

– Ett projekt är från början bara en bit papper, en skiss med mål och visioner. Sen är det upp till de som arbetar i projektet att förverkliga och utveckla det och det har de gjort väldigt bra! (Projektansvarig)

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

BAKGRUND	3
SYFTE	3
MÅLSÄTTNING	4
UPPDRAGET	4
BESKRIVNING AV PROJEKTETS VERKSAMHET	4
UTVÄRDERING AV JOBBINVESTERING	5
REDOVISNING AV UTVÄRDERINGEN.....	6
PROCESSEN	6
<i>Första året (2009).</i>	6
<i>Andra året (2010).</i>	9
<i>Tredje året (2011).</i>	13
VERKSAMHETENS UTFALL OCH RESULTAT	17
<i>Resultat</i>	18
<i>Samverkan</i>	19
<i>Projektets styrkor</i>	20
<i>Projektets svagheter</i>	20
<i>Vad kan förbättras, utvecklas?</i>	21
<i>Fokusgrupp med representanter från tre samverkanskommuner och Region Skåne i Utvecklingspartnerskapet</i>	22
<i>Avslutande fokusgrupp med mentorerna i Jobbinvestering</i>	24
<i>Avslutande intervjuer med projekt- och utrednings- och informationsansvarig</i>	26
SAMMANFATTNING OCH AVSLUTANDE DISKUSSION	29
RESULTAT.....	32
DISKUSSION	33

Utvärdering av projekt Jobbinvestering¹

Bakgrund

Jobbinvestering är ett arbetsmarknadspolitiskt projekt som drivs av Kävlinge Lärocentrum. Projektet som är delfinansierat av Europeiska socialfonden var från början treårigt men har fått finansiering för ytterligare ett år, 2012.

Projekt Jobbinvestering har varit verksamt sedan 15 januari 2009 och kommer att pågå till 15 januari 2013. I verksamheten, som drivs som ett utvecklingsprojekt, arbetar man aktivt med ungdomar och unga vuxna aktuella inom Arbetsförmedlingen och Kävlinge kommun samt människor med tidsbegränsad sjuk- eller aktivitetsersättning från Försäkringskassan i Mellanskåne.

Syfte

Projektets syfte är enligt projektansökan att:

1. Genom fördjupad kartläggning, individualiserad och mer frekvent coachning samt tillgång till Ambassadors- och Exempelföretag stödja människor till dess de når egen försörjning och/eller kan delta i ordinarie arbetsmarknadsprogram.
2. Prova om tidigare placering på praktik-/arbetsprövningsplats inom Exempelföretag medför att processen till steg fem i utvecklingstrappan (jobbredo) kan förkortas.
3. Utveckla samverkan och höja kunskapsnivån i samverkansgruppen i Kävlinge genom att inkludera viktiga aktörer såsom primärvården. Arbeta för att individens övriga kontakter ska delta i samverkan med mentorer kring individens utveckling för att uppnå samsyn och därigenom kunna ge rätt stöd.
4. Utveckla process- och metodarbetet och höja kunskapen genom samarbete med arbetsmarknadsenheter inom Bjuvs, Karlshamns, Trelleborgs kommuner samt Landskrona stad.

Målgrupp

Projekt Jobbinvestering målgrupp är långtidsarbetslösa och/eller -sjukskrivna personer som är aktuella hos Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan eller Socialtjänsten.

¹ Utvärderingen speglar tiden från projektets start 2009-01-15 fram till 2011-11-15.

Målsättning

Den övergripande målsättningen för Jobbinvestering är att få ut ovan nämnda målgrupp i arbete genom ökat stöd, daglig handledning och rätt praktikplats.

Uppdraget

Undertecknad har av Kävlinge Lärcentrum, efter upphandling, fått i uppdrag att utvärdera Jobbinvestering. Utvärderingen skall ha fokus på både processen i projektet och resultatet/utfallet.

Beskrivning av projektets verksamhet

Jobbinvesteringens verksamhet bedrivs dagligen heltid med både praktiska inslag och gruppaktiviteter med personlig utveckling. Deltagarens arbetsförmåga styr det antal timmar per vecka som han/hon är i aktivitet inom projektet, vilket görs upp i samråd med inskrivande myndighet och deltagaren.

Jobbinvestering arbetar utifrån en helhetssyn på människan och försöker se till att deltagarna får stöd och utveckling inom de livsområden de behöver.

Deltagarna i projekt står olika långt ifrån arbetsmarknaden och har både olika och lika behov. Tillsammans med varje deltagare görs en individuell planering upp som fokuserar på det som den behöver och upplever som viktigt för att förändras och utvecklas. Stor vikt läggs vid deltagarnas inflytande och möjlighet att påverka innehållet i de aktiviteter som bedrivs.

Jobbinvestering består av aktiviteter inom personlig utveckling, kompetensutvecklande teoretiska inslag, samt praktiska aktiviteter för att tillgodose deltagarnas olika behov. Gruppaktiviteterna inom personlig utveckling och de teoretiska inslagen utgår från teman som målarbete, motivation, grupp vägledning, självkänsla, kommunikation, sociala färdigheter, hälsa, arbetsrätt och arbetsmarknad. Kost, motion, sömn och mental hälsa är viktiga komponenter i livet och är nödvändiga för att skapa en god hälsa.

Inom temat kost och hälsa får deltagarna planera och laga mat utifrån de fyra grundpelarna nyttigt, billigt, gott och lättlagat. Matlagningen varvas med teoretiska inslag och motionsaktiviteter i grupp.

Frukostmöten där en för deltagarna intressant gäst bjuds in hålls veckovis och deltagarna ges möjlighet att samtala och diskutera med gästen. Varje deltagare har regelbundna individuella samtal och uppföljningar med sin mentor.

Uppföljningarna sker också i trepartssamtal och vid nätverksmöten med handläggare från den remitterande myndigheten samt övriga viktiga professionella kontakter som kan bidra till deltagarens fortsatta utveckling.

Att få tillhöra en grupp är mycket viktigt för deltagarna och deras utveckling. Kraften i gruppen används som ett redskap för att bekräfta och stärka individen. I gruppen tränas förmågan att samarbeta.

Praktik är ett viktigt inslag för att individen ska komma närmare arbetsmarknaden. Praktiken kan handla om alltifrån att få ökad arbetslivserfarenhet och möjlighet till arbete eller att träna sig i de sociala koderna på arbetsmarknaden, att stegvis träna upp sin arbetsförmåga i form av arbetsträning eller att testa arbetsförmågan i tid och arbetsuppgifter i en arbetsprövning.

Deltagarens intresse styr praktikplatsens och arbetsuppgifternas inriktning. Om det är möjligt sker praktiken på de arbetsplatser som antingen är utbildade Exempelföretag eller har utbildade Arbetsplatsambassadörer. Mentorerna har nära kontakt med praktikplatsens handledare och täta uppföljningar tillsammans med deltagaren och handledaren. Vid behov kan mentorerna även handleda handledarna.

Utvärdering av Jobbinvestering

I det följande görs en utvärdering utifrån veckoböcker², intervjuer med projektansvarig (P), utrednings- och informationsansvarig (UI), fokusgrupper med mentorerna i Jobbinvestering (M) och Utvecklingspartnerskapsmöten (UP), samt intervjuer med handläggarna och representanterna i Utvecklingspartnerskapet hos samverkansparterna Arbetsförmedlingen (AF), Försäkringskassan (FK) och Socialtjänsten (S).

Utvärderingen bygger också på observationer som har skett vid UP-möten, konferenser m.m. Studien försöker beskriva processen i projektet och lyfta fram såväl de resultat och lärdomar projektet gett som de problem och svårigheter som det stött på under projekttiden hittills och som kan vara till lärdom för fortsatt verksamhet och andra intressenter.

Sammanlagt har fyra fokusgrupper genomförts med mellan tre till fem deltagare. 14 personer har intervjuats. Intervjuerna har tagit mellan 30 och 60 minuter och fokusgrupperna mellan en och en halv till två timmar att genomföra. Alla fokusgrupper och intervjuer har spelats in på ett elektroniskt media.

Citaten i den löpande texten redovisas utan namn men med hänvisning till den intervjuades roll i projektet utom citaten från fokusgrupperna som redovisas gemensamt för gruppen. Den kursiverade texten är citat ur veckoböckerna och intervjuerna.

² Ifyllda av ledningsgruppen och mentorerna.

Redovisning av utvärderingen

Processen

Första året (2009).

I analysen av mentorernas veckorapporter framkommer att när Jobbinvestering startade sin verksamhet i januari 2009 fanns det inget i förväg bestämt arbetssätt eller arbetsmetod. – *Det enda som var helt klart var att vi skulle ha en heldagsverksamhet (M).* Mentorerna menar, i efterhand, att det var positivt att verksamheten inte från början var så strukturerad och förutbestämd, även om det kunde kännas lite frustrerande. – *Det tog tid innan det kom igång på riktigt. – Bra att det inte var så mycket klart från början. Det är ju projektets idé (M).*

Det gjorde att mentorerna själva hade stora möjligheter att forma innehållet i verksamheten och att utveckla den efter deltagarnas behov. Gruppaktiviteter sågs som ett viktigt inslag i arbetet i projektet. – *Gruppen och gruppdynamiken är ett viktigt verktyg i deltagarnas utvecklingsprocess (M).* Från början var ambitionen att få med alla deltagarna i alla aktiviteter. – *I början ville vi ha med alla deltagarna i allt, men vi insåg efterhand att det inte var möjligt (M).*

Det var också oklart vilken målgrupp projektet skulle vända sig till och mentorerna upplevde att många av deltagarna var för sjuka eller stod för långt från arbetsmarknaden för att de skulle kunna utföra ett meningsfullt arbete med dem.

– *Vi får de som står längst från arbetsmarknaden. Folk med ångestproblematik, ADHD, psykotiska och psykiskt sjuka, mycket längre ifrån än det var tänkt från början (M).*

I mentorernas veckoböcker uttrycks en frustration över detta. – *Vissa deltagare kan inte gå i trappor. – För sjuk för att komma igång. – Borde vara inom dagpsykiatri (M).*

– *Flera av de nya deltagarna som jag träffat för inskrivning kommer inte att kunna starta i projektet...(M)*

– *Vi får agera psykologer, kontaktpersoner, samordnare etc. för dessa personer och det är egentligen fel med tanke på att vi är ett arbetsmarknadsprojekt (M).*

Detta ledde till en diskussion om, – *Vem skall ta hand om vem? Det har varit LSS som vill hit som vi sagt nej till (M).* Mentorerna anser att det var en brist, – *att de inte skickar rätt personer, så vi får anta eller förkasta (M).*

En av orsakerna är, enligt dem, att deras samverkansparter och remittenter, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Socialförvaltningen styrs av olika uppdrag och regler och att de kan vara svåra att överbrygga och förena.

Mentorerna menar att Jobbinvestering i första hand är ett arbetsmarknadsinriktat projekt och att det är viktigt att ha det i fokus. Det har varit deltagare i Jobbinvestering som bedömts behöva hjälp från andra resurser som exempel psykiatrin, ADHD-teamet, Hjärnhälsan, läkare, psykologer med flera innan de är redo för arbetspraktik.

Därför menar de att det är, – *Viktigt att knyta till sig fler aktörer (M).* – *Många skulle behöva omfattande hjälp från andra instanser. Vi har inte de kompetenserna alls eller fullt ut (M).*

Samtidigt menar de att alla skall få en chans för att de skall kunna fastställa deras arbetsstatus eller beslut om återremittering. – *Alla skall testas även de som man vet inte klarar av det (M).*

Det projektet saknar, enligt mentorerna, är tillgång till och samverkan med externa resurser och kompetenser som de ovan nämnda.

Samarbetet med handläggarna hos de olika samverkansparterna har enligt mentorerna från början fungerat bra. – *Mycket tack vare att vi har ett gemensamt intresse i att få projektdeltagarna jobbrodd för praktik eller arbete (M).*

Dock saknar de en mer partsövergripande styrgrupp som den samverkansgrupp som fanns nämnd i projektplanen. – *Då hade det som inte har fungerat kunnat diskuteras på ett lite mer övergripande plan (M).* De menar också att informationsöverföringen mellan samverkansparterna kunde fungerat bättre.

Till en början var närvaron i projektet låg. Det berodde, enligt mentorerna, dels på att många av deltagarna var sjukanmälda, – *Otroligt många deltagare är sjuka denna vecka (M),* – *alla utom en/.../var sjuka, närvaro och ordningsfrågor är ständigt aktuella att diskutera (M),* dels på deras ambition att ha heldagsaktiviteter. – *Det verkar som om de inte orkar med en hel dag (M).* – *Fortsatt dålig närvaro främst på eftermiddagarna (M).* En bidragande orsak till detta, enligt mentorerna, var att, – *Eftermiddagarnas upplägg är oklart för deltagarna (M),* vilket medförde. – *En hel del missnöje kring eftermiddagens aktiviteter (M).*

I början skrevs många deltagare in i projektet samtidigt, vilket tillsammans med att verksamheten var i en uppbyggnadsfas gjorde att det blev rörigt. – *Många deltagare har kommit in på en gång. Vi saknar en struktur för detta, vilket gör det lite rörigt (M).*

Det var inte bara närvaron som var låg i början utan också aktiviteten hos deltagarna. Det var svårt att få igång grupperna, hålla dem intakta och att få kontinuitet i dem. – *Deltagarna har varit sjuka så pass mycket att det i princip blivit nya gruppkonstellationer varje gång (M).*

– *Många deltagare är sjuka olika dagar och kommer därför i otakt med varandra /.../ i reteamingen (M).*

– *Vi har lagt ner mycket tid på att försöka lösa att deltagarna inte är så aktiva under eftermiddagen samt att närvaron kan vara låg (M).*

Kontakten ut mot företagen och praktikplatserna har från projektstarten varit god.
– *Vi har bra samarbete med företagen och praktikplatserna (M).* Mentorerna menar att praktikplatserna, speciellt Ambassadörs- och Exempelföretagen, som blivit utbildade i att ta hand om praktikanter, har stor tolerans och förståelse för Jobbinvesterings deltagare.

– *De har acceptans för att personerna inte klarar normal praktik och att jobb inte alltid är första målet utan rehabilitering och arbetsträning kommer före (M).*

I projektets början hade mentorerna problem med att få ut deltagarna i praktik. Det fanns en rädsla och ett motstånd mot att lämna projektet och gå ut på olika arbetsplatser. – *När vi började hade vi svårt för att få ut dem i praktik (M).*

– *Deltagarna 'bor in sig' och känner sig trygga här, men är osäkra så fort de lämnar byggnaden. Det finns en bekvämlighet/.../ hos många av dem (M).*

Dessutom menar de att vissa av deltagarna saknar självinsikt om sin situation. – *Förhoppningsvis får hon insikt om att hon behöver mer psykiatrisk hjälp (M).*

I analysen av projektledningens månadsböcker framkommer att Jobbinvesterings främsta svårigheter under det första året var, dels att samla samarbetsparterna och deltagarna i partnerskapsmötet och dels, initialt, att få deltagare till projektet.

Från början fick projektet inte med alla samverkansparterna på de gemensamma mötena och träffarna. – *Det var negativt att inte Arbetsförmedlingens och Socialtjänstens representanter kom till startkonferensen (P).*

För att åtgärda det kallade projektledningen till ett möte i slutet av mars. – *Vi har bokat in ett möte med myndigheterna i syfte att komma överens om hur kommunikation och rutiner skall fungera i projektet (P).*

Detta togs också upp på partnerskapsmötet i mars och det beslöts att metodgruppens träffar, där samarbetskommunerna ingår, skall ske i samband med partnerskapsmötena. – *Vi beslutade att träffarna sker i samband med våra UP-möten (P).*

Trots dessa åtgärder var frånvaron på mötena under hela året stor. – *Tyvärr fick vi ställa in UP-mötet på grund av för få närvarande. Det är tråkigt för UP-mötena är viktiga (P).* – *Dålig uppslutning på UP2-möte från myndigheternas sida (UI).*

– *Denna gång kom ingen myndighet. AF har inte varit med på något möte vi haft i projektet samma gäller primärvården (P).*

– *Vi hade ett jättebra möte i partnerskapet med bra diskussioner, men tyvärr saknades representanter från myndigheterna (P).*

Av månadsböckerna framkommer också att såväl Arbetsförmedling, Försäkringskassan som Socialtjänsten inte remitterade det antal deltagare som projektledningen från början förväntade sig. – *Alla tre myndigheterna ligger efter när det gäller att leverera deltagare (P).*

I maj träffade projektledningen de olika samverkansparterna för att diskutera remitteringen till projektet. – *Vi har haft ett möte med Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Socialtjänsten var för sig för att man levererar för lite deltagare (P).*

Analysen av månadsböckerna visar att projektledningen efterhand tycker att Jobbinvestering börjar finna sina former och utvecklas på ett bra sätt. – *Verksamheten börjar flyta på allt bättre i takt med att alla får sina rutiner att fungera. Det känns som att projektet utvecklar sig på ett bra sätt (P).*

Andra året (2010).

Under andra året börjar projekt Jobbinvestering att finna sina former och strukturen på verksamheten blir bättre efterhand som projektet fortlöper.

För att få bättre organisation i verksamheten och för att få deltagarna mer aktiva och självständiga infördes under året ett nytt schema med motion måndag eftermiddag, eget arbete i form av hemuppgift på onsdagen och en hel torsdag med matlagning, kost och hälsa. – *Vi får allt mer rutiner på hur vi skall jobba i vardagen (M).*

– *Vi har våra moduler och har skapat innehåll i dem. Vi är igång i en positiv process och blir allt bättre och tydligare (M).*

Mentorerna menar att deltagarna är nöjda med förändringen och känner sig mer och mer delaktiga i verksamheten och i projektet.

– *Det känns som jobbinvesterarna är nöjda med vårt upplägg och känner sig som en del i "team Jobbinvestering". Det har skapats en sorts arbetsplatskultur som skall bli intressant att följa (M).*

För att integrera projekt Jobbinvestering med den ordinarie verksamheten på Lärocentrum har det under året satts igång en implementeringsprocess. – *Vi hade två mycket givande dagar tillsammans med arbetsmarknadsenheten där vi bestämde hur implementeringsprocessen ska se ut (M).*

– *Implementeringsprocessen går vidare och Lärocentrum kommer hädanefter att välja ut de deltagare som behöver vara med i våra gruppaktiviteter utefter deltagarnas behov (M).*

– *Sex deltagare var med från arbetsmarknadsenheten och det blir allt mer tydligt att det i deras fredagsrutin finns med ett frukostmöte tillsammans med deltagarna*

i Jobbinvestering. Således ett av många positiva steg i implementeringsprocessen mellan projektet och den ordinarie verksamheten på Lärcentrum (M).

Under året utvecklades och förbättrades också arbetsmetoderna i projektet som till exempel aktivitetsplaner och kartläggningsinstrument och mentorerna tycker att de fungerar bra. – *Vi har utvecklat kartläggningsinstrumentet i metodgruppen. Känns som att det kommer att bli riktigt bra (M).*

– *Har haft möte med flera deltagare där vi skrivit aktivitetsplaner. Jag upplever aktivitetsplanerna som ett mycket bra redskap eftersom deltagarnas mål blir mycket tydligare för båda parter (M).*

– *Det signalerar direkt att vi jobbar framåt. Att sätta upp mål skapar dessutom ett tydligt fokus för dem/.../ de blir ännu mer motiverade (M).*

– *Kartläggningen fungerar verkligen bra som ett underlag för att ställa frågor och hitta styrkor men också mer obekväma frågor om vad som hänt tidigare och som gjort att olika saker inte funkat (M).*

Den oklarhet som rådde från början om vilken målgrupp projektet skulle vända sig till har efterhand skingrats och gränserna mot såväl remitterter som deltagare har blivit tydligare. – *Satt tydligare gränser både mot uppdragsgivarna och klienterna (M).*

– *Gränsdragningen mot vår målgrupp har blivit tydligare. Vi vet nu bättre med vilka vi kan arbeta och vilka som kan utvecklas i projektet (M).*

Även under andra verksamhetsåret ansåg mentorerna att många av deltagarna var för sjuka eller stod för långt från arbetsmarknaden för att de skulle kunna utföra ett meningsfullt arbete med dem.

– *Fortsatt mycket tydligt att flera deltagare behöver ytterligare hjälp och att psykiatrin har en viktig roll för mångas kommande utveckling (M).*

– *Det är tydligt för mig hur många av deltagarna det är som för att komma tillbaka till arbetslivet också behöver hjälp inom psykiatrin. Många av deltagarna har stora problem med panikångest, fobier, borderline, själsskadebeteende, depression med endast medicinsk behandling och ingen samtalskontakt, vilket jag ser som nödvändigt många gånger (M).*

– *Vissa deltagare är i så dåligt skick fysiskt och psykiskt att det är orimligt svårt att hitta praktikplats samt arbetsuppgifter för dem. Vi har blivit bättre på att i det läget lägga tillbaka ansvaret till myndigheten (som för dessa personer i stort sett alltid är FK) och klargöra att vi inte kan göra mer (M).*

Närvaron i projektet har blivit bättre men är periodvis fortfarande dålig. – *Dålig närvaro börjar komma tillbaka. För fint och varmt väder gör generellt att närvaron faller (M).*

Problemet med dålig närvaro dokumenteras med jämna mellanrum i veckoböckerna och orsak och åtgärder diskuteras. – *Några av deltagarna har dålig närvaro och säger att de mår dåligt. Fortsatt tydligt att de behöver hjälp i form av samtal eller liknande (M).*

– *Problemet med dålig närvaro fortsätter. Hur mycket skall vi jaga personerna för att de ska komma hit? Det förbereder dem inte vidare väl för livet utanför projektet. Det gäller nog att ytterligare betona det personliga ansvaret, frågan är bara hur? (M).*

Aktiviteterna och samarbetet i jobbinvesterings arbetsgrupper börjar fungera allt bättre under andra året. Mycket beroende på att grupperna blivit mindre, att de sätts ihop mer strategiskt och att de fått tydligare innehåll och struktur. Veckoböckerna vittnar om detta - *Grupperna blev lite för stora och våra deltagare kom bort i detta stora (M).*

– *Vi får fundera lite hur vi sätter ihop grupper efter individer och många grupper behöver en bättre struktur (M).*

– *Viktigt att tänka på är hur man kan göra bra grupper, då gruppen är ett viktigt verktyg (M).*

Av mentorernas veckoböcker framkommer också att många av deltagarna har svårt för att ta egna initiativ, utföra självständigt arbete och att samarbeta. – *De har svårt för att utföra självständigt arbete och behöver bli tillsagda vad de skall göra (M).*

– *De behöver lära sig samarbete, respektera varandra och lösa helhetsuppgifter. Man tänker inte helhet utan sätter ofta sig ner och säger sig ha gjort sitt (M).*

– *Bristande samarbete mellan deltagarna och "öga" för vad som behöver göras för att rädda helheten (M).*

De menar vidare att flera av deltagarna har lågt självförtroende, brister i självinsikt, saknar tillräckligt med drivkrafter och har orealistiska krav på praktikplatser och arbete. – *Problem för en del deltagare att se sin situation som möjlig och önskvärd att förändra (M).* – *Många av deltagarna har otroligt låg självkänsla (M).*

– *Hon ville inte kännas vid sin diagnos och håller inte med om den. Arbetet med deltagarna försvåras betydligt när insikt saknas gällande sin problematik (M).*

– *Vissa har rejält med krav på de jobb de skall söka trots att egentligen inte har mycket av vare sig erfarenhet eller utbildning (M).*

Deltagarna i projektet behöver mycket stöd och hjälp för att kunna slussas ut i arbetslivet. – *Svårt att lotsa deltagarna vidare så att de fungerar i sociala sammanhang (M).*

– *Många av deltagarna behöver hjälp med strategier och verktyg för att kunna hantera sin vardag (M).*

– *Flera av våra deltagare behöver få hjälp med sociala koder, hur man för sig ute på en arbetsplats eller studiebesök inför praktik (M).*

De svårigheter och problem deltagarna har gör att de behöver mycket stöd och hjälp vilket bidrar till en diskussion om huruvida de, som mentorer, ibland stöttat och hjälpt dem för mycket. – *Det är en svår balansgång hur vi förbereder dem för arbetslivet, att vi "curlar" dem för mycket (M).*

Detta har lett till överläggningar om vad de skall gör med de som inte utvecklas eller varit i projektet för länge.

– *Ständiga diskussioner hur vi ska göra med deltagare som inte kommer vidare. Det som skett är att vi fortare ser när en person stannat eller inte kommer igång i sin utveckling och därigenom tidigare göra det tydligt för deltagaren att en ändring måste ske och om inte det går lämna tillbaka ansvaret till remittenten (M).*

– *Vissa har varit inne i projektet länge. Känns som processen tar för lång tid. Två steg framåt och ett tillbaka är det som gäller för många deltagare (M).*

Diskussionen medförde att mentorerna under den andra halvan av verksamhetsåret mer aktivt försökte få ut deltagarna i praktik. De menar att det finns en rädsla hos dem för att gå ut i praktik och lämna tryggheten i projektet, vilket bidragit till en viss inlåsningsseffekt. – *"De bor in sig här" och har svårt att lämna tryggheten (M).* – *Det här med praktik väcker rädslor hos deltagarna (M).*

– *Flera av dem har varit inne i projektet rätt lång tid och vi upplever att det är läge att de pushas vidare (M).*

Deras nya strategi går ut på att snabbare få ut projektdeltagarna i praktik på olika företag. – *Vi har börjat med ett nytt block som heter "praktik" och vi jobbar utifrån målet att nu skall alla deltagare ut i praktik på mer eller mindre tid per vecka (M).*

Det visade sig genast ge bra resultat och hädanefter försöker mentorerna få ut deltagarna snabbare i praktik. De menar att det är mer på *"allvar där ute"* och det gör att de skärper sig och inte blir så passiva som de kan bli inne i projektet. – *Många deltagare utvecklas mycket snabbt av att vara ute i praktik (M).*

– *Fortsatte på praktikblocket med gruppen. Det känns som att flera känner sig mer och mer ok med att de ska gå ut i praktik snart (M).*

Samverkan med företagen och praktikplatserna är fortsatt god och de upparbetade relationer som finns med Ambassadörs- och Exempelföretagen kommer projektet till godo även om det har varit problem att placera deltagare på dessa företag.

– Hittills har det bara varit en av mina deltagare som velat göra praktik på en Ambassadörsarbetsplats. Jag försöker verkligen motivera dem till att vara på en Ambassadörsarbetsplats (M).

– Det som motiverar flera av våra deltagare är att vara på en plats i en bransch som de är intresserade av. De personerna ser inga tillräckliga fördelar med att vara på ett Exempelföretag (M).

Samverkan med handläggarna hos Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och Socialtjänsten var under andra året fortsatt god och har utvecklats och stärkts. – Med handläggarna har det fungerat bra. – På individplan är det inget problem att samverka (M).

Mentorerna saknar alltså en fungerande partsöverordnad samverkansgrupp där de kan ta upp och diskutera olika frågor på ett övergripande plan. – En grupp där remittenternas organisation ingår och som har beslutspotens och där mer övergripande riktlinjer och strategier kan diskuteras (M).

Av projektledningens månadsböcker framkommer att det fortfarande är svårt att samla samarbetsparterna och deltagarna i partnerskapsmötet och andra träffar, vilket hämmar verksamheten. – Vi hade ett jättebra partnerskapsmöte tyvärr saknades representanter från myndigheterna (P).

– Lite väl få deltagare från Jobbinvestering på internatet vilket gör att diskussionen om utvecklingstrappan måste tas på nästa UP2-möte. Alla måste vara ”med på tåget” så att tolkningsutrymmet minskar. (UI)

Det framgår av månadsböckerna att projektledningen tycker att projekt Jobbinvestering utvecklas och integreras med övrig verksamhet på Lärcentrum. – Verksamheten flyter på och utvecklas och implementeras på ett bra sätt (P).

Det framförs en viss oro för att projektet inte placerar tillräckligt med praktikanter på Exempelföretagen och att det därmed inte går att se, vilket är en av utvärderingens intentioner, om dessa praktikanter utvecklas snabbare mot ”jobbredo”. – Det bekymrar mig att det är så få deltagare som placeras på exempelföretagen (UI).

Tredje året (2011)

Under tredje och sista ordinarie år, innan uppgraderingen av Jobbinvestering tar sin början, har projektet blivit etablerat och formen och strukturen på verksamheten tydligare utan att grundkonceptet förändrats. – Vi har ändrat och modifierat över tid, men grundstrukturen från början finns kvar (M).

Arbetsmetoderna har förbättrats och utvecklats – *Har tagit upp arbetet med att tillsammans med Lärcentrum ta fram ett nytt kartläggningsverktyg. Verkar kunna bli riktigt bra! (M).*

– *Att använda våra fördjupade kartläggningsinstrument är ett bra sätt att ytterligare försöka ringa in var problematiken ligger (M).*

– *Har denna vecka använt mig av kartläggningsverktyget ASI. Det är bra att i vissa fall kunna komplettera den vanliga kartläggningen med en fördjupad kartläggning (M).*

– *Den här veckan har vi varit på utbildning i Supported Employment. Det är en metod som innebär att man är med personen ute på praktiken i allt från första timmen till varje arbetspass (M).*

Gruppaktiviteterna har förändrats och kompletterats under året. – *Vi har konstaterat att träningskonceptet behöver utvecklas (M).*

– *Vi ska börja jobba utifrån ett nytt temablock med gruppen som behandlar de sociala färdigheterna (M).*

– *Har idag kört igång med gruppverksamhet kring området stress. Verkade landa bra i gruppen (M).*

Integreringen med Lärcentrums övriga verksamheter fortskrider under tredje året och förutom att delta på frukostmötena så har personer från Lärcentrum börjat i gruppverksamheten. – *Två deltagare från Lärcentrum börjat i gruppen så även på det planet har implementering med arbetsmarknadsenheten skett (M).*

Närvaron är fortfarande ett problem, även om den blivit bättre generellt, speciellt när det gäller aktiviteter utanför Jobbinvesterings lokaler och på frukostmötena. – *Alldeles för lite folk på frukostmötena. Här måste göras krafttag (M).*

– *Dålig närvaro som vanligt när det är dags för studiebesök. Det finns ett välbekant mönster sen tidigare att många av deltagarna har problem att åka på studiebesök. En främmande miljö upplevs av många som skrämmande (M).*

– *Lite deltagare på plats efter helguppehållet, vilket är det vanliga mönstret när rutinerna rubbas (M).*

Satsningen på att få ut deltagarna i praktik tidigt fortsatte under det tredje verksamhetsåret. – *Vi är snabbare på att få ut dem i praktik. 25 av cirka 33 deltagare är nu ute i någon form av praktik (M).*

– *De allra flesta är ute i praktik vilket naturligtvis är väldigt positivt/.../ många av dem fungerar väldigt bra på sina praktikplatser (M).*

Mentorerna arbetar mer ut mot företagen och praktikplatserna och kontakterna med dem har under projektets verksamhet utvecklats och förbättrats. – *Praktik-*

platserna har fungerat bra och vi lägger ner mycket tid på att finna och följa upp dem (M).

– Vi har bra samarbete med praktikplatserna och det finns en acceptans för att personerna inte klarar normal praktik (M).

Förändring på arbetsmarknaden har också, enligt mentorerna, bidragit till att det varit lättare att få ut deltagarna i praktik. *– Det känns som konjunkturläget förbättrats och att fler kommer ut i praktik. Denna vecka har tre av mina deltagare blivit klara för någon form av arbete (M).*

Utbildningen av ambassadörer och Exempelföretag har varit till stor nytta för projektet. *– En deltagare som verkligen stått långt ifrån arbetsmarknaden är på ett Exempelföretag och det går så otroligt bra! (M).*

– Vi har lyckats att få ut personer som står långt ifrån arbetsmarknaden. Där har vi haft stor hjälp av våra Exempelföretag (M).

– Således kan man konstatera att systemet med ambassadörer verkligen har stor betydelse och att arbetsmarknaden är väsentligt bättre än för bara några månader sen (M).

Den ökade satsningen på att få ut deltagarna i praktik tidigt har medfört att det varit färre som deltagit i projektets inre verksamhet, vilket hämmat gruppaktiviteterna. *– Få deltagare är inne i projektet och många ute i praktik. Det är förvisso positivt men svårt att göra vettiga gruppövningar med bara 1-3 deltagare (M).*

– Samma som tidigare veckor, få deltagare inne i projektet vilket gör det svårt att bedriva olika slags gruppaktiviteter. Det resulterar i färre gruppaktiviteter och mer egen planering för deltagarna (M).

– Om det var lite deltagare inne i projektet tidigare under våren/sommaren är läget nu verkligen nere på ett minimum, vilket gör att gruppaktiviteter i stort sett är omöjliga att genomföra (M).

Det minskande deltagandet medförde att mentorerna under tredje året valde att dra ner på gruppverksamheten.

– Vi har valt att i nuläget skära ner på gruppverksamheten utifrån att vi har så få inne. Detta beslut känns rätt men samtidigt finns det några enstaka som skulle må bra av mer gruppverksamhet. Vi får fundera på hur vi ska lösa det (M).

Att ha fler deltagare ute i praktik har frigjort tid för mer kontakt med och uppföljning av olika praktikplatser och företag. *– Få deltagare inne i projektet innebär mer tid till att följa upp praktikplatserna ute (M).*

Det har också medfört mer fokus på det enskilda arbetet med deltagarna vilket inte bara har fördelar.

– När vi har färre grupper och vi jobbar mer individuellt med deltagarna så lär deltagarna bara känna sin mentor. Det är bra med goda relationer, men kan bli sårbart när som nu det blir förändringar i personalgruppen (M).

Samtidigt som mentorerna strävar efter att få ut deltagarna tidigt i praktik och de fördelar det medför är de väl medvetna om de nackdelar det innebär med mindre tid för deltagarna inne i projektet.

– En nackdel med att ha mindre gruppverksamhet och kanske direkt sätta ut en person i praktik, är att man inte får samma chans att bygga upp en fungerande och trygg relation med personen. Ibland är det lätt att fastna i vad man tänker är den snabbaste vägen ut. /.../ Vi har alltid pratat om att relationen är fundamentet i vad som gör projektet bra. Har man ingen bra relation är det jättesvårt att jobba fram något konstruktivt.

– Flera deltagare har stort behov av att prata och att få social kontakt. Det är ett bekymmer att vi inte kan ha bra gruppaktivitet när det är så få deltagare inne (M)

Samverkan med företagen och praktikplatserna har fördjupats och är fortsatt god under det tredje verksamhetsåret. De upparbetade relationerna med Ambassadörs- och Exempelföretagen har kommit projektet bättre tillgodo detta år.

– Vi har bra kontakt med arbetsplatserna och Arbetsplatsambassadörerna och Exempelföretagen har varit till stor nytta (M).

Samverkan med handläggarna hos Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och Socialtjänsten har ytterligare stärkts och utvecklats. *– Vi har utvecklat ett mycket bra samarbete med alla myndigheterna (M).*

Mentorerna saknar fortfarande en partsövergripande samverkansgrupp där de kan ta upp och diskutera övergripande frågor. *– Inga samverkansmöten i år heller (M). – Återigen, vill ha en samverkansgrupp! (M).*

– Om vi haft igång en samverkansgrupp tror jag vi hade nått fler lösningar snabbare (M).

– Idag var vi för första gången med på ett möte tillsammans med samtliga handläggare inom ekonomiskt bistånd. Det är bra att träffas och stämma av planering och diskutera svårigheter/.../ Att delta i dessa möten hoppas jag verkligen att vi kommer att göra fortsättningsvis och att vi hittar samverkansformer med kontinuitet i, allra helst med samtliga myndigheter och remittenter (M).

Det interna samarbetet i projekt Jobbinvestering mellan mentorerna har varit bra. *– Samarbetet oss tre emellan fungerar mycket bra, vilket lovar gott för framtiden. Att vi som personal fungerar är fundamentalt för att lyckas åstadkomma ett lyckat arbete med deltagarna (M).*

Av projektledningens månadsböcker och intervju med projekt- och utbildningsansvariga framkommer att de tycker att jobbinvestering uppfyllt sitt syfte och att mentorerna gjort ett bra arbete.

– De har gjort ett väldigt gott arbete med individen i fokus och att erbjuda det som är till stöd och nytta för varje individ. Just kombinationen av individanpassade insatser, gruppaktiviteter och coaching ut mot arbetslivet har varit mycket bra (UI).

Utvecklingspartnerskapsmöten har inte fungerat som det var tänkt från början. Dels på grund av stor frånvaro hos deltagarna, men också beroende på att mötena dominerats av formalia och att det blivit lite tid över till metod- och utvecklingsfrågor. En förändring gjordes under året då tid avsattes för metoddiskussioner under särskilda teman. *– Innehållet i UP-mötena borde ha varit bättre. Det blev bättre mot slutet med mer metoddiskussion (UI).*

Tanken att projektet skulle placera fler deltagare i Ambassadors- och Exempelföretag för att kunna jämföra utvecklingen hos deltagarna beroende på om de har praktikplats på ett utbildat eller outbildat företag har inte kunnat genomföras.

– Orsaken till att arbetsplatsambassadörer har använts i mycket mindre omfattning än det var tänkt beror på att man försökt ta till vara varje individs egna önskemål. Det är samma orsak till att det inte blev så många placeringar på Exempelföretagen heller (UI).

Projektansvarig menar att detta är ett av Jobbinvesteringens misslyckanden. *– Vi har haft svår för att placera deltagarna på Exempelföretagen av olika anledningar. Bland annat var några av företagen inte så intresserade av att ta emot praktikanter från början (P).*

Verksamhetens utfall och resultat

Intervjuer med myndigheternas handläggare och representanter i Utvecklingspartnerskapet

Såväl remitterter som myndigheternas representanter i partnerskapsgruppen är nöjda med hur projekt Jobbinvestering utvecklats och det arbete som utförts där. *– Riktigt bra! (S)*

– Verksamheten har utvecklats mycket bra. De ser individen och hennes möjligheter och lyfter fram det på ett jättebra sätt (S).

– Det har varit fantastiskt bra. Många kan vara rejält sjuka med olika diagnoser och syndrom. De jobbar mycket grundläggande med personerna (AF).

– *De jobbar med hjärta och värme med personerna och förändrar verkligen deras beteende (AF).*

– *Från Försäkringskassan är vi väldigt nöjda med att vi har kunnat remittera personer till Jobbinvestering och den verksamhet som bedrivs där (FK).*

– *De har gjort ett bra jobb. Bra träning och arbete med att få in rutiner och få deltagarna att fungera i ett socialt sammanhang (FK).*

Respondenterna förtydligar flera gånger att de tycker att den kompetens som finns i projektet är bra. – *Det är bra att de har anställt yrkesvägledare (S).*

– *Det är en bra kombination av socionomer och pedagog i verksamheten och deras personliga egenskaper förstärker det hela (AF).*

Resultat

De intervjuade får ta del av det preliminära resultat som föreligger för projektet vid intervjutillfället³ och deras respons är att det är ett bra resultat. – *Om det är så att 35% är i arbete eller utbildning så är det ett gott resultat (FK).* – *Det är ett bra resultat (S).*

– *Vi är jättenöjda med 53%. Jag tror till och med att vi kommer upp i lite mer (AF).*

Lovorden över mentorernas insats och projektets resultat är många och genomgående från de remitterande parterna. – *De har lyckats förvånansvärt bra och gjort underverk i vissa fall (S).* – *Våra står långt från arbetsmarknaden. De har gjort ett kanonbra jobb (AF).* – *Jättelyckat resultat speciellt med de som har social fobi (FK).*

– *De har hjälpt många av de klienter som vi haft länge hos oss att komma mycket närmare arbetsmarknaden med hopp om att de kan komma att få ett arbete och det är otroligt (S).*

– *Man gör samma sak om och om igen och till slut så funkar det, man får den grundläggande hjälpen och sen bär man detta med sig (AF).*

Samtidigt som de intervjuade är mycket nöjda med resultatet är de medvetna om att det snabbt kan förändras. – *Vi vet ju inte hur de länge effekten av insatserna varar, men hittills ser det bra ut (AF).*

– *Våra resultat kan tyvärr vara väldigt kortlivade för de som först slås ut på arbetsmarknaden är våra och då kommer de tillbaka (S).*

³ 2011-11-10. Se bilaga för det slutliga resultatet.

Samverkan

Samverkan mellan Jobbinvestering och Försäkringskassans, Arbetsförmedlingens och Socialtjänstens handläggare har enligt de intervjuade varit bra. – *Samverkan med mentorerna har fungerat bra* (S).

– *Det har fungerat bra. De är bra på att ge återkoppling, svarar fort och är lättillgängliga* (FK).

– *Varit en del barnsjukdomar, men de är bra på dialog och lyssnar på våra önskemål* (FK).

– *Bra samarbete i många olika former. Vi är en liten kommun, vet vilka vi är och har ett sen tidigare bra upparbetat samarbete med Lärcentrum* (AF).

Enligt myndigheternas representanter i Jobbinvesteringens Utvecklingspartnerskap har denna samverkansform inte fungerat bra för dem. Främst beroende på att möten varit förlagda utanför kommunen med långa resor med tidsutdräkt som följd, men också beroende på mötenas upplägg och innehåll.

– *Det går en dag för ett halvdagsmöte där det mesta är information som jag sedan kan läsa mig till* (AF).

– *Har varit dålig på att vara med i UP-mötena. Det har varit svårt, utan att vår verksamhet skulle bli lidande av det, att åka iväg och vara borta halva eller hela dagar* (S).

– *UP är rent för stort. Det hade varit viktigare att ha det här mer lokalt och samverka mer med de som är aktiva parter i projektet* (AF).

– *Alla projekt som vi deltar i borde ha två parallella spår, dels den rena verksamheten med deltagarna och en övergripande samverkansgrupp. Nu blev det något annat* (FK).

Det framkommer av intervjuerna att de olika parterna saknar en lokal samverkansgrupp för Jobbinvestering. – *Saknar en styrande grupp som kan ta de övergripande besluten* (AF).

– *Jag tycker vi borde ha en samverkansgrupp där vi kan diskutera mer generella saker. Det behövs inte i det direkta klientarbetet där kan vi få till fungerande möten* (S).

– *Den där strukturella nivån skulle behövas. Hur skall vi samverka nu och framöver är egentligen det viktigaste för en dag tar ju projektet slut* (FK).

– *Synd att det inte finns, kanske inte i ärendehantering men i övergripande frågor för att personerna inte ska hamna mellan stolarna och vem som betalar vad och kan vi dela på det här? och så vidare...*(AF).

– *Vi hade behövt den här samverkan på ett mer generellt plan för att undvika rundgång och att de hänvisas rätt. (FK)*

Samtidigt menar olika representanter från de intervjuade parterna att det inte går att ha en samverkansgrupp för varje projekt de deltar i och att det redan finns andra samverkansgrupper.

– *Vi kan inte ha en samverkansgrupp för alla projekt men får vi bara ihop en som fungerar är det bra (S).*

– *Det finns redan andra samverkansorgan. Vi har inget direkt behov av en övergripande samverkansgrupp där vi i princip bara diskuterar enskilda ärenden (AF)*

– *Vägarna skall vara så korta som möjligt. Jag är inte hundra på att vi skall ha mer samverkansgrupper (S).*

Projektets styrkor

På frågan vad som är projekts styrka svarade de intervjuade följande, – *Att man tar människor där de är och att det får ta den tid det behövs för att lyckas. Det är den enda möjlighet som finns för de här personerna (S).*

– *Ambassadörsplatskonceptet och att det finns en bra kontakt med arbetsplatser och näringsliv jämfört med andra kommuner (FK).*

– *Den stora branschkunskapen, närheten till företagen och arbetsplatsambassadörerna. En bra investering (AF).*

De anser vidare att, – *Mentorerna är en stor del av styrkan. De ser individen och individens behov. De är tillåtande, flexibla och reagerar direkt och handfast (S).*

– *Den sammanställning som de skriver är en styrka. Hur det har gått för våra deltagare är viktigt för hur vi skall fortsätta handläggningen (FK).*

Projektets svagheter

Respondenterna har svårt för att på en direkt fråga peka ut någon svaghet, men de framhåller att behovet av Jobbinvesterings tjänster är stort, vilket medför att det ibland är väntetid och kö för remitterade deltagare. – *Remitteringen in kunde blivit bättre (S).* – *Det skulle behövas mer platser och att snabbare kunna ta emot dem (AF).*

– *Det är inget jämnt in- och utflöde och ibland flera månaders väntetid, vilket är frustrerande (FK)*

Någon menar att om letar man svagheter i projektet så är, speciellt sedan den ende manlige mentorn lämnat verksamheten, bristen på manliga förebilder en svaghet.

– *Det behövs mer män i verksamheten. De unga männen i projektet behöver manliga förebilder (AF).*

Vad kan förbättras, utvecklas?

På frågan vad som kan förbättras och utvecklas i verksamheten anser flertalet av de intervjuade, då många av de som idag deltar i projektet är långt från ”jobbredo” och kan ha både fysiska och psykiska hinder, att projektet behöver knyta mer resurser och kompetenser till sig. – *Att ha resurser att bättre kunna bemöta personer med psykiska problem och som är i kris (FK).*

– *De behöver knyta mer kompetenser och konsulter till Jobbinvestering då de har deltagare med många olika problem och svårigheter (S).*

– *Man måste nog vara beredd på att möta upp med olika kompetenser i en sådan här verksamhet.(FK)*

Arbets terapeut och arbetspsykolog är några förslag, som de intervjuade ger, på kompetenser som skulle kunna knytas till projektet. – *Kan vara bra med en arbets terapeut som har erfarenhet av arbetsmarknaden (AF).*

– *Diskuterar vi olika kompetenser tror jag att en arbetspsykolog skulle kunna tillföra mycket (S).*

– *En arbets terapeut med erfarenhet inom psykiatri eller psykosocialt arbete tror jag är den kompetens som behövs i projektet (AF)*

Övriga synpunkter som framkommer är att det borde finnas bättre möjligheter att arbeta med dem under en längre tid. – *Vissa av våra klienter är i behov av kontakt under en längre tid. Nu avslutas de för tidigt ibland (S).*

– *De av våra klienter som är i kris behöver mycket stöd och långvariga insatser (AF).*

Arbetsförmedlingens representant i partnerskapsgruppen saknar offentliga arbetsplatser i kommunen som kunde underlätta utslussningen från Jobbinvestering.

– *Det vi saknar är OSA⁴ och andra arbetsplatser i Kommunen. Det borde finnas en förlängning där man kan få en anställning och slippa få socialbidrag (AF).*

⁴ Offentligt skyddad arbetsplats

Fokusgrupp med representanter från tre samverkanskommuner och Region Skåne i Utvecklingspartnerskapet

De intervjuade tycker att Jobbinvestering är ett intressant och bra projekt. – *Som helhet är projektet bra. – Jobbinvestering är ett jättespännande projekt, men de menar att syftet med partnerskapsmötena är oklart för dem. – Det känns mest som jag är åhörare.*

– *Det är otydligt för oss vad partnerskapet skall vara till för, dess syfte och uppdrag.*

En av de intervjuade jämför Jobbinvesteringens partnerskap med partnerskapet för Ambassadörsutveckling och menar att det var ett gemensamt projekt med gemensamma arbetsuppgifter och ansvar.

– *I Ambassadörsutveckling hade parterna en tydligare funktion att fylla. Det var ett projekt vi hade tillsammans. Här är vi inte delaktiga på samma sätt.*

Det råder en viss tveksamhet i huruvida det är en samverkansgrupp, metodgrupp eller om partnerskapet är till för att byta erfarenhet och information. Någon menar att, – *Det mesta är informationsutbyte.*

– *Det är oklart för oss vad partnerskapets uppgift är. Vilken roll har facken och myndigheterna? För vår del handlar det mest om erfarenhetsutbyte.*

– *Det handlar mest om det som händer i Kävlinge och i projektet. Någon samverkan tycker jag inte att vi har, däremot erfarenhetsutbyte och information.*

De intervjuade menar att det ursprungligen var meningen att det skulle vara en annan inriktning på partnerskapsmötena. – *Det var inte meningen från början att det skulle vara en samverkans- och ledningsgrupp utan en metodutvecklingsgrupp*

De tycker att det till en början mest handlade om Jobbinvesteringens verksamhet. – *Från början var det mest om projektet och projektets undersökning, då var det inte några temadiskussioner.*

De menar vidare att det varit för mycket fokus på Jobbinvestering och rapporter och formalia om projektet. – *Det har mest varit beskrivning av verksamheten och projektet.*

– *Dagordningen är för styrelseanpassad. För att det skall vara intressant för oss bör formalia ligga i kanten på dagordningen.*

– *Rapporterna är inte av direkt intresse för oss utan mer de slutsatser de drar av sina erfarenheter och som vi mer generellt kan diskutera här.*

De intervjuade representanterna i partnerskapet efterlyser mer teman och diskussion. – *Det behövs avsättas mer tid till teman. Det är temadiskussionerna som är det intressanta.*

– Vad som är bra nu är att vi har ett tydligt tema i mötena, men vi skulle behöva få mer tid till diskussion.

I början var en del av uppgiften för Utvecklingspartnerskapet att arbeta med Utvecklingstrappan.

– När man drog i gång detta var det mycket med trappan, dels som ett metodutvecklings- och mätinstrument, men också kopplat till Ambassadorsutbildningen för att se om det gjorde någon skillnad.

De intervjuade menar att Utvecklingstrappan inte är en självklar metod för dem och att den inte fungerar i alla kommuner. *– Det är inget självklart verktyg för oss. – Vi har inte kunnat använda det som det var tänkt. – Produktionen av verktyget känns tungt.*

När inte kopplingen till Ambassadorsutvecklingen finns kvar så menar några att det känns ännu mindre motiverande för dem. *– Det var i kopplingen till Ambassadorsutvecklingen som trappan skulle göras.*

– Vi har mer eller mindre lagt ner det nu när vi gjort vår del och gått vidare till andra värderingsverktyg.

Ett annat hinder, enligt de intervjuade i partnerskapet, är att de inte är säkert att de får stöd för Utvecklingstrappan i den egna kommunen då det konkurrerar med andra metoder och de inte har mandat att genomföra det. *– Vi har inte möjlighet att själv avgöra om vi skall använda det eller ej.*

– Man ville att vi skulle utveckla det här med trappan men vi har inte mandat att åka hem och genomföra det.

Detta föranledde en diskussion om vad de olika teman på partnerskapsmötena skall avhandla. Om de skall användas för att utveckla metoder som Utvecklingstrappan och Kompetenskort eller om de skall de vara till för erfarenhetsutbyte av varandras verksamheter. *– Vi behöver en fördjupning. Bättre att ha ett förberett tema och fördjupa sig i det.*

– Ska vi byta erfarenhet av hela verksamheten eller ska vi diskutera hur vi skall utföra kompetenskort och utvecklingstrappor?

När det gäller myndigheternas medverkan i partnerskapet tycker flertalet av de intervjuade att det är intressant och givande, men att det inte är tillräckligt. *– Visst försöker man dela med sig men det kommer lite i skymundan.*

– Det tycker jag har blivit bättre. Det är intressant att få ta del av de andra kommunernas synpunkter.

– Intressant att få följa de andra kommunerna och att ta del Försäkringskassans och Arbetsförmedlingens planer och kommande lagar och omorganisering.

Ur diskussionen framkommer att det handlar mycket om tid och prioriteringar och att de väger nyttan av att delta på mötena mot vad de annars kunnat uträtta. – *Det är inte det mest prioriterande jag kan göra nu.*

– *Jag har ingen nytta av att komma på samverkansmöten med myndigheter runt projektet.*

– *Motivet för att åka iväg och vara borta en hel eller halv dag måste vara ett givande erfarenhetsutbyte.*

Region Skåne, primärvårdens representant menar att hon har svårt för att se vad hon så här direkt har för nytta av och kan tillföra partnerskapet. – *Det känns inte som jag har något direkt att ge i den här gruppen. Ni får säga till om ni behöver mig. Jag skulle kunna bidra med en hel del kunskap till projektet. Till exempel vad det innebär för en patient att ha social fobi.*

Fokusgruppen avslutades med en diskussion och önskan om vad Utvecklingspartnerskapet skall innehålla under projektets slutår. – *Vi behöver diskutera hur partnerskapet skall se ut i förlängningen.*

– *Vi har nog tappat tråden rejält. Vi har bokat in fem möten men vi vet inte vad vi skall avhandla.*

Flera av de intervjuade ansåg att det bästa vore. – *En renodlad nätverksträff med tema. Vi har inget delägaransvar i projektet så den typen av möten sköter Kävlinge kommun och projektet bäst själv.*

Det som de främst är intresserade av är att få och dela med sig av erfarenheter från den egna och de andra kommunernas arbete med arbetslösa.

– *Att dela med sig av erfarenheter från den egna verksamheten det vill jag behålla och utveckla.*

– *Vi skulle ha mer nytta av ett nätverk med workshops och tema där man kan lyfta upp metoder och sådant som hänt i projektet och jämföra med våra egna erfarenheter.*

– *Vi är kommuner med olika befolkning, social struktur och utvecklingspotential. Det hade varit intressant att jämföra och diskutera våra arbetssätt och metoder i förhållande till det.*

Avslutande fokusgrupp med mentorerna i Jobbinvestering.

En avslutande fokusgrupp genomfördes med mentorerna för att summera projektets utfall de tre första åren.

Mentorerna är nöjda med hur projektet utvecklats och med måluppfyllelsen. – *Vi är nöjda med utfallet och tycker att vi har uppnått målen även om vissa inte gick att genomföra.*

De menar att projektet utvecklats och resultaten blivit bättre med tiden. – *Om fem år tror jag vi blivit jätligt bra. Vi har uppnått bättre resultat mot slutet.*

De anser sig vara bäst på att bygga relationer och att coaching och mentorskapet är det viktigaste arbetet. Jobbinvesteringens styrka, enligt mentorerna, är den kompetens som byggt upp i projektet och hos dem som mentorer.

– *Styrkan är kompetensen och det koncept vi utvecklat i projektet. Studie- och yrkesvägledarna har bidragit till att öka den kompetensen.*

Andra framgångsfaktorer för projektet, enligt mentorerna, är det nätverk och samverkan som utvecklats med näringsliv och praktikplatser under en längre tid och som, bland annat, bygger på goda relationer med Arbetsplatsambassadörer och Exempelföretag.

– *Vi har bra och fungerande kontakter med företag och praktikplatser. Vi lägger ner mycket tid på att finna dem, få bra kontakt och att följa upp dem.*

En annan framgångsfaktor som nämns är att deltagarna haft möjlighet att påverka och styra innehållet i verksamheten och valet av praktikplats.

– *Att deltagarna har haft stor möjlighet att påverka upplägget och vara delaktiga i valet av praktikplats är ett av skälen till att vi lyckats så bra som vi gjort.*

En lärdom som mentorerna säger sig fått av projektet är att de kanske inte behöver arbeta så mycket med deltagarna inne i verksamheten utan att de ganska omgående kan gå ut i praktik. De menar att det är mer på – *riktigt där ute*, vilket gör att deltagarna – *brukar mer allvar* och att insatser, stöd och coachning kan ske samtidigt som de är i praktik.

– *Vi behöver kanske inte jobba så mycket med dem inne i projektet utan snabbt få ut dem på arbetsplatser och coacha dem där.*

Samtidigt menar de att gruppaktiviteterna som är en av projektets hörnstenar varit ett bekymmer till och från under hela projektiden och att de blir ännu mer lidande nu när deltagarna tidigare går ut i praktik. Att få tillstånd fungerande grupper med motiverade deltagare har varit svårt beroende på deltagarnas olika förutsättningar och status, men också beroende på att det har varit löpande inskrivning av deltagare i projektet.

– *Vi har inte varit så bra på att utveckla gruppaktiviteter. Vi bör kanske ta in dem gruppvis och inte löpande som nu.*

Det som de anser kan förbättras i projektet, förutom gruppaktiviteterna, är samverkan med remitterande och andra myndigheter. De menar att samverkan fungerar på handläggarnivå men att de saknar en övergripande samverkansgrupp för projektet. – *Det fungerar bra på handläggningsnivå men vi saknar samverkan med primärvården.*

– *Det behövs en samverkansgrupp som kan planera och som är mer strategisk och där vi kan fatta övergripande beslut.*

Samverkan med kommunerna i Utvecklingspartnerskapet fungerande inte så bra i början, enligt mentorerna, mest beroende på att det rådde viss oklarhet om dess inriktning.

– *Samverkan med kommunerna gick inte så bra i början utan först mot slutet när man ändrade upplägget med mindre formalia och mer metoddiskussioner.*

Mentorerna framhåller flera gånger under de fokusgrupper som genomförts och i veckoböckerna den svåra situation såväl socialt, fysiskt och psykiskt som många av deltagarna befinner sig i och påtalar behovet av ökad kompetens både i och knuten till projektet. – *Vi skulle behöva mer kompetens i och fler specialister knutna till projektet.* – *En arbetsterapeut skulle vara bra.*

Avslutande intervjuer med projekt- och utrednings- och informationsansvarig

Projektledningen tycker att projektets utvecklats på ett bra sätt och att resultatet är över förväntan då målgruppen var mer problemtyngd och stod längre från arbetsmarknaden än vad man initialt hade räknat med. – *De hade fria händer att forma verksamheten och har lyckats mycket bra med det (P).*

– *De har jobbat med hela individens situation och lyckats väl med att hjälpa dem ut i arbetslivet eller till utbildning (UI).*

– *Målgruppen var inte som vi tänkt oss från början den var svårare och inskrivningstiderna blev betydligt längre (P).*

Det har inneburit, enligt projektledningen, att de fått lägga ner mer tid på att kartlägga och aktivera deltagarna för att kunna få ut dem i praktik .

– *De har fått lägga ner mer tid på kartläggning än det var tänkt från början, men det har varit tvunget att lära sig mer om målgruppen för att bättre kunna matcha dem mot rätt praktikplatser (P).*

Projektledningen menar att projektets syfte är väl uppfyllt vad gäller deltagarnas egen försörjning, utbildning och deltagande i ordinarie arbetsmarknadsprogram.

– Resultatet har blivit bättre än vi tänkt. Deltagarna har hittat vägar till utbildning och jobb med hjälp av projektet, samverkande myndigheter och våra kontakter på arbetsmarknaden (P).

– Vi satte höga mål och jag trodde inte vi skulle nå upp till dem när vi fick den målgruppen vi fick (P).

Att projektet, trots att många deltagare varit sjuka och stod långt från arbetsmarknaden, uppfyllt detta syfte mer än väl beror, menar de på, att de rekryterat rätt personal. – *Mentorerna har varit duktiga och jobbat hårt för att få ut deltagarna i praktik (UI).*

– En av nycklarna till projektets framgång är att vi rekryterat rätt personal. Vi måste ge mentorerna en eloge för deras arbete (P).

Projektet styrka enligt projektledningen är det sätt varpå de kartlägger, matchar och coachar deltagarna både inne i projektet och ute på praktikplatserna. – *Styrkan är att de ser och arbetar med hela individens situation (UI).*

– De tre mentorerna sinsemellan har hittat ett sätt att förhålla sig till varandra och deltagarna. De har tagit fram kartläggningsverktyg, utvecklat metoder och skaffa sig nya kunskaper. Detta plus kontaktnätet av myndigheter, företag och andra aktörer gör att de kunnat matcha deltagarna rätt så de kunnat gå vidare . Det är projektet styrka (P).

Syftet att se om placering av deltagare på praktik-/arbetsprövningsplats inom ett Exempelföretag medfört att processen till steg fem i utvecklingstrappan förkortas har inte kunnat prövas då endast ett fåtal av deltagarna har gjort sin praktik på ett Exempelföretag. Därmed går det inte att belägga detta med statistisk data.

Anledningen till detta är att några av Exempelföretagen inte tog emot praktikanter i början av projektet och att få av deltagarna valt att praktisera där. – *Några av de sex Exempelföretagen var inte så pigga på att ta emot praktikanter från början (P).*

– Jag ser det som ett misslyckande att vi inte fått ut fler på Exempelföretagen. De borde börja där som första steg då de företagen är utbildade och tar bra hand om praktikanter (P).

– Orsaken till att Arbetsplatsambassadörer och Exempelföretagen har använts i mycket mindre omfattning än det var tänkt är att man försökt ta till vara varje individs önskemål om praktik (UI).

Ett annat av Jobbinvesterings syfte var att höja kunskapsnivån och utveckla en samsyn i samverkansgruppen i Kävlinge genom att inkludera viktiga aktörer såsom primärvården. Det målet har inte kunnat uppnås av olika skäl. Dels för att samverkansgruppen upplöstes under projektiden och dels för att de olika aktörerna haft svårt att finna former och komma överens om villkor för samverkan.

– *Det hade förstärkt projektet med en styrgrupp. Vi hade behövt en sådan där vi kan diskutera rena åtgärder (P).*

– *Så här i efterhand kan jag se att vi hade behövt ett aktivare samarbete med Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan./.../ Det är viktigt att de är med i ett tidigt skede så man långsiktigt kan samordna åtgärder och att inte individen hamnar mellan stolarna eller får vänta orimligt länge på nästa insats (P).*

Ett fjärde syfte var att utveckla process- och metodarbetet och höja kunskapen genom samarbete med arbetsmarknadsenheter inom Bjuvs, Karlshamns, Trelleborgs kommuner samt Landskrona stad. Detta var tänkt att ske i Utvecklingspartnerskapet för Jobbinvestering där förutom ovanstående kommuner myndigheter, fack och en intresseorganisation är medlemmar.

Det är samma kommuner som deltagit i projekt Ambassadorsutvecklingspartnerskap som i Jobbinvesterings men med andra personer. I Ambassadorsutveckling var kommunerna direkt delaktiga i projektet och fick ekonomisk ersättning för det. Som ett erbjudande och motprestation förväntades, enligt projektledningen, att de skulle delta i Jobbinvestering och dela med sig av sina erfarenheter.

Nu blev det inte som det var tänkt från början. Kommunerna tyckte att det blev för mycket formalia och rapporter från projektet och för lite erfarenhetsutbyte och metoddiskussion. Myndigheterna har haft låg närvaro och prioriterat bort mötena för annat arbete. Mycket beroende på, som utvärderingen visat, en oklarhet i vad partnerskapets uppgift är och vad som förväntas av dem och de andra medlemmarna. – *Innehållet i UP-möten borde varit bättre. Det blev bättre mot slutet (UI).*

– *Det är uppenbart att myndigheterna inte har haft samma utbyte av det som vi eftersom de deltagit väldigt lite (P).*

– *Det har varit en otydlighet ut mot kommunerna, myndigheter och fack vad vi avsett med partnerskapet och eller så har vi inte lyckats skapa det så intressant så att alla kommer. Något som vi får ta åt oss. Jag hoppas att de framöver kan ingå i vårt nätverk för vi behöver mycket input utifrån (P).*

En anledning till att arbetet med Utvecklingstrappan inte fullföljdes var, enligt projektledningen, att samverkanskommunerna använt andra verktyg i sina olika projekt och att kommunens representanter haft svårt för att få dem att använda utvecklingstrappan.

– *Lärdomen vi drar av att jobba med andra kommuner, myndigheter och aktörer är att vi måste vara tydliga i vad vi kan erbjuda och vad vi förväntar oss av dem (UI).*

Sammanfattning och avslutande diskussion

När projekt jobbinvestering startade i början av 2009 var upplägget och innehållet inte förutbestämt utan det var upp till de anställda mentorerna utifrån projekt- och målbeskrivning att utforma innehållet i verksamheten.

Det bidrog till en viss frustration hos dem, men också en möjlighet att bygga och forma en verksamhet från grunden efter deltagarnas behov. Till en början lades det ner mycket arbete på att finna en fungerande struktur i verksamheten. Det planerades bland annat för heldagsaktiviteter alla veckans dagar, där grupparbeten var ett viktigt inslag och en av kärnverksamheterna.

Från början var det också oklart vilken målgrupp projektet skulle vända sig till och hur långt från ”jobbredo” och arbetsmarknaden deltagarna kunde befinna sig. Mentorerna upplevde att de som remitterades till projektet i många fall var för sjuka för att kunna delta i verksamheten.

De menade att Jobbinvestering var ett arbetsmarknadsprojekt och att de måste kunna utföra ett meningsfullt arbete med deltagarna, samt att det finns en rimlig chans att de kan få praktik och arbete.

Detta ledde till en diskussion med Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Socialtjänsten och dess handläggare om projektets målgrupp och vilka de kan remittera dit och vem som ytterst är ansvarig för deltagarna i projektet.

Deltagarnas hälsotillstånd och övrig status gjorde att det var svårt att i projektet bedriva en fungerande heldagsverksamhet. Dels för att de inte klarade av att vara aktiva under en hel dag och dels för att sjukfrånvaron i projektet periodvis var hög. Speciellt svårt var det att få till stånd bra och aktiva grupper.

Samarbetet med handläggarna hos de olika samverkansparterna har enligt mentorerna från början fungerat bra, men de saknar en mer partsövergripande styrgrupp som den samverkansgrupp som fanns nämnd i projektplanen. De menar också att informationsöverföringen mellan samverkansparterna kunde fungerat bättre.

I analysen av projektledningens månadsböcker framkommer att Jobbinvesteringens främsta svårigheter till en början var att samla samarbetsparterna och deltagarna i partnerskapsmötet och att få deltagare till projektet.

Efterhand som projekt Jobbinvestering fortlöper börjar det att finna sina former och strukturen på verksamheten blir allt bättre. Deltagarna strömmar till och det är stundom väntetid för dem. Utvecklingspartnerskapet har dock svårare för att finna fungerande arbetsformer.

Mer och mer av verksamheten schemaläggs för att få deltagarna aktiva och arbetsmetoder, som kartläggningsverktyg och aktivitetsplaner utvecklas och kompletteras. Mentorerna menar att deltagarna är nöjda med förändringen och känner sig mer delaktiga i verksamheten och i projektet.

Den oklarhet som rådde från början om vilken målgrupp projektet skulle vända sig till har efterhand klargjorts och gränserna mot såväl remitterter som deltagare har blivit tydligare, men fortfarande anser mentorerna att flera deltagare är för sjuka för att kunna delta i verksamheten.

För att integrera projekt Jobbinvestering med den ordinarie verksamheten på Lärcentrum sattes det igång en implementeringsprocess under projektets andra år.

Mentorernas veckoböcker visar vidare att det under andra verksamhetsåret förts en diskussion om de som mentorer skyddat och "*curlat*" deltagarna för mycket och på så vis bidragit till att de "*bor in sig*" i projektet och inte vågar ta steget ut i arbetslivet.

Diskussionen medförde att mentorerna under den andra halvan av verksamhetsåret, genom att ändra projektets inriktning, försökte åtgärda problemet. Deras nya strategi gick ut på att snabbare få ut projektdeltagarna i praktik på olika företag.

Det visade sig ge bra resultat och i fortsättning försöker mentorerna få ut deltagarna snabbare i praktik. De menar att det är mer på "*allvar där ute*" och det hjälper till att de skärper sig och inte blir så passiva som de kan bli inne i projektet.

Samverkan med företagen och praktikplatserna är fortsatt god och de upparbetade relationer som finns med Ambassadörs- och Exempelföretagen kommer projektet till godo även om det har varit problem att placera deltagare på vissa Exempelföretag.

Samverkan med handläggarna hos Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och Socialtjänsten har under det andra året utvecklats och stärkts, men mentorerna saknar fortfarande en fungerande partsöverordnad samverkansgrupp där angelägena frågor kan diskuteras och beslut fattas.

Av projektledningens månadsböcker framkommer att det alltså är svårt att samla samarbetsparterna och deltagarna i partnerskapsmötet och andra träffar.

Det framförs en oro över att projektet inte placerar tillräckligt med praktikanter på Exempelföretagen och att det därmed inte går att se, vilket är en av utvärderingens intentioner, om dessa praktikanter utvecklas snabbare mot "*jobbredo*".

Det framgår av månadsböckerna att projektledningen tycker att implementeringsprocessen mellan Jobbinvestering och Lärcentrum utvecklas på ett fortsatt bra sätt.

Under det tredje och sista ordinarie året har projektet etablerats och strukturen och innehållet i verksamheten tydliggjorts utan att grundkonceptet förändrats. Integreringen med Lärcentrum har fortskridit och resulterat i att personer därifrån har deltagit i Jobbinvesterings verksamhet.

Närvaron är fortfarande ett problem, även om den blivit bättre generellt, speciellt när det gäller aktiviteter utanför Jobbinvesterings lokaler och på frukostmötena.

Satsningen på att få ut deltagarna i praktik tidigt fortsatte under det tredje verksamhetsåret och mentorerna arbetar nu mer ut mot företagen och praktikplatserna än tidigare, vilket gjort att fler går ut i praktik och att kontakterna med företagen har utvecklats och stärkts, inte minst med arbetsplatsambassadörer och Exempelföretagen.

Det förändrade konjunkturläget på arbetsmarknaden har också, enligt mentorerna, bidragit till att det varit lättare att få ut deltagarna i praktik

Den ökade satsningen på att få ut deltagarna i praktik tidigt har medfört att det varit färre som deltagit i projektets inre verksamhet, vilket hämmat gruppaktiviteterna och fick till följd att mentorerna under tredje året valde att dra ner på gruppverksamheten.

Att ha fler deltagare ute i praktik har frigjort tid för mer kontakt med och uppföljning av olika företag och praktikplatser. Det har också medfört mer fokus på det enskilda arbetet med deltagarna vilket inte bara är till fördel. Visserligen blir coachningen och det individuella stödet bättre, men risken är att de knyts för nära och blir beroende av en mentor som kan försvinna när det blir ändringar i personalgruppen.

Det innebär också mindre tid inne i projektet vars verksamhet gått ut på att förbereda och träna deltagarna för arbetslivet. Gruppaktiviteter, även om de har varit svåra att få ingång, har varit ett centralt inslag i projektet och gruppen och gruppodynamiken har setts som ett viktigt verktyg för deltagarnas utvecklingsprocess.

Det framgår av veckoböckerna och fokusgrupperna med mentorerna att de stått inför ett svårt och avgörande val. Antingen att utveckla den inre verksamheten med gruppaktiviteter, som är viktigt men som inte fungerar tillfredställande eller att få ut deltagarna snabbare i praktik, vilket fungerar, och arbete med dem där i stället.

Resultat

Syfte att ”Genom fördjupad kartläggning, individualiserad och mer frekvent coachning samt tillgång till Ambassadörs- och Exempelföretag stödja människor till dess de når egen försörjning och/eller kan delta i ordinarie arbetsmarknadsprogram” får anses var mer än väl uppfyllt då alla intervjuade och deltagare i fokusgrupperna är nöjda med resultatet och vad projekt Jobbinvestering åstadkommit.

Däremot har syftet att, ”Prova om tidigare placering på praktik-/arbetsprövningsplats inom Exempelföretag medför att processen till steg fem i utvecklingstrappan (jobbredo) förkortas” inte kunnat statistiskt beläggas då det varit för få deltagare som gjort praktik på Exempelföretag. Dock visar resultatet av intervjuerna och fokusgrupperna att placering av deltagare på Exempel- och Ambassadörsföretag gör skillnad till det bättre jämfört med icke utbildade företag och lovorden över dessa företags insatser är återkommande i utvärderingen.

Syftet att ”Utveckla samverkan och höja kunskapsnivån i samverkansgruppen i Kävlinge genom att inkludera viktiga aktörer såsom primärvården. Arbeta för att individens övriga kontakter ska delta i samverkan med mentorer kring individens utveckling för att uppnå samsyn och därigenom kunna ge rätt stöd” har bara delvis uppfyllts. När det gäller samverkansgrupp har det inte kommit till stånd någon eller funnits någon varaktig sådan och utvärderingen visar att såväl mentorerna, remittenterna som myndigheterna runt projektet saknat en samverkansgrupp. Däremot har samverkan mellan enskilda handläggare och mentorerna fungerat väl under hela projektiden.

Det fjärde och sista syftet att ”Utveckla process- och metodarbetet och höja kunskapen genom samarbete med arbetsmarknadsenheter inom Bjuvs, Karlshamns, Trelleborgs kommuner samt Landskrona stad” har inte fallit ut som det var avsett. Mycket beroende på att Utvecklingspartnerskapet, där denna samverkan skulle ske, inte förrän mot slutet avsatt särskild tid för process- och metodarbete och därför, enligt kommunernas representanter, kommit mer att handla om Jobbinvestering och formalia runt projektet. Något de anser sig inte vara direkt delaktiga i.

I projektplanen finns en avsikt att mentorerna i kommunernas olika arbetsmarknadsprojekt skulle praktisera hos varandra och även att ett aktivt utbyte dem emellan och projektkoordinatorn skulle ske, vilket inte kommit till stånd.

Diskussion

Utvärderingen visar att projekt Jobbinvestering uppnått sitt övergripande syfte⁵ och att de intervjuade och fokusgruppsdeltagarna är nöjda eller mer än nöjda med resultatet, men menar att ett förändrat arbetsmarknadsklimat med konjunkturnedgång snabbt kan förändra det. Däremot har det inte kunnat gå att pröva om placering på Exempelföretag är en snabbare väg ut i arbetslivet eller till utbildning beroende på för få placeringar på dem.

Det har föranlett en diskussion om det redan vid inskrivning och i schemat skall fastslås att en del av praktiken skall göras på ett Exempelföretag. Det som talar för en sådan åtgärd är den kompetens och kunskap som finns på Exempelföretagen. Det som talar emot är att det finns risk för att motivationen för att gå ut i praktik minskar när deltagaren inte själv kan påverka valet av praktikplats. Det förutsätter också att det finns tillräckligt med Exempelföretag som kan ta emot deltagarna. Så har inte fallet varit hittills. Dessa för- och nackdelar bör diskuteras och övervägas i den fortsatta verksamheten.

När det gäller själva projektets inriktning och form har det skett en förskjutning från schemalagd inre verksamhet med gruppaktiviteter till att tidigare placera ut deltagarna i praktik. Skälet till detta är att det varit svårt att få igång fungerande grupper och att deltagarna "bor in sig" i projektet och att det blir ytterligare en barriär mot att gå ut i arbetslivet, vilket ju är projektets grundläggande syfte.

Denna kursändring i projektet har visat sig ge goda resultat när det gäller praktik-erfarenhet, men, som mentorerna säger, med risk för att de inte kan bygga upp fungerande och trygga relationer med deltagarna, vilket är viktigt och att de blir mer sårbara genom att de knyts till bara en mentor mot att tidigare haft kontakt med tre.

Gruppen och gruppdynamiken har setts som ett viktigt verktyg för deltagarnas utvecklingsprocess och att överge eller minska ner på dem kan äventyra projektets intentioner. Å andra sidan har det varit svårt att få till stånd fungerande grupper med deltagarna på grund av deras status och situation.

Erfarenheterna av denna ändrade inriktning bör också noga diskuteras och övervägas så att man inte riskerar att "kastar ut barnet med badvattnet".

Samverkan mellan jobbinvesterings mentorer och myndighetsparterna och dess handläggare har fungerat bra under hela projektet på ärende- och individnivå. Vad som framkommer i utvärderingen är avsaknad av en samverkan- eller styrgrupp där övergripande diskussioner och planering kan ske så att åtgärder kuggar i varandra utan tidsförskjutning och att deltagarna kan slussas så smidigt som möjligt mellan olika instanser utan att falla "mellan stolarna".

Det som påtalas av respondenterna är risken för att det blir ytterligare en samverkansgrupp och att detta "stjäl tid" från övrigt arbete. Därför menar de att det

⁵ Se bilaga för det slutliga resultatet.

inte kan bli för många samverkansgrupper och att dess funktion måste nog diskuteras.

För att utveckla projektet och för att bidra till metod- och erfarenhetutbyte med andra kommuner, myndigheter, fack och intresseorganisationer knöts ett Utvecklingspartnerskap till projekt Jobbinvestering. Partnerskapet har inte fungerat optimalt enligt de intervjuade deltagarna. Mest för att det varit otydligt vad partnerskapets funktion är och vad man förväntat sig av deltagarna. Kritik har framförts mot att det mest handlat om själva projektet och formalia knutit till det och mindre om det som de deltagande kommunerna förväntat sig, erfarenhetsutbyte mellan arbetsmarknadsenheterna och metodutveckling.

Det finns en vilja hos de intervjuade i Utvecklingspartnerskapet att delta i möten, men det finns också en osäkerhet och otydlighet om vad syftet med partnerskapet är och dess innehåll och vad som förväntas av deltagarna. Detta bör diskuteras och klargöras annars finns risk för att den stora frånvaron på mötena kommer att fortsätta.

Den implementeringsprocess som under andra året sattes igång för att integrera projekt Jobbinvestering med Lärcentrums övriga verksamhet är viktig och bör intensifieras under projektets sista år för att verksamheten eller erfarenheter av verksamheten tas till vara.

Projekt Jobbinvestering har, som utvärderingen visat, utifrån en projektplan formats och utvecklats till en bra fungerande verksamhet som väl uppfyller sitt övergripande syfte. Dock kan verksamheten utvecklas och förbättras mer, särskilt när det gäller samverkansgrupp och partnerskap.

Då det återstår ett år av projektiden och att projekt är ständig utveckling i sökandet och prövandet av idéer och arbetsmetoder vill jag till slut citera en av mentorerna . – *Om fem år tror jag vi blivit jäkligt bra.*

Lars B Ohlsson

Fil.dr. i Socialt Arbete