



Svenska
ESF-rådet

PK 2010-6

0117.

Svenska ESF-rådet
Luleå A.S
Ink 2011 -11- 28/ML
D.nr 2009-3080089

Slutrapport

Projektnamn: SPIRA Utvecklingstrappan

Diarienumr: 2009-3080089

Projektperiod (ÅÅMMDD-ÅÅ-MM-DD): 090803-11-08-31

Syftet med en enhetlig mall för slutrapportering är att underlätta spridning av resultat och metoder från Socialfondsprojekten i Sverige. I slutrapporten ombeds ni beskriva vilka resultat ni uppnådde samt redogöra för hur ni följde er tid- och aktivitetsplan. Slutrapporten förväntas omfatta mellan 10 och 15 A4-sidor.

Vänligen bifoga också gärna andra produkter och/eller rapporter etc som ni arbetat fram under er projekttid. Till slutrapporten ska också lägesrapport för den avslutande delen av ert projekt bifogas.

Under varje rubrik finns en inledande text om avsnittets innehåll. Det är viktigt att slutrapporten bygger på en diskuterande redogörelse. Från och med den 3:e rubriken och framåt bör om möjligt följande två frågor besvaras:

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

Om Du har frågor angående slutrapporteringen, hör av Dig till Din handläggare på Svenska ESF-rådet.

1. Sammanfattning

Ge en sammanfattande beskrivning av projekttid och framkomna resultat.

Spira Utvecklingstrappan tillkom efter 9 års erfarenhet av KOM-projektet, där samverkan mellan Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, Samordningsförbundet och Medlefors folkhögskola visade sig vara framgångsrik. Därefter har samverkan skett i SPIRA-projektet, med ESF, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, Samordningsförbundet och Medlefors folkhögskola.



Det övergripande syftet med SPIRA Utvecklingstrappan var att de alternativa metoder som prövats inom SPIRA-projektet skulle utvecklas med inriktning mot entreprenöriellt tänkande/projekt. De olika stegen i att driva en verksamhet är analogt med metoderna hur vi arbetar för att nå personliga mål, vilket SPIRA Utvecklingstrappan hade för avsikt att testa.

Deltagaren skulle se sig själv som ett "företag" eller "projekt" och skulle genom att lära sig ett projekts/företags villkor och förutsättningar parallellt bygga sin personliga utveckling. Med metoden "Utvecklingstrappan" skulle projektet underlätta och möjliggöra för målgrupperna att komma in och få fotfäste på arbetsmarknaden, samt öka deras möjligheter att arbeta utifrån sina förutsättningar.

Varje deltagare skulle skaffa sig en egen prägel på sitt personliga "projekt" som är/var under uppbyggnad. Deltagaren skulle själv upptäcka eventuella kompetensbrister och därmed stimuleras till att söka utbildning, praktik eller lärlingsplats.

Deltagarens utvecklingsplan planerades och genomfördes på samma sätt som ett företag arbetar med sin affärsplan. En personlig målsättning sattes och en strategi togs fram för att deltagaren skulle känna till vilka vägar som var möjliga att ta för att nå målet. En egenanalys gjordes, som visade på deltagarens styrkor, svagheter, hot och möjligheter. Resurser kartlades. Arbetsmarknadens behov las fram, varvid verksamhetsområden/branscher analyserades, kopplat till yrkeskunskaper. Var och ens positionering med "sin särpräglade kompetens" visade på vilka eventuella utbildningar som saknades vid den marknadskännedom deltagaren erhölet.

Projektet har kommit fram till att om tillgänglighetsfrågor kopplas ihop med det systematiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna kommer chansen till jobb att öka för funktionshindrade. Små och medelstora företag har varit bättre än stat och kommun att nyanställa en person med funktionsnedsättning.

SPIRA Utvecklingstrappan har visat på följande resultat:

- Deltagaren upplever sig ha kommit närmare arbetsmarknaden
- Deltagaren har prövat sin framgångssida, har inte alltid nått målet men nått delmål
- De personliga handledarna har funnit att en majoritet av deltagarna har brister i sin anställningskompetens
- Deltagarna har vid inskrivning en svag insikt, ett svagt intresse och liten kunskap om fackliga frågor. Det har visat sig finnas ett stort behov att arbeta med dessa frågor.
- Deltagarna har fått en ökad förståelse för tillgänglighetsfrågor
- Deltagarnas intresse för jämställdhetsfrågor har ökat
- Deltagarens uppgivenhet vid inskrivning gällande att erhålla en plats på arbetsmarknaden, har under projektdeltagandet minskat



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?

Arbetsmarknadsläget hade genom finanskrisen kraftigt försämrats. Därmed skulle det bli allt svårare för de som redan stod långt ifrån arbetsmarknaden att få en anställning.

Projektet avsåg att fokusera på ett nytänkande när det gällde vilka kunskaper och färdigheter som projektdeltagare med svag förankring på arbetsmarknaden skulle tillägna sig. Inriktningen var att ge deltagarna metoder och kunskaper som var värdefulla under en relativt lång tid. "Entreprenörskunskaper" – sättet att tänka, starta och driva ett företag- betraktas som värdefulla kunskaper, vilket många av deltagarna ej har mött. Ambitionen var inte att deltagarna i första hand skulle starta egna företag, men att de skulle erhålla känsla och förståelse för ansvarstagande, samarbetsförmåga, service och affärsmässighet. Deltagarna avsågs att bygga upp sig själva, självförtroende, självinsikt och utveckling genom verktyg som tillämpas i företagsstarter/företagsutveckling. Entreprenörskap användes som ett praktiskt verktyg för såväl deltagare som handledare. Deltagarna skulle uppleva det verkligt på sådant sätt att hela utgångspunkten för projektet är att de själva måste ta ansvar för sin utveckling och att framgång eller misslyckande bygger på deras egna insatser.

Detta såg vi värdefullt att sprida för att stärka deltagarens anställningsbarhet. Projektdeltagarna har själva varit med och format gruppregler för de som tillhör projektet, även listat en mängd faktorer som skulle medverka till att deltagarna och alla andra berörda får framgångsrika resultat i gruppaktiviteter. Detta skulle ligga till grund och därmed underlätta intåget på en arbetsplats, när praktikperiod skulle påbörjas.

I samtal med handledare, i gruppdiskussioner och i enskilda frågeformulär har det framkommit att deltagarna ofta saknat drivkraft, nätverk och känner en uppgivenhet, dvs tillåter att överlämnas och utelämnas till FK och AF utan att utmana sig själv och ta makten över sitt liv.

En mängd hinder leder till att många inte kan delta i arbetslivet. Ett tillgängligt arbetsliv skapar förutsättningar för att alla ska kunna ta anställning och bidra efter förmåga. Exempel på anpassningar har varit från att få ett höj- och sänkbart skrivbord efter läkarintyg, valda arbetsuppgifter som passar ett visst funktionsinder till att komma in via en lönesubventionerad anställning.

Personliga hjälpmedel är vanligast som anpassning.

Projektet har upptäckt att det är viktigt att ledningen är engagerad i frågor om



tillgänglighet på arbetsplatsen. Utbildning i dessa frågor har stor betydelse. Rädsla och oro bland de anställda har visat sig, för att det ska medföra merarbete att ha en person med funktionsnedsättning som medarbetare. Projektet har för avsikt att i ett framtida projekt arbeta med attityder och förhållningssätt på företag för att underlätta för deras ledning och anställda att ha personer med funktionsnedsättningar inom sin verksamhet.

Förslag till goda lösningar, som projektet lett fram till : kontakterna med arbetsgivare och deras handledare behöver utvecklas, anställningskompetensen hos deltagarna behöver stärkas.

Påverkan på individnivå: närmat sig arbetsmarknaden, fått anställning, gått vidare till utbildning. Fått känsla av meningsfullhet och tagit egen makt över sitt liv. Deltagaren har hittat sig själv, hittat redskap som kan bidra till att stärka denne. Ett flertal deltagare har positivt uttryckt är att alla får stöd i att hitta sina styrkor, ett positivt tänk präglar projektet, ett strukturerat arbetssätt, gemensamt och tydligt mål, inga personangrepp förekommer och deltagaren känner sig delaktig.

Påverkan på organisationsnivå: ger myndigheternas handläggare alternativ att erbjuda sina kunder, som står långt från arbetsmarknaden. Dessa personer har behov av extra insatser, vilket ges i projektet. Ämnen har skapats, metoder har spridits till myndigheterna, vilket de tagit in delar av i sin verksamhet.

Påverkan på system- och strukturnivå: politiskt och fackligt valda representanter har tagit del av projektets metoder, mött deltagarna, vilket förmodas ge effekt på sikt. De har givits tillfälle att möta deltagarna i grupp, men även medverkat vid treparts-träffar, där det accepterats av deltagaren.

Framgångsfaktorer:

Utvecklingstrappan har systematiskt gett deltagaren möjlighet att betrakta sig själv som sitt "eget företag". Processen startar med att deltagaren ansluter till projektet med en idé om hur tiden ska disponeras och vad deltagaren själv anser sig behöva för att bli mer och mer påbyggd inför kommande arbetsliv. Processen har kartlagt styrkor och möjligheter men också vilka hinder som finns eller har upptäckts. Genom att i möjligaste mån undanröja så många hinder som möjligt, och omvandla dessa till möjligheter, har deltagaren blivit redo att kliva vidare i trappan. Skaffat sig kunskap om hur arbetsmarknaden ser ut och vad arbetsgivare eftersöker genom studiebesök, enskilt och i grupp. Alla besök på företag har successivt utvärderats tillsammans med den personliga handledaren. Har det funnits intresse att genomföra en prövning på företaget har deltagare i samråd med handledare genomfört en praktik. Deltagaren har uppmuntrats och stöttats till att själv ta kontakt med arbetsgivarna, vilket har stärkt självkänslan och självförtroendet.

Prövningsmöjligheten är en styrka i projektet. Deltagaren har utfört arbetsuppgifter som bidragit till en ökad förståelse för sin arbetskapacitet och förmåga. För vissa personer har det dessutom gett en ny infallsvinkel mot en förändrad yrkeskarriär.

En annan av framgångsfaktorerna har varit att deltagaren sett sig själv i ett socialt sammanhang. Lång hemmavaro bidrar till minskad social kontakt,



nätverk försvinner. Spira Utvecklingstrappan, och Medlefors, har för många blivit ett ställe att komma till och vara väntad på. Den sociala träningen, som många behövt vid start i projektet, har sedan funnits med som en viktig del när deltagaren kommit ut på en arbetsplats. "Jag är väntad, någon behöver mig". I lektioner och gruppdiskussioner har deltagare sinsemellan gett varandra stöd och förslag på olika företag som kan vara av intresse. En annan väsentlig del i projektet har varit att deltagare har mött andra med liknande problematik, man är inte ensam med sina besvär och sin känsla av utanförskap..

Rishtagande:

Vissa företag har uttryckt ett behov att anställa. Deltagaren från projektet har uppfyllt arbetskraven, som företaget efterfrågat, matchningen har fungerat. Trots det har anställningen av just "den" personen inte blivit av. Företaget har varit "rädd" för konsekvenser av att ex. anställa en långtidssjukskriven med anledning att den personen ev. kommer att bli ofta hemma vilket leder till ekonomiskt bortfall i fråga om intäkt, sjuklön m.m.

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.

Syftet var att utveckla alternativa metoder, som prövats inom tidigare SPIRA-projektet, med inriktning mot entreprenöriellt tänkande/projekt. Stegen i att driva en verksamhet är analogt med metoderna hur vi arbetar för att nå personliga mål. Deltagaren skulle se sig själv, som ett "företag" eller ett "projekt" och genom att lära sig villkor och förutsättningar för detta parallellt bygga sin personliga utveckling.

Målsättning var :

- Minst 50% skulle efter avslutat projekt antingen fått jobb, gått vidare till studier eller planera starta ett företag/projekt.
Resultat: Projektet nådde upp till 52%
- Deltagarnas hälsotillstånd och känsla av sammanhang (KASAM) skulle stärkas.
Resultat: i den externa utvärderingen framgår det att drygt 71% av



deltagarna upplever att projektet har ökat deras självkänsla. Ca 62 % anser att projektet har förbättrat deras total hälsa. Det har framkommit i såväl interna deltagarutvärderingar som i den externa utvärderingen att cirka 80 % av deltagarna delvis eller helt hade fått mer motivation att söka arbete eller utbildning.

- Varje deltagare skulle via projektet prova sin egen framgångsidé i utvecklingstrappan

Resultat: samtliga inskrivna har introducerats i utvecklingstrappan vid första träffen med handledaren, varvid framgångsidén har skrivits ner och metoden har igångsatts gemensamt.

- Arbetsförmågan eller aktivitetsförmågan skulle provas upp till 10 tim/vecka.

Resultat: Samtliga deltagare har erbjudits provningsplatser med hänsyn till deras besvär och förutsättningar. Alla har inte haft arbets- eller aktivitetsförmåga upp till 10tim/vecka. Alla provningar har dokumenterats i SAMK, det samlade dokument som lämnas vid utskrivning.

- Samverkan mellan FK-handläggare, AF-handläggare, Samordningsförbundets parter, handledare och projektdeltagare skulle visa på ett effektivt tillvaratagande av resurser och därmed minska samhällskostnad.

Resultat: konstruktiva och välplanerade träffar med handläggare från resp berörd myndighet och deltagarna har visat på stor nöjdhet. Eftersom ingen samhällsekonomisk uppföljning gjorts är det svårt att mäta och bevisa ekonomiskt vilka resurser som projektet bidragit med.

Kvantitativa resultat:

Antal starter 090803-110831

Fk	AF	S
162	178	7

Totalt antal starter 347

Av dessa är:

Antal i arbete efter projektdeltagandet	(totalt 85)	31	52	2
---	-------------	----	----	---

Antal i studier	(totalt 28)	9	16	3
-----------------	-------------	---	----	---

Antal som lämnats över till samverkan FK/AF	(totalt 35)	35		
---	-------------	----	--	--

Antal som gjort praktik (fr 5- 40tim/vecka)	(totalt 285)	121	159	5
--	--------------	-----	-----	---

Antal i pension	(totalt 1)	-	1	-
-----------------	------------	---	---	---

Antal gravida	(totalt 4)	1	3	-
---------------	------------	---	---	---

Antal som ej fullföljt (sjukdom, fel tid för provning)(Tot. 52)	31	19	2
---	----	----	---

Antal som deltog maj och juni (= ej kunde fullfölja eftersom projektet upphör) (totalt 72)	38	34	-
---	----	----	---

Av dessa 72 deltagare som deltog under maj och juni , och som ej kunde fullfölja eftersom projektet upphörde, erbjöds 31 att söka till det nya projektet SPIRA Anställningskompetens.



Av totala antalet 347 deltagare var 231 kvinnor och 116 män.

Kvalitativt – Deltagarna har fått insikt om behovet av självstärkande insatser, har insett att de besitter en egen drivkraft, vilken inte tillåts att ta fram i de olika grupper de tidigare mött. Genom att via schemat prova olika fysiska aktiviteter varvat med teoretiska har den enskilde hittat sitt sätt nå en personlig utveckling. I deltagarutvärderingar har det framkommit att det deltagarna upplever mest positivt är att komma ut i ett socialt sammanhang efter en lång tid hemma.

Lärande- internt har lärarråd, handledarträffar, projektgruppsträffar lett till ett utvecklat arbetssätt gentemot deltagarna. Bemötande, värdskap, respekt och ansvar har varit områden som givit ett lärande för samtliga berörda, såväl för deltagarna som för all personal och samverkande parter. Det som framkommit är de stora skillnader som idag finns vad gäller villkoren för sjukskrivna och arbetslösa. Dvs. arbetslöshet är ett primärt problem för de arbetslösa medan sjukdom och ohälsa är det för de sjukskrivna. De som mest verkar ha tillgodogjort sig SPIRA Utvecklingstrappan är de arbetslösa medan de sjukskrivna fortfarande brottas med sina hälsoproblem och därmed också med trygghetssystemets utformning (indragen sjukpenning mm), vilket i sin tur bidrar med till ekonomisk oro och ångest. De mår med andra ord inte så bra beroende just på denna kombination. Detta är inte i sin tur relaterat till insatserna i SPIRA Utvecklingstrappan, eftersom majoriteten av alla i enkäterna och intervjuerna tycker det är bra. De som har ohälsoproblem verkar vara nöjda med projektet, men deras vardag en tid (4-6 månader) efter projektdeltagandet verkar vara problematisk av ekonomiska skäl, oro med mera pga deras ohälsa.

De arbetslösa verkar mest ha fått ut något av projektet, som de har glädje av i sitt dagliga liv och för vissa har projektet gjort att de fått tillbaka motivationen, lusten och tilltron till sig själva.

Internt lärande

Under projektets gång har deltagarna gjort utvärderingar. Tack vare dessa har vi sett att schemainnehållet motsvarat våra egna mål och syften men framförallt att det varit ämnen och innehåll som deltagarna varit intresserade av. Deltagarna har fått självstärkande insatser tillgodosedda. Att bli varse om brister i den totala livsföringen har varit oerhört viktigt, och medel att kunna reparera dessa. Det kan vara allt från att stärka sin självkänsla, se möjligheter ur sin sjukskrivning eller arbetslöshet till att bli mer kunnig i god kosthållning, hitta motivation i rätt anpassad fysisk träning. Tack vare en utförlig kartläggning vid projektstart har handledarna kunnat stötta individerna att kanalisera på vissa specifika områden, där ett större fokus legat. Områden som bidragit till att deltagarna har lärt sig mer



om sina egna behov, eventuella brister och vad som bör förbättras.

Externa lärande

Deltagarna har breddat och ökat sin kunskap om arbetsmarknaden i kommunen. Betydelsen av kunskap, om arbetsmarknaden, har projektet varit väldigt tydligt med. Vi har arrangerat gruppstudiebesök, på många olika företag och brancher, varje vecka. Inbjudna företagsledare, personalchefer och politiker har gästade projektet, med föreläsningar och öppna dialoger med målgruppen i fokus. Utöver det har varje deltagare, som varit aktuell för praktik/arbetsträning, fått möjlighet att göra ett arrangerat studiebesök på det tilltänkta företaget för att säkerställa att det är en passande provningsplats.

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.

Utvecklingstrappan, via framgångsidé, SWOT-analys, arbetsmarknadskunskap, branschanalys, har skapat en plattform att bygga vidare på och är det som gjort skillnad i projektet.

Deltagaren har själv ägt sin process, varit delaktig i en reell situation. Insikten om den arbetsmarknad som råder, tydliggör för var och en, var just den befinner sig i det aktuella läget.

Projektets huvudsakliga arbetssätt: nyckelföreläsningar varje dag, gruppaktiviteter varje dag, individuella samtal kontinuerligt, studiebesök varje vecka, inbjudna företagare och praktik enligt personlig planering.

Speciella insatser har återkommit under projekttiden; facklig grundkurs, datakurs, arbetsmijögrundkurs.

Det som också gjort skillnad är att samtliga lärare och handledare har medverkat kring den enskilde deltagaren, givit det stöd, utifrån sin profession,



som funnits behov av. Den personlige handledaren har haft helheten kring deltagaren, men fått stöd av sina kollegor för att få optimalt resultat för deltagaren.

I samarbete med myndigheternas handläggare har dokumentationen SAMK reviderats under projektets gång, vilket givit ett ömsesidigt lärande. Samtliga projektutförare (handledare som lärare) arbetar fokuserat på projektets mål och syfte. Detta har gynnat deltagarna och projektets resultat. Lärkonferensen bjöd in representanter från alla partier till en paneldebatt. Det visade sig att det fanns behov av ett mycket större tidsutrymme än det som gavs. Idag vet projektutförarna att det hade varit bättre att genomföra lärkonferensen under tiden projektet pågick. Då hade möjlighet till förändring funnits och därmed kunnat ge ännu bättre resultat. Lärkonferensen gav många nya kontakter och infallsvinklar, vilket kommer att nyttjas för utveckling i det nya projektet SPIRA Anställningskompetens.

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?

Aktörer som ingick i projektet:

Försäkringskassan - medfinansiär via deltagarnas ersättning
Arbetsförmedlingen - medfinansiär via deltagarnas ersättning
Skellefteå kommun – medfinansiär via deltagarnas ersättning.
Samordningsförbundet – medfinansiär via försäkringskassan,
arbetsförmedlingen, Skellefteå kommun och Västerbottens landsting.

Projektgruppen bestod av en representant vardera från Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, Socialkontoret Skellefteå kommun, Medlefors folkhögskola. Gruppen som träffats var 6e vecka har varit fokuserad på projektets mål och syfte. Samtliga har bekräftat att resp myndighet sänder personer som står mycket långt ifrån arbetsmarknaden, eftersom de sett miljön, arbetssättet, projektupplägg och gruppaktiviteterna som en stimulerande miljö för sina kunder. Diskussioner har förts huruvida de personer som skrivits in i projektet har varit den målgrupp projektet egentligen riktade sig till.

Den täta kontakt projektgruppen har med sin handläggare har inneburit att projektet har fått ständig återkoppling om deras syn på projektet och dess resultat. Projektutförarna har upplevt detta positivt, då det alltid varit möjligt



att ändra en del i metod och utförande, vilket sedan givit positivt mottagande av såväl deltagare som beställarna på varje myndighet.

Styrgruppen bestod av en representant från Försäkringskassans ledningsgrupp, en från Arbetsförmedlingens ledningsgrupp, Samordningsförbundets chef, en från konsultföretaget Succedo, samt Spira Utvecklingstrappans projektledare. Försäkringskassans -, Arbetsförmedlingens- och Skellefteå kommuns handläggare har kontinuerligt haft trepartsträffar med deltagaren och projektets handledare. Vid dessa har uttryckts tilltro till vad projektet utför. Samtal kring jämställdhet och tillgänglighet har förts såväl under trepartsträffar som efter med enbart projektets handledare. Handläggarna har visat stort intresse av att veta hur deltagaren har upplevt tillgängligheten och jämställdheten på de prövningsplatser, de varit på. Detta har även dokumenterats i SAMK.

6. Jämställdhetsintegrering

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

Kontakten med processtödet Jämt har varit till bra stöd för projektet. Utifrån dessa träffar formades bl a ämnet "femmask", varvid deltagarna 2 timmar/vecka arbetade med jämställdhet och hur det påverkar vårt samhälle, där vi ska verka. Föreläsningar, gruppdiskussioner och värderingsövningar har varvats, vilket återkopplat positivt av deltagarna och andra som varit med. På projektgruppsträffar har jämställdhet varit en återkommande punkt på dagordningen.

Spira-projektet har skrivit in övervägande kvinnor (231 kvinnor, 116 män), vilket kan bero på att kvinnor uttrycker ett större intresse att komma ut i ett socialt sammanhang och träffa de som varit från arbetsmarknaden en längre tid. Man har sannolikt från myndigheternas sida vid framhållande av projektet lagt vikt vid den personliga utvecklingen och den fysiska aktivitet Spira-projektet kan erbjuda, där kvinnor med fysiska och psykiska besvär eventuellt har ett större intresse att träffas i grupp för att ta del av dessa praktiska och teoretiska ämnesområden. Vi har dock sett en ökning av manliga deltagare när det nu blivit mer etablerat bland handläggare på Försäkringskassa och Arbetsförmedling att Spira-projektet är ett arbetsmarknadsinriktat projekt med fokus på att ge deltagare verktyg att komma närmare arbetsmarknaden. Hälsoämnen ska ses som ett komplement som dock är mycket viktiga för personer som varit länge från arbetsmarknaden. Man kan då inte bortse från att det för många är av vikt att stärka fysisk och psykisk hälsa.

Vid projektstart har deltagaren fyllt i enkätfrågor kring jämställdhet. Det har i enkätsvaren visat sig att intresset för jämställdheten varit tämligen svalt, men när man sedan fått arbeta med dessa frågor i olika sammanhang, bl a på lektionstimmar förlagda en gång i veckan med fokus på jämställdhet, så har det visat sig att intresset att diskutera och utbyta erfarenheter kring ämnet varit



tämligen stort. Det övervägande antalet kvinnor kan bidra till att diskussioner kring jämställdhet, av gruppen, lätt styrs till att bli från kvinnlig synvinkel. Det uppkommer då diskussioner som synliggör deltagarnas erfarenheter och villkor i syfte att ta del av varandras erfarenheter och kunskaper. Klimatet i gruppen har varit sådant att de vågar ifrågasätta föreställningar och förväntningar kring manligt och kvinnligt.

De företagsbesök vi har genomfört i grupp varje vecka har vi valt att förlägga inom alla tänkbara yrkesområden. Det som varit mycket tydligt har varit att många haft en föreställning om att t.ex endast män arbetar inom industrin och på verkstäder då det förväntas vara ett tungt arbete. Många kvinnor upptäcker då att det finns många arbeten de sannolikt skulle klara av på dessa arbetsplatser. Företagen har också uttryckt att de gärna ser fler kvinnor då man vet att kvinnorna som anställs klarar det mycket bra. Arbete inom vården är oftast betydligt tyngre. Inom vården, å andra sidan, finns det yrkesområden där män fått ett intresse att prova arbeta. Detta tack vare att det ges tillfälle till studiebesök man inte själv hade tagit sig för att göra, om man inte fått möjligheten att "bolla" yrkesområdet med någon.

Vi har fokus på att tillvarata kompetenser och resurser för att tillsammans med deltagaren komma fram till vilken arbetsplats och vilka arbetsuppgifter som kan vara lämpliga. Via handledning både enskilt och i grupp får deltagaren vägledning och möjlighet att tänka i nya banor.

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.

Processtödet Tillgänglighet har betytt mycket för utformningen av projektet ex attityder, förhållningssätt mm. All personal som möter deltagarna har fått ta del av processtödet kompetens och det material de lämnar ut. Information och diskussioner har skett med såväl deltagare som personal efter de kontakter som varit med processtödet.

Skolans miljö är anpassad efter personer med olika typer av funktionshinder – bl a rullstolsburna och hörselskadade. Skolans reception har alltid personal som hjälper till vid alla typer av frågor.

Den nära och lättillgängliga kontakten deltagaren har med sin handledare gör att vi på ett bra sätt kunnat ta del av deltagarens behov av stöd och hjälp. Ofta



har vi med deras godkännande informerat lärare, handledare/arbetskamrater på praktikplats och i vissa fall övriga deltagare. Det kan handla om att koppla in hörslinga för hörselskadad, få hjälp vid förflyttningar eller särskild plats i klassrum pga. synskada eller annat funktionshinder.

I projektet möter vi många med dolda funktionshinder såsom neuropsykiatriska funktionsnedsättningar där många upplever svårigheter vid ostrukturerade situationer och är känsliga i röriga miljöer. Det har då varit av vikt att ha en tät kontakt och öppenhet mellan handledare/lärare och deltagare för att få en tydlig planering, både på skolans lektionstimmar och även under praktik. Vi har anslagstavlor där det tydligt framgår hur veckan ser ut och även en blogg där deltagaren kan läsa det som händer under veckan.

Vid praktik upplever vi att arbetsgivare har varit positiva till att ta emot deltagare med funktionshinder. I vissa fall är det trots god vilja från arbetsgivarens sida svårt att anpassa miljöer i förhållande till funktionshinder.

8. Regionala prioriteringar

Redogör för de eventuella regionala prioriteringar som ni arbetat med.

Har arbetat för att etablera ett nätverk av företagare i syfte att erhålla en vinna-vinn känsla. Studiebesök i grupp och enskilt har varvats. Handledarna har arbetat för att matcha deltagarna till rätt verksamhet och arbetsuppgifter, vilket uppskattats av arbetsgivarna. Samarbetet med Skellefteå kommun och Västerbottens landsting har stärkts. Kontakter har tagits med personer inom resp myndighet, vilket kommer att utvecklas ytterligare.

Även samtal med Företagarna Västerbotten och Kommunals fackförbund, Metalls fackförbund, Handels fackförbund har förts.

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?



Projektledning har riktat spridning av SPIRA Utvecklingstrappan till främst de folkhögskolor, som finns runtom i landet. Rektor har under tiden hon genomgått rektorsutbildningen och även i andra rektorsträffar, träffat ett antal rektorer, studierektorer och andra folkhögskolemedarbetare, varvid de delgivit varandras skolors verksamhet. Många telefonsamtal och mail har växlats mellan projektutförarna och de som lockats av att veta med om projektet. Även fysiska möten har skett.

Lärkonferens i augusti 2011 på Medlefors folkhögskola, lockade ett 10-tal andra projekt, Försäkringskassans ansvariga, Arbetsförmedlingens ansvariga, Samordningsförbundsmedlemmar, Skellefteå kommuns ansvariga samt 3 ESFs representanter för Övre Norrland

Temagruppen Ledningskonsulterna valde SPIRA Utvecklingstrappa som ett av de projekt som de ville fördjupa studierna kring entreprenörsutveckling. Denna studie ledde till att projektledaren bjöds in till en konferens i Stockholm av Tillväxt Stockholm, där projektet rapporterades med resultat och metod. Kontinuerlig information till FK, AF, Skellefteå kommun, Företag, Fackliga organisationer och START nyföretagarcentrum

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?

Två seniorforskare från Umeå universitet har gjort en utvärdering av projektdeltagarnas situation en tid efter avslut. Utvärderingen har genomförts för att se om projektet har bidragit till någon skillnad eller utveckling. Utvärderarna har främst fokuserat på effekter av SPIRA utvecklingstrappan på individnivå, dvs hur har projektet påverkat deltagarnas livsmöjligheter och livskvalitet samt positioner på arbetsmarknaden efter att ha deltagit i projektet. Sekundärt var syftet att få fram resultat som kan stimulera verksamheten inför en fortsatt utveckling av verksamheten. Studien har genomförts i två delar: dels genom en enkät dels genom korta intervjuer. Konkret har utvärderarna bidragit med en beskrivning av projektdeltagarnas upplevelser och reflektioner kring projektets värde för dem. Detta har stor betydelse för utveckling av nya projekt. Projektutförarna har också fått bekräftelse på att många deltagare är nöjda med projektet. De externa utvärderarna har inte haft en stödjande roll för projektutförare och projektledning. Detta har varit en brist, som i kommande projekt, kommer att fyllas av följeforskare.



11. Egenutvärdering

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

Med erfarenhet av SPIRA projektet , som var det första projekt, som medfinansierades av ESF medel, var det klart att SPIRA utvecklingstrappan, skulle utvärderas av oss själva, tättare och med såväl kvalitativa som kvantitativa mått.

Varje vecka har varje projekthandledare redovisat sitt resultat för de andra handledarna, samt givits möjlighet att ta upp speciella frågor kring sina deltagare, men även lyfta nöjdheten med sin egen insats. Detta har medfört att det genom hela projektet funnits en intern handledning i handledargruppen. Detta har visat sig positivt för känsla av delaktighet och möjlighet till påverkan för såväl handledarna som deltagarna.

Var 6 é vecka har en deltagarenkät delats ut, sammanställts och redovisats. Resultatet har delats ut till deltagarna som då givits möjlighet att sitta i mindre grupper och resonera om såväl positiva som negativa synpunkter. Detta har inneburit att projektet har förändrat schemainnehåll, metoder allt efter gruppens önskemål. Exempel på enkätfrågor : Hur upplever du projektets olika delar/innehåll? Finns det något i projektet som är särskilt positivt för dig ? Hur har din självkänsla och/eller ditt självförtroende påverkats under din tid i projektet ? Hur har din fysiska kondition påverkats ? Vad vill du fördjupa dig inom temat jämställdhet ? Hur upplever du handledning och samtal med din handledare ?

Var 6é vecka har samtliga berörda lärare och föreläsare samlats för en uppföljning av de senaste veckorna. Deltagarärenden, ämnesinnehåll och utvecklingsförslag har varit i fokus. Lärare och föreläsare har iakttagit och noterat hur deltagarna fungerat i grupp och hur aktiva de varit under de olika momenten under deras resp timmar. Detta har förts in i den enskildes dokumentation efter att den enskilde handledaren fört samtal med deltagaren.

12. Kommentarer och tips

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

- Detta är tips som vi vill delge andra projekt eftersom de visade sig vara bra:
- Deltagarna och handledaren ska ha tät kontakt utifrån individens behov
 - Arbeta för en god samverkan mellan berörda parter i projektet




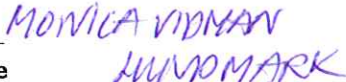
- Rusta deltagarna så att de mår om sin hälsa, såväl fysiskt som psykiskt
 - Främja deltagarnas arbetsmarknadskompetens
 - Var generös med verktyg och redskap som bidrar till medvetenhet och ger energi i deltagarnas utvecklingsprocess
 - Stötta deltagarna i deras målplanering, öppna upp för en möjlighetsorientering
 - Fokusera på det gemensamma lärandet
 - Medverka till att bygga nätverk mellan arbetsgivare och deltagare
- Följande hade kunnat fungera bättre:
- Jämställdhetsintegrering – har inte nått det resultat vi önskat. Upplever att vi inte haft/tagit den tid som fanns behov av för detta.
 - Tillgänglighet – har kunnat lägga ut fler insatser för att sprida tillgänglighetsfrågor ex praktiska och teoretiska övningar
 - Facklig grundkunskap – ska vara ett obligatoriskt ämne för alla deltagare, vilket det inte var.
 - Ännu större fokus på hälsa i form av obligatoriska fysiska aktiviteter och kostlära, vilka har kunnats välja bort till ett parallellt liggande ämne på schemat.
 - Ej tillräckligt med tid för att skapa ett instrument att mäta informell kompetens

13. Kontaktpersoner

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

Carina Åman, operativ projektledare 0910/57554
Mikael Larsson, projektutförare och handledare 0910/57544

Underskrift projektansvarig (projektledare)

2011/11/24  
Datum Namnteckning Namnförtydligande

E-posta dessutom dokumentet till projektets ansvariga handläggare på Svenska ESF-rådet.

Kom ihåg att även fylla i projektets sista lägesrapport för att stöd ska kunna betalas ut.

