



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

Promemoria  
2008-08-28

Diarienummer  
2008-01796

Sven Jansson

Svenska ESF-rådet	
Luleå	EE
Ink	2010 -12- 27
D.nr	

## Mall för slutrapport av projekt

Syftet med enhetliga mallar för slutrapportering är att underlätta spridning av resultat och metoder från Socialfondsprojekten i Sverige

I slutrapporten ska ni redogöra för hur ni följde er tid och aktivitetsplan samt beskriva vilka resultat ni uppnådde.

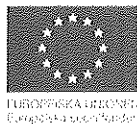
Vänligen bifoga också gärna andra produkter och/eller rapporter etc som ni arbetat fram under er projekttid.

**Slutrapporten bör omfatta minst 10 A4-sidor och högst 15 A4-sidor .**

Under varje rubrik finns en kort text om vad de avsnittet ska innehålla. Det är viktigt att slutrapporten bygger på en diskuterande redogörelse. Under varje rubrik bör om möjligt (förutom första och andra rubriken) följande två frågor besvaras;

- 1. Redogör för eventuella orsaker till avvikelser?**
- 2. Vad hade eventuellt kunnat göras bättre?**

Om Du har frågor angående detta eller något är oklart hör av Dig till Din handläggare på respektive regionkontor.



Projektnummer (ifylles av ESF-rådet)	Namn på projekt
	2WORK

- **Sammanfattning** (max två A4-sidor)

Beskriv kortfattat projektidé och resultat.

Euniq em AB har lång och bred kompetens beträffande att stötta individer och grupper att ta steget från utanförskap i samhället till arbete eller studier. Vårt stora rehabiliteringsprojekt Comebacken har ett Sverigeunikt resultat där 82% av deltagarna återgick till arbete eller studier efter genomförd insats. Resultatet från våra Comebacken kurser är mer än anmärkningsvärd mot bakgrunden av att den genomsnittliga sjukskrivningsperioden för deltagarna var 5 år.

Vidare har företaget arbetat med arbetslösa och sjukskrivna ungdomar i utbildningar som vi att kalla Skapa din framtid i samarbete med Arbetsförmedlingen i Västerbotten under 2004-09, med verifierade och mycket goda resultat på tio utbildningar har vi uppskattningsvis över 75% som integrerats på arbetsmarknaden.

Vi har i samverkan med berörda myndigheter sett att utanförskap är ett stort problem för att minska utanförskapet bör följande göras:

- 1) En snabb handläggning och tidiga åtgärder.
- 2) Flexibla individbaserade lösningar som våra deltagare har efterfrågat.
- 3) Parallellt som de sjukskrivna måste bemötas på ett sätt som stärker individen och ökar tilliten till den egna förmågan.
- 4) En personlig coachning mot arbetsmarknaden måste ske.

Mot bakgrund av detta planerade vi och genomförde projektet 2WORK.

- **Projektets resultat**

Redogör kortfattat för det problem som projektet avsåg att fokusera kring. Vilken påverkan och genomslag åstadkom projektet? Tyngdpunkten i redovisningen bör ligga på de resultat och förslag till goda lösningar som projektet kommit fram till.

**Resultat:**

Totalt 86 deltagare i projektet.

Till jobb/arbete: 38st (jobb) 30st (praktik med möjlighet till förlängning)

Studier: 9st

Avbrutit: 3st

Fortsatt sjukskrivna/arbetslösa: 4st

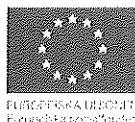
Förtida ålderspension: 1st

Okänt: 1st

**Sammanfattningsvis 89,5% till Jobb, praktik eller studier.**

**Det goda resultatet beror på enligt vår mening:**

- 1) Vi såg inte bakgrund eller ålder som ett problem utan som en tillgång.
- 2) Vi har utvecklat ett förstklassigt bemötande som stärker individen.
- 3) Våra samarbetspartners beträffande praktik/jobb är små och medelstora företag i huvudsak. Även viss offentlig vård har kommit i fråga. Där har vi sett att företagaren eller ledaren har ett stort socialt epos. Alltså en förmåga att se individen och dess resurser. Vilket ger en bra grund för att bryta utanförskap.
- 4) De första 5 – 6 grupp veckorna som var mycket intensiva, varvat med individuell coachning, är en metod som gör den arbetssökande så redo för arbetslivet som man kan vara. Gruppens stärkande roll är viktig för det fortsatta arbetet.
- 5) Att vi inte lämnar deltagaren utan en plan inför framtiden.
- 6) Samarbetet med Arbetsförmedlingen där vi stöttat varandra.
- 7) Den plan för dokumentation och självskattning som följer deltagaren. Där denne själv har ett stort inflytande och insyn. Den är tydligt utformad och individen kan i en större grad ta ett egenansvar.
- 8) Genom formen av projekt fick vi resurser att pröva nya innovativa metoder som gav ett mycket bra resultat. Dessa är: Mindfulness, DiSC-



Beteende mönster, kommunikations övningar och föreläsare av okonventionell art.

9) Överlämnandet av personen i konstruktiva och konkretiserade lösningar i trepartsamtal där AF:s handläggare fick ett brett underlag.

10) Att deltagarna uppfattar det som att de själva är ägare och lösning av framtiden. "Jag äger min framtid".

Deltagare med lång frånvaro från arbetsmarknaden har vi hittat en metod som kan Leda till jobb eller framtida studier.

- **Syfte och mål med projektet**

Redogör för projektets avsedda resultat/slutmål och eventuella delmål. Vad uppnådde ni i förhållande till era mål då projektet startade? Redogör dels med kvantitativa mått, dels kvalitativt i form av t ex erhållna kunskaper och ändrade attityder och/eller beteende. Vilket lärande åstadkom i projektet såväl internt som externt? Redogör för orsaken till avvikelser jämfört med projektansökan.

**Målsättning** - mätbara projektmål.

Över 80% av deltagarna med sjukskrivning över 6 månader skall ha ett arbete, praktik eller studera efter projektets slut. En metodbeskrivning skall tas fram där 2WORK:s handläggning och verksamhet beskriv. Beskrivningen skall vara applicerbar på alla övriga instanser i hela landet.

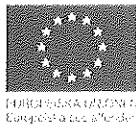
Ett professionellt bemötande som stärker den egna förmågan. Hur man genomför tidiga insatser som: Jobb Coachning, flexibel handläggning och individuella insatser, samtidigt som gruppaktiviteter genomförs. Ökad samverkan mellan offentliga aktörer och förkortade sjukskrivningsperioder.

Kommentar: Vi uppnådde: 89,5%

**Syfte** - avsikten med projektet.

Unga sjukskrivna utan arbete och sjukskrivna inom kommuner skall erbjudas en snabb, flexibel insats för att minska utanförskapet. Parallellt som gruppaktiviteter utförs och personlig jobbcoach verksamhet sker. En modell för detta skall tas fram och spridas i hela landet.

Deltagare: Unga arbetslösa sjukskrivna mer än 6 månader och i Skellefteå kommun anställd personal som är långtidssjukskrivna.



Samverkanspartner: Handläggare på Försäkringskassa, Arbetsförmedling och i Skellefteå kommun personalhandläggare och arbetsledare.  
Mottagare av projekt resultatet: Försäkringskassan i hela landet, Arbetsförmedlingen i Sverige, Kommunförbundet, Socialstyrelsen och riksdag.  
Metoden beskrivs och förhoppningsvis blir tongivande i handläggningen av unga sjukskrivna utan arbete samt kommunanställda.

En modell har framtagits och håller på att spridas i landet. Vår analys inledningsvis ser vi numera i många offentliga sammanhang.

#### • Arbetssätt

Vad var den huvudsakliga arbetssättet? Beskriv kortfattat vilka metoder och/eller utbildningar som användes. Beskriv eventuellt nya metoder eller materiel som tagits fram i projektet.

2WORK stärker deltagarnas inflytande och delaktighet i arbetslivet genom vårt salutogena synsätt.

I den förberedande gruppundervisningen 5-9 veckor:

Våra föreläsare som alla har en empirisk erfarenhet av sjukskrivningsperiod bakom sig som bidrar med medläkning. Speglar den kraft och läkning som en tillhörighet på arbetsmarknaden ger den enskilde individen.

Den arbetsorganisatoriska processen och utvecklingen som sker hos individen skall appliceras vid respektive arbetsställe.

Metoden är flexibel och tydlig för att goda resultat skall implementeras hos arbetsstället.

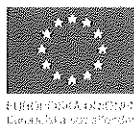
En stor del i metoden bygger på perspektivbyte och förmågan till att tänka i nya banor.

Influenser tas från övriga världen och Sverige.

Individen skall öka sin förmåga till omställning och sin syn på arbetets art. Stor vikt läggs vid information från företag i regionen och deras speciella behov, det underlättar övergången mellan skola och arbetsliv.

*Se även punkt 1- 10 under rubriken "Det goda resultatet beror på". Samt den framtagna Metodboken.*

Vi har under projektets gång tagit fram en metodbok som beskriver hela processen samt med ett slutord av Professor i sociologi: Lars Dahlgren. Han säger: "Känslor är ytterst viktiga inslag när identiteter och meningsbärande handlingsmönster formas. Det präglar all utveckling och är ytterst verksamma vid mobilisering av människors egna resurser".



- **Deltagande aktörer i projektet**

Redogör för vilka aktörer (organisationer företag myndigheter) som ingick i projektet, samt vad de konkret bidrog med, både vad gäller ekonomiska resurser och övrigt.

Redovisa eventuellt arbete i styrgrupp och/eller referensgruppen och dess eventuella sammansättning. Hur har projektgruppen fungerat? Hur har styrgruppen och/eller referensgrupp fungerat?

Styrgrupp: Skellefteå kommun, Arbetsförmedlingen, Euniq'em AB och Försäkringskassan.

Vi uppfattade att Försäkringskassan medverkan minskade i engagemang efter projektets gång med förändringar i regelsystemet, kombinerat med liten eller ringa förståelse för sin roll i projektet. Så kvarstod Arbetsförmedlingen och Skellefteå kommun som en stark samarbetspart.

Projektgruppen har fungerat utmärkt med snabba och viktiga möten.

Faktorer som minskade utfallet av styrgruppens kapacitet kan vara de oklara förutsättningar som arbetsgivarna har ålagt den anställde.

I och med regelförändringar har Försäkringskassan inte åtagit sig den medfinansiering som var planerad. Vidare har våra deltagare fått en lägre ersättning än vad som budgeterades.

Skellefteå kommun har bidragit med en finansiering upp till 50% av projektet.

Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan har bidragit med en indirekt medfinansiering i deltagaresättning och personalresurs. Dock inte till planerad nivå från Försäkringskassan.

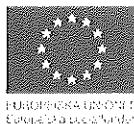
- **Jämställdhetsintegrering**

Redogör för hur ni arbetat med jämställdhetsintegrering i ert projekt ev. avvikelser utifrån projektplan, utmaningar etc.

Unga sjukskrivna kvinnor mer än 6 månader och med låg utbildning har stora problem med inträde på arbetsmarknaden. Män har enligt rapporter en fördelaktigare satsning beträffande åtgärder.

Bemötandet beträffande kvinnor och män måste få vara på ett professionellt och neutralt sätt.

I kommunikationen med deltagare skall inte bemötandet vara ur ett nervärderande



eller nedsättande sätt, beträffande framtidsplaner och möjligheter. För att ge exempel har vi tagit fasta på forskning inom området och funnit att en högutbildad man har ett bemötande som bekräftar hans arbetsförmåga medan en kvinna i lågutbildat yrke har ett bemötande som bekräftar sjukskrivningen.

Vi skall verka för att bemötande som ser till styrkor och möjligheter för alla oavsett kön och sexuell läggning eller funktionshinder.

Vår plan: Jämställdhetsanalyser med alla deltagare och berörda aktörer ur JämKAS ,Målgrupper - Villkor - Orsaker - Utmana normer - Föreslå förändring Gör det Jämt.

Att integrera jämställdhet i verksamheten vårt handlednings material. Kompetens i jämställdhetsintegrering: Ansvariga är Anna FromLindqvist med utbildningserfarenhet inom Kvinnliga företagsprojekt i västerbotten, anlitad av ALMI Västerbotten övriga företag och kommunala förvaltningar.

Förväntade resultat: Ökad jämställdhet och ökad medvetenhet i dessa frågor. Målgruppen skall behandlas lika och erbjudas en framtid som säkerställer jämställdheten i samhället. Samtliga deltagare och aktörer skall utbildas i denna fråga och agera därefter. I och med ökat inträde på arbetsmarknaden tar denna målgrupp med sig jämställdhetsaspekten och kan applicera den på nya arbetsplatser. Könsbundna yrken skall diskuteras och vi vill visa på traditionella manliga och kvinnliga yrken är öppna för alla. För att ge ett exempel har industrin en uppåtgående trend och är där av en möjlighet för unga sjukskrivna kvinnor en möjlighet.

**Utmaning:** Överföra vår inställning till deltagarna och samarbetspartners! Vårt arbetssätt är enkelt men i vissa fall provocerande då vi alltid agerar ur denna aspekt. Vår tankekultur är ytterst medveten om dessa frågor och den kan krocka med övriga aktörer.

- **Tillgänglighet för personer med funktionshinder**

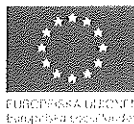
Redogör för hur projektet arbetat för att förverkliga visionerna vad gäller tillgänglighet i projekt ev. avvikelser utifrån projektplan, utmaningar etc.

Fysisk tillgänglighet Rehabiliterings lokalen som vi avser att hyra av Vuxenskolan Kanalgatan 32 i Skellefteå är tillgänglig för alla med funktionshinder. Det gäller också Köpmangatan 10.

Entrén är i markplan samt handikapptoalett med alarmsignaler. Vid planering av möten konferenser och övriga utbildningar kommer alltid kravet på fysisk tillgänglighet tillgodoses.

Projektet 2Work har utarbetat en checklista som kommer att följas för att tillgodose samtliga deltagares krav på fysisk tillgänglighet.

Tillgänglig verksamhet. Eniqem:s egen personal har bred kompetens beträffande bemötande attityder förståelse och vikten av att verkligen se alla människor som



resurs.

Vid övriga externa kontakter kommer vi att beakta föreläsare och utvärderare utifrån dessa kriterier. Fokus skall vara på ett professionellt bemötande samt förmåga att se potentialen i alla människor funktionshinder eller funktionsnedsättning.

Vi avser att informera och utbilda samarbetspartner om vi bedömer att kompetens saknas i denna fråga. Rutiner finns och kommer att genomföras vid samtliga externa kontakter. Tillgänglig information och kommunikation.

Projektet skall kommunicera med samtliga deltagare genom lättläst tydlig information. Hänsyn i skrift tas till synskadade med stor och fet text eller inspelning personer med dyslexi. Information via enkel och lättläst text i spalter.

Hörselskadade med portabel ljudslinga tolk samt all föreläsningsmaterial på OH. Resurser finns för alternativa format som punktskrift och Brailleskrift. Kassett och specialskriven text. För personer med psykiska funktionshinder som ångest och utmattning har vi anpassad undervisning med lugna och tydliga budskap. För att underlätta deltagarna med allergier kommer vi att kräva att övriga tar hänsyn och inte använda parfym och byta kläder efter kontakt med djur.

Och så vidare allt för att alla verkligen skall kunna tillgodogöra sig projektet. I samtliga åtgärder för ökad tillgänglighet kommer vi att informera deltagarna på ett självklart och enkelt sätt utan att peka ut någon speciell person. Det skall vara en självklarhet att alla skall kunna delta. Kartläggning av eventuella funktionshinder sker vid antagning och en plan utarbetas för detta.

Kommunikativ tillgänglighet Projektet skall i alla avseenden beakta varje deltagares speciella behov. Anpassad undervisning och en aktiv webbplats där alla kan kommunicera med projektet och övriga deltagare.

Euniq'em AB har en tilläggstjänst via In Time där vi dessutom kan kommunicera med alla via tidinställda och direkta SMS.

Övrigt: Vid deltagarutvärderingar kommer vi att kontrollera projektets tillgänglighet och utvärdera vår egen insats. Tillgängligheten kommer att ha en central plats i projektet. Vår värdegrund i företaget är att alla skall ha möjligheten utifrån sina speciella behov kunna delta och utvecklas för ökad anställbarhet.

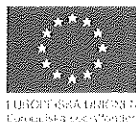
Vid kontakt med eventuella praktikplatser kommer vi dessutom att informera berörda arbetsställen samt ge konkreta tips och råd.

Vi har följt ovanstående tillgänglighets plan över hela projektiden.

**Utmaningar:** Dolda handikapp som inkontinens, diabetes, epilepsi, tarm och magbesvär har inneburit ett problem. Dels med tanke på den bristfälliga information som vi fått, dels på individens förskjutning av problemet. De sk. "dolda handikapp" (som var helt okända för oss) måste inledningsvis deltagaren informera oss om, för att vi skall lyckas med omställningsprocessen. Dessa funktionshinder är dessutom förbundna med viss förlamande skam hos den berörda.

Vi valde att förstå men inledande misstag kunde ha undvikits. Som till exempel jobb och praktikplatser som inte blev informerade om dessa problem, och när de dök upp så blev det ett hinder för individen.





## Kriterier för genomförandet

De viktigaste dimensionerna i socialfondsprojekt är att se till individens kompetens och möjligheter, att lyckas. Att engagera berörda personer och att kunna påverka och få genomslag för resultaten. I det nationella socialfondsprogrammet finns fyra kriterier för genomförandet av programmet. Kriterierna syftar till att säkerställa att programmet ger ett mervärde till Lissabonstrategins inriktning på ökad tillväxt och sysselsättning. Samtliga projekt ska uppfylla minst ett av dessa kriterier. Ett eller flera av kriterierna skall ingå i de regionalt formulerade prioriteringar som utarbetas i samband med regionala utlysningar. **Besvara frågan/or utifrån de kriterier som ert projekt utgår från.**

- **Främja lärande miljöer**

**I Socialfondsprogrammet kapitel 2:5 1 så beskrivs lärande miljöer utifrån följande:**

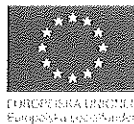
*Programmet skall främja lärande miljöer genom att stimulera till kompetensutveckling med utgångspunkt i den enskildes utvecklingsbehov, oavsett om personen är företagare eller anställd, chef eller medarbetare, och koppla denna till verksamhetens mål. Kompetensutveckling bidrar till att individen bättre kan möta framtida omställningar på arbetsplatsen och öka sin anställningsbarhet totalt sett. För att lärande miljöer skall kunna utvecklas krävs ytterligare kunskaper om hur lärandet förändras i det moderna arbetslivet, vad som sker i övergångarna mellan studier och arbetsliv, hur det informella lärandet i vardagen och på arbetsplatsen kan tas till vara, och hur vi kan skapa förutsättningar för alla till lärande och därmed bättre möjligheter att etablera sig i arbetslivet. Samverkan för utveckling av lärande miljöer kan engagera t.ex. aktörer såsom utbildningsväsende, arbetsmarknadsmyndigheter, arbetsmarknadens parter och arbetsgivare och social ekonomi.*

**Ni har i förekommande fall beskrivit hur ni tänkt jobba med detta kriterium i er ansökan: Beskriv era insatser för att uppfylla ambitionerna i ansökan.**

*Vår utbildningsfilosofi:*

*...när kursdeltagaren kan referera metoder och erfarenheter utifrån sin egen plattform.*

All ny kunskap måste implementeras för individen på ett trovärdigt sätt. Deltagaren skall ges möjlighet att referera ny information till det dagliga arbetet. Vi kartlägger referensramar och startar på den



plattform deltagaren står för att varje delmoment skall införlivas i arbetslivet. Ingen förändring kan ske om inte individen kan appellera den till sin egen situation och plattform.

*...när budskapet är anpassat till varje individs förutsättningar.*

Vi anpassar utbildningsmomenten så att de tillfredställer den intelligens som dominerar hos respektive individ. Allt enligt Howard Gardners teorier (forskare Harvard University). Vi har olika inlärningsstilar. En varierad undervisning som tillgodoser varje deltagares Förutsättningar, är därför vårt arbetssätt.

*...när kunskap och budskap är i balans.*

Motsatsen är kunskap som inte kan appelleras till det dagliga livet. Vi väljer att arbeta utifrån en bas som bygger på vardagliga händelser som direkt kan få deltagaren att se ett sammanhang utifrån sin egen referensram och därigenom generera till en positiv förändring hos individen.

*...när vi bemöter deltagarna med respekt och ödmjukhet.*

Det finns ingen motsättning mellan att ha människan i centrum och effektivitet! Vi får kursdeltagaren att känna sig betydelsefull och att alla "vågar vara sig själv". Den utgångspunkten för lärandet är det centrala i vår pedagogik. Det är först när alla öppnar sig och vågar släppa taget om sin egen tilldelade roll som mottagligheten för förnyelse startar.

*...när innovation och utveckling är i fokus.*

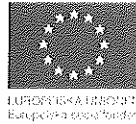
Av de metoder vi använder har inte alla introducerats på svenska marknaden. Med detta avser vi: DiSC, Processinriktad Inläring, och Målinriktad reflektion. Gemensamt för dessa metoder är att de hjälper individen att utvecklas emotionellt, socialt, fysiskt, intellektuellt, och ökar förmågan att leva mer avspänt.

Vi har valt dessa metoder för att de förkortar utvecklingsprocessen. När deltagarna kan se sig själva och andra, får de nya perspektiv. Vilken självbild vi alla har, stämmer i de flesta fall inte med omgivningens uppfattning.

I det dagliga arbetet är den egna personen det största motståndet vid förändring, utveckling och kreativitet. Otaliga exempel finns där den egna personens bristande självinsikt lett till revirtänkande, avundsjuka och samarbetssvårigheter. Vi får deltagarna att byta perspektiv, öka självdistansen och därmed öka självinsikten.

*...när avspänning och humor dominerar.*

Den effektivaste inläring sker när kursdeltagaren är avspänd. Forskaren Georgi Lozanov har bevisat att ju roligare man har, desto mer avspänd blir man. Ju mer avslappnad man blir, desto mindre motstånd har man mot att hämta ny information. Vi arbetar metodiskt och medvetet med humorn som verktyg.



*...när kursdeltagarens egenvärde höjs.*

Vi är alla formade under budskapet "You are not enough" Kay Pollak. Under vår uppväxt är budskapet till oss bestående till 80% av att: "Du duger inte". Vi lyfter upp vikten av empatiska handlingar och dess effekt på oss människor. Empati är den överlägset effektivaste servicegrund en medarbetare kan stå på.

Detta arbetssätt har vi och informerar aktörer och samverkansparter om detta. Vi implementerar detta hos individen och skapar en grogrund för utveckling. Övrigt se metodboken!

- **Främja innovativ verksamhet**

**Socialfondsprogrammet kapitel 2:5:2 ger följande definition av hur programmet förhåller sig till kriteriet främja innovativ verksamhet:**

*Inom ramen för vart och ett av de operativa strukturfundsprogrammen skall särskild uppmärksamhet ägnas åt att främja innovativ verksamhet<sup>1</sup>. Detta innebär möjligheter att pröva alternativa sätt att investera i humankapital.*

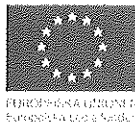
*Nya projekt kan utgå från resultat i tidigare genomförda socialfundsprojekt och integrera tidigare med framgång prövade metoder, i syfte att vidareutveckla dessa. Detta kan ske t.ex. genom att metoder används i större skala eller att målgruppen förändras.*

*I bilaga 4 utvecklas begreppet ytterligare genom att bl. a. ge följande definition "Lösningar som idag inte erbjuds eller är etablerade i befintliga system och strukturer"*

**Ni har i förekommande fall beskrivit hur ni tänkt jobba med detta kriterium i ansökan: Beskriv era insatser för att uppfylla ambitionerna i ansökan.**

2WORK skall fånga individen efter en sjukperiod på mer än 6 månader. Arbetslösa sjukskrivna har idag en lång handläggningstid och efterfrågar i stor omfattning en åtgärd som underlättar övergången från sjukskrivning till arbete. Arbetsförmedlingen upplever svårigheter med att anvisa målgruppen till ett arbete eller praktik på grund av Bristande eller ingen erfarenhet av arbete. Tilliten till den egna förmågan är liten. En flexibilitet beträffande åtgärder saknas. Den sjukskrivne bör få en förberedelse period parallellt som arbetsplatser och studier

<sup>1</sup>Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1081/2006 om Europeiska socialfonden, artikel 3.5.



ska kunna visa på en mer flexibel struktur.

Den enskilde individen skall ges möjlighet att praktisera, arbetspröva och studera efter sina speciella villkor i ett tidigt skede. Det kan vara arbetsprövning i ett fåtal timmar till en prövning på heltid. Men åtgärden måste igångsättas i ett tidigt skede samtidigt som den sjukskrivne arbetar med motivationshöjande åtgärder. Ett utanförskap skall brytas tidigt och vi måste erbjuda en individbaserad flexibel lösning i ett tidigt skede. Risken för en sjukskrivningsidentitet är överhängande och utanförskapet blir stort om inte åtgärder sätts in i tid. Bakgrunden till dessa flexibla åtgärder är en samlad efterfrågan från sjukskrivna och berörda handläggare och samverkanspartner.

Vi har betraktat alla deltagare som arbetsföra från första stund. Bemötande som också beskrivs i vår metod bok är av yttersta vikt. Vi skall vara en spegel av resurser och inte tvärtom. Hänsyn till begränsningar på ett konstruktivt sätt.

Innovativa metoder som: Föreläsare med unik erfarenhet, DiSC-modellen, Mindfulness, kommunikations övningar, photo language, digitalt CV, självskattningsdokumentation och en rad innovativa övningar och även gruppsamverkan. Se framtagna metodbok.

- **Främja samverkan**

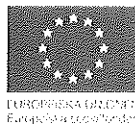
**I Socialfondsprogrammet kapitel 2.5.3 beskrivs kriteriet främja samverkan enligt följande;**

*Samverkan, förankring av idéer och lösningar samt strategisk planering för att åstadkomma genomslag för det innovativa arbetet är viktiga element i strävandena att säkerställa ett mervärde i programmet. Medverkande aktörer måste vara tydliga både med sitt syfte att medverka och sina åtaganden inom projektet, och med hur de avser att gå vidare med framkomna resultat för att möjliggöra tillämpning i större omfattning.*

**Ni har i förekommande fall beskrivet hur ni tänkt jobba med detta kriterium i er ansökan. Beskriv utifrån ansökan era insatser för att uppfylla ambitionerna i ansökan.**

2WORK främjar samverkan mellan: Försäkringskassa, Skellefteå kommun och Arbetsförmedling. Den enskilde individen är i centrum och flexibel handläggning och åtgärder kan sättas in i tid. Parallellt som vi stärker tilliten till den egna förmågan och visar på ett spektrum av framtidsmöjligheter.

Problem bilden är initierad av: Samtliga samverkanspartner, läkare, organisationer och de sjukskrivna själva. Resultatet skall spridas i hela landet och skapa en modell som underlättar en återgång till arbetslivet.



Samverkan har fungerat i de flesta led utom med Försäkringskassan.

Vår metod bok citat från: Näringslivsminister Maude Olofsson ” Det är oerhört glädjande och inspirerande att höra om den metod ni tagit fram för att få arbetslösa och sjukskrivna människor i arbete. Er insats är verkligen hedersvärd och imponerande”.

Två lärkonferanser genomfördes i Umeå och Skellefteå. En planerad rikskonferens fick tyvärr ställas in i september (val och övriga incitament gjorde att vi fick för få anmällda).

Vi har dock etablerat kontakter i landet som; Näringslivsministern, organisationer, Arbetsförmedling och företag som önskar en fortsatt samverkan.

- **Främja strategiskt påverkansarbete**

**Socialfondsprogrammet definierar kriteriet i kapitel 2.5.4 på följande sätt;**

*Möjligheterna att få till stånd förändring och skapa genomslag för framkomna resultat gagnas av en strategisk ansats där aktörerna i ett projekt redan i det förberedande stadiet av projektet fokuserar på vilken kunskap som efterfrågas och vilka kontakter som behövs för ett effektivt genomförande. Detta är betydelsefullt både för att få önskad uppmärksamhet från målgrupperna och för att involvera dem i det kommande arbetet. Först efter en sådan kunskaps- och kontaktinventering bör planering och genomförande följa.*

**Ni har i förekommande fall beskrivet hur ni tänkt jobba med detta kriterium i er ansökan. Beskriv hur ni jobbat för att uppfylla ambitionerna vad gäller kriteriet.**

Försäkringskassa och Arbetsförmedling skall implementera denna metod med samtliga anställda och avsätter även tid och resurser för genomförandet. Ett stort påverkansarbete planeras med hela regionen och övriga landet. Det sker genom föreläsningar, marknadsföring och metodspridning. Viktiga aktörer, privata näringslivet, organisationer och berörda myndigheter kommer att bearbetas. Detta sker i projektets andra fas. Men redan på ett tidigt stadium kommer vi att sprida idéer och tillvägagångssätt i hela landet genom pressmeddelande och skrivningar till berörda myndigheter.

Vår målsättning är att projektet skall mynna ut i en flexibel och snabb handläggning, kombinerat med tidiga åtgärder för de sjukskrivna. Detta kommer



vi att kommunicera ut i all information under projektets gång.

Vi har konkret skickat ut 12 pressmeddelanden som fått stor riks uppmärksamhet med artiklar om projektet samt den framtagna metoden. Vår hemsida och även en tävling har väckt stor uppmärksamhet.

Vid detta projekts slut har vi den känslan av att vårt stora planerade påverkansarbete just börjat. Vi har legat lite före vår tid och övriga partner börjar nu förstå vårt upplägg. "En snöboll är i rullning".

### Regionala Prioriteringar

- Redogör för eventuella regionala prioriteringar som ni arbetat med.

Konferenser i Skellefteå och Umeå. Vårt projekt har av samverkansart endast haft deltagare från Skellefteå. Riks spridning via presskontakter.

- **Strategiskt påverkansarbete**

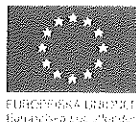
Redogör för hur ni arbetat med strategiskt påverkansarbete. Vilka personer/organisationer har ni riktat er till? Hur kan projektets idéer och erfarenheter omsättas i annan verksamhet? Vilka ytterligare insatser för påverkansarbetet skulle behövas? Vad mer skulle kunna göras? Vem bör göra det?

Förbundsstyrelsen i Unionen, IF Metall Södra Västerbotten och Vuxenskolan (regionalt), offentliga aktörer och Regering har fått personlig och skriftlig information. De har i sin tur spridit kunskaperna om projektet vidare i sina led. Vuxenskolan skall göra studiecirkelar om metodboken.

Vi har kontaktat SPEL i Luleå och Stockholm för hjälp med spridning av projektet. Där har vi inte nått fram och utfallet av samarbetet var mycket litet. Dock var vi inbjudna att presentera projektet på en konferens genomförd av dessa aktörer.

Vad mer skulle kunna göras: En tidig dialog med en extern projektuppföljare på ESF-rådet, som läst våra månadsrapporter och gav feedback! Frågor som: Varför går det bra? Varför inte? Enkla men så viktiga frågor. Processledande frågor från extern aktör som ser med "friska ögon".

- **Extern utvärdering**



Redogör för hur den externa utvärderaren (om det är aktuellt) konkret bidragit i projektarbetet. Vilket stöd har det varit för projektledningen och hela projektet.

Bo Lundgren, administration och dokumentation har i samverkan med professor Lars Dahlgren följt och utvärderat projektet. De lovordar metoden och har varit ett stort stöd i projektet. Att möta och se det hela utifrån ger oss också en feedback på vad som konkret händer, och vad som är applicerbart i övriga samhället. Lars Dahlgren har dessutom påvisat "vikten av att bekräfta känslor och på så sätt skapa meningsbärande handlingsmönster". En insikt som vi inte förstod vikten av i början.

#### • Egenutvärdering

Redogör för hur ni arbetat med att utvärdera ert arbete. Vilket stöd har det varit för projektledningen och hela projektet.

Enkäter till alla deltagare. De har gett oss en hänvisning och riktning. I projektledningen har vi samtalat utifrån utvärderingarna och sedan planerat och spetsat vår metod.

Kommentar från ansvarig från Arbetsförmedlingen:

"Vi har "använt" 2work i första hand för kunder som av olika orsaker behöver extra stöttning på väg mot ett nytt arbete.

Oftast personer med någon form av funktionshinder som påverkar/kanske påverkar deras arbetsförmåga.

Personer som:

- har behov av att få pröva sin förmåga, att (förhoppningsvis!) känna att "det fungerar"
- kanske får chansen att lära mer om hur ett jobb ska vara för att fungera bra just för dem, hinna reflektera över sådana frågor
- ofta även personer som det visar sig har behov av att hitta nya vägar, nya yrkesområden o får tid för att påbörja/genomföra den omorienteringen

Vinster:

Personerna har fått "ta sig tid" att fundera över sin framtid ute på arbetsmarknaden, och fått stöd av en "handledare" på den resan.

Hinna reflektera mer än i vardagen: tankar över sina egna förmågor: styrkor o svagheter, se saker ur nya synvinklar.

Att få följas tillsammans med andra arbetssökande i liknande situation, lagom stora grupper för att vara en trygghet o ge extra peppning.

Fått stöttning i att se möjligheterna istället för hindren.



Fått vara ute på öppna arbetsmarknaden o pröva sin förmåga, men ändå med stöttning (om så skulle behövas).

Det är vår bild att deltagarna "gått vidare" under tiden på 2work...

Vart o hur långt de gått är naturligtvis olika beroende på var o en individs förutsättningar o utgångsläge!

Även ett eventuellt "misslyckande" kan ju vara klargörande, o vara en hjälp i att hitta en annan "rätt" väg vidare..."

Susanne Forsell-Ols, Arbetsförmedlingen i Skellefteå.

- **Sammanfattande bedömning**

Vad gick bra och varför? Vad gick mindre bra och varför? Vilka tips skulle Du vilja delge framtida projekt?

**BRA:**

Vårt engagemang och vilja att genomföra ett projekt och skapa en metod som ger alla en möjlighet till ett arbete.

En metod skapad som kan appliceras till en rad myndigheter/skolor.

Vårt resultat 89,5%.

De nya innovativa metoder som vi prövat och den kunskap som tillförts vårt arbete med utanförskap.

Våra deltagarutvärderingar och den positiva respons vi får än i dag.

Den positiva respons vi fått från små och medelstora företag. Gentemot vårt upplägg av praktikplatser.

Positiva lärkonferenser med otroligt bra utfall.

Metodboken och dess utformning.

Uppskattning av Näringslivsministern!

**Mindre bra:** I förekommande fall fanns oklarheter från uppdragsgivare där syftet med deltagarens medverkan var oklart.

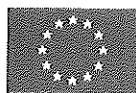
Samarbetet med aktörer som skall assistera vid spridning.

Momsen och den utredning som vi fick. Oklara förutsättningar i regelverket.

Våra skriftliga månadsrapporter fick aldrig någon feedback till skillnad från den ekonomiska redovisningen. Ett syfte med månads rapporter vore på sin plats. En dialog runt problem och frågeställningar – tack.

Administrationen i sin helhet för omfattande.



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska unionen

Diarienummer

Vårt resultat, i förhållande till den framtida försörjningsbördan som kommer att drabba de unga. Vi hade nog förväntat oss ett större genomslag av metoden och dess absoluta vikt för vårt framtida samhälle. Ett resultat som är så bra, och är något som vi verkligen behöver. Ett mänskligare samhälle som bryter utanförskapet och skapar en plattform för en minskad försörjningsbörda och en ny generation som får möjlighet att växa utan samhällsstöd.

Mot bakgrund av detta får vi givetvis rannsaka oss själva. Men att prova innovativa metoder i denna form av projekt är en oerhörd tillgång för oss alla. En möjlighet som för oss har varit värdefull.

- **Kontaktpersoner**

Vilka personer kan den som är intresserad av ytterligare information kontakta?

Anna From-Lindqvist och Tommy Burman

Euniq'em AB

Köpmangatan 10

931 31 Skellefteå

0910-52008

070-2181956 (Anna) 070-251 40 59 (Tommy)

[anna@euniqem.com](mailto:anna@euniqem.com) , [tommy.burman@euniqem.com](mailto:tommy.burman@euniqem.com)

Godkänd efter komplettering av. löpnr 238-239.