

Cia Lukasson
Projektrådgivning AB

Alla ska med

**Utvärdering av ESF-projektet
Alla ska med
Vuxenutbildningen
Borlänge Kommun**

Cia Lukasson
Extern utvärderare

2010-07-10

Innehållsförteckning	Sid
1 Bakgrund	2
2 Verksamheten enligt projektbeskrivningen	2
2.1 Målgrupper	2
2.2 Syfte	3
2.3 Aktiviteter	3
2.4 Målsättning	3
2.5 Samverkanspartner/aktörer	3
2.6 Styrgrupp	4
2.7 Organisation/personal	4
2.8 Jämställdhet	4
2.9 Tillgänglighet	4
2.10 Programkriterier	4
3 Genomförande/resultat	5
3.1 Målgrupp	5
3.2 Målsättning	5
3.3 Personal/organisation	5
3.4 Styrgrupp/samverkanspartner	6
3.5 Handledarutbildning	6
3.6 Jämställdhet	7
3.7 Tillgänglighet	8
3.8 Lärande miljöer, Innovativ verksamhet och Samverkan	8
3.9 Strategiskt påverkansarbete	8
3.10 Projektets finansiering	9
3.11 Kontakter med ESF-rådet	9
4 Erfarenheter och synpunkter från projekt- deltagare och aktörer i projektet	10
4.1 Projektdeltagarnas erfarenheter och synpunkter	10
4.2 Erfarenheter och synpunkter från styrgruppen, projekt- ansvarige/personal, lärare från vård- och omsorgsutbildningen	11
4.3 Prova på-handledarnas synpunkter och erfarenheter	14
5 Sammanfattande reflektioner och slutsatser	14

1 Bakgrund

ESF-projektet "Alla ska med" bygger till stor del på erfarenheter från det framgångsrika Växtkraft Mål 3-projektet "FIA", funktionshindrade i arbete, som genomfördes av Borlänge kommun under Socialfondsperioden 2000-2007. Målsättningen i "FIA" var, under förutsättning att metoden fungerade, att kommunen efter projektperioden skulle kunna lägga anbud på yrkesutbildning för unga handikappade till dåvarande Länsarbetsnämnden. Den omorganisation, som genomfördes inom Arbetsmarknadsverket innebar dock att Länsarbetsnämnden upphörde och Arbetsförmedlingens möjligheter att köpa utbildningar begränsades.

Borlänge Kommun, Vuxenutbildningen, valde då att ansöka om medel från ESF-rådet i Norra Mellansverige för att genomföra projektet "Alla ska med" i Programområde 2. Projektet skulle utveckla metoder och erfarenheter från "FIA", bl a tillsammans med den nya aktören FINSAM, som har i uppdrag att arbeta för att personer, som har behov av samordnade rehabiliteringsinsatser, ökar sina möjligheter att kunna förvärvsarbeta.

Projektet prioriterades i april 2008 av strukturfondspartnerskapet i Norra Mellansverige och projektperioden fastställdes till 2008-08-01 -- 2011-06-30.

2008-08-15 tecknade Vuxenutbildningen i Borlänge avtal med Cia Lukasson i företaget Cia Lukasson Projektrådgivning, för att genomföra utvärdering av projektet. I uppdraget skulle ingå att löpande följa det som sker i projektets olika faser och delar, återkoppla iakttagelser som bidrar till ett lärande och ge förslag till förbättrings/utvecklingsområden. Resultatet av utvärderingen skulle redovisas dels i en halvtids-, dels i en slutrapport.

2 Verksamheten enligt projektbeskrivningen

2.1 Målgrupper

Projektets målgrupp är unga, arbetslösa i åldern 19-29 år som har funktionshinder i rörelseorganen eller intellektuella funktionshinder såsom Asperger, ADHD, Damp, ADD, Tourettes syndrom, Autism eller lindrig utvecklingsstörning och är berättigade till aktivitetssättning från Försäkringskassan. Det planerade antalet deltagare är 25 kvinnor och 25 män. I projektansökan framgår att det våren 2008 fanns 660 personer i Dalarna, som hade aktivitetssättning för sin försörjning och av dessa skulle 50 personer kunna delta i projektet.

Målgrupp är också samverkanspartner och andra aktörer, som får ta del av projektresultatet och därigenom kan få nya impulser och kunskaper om hur man kan underlätta för de deltagare, som är berörda av projektet, att komma ut på arbetsmarknaden.

Projektet kommer att arrangera en avslutande spridningskonferens, som vänder sig till politiker och personal, som arbetar med eller ansvarar för verksamheter riktade till målgruppen.

2.2 Syfte

Syftet med projektet "Alla ska med" är att genom företagsförlagda yrkesutbildningar få rörelse- och intellektuellt funktionshindrade samt unga personer med ohälsa, som står långt från arbetsmarknaden, i arbete efter genomförd yrkesutbildning. Det syftar också till att kunna förmedla kunskaper till berörda om hur man blir bättre på att ge målgruppen en gångbar yrkesutbildning. Framför allt syftar projektet till att ge målgruppen ett högre människovärde.

2.3 Aktiviteter

Innan yrkesutbildningen startar ska en 10 veckors introduktion genomföras, då projektdeltagarna, förutom studier i bl a arbetsmiljö, datakunskap och kommunikationsteknik samt kost och hälsa, kartläggs utifrån sina kunskaper, erfarenheter och intressen. En viktig del i kartläggningen är deltagande i prova på-aktiviteter i kommunala verksamheter, såsom snickeriverkstad, storkök, vaktmästeri, administration, badanläggning och Ta tillvara. De får tillbringa 3 dagar/plats/vecka, max. 30 dagar totalt. Efter kartläggningen startar deltagarna sin utbildning som pågår 55-65 veckor. Utbildningen är arbetsplatsförlagd och inriktad mot ett särskilt yrke. En handledare på arbetsplatsen ansvarar för det dagliga lärandet. Målet med utbildningen är att den ska leda till anställning.

2.4 Målsättning

Målet är att 60 % av de 50 deltagare, som startar projektet, ska klara sina yrkesstudier, alltså 30 personer. Av dessa ska 60 % erhålla arbete, vilket blir 18 personer.

2.5 Samverkanspartner/aktörer

Samverkanspartner och aktörer i projektet är personal på Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, FINSAM-förbunden, Habiliteringen, personal i kommunernas dagliga verksamhet, lärare på Vuxenutbildningen samt rekryterade företag för yrkesutbildningen

2.6 Styrgrupp

En styrgrupp inrättas med följande representation: Kenneth Dahlström projektägare och rektor på Vuxenutbildningen i Borlänge, representant för Arbetsförmedlingen, representant för Försäkringskassan, representant för FINSAM, representant för Habiliteringen, representant för Daglig verksamhet, projektledaren och utvärderaren/utvecklaren.

2.7 Organisation/personal

Projektledare på 100 % anställs av Vuxenutbildningen. Extern utvärderare/utvecklare upphandlas. Borlänge kommun avsätter 10 % tjänst för ekonomiansvarig och bokföringskontorist. Lärare/specialpedagog på 100 % anställs, liksom en arbetsterapeut på 100 % och en datalärare på 5 %. En handledare på respektive prova på-plats frigörs av berörd enhet/kommun. Varje deltagare beräknas få 300 timmars handledning.

2.8 Jämställdhet

Deltagarna får gott om tid att prova på otraditionella yrken innan de bestämmer sig för yrkesval. Diskussioner kring jämställdhet förs i gruppen under kartläggningen. Personal och handledare får möjlighet att delta i jämställdhetsutbildningar och föreläsare/expertyr på jämställdhetsfrågor kommer att bjudas in.

2.9 Tillgänglighet

Lokalerna och arbetsplatserna anpassas så att deltagarna kan fullfölja sin kartläggning och yrkesutbildning. Habiliteringen har möjlighet att ordna kognitiva hjälpmedel för de personer som behöver detta.

2.10 Programkriterier

Projektet kommer att uppfylla samtliga 4 programkriterier: Lärande miljöer, Innovativ verksamhet, Samverkan och Strategiskt påverkansarbete.

3 Genomförande/resultat

3.1 Målgrupp

Projektet startade den 1 augusti 2008 och den 22 september började den första gruppen projektdeltagare. Enligt den ursprungliga projektansökan skulle 50 personer delta i projektet men eftersom ESF-rådet vid möte i juni 2008 informerat om att den tid som får tillgodoräknas för medfinansiering endast är deltagarnas aktiva timmar i projektet och inte hela deras aktivitetsersättning utökades antalet deltagare med 20 för att klara projektbudgeten. En ansökan skickades också in till ESF-rådet med begäran att vid varje intag få ta in 4 deltagare, som var över 30 år i projektet. Detta önskemål tillgodosågs dock inte.

3.2 Målsättning

Trots ett massivt arbete med att rekrytera deltagare har endast 24 personer varit inskrivna i projektet, fördelade på 13 kvinnor och 11 män. 8 av dessa avbröt under kartläggningen. 3 fick aldrig någon plats för att genomföra yrkesutbildning trots att de var kartlagda och kvalificerade för att påbörja utbildning. Av återstående 13 slutade 6 under utbildningstiden på företag. Av de 7 som fortsatte och har klarat sin yrkesutbildning har 1 fått anställning, 4 kommer att vara på en arbetsplats inom ramen för Daglig verksamhet och 2 har inte lyckats få tag på få någon lämplig arbetsplats.

3.3 Personal/organisation

Personalstyrkan blev inte densamma som i projektbeskrivningen. Vuxenutbildningens rektor Kenneth Dahlström har haft det övergripande ansvaret för projektets genomförande. Projektet har haft en heltidsanställd projektledare, Per Morelius, en heltidsanställd projektmedarbetare, Lena Arcari, en lärarresurs på halvtid under hösten 2008, en ny lärarresurs på halvtid under våren 2009 och inledningsvis en datalärare på deltid. Projektet lyckades inte rekrytera någon specialpedagog eller arbetsterapeut som var planerat.

För att få ekonomin i projektet att gå ihop har projektet från 1 november 2009 endast haft projektledaren anställd. Dessutom har det tillkommit resurser som bidragit med timmar i projektet, såsom ekonom, löneförrättare, fakturahanterare, handledare och utbildare av handledare. En person har alltså under 8 månader ensam ansvarat för rekrytering av utbildningsplatser, framtagande av utbildningsplaner, uppföljning och revidering av utbildningsplaner, rapportering till ESF-rådet och styrgrupp, rekvisirering av medel från ESF-rådet, dokumentationer och oförutsedda händelser som kan tillkomma.

3.4 Styrgrupp/samverkanspartner

Styrgruppen hade sitt första möte 2008-08-19. Närvarande var Per Helin från Försäkringskassan, Jan Persson, arbetsanpassare inom Daglig verksamhet, projektledaren Per Morelius, Vuxenutbildningens rektor Kenneth Dahlström, projektmedarbetaren Lena Arcari (adjungerad till första mötet) och jag. Arbetsförmedlingen hade lämnat besked att man skulle delta vid fortsatta möten och ESF-rådet (Manne Ismael) skulle medverka vid styrgruppsmöten vid behov. Lena Lorenz, enhetschef på Daglig verksamhet, skulle delta vid kommande styrgruppsmöten. Övriga samverkanspartner, som finns angivna i projektansökan, hade inte visat intresse att delta när det blev "skarpt läge" trots att de, enligt projektledaren, hade varit engagerade och visat stort intresse för projektet under det förberedande arbetet.

Arbetsförmedlingen, som inte hade lovat att delta aktivt i projektet och heller inte var medfinansier, lämnade styrgruppen efter januarimötet 2009.

3.5 Handledarutbildning

Sommaren 2005 startade utvecklingspartnerskapet AFFLA Equal inom ramen för Socialfondsprogrammet Equal. Initiativet kom från föreningen AFFLA (Akademin för flexibelt lärande i arbetslivet) och det övergripande syftet var att utveckla vuxnas lärande och ge diskriminerade grupper en möjlighet till arbete och utveckling. Framför allt handlade det om nya metoder för arbetsplatslärande och handledarskap.

Borlänge kommun var en av 6 aktörer i Utvecklingspartnerskapet och ville med satsningen Kompetensstegen stödja ett långsiktigt kompetensutvecklingsarbete inom vård och omsorg. I samband med att 45 vårdbiträden fick utbildning till undersköterskor lades ett stort arbete ned på att utbilda handledare på arbetsplatserna så att dessa skulle kunna ge hjälp och stöd till de studerande. I handledarutbildningen på 5 veckor fick de lära sig hur man introducerar nyanställda, studerande och vikarier på arbetsplatsen. En annan del av kursen handlade om olika lärstilar för att lättare kunna möta personen där denne befinner sig. En stor del av kursen ägnades åt hur man lär ut och förmedlar kunskap på bästa sätt. I kursen ingick olika handledningsmodeller, metoder, förhållningssätt och kommunikation.

De mycket goda erfarenheterna från Equalprojektet har kommit användning i projektet "Alla ska med". Mycket i handledarmaterialet Stöd för handledare, som togs fram i Equalprojektet, har gått att överföra till handledarna i "Alla ska med". Vid 3 tillfällen under projekttiden har handledarutbildning erbjudits dels prova på-handledarna i de kommunala verksamheterna, dels handledarna på företagen, där projektdeltagarna genomgått sin arbetsplatsförlagda yrkesutbildning. Utbildningarna har, förutom av personal i projektet, genomförts av Pia Wass (tidigare projektledare i Equalprojektet) och Susanne Björck, båda lärare på Borlänge kommuns vård- och omsorgsutbildning. I handledarutbildningarna ingick bl a att ge kunskap om vad funktionshindren bakom diagnoserna innebär och vad det innebär att vara handledare. Psykiska funktionshinder,

Utvecklingsstörning, Neuropsykiatriska funktionshinder, Autism och Asperger syndrom beskrevs.

När det gäller handledarrollen gavs bl a exempel på vad man som handledare bör tänka på vid första mötet: hur man bemöter deltagaren, hur man kommunicerar och informerar om arbetsplatsen, hur den fortsatta kontakten ska skötas, förväntningar från deltagaren och arbetsplatsen. Olika lärstilar och exempel på vad man bör tänka på under hela utbildningsperioden presenterades.

Handledarna på de kommunala verksamheterna fick också en genomgång av vad de ska observera hos deltagarna under prova- pådagarna. Som stöd för detta fick de ett formulär att fylla i. Huvudrubriker var tidsuppfattning, förmåga att smälta in bland övriga på arbetsplatsen, hur deltagaren utför sin arbetsuppgift, hur deltagaren gör när den är osäker på en uppgift, vad deltagaren gör när den är klar med sin uppgift, hur länge den kan koncentrera sig, vad som händer när koncentrationen brister, hur deltagaren kommunicerar, i vilka situationer blir deltagaren stressad. Avslutningsvis skulle handledaren bedöma om deltagaren hade fallenhet för det aktuella yrket/arbetsuppgifter och ange om det fanns något särskilt de lagt märke till som kunde vara värdefullt för projektpersonalen att ha med i sitt kartläggningsarbete.

Till den tredje och sista handledarutbildningen anmälde sig endast en handledare från en livsmedelsbutik. Hon fick en skraddarsydd utbildning, nära kopplad till den person hon skulle handleda. De berörda lärarna inom kommunens vård- och omsorgsutbildning ansåg att det egentligen var alltför resurskrävande att avsätta så mycket tid för endast en handledare, men det ledde å andra sidan till att hon kunde ge projektdeltagaren en mycket professionell handledning. Även företagsledningen och övrig personal bidrog till att resultatet blev mycket lyckat och ledde till projektets enda anställning.

3.6 Jämställdhet

Projektpersonalen har i diskussionerna med deltagarna fört in jämställdhetsaspekter när det gällt yrkesval. Ett exempel på otraditionellt val är en 26-årig man, som med en avbruten utbildning på IV-programmet, industri, nu med mycket goda resultat klarat av en företagsförlagd utbildning i en stor livsmedelsbutik med stor kvinnodominans bland de anställda. Han är den enda deltagaren som fått en anställning.

Projektledaren och handledaren i denna butik deltog i en utbildning, som anordnades av ESF-rådets processtöd för jämställdhet. Samtliga berörda handledare var erbjudna att delta, men tyvärr så fanns inte det intresset hos fler.

Det har varit en jämn könsfördelning i såväl styrgruppen som personalgruppen och bland projektdeltagarna.

3.7 Tillgänglighet

Projektet har kunnat anpassa lokaler och undervisningsmaterial så att det passar de olika deltagarna. Ingen har behövt avstå från deltagande eller varit tvungen att avbryta projektet pga bristande tillgänglighet.

När det gäller bemötande och förståelsen för vars och ens individuella behov utifrån deras diagnoser så har handledarutbildningen varit till stor hjälp. (Se punkt 3.5)

3.8 Kriterierna Lärande miljöer, Innovativ verksamhet och Samverkan

Samtliga kriterier har, i större eller mindre omfattning, gått som en röd tråd genom hela projektet. När det gäller samverkan så har den på arbetsplatserna inneburit ett nära samarbete mellan projektpersonal, arbetsgivare, handledare, övrig personal på arbetsplatserna och projektdeltagarna. Det har för de flesta varit ett helt nytt, innovativt sätt att arbeta, vilket inneburit ett kontinuerligt lärande. De har fått möjligheter att löpande utbyta erfarenheter med varandra och handledarna har fått utbildning för att klara en roll som för de flesta är något helt nytt.

Samverkan mellan olika aktörer/intressenter, som skulle medverka i styrgruppen, har däremot inte blivit som det var tänkt. Endast Daglig verksamhet har följt arbetet kontinuerligt och engagerat bidragit med sin kompetens och delat med sig av sina erfarenheter. Detta har upplevts mycket positivt och har i sin tur lett till att Vuxenutbildningen och Daglig Verksamhet kommer att fortsätta och fördjupa sitt samarbete i kommande utvecklingsarbete.

3.9 Kriteriet Strategiskt påverkansarbete

Det tänkta externa strategiska påverkansarbetet har inte blivit som det var planerat. Däremot kommer erfarenheterna från såväl "FIA" som "Alla ska med" att ha stor betydelse i det kommande interna utvecklingsarbetet som sker inom Vuxenutbildningen i Borlänge kommun.

Förutom att en presskonferens vid projektstarten bl a ledde till en helsida i en lokaltidning så har de planerade presskonferenserna med presentationer av projektdeltagare och företag inte förekommit.

En avslutande spridningskonferens, som skulle ha hållits i Borlänge 2-3 maj 2010 fick för få anmälningar och ställdes därför in. Den skulle ha genomförts tillsammans med 2 andra socialfondsprojekt från Göteborg respektive Gävle. Inbjudan fanns bl a på ESF-rådets hemsida och skickades ut direkt till ett stort antal tänkbara intresserade. Det framkom att konferensen fick konkurrens från ett liknande arrangemang samtidigt i

Göteborg, som vände sig till samma målgrupp. Det visade sig också att det var omöjligt att få något nationellt deltagande från ansvariga politiker eller andra kända personer, som har ett ansvar och engagemang för projektets målgrupp. Troligen hade det behövts något eller några "dragplåster" för att konferensen skulle ha varit tillräckligt lockande.

3.10 Projektets finansiering

Första mötet med ESF-rådet var den 25 juni 2008, då projektledningen hade fått besked om att medfinansieringen räknades enbart utifrån projektdeltagarnas faktiska närvarotimmar och inte hela dagar. Detta ledde till en ansökan om att få utöka antalet deltagare från 50 till 70. Vid styrgruppsmötet i oktober 2008 framkom att projektet endast hade 3 nya deltagare i st.f. 14, som var målet. Förutom dessa 3 deltog också 4 personer, som tidigare varit med i FIA-projektet, men inte nått ända fram till yrkesutbildning

Det blev uppenbart att ESF-rådet behövde kopplas in för att diskutera möjliga lösningar på problemen.

Efter ytterligare diskussioner med ESF-rådet godkändes att även Arbetsförmedlingen skulle kunna anvisa unga, arbetslösa upp till 24 år till projektet och därmed stå för en del av medfinansieringen. Arbetsförmedlingens representant i styrgruppen informerade chefer och kollegor om denna möjlighet men intresset var svalt och man ansåg att det var Försäkringskassans målgrupp, som huvudsakligen var berörd. I ytterst enstaka fall skulle AF kunna tänka sig att anvisa en deltagare om det visade sig vara lämpligt.

Önskemål om att få ta in äldre deltagare godkändes däremot inte av ESF-rådet, som krävde att Vuxenutbildningen senast 31 mars 2009 skulle komma in med en hållbar planering av den fortsatta verksamheten.

3.11 Kontakter med ESF-rådet

Projektledningen har upplevt vissa svårigheter i kontakterna med ESF-rådet. Bl a har det tagit lång tid att få besked när de skickat in ansökningar om förändringar i projektet, vilket har inneburit att det har varit svårt att planera alltför långt framåt. För om hösten 2009 har det dock känts lättare.

ESF-rådets kontaktperson deltog vid styrgruppsmöten vid projektstarten och har sedan funnits tillgänglig för diskussioner när det varit aktuellt. Hans upplevelse är att ESF-rådet ställt upp och försökt hitta konstruktiva lösningar på de problem som dykt upp i projektet.

4 Erfarenheter och synpunkter från projektdeltagare och aktörer i projektet

4.1 Projektdeltagarnas erfarenheter och synpunkter

Jag har genomfört intervjuer och/eller skriftliga enkäter med 11 av deltagarna i projektet. Övriga 13 deltagare har antingen varit inne i projektet en mycket kort tid eller deltagit i kartläggning och andra aktiviteter under FIA-projektet. Det förekommer att deltagare har avslutat projektet efter 1 timme.

Medelåldern hos de intervjuade var 24 år. 6 av de intervjuade var kvinnor, 5 män.

På frågan vad de gjort innan de började i projektet blev svaren ganska varierande. "Grundskola, gymnasium, enstaka universitetskurser mm" är ett svar, ett annat är "Grundskola (specialklass) och Ljungbergsgymnasiet, hotell och restaurang" En hade arbetat som undersköterska och hade tänkt fortbilda sig till sjuksköterska. En hade gått ut grundskolan och sedan varit mammaledig. Några svarade att de varit arbetslösa men tidigare jobbat med trädgårdsarbete, skogshantering, kyrkogårdsarbete, en var inskriven på FINSAM 1 år och hade jobbat på Hällsjöhemmet på tvätteri. En hade hoppat av individuella programmet med inriktning på industri.

6 av de intervjuade angav att det fått information om projektet från Försäkringskassan, en hade fått information från en kompis och sin psykolog på habiliteringen, en annan från FINSAM, en från sin mamma som fått tips om projektet, en från TV4, Borlänge tidning och projektledaren och en hade fått information från sin näransvarige på sitt boende.

8 av deltagarna var nöjda med information medan övriga 3 tyckte att den inte stämde överens med verkligheten när det gällde innehåll, upplägg, utbildningsnivå och att prova på-platserna borde ha varit klara.

När frågan gällde innehållet under dagarna så var det större spridning på svaren men de flesta svarade att det var bra. De, som var negativa, ansåg att det var för lite flexibilitet, att viss litteratur var på för låg nivå (datakunskapen var dock OK), att det var för lite med 3 dagar på prova på-platserna. Ett par deltagare ansåg att projektet var meningslöst, att de deltog för att ha något att göra och lika gärna kunde gå hemma.

De flesta hoppades att projektet skulle leda till jobb eller utbildning. Det fanns också förhoppningar om att de skulle få träning i att söka jobb. Några hade konkreta önskemål om yrke, såsom skötare inom psykvården, lastbilschaufför eller busschaufför. Någon hoppades på anställning på praktikplatsen, en kvinnas högsta önskan var ett arbete inom industrin. En deltagare hoppades att projektet skulle ge insikter i vad hon ville i slutändan och på så sätt veta vad hon var intresserad av.

De flesta tyckte att de blivit bra mottagna av personalen men några undantag fanns. De få, som var negativa, tyckte att de blev lite "dumförklarade", att bemötandet inte var bra, att undervisningen var på för låg nivå och det var rörigt.

Flertalet hade inga önskemål att ändra på någonting i projektet, men vissa synpunkter framkom, som att personalen borde se styrkorna hos deltagarna, inte svagheter. Några föreslog att det borde finnas alternativ kurslitteratur och att personalen borde förbereda för extrauppgifter för dem som snabbt blir klara med sina uppgifter. Det framkom också att det borde vara mer tid för träning i att söka jobb och en deltagare ansåg att prova på-dagarna borde vara hela veckor i stället för 3 dagar.

Sammanfattningsvis visade enkäterna att de flesta deltagarna var positiva och nöjda med det mesta. Det märktes dock en skillnad i svaren beroende på vilken diagnos deltagaren hade. De, som var kritiska och föreslog förändringar, var till största delen personer med Asperger.

4.2 Sammanfattning av erfarenheter och synpunkter från styrgruppsledamöter, projektansvarige, projektpersonal, och lärare från kommunens vård och omsorgsutbildning

Förutom deltagande i styrgruppsmöten och intervjuer/enkäter med projektdeltagare har jag intervjuat projektansvarige, ledamöterna i styrgruppen, 1 handläggare på Försäkringskassan, projektledaren och 2 övriga anställda, 6 av prova på-handledarna och de två lärare som genomförde handledarutbildningen samt vid 2 tillfällen träffat handledare i samband med utbildningen. Intervjuer med styrgrupp och projektpersonal har genomförts dels i inledningen av projektet, dels i slutet. Syftet har varit att få en samlad bild av olika erfarenheter av projektet, identifiera eventuella problem- och utvecklingsområden samt i förekommande fall föreslå förändringar. Jag har som extern utvärderare upplevt ett stort engagemang från de intervjuade när det gäller att dela med sig av sina erfarenheter och synpunkter.

Den stora frågan vid styrgruppsmötena och i den dagliga verksamheten har varit varför det är så svårt att få intresse bland myndigheterna för projektet. (Framför allt från Försäkringskassan). Olika förslag har framkommit om nya kontakter som borde tas, bl.a. med föreningarna FUB och FA samt Arbetsförmedlingen och Ljungbergsgymnasiet. Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och Daglig verksamhet borde träffas tillsammans och gå igenom namnlistor för att kunna rekrytera personer som skulle ha nytta av att delta i projektet. Bättre samverkan med skolan, t ex med SYO-konsulenterna året innan eleverna slutar, borde införas. Kommunernas behovsbedömare borde också vara aktivt delaktiga. Representanterna från Daglig verksamhet har inte varit med vid utformningen av projektet men känner ett stort ansvar för målgruppen och har kontinuerligt deltagit i styrgruppsmötena. De har, med sina erfarenheter av att arbeta med målgruppen, haft en mycket viktig roll i projektet och med sitt engagemang och kunskaper betytt mycket för projektledningen.

Försäkringskassan, som varit den enda medfinansiären, har haft svårt att få fram deltagare, vilket förklaras med den genomförda omorganisationen i myndigheten, som skett efter att FIA-projektet avslutades.

FIA-projektet hade 3 utvalda försäkringskassehandläggare, som var kontaktpersoner till projektet och stod för rekryteringen av deltagare. Det var ett stort intresse hos dessa handläggare och möjligen kan det vara så att det nuvarande projektet drog för höga växlar på att det skulle gå lika lätt att få deltagare denna gång. Behovet är stort och hade inte FIA funnits så hade flera i målgruppen fortfarande varit utan sysselsättning. I den nuvarande organisationen på kassan arbetar alla handläggare med allting och det går inte lika lätt att identifiera vilka, som har behov av att delta i projektet "Alla ska med". Den person på Försäkringskassan, som nu ansvarar för alla med aktivitetsersättning, har vid flera tillfällen lovat att göra fler insatser, men inget har hänt. Besvikelsen hos projektledningen och Försäkringskassans representant i styrgruppen har varit mycket stor.

En handläggare på Försäkringskassan menade att myndigheten måste ställa upp med eldsjälar som får ägna tid åt att ringa, peppa, följa med blivande projektdeltagare på studiebesök och över huvud taget få dem att komma igång. Försäkringskassan måste tänka igenom vad man åtar sig innan man går in i projekt.

Försäkringskassan har nu på nationell nivå dragit upp riktlinjer för vad åtaganden i ESF-projekt innebär och vad det är man ska leva upp till, vilket förhoppningsvis kommer att underlätta för FK-representanter i framtida projekt.

Funderingar, som lyfts fram vid intervjuerna, är om det är lämpligt att projektet är länsövergripande. Det har också framkommit tankar och frågor kring planeringen av projektet. Hur är det förankrat? Vilken information har gått ut till Försäkringskassan? Kanske hade det utformats lite annorlunda om det funnits mer "input" redan i planeringsstadiet. Det har funnits tveksamheter när det gäller upplägget med så mycket styrda aktiviteter i grupp. Önskemål om större variation när det gäller nivån på kurslitteraturen har framkommit. Hur är FINSAMS och Habiliteringens roll eftersom de finns angivna som deltagare i styrgruppen? Finns rätt kompetens i projektet?

Projektpersonalen har upplevt att stämningen i personalgruppen varit god och att det funnits ett mycket stort engagemang för projektet. Det har varit ett öppet klimat bland de anställda även om bristen på deltagare utgjort en stressfaktor. De har inte kunna arbeta som det var tänkt och det blir ingen gruppdynamik med så få deltagare. Det har varit svårt att ha så blandade diagnoser i samma projekt och skulle de haft nuvarande erfarenheter så skulle man inte ha blandat på samma sätt som i Alla ska med. Projektledningen hade förväntat sig att det skulle gå snabbare att rekrytera deltagare och tror, med facit i hand, att de borde ha lagt ner mer tid på förankringsprocessen. Under genomförandet har alltför mycket tid och energi gått till att lösa ekonomiska problem. Besvikelsen över det bristande engagemanget från Försäkringskassans ansvarige chef har varit stor.

När det gäller vilka roller och uppdrag man har haft som ledamot i styrgruppen så har det inte varit alldeles klart för de berörda. De har också varit osäkra på vilket mandat de egentligen haft av sina organisationer. De har varit förvånade över att det är så få organisationer som haft intresse av att engagera sig. Det visade sig snart att Arbetsförmedlingen inte avsåg att ha någon representant i styrgruppen. Arbetsförmedlingens omorganisation sedan FIA-projektet, då myndigheten hade ett stort engagemang, har inneburit att den samordnande tjänsten, med ansvar för projektets målgrupp, inte längre finns. Arbetsförmedlingen har inte varit medfinansiär i projektet och hade inte heller gett några löften om att delta aktivt.

Ansaret för målgruppen ligger numera hos Försäkringskassan, som deltog aktivt inför projektet men har intagit en mer passiv roll under genomförandet. I FIA-projektet fanns 3 utsedda handläggare på Försäkringskassan, som arbetade med rekrytering av deltagare men i nuvarande organisation arbetar alla handläggare med allting. Styrgruppens ledamot har känt sig osäker på sitt mandat. Den nya organisationen på Försäkringskassan har gjort att projektet "ramlat mellan stolarna". En förändring inträffade när FK under en period 2009 avdelade en handläggare som enbart arbetade med deltagarrekrutering.

Informationsbroschyren "*Alla ska med, en yrkesutbildning för Dig med intellektuella, fysiska eller psykiska funktionshinder*" upplevdes av några som felriktad eftersom den t ex utgick från att personer med Asperger har ett intellektuellt funktionshinder. Förslag som framfördes var att mer specialkunskaper om målgrupperna borde in i projektet, förslagsvis en person från särvux. I ett projekt med så svår målgrupp, som inom sig har personer med så skilda diagnoser, borde det finnas möjlighet till externt stöd i form av handledning. Det kanske t o m skulle behövas specialistkunskaper om varje diagnos. Ytterligare ett förslag var att bilda små grupper bland deltagarna, som skulle få stöd av varsin specialpedagog.

Projektledaren har upplevt svårigheter när det gäller att arbeta med grupper där så olika diagnoser finns representerade. Det har tagit lång tid att lära känna deltagarna med Asperger. Det har varit svårt att få fram den gruppdynamik, som var tänkt, även om detta också beror på att det var betydligt färre deltagare än planerat.

Vuxenutbildningen planerar för närvarande inte något ytterligare kommunalt projekt för målgruppen. Däremot ingår vuxenutbildningens rektor i en nationell utredningsgrupp, som ska komma med förslag om förändringar i gymnasiesärskolan och särvux. Som ett led i detta kommer en del utvecklingsarbete att bedrivas i Borlänge kommun, som har mycket värdefulla erfarenheter och idéer med sig från socialfondsprojekten FIA och Alla ska med. Han upplever att det är positivt och lärande att få arbeta processinriktat med fokus på att lösa de problem som dyker upp. Kommunen deltar också i 3 utvecklingsprojekt med stöd från Internationella Programkontoret.

4.3 Prova på-handledarnas synpunkter och erfarenheter

Samtliga prova på-handledare i de kommunala verksamheterna har erbjudits utbildning om olika funktionshinder/diagnoser och hjälpmedel och fått kunskap i vad det i praktiken innebär att vara handledare.

Utbildningen har varit mycket uppskattad. Några skulle gärna gå den igen eftersom det är mycket att ta till sig på en gång och det skulle vara bra att få en uppdatering efter ett tag när man använt de nya kunskaperna såväl i den dagliga, löpande verksamheten som i kontakterna med deltagarna i Alla ska med. Utbildningsinslagen om olika diagnoser har inneburit att de lättare har kunnat möta nya deltagare på deras nivå och utifrån vars och ens förutsättningar. Jag upplevde ett mycket stort engagemang och intresse för uppgiften hos de handledarna, som jag träffade under en av deras utbildningsdagar och under enskilda intervjuer.

Jag har intervjuat totalt 6 handledare på Ta tillvara-butiken, Tunets badanläggning, Cozmoz park, Cozmoz arrangemang och underhållning samt Cozmoz restaurang. Cozmoz är en kommunal verksamhet där ungdomar, som av olika anledningar står utanför arbetsmarknaden, har praktik inom olika områden. Samtliga handledare var mycket nöjda med informationen de fått av projektpersonalen innan starten liksom med de löpande kontakterna de haft under prova på-perioden. Handledarna skulle, efter att projektdeltagaren tillbringat 3 dagar på arbetsplatsen, lämna en skriftlig utvärdering av deltagarens förmågor och beteende i olika sammanhang. (se p 3.5) Idén med denna utvärdering upplevdes som positiv men det var för många moment som skulle bedömas efter endast 3 dagar. I realiteten har det dock blivit så att tiden har förlängts. En av handledarna föreslog att liknande utbildningar borde spridas inom flera kommunala verksamheter, helst också till fler arbetsplatser inom den privata sektorn.

5 Sammanfattande reflektioner och slutsatser

Som underlag för mina reflektioner och slutsatser ligger den skriftliga projektbeskrivningen, synpunkter som kommit fram i intervjuer och möten med projektansvarige, projektdeltagare, projektledare, projektpersonal, styrgrupp, handledare på arbetsplatser, prova på-handledare och handledarutbildare.

Vad är det som visar om ett projekt blivit lyckat eller misslyckat? Vilka är framgångsfaktorerna, vilka är problemen och utvecklingsområdena och vad har vi lärt oss i projektet Alla ska med? Det är funderingar som kommer upp när man reflekterar över vad som hänt i projektet. Endast 5 deltagare har nått fram till meningsfull sysselsättning, varav en har fått en anställning. Är då detta ett misslyckande utifrån vad projektbeskrivningen säger? Ja, rent siffermässigt är det så, men för dessa 5 personer har projektet inneburit ett stort och viktigt kliv framåt. Även de, som klarat sin

yrkesutbildning men inte fått arbete, har tagit ett stort steg och kan förhoppningsvis, om konjunkturen på arbetsmarknaden svänger, ha nytta av sina betyg i framtiden. Andra har genom projektet lärt känna sig själva och kommit fram till beslut om vad de vill göra i framtiden. Enligt projektbeskrivningen är huvudsyftet att målgruppen fått ett högre människovärde och förhoppningsvis har det blivit så för flera av deltagarna även om det inte går att mäta. De, som avbröt efter en kortare eller längre tid, har förmodligen behov av annat professionellt stöd.

Trots ett mycket stort engagemang från projektledaren så har det inte gått att få det önskade antalet deltagare till projektet och en förhållandevis stor andel av deltagarna har hoppat av projektet i förtid. Naturligtvis spelar Försäkringskassans förändrade arbetssätt och lågkonjunkturen på arbetsmarknaden stor roll. Men jag tror att det också hade varit nödvändigt med ett djupare samarbete även med andra aktörer som arbetar med målgruppen. Jag funderar på om samverkansaktörerna fanns med i tillräcklig omfattning redan när projektiden "kläcktes". Jag tror också att det borde ha funnits mer specialistfunktioner i personalgruppen för att klara av att arbeta med så svår målgrupp med så många diagnoser.

Min förhoppning är att handledarutbildningen, som varit så uppskattad både hos handledare på arbetsplatser och i den kommunala prova på-verksamheten, får leva vidare i kommunen och att man tar vara på erfarenheterna både från det tidigare Equalprojektet och också "Alla ska med" i kommande utvecklingsarbete.

Tyvärr har styrgruppen inte fått den sammansättning som var tänkt men engagemanget från Daglig verksamhet har varit desto mer värdefullt. Det har varit givande att följa den positiva utveckling som skett när det gäller samarbetet mellan Vuxenutbildningen och Daglig verksamhet, något som också kommer att fortsätta i samband med kommunens utvecklingsarbete.

Avslutningsvis har jag kommit fram till följande slutsatser när det gäller projekt av detta slag

- Det krävs en mycket lång förberedelsestid för att få med alla viktiga aktörer på banan och få projektiden förankrad hos beslutsfattarna.
- Helst skulle medfinansiärerna och andra aktörer ge skriftliga garantier angående sitt engagemang och åtaganden i projekten men om det inte går så måste projektledningen känna sig helt säker på att projektiden är förankrad hos beslutsfattarna.
- Det är lätt att göra en alltför optimistisk tidsplanering när det gäller att rekrytera projektdeltagare. Det är nödvändigt att avsätta väl tilltagen tid detta arbete.
- Det är viktigt att projektet anpassas till deltagarnas unika förmågor, förutsättningar och intressen. I vissa fall är det framgångsrikt att arbeta i grupper, men det måste finnas möjlighet också till helt individuella lösningar.

- Vid första mötet med styrgruppen bör projektledningen gå igenom projektets alla delar utifrån den godkända ansökan.
- Det är också viktigt att i inledningsskedet ge utrymme för styrgruppsledamöterna att diskutera frågor kring sina förväntningar, roller och mandat.
- Eldsjälar är ofta en framgångsfaktor i ett projekt, men det är viktigt att också ta till sig specialistkompetens och använda sig av samverkanspartnerns kunskaper och erfarenheter.
- Det kan vara svårt, och kanske t o m olämpligt, att i ett och samma projekt ha deltagare med alltför olika diagnoser.

Falun 2010-07-10

Cia Lukasson
Extern utvärderare