och metoder kunnat spridas. Att testa modellen på fler verksamheter förutsätter att det finns arbetsgivare som ser värdet av att inkludera personer med funktionsvariation i sin verksamhet, att det finns en vilja att arbeta mot att

personen ska klara av yrket det rör sig om och vara redo att göra de anpassningar i verksamheter som krävs för att det ska fungera.

Samarbetet mellan Moomsteatern och Teaterakademin har visat på effekter som främjar målgruppens möjligheter att göra stegförflyttningar från daglig verksamhet mot lönearbete, även om vi fortfarande pratar om ett relativt litet antal personer, något som även gör det svårt att dra alltför generella och långtgående slutsatser.

Nedan finns en översikt av de delar i samarbetet som skapat de positiva effekterna. Översikten kan betraktas som en mer allmän modell och är applicerbar i liknande samarbeten med andra arbetsgivare eller branscher. Tänkbara framtida samarbetspartners skulle kunna vara en av de större matvarukedjorna, inom fastighetskötsel, i förpacknings-/lagerbranschen eller Samhall.



Arbetsgivarens behov är utgångspunkt för samarbetets mål och syfte. Teaterakademin är sprunget ur Moomsteaterns behov av att rekrytera nya medarbetare/skådespelare. Detta behov har varit tongivande för Teaterakademin utformning och mål.

Om arbetsgivaren har intentionen att anställa personer ur målgruppen så behöver den dagliga verksamheten ha en tydligt uttalad arbetsmarknadsinriktning vilket medför förändrade krav som innebär ett annat sammanhang jämfört med andra dagliga verksamheter. Specifika

tilldelningskriterier för Teaterakademin har utarbetats för att säkerställa att brukare som tilldelas plats där har förutsättningar att möta verksamhetens inriktning.

Fördelen att organisera samarbetet inom ramen för insatsen daglig verksamhet är att tidsaspekten får en mindre central roll jämfört med andra arbetsförberedande insatser (som inte är LSS-insatser). Vanligtvis är arbetsmarknadsinsatser tidsbegränsade, en tidsbegränsning som ofta är för kort för att svara mot daglig verksamhets målgrupps förutsättningar.

De gruppbaseade dagliga verksamheter som i nuläget samarbetar med företag benämns som ”arbetsinriktade” eller ”arbetsnärmande”. Företagen och daglig verksamhet har upprättat skriftliga överenskommelser om samarbetenas syfte och innehåll med tyngdpunkten på sysselsättning. Teaterakademin och Moomsteaterns överenskommelse skiljer sig på denna punkt.

I stället för sysselsättning så ligger Moomsteaterns tyngdpunkt på att erbjuda anställning för skådespelare som tillhör daglig verksamhets målgrupp och önskar samarbeta med daglig verksamhet genom att skjuta till resurser och kompetens i Teaterakademin. Moomsteaterns åtaganden i samarbetet i kombination med omsorgspedagogens specifika kompetens (sedvanlig kompetens kring målgruppen i kombination med en yrkesspecifik kompetens inom scenkonstområdet) skapar en tydlig yrkesinriktning och därmed ett sammanhang som främjar brukarnas möjligheter att ta ett steg från daglig verksamhet till arbete. Teaterakademin ingår i de arbetsinriktade verksamheterna men förutom att få kunskap om arbetsmarknadens basala krav så erbjuds även möjlighet att utveckla en yrkesspecifik kompetens.

Moomsteatern har förankrat och engagerat alla delar av sin organisation i samarbetet med Teaterakademin. Detta kan kräva ett visst förarbete till exempel i form av workshops och att en kontaktperson behöver utses. Dessutom är en gemensam styrgrupp som möts kontinuerligt av stor vikt för att kunna utvärdera och planera verksamhetens utveckling framåt.

En ”yrkesinriktad” daglig verksamhet i samarbete med en arbetsgivare skapar ett nytt sammanhang då det, till skillnad från annan daglig verksamhet, finns en god möjlighet att nå en anställning. Under den tid Teaterakademin existerat har en av anledningarna till utfallet varit att Moomsteatern inte sänkt sina krav för att brukare ska vara aktuell för anställning. Teaterakademin, Moomsteatern och brukarna har gemensamt tagit sig an utmaningen att nå anställning, framför allt genom att ha förväntningar på och fånga upp individernas förmågor att utvecklas och prestera på en yrkesmässig nivå.

2.5 Teaterakademin omkostnader

Verksamheten ska under avtalsperioden finansieras av funktionsstödsförvaltningen i Malmö stad. Som en del i partnerskapet ingår egenfinansiering från Stiftelsen Moomsteatern i form av kunskaps- och erfarenhetsinsatser.

Nedan finns en tabell som beskriver kostnaderna för Teaterakademin i jämförelse med fyra andra dagliga verksamheter i Malmö stad som har ett likvärdigt i nivåsnitt på brukarna.

I tabellen kan vi utläsa att brukarna på Teaterakademin har en hög närvarotid i verksamheten. MVG och Holmgången har en hög kostnad per heltidsplats eftersom de har många brukare men som har låg närvarotid i verksamheten.

Den 1 januari 2023 infördes en resursfördelningsmodell i daglig verksamhet. I resursfördelningsmodellen ingår endast personalkostnaderna i nuläget. Budget 2024 kommer att utgå från resursfördelningen, vilket innebär att Teaterakademin inte kan bära sina personalkostnader med sju brukare i verksamheten som IOP fastslår. För att få en budget i balans enligt resursfördelningsmodellen bör verksamheten utökas till nio brukare (1 brukare på nivå 3 med tidsintervall B 13-29h genererar 0,15 tjänst).

Den totala kostnaden för en brukare (när verksamheten har sex brukare) är 279 317 kr per helår. I genomsnitt har verksamheten haft fyra brukare sedan uppstart vilket betyder att kostnaden per brukare varit betydligt högre.

| | Teaterakademin | Röda tråden | MVG | Holmgången | Teamus |
|---|----------------|-------------|------|------------|--------|
| Nivåsnitt | 2,83 | 3,13 | 2,88 | 3,07 | 3,37 |
| Timmar | 546 | 600 | 847 | 669 | 1 374 |
| Heltidsplatser (30h) | 4,6 | 5,0 | 7,1 | 5,6 | 11,5 |
| Antal brukare (september) | 6 | 15 | 40 | 15 | 19 |
| Utfall antal personal (september) | 1,24 | 2,11 | 3,9 | 2,83 | 3,84 |
| Antal personal enligt resursfördelningsmodellen (september) | 0,82 | 1,67 | 3,66 | 1,83 | 3,07 |

| Personalkostnader | Teaterakademin | Röda tråden | MVG | Holmgången | Teamus |
|--|-----------------------|--------------------|------------|-------------------|---------------|
| Totalkostnad personal per heltidsplats (30h) | 123 000 | 224 000 | 298 000 | 348 000 | 162 000 |
| Totalkostnad personal per brukare (vid brukarantal ovan) | 94 000 | 75 000 | 53 000 | 130 000 | 98 000 |

| Övriga kostnader | Teaterakademin | Röda tråden | MVG | Holmgången | Teamus |
|--|-----------------------|--------------------|---|-------------------|---------------|
| Hyreskostnad per heltidsplats (30h) | 95 000 | | 0 (delar lokal med Bokbytet som bär hela kostnaden) | 67 000 | 44 000 |
| Hyreskostnad per brukare (vid brukarantal ovan) | 44 000 | | 0 (delar lokal med Bokbytet som bär hela kostnaden) | 25 000 | 27 000 |
| Städ, förbrukningsmaterial, scenkonst: alla inköp helår per heltidsplats (30h) | 22 000 | 15 000 | 14 000 | 55 000 | 34 000 |
| Städ, förbrukningsmaterial, scenkonst: alla inköp helår per brukare (vid brukarantal ovan) | 17 000 | 5 000 | 3 000 | 21 000 | 21 000 |
| Avskrivningskostnader och ränta (lokalanpassning, inventarier, etc) helår per heltidsplats (30h) | 20 000 | 7 000 | 802 | 391 | 2 000 |
| Avskrivningskostnader och ränta (lokalanpassning, inventarier, etc) helår per brukare (vid brukarantal ovan) | 15 000 | 2 000 | 142 | 146 | 1 000 |
| Totalkostnad exklusive personal per heltidsplats (30h) | 241 000 | 22 000 | 15 000 | 123 000 | 81 000 |
| Totalkostnad exklusive personal per brukare (vid brukarantal ovan) | 185 000 | 7 000 | 3 000 | 46 000 | 49 000 |

| Totalkostnad för verksamheten | Teaterakademin | Röda tråden | MVG | Holmgången | Teamus |
|--|-----------------------|--------------------|------------|-------------------|---------------|
| Kostnad per planerad timme | 3 069 | 2 047 | 2 625 | 3 943 | 2 036 |
| Kostnad per heltidsplats (30h) | 364 326 | 245 658 | 313 120 | 471 041 | 243 234 |
| Kostnad per brukare (vid brukarantal ovan) | 279 317 | 81 886 | 55 579 | 175 855 | 147 221 |

Moomsteatern bidrar i samarbetet med:

- Konstnärlig ledare och verksamhetsledares tid för planering samt för individuella möten med och om brukarna.
- Producent och schemaläggares tid för planering och kommunikation kring gemensamma aktiviteter mellan Teaterakademin och Moomsteatern.
- Teknisk rådgivning och praktisk hjälp från teaterns tekniker vid behov. Utlåning av material såsom kostym och teknik.
- En fortbildningsansvarig handledare som lägger ca 30 % av sin arbetstid på samverkan med Teaterakademin och dess brukare.
- Personella resurser vid workshops: konstnärlig ledare, sminkavdelning, skådespelare, utomstående scenkonstare. Omfattar ca 9 arbetsveckor på ett år för kompetensutvecklande workshops.
- Scentid för projekt såsom MuScen Labb och workshops.
- Personella resurser vid de miniproduktioner som görs på Teaterakademin (teknik, smink, kostym, skådespelare, affisch & kommunikation, inspicient). Vid ett tillfälle ekonomisk insats vid produktionen av *Om Den Stora Kärleken* och vid MuScen Labb på Moomsteatern.

3. Förslag till beslut efter att nuvarande IOP upphör att gälla 2024-04-30

Det finns tre möjliga förslag när det gäller Teaterakademiens framtid, efter att nuvarande IOP upphör att gälla.

- 1) Förlängning av IOP.
- 2) Verksamheten blir en daglig verksamhet utan överenskommelse med idéburen organisation.
- 3) Verksamheten avvecklas.

Nedan beskrivs fördelar, nackdelar och ekonomiska konsekvenser av de olika förslagen.

3.1 Förlängning av Överenskommelse om idéburet offentligt partnerskap

Förslaget innebär en förlängning av befintlig IOP en viss tid, men kan också vara en förlängning av befintlig IOP med justeringar i innehållet utifrån resultatet i föreliggande utvärdering.

3.1.1 Fördelar

Överenskommelsen har bidragit till diskussioner kring förhållningssättet gentemot målgruppen och nya aspekter har kommit fram. Det har också bidragit till diskussioner kring vad uppdraget att utföra insatsen daglig verksamhet kan vara. Handlar det om att erbjuda en sysselsättning där brukarna får ingå i en gemenskap och ha något meningsfullt att göra på dagarna, eller handlar daglig verksamhet om ett fokus på att coacha individer mot arbete med lön för att i förlängningen bli självförsörjande? Överenskommelsen har skapat en ökad medvetenhet och kunskap inom daglig verksamhet kring begreppen arbetsförmåga och anställningsbarhet där förmågan att utföra arbetsuppgifter bara är en del av det större sammanhang som arbetsmarknaden innebär.

Satsningen på Teaterakademien är ett av spåren för att bidra till Malmö stads kommunfullmäktigemål ”Malmö stad ska verka för att en större andel ungdomar ska arbeta eller studera”. Samarbetet med Moomsteatern syftar till att bryta långvariga utanförskap och att en introduktion till arbetsmarknaden påbörjas. En fördel med överenskommelsen är att det inte finns någon formell tidsbegränsning för insatsen. Vanligt förekommande arbetsförberedande insatser är ofta tidsbegränsade med en för kort tidsperiod i förhållande till

målgruppens förutsättningar. De korta och begränsade tidsperioderna gör att målgruppen inte ges möjlighet att tillgodogöra sig insatsen på ett meningsfullt sätt, då de har behov av individuella anpassningar och lösningar. En brukare säger i en intervju: ”Jag har fått verktygen jag behöver, nu är det bara de sista verktygen kvar. Sen är pusslet klart.”

En annan fördel är att överenskommelsen säkerställer att Moomsteatern bidrar med sina resurser i form av yrkesspecifika kompetenser inom scenkonst, ordnar workshops med Teaterakademins brukare, att brukarna på Teaterakademien får möjlighet att prova på och vara en del av ensemblen på Moomsteatern, att brukarna får delta i repetitioner och successivt vänja sig vid arbetsmiljön och arbetssättet på Moomsteatern.

I gengäld har Moomsteatern via Teaterakademien en rekryteringskanal. De är delaktiga i verksamhetens innehåll, har inflytande över tilldelningskriterierna och kan tillsammans med daglig verksamhet utvärdera enskilda brukares praktikperioder för att gemensamt med daglig verksamhet besluta om plats ska tilldelas eller om arbetskonsulent ska tilldela annan plats inom daglig verksamhet. De brukare som går från att vara på Teaterakademien till att få en enskild plats på Moomsteatern innebär ett tillskott i Moomsteaterns ensemble fram till dess att brukaren får en anställning.

Teaterakademins uppdrag är att förbereda deltagarna inför arbetslivet. Denna förberedelse är lättare att utforma när det finns en tydlig mottagare/arbetsgivare som har ett uttalat behov av att anställa. Detta skapar tydlighet för syftet med daglig verksamhets insats för brukaren, men även tydliga förväntningar på personalen i verksamheten och organisationen på ett mer övergripande plan.

Ur ett brukarperspektiv är Teaterakademien en verksamhet som ökar livskvaliteten för de brukare som ingår.

3.1.2 Nackdelar

Kriterierna för att få en plats på Teaterakademien är höga i jämförelse med andra dagliga verksamheter. Det innebär att det varit svårt att få in sju brukare (enligt IOP) som uppfyller kraven och som dessutom har ett intresse för scenkonst. Det har varit en utmaning för daglig verksamhet att i överenskommelsen förhålla sig till en specifik arbetsgivares krav, en utmaning daglig verksamhet inte behövt förhålla sig till tidigare.

Scenkonst är en smal bransch med få arbetstillfällen och osäkra anställningar är vanligt förekommande. För att målgruppen ska få ett stabilt fäste på arbetsmarknaden är långsiktiga anställningar en nyckelfaktor.

3.1.3 Ekonomiska konsekvenser

Teaterakademin har dyra omkostnader. Enligt den resursfördelningsmodell som införts i daglig verksamhet når Teaterakademin utifrån brukarnas behovsbedömning och tidsintervall inte upp till en tilldelning av resurser som täcker kostnaderna för en omsorgspedagog såsom överenskommelsen anger. Detta behöver tas i beaktande när daglig verksamhet beslutar om sin budget på helheten. För att nå en budget i balans behöver verksamheten ha nio brukare. Omsorgspedagogen menar dock att blir svårt att hinna med fler är de sex brukare som finns i verksamheten idag utan att sänka nivån av kvalitet.

3.2 Daglig verksamhet utan överenskommelse med idéburen organisation

Förslaget innebär att låta avtalet för överenskommelsen löpa ut i april men att daglig verksamhet fortsätter att bedriva Teaterakademin som en vanlig daglig verksamhet.

3.2.1 Fördelar

Fördelen med att bedriva Teaterakademin utan överenskommelse skulle vara att de gemensamma kriterier som Moomsteatern och daglig verksamhet satt upp utifrån målet om att nå anställning försvinner, liksom begränsningen i IOP till sju platser, och därmed blir det lättare för daglig verksamhet att fylla platserna och använda dem mer effektivt. Den begränsning som dock finns utgörs av lokalens storlek och utformning.

3.2.2 Nackdelar

Daglig verksamhet kan ge en meningsfull sysselsättning utan överenskommelsen med Moomsteatern, dock utan att den hade varit arbetsnärmande i den utsträckning som samarbetet med Moomsteatern medför, och som deras kriterier utgår ifrån. Kriterierna som Moomsteatern sätter upp är knutna till de krav som arbetslivet ställer. Utan samarbetet med Moomsteatern skulle kriterierna för brukare till Teaterakademin bli lägre, vilket enligt resonemanget ovan skulle kunna medföra vissa positiva effekter. Men det skulle även kunna innebära att spektret av brukarnas förmågor blir mer varierande. En utökning av antalet brukare skulle även innebära att handledningstiden för varje enskild brukare minskar och därmed också utvecklingsmöjligheterna för enskilda

brukare att nå en anställning. För att uppfylla de mål som är uppsatta i befintlig IOP krävs en hög grad av kvalitativ handledning.

Moomsteatern bidrar i överenskommelsen med resurser i form av professionella inom scenkonsten (se avsnitt 2.5) som bidrar till en kvalitet och spetskompetens som utan överenskommelsen skulle försvinna. För deltagarna på Teaterakademin finns ett uttalat mål att få anställning på Moomsteatern. Utan IOP skulle denna tydliga mottagare inte finnas och det skulle ytterligare minska möjligheterna för deltagarna att utvecklas till en anställning inom scenkonst.

Enligt verksamhetsledaren på Moomsteatern har de inte enkom anställning på Moomsteatern i åtanke i arbetet med brukarna, utan även andra arbetsgivare inom scenkonstbranschen. Samarbetet med Moomsteatern menar verksamhetsledaren är en kvalitetsstämpel inom den egna branschen som kan gynna deltagarnas väg mot anställning. Moomsteatern ser ett växande intresse inom scenkonstbranschen för inkludering av skådespelare med funktionsnedsättningar som de hoppas ska generera resultat inom några år.

3.2.3 Ekonomiska konsekvenser

Beroende på ambitionsnivå för Teaterakademin som daglig verksamhet utan överenskommelse behöver daglig verksamhet ha en budget som täcker de kostnader i form av personal och kompetens som Moomsteatern bidrar med idag, dessa finns beskrivna under avsnitt 2.5. Därutöver behöver verksamheten motsvarande budget för föreställningar som Kulturhuset Teamus dagliga verksamhet har för att täcka kostnader för ljud, ljus, manus, regi, scenografi, kostym, musik, smink, osv.

Att bedriva Teaterakademin som en vanlig daglig verksamhet skulle innebära en utökning och större bredd av brukare samt att kostnaden för personal därmed skulle täckas av resursfördelningsmodellen.

3.3 Avveckling av verksamheten

Förslaget innebär att avveckla Teaterakademien när överenskommelsen upphör 2024-04-30.

3.3.1 Fördelar

Teaterakademien är en verksamhet med relativt höga omkostnader. I Funktionsstödsförvaltningen står vi inför en omställning där vi behöver hitta mer kostnadseffektiva alternativ för daglig verksamhet. Samtidigt är det för tidigt att dra slutsatser kring målen om ökad anställningsbarhet för brukarna samt om Teaterakademien och samarbetet med Moomsteatern bidrar till att skapa fler arbetstillfällen för målgruppen.

3.3.2 Nackdelar

Det finns en risk att tappa ett forum för dialog kring målgruppen, eller samhällets syn på målgruppen, i förhållande till arbete med lön. Dialogerna har handlat om vilka krav samhället vill eller är beredda att ställa på målgruppen. Dialoger i såväl planerings- som genomförandefas har genererat erfarenheter som kan appliceras i dialoger med andra arbetsgivare men också i dialoger om arbetsmarknad, arbetsförmåga och anställningsbarhet med andra myndigheter såsom Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Arbetsmarknads- och socialförvaltningen.

Ur ett brukarperspektiv skulle möjligheten för brukare att nå enskild plats eller anställning minska.

3.3.3 Ekonomiska konsekvenser

I lokalen har investeringar såsom blackbox, ljud och ljus gjorts för att anpassa efter Teaterakademins behov. Teaterakademien har totalt åtta investeringar som i nuläget kostar 90 000 kr per år i avskrivnings- och räntekostnader. Två av investeringarna är betalda i september 2024 och resten under 2026. Det innebär att denna kostnad kvarstår även om verksamheten avvecklas. Lokalen behöver också återställas vid eventuell uppsägning.

En annan daglig verksamhet skulle kunna erbjudas lokalerna, en utökning av Röda tråden skulle till exempel vara lämplig eftersom de redan befinner sig i samma byggnad, de har dock inte behov av den anpassning och utrustning av lokalerna som investerats och det står oklart om justeringar i lokalen i så fall behöver göras för att anpassas till deras verksamhet.

4. Förslag till beslut

Även med denna utvärdering i beaktande går det fortfarande inte att dra några säkra slutsatser kring hur framgångsrik denna satsning är. Den föreliggande utredningen är i huvudsak kvalitativ och behöver i förlängningen kombineras med en mer kvantifierbar utredning, som visar på utfallet för deltagarna över tid.

Det behövs mer tid för att mera träffsäkert kunna utvärdera brukarnas stegförflyttningar (daglig verksamhet – enskild plats – anställning) samt utvecklingsprocesserna dels för brukarna men även för samarbetsformen i stort. Mer tid skulle även vara gynnsamt för att fortsätta utveckla den modell som beskrivs under avsnitt 2.4.3 och testa den på samarbeten med andra mottagare av arbetskraft. Ur ett brukarperspektiv synes verksamheten bidra till en hög livskvalitet för den enskilde.

Införandet av resursfördelningsmodell i daglig verksamhet 2023 innebär att det måste finnas en flexibilitet i antal brukare och personal för att ge verksamheten möjlighet att hålla sig inom budgetramen.

I IOP står det att målgruppen är ”individer som är beviljade daglig verksamhet enligt LSS vid Funktionsstödsförvaltningen i Malmö stad”. Det finns en efterfrågan från andra kommuner att köpa extern plats på Teaterakademiens dagliga verksamhet, men enligt definitionen av målgruppen är detta ej möjligt. Det har varit en utmaning att fylla platserna på Teaterakademin. För att möta Moomsteaterns anställningsbehov och Teaterakademiens behov av fler brukare skulle ett större upptagningsområde än Malmö stad vara gynnsamt. Om överenskommelsen skulle öppna upp för andra kommuner att köpa en extern placering skulle platser inte stå outnyttjade. Anledningen till att alla platser inte utnyttjats sedan Teaterakademiens start 2021 är att underlaget bland brukare folkbokförda i Malmö stad som lever upp till kriterierna (se avsnitt 1.3) inte svarar mot de volymer som Teaterakademin är menat att ta emot. Platserna på Teaterakademin bör däremot i första hand erbjudas invånarna i Malmö stad och varje extern ansökan måste hanteras därefter.

Utifrån föreliggande utvärdering av Överenskommelse om Idéburet Offentligt Partnerskap föreslås Funktionsstödsnämnden att fatta beslut om;

- att förlänga befintlig IOP med ytterligare två år, från 2024-05-01 till 2026-04-30.
- att i befintlig IOP ta bort begränsningen på sju brukare och en omsorgspedagog.
- att i befintlig IOP bereda möjlighet för andra kommuner att i mån av plats köpa externa platser på Teaterakademin.