



Slutrapport

Projektnamn: INTRO

Diariernr: 2008-308-02 99

Projektperiod : 090107-101231

1. Sammanfattning

Ge en sammanfattande beskrivning av projektidé och framkomna resultat.

Idén till projekt INTRO startade med att Jokkmokks kommun uppmärksammat att allt för många personer stod utanför arbetsmarknaden och hade svårt att etablera sig där. Målgruppen bedömdes vara de som var helt arbetslösa sedan minst ett år med fokus på personer med utländsk bakgrund samt ungdomar mellan 16 – 24 år som varit arbetslösa minst tre månader, personer med hel eller delvis sjuk och aktivitetsersättning, personer med ekonomiskt bistånd enligt socialtjänstlagen eller introduktionsersättning för flyktingar samt unga som befann sig i övergången mellan studier och arbetslivet. Under resans gång visade det sig att Älvsbyns kommun haft samma funderingar och därför gick kommunerna ihop om projektet och för att främja samverkan kommunerna emellan. Solkraft i Skellefteå som har en mångårig erfarenhet av att arbeta med personer inom målgruppen kontaktades för att höra om de var villiga att var med i ett erfarenhetsutbyte.

En förstudie inleddes 2008 och vid workshops med inbjudna potentiella deltagare som beskrev sin situation. Här följer ett axplock; arbetsgivare har en tendens att dra folk över samma kam, har någon misskött en praktikplats vågar de inte säga ja till en annan, viktigt att det finns handledare på praktikplatserna – det är en viktig framgångsfaktor som ger utveckling, självförtroende och ökade kunskaper, upprätta en samordningsfunktion där man kan få all hjälp man behöver på ett ställe, fånga upp människor tidigare, få ett stopp på rundvandringen och handläggare måste bli bättre på att lyssna.

Arbetsgivare som deltog var positiva och visade ett stort intresse att ta emot personer ur målgrupperna. Det fanns dock oro över att räcka till som handledare – det fanns ett behov av stöd vid rekrytering, handledarskap och praktikanordnande. Kompetensvärdering och matchning tillhörde också utvecklingsområdena.

De sammanfattade slutsatserna visade att projektets huvudproblem var: Svårt för vissa grupper och individer att etablera sig på arbetsmarknaden. Tänkbara orsaker var: negativa attityder, värderingar och fördomar, målgruppernas brist på erfarenheter och egna nätverk, brist på samverkan mellan aktörerna, för få arbetsplatser och brist på praktik, handledare och stöd. Konsekvenserna av detta bedömdes vara; utanförskap, utflyttning,



arbetskraftsbrist och negativa konsekvenser på individnivå (ohälsa etc) och samhällsnivå (produktionsbortfall, höga kostnader etc). I Jokkmokk bestämde man sig för att prova modellen "en dörr in", samordning.

Förstudien visade också ett mansdominerat näringsliv och kvinnodominerad offentlig sektor. Workshops resultat vara att stereotypa könsmönster stod i vägen för inträde på arbetsmarknaden. Det gäller värderingar både hos arbetsgivare, myndigheter samt hos målgruppen själv. Ett av uppdragen i projektet var att kolla upp hur män och kvinnor hanteras olika inom ramen för systemets processer. I Älvsbyn visade statistik från försäkringskassan att unga kvinnor var överrepresenterade när det gällde sjukskrivningar, signaler från socialtjänst och landstingets verksamheter signalerade att den psykiska ohälsan hade ökat bland unga kvinnor i kommunen och var mer utbrett i just Älvsbyns kommun. Där ville man framförallt pröva modellen med socialt företag som i förlängningen kunde leda till fler arbetstillfällen med lön för personer ur målgruppen.

En av tankarna var dessutom att få samverkanspartners i Europa som vi kunde besöka och få nytta av varandras erfarenheter. Projektet skulle genomsyras av en lärande miljö för såväl deltagare, personal som arbetar med projektet och samverkanspartners.

Vi måste också komma ihåg att efter projektansökans inlämnande kom Sverige in i en rejäl lågkonjunktur under projektets genomförande varför målen kan tyckas vara högt satta.

Resultaten har varit goda. I Jokkmokk har "en dörr in" varit en lysande succé. Deltagaren har träffat samordnaren tillsammans med sin handläggare (från respektive myndighet) och därefter har samordnaren och deltagaren gjort en individuell utvecklingsplan utifrån den enskildes behov och resurser. En handledar pärm har tagits fram som stöd till handledare på praktikplatser och därutöver täta uppföljningar som stöd för både handledare och deltagare. En intern praktikplats har byggts upp där personer som behövt mer stöd eller personer som till en början inte vetat vad de vill fått göra sin praktik. Det lyckade resultatet har medfört att INTRO blir en ordinarie kommunal verksamhet i Jokkmokk.

Resultatet i Älvsbyn har också varit gott. Redan hösten 2009 hade delprojektet startat upp ett kooperativ/socialt företag "Jobbcentralen" som dessutom fungerat som en intern praktikplats för INTROs deltagare. En del av deltagarna fick också anställning i företaget.

2. Projektets resultat

- Redogör kortfattat för det problem och de behov som projektet avsåg att fokusera kring.
- Redogör för projektets ambitioner att göra skillnad, det vill säga hur lösa problemet på ett bättre sätt. Ta utgångspunkt i den eller de programkriterier (lärande miljöer, samverkan, innovativ verksamhet, strategisk påverkan) som projektet valt, men också där så är aktuellt hur aktiviteterna av transnationell och regionalfondskaraktär bidragit.
- Vilka resultat och förslag till goda lösningar har projektet lett fram till?
- Vilken påverkan och genomslag har projektet åstadkommit på individnivå, organisationsnivå och system- och strukturnivå?



Gemensamt så var utanförskapet det största problemet som projektet skulle fokusera på. Långvarig arbetslöshet ger oftast lågt självförtroende och därmed nedsatt handlingskraft.

För Jokkmokks del visade det sig att många personer hade vandrat runt i de olika socialförsäkringssystemen, vilket inte bäddar för att självbilden och självförtroendet är optimalt.

Samordnaren har med deltagarna genomfört kartläggnings och motivationssamtal. Detta har inneburit att personen fått kraft att ta tag i sin situation och fått styrka och stöd att göra sig synlig på arbetsmarknaden, möjliggöra en förändring av attityder och värderingar i sin omvärld.

En av framgångarna beror på att vi har haft två samordnare med vitt skilda utbildningar (en socionom/kvinna och en gymnasielärare/man), båda med projekterfarenhet med helt olika erfarenheter från arbetslivet och nätverk där man tillsammans använt sina kunskaper för att deltagaren ska nå framgång i sina intentioner.

Vi har upprättat kontaktnät för ett optimalt praktikantmottagande hos arbetsgivare vilket inte sällan resulterat i anställning av praktikanten. För oss har ett optimalt praktikmottagande varit närvarande handledare med erfarenhet av att introducera praktikanter utifrån det individuella behovet.

Arbetsgivaren har i trepartsamtal med samordnare och deltagare informerats om syftet, tidigare arbetslivserfarenhet samt förutsättningar. Det här öppna arbetssättet har resulterat i att projektet har haft ett gott rykte hos företagare och offentliga arbetsgivare. En framgångsfaktor har varit den ömsesidiga tillgängligheten mellan samordnare och företagare.

På den interna praktikplatsen Återvinsten har man tillsammans skapat en gruppdynamik där alla inkluderats och synts. Handledarna, en man och en kvinna med skilda personligheter och bakgrunder i utbildning och arbetslivserfarenhet men med samma attityd och värderingsgrunder har varit en framgångsfaktor tillsammans med deras erfarenhet som innovativa entreprenörskap. Arbetsuppgifterna har varit varierande då de tagit emot saker från återvinningscentralen och fixat till, målat, klätt om möbler, sytt kassar av gamla gardiner, byggt fågelholkar av spillvirke, tagit idéer från designtidningar. Deltagarna har varit delaktiga, kreativa och har producerat de mest fantastiska saker. Återvinsten har varit en bra start även för deltagare via integrationen där de förutom de dagliga arbetsuppgifterna fått språkträning i skarpt läge och det har varit ett stort utbyte av varandras kulturer, seder och bruk.

Det har också visat sig att en del personer som stått till arbetsmarknadens förfogande (ofta utan a-kassa och med försörjningsstöd) haft medicinska orsaker till varför de inte kunnat få en anställning. Praktik har visat att personen faktiskt inte har någon arbetsförmåga ens i skyddat/anpassat arbete. Vi har då initierat utredningar hos arbetsförmedlingens



specialister (arbetspsykolog, socialkonsulent och arbetsterapeut) eller/och med vårdcentralens läkare. Dessa personer har då kunnat få det bistånd de har rätt till; LSS, kontaktperson, sjuk/aktivitetsersättning, missbruksvård och anställningsstöd. Det har varit viktigt att personen kommer till rätt myndighet och inte skickas runt utan att någon tar tag i personens hela situation. Vi har kunnat konstatera att en viktig framgångsfaktor har varit projektledarens/koordinators tidigare arbetslivserfarenhet av rehabilitering hos försäkringskassan, samverkansprojekt med AF och vårdcentralen och erfarenhet som arbetsförmedlare. Dessa kunskaper om de olika myndigheternas regelverk har varit ovärderliga.

Projektledaren och samordnarna har under projekttiden haft informella samverkansträffar med handläggare från arbetsförmedlingen, biståndsenheten, integrationen och försäkringskassan. Diskussionerna har varit lösningsinriktade och fokuserat på större förståelse för varandras arbeten och regelverk.

Många av deltagande ungdomar (framförallt 80-talister) har inget slutbetyg från gymnasiet. Projektledare/koordinator och handläggare från Arbetsförmedlingen har haft informationsträffar med samtliga elever i gymnasieskolan i Jokkmokk. Informationen innehöll konsekvenserna av att inte ha slutbetyg parallellt med jobbsökaraktiviteter. Vi har också på uppdrag av gymnasiets rektor haft uppföljningsansvaret för de sju elever som hoppat av sin gymnasieutbildning.

Under kartläggningssamtalen har alltid möjligheten till studier tagits upp och deltagarna har erbjudits att prova på något de känner intresse för. Det har resulterat i att flera personer validerat sina kunskaper, börjat studera, en del för att läsa in gymnasiet, några har gått till yrkesutbildningar och en har börjat studera på universitetet. Några av deltagarna som är 55+ har fått prova på datakunskap vilket verkligen varit en framgång, två av dessa kommer att fortsätta med datagrund på komvux efter projektets slut.

Projektledaren i Älvsbyn har i sin del av slutrapporten uppgett att i projektetverksamheten har samarbetet mellan arbetsförmedlingen, försäkringskassan och socialtjänsten varit bra och medfört att kontakten mellan dessa handläggare har blivit bättre. Projektet har fungerat som en förenande länk. Personerna som deltagit i projektet har krävt mycket handledning vid praktik och det har ställt höga krav på personalen hos Jobbcentralen. Projektet har också väckt frågan om vilken strategi samhället väljer för de människor som står långt från arbetsmarknaden.

Projektledaren har haft trepartssamtal med respektive handläggare och deltagare, därefter har en individuell handlingsplan upprättats. Deltagaren har sedan utifrån handlingsplanen tilldelats en coach som haft till uppgift att stärka personen att nå uppsatta mål. Mycket av arbetet har handlat om att stärka självförtroendet och självkänslan hos deltagaren. Deltagarna har i grupp fått en grundutbildning på 21 dagar. Alla deltagare har också fått utbildning i entreprenörskap och affärsmannaskap för att skapa förutsättningar för att starta eget samt att få arbetsgivares perspektiv på arbetsuppdrags utförande. En framgångsfaktor har coacherna varit en mix av äldre/yngre, kvinnor/män och egna



erfarenheter av fysiska handikapp. Det har alltid gått att finna en coach som passa varje deltagare.

3. Syfte och mål med projektet

- Redogör för projektets syfte/projektmål, delmål och avsedda resultat.
- Vad har projektet uppnått i förhållande till mål och planerat upplägg? Redogör dels med kvantitativa mått, dels kvalitativt i form av till exempel erhållna kunskaper och förändringar i attityder, riktlinjer, beteende etc.
- Vilket lärande åstadkom ni i projektet såväl internt som externt?
- Redogör för orsaker till avvikelser i förhållande till planerad verksamhet i projektansökan och hur detta har påverkat projektbudgeten.

JOKKMOKK

Mål: 80 deltagare på två år varav 40 % ska vara kvinnor. 40 deltagare ska gå till arbete eller studier.

Målet om 80 deltagare är uppnått.

Målet om 40 % kvinnor är uppnått.

Målet 50 % till arbete eller studier är uppnått tom 30 november 2010. Projektaktiviteterna för deltagare avslutades den 17 december 2010 vilket innebar att de senast 26 inskrivna deltagarna inte fick den tid de hade behövt. Det är anledning till att totala resultatet drogs ner till 39 %.

ÄLVSBYN

Mål: 55 deltagare på två år varav 60 % ska vara kvinnor och 35 % av deltagarna ska gå till arbete eller studier

Målet om 55 deltagare är uppnått.

Målet om 60 % kvinnor är inte uppnått. Det visade sig när projektet kom igång att behovet för målgruppen kvinnor inte överensstämde med förstudien. Försäkringskassan har haft pågående projekt för samma målgrupp.

32 % av deltagarna har gått till arbete eller studier. Målet 35 % i arbete eller studier är inte uppnått.

GEMENSAMMA MÅL JOKKMOKK OCH ÄLVSBYN

Mål: 80 % av deltagarna ska ha upplevt att INTRO ökat deras möjlighet till jobb

Jokkmokk:

63 % av dem som svarat upplever att deras möjligheter till jobb ökat. Målet är inte uppnått. Analysen visar att det först och främst har varit svårt att få in alla utvärderingar. Se bilaga.

Älvsbyn:

Vad gäller delprojektet i Älvsbyn går det inte att säga om det är uppnått eller inte.



Mål: Minst tolv gemensamma erfarenhetsutbyten under projekttiden Jokkmokk, Älvsbyn och Skellefteå (deltagare, personal och handläggare)

Målet med 12 gemensamma erfarenhetsutbyten är inte uppnått. Vilket till stor del beror på de olika verksamheternas sammansättning (svårt att åka iväg med ett par deltagare då handledare och ansvarig måste finnas kvar på plats för de som inte åker) och svårighet att avsätta tiden då dessa resor tar en hel dag i anspråk på grund av avstånden. Att åka med hela grupperna har varit logistiskt svårt då det medfört dyra resekostnader som inte finns i budgeten (hyra av buss eller flera bilar då vi oftast varit minst 20 deltagare). Se bilaga.

Mål: Två transnationella erfarenhetsutbytesresor i Europa med deltagargruppen är genomförda under projekttiden och dokumenterade

Målet är uppnått, två resor i Europa med deltagargruppen representerad är genomförda och dokumenterade.

Älvsbyn – Socialt företagande

Mål: Det ska finnas ett utarbetat koncept för minst ett kooperativt företag innehållande organisation, ekonomi, marknadsföring, affärsplan med mera för att kunna driftsätta kooperativet/en vid projektslut 2010-12-31.

Älvsbyn har redan under 2009 (oktober) kommit i mål när det gäller start av socialt företagande En ideell förening – Träffpunkten har startats av deltagarna i projektet och en ekonomisk förening – Jobbcentralen har startats av fyra företag verksamma i Älvsbyn och har 12 anställda.

Jokkmokk – En plan

Mål: "En plan för att integrera och finansiera modellen inom reguljära system ska vara upprättad".

Målet är uppnått. En plan är framtagen och förevisad lokal styrgrupp samt kommunledning. Jokkmokks kommunstyrelse har beslutat att INTRO ska implementeras i kommunens ordinarie verksamhet.

Utanför målbilden finns nu också långt framskridna planer att starta upp en liknande verksamhet inom Älvsbyns kommun. Chefen för avdelningen för arbete och integration har lämnat in ett förslag till kommunstyrelsen för beslut om 2 nya tjänster. De skall jobba som samordnare för personer i utanförskap och vara länken mellan myndigheter för att hitta rätt väg för personen.

Älvsbyn och Jokkmokk gemensamt (samt Skellefteå/solkraft i mindre omfattning)

Deltagarnas dokumentation

Mål: "Processen i projektet ska vara dokumenterad med hjälp av deltagarnas egna upplevelser och lärande som grund – En berättelse om ett riktigt projekt."



Målet är uppnått. Deltagare har gjort ett arbete med intervjuer och fotografier av övriga deltagare, personal i projektet och har sammanställt detta i PowerPoint. Arbetet presenteras på Jokkmokks kommuns hemsida. Deltagare har också gjort ett bildspel som presenterades vid den stora avslutning då samtliga deltagare och samverkanspartners i Jokkmokk under INTRO-tiden inbjudits.

Manual framtagen

Mål: "En manual för praktik- och jobbintroduktion är utarbetad i samverkan mellan deltagare och projektmedarbetare på de tre enheterna (Solkraft, Älvsbyn och Jokkmokk)."

Målet är uppnått. En handledar och praktikantpärm med diverse dokument för praktik och jobbintroduktion är framtagen som fungerar som manual

Modell

Mål: "En modell som underlättar etablering på arbetsmarknaden för de relevanta målgrupperna ska vara utvecklad och testad".

Målet är uppnått. Modellen är en framgång främst på grund av att personalen har haft kompletterande erfarenheter och kompetens. Teamen totalt har god lokalkännedom, goda och kompletterande nätverk på olika nivåer. Modellen har haft rätt innehåll/delar och det har fungerat bra mycket tack vare personalens initiativrikedom och förmåga att anpassa verksamheten alltefter behoven.

Andra mål som att förändra attityder, fördomar och övrigt lärande

Jokkmokk

Samordnarna, handledarna vid Återvinsten och projektledaren/koordinator har vid alla samtal med deltagarna alltid haft värdegrunden i fokus. Vad säger vi om och till och hur bemöter vi varandra.

Älvsbyn & Jokkmokk & Solkraft: De regionala och transnationella studiebesöken har varit en viktig del i lärandeprocessen både för deltagare och personal.

Erfarenhetsutbytet har gett mycket till alla parter. Vi har alla fått lära känna nya miljöer, kulturer, metoder och förhållningssätt. Det vi har kunnat överföra till våra lokala förhållanden har vi tagit med oss. Se bilaga.

Älvsbyn: Konsumentvägledare för inbjudits till delprojektet i Älvsbyn för att informera om hur en skuldsanering går till vilket var uppskattat.

För deltagare med invandrar-bakgrund har sommarloven upplevts problematiskt då det saknats möjligheter för aktiviteter. INTRO inledde därför ett samarbete med Jägarnas riksförbund och Vuxenskolan för att kunna anordna studiecirkel inom ämnet djur, natur och kultur. Våra deltagare fick då att få möjlighet att tränas till att bli cirkelledare. De personer som var aktuella för detta har kunskaper i pedagogik och är vana vid liknande arbete i sina hemländer. Syftet var att de skulle få möjlighet att lära sig den svenska



modellen med studiecirkel och föreningsbyggande.

Praktikplatser har varit bland annat Höghedens motorstadion och hunddagis. Dessa båda arbetsplatser har erbjudit ett brett register av arbetsuppgifter allt ifrån personalplanering, val av material, olika typer av praktiskt arbete och kundkontakter.

Deltagarna har fått en föreläsning/information om UF företagande i gymnasieskolan. Meningen med den informationen var att inspirera och aktivera deltagarna till ett eget företagande i framtiden.

Några av deltagarna hade ett intresse av nyföretagande. Därför fick coacherna leverera ett informationspaket med exempel på hur olika företagsformer fungerar och vilka olika grundläggande regler som gäller vid företagsstart.

Det fanns även ett intresse till studier hos några personer. I Älvsbyn har det startats en introduktionsutbildning lämplig för personer som varit borta från studier lång tid. Denna utbildning har visat sig mycket lämplig som ett första steg in i vidare studier.

Frågan "Vem är jag?" ställdes till deltagarna med målet att något bearbeta tidigare erfarenheter, stimulera självbild och självkänsla. Utbildningsdagen karaktäriserades av reflektion. Med hjälp av olika modeller fick deltagaren bearbeta sin självuppfattning. Begrepp som självkänsla, självbild, självförtroende definierades. Även skuld och skam belystes. Dagen avslutades med en självsaktningsövning där nya upptäckter gjordes.

Utbildning i Kommunikation med målet att belysa och reflektera kring olika kommunikationssituationer samt att förstå en del av processen.

Kommunikationsprocessens olika delar, sändare-budskap-mottagare, belystes. I processen finns det olika filter ex. klädstil, språk, symboler, som påverkar förståelsen av ett budskap. Dessa åskådliggjorde på olika sätt. Även manligt/kvinnligt belystes.

INTRO har haft morgonföreläsningar om olika ämnen under rubriken vardagskunskap. Projektets deltagare upprättade en idébank över ämnen som borde tas upp under morgonmötena. Under dessa morgonsamlingar har attityder, fördomar och förhållningssätt mot varandra diskuterats.

4. Arbetssätt

Vad var ert huvudsakliga arbetssätt? Beskriv kortfattat vilka metoder, utbildningar och andra aktiviteter som användes. Vad i metoderna och aktiviteterna var det som gjorde skillnad, d.v.s. som ledde fram till det önskade resultatet? Beskriv eventuellt nya metoder eller material som tagits fram i projektet.

Älvsbyn:

Vi har jobbat med trepartsamtal, myndighet-projektledning-projektdeltagare och kontinuerliga uppföljningsamtal med både deltagare och myndighet.

Vi har haft lektioner om samhällsfunktioner på en grundläggande nivå, självkänsla och



självförtroende vilket var uppskattat av deltagarna. För många har det varit en viktig del i det förberedande arbetet inför ett arbete, praktisk arbetsträning eller praktik på företag eller kommunen. Vi har haft regelbundna uppföljningar med aktuell arbetsledare.

Vi har haft kontinuerliga träffar med arbetsförmedlingens handläggare och socialtjänstens handläggare då vi har arbetat lösningsfokuserat samt regelbundna uppföljningsmöten med FKs handläggare. Våra samverkanspartners har uppskattat INTRO modellen. Vi har hela tiden fått mycket stor uppskattning för det innehåll som INTRO kan leverera. Det har framkommit att de deltagare som varit inskrivna i INTRO fått snabbare och träffsäkrare hjälp.

Vi har arbetat utifrån vad var och en har för förutsättningar. De insikter vi har fått är att många saknar grundläggande kunskaper om hur vårt samhälle fungerar. Det kan ha varit att passa tider, eller hur man uppför sig i grupp och hur man betar sig mot sina arbetskamrater, hur man anpassar sig efter olika regler och reglementen. Ofta har dessa människor en förutfattad bild av hur allt fungerar på en arbetsplats. Det har behövts stöttning på olika sätt med många samtal för att stärka, informera och vägleda.

I det startade sociala företaget finns arbetsledare som har vana att jobba med människor med funktionshinder. Vi har tillsammans med dem och deltagarna arbetat fram ett individuellt sätt att arbeta med hur man ska förhålla sig på arbetsplatsen, men även hur det skall fungera på fritiden om man har tex missbruksproblem. Det har i det samarbetet kommit fram okonventionella lösningar som är individanpassade.

Jokkmokk:

All personal i projektet har undertecknat ett avtal om tystnadsplikt. Vi har haft kontinuerliga arbetsplatsträffar och handledarträffar.

Handledare initierade en deltagare till projektledaren som sedan fördelade deltagaren en samordnare utifrån de kända behoven. Samordnaren, handledaren och deltagare hade ett trepartssamtal där deltagare undertecknade ett samtycke till att handledare och samordnare fick prata med varandra utan att deltagaren var med om så var nödvändigt och att personnummer och uppgifter om inkomst fick lämnas till Europeiska Socialfonden. Därefter följde kartläggningssamtal (olika många beroende på individen) där behov och resurser kom fram samt motivationssamtal. En individuell utvecklingsplan upprättades. Kontinuerliga uppföljningar med handledare på praktikplatser, lärare i "prova på ämnet", handledare på respektive myndighet. Utvecklingsplanen reviderades vid behov. Deltagarens avslut i INTRO skedde i de flesta fall med ett avslutningssamtal tillsammans med handledaren på praktikplatsen och sen ett samtal med handledaren på myndigheten, ibland kunde det vara ett samtal med alla parter. Det förekom oftast om deltagaren skulle vara kvar på praktikplatsen efter avslut i INTRO. Deltagarna avslutades i INTRO när vi och de kände att nu kan vi inte tillföra något mer, det fyller inte längre ett syfte för personen att vara med. Vi har försökt att se till att det alltid funnits en plan över vad händer efter INTRO i de fall personen inte haft något att gå till.



Vi har arbetat mycket med attityder och fördomar både i de enskilda samtalen men också i grupp på vår interna praktikplats.

Framtagna material är pärm för handledare, samtycke, utvecklingsplan, intyg om kompetensutveckling, utvärderingsblankett och utlåtande.

Strategiskt placerade vi samordnarnas och projektledare/koordinators kontor i Kunskapens Hus istället för på kommunhuset. Syftet var att miljön skulle kännas "hemma" för deltagarna och att steget till utbildning i någon form inte var oöverstigligt stort. Under INTRO tiden har deltagarna i samband med sina samtal med samordnarna blivit du med lärarna, fikat ihop med husets personal och vant sig vid de olika lokalerna.

Vi har haft utbildningsdagar allt eftersom ämnen har dykt upp. Vi såg till exempel att många hade problem med ekonomin och behövde hjälp med att göra en hushållsbudget och då bjöd vi (Jokkmokk och Älvsbyn) in kronofogden och banken som gav information på ett bra sätt utan att skuldbelägga deltagarna.

En del av deltagarna har varit utsatta för mobbing i skola eller på arbetsplats och en del är/har varit mobbare och därför bjöd vi in föreläsare Arne Forsman i ämnet.

Vi har också haft Teater Scratch som föreläst om kroppsspråk och presentationsteknik – hur förhåller vi oss vid möten med andra och vid anställningsintervjuer. I det ämnesområdet har vi också haft utbildningsdagar i Kommunikation och Språk, en specialtillverkad utbildning för INTROs deltagare av lärare vid Kunskapens Hus (lärcentra).

Utbildningsdag i Business 4 a day – lärande i entreprenörskap.

Föreläsning av Michael Andersson "armlös, benlös men inte hopplös" som INTRO initierade tillsammans med Kultur och Fritid.

En del av deltagarna har inte något körkort och hade svårt att komma igång med arbetet. Vi hade då en körkortsgrupp där projektledaren tillsammans med deltagarna gick igenom boken körkortsteori – diskussioner och övningsfrågor. Syftet var att få deltagarna att komma över tröskeln och sedan kunna anmäla sig till körskolan. Kontakt togs också med körskolan på orten för att deltagarna skulle få veta vad det kostade och hur de skulle göra.

Flera deltagare hade önskemål om att komma igång med någon form av att röra på sig och stresshantering varför vi kontaktade Jokkmokks kommuns friskvårdare. Där fick deltagarna under professionell handledning prova på olika former av friskvård utan prestationskrav.

Deltagarna har tränats i att skriva sitt CV och personligt brev, vid något tillfälle i grupp men oftast har detta skett individuellt med samordnaren. Deltagarna har fått intyg om kompetensutveckling från INTRO-tiden att lägga till sitt CV. En nackdel har varit att flera av deltagarna känt det som att de haft ett arbete när de varit med i projektet att de släppt kontakten med arbetsförmedlingen och jobbsökaraktiviteter. Vi har fått vara mycket



observanta på detta så att vi inte tappade bort syftet med projektet.

Studievägledare på Kunskapens Hus har vid ett par tillfällen haft information till både grupper och enskilda angående vilka studiemöjligheter som finns.

Vi har haft utbildningar av Röda Korset i diskriminering och mångfald vilket var mycket lärorikt och tänkvärt både för deltagare och personal. Första hjälpen – HLR utbildning av Räddningstjänsten då vi ansåg att det är något alla människor borde kunna – både på en arbetsplats och på fritiden – det kan rädda liv.

Vi har också deltagit i diverse arrangemang som Jokkmokks kommun, Samernas Utbildningscentrum och Kunskapens Hus haft.

Alla föreläsningar och utbildningar har sedan diskuterats i grupp eller enskilt – lärde vi oss något av det här och i så fall vad.

Vi har förankrat och kvalitetssäkrat de insatser vi gjort tillsammans med både deltagare och samverkanspartners för att skapa den modell som nu överförs i ordinarie verksamhet. Deltagarnas åsikter under tiden de varit i projektet och deras anonyma utvärderingar efter avslut har tagits tillvara. Vi har jobbat framgångsrikt med att skapa delaktighet och engagemang hos samtliga berörda och använt oss av det som framkommit under diskussioner såväl på arbetsplatsträffar, handläggartäffar, styrgruppsmöten och de enskilda mötena med deltagarna. Ingen idé har förkastats utan att vara prövad och gamla beprövade arbetssätt har fått en ny innebörd när vi metodiskt arbetat efter dessa. Syftet har bland annat varit – varför uppfinna hjulet på nytt, det som fungerat bra finns ingen anledning att förändra. Däremot har vi tillsammans kommit fram till en del nya arbetssätt också, influerade av våra erfarenhetsutbyten – hur jobbar de med vägen in på Solkraft, hur får de en sån drivkraft i de sociala företagen i Italien, vad gör att de sociala företagen och organisationerna i England kan leva vidare. Vi har aktivt arbetat med varandra istället för att ha ett stuprörstänk, arbetssätt har förankrats och varit väl känt hos alla aktörer. Har inte första tanken fungerat i verkligheten trots att det var en god idé har vi ändrat ingångssätt för att få det att fungera. Eftersom vi i INTRO inte har haft någon prestige eller något regelverk att försvara har det varit ganska naturligt för oss att lyfta vissa frågor utan att någon har behövt känna sig påhoppad och detta har i sin tur lett till en mycket bra gemensam problemlösning. Det öppna klimatet där alla getts utrymme för sina åsikter har också byggt broar både mellan deltagarna (som varierat i åldrarna 18 -64, kön, tidigare erfarenheter) och mellan handläggare på de olika myndigheterna som mellan deltagarna och arbetsgivare på modellarbetsplatserna. Vi har naturligtvis stött på problem som vi inte kunnat påverka exempelvis regelsystem hos myndigheter. Då har vi gemensamt funderat ut en lösning för deltagaren utan att någon brutit mot regelverket, vilken myndighet kan göra vad. Handläggare på de olika myndigheterna har sedan lyft frågan inom sin organisation eftersom det inte är säkert att man i lagstiftningen tänkt på verkningarna för den enskilda personen. Projektets aktörer har bidragit till att förankra tankar/modell hos medborgarna i samhället. Det som kan utvecklas mer är tid för reflektion och utvecklingsarbete.



5. Deltagande aktörer i projektet

Redogör för vilka aktörer (organisationer, företag, myndigheter) som ingick i projektet, samt vad de konkret bidrog med, både vad gäller engagemang, ekonomiska resurser och påverkansarbete. Redovisa dessutom arbete i projektgrupp, styrgrupp och/eller referensgrupp samt gruppernas sammansättning. Hur har grupperna fungerat?

Gemensamt:

Solkraft, Skellefteå kommun har bidragit med sina erfarenheter. Kommunerna, Norrbottens Läns Landsting och Länsstyrelsen i Norrbotten har bidragit ekonomiskt.

Jokkmokk:

Arbetsförmedling, försäkringskassa och Jokkmokks kommun – biståndsenheten och integrationen bidrog med deltagare och medfinansiering (deltagarersättning) samt handläggares kunskaper.

Dryga 20-talet lokala företag har tagit emot praktikanter.

Några företag har tagit emot deltagare på studiebesök och berättat vad arbetet innebär för deltagare som funderat på att utbilda sig till yrket.

Arbetsmiljöverket – bidragit med två besök för att hjälpa oss med att få rätt arbetsmiljö på vår interna praktikplats.

Kunskapens Hus (lärcentra för SFI, särvux, komvux, KY och YH utbildningar samt universitetsutbildningar) – bidragit med lokaler, studievägledning, special utformade "prova-på-studier", validering av datakunskaper, utbildning i Kommunikation & Språk och funnits till hands för problemlösningar när det gällde utbildning/studier.

De olika fackliga förbunden – information till deltagare om vad facket gör samt varit positiva till praktikplatser inom deras område.

Älvsbyn:

Försäkringskassan, individ och familjeomsorg samt arbetsförmedlingen har bidragit med deltagare och medfinansiering. Lokala företagare och föreningar har erbjudit praktikplatser.

Övergripande styrgrupp:

Anna Hövenmark, kommunalråd i Jokkmokk

Bill Nilsson, kommunalråd i Älvsbyn

Karin Falk Olsson, projektkoordinator/projektledare Jokkmokk

Eva Zetterström, projektledare Älvsbyn från 1 mars 2010 (ersätter Jan Öhrvall)

1 deltagarrepresentant från Jokkmokk

1 deltagarrepresentant från Älvsbyn

Insynsplatser: Länsstyrelsen och Landstingen (1 vardera) där båda tackade nej.

Övergripande styrgrupp har haft 5 möten under projektiden. Beslutande organ avseende ekonomiska frågor samt avslutningsförfarandet av projektet. Utbyte av information.

Lokal styrgrupp Älvsbyn:

Per Jonsson, näringslivschef Älvsbyns kommun

Anders Nilsson, chef Älvsbyns fastigheter AB

Elisabeth Nordström, vd Älvsby-Tryck AB samt ordförande i Företagarna i Älvsbyn

Birger Lindberg, chef Arbetsförmedlingen

Ingrid Grahn, Försäkringskassan

Birgit Nilsson, socialchef Älvsbyns kommun

Eva Zetterström, projektledare, från och med 1 mars 2010 (ersatte Jan Öhrvall)



2 st deltagarrepresentanter

Lokala styrgruppen har haft 4 möten under projekttiden. Engagemanget i styrgruppen har varierat och kommunen samt arbetsförmedlingen har engagerat sig mest.

Lokal styrgrupp Jokkmokk:

Magdalena Fjellner & Jonas Sukloed tf utvecklingschefer, Jmk kommun
ersatte i juni 2010 Mathias Knutsson, utvecklingschef som slutade sista april 2010. Mathias hade ersatt Nils-Henrik Sikku utvecklingschef (januari – december 2009) som i sin tur ersatte Elisabeth Hammarberg som ansvarade för förstudien av projektet.
Mikael Bergdahl, samverkansansvarig FK ersatte Margareta Enback som gick i pension juli 2010.

Staffan Winsa, sektionschef, AF

Karin Falk Olsson, projektledare/koordinator

Christer Högström, Preem, privata företag som ersatte Ing-Marie Grahn, Tele 24 (när företaget flyttades från Jokkmokk)

Sonja Malm, områdeschef, Jmk kommun, offentlig arbetsgivare

Katarina Edholm, Kommunal i Norrbotten som ersatte Patrik Sundberg,

Anna Lundberg, SKTF som ersatte Ann-Kristin Älgamo

2 av INTRO:s deltagare

Lokala styrgruppen har haft 8 möten under projekttiden. Styrgruppen har varit beslutande organ (tillsammans med kommunchef och kommunalråd) när INTRO modellen beslutades övergå i ordinarie kommunal verksamhet efter projekttiden. Engagemanget har varit stort och det har varit givande för de flesta av ledamöterna. Representant för privata näringslivet och för offentliga arbetsgivare har haft lite svårt att se sin roll i styrgruppen men har ändå bidragit till diskussionerna. Deltagarnas inlägg har mötts med stor respekt. En funktion har varit informationsutbyte av sådant som varit till gagn för projektet. Då det varit flera chefsbyten har det varit många omstarter för att sätta in personerna i projektet och förklara syftet med projektet. Det har av den anledningen varit lite svårt att få en mottagare av INTROs frågor, tankar och idéer.

6. Jämställdhetsintegrering

Redogör för hur ni arbetat med jämställdhetsintegrering i ert projekt. Relatera till projektplan och utmaningar under arbetets gång.

Projektets medarbetare (Jokkmokk och Älvsbyn) har fått utbildning i Jämställdhetsintegrering (processtöd/utbildare genom ESF). Projektet har aktivt arbetat med att undersöka om en grundläggande förståelse för jämställdhet finns på praktikplatsen. Vi har säkerställt att förutsättningarna för att ett aktivt jämställdhetsarbete kan bedrivas med projektets deltagare. Vi har planerat och organiserat tillsammans med praktikplatsen projektdeltagarens praktiktid vad avser organisationens jämställdhetsarbete. Vi har tillsammans med arbetsplatsen inventerat vilka praktikuppgifter som deltagarna kan bli delaktiga i och hur de bidrar till att stärka projektdeltagarnas insikt i jämställt arbete. Tillsammans med deltagarna har vi analyserat genomförda arbetsuppgifter.

Jokkmokk:

Utbildning gav medarbetarna stöd/verktyg hur de kunde arbeta med jämställdhetsfrågor –



hur pratar vi och hur gör vi? Vilket gjorde att vi blev mer lyhörda och lättare kunde fånga upp situationer i vardagen. Vi har även haft en utbildning i sexuell läggning. Vi har diskuterat med deltagarna om vad som anses vara kvinnligt och manligt både i yrkeslivet men också i småsaker för att synliggöra ett "invant tänk" vilket förhoppningsvis leder till eftertanke och möjliggör att bryta gamla mönster. Här har såväl projektledare/koordinator, samordnare/coacher och handledare på den interna praktikplatsen arbetat med jämställdhetsintegrering för att nå det övergripande målet att skapa ett könsbalanserat arbetsliv. Diskussioner har förts med deltagarna för få till stånd en attitydförändring, män erbjöds att prova praktik på typiska kvinnliga arbetsplatser och kvinnor erbjöds att prova på typiska manliga arbeten, förutom erbjudande om att prova på praktik har diskussioner förts för att förändra negativa attityder. I Jokkmokk är vård och omsorg samt skolorna typiskt kvinnliga arbetsplatser. Männen är överrepresenterade i verkstadsindustrin och skogsarbeten. Detta har resulterat i att två manliga deltagare har fått arbete inom vården, de hade tidigare aldrig provat på den typen av arbete. På den kvinnliga sidan är två deltagare som har praktiserat inom verkstadsindustrin. På den interna praktikplatsen finns både typiska manliga och typiska kvinnliga arbetsuppgifter och alla uppmuntras att prova på något de inte gjort tidigare.

En del av våra deltagare, både män och kvinnor, har kommit till Jokkmokk som flyktingar och de har en kvinnosyn och kultur som ställer särskilda krav med hänsynstagande av coacher och handledare. Även med dessa deltagare fortgick arbetet med jämställdhet men i första hand genom samtal och att de övriga deltagare var delaktiga i att visa hur det ska/kan fungera på en arbetsplats. Ett konkret exempel är att män och kvinnor fikar tillsammans på kafferasten, att män och kvinnor hjälps åt med en uppgift och att män lyssnar när kvinnor pratar på en arbetsplats

Vi håller en jämställdhetssynpunkt i andra aspekter än rent manligt och kvinnligt. Jämställdhet oavsett sexuell läggning, för funktionshindrade – att kunna se möjligheter och få förståelse för hur olika funktionshinder yttrar sig. Här har det också förts ständiga diskussioner för påverkan av attityder. Detta gäller såväl fysiska som psykiska funktionshinder.

Utmaningen har varit att verkligen leva upp till det vi pratat om. Framförallt rollen manligt/kvinnligt som är djupt inrotad hos större flertalet hos både personal och deltagare. Återvinsten har haft "en manlig och en kvinnlig" verkstadsdel och det har krävt mycket övertalning för vissa av deltagarna att prova på båda delarna, ibland har vi haft deltagare som självmant velat göra något som betraktas som otraditionellt. Samordnarna har haft en stor utmaning för att påverka deltagarna. Det som känts viktigast är att vi pratat om rollerna tillsammans med deltagarna och fått större flertalet att tänka till.

Älvsbyn

I Älvsbyns utbildningspaket ingår Samhällsförändring - jämställdhet - jämlikhet. Där målet är att belysa samhällsförändringar och hur dessa påverkar jämställdhet/jämlikhet. Vi har haft utvärdering av medverkande praktik/modell arbetsplatser utifrån ett jämställdhetsintegrerande synsätt – både män och kvinnor skall kunna tillgodogöra sig praktik och erfarenheter för att vidga möjliga/tänkbara arbetsplatser/arbetsuppgifter.



Målsättningen var att minst 30 % av deltagarna skulle välja praktikarbetsplats som har mixad personalsammansättning eller välja otraditionell praktikplatser utifrån ett könsperspektiv. I individuella karläggnings- och coachsamtal (även 3 partssamtal) - som inventerat individernas egna intressen och drivkrafter - integrerades kontinuerligt samtal om de vidgade arbetsmöjligheter som ofta finns i otraditionella yrkesval vad avser könsroller. Vi har haft projektarbetsgrupper som kartlagt och utvärderat olika arbetsplatser/arbetsområden vad avser jämställdhetsintegrering "Morgonsamlingar" med jämställdhetssamtal som ett ständigt återkommande samtalsområde har genomförts. Utbildningstillfällen/seminarier i jämställdhet som behandlat – lagstiftning, könsroller (vad är kvinnligt och vad är manligt), diskriminering, fördomar, praktikfall utifrån deltagarnas egna erfarenheter.

7. Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning

Redogör för hur projektet arbetat för att förverkliga visionerna vad gäller tillgänglighet i projekt. Relatera till projektplan och utmaningar under arbetets gång.

INTRO har under rapporteringsperioden haft deltagare som har

- Sociala funktionshinder
- Psykiska funktionshinder
- Fysiska funktionshinder
- Intellectuella funktionshinder och viss utsträckning personer som har språkliga funktionshinder

Fysisk tillgänglighet (Älvsbyn o Jokkmokk) – Utbildningslokaler och möteslokaler har varit utformade så att alla kan ta sig fram på ett enkelt sätt, markplan, dörröppnare, hiss om det är fler än en våning i lokalen samt handikapptoiletter. Samma gäller för intern praktikplats i Jokkmokk. Vi har inte haft någon rullstolsburen person inskriven men det skulle inte ha inneburit något problem. Rökning är inte tillåtet i någon lokal och rökning utomhus får inte ske i närheten av entrén. Det finns inte några allergiframkallande blommor i någon lokal. Modellarbetsplatser för arbetsträning är anpassade till deltagarens behov.

Vi har haft processtöd i tillgänglighet i Jokkmokk med Barbro Lindgren för projektmedarbetare, handläggare från integrationen, individ och familjeomsorgen och försäkringskassan, lärare på komvux. Utbildningsdagen var mycket uppskattad och informationen/material är spridd till andra medarbetare inom och utanför projektet.

Tillgänglig verksamhet

Jokkmokk: Vi har dagligen arbetat med förhållningssätt, hur man bemöter varandra och respekterar olikheter. Diskussioner och resonemang om olika kulturer, pratat om olikheter och likheter – hur gjorde de som är nyinflyttade i sitt hemland och hur gör vi i Sverige. Deltagarna har kunnat ta upp saker som de tycker verkar konstigt i det nya hemlandet och vi har tillsammans med gruppen kunnat förklara varför saker och ting är som det är här. Vi har arbetat för att samtalen på vår interna arbetsplats inte skulle vara kränkande oavsett kön, etnisk tillhörighet eller eventuella funktionshinder. När någon deltagare skulle börja på en praktik hos någon av våra modellarbetsplatser följde samordnaren med och ett trepartssamtal hölls tillsammans med deltagare, arbetsgivare och samordnaren.



Arbetsgivaren fick förutom en handledarpärm information om eventuella funktionshinder och hur det bäst fungerar för just denna person. Alla deltagare har fått utbildning i mångfald och diskriminering genom Röda korsets utbildning.

Älvsbyn:INTRO har av Älvsbyns Handikappråd fått information om vad organisationen förväntar sig gällande framtida samarbete.

Delprojektet har ett eget internt kvalitetsutvärderingssystem med fastställda rutiner för uppföljning och utvärdering. Samlig personal (anställda och konsulter) har god kunskap om målgruppen och de speciella förutsättningar som måste råda för att projektet skall uppnå en god arbetsmiljö, synliggöra deltagarnas styrkor och ständigt stödja individernas utveckling och förstärka "starka sidor". Projektet har därför noggrant valt medarbetare med denna erfarenhet och kompetens. Projektledaren och projektdeltagaren definierar individuella behov och återkopplar dessa till berörda arbetsgrupper bestående av medarbetare och konsulter. En viktig punkt i kartläggningen är att projektledaren "fångar upp" individens upplevda fördomar mot det egna handikappet.

Projektledaren och deltagaren har upprättat en handlingsplan i flera steg som även inkluderar fördomar. Alla inblandande medarbetare samtalar regelbundet om insatser som har gjorts och planerats för inskrivna projektdeltagare. Samtalens slutsatser har dokumenterats av projektledaren. Samtalen leds av projektledaren och återkopplas till deltagaren. Projektledaren utvärderar ständigt konsulters, medarbetares och praktikarbetsplatsernas insatser mot handlingsplan och mot deltagarens upplevelser vad avser stärkande av egen självkänsla och synliggörande av egna behov.

Kommunikativ tillgänglighet – Vi har haft deltagare med hörselnedsättning och tinnitus där vi anpassat såväl praktikplats som arbetsuppgifter samt att de i arbetsgruppen är informerade så att de tänkt på att tala framför personen. När vi har haft gemensamma föreläsningar eller utbildningar var vi i lokaler där det fanns teleslinga. Vid föreläsningar eller utbildningsdagar har vi haft tolk till dem som inte behärskat svenska språket fullt ut. Vi har inte haft någon deltagare med synnedsättning men kunskap finns om en deltagare skulle varit blind eller haft nedsatt syn. Informationsfoldrar, skriftliga informationer, muntliga informationer utvärderades genom att deltagarna fick återkoppla given information. Speciellt tidsmässigt utrymme gavs till personer som har språkliga funktionshinder. Om deltagaren hade svårt att återkoppla given information har vi förbättrat och förenklat språket. Vi jobbat speciellt med dem som haft ett intellektuellt funktionshinder för att de ska kunna förstå informationen, använda bilder, skriva ner lättförståelig text, extra stöttning som hjälp att komma ihåg instruktioner.

8. Regionala prioriteringar

Redogör för de eventuella regionala prioriteringar som ni arbetat med.

Samverkan mellan kommunerna, dels samverkan mellan målgrupper, det vill säga en hög grad av mångfald för formande av kritisk massa i små kommuner, för högre överförbarhet av resultat och slutsatser samt för effektivt resursutnyttjande länsövergripande och ur ett



transnationellt perspektiv. Tydligt fokus på tillväxtfrämjande förutsättningar och arbete med tydlig koppling mellan behov av att bryta utanförskap och arbetskraftsförsörjning. Fokus på socialt företagande, breda samverkanslösningar mellan flera aktörer både på lokal, regional och transnationell nivå.

9. Spridning och påverkansarbete

Redogör för hur ni arbetat med spridning och 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 för att nå dit ni vill? Vem/vilka bör göra det?

Gemensamt:

Vid uppstarten av projektet hölls en presskonferens i Luleå där kommunalråden i Älvsbyn och Jokkmokk deltog tillsammans med projektledare/koordinator och projektledare för delprojektet i Älvsbyn. En reporter ställde frågan om kommunerna verkligen har råd med stora projekt i de ekonomiskt svåra tiderna. Jokkmokks kommunalråd svarade "vi har inte råd att låta bli" vilket blivit något av en ledstjärna för oss. Presskonferensen gav artiklar i NSD och NK.

För att sprida kunskap om projektet och vårt goda resultat samt för att öka förståelsen hos allmänheten, förmedla vårt sätt att arbeta och samverka har projektets personal informerat om INTRO vid alla tänkbara tillfällen. För att nämna några; personal på kommunhuset, Öppet hus på Kunskapens Hus, Jokkmokks gymnasieskola till rektor och syo, informationsmöte till Arbetsförmedlingens (Jokkmokk) specialistpersonal, omsorgsenheten, träff med projektledare (förstudie till nytt projekt) från AF i Luleå, Arbetsmarknadsrådet, Strukturums (näringslivsutveckling i Jokkmokk) morgonmöte i Jokkmokk, samt deras möte där företaget Coompanion informerade om sociala företag och egen anställning. Tillfälle gavs då att informera om INTRO och vår erfarenhet från sociala företag i Italien. Information har också getts till; delar av Socialförsäkringsutskottet, socialnämnden, vid avslutningen av kommunens städvecka på Folkets Hus i Jokkmokk och till Jokkmokks Rotaryförening.

Samordnare och handledare från Jokkmokk och arbetsledare från Solkraft deltog tillsammans med två av Jokkmokks deltagare (som deltagit i studiebesöken i Italien och England) i den regionala lärkonferensen i Skellefteå. INTRO hade en workshop i Internationalisering och presenterade våra erfarenheter kring planering, genomförande och uppföljning av studiebesök till två olika medlemsländer. Vi förde en diskussion hur transnationella aktiviteter i projekt vidgar vyer och berikar deltagare, process och resultat. Delprojektet Älvsbyn hade tyvärr inte möjlighet att medverka.

Projektledare/koordinator, handledare vid Återvinsten och handläggare på Arbetsförmedlingen i Jokkmokk samt projektledare i Älvsbyn deltog i en stor nationell konferens i Älvsbyn om och med sociala företag.



Projektplan och beskrivning finns på Jokkmokks kommuns hemsida där man också kan läsa och se bilder från studiebesöken vi gjort.

Jokkmokk:

Två artiklar om INTRO (men hela projektet omtalas) i den lokala tidningen Jokkmokks Magasinet. Projektets medarbetare, deltagare och samverkansaktörer har också spridit kunskap om INTRO och vårt resultat vid politiska träffar, interna och externa arbetsplatsmöten samt ute på byn. Flertalet studiebesök på vår interna praktikplats. Handledare och deltagare från Återvinsten har varit på studiebesök till Luleå. Besöket gjordes på ÅVC med Återvinningsmarknaden - Byggmarknaden som drivs av arbetsmarknadsförvaltningen på Kronan i Luleå. Syftet var att få tips och inspiration till verksamheten och dela med sig av egna erfarenheter. Vi har även besökt Exentrum i Älvsbyn i samma syfte.

Stor avslutning där samtliga deltagare under projekttiden, samverkanspartners, kommunalråd, kommunchef och deltagarna i lokala styrgruppen bjöds in till lite mat och prat. Totalt deltog 46 personer.

Älvsbyn:

I uppbyggnadsfasen av projektet lade vi mycket tid och kraft på att informera om personer i utanförskap. Vi besökte företagare, företagarföreningen, köpmannaföreningen, handikapp och idrottsföreningar och kommunanställda. Vi har haft återkommande informationsutbyte med de fackliga organisationerna som kan beröras av verksamheten i INTRO och Jobbcentralen. Piteå Tidningen har gjort ett reportage om projektet som är viktigt ur ett marknadsföringsperspektiv för både allmänhet och näringsliv.

Besök av Piteå och Övertorneå kommuner för att hitta synergieffekter.

Det har varit svårt att få fram information till alla som varit berörda av det. Starten av det sociala företaget, Jobbcentralen, har inte gått smärtfritt och det kommer att ta tid innan de blir en naturlig del i företagargleden. Här behövs ytterligare information och spridning av resultat till företagare och fackföreningar som motsätter sig Jobbcentralen arbetssätt. Kunskap om socialt företagande är behövligt om företaget ska ha en chans i framtiden.

Projektets idéer och erfarenheter kommer att tas tillvara i ordinarie verksamheter i både Älvsbyn och Jokkmokk där man fortsätter med strategiskt påverkansarbete främst genom kommunerna, arbetsförmedlingar och försäkringskassor.

10. 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?



Extern utvärderare har haft flertalet utvärderingsdagar med såväl deltagare som projektmedarbetare. Utvärderaren har varit till stort stöd som bollplank för projektledare/koordinator. Arbetssätt och metoder som vi inte själva tyckt varit något särskilt har belyst och framgångsfaktorer har påvisats vilket gjort att vi själva blivit mer medveten om dessa. Det var lågt räknat på denna insats i budgeten och lärprocessen under projektets gång hade behövts vara mer omfattande för att tillsammans reflektera och utvärdera mera under projektets gång.

11. Egenutvärdering

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

Vi har utvärderat oss själva vid arbetsplatsträffar, handläggartäffar, deltagarnas utvärderingar har analyserats och därigenom har vi kunnat förändra vårt arbetssätt och vår metod under hela projektiden. Projektledare/koordinator har sammanställt statistik, haft personliga uppföljningar med handläggare på de olika myndigheterna och vi har engagerat deltagarna att verkligen tycka till för att sedan delge resultatet till alla inblandade. Arbetsgivare och andra samverkanspartners tankar har insamlats och vi har pratat om arbetssättets för och nackdelar.

Det som varit mindre bra är att det under lång tid i Jokkmokk varit omsättning på tjänsten som utvecklingschef, vi har inte haft någon direkt mottagare av budskapet förrän sista halvåret. Varje ny chef har haft mycket att sätta sig in i förutom projektet. I Älvsbyn har det ibland varit svårt att nå fram med information. INTROs verksamhet hade kunnat få högre prioritet hos kommunerna då projektet berört många av kommunernas verksamhetsområden. En större delaktighet hos kommunernas olika delar hade varit önskvärt.

12. Kommentarer och tips

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

Ambitionen var att ta reda på hur man kan möjliggöra att entusiasmera och stärka personer att komma närmare arbetsmarknaden och vilket aktivt agerande krävs från omvärlden för att göra detta möjligt. Vi tror att INTRO funnit en del av svaren. Vissa saker skulle vi göra annorlunda om vi startade projektet idag. All personal skulle varit på plats när projektet startade. Vi skulle inte heller ha haft krav på deltagare från och med projektets första dag för medfinansieringen. I projektet var bara projektledare/koordinator, en samordnare på 50 % och projektledaren i Älvsbyn anställda när projektet startade. Först i slutet på februari och början på mars blev resten av personalen anställd. En del av förseningen berodde på att personalledningen på kommunen inte var insatt i projektets utformning och att Älvsbyns



kommun (kommunstyrelsen) inte tagit formellt beslut om medfinansieringen till projektet, detta var klart först i mitten av mars. Projektets personal fick därför inte tillfälle till en kick-off med gemensam genomgång av projektplanen, rollfördelning, målgrupp och målbild vilket gav en något ryckig start. Vi lyckades trots detta bra med insatser av att ta oss tid till täta arbetsplatsträffar inledningsvis och många telefonsamtal mellan Jokkmokk och Älvsbyn.

En nackdel är att det varit svårt att sprida resultat och kunskap rent generellt med hänsyn till projektets målgrupp. Vi har medvetet inte fokuserat på problemet utan arbetat lösningsfokuserat. Av den anledningen har vi också varit noga med att ha en mix av deltagare, unga som kanske bara varit arbetslösa 3 – 4 månader, deltagarna från integrationen som har en inspirerande attityd, äldre personer som närmar sig pensionen, deltagare som är kreativa och framåt och redan haft en egen drivkraft men behövt en puff och att någon tror på dem.

Ekonomi har ofta inneburit problem i och med medfinansieringen genom deltagarnas ersättning. Budgeten var inte verklighetsförankrad, av de personer som var aktuell för projektet var det inte många som hade så hög a-kassa som budgeterats. Många av ungdomarna hade inte slutbetyg från gymnasiet och fick därför den lägsta dagpenningen genom AFs utvecklingsersättning, 48 kr/dag istället för som budgeterat 250 kr/dag vilket innebar att vi skulle behöva ta emot 5 ungdomar istället för 1 person. Försäkringskassan hade också räknat högt då det är den faktiska närvarotiden som medfinansieringen bygger på. Deras deltagare hade rätt månadsersättning men eftersom de varit borta från arbetsmarknaden många år och en del av ungdomarna med aktivitetsersättning aldrig etablerat sig på arbetsmarknaden började vi med mjukstart upp mot 4 timmar per dag. En del personer hade ett förväntat arbetsutbud på max 4 timmar per dag. Biståndsenheten betalade ut mindre i försörjningsstöd än vad som uppgivits vid budgetarbetet vilket gjorde att de sällan kom upp i månadsbeloppet för medfinansieringen. Efter kontakt med ESF då vi redogjorde för problematiken fick vi lov att ha en överinskrivning av antalet deltagare vilket vi haft. Vi bestämde dock att detta inte fick ske på bekostnad av kvaliteten i arbetet med deltagarna och ingen deltagare (från biståndsenheten) avslutades av oss trots att de någon månad inte hade försörjningsstöd. Vi har hela tiden haft fokus på individen. Ett tips till framtida projekt – var realistiska i budgeten när det gäller medfinansiering med deltagarsersättning, det går inte att ha deltagare från dag 1 till och med sista dagen i projektet och ta reda på vad det verkliga genomsnittet för dagpenning är.

En del av försäkringskassans deltagare hade väldigt kort tid (3 månader) kvar av sin ersättningsperiod. Det innebar att personen blev utskriven från projektet vid samma tidpunkt som den tappade ersättningen från FK. För att göra avslutningen så bra som möjligt för deltagaren ordnade vi möte på AF och i de fall som behövde – kontakt med biståndsenheten. 3 månader är för kort tid att jobba med motiverande samtal och arbetsprövningar för personer som på grund av sjukdom/funktionshinder varit borta från arbetsmarknaden under många år. Tips till framtida projekt – deltagarna från FK behöver ha minst 6 månader kvar på sitt gällande beslut om ersättning.

Jokkmokk:

En av framgångsfaktorerna beror med största sannolikhet på sammansättningen av personalen i projektgruppen, olika personer som blev en rent dynamisk kraft. Alla har arbetat för att synliggöra varenda deltagare och lyfta denne till att ta fram sin egen inre kraft. Det uppriktiga intresset hos



myndigheternas handläggare att dela med sig av erfarenheter och jobba framåt är en klar del i resultatet, ingen har lutat sig tillbaka och skyllt på något regelverk. Arbetsgivarnas positiva inställning till att ta emot praktikanter, Lärcentras vilja att fixa och trixa "prova-på- studier" är andra framgångsfaktorer. Den sköna mixen av målgruppen har också varit en bidragande orsak till lyckat resultat – man har månat om varandra. Vårt fokus på individens resurser och behov har varit ett lyckat koncept.

Det har varit för lite tid med två samordnare på 50 % tjänst vardera. Handledarna på interna praktikplatsen har varit väldigt sårbara, det har varit 10 – 14 deltagare där samtidigt varav flera har behövt mycket handledning och stöd. Där måste det alltid finnas personal på plats inte minst av säkerhetsskäl. En ökad samverkan med närliggande verksamheten Återvinningscentralen hade varit önskvärd men tyvärr inte alltid möjlig. Det har funnits lite för lite utrymme för arbetsplatsträffar i önskad omfattning, för lite tid till reflektion, interna diskussioner och utbyte av tankar och idéer.

Smörgåsbordet som var tänkt att dukas upp för deltagarna baserat på deras önskemål och framtidsplaner var svårare att genomföra i verkligheten. Många av deltagarna hade ingen tanke på vad de skulle vilja göra, eller vad som var möjligt att göra. Samordnarna fick därför arbeta med dessa frågor under kartläggningen och tipsa, komma med idéer som ett första förslag. Efter en tid i projektet hade deltagarna många förslag och tankar.

Tips till framtida projekt: Mix av deltagarna är A och O för ett lyckat resultat likväl som mixen av personalen. Äldre och yngre, män och kvinnor, utländsk bakgrund eller infödda förmågor – alla har något att ge och att lära av varandra för viljan saknas inte.

13. Kontaktpersoner

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

Magdalena Fjellner, utvecklingschef eller fd samordnare Eva Svensson Bergqvist Jokkmokks kommun vx 0971-170 00. Näringslivschef Per Jonsson, Älvsbyns kommun, tel 0929-17000

Underskrift projektansvarig (projektledare)

2011-01-27 Karin Falk Olsson KARIN FALK OLSSON
Datum Namnteckning Namnförtydligande

Godkänd 110413
Agnete Samuelson
Samordnare ESF-rådet

Projekt INTRO - Måluppfyllelse 2009 – 2010

JOKKMOKK Resultat deltagare 22 januari 2009 – 31 december 2010

Mål: 80 deltagare på två år varav 40 % ska vara kvinnor. 40 deltagare ska gå till arbete eller studier.

Målet om 80 deltagare är uppnått.

Målet om 40 % kvinnor är uppnått.

Målet 50 % till arbete eller studier är uppnått tom 30 november 2010. 39 % per den 31 december 2010

93 inskrivna deltagare (= 88 personer – en person inskriven tre gånger + tre personer 2 gånger) av dessa är 40 kvinnor och 53 män. 43 % av deltagarna är kvinnor. 39 % av deltagarna har gått till jobb eller studier vid avslut. Målet 50 % är inte uppnått totalt sett. Vi har klarat 50 % gränsen fram till och med 30 november. Projektaktiviteterna för deltagare avslutades den 17 december 2010 vilket innebär att de senast 26 inskrivna deltagarna inte fick den tid de hade behövt. Det är anledning till att totala resultatet drogs ner till 39 %.

21 personer har gått till arbete, 15 till studier och 14 pga. annat (5 flyttade från kommunen, en valde själv att bli utskriven, 5 har vi skrivit ut då det inte fungerat och 2 pga att medfinansieringen upphört – FK, FAS3 samt en som efter utredning och hjälp av INTRO beviljats ersättning från FK). 43 personer har fullföljt projektet men är arbetssökande.

Målet är att 50 % ska gå till arbete eller studier är uppnått men med tanke på det svåra läget på arbetsmarknaden idag (jämfört med när förstudien gjordes) har det varit svårt att upprätthålla. Avslutningskoderna är baserade på vad vi vet vid avslutningstillfället och det registreras hos SCB för ESF:s räkning.

Vid egen uppföljning – inom 6 månader efter avslut – visar det sig att 23 personer är i heltidsarbete, 7 har timanställningar/vikariat, 7 är inte längre aktuella hos AF och 5 studerar. Därutöver har 2 personer fått beviljat sjuk/aktivitetsersättning (med INTROs hjälp) och är inte längre arbetssökande. (= 48 % är inte längre arbetssökande).

Av de 93 är 49 personer från AF, 13 från integrationen, 7 FK, 25 från IFO av vilka 8 fått APR av AF pga INTRO och 11 har övergått till AF UGA eller JOB under tiden de varit inskrivna. (= AF 60 personer)

Procentuell fördelning av inskrivande instans för INTROs deltagare: AF 53 %, Integrationen 14 %, Försäkringskassan 7 % och IFO 26 %.

4 person är född på 40-talet (3 kvinnor och 1 man)
17 personer är födda på 50-talet (6 kvinnor och 11 män)
7 personer är födda på 60-talet (5 kvinnor och 2 män)
11 personer är födda på 70-talet (6 kvinnor och 5 män)
41 personer är födda på 80-talet (16 kvinnor och 25 män)
12 personer är födda på 90-talet (5 kvinnor och 7 män)

Män

12 har gått till jobb (2 från integrationen, 10 från AF) 4 personer födda på 50-talet, 7 på 80-talet och 1 90-talet.

7 har gått till studier (5 från AF, 1 från IFO + AF, 1 från Integrationen) 3 personer födda på 80-talet, 2 på 90-talet och 1 på 50-talet.

9 pga. annat (2 från IFO, 5 från AF – 2 annan orsak, 2 flyttade och 1 övergick till FAS3, 1 från Integrationen som flyttade och 1 från FK som skrevs ut pga ersättningen/medfinansieringen upphörde)
2 födda på 50-talet, 2 70-talet och 5 från 80-talet.

24 har fullföljt projektet (16 från AF, 5 från Integrationen, 1 från IFO och 2 från FK) 2 född på 40-talet, 4 på 50-talet, 2 på 60-talet, 3 70-talet, 8 från 80-talet och 4 från 90-talet.

Kvinnor

9 har gått till jobb (5 från AF, 1 från Integrationen och 3 från IFO) 1 50-talet, 1 70-talet, 6 80-talet och 1 från 90-talet.

8 har gått till studier (3 från AF, 4 från IFO och 1 från Integrationen). 2 födda på 50-talet, 2 60-talet och 4 födda på 80-talet.

5 pga. annat (1 från AF som fick AE från FK, 1 från FK, 1 från Integrationen som flyttade, 2 från IFO varav en har flyttade). 2 är födda på 70-talet och 3 på 80-talet.

18 har fullföljt projektet. (4 från IFO där samtliga även hade ersättning från AF, 1 från integrationen, 10 från AF och 3 från FK. 2 födda på 40-talet, 5 50-talet, 3 60-talet, 2 70-talet, 4 födda på 80-talet och 2 födda på 90-talet.

Genomsnittstiden i projektet för deltagarna är 159 dagar = 5,3 månader.

ÄLVSBY Resultat deltagare 20 april 2009 – 31 december 2010

Mål: 55 deltagare på två år varav 60 % ska vara kvinnor och 35 % av deltagarna ska gå till arbete eller studier

Målet om 55 deltagare är uppnått.

Målet om 60 % kvinnor är inte uppnått. Det visade sig när projektet kom igång att behovet för målgruppen kvinnor inte överensstämde med förstudien. Försäkringskassan har haft pågående projekt för samma målgrupp.

32 % av deltagarna har gått till arbete eller studier. Målet 35 % i arbete eller studier är inte uppnått.

66 inskrivna deltagare av dessa är 27 kvinnor och 39 män. 41 % av deltagarna är kvinnor. Vilket förutom ovanstående kan bero på att en del av de tänkta kvinnorna har flyttat från kommunen.

32 % av deltagarna har gått till jobb eller studier vid avslut.

11 har fått arbete, 10 stycken har påbörjat studier/utbildning, 38 har fullföljt projektet (men inte fått jobb), 6 personer har avslutats av annan orsak och en har överflyttats till delprojektet i Jokkmokk på egen begäran.

Genomsnittstiden i projektet för deltagarna är 109 dagar = 3,6 månader.

GEMENSAMMA MÅL JOKKMOKK OCH ÄLVSBYN

Mål: 80 % av deltagarna ska ha upplevt att INTRO ökat deras möjlighet till jobb

JOKKMOKK

63 % av dem som svarat upplever att deras möjligheter till jobb ökat. Målet är inte uppnått. Analysen visar att det först och främst har varit svårt att få in alla utvärderingar. Det visade också sig att personer som faktiskt fått en anställning genom sitt deltagande i INTRO (praktik, lobby hos arbetsgivare med mera) inte upplevde att de hade större möjlighet till jobb i alla fall. Utvärderingsblanketten omarbetades så att den som slutat i INTRO på grund av att de fått jobb inte besvarade den frågan – vi gör den bedömningen att då har de haft en mycket större möjlighet att få jobb. En del upplever att det inte beror på INTRO att de lyckats få jobbet – de hade fått det i alla fall. Hos många kan vi räkna med att motivationsarbetet har lyckats fullt ut och de känner att det är av egen kraft de lyckats – vilket varit syftet med motivationssamtalen!

ÄLVSBYN

Mål: 80 % av deltagarna ska ha upplevt att INTRO ökat deras möjlighet till jobb
Vad gäller delprojektet i Älvsbyn går det inte att säga om det är uppnått eller inte.

Mål: Minst tolv gemensamma erfarenhetsutbyten under projekttiden Jokkmokk, Älvsbyn och Skellefteå (deltagare, personal och handläggare)

Målet med 12 gemensamma erfarenhetsutbyten är inte uppnått. Vilket till stor del beror på de olika verksamheternas sammansättning (svårt att åka iväg med ett par deltagare då handledare och ansvarig måste finnas kvar på plats för de som inte åker) och svårighet att avsätta tiden då dessa resor tar en hel dag i anspråk på grund av avstånden. Att åka med hela grupperna har varit logistiskt svårt då det medfört dyra resekostnader som inte finns i budgeten (hyra av buss eller flera bilar då vi oftast varit minst 20 deltagare).

3 besök från Jokkmokk till Älvsbyn (16 juni 2009, 16 april och 22 september 2010)
2 besök från Älvsbyn till Jokkmokk (30 september 2009, 9 juni 2010)
3 studiebesök till Solkraft (Jokkmokk 2 april och Älvsbyn 24 september 2009 och kvartal 2 2010)
1 besök från Solkraft till Jokkmokk där även Älvsbyn deltog.

= 9 sammankomster (Jokkmokk och Älvsbyn har av praktiska skäl inte besökt Solkraft i Skellefteå samtidigt)

Projektledare/koordinator och projektekonom besökte Älvsbyn den 6 april 2009 och den 23 februari 2010.

Projektledare och projektassistent besökte Jokkmokks projektgrupp den 14 maj 2009.

Alla projektmedarbetare (Jokkmokk och Älvsbyn) besökte Solkraft den 15 mars där vi hade ett gemensamt möte först och sedan fick projektmedarbetarna besöka den enhet de valt utifrån intresse för djupare erfarenhetsutbyte.

Lunch till lunchmöte med Jokkmokk, Älvsbyn och Skellefteå i Jokkmokk den 1 – 2 februari 2010. Syftet med mötet var att gemensamt komma fram till vad vi kan dra för nytta av våra erfarenheter från studiebesöken i Florens och omvandla det i praktiken på respektive ort.

Dessa fem besök räknas inte då inga deltagare varit med eftersom projektplanen anger att det ska vara en majoritet av deltagare vid sammankomsterna.

Mål: Två transnationella erfarenhetsutbytesresor i Europa med deltagargruppen är genomförda under projekttiden och dokumenterade

Målet är uppnått, två resor i Europa med deltagargruppen representerad är genomförda och dokumenterade.

Resan/studiebesöket till Florens i Italien är genomförd 27 – 30 oktober 2009. Med på resan var Ulf Hägglund, koordinator för transnationellt nätverk, Anders Nygårds, kommunchef Jokkmokk, Karin Falk Olsson, projektledare/koordinator, Jan Öhrvall, projektledare Älvsbyn, Karin Dahlgren, platschef Rosengård Solkraft Skellefteå, Anita Johansson, arbetsmarknadskonsulent Solkraft Skellefteå, Katrin Bagge och Roland Andersson, arbets- och handledare Återvinsten Jokkmokk samt 4 deltagare från Älvsbyn och 4 deltagare från Jokkmokk. Reserapporten är redovisad till övergripande styrgrupp och lokal styrgrupp i Jokkmokk, den finns också tillgänglig på Jokkmokks kommuns hemsida. På grund av det rådande politiska/ekonomiska läget beslutade Älvsbyns kommun att ingen kommunanställd fick åka med.

I Jokkmokk och Älvsbyn har hela projektet (alla deltagare och personal) fått information om resan genom bildspel och tagit del av reserapporten.

Resan/studiebesöket till Brighton/Hove i England är genomförd 26 – 29 april 2010. Med på resan var Ulf Hägglund, koordinator för transnationellt nätverk, Mathias Knutsson, utvecklingschef Jokkmokk, Karin Falk Olsson, projektledare/koordinator, Eva Zetterström, projektledare Älvsbyn, Minna Granlund, platschef Solkraft Skellefteå, Håkan Holmqvist, arbetsmarknadskonsulent Solkraft Skellefteå, Lorentz Löfgren, platschef Solkraft Skellefteå, Eva Svensson Bergqvist och Per-Olof Lindroth, samordnare Jokkmokk, Mats Dahlberg, arbetsförmedlare Jokkmokk samt 4 deltagare från Älvsbyn och 4 deltagare från Jokkmokk. Reserapporten är redovisad till övergripande styrgrupp och lokal styrgrupp i Jokkmokk, den finns också tillgänglig på Jokkmokks kommuns hemsida. På grund av det rådande politiska/ekonomiska läget beslutade Älvsbyns kommun att ingen kommunanställd fick åka med på denna resa heller.

Deltagare, styrgrupper och övriga (kommunledningar, företagare med mera) har delgivits i olika forum både i Älvsbyn och Jokkmokk, information med bilder och reserapport finns också tillgänglig på Jokkmokks kommuns hemsida.

Älvsbyn – Socialt företagande

Mål: Det ska finnas ett utarbetat koncept för minst ett kooperativt företag innehållande organisation, ekonomi, marknadsföring, affärsplan med mera för att kunna driftsätta kooperativet/en vid projektslut 2010-12-31.

Älvsbyn har redan under 2009 (oktober) kommit i mål när det gäller start av socialt företagande En ideell förening – Träffpunkten har startats av deltagarna i projektet och en ekonomisk förening – Jobbcentralen har startats av fyra företag verksamma i Älvsbyn och har vid projektets slut 12 anställda.

Jokkmokk – En plan

Mål: "En plan för att integrera och finansiera modellen inom reguljära system ska vara upprättad".

Målet är uppnått. En plan är framtagen och förevisad lokal styrgrupp samt kommunledning. Jokkmokks kommunstyrelse har beslutat att INTRO ska implementeras i kommunens ordinarie verksamhet.

Mål för Älvsbyn och Jokkmokk gemensamt (samt Skellefteå/Solkraft i mindre omfattning)

Deltagarnas dokumentation

Mål: "Processen i projektet ska vara dokumenterad med hjälp av deltagarnas egna upplevelser och lärande som grund – En berättelse om ett riktigt projekt."

Målet är uppnått. Deltagare har gjort ett arbete med intervjuer och fotografier av övriga deltagare, personal i projektet och har sammanställt detta i Power Point. Arbetet presenteras på Jokkmokks kommuns hemsida. Deltagare från Jokkmokk har också gjort ett bildspel som presenterades vid den stora avslutning då samtliga deltagare och samverkanspartners i Jokkmokk under INTRO-tiden inbjödits.

Manual framtagen

Mål: "En manual för praktik- och jobbintroduktion är utarbetad i samverkan mellan deltagare och projektmedarbetare på de tre enheterna (Solkraft, Älvsbyn och Jokkmokk)."

Målet är uppnått. En handledar och praktikantpärm med diverse dokument för praktik och jobbintroduktion är framtagen som fungerar som manual

Modell

Mål: "En modell som underlättar etablering på arbetsmarknaden för de relevanta målgrupperna ska vara utvecklad och testad".

Målet är uppnått. Modellen är en framgång främst på grund av att personalen har haft kompletterande erfarenheter och kompetens. Teamen totalt har god lokalkännedom, goda och kompletterande nätverk på olika nivåer. Modellen har haft rätt innehåll/delar och det har fungerat bra mycket tack vare personalens initiativrikedom och förmåga att anpassa verksamheten alltefter behoven.

Det som kan utvecklas mer är tid för reflektion och utvecklingsarbete.

Andra mål som att förändra attityder, fördomar och övrigt lärande

Jokkmokk

Samordnarna, handledarna vid Återvinsten och projektledaren/koordinator har vid alla samtal med deltagarna alltid haft värdegrunden i fokus. Vad säger vi om och till och hur bemöter vi varandra.

Älvsbyn & Jokkmokk & Solkraft: De regionala och transnationella studiebesöken har varit en viktig del i lärandeprocessen både för deltagare och personal. Erfarenhetsutbytet har gett mycket till alla parter. Vi har alla fått lära känna nya miljöer, kulturer, metoder och förhållningssätt. Det vi har kunnat överföra till våra lokala förhållanden har vi tagit med oss.

Strategiskt jämställdhetsarbete

Utbildning för projektpersonalen genomfördes den 26 februari 2010 av processtöd, strategiskt jämställdhetsarbete.

Jokkmokk: Här har såväl projektledare/koordinator, samordnare/coacher och handledare på den interna praktikplatsen arbetat med jämställdhetsintegrering för att nå det övergripande målet att skapa ett könsbalanserat arbetsliv. Diskussioner har förts med deltagarna för att få till stånd en attitydförändring, män erbjöds att prova praktik på typiska kvinnliga arbetsplatser och kvinnor erbjöds att prova på typiska manliga arbeten, förutom erbjudande om att prova på praktik har diskussioner förts för att förändra negativa attityder. I Jokkmokk är vård och omsorg samt skolorna typiskt kvinnliga arbetsplatser. Männen är överrepresenterade i verkstadsindustrin och skogsarbeten. Detta har resulterat i att två manliga deltagare har fått arbete inom vården, de hade tidigare aldrig provat på den typen av arbete. På den kvinnliga sidan har deltagare provat att göra praktik inom verkstadsindustrin. På den interna praktikplatsen fanns både typiska manliga och typiska kvinnliga arbetsuppgifter och alla uppmuntrades att prova på något de inte gjort tidigare. Arbetet har dock varit svårare än vi trodde då det är svårt att bryta gamla invanda mönster.

En del av våra deltagare, både män och kvinnor, har kommit till Jokkmokk som flyktingar och de har en kultur som ställer särskilda krav med hänsynstagande av coacher och handledare. Även med dessa deltagare pågick arbetet med jämställdhet men i första hand genom samtal och att de övriga deltagare är delaktiga i att visa hur det ska/kan fungera på en arbetsplats. Ett konkret exempel är att män och kvinnor fikar tillsammans på kafferasten, att män och kvinnor hjälps åt med en uppgift och att män lyssnar när kvinnor pratar på en arbetsplats.

Vi hade också en jämställdhetssynpunkt i andra aspekter än rent manligt och kvinnligt. Jämställdhet för funktionshinderade – att kunna se möjligheter och få förståelse för hur olika funktionshinder yttrar sig. Här har vi fört diskussioner för påverkan av attityder. Detta gäller såväl fysiska som psykiska funktionshinder.

Älvsbyn:

Jämställdhetsarbetet bedrivs övergripande utifrån följande utgångspunkter;
Jämn könsfördelning i den lokala styrgruppen (4 män och 4 kvinnor) med återkommande diskussioner om lämpliga praktik/modell arbetsplatser utifrån ett jämställdhetsperspektiv, sektorövergripande (FK, AF, kommunen och projektet) samtal om modeller för jämställdhetsintegrerande aktiviteter och rekrytering av projektdeltagare.

Utvärdering av medverkande praktik/modell arbetsplatser utifrån ett jämställdhetsintegrerande synsätt – både män och kvinnor skall kunna tillgodogöra sig praktik och erfarenheter för att vidga möjliga/tänkbara arbetsplatser/arbetsuppgifter.

Målsättning att minst 30 % av deltagarna skall välja praktikarbetsplats som har mixad personalsammansättning eller välja otraditionell praktikplatser utifrån ett könsperspektiv

I individuella karläggnings- och coachsamtal (även 3 partssamtal) - som inventerar individernas egna intressen och drivkrafter - integreras kontinuerligt samtala om de vidgade arbetsmöjligheter som ofta finns i otraditionella yrkesval vad avser könsroller

Projektarbetsgrupper som kartlägger och utvärderar olika arbetsplatser/arbetsområden vad avser jämställdhetsintegrering

”Morgonsamlingar” med jämställdhetssamtal som ett ständigt återkommande samtalsområde

Utbildningstillfällen/seminarier i jämställdhet som behandlar – lagstiftning, könsroller (vad är kvinnligt och vad är manligt), diskriminering, fördomar, praktikfall utifrån deltagarnas egna erfarenheter.

Målsättning - 60 % kvinnliga deltagare och 40 % manliga deltagare

Praktik/modell arbetsplatser

Projektet har samarbete med 11 arbetsplatser (6 företag, 3 kommunala driftsenheter samt 2 ideella föreningar). Utifrån ett könsperspektiv är 4 arbetsplatser mansdominerade, 4 arbetsplatser kvinnodominerade och 3 arbetsplatser mixade. Samtliga arbetsplatser ger praktik och erfarenheter till både män och kvinnor. Av projektets medverkande parter har 7 personer tydligt gjort otraditionella praktik val vad avser könsdominans, 13 personer valt praktikarbetsplatser med mixad personalsammansättning och 25 personer gjort könstraditionella val av praktik.

Målsättningen har varit att 30 % skall välja praktik på mixade eller otraditionella arbetsplatser och det har uppnåtts.

Projektdeltagarna kan under sin tid i INTRO välja flera praktikarbetsplatser. Denna möjlighet ger deltagarna breddade nätverk och därmed ökade insikter om hur jämställdhetsarbetet bedrivs på de olika arbetsplatserna. En möjlighet som ett mindre antal projektdeltagare valt. Vi kan dock konstatera att nätverksbyggande på flera arbetsplatser ger individen större insikter och skapar större framtida möjligheter. Kartläggning av praktikarbetsplatser görs enligt den s.k. trappan;

Projekt Intro undersöker om en grundläggande förståelse för jämställdhet finns på arbetsplatsen

Projekt Intro säkerställer att förutsättningarna för att ett aktivt jämställdhetsarbete kan bedrivas med projektet deltagare

Projekt Intro planerar och organiserar tillsammans med arbetsplatsen projektdeltagarens praktiktid alternativt projektdeltagarens möjligheter att studera dessa s.k. modellarbetsplatser vad avser organisationens jämställdhetsarbete

Projekt Intro inventerar tillsammans med arbetsplatsen vilka praktikuppgifter som deltagarna kan bli delaktig i och hur de bidrar till att stärka projektdeltagarnas insikt i jämställt arbete

Projekt Intro analyserar tillsammans med deltagarna genomförda arbetsuppgifter
Mål och utvärdering – se kartläggnings och coachsamtal

Kartläggnings- och coachsamtal

Vad avser jämställdhetsintegrering bedrivs kartläggningssamtalen med individer i viss utsträckning.

Grundläggande förståelse

- Coachen / samtalsledaren ställer frågor/styr samtalet till att skapa insikter/förståelse för vikten av och samhällets behov av jämställdhetsintegrerade arbetsplatser och därmed behovet av personal som har insikter/förståelse för jämställdhetsintegrerade arbetsplatser

Undersöka förutsättningarna

- Coachen / samtalsledaren kartlägger tillsammans med projektdeltagaren förutsättningarna för individernas önskade yrkesval, önskade val av arbetsplats samt behov av kompletterande kunskaper/erfarenheter. I detta arbete kan projektet via kunskaper och argument påverka projektdeltagarna till kompletterade kunskapsval inkluderade kunskaper om jämställt arbete.

Planera och organisera

- Coachen / samtalsledaren planerar tillsammans med projektdeltagaren vilka praktikarbetsplatser som kan vara lämpliga att praktisera på / studera. Jämställdhetsfrågorna är en naturlig del av denna planering

Kartlägga och analysera

- Coachen / samtalsledaren analyserar tillsammans med projektdeltagaren praktikarbetsplats inkluderande jämställdhetsaspekter och skapar därmed grunden till nästa trappsteg

Formulera mål och åtgärder

- Coachen / samtalsledaren utarbetar tillsammans med projektdeltagaren handlingsplaner och mål för kommande yrkesval / arbetsplats / arbetsinnehåll. Handlingsplanen inkluderar därmed indirekt individens önskan att verka i traditionella, otraditionella eller mixade arbetsplatser. Planen beskriver också de åtgärder i form av lärande och praktik som individen behöver för att lyckas i sitt yrkesval.

Genomförande av handlingsplanen sker utanför projektiden.

Vi kommer dock att utvärdera resultaten 6 månader efter att deltagarna slutat i projekt INTRO.

Arbetsgrupper

Projekt Intro organiserar studiebesök på medverkande praktikföretag och andra arbetsplatser. Ur ett jämställdhetsperspektiv gör vi studiebesök på traditionellt manliga arbetsplatser med kvinnlig personal (taxi/åkeri) samt traditionellt kvinnliga arbetsplatser med manlig personal (vård och omsorg). Vi besöker även mixade arbetsplatser som hotell, IT företag, handel etc. Projekt INTRO s arbetsgrupper kartlägger förutsättningar på olika arbetsplatser. Detta arbete inkluderar egna erfarenheter av praktikarbetsplatserna, kunskaper som gruppen tillägnar sig via nätet, personliga kontakter och studiebesök. Arbetsgrupperna består av män och kvinnor har jämställdhet som ett stående utvärderingskriterium.

"Morgonsamlingar"

Projektledaren samlar projektdeltagarna varje morgon till ett samtal om dagens uppgifter vad avser praktik, grupparbeten, studier etc. Ett ständigt återkommande tema är jämställdhet och vikten av att kunna integreras i mixade arbetsplatser eller ta steget och söka arbete i

könsotraditionella miljöer. Projektledaren utmanar deltagarna på deras fördomar, attityder och värderingar.

Exempelvis har den senaste tidens samtal handlat om behovet av kranförare (gamla yrkeskår) som har arbetsgivare som gärna anställer kvinnor eftersom de anses ha mjukare körning. Samma gäller inom åkeribranschen. Exempel på kvinnodominerade miljöer som prioriterar manliga sökande är vård och omsorg.

Utbildning/seminarier

Projekt Intro har haft endags seminarier i jämställdhet vid 3 tillfällen under våren - hösten 2009. Ytterligare seminariedagar har genomförts under 2010.

Innehåll: lagstiftning, könsroller (vad är kvinnligt och vad är manligt), diskriminering, fördomar, praktikfall utifrån deltagarnas egna erfarenheter

Utbyte mellan deltagare och mentorsgrupper

Mål: "Utbyte av deltagare kommunerna emellan vad gäller samarbete med respektive kommuns mentorsgrupp. Man söker jobb i testform hos respektive mentorsgrupp. Detta i syfte att dels få ett mer skarpt läge, dels för att öppna ögonen för mobiliteten – arbete i grannkommun med mera"

Vi har inte kunnat genomföra mentorsgrupper som det var tänkt. Företagare som visat intresse i projektets uppstart hade inte tid och möjlighet att sedan genomföra detta. Det beror till stor del på lågkonjunkturen, slimmade organisationer och ständig jakt på nya uppdrag för att slippa permittera personal.

Medfinansiering - deltagarersättning

Deltagarersättningen är 290 643 kr lägre än budgeterat för Jokkmokk 2009 och 362 896 kr lägre för Älvsbyn 2009. 2010 är den för Älvsbyn 612 157 kr lägre (FK och AF saknas sept – dec) och för Jokkmokk 2010 är den 290 643 kr lägre än budgeterat.

Analys har visat att deltagarna har haft lägre ersättning än vad som budgeterats, (till exempel: för ungdomarna var det budgeterat 250 kr/dag men en del har bara haft 48 kr/dag.) En del personer som skrivits in genom IFO har haft låg ersättning och någon månad ingen ersättning alls – vi har dock valt att inte skriva ut personerna pga av att de inte genererat pengar till projektet eftersom dessa personer har haft stort behov av att vara med. I Älvsbyn kunde deltagare skrivas in i projektet först från och med 20 april från AF och IFO samt i maj från FK. I Jokkmokk har AF haft några deltagare med från januari och övriga medfinansierare från februari. Det är 3 månaders eftersläpning av AFs medfinansieringsintyg.

Överinskrivning av antalet deltagare har fortsatt under 2010 för att nå målet vad gäller medfinansieringen, i Jokkmokk har överinskrivningen bestått av 13 personer och i Älvsbyn av 11 personer under hela projektiden.

/Karin Falk Olsson

Projektledare/koordinator

