



Diarienummer
2010-3060016

Projektnamn JOB INNOVATION	Diarienummer 2010-3060016
-------------------------------	------------------------------

Slutrapport genomförande

Sammanfattning

Ge en sammanfattande beskrivning av projektidé och framkomna resultat.

Projektet Job Innovation har pågått mellan september 2010 och juni 2012. Syftet med projektet har varit att göra deltagarna mer anställningsbara och målet var att 50 % av deltagarna skulle ha ett arbete vid projektets slut. Utfallet i augusti 2012 visade att 47 % av deltagarna hade ett arbete. Utfallet är mycket bra under rådande förutsättning att deltagarnas anställningsbarhet också påverkas och är beroende av faktorer på samhälls- och organisationsnivå som den arbetssökande inte kan påverka. Utöver detta studerade 37 %.

Samverkanspartners i projektet har varit Stiftelsen Minerva, Arbetsförmedlingen Dalarna, VH Assistans och Synskadades Riksförbund i Dalarna. Projektet har haft stöd från Europeiska Socialfonden och Arbetsförmedlingen i Borlänge och Falun.

Projektet har utvecklat en modell som utgår ifrån att den enskilde individen känner ett eget ansvar för sin anställningsbarhet. Metoderna har anpassats till individen som på så sätt har kunnat utveckla sina styrkor och svagheter. Det innovativa i metodiken har varit ett positivt synsätt som fokuserar på det friska. Deltagarna har under projektet övats i att lära sig att tänka och lära på ett nytt sätt. De har getts möjlighet att ifrågasätta och kritiskt reflektera över sitt förhållningssätt till invanda mentala modeller, kunskaper och handlingsmönster i den situation de är i eller står inför.

Utvärderingen visar att respondenterna har ökat insikten om sina styrkor och vad de behöver utveckla. Deltagarna säger att de fått verktyg för att fortsätta att förstärka sina styrkor och vända svagheter till styrkor.

Kontexten för arbetssökande med funktionshinder är mångfasetterad och består av förhållanden på samhällsnivå, organisationsnivå och individnivå som hindrar funktionshindrade personer att söka och få ett arbete på samma villkor som personer som saknar funktionsnedsättning. Förhållandena kan omfatta tillgänglighet, de attityder som personer med funktionshinder möter från omgivningen samt genus. För att underlätta för personer med funktionshinder att få ett arbete är det viktigt att olika aktörer på individ-, organisations- och samhällsnivå samverkar för att tillsammans söka nya och innovativa sätt att undanröja hinder. Kunskap och praktisk handling bör kopplas samman med konkreta upplevelser och personliga erfarenheter. Projektets resultat i siffror:

Deltagarna var fördelade i två grupper under projektets gång.
Grupp 1 bestod av 14 personer, enbart kvinnor, övervägande mellan 50 – 64 år.
Grupp 2 bestod av 18 personer varav 5 deltagare var män. Ålder mellan 24 -62 år.

Vid projektets slut i augusti 2012 var 47 % i arbete. För en del innebär detta heltidsarbete, en del deltidsarbete utifrån förmåga. En del har lönebidragsanställning, någon projektanställning. Även timtjänst och vikariat förekommer.



Att notera är att några deltagare påbörjat ett nytt arbetsområde genom att göra praktik inom projektets ram. Detta har i samtliga fall lett till någon form av anställning.

37 % deltar i någon form av utbildning efter projektets slut. En person har påbörjat undersköterskeutbildning, några deltar i datakurser i olika omfattning. Några har blivit hänvisade av Arbetsförmedlingen till andra projekt av samma typ som Job Innovation.

Resultat i personlig utveckling:

Alla deltagare vittnar om att de fått bättre självkännet och självkänsla. De kan presentera sig på ett bättre och fördelaktigare sätt än tidigare. De kan uttrycka sina behov på ett bättre sätt. De kan också se problem ur flera synvinklar än tidigare vilket leder till att de kan fatta bättre beslut. Framför allt har de ändrat attityd till sin funktionsnedsättning och kan fokusera på vad de trots nedsättning kan göra. Tidigare var fokus på vad de inte kan göra.

Alla deltagare har kommit närmare arbetsmarknaden genom att de fått en bättre utgångspunkt att se vad de faktiskt kan göra, är orädda att tänka nytt, vågar ta egna initiativ.

Det finns också resultat avseende utveckling av de metoder som använts.

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?

Projektets syfte har varit att öppna dörrar på arbetsmarknaden för arbetssökande personer med funktionshinder så att de får ett arbete. Scenografin är mångfasetterad och består av förhållanden på samhällsnivå, organisationsnivå och individnivå som hindrar funktionshindrade personer att söka och få ett arbete på samma villkor som personer som saknar funktionsnedsättning. Förhållandena kan omfatta tillgänglighet, de attityder som personer med funktionshinder möter från omgivningen samt genus.

På samhällsnivå är handikappolitikens ambition att samhället skall utformas så att alla medborgare har möjlighet till delaktighet och inflytande. Detta skall åstadkommas med ökad tillgänglighet i både den offentliga och individuella miljön samt genom att bekämpa sociala konstruktioner med bl.a. diskrimineringslagstiftning. Samtidigt som lagar och regler säkerställer en objektiv och enhetlig hantering utgör de också hinder på så sätt att den enskilde individen blir opersonifierad och liten hänsyn tas till individuella behov. På organisationsnivå styrs arbetsgivare ofta av stereotypa uppfattningar om personer med funktionshinder. Detta gäller speciellt arbetsgivare som saknar erfarenhet av ha funktionshindrade personer som anställda. Vid rekrytering fokuserar arbetsgivaren ofta på det sjuka istället för det friska och bevisbördan övergår till personen med funktionshinder att betona sin kompetens och visa upp ett starkt självförtroende.

Att öppna dörrar till arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning i en kontext som ovan beskrivits kan te sig som en stor utmaning då funktionshindret är en social konstruktion som kräver långsiktigt arbete och förändrade attityder från många parter i samhället. Bedömningen hamnar utanför den funktionsnedsattas möjlighet att påverka sin anställningsbarhet vilket sänker motivationen att söka arbete. Detta projekt har jobbat



mycket med den interna motivationen hos deltagarna och utvärderingen visar klart och tydligt att den interna motivationen har ökat hos båda grupperna. Deltagarna säger också att de fått verktyg för att fortsätta att förstärka sina styrkor och vända svagheter till styrkor. Detta har lett till att de snabbare kommit ut i arbetslivet.

Fokus för deltagargrupperna har legat på att öka deras självkänedom och självkänsla för att ge dem en strategi att bemöta den särställning de befinner sig i på arbetsmarknaden.

Metodiken att vid individuella coachingtillfällen och gemensamma seminarier reflektera över sin självbild och framgångsfaktorer för att hitta ett jobb har upplevts som relevant och innovativt av deltagarna. Kritisk reflektion, d.v.s. ett ifrågasättande av existerande förståelse, är centralt för att skapa sig nya mentala modeller. Att reflektera i handling, d.v.s. när personen är mitt i den situation som personen vill påverka, kan påverka handlingens utgång och ge ett mervärde i att de sker en växelverka mellan reflektion och handling eftersom de förändrade mentala modellerna måste realiseras i förändrat beteende för att ett lärande skall ha kommit till stånd. Deltagarnas målbilder har nyanserats och utvecklats då referensramarna vidgats.

Det innovativa i metoden kan sägas vara att förmedla en insikt till deltagarna att inte bara se sig som arbetslös eller arbetssökande utan som anställningsbara. Personen med funktionsnedsättning får verktyg för sin bevisbörda att betona sin kompetens. Verktøygen är individuella och syftar till att ge personen en upplevelse av makt att kontrollera sin situation t. ex. genom ökat självförtroende, social kompetens eller att bedöma sin situation.

Deltagarna har också upplevt att det ändrade fokuset som bestått i att betona det friska har varit positivt och ändrat deras förståelse. Att ändra perspektivet från arbetslös/ arbetssökande till anställningsbar har en mental påverkan på så sätt att associationen blir mer positiv och konstruktiv. Styrkan i coachingen har varit att processledaren kunnat fördjupa dialogerna under en längre tid, utan att bli för privat. I slutskedet var kommunikationen mycket rak och tydlig vilket gett ett mervärde i deltagaren kunnat göra en mer korrekt självbedömning och bli medveten om sina starka och svaga sidor.

Metodiken och metoden har varit lyckosam då både de kvantitativa och kvalitativa utvärderingarna visar att båda grupperna utvecklats när det gäller att leda sig själv mot en känsla av ökad anställningsbarhet. På alla mätpunkter i den kvantitativa mätningen, förutom en, har grupp ett som helhet utvecklats. Båda grupperna har under projektet blivit bättre på att ställa upp mål, självinsikt, motivation och presentation. För att fortsätta utveckla sin anställningsbarhet genom förändrade tankemodeller måste deltagarna träna sig mer i utvecklingsinriktat lärande.

Projektets metoder och deltagarnas utveckling har lett till att 47 % av deltagarna har fått ett arbete, vilket nästan tangerar målsättningen på 50%. Utfallet är mycket bra under rådande förutsättning att deltagares anställningsbarhet också påverkas och är beroende av faktorer på samhälls- och organisationsnivå som den arbetssökande inte kan påverka.

Projektet hade också som mål att resterande 50 % skulle studerar inom väl definierat område som processats fram i projektet, för att höja sin kompetens och därmed kunna hitta lämpligt arbete. Utfallet blev 31 % och en förklaring som vissa deltagarna själv ger är att de inte anser sig kunna kombinera studier med sin livssituation samt att de inte anser sig ha tillräckligt med ekonomiska resurser eller tid som de kan använda på studierna. Under projektets gång har deltagarna tränats i att lyfta och framhäva sina befintliga erfarenheter och kunskaper och detta kan ha gett dem nytt hopp om att kunna skapa nya erbjudanden på arbetsmarknaden utan att behöva studera.



Arbetsförmedlare och chefer på arbetsförmedlingen anser själv att det finns en brist på kunskap om funktionsnedsättning och hur attityder kring funktionsnedsättning kan påverkas. Detta behöver bemötas med omfattande utvecklingsprogram för personalen på arbetsförmedlingen så att matchningsprocessen kan kvalitetssäkras och de kan påverka attityder i rätt riktning i samhället.

Samhällsekonomiskt finns det mycket att vinna på att få funktionsnedsatta i arbete. Statens Folkhälsoinstitut bedömer att en tredjedel av ohälsan band funktionsnedsatta är direkt onödig då den hänger samman med brist på inflytande, ekonomisk otrygghet, diskriminering och brist på tillgänglighet. Till detta kommer att företagen rapporterar att de har problem med att rekrytera arbetskraft med rätt kompetens, med produktions och utvecklingsbortfall som följd. Den som dock lider mest är den funktionsnedsatta själv som inte kan leva ett självständigt liv med möjlighet att välja och kontrollera sin livssituation.

Samverkan mellan olika aktörer är en viktig nyckel för framgång på området. De olika aktörerna måste tillsammans söka nya och innovativa sätt att undanröja hinder. Kunskap och praktisk handling bör kopplas samman med konkreta upplevelser och personliga erfarenheter. I sammanhanget är det viktigt att förhindra inlåsningseffekter i sjukförsäkringssystem och i individuella insatser d.v.s. det behövs mer individanpassning och flexibilitet.

Arbetsgivare efterlyser tydligare presentation av de stöd som finns för att anställa funktionsnedsatta och att detta stöd anpassas till företagets marknad. Funktionshinderkoden är ett verktyg som måste problematiseras i en vidare kontext och reformeras eftersom arbetsförmågan enligt koden inte överensstämmer med arbetsgivarens syn på anställningsbarhet på en arbetsmarknad med ökade krav på t.ex. sociala färdigheter och självständighet.

Det är också viktigt att uppmärksamma att forskning visat att kvinnor diskrimineras både på grund av sitt kön och sitt funktionshinder och att det måste finnas en medvetenhet om detta när olika lagar och socialförsäkringssystem tillämpas.

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 med projektet har varit att med rätt metodik (sätt att lära ut) och metod (vad och varför) "öppna dörrar" på arbetsmarknaden för synskadade och personer med rörelsehinder så att de får ett arbete. Ett annat syfte har också varit att lyfta fram dold kompetens hos synskadade och rörelsehindrade för arbetsgivare. Projektet har fyra mål:

1. För det första skall projektet utveckla modeller och metoder för mentorprogram avsedda för arbetssökande personer med rörelsehinder och synskadade personer i Dalarna.
2. För det andra skall deltagarna/adepterna i mentorprogrammet hitta ett lämpligt arbete. Måloppfyllelse: 50% av deltagarna i mentorprogrammet skall ha ett arbete. De resterande studerar inom väl definierat område som processats fram i projektet, för att höja sin kompetens och därmed kunna hitta lämpligt arbete. Samtliga skall de befinna sig närmare arbetsmarknaden än när de började.



3. För det tredje skall modellerna och metoderna etableras hos arbetsförmedlingen i Dalarna samt på längre sikt även i övriga Sverige.

Måloppfyllelse: 75% av arbetsförmedlingarna och rekryterarna i Dalarna ska använda metoden som presenteras i projektets utvärdering.

4. För det fjärde skall företag och organisationer i Dalarna veta vilka kompetensresurser som finns hos synskadade och rörelsehindrade personer och vara positiva till anställning.

Måloppfyllelse: 90% av företag och organisationer i Dalarna skall veta vilka kompetensresurser som finns hos synskadade och rörelsehindrade personer och vara positiva till anställning.

Samtliga mål mäts 31 augusti 2012.

Projektet främjar samverkan mellan de partners som arbetar i projektet både i styrgruppen, referensgruppen och i arbetsgruppen samt vid genomförandet. Att små organisationer, små privata företag samverkar med stora offentliga myndigheter och stora privata nordiska företag är innovativt. De partners som avser att arbeta tillsammans i projektet har tidigare erfarenhet av att arbeta med mångfald. Tidigare erfarenheter styrker att olikhet och mångfald ger bäst utbyte i samverkan.

Målet med samverkan i projektet är att:

1. deltagarna ska lyckas med att bygga upp självkänsla och självförtroende
2. deltagarna får bästa tänkbara kontakt med sina mentorer och utbyte av metodiken
3. deltagarna får praktikplatser
4. deltagarna får kontakter i arbetslivet
5. deltagarna får en anställning
6. mentorerna lyckas med marknadsföring och "dörröppning" i arbetslivet för sina adepter
7. projektet lyckas med att påvisa kompetensreserven hos deltagarna för arbetsgivare i Dalarna som söker arbetskraft
8. metodiken i projektet kan förankras hos rekryterare och arbetsgivare i Dalarna
9. metodiken och resultaten i projektet blir spridda hos transnationell EU- partner

Målgruppen omfattar följande grupper:

1. Arbetssökande kvinnor och män med synskada eller rörelsehinder i Dalarna.
2. Arbetsförmedlingar och rekryterare i Dalarna
3. Företag och organisationer i Dalarna med kompetensbehov.

Projektets resultat i siffror

Deltagarna var fördelade i två grupper under projektets gång.

Grupp 1 bestod av 14 personer, enbart kvinnor, övervägande mellan 50 – 64 år.

Grupp 2 bestod av 18 personer varav 5 deltagare var män. Ålder mellan 24 -62 år.

Vid projektets slut i augusti 2012 var 47 % i arbete. För en del innebär detta heltidsarbete, en del deltidsarbete utifrån förmåga. En del har lönebidragsanställning, någon projektanställning.

Även timtjänst och vikariat förekommer.

Att notera är att några deltagare påbörjat ett nytt arbetsområde genom att göra praktik inom projektets ram. Detta har i samtliga fall lett till någon form av anställning.

37 % deltar i någon form av utbildning efter projektets slut. En person har påbörjat



Diarienummer
2010-3060016

undersköterskeutbildning, några deltar i datakurser i olika omfattning. Några har blivit hänvisade av Arbetsförmedlingen till andra projekt av samma typ som Job Innovation.

Resultat i personlig utveckling

Alla deltagare vittnar om att de fått bättre självkännet och självkänsla. De kan presentera sig på ett bättre och fördelaktigare sätt än tidigare. De kan uttrycka sina behov på ett bättre sätt. De kan också se problem ur flera synvinklar än tidigare vilket leder till att de kan fatta bättre beslut. Framför allt har de ändrat attityd till sin funktionsnedsättning och kan fokusera på vad de trots nedsättning kan göra. Tidigare var fokus på vad de inte kan göra.

Alla deltagare har kommit närmare arbetsmarknaden genom att de fått en bättre utgångspunkt att se vad de faktiskt kan göra, är orädda att tänka nytt, vågar ta egna initiativ.

Arbetssätt

Minerva har följt sin framgångsrika modell för utveckling av arbetssökande deltagare. Modellen innehåller seminarier, individuell job coachning, praktik/studier, nätverkande. I båda grupperna prioriterades inte mentor utan att ha individuell jobcoachning vilket genomfördes varannan vecka på bokade tider. Några deltagare gjorde praktik, några gjorde studiebesök eller intervjuade personer de valt själva. De flesta deltog i andra aktiviteter för att utöka sitt nätverk t ex har två deltagare gått Starta Eget kurs i Nyföretagarcentrums regi, de har deltagit i inspirationsträffar som ALMI eller Companion arrangerat.

Seminarierna har innehållit rekryteringsfrågor, ledarskap, organisation, kommunikation, grupprocesser, konfliktlösning och presentationsteknik.

Arbetsmetoden har utgått från ett vuxenpedagogiskt arbetssätt vilket innebär att använda sig av deltagarnas erfarenheter som utgångspunkt men ändå belysa ur ett teoretiskt perspektiv.

Några trepartssamtal har genomförts med handläggare på Arbetsförmedlingen.

Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning

I grupperna fanns en helt blind person med ledarhund och två rullstolsburna personer. Val av studielokaler har utgått från ett säkerhetsperspektiv för dessa deltagare.

Spridning och påverkansarbete

Deltagarna har varit representerade två gånger då Minerva haft besök av ESF-projekt från Spanien där de berättat om sina erfarenheter av projektet och vad de ämnar göra i framtiden.

Deltagare har även medverkat vid projektets styrgruppsmöte och delgett sina erfarenheter.

Vidare har några medverkat i andra projekt som Minervas har genom att de blivit intervjuade.

Deltagarna har också återkopplat till sina handläggare på Arbetsförmedlingarna om sina erfarenheter av projektet.

En broschyr har utarbetats som har spridits på Arbetsförmedlingar, vid internationella kontakter,

Kommentarer och tips: Resultat borde mätas på lång sikt eftersom deltagarna är beroende av



beslut från Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen.

Extern utvärdering: Se separat bilaga

Egen utvärdering: Interna utvärderingar har gjort kontinuerligt både skriftligt, muntligt, enskilt och i grupp.

Projektet har uppnått sina mål. En mindre avvikelse är att det är svårt att tränga in i Arbetsförmedlingens arbetssätt. Det beror till största delen på att Arbetsförmedlingen genomgått stora organisatoriska förändringar de senaste åren. Deltare och projektledning har som nämnts ovan vid många tillfällen samverkat med Arbetsförmedlingarna på ett utvecklande sätt.

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.

Programmet som påbörjades i november 2010 inleddes med ett seminarium för att berätta om Minervas arbetsmetoder och relationen till Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. Programmet har från november 2010 till september 2011 omfattat veckovisa seminarier, individuell coaching, studiebesök i olika konstellationer och seminarier tillsammans med andra projekt. Närvaron har varit hög och frånvaro har endast förekommit när deltagare exempelvis varit på praktik.

Ganska omgående fick deltagarna börja skapa sina individuella curriculum vitae (cv:n) och jobbanpassade intresseanmälningar. Parallellt med denna övning löpte seminarier med övningar för att stimulera den personliga utvecklingen och öka medvetenheten om vad som kan vara möjligt att göra i arbetslivet med fokus på att inte fastna i begränsningar på grund av funktionsnedsättning. Övningarna övades i både grupp och individuellt och varvades med hemuppgifter. Seminarierna omfattade följande områden för att öka självkännedom och självförtroende: drivkrafter, SWOT, självbild, identitet, identitetskris, rädslor, hjärngympa, framgångsfaktorer för att hitta jobb och värderingar. Genusperspektivet fångades bland annat upp i diskussionen om hur härskartekniker kan upptäckas och motverkas. Deltagarna hade innan övningen fått läsa boken Härskartekniker - den fula vägen till makt skriven av Elaine Bergqvist. Seminarierna under våren berörde vidare presentationsteknik, balans i livet, hälsa och lagstiftning på området.

Från start påbörjades den individuella jobbcoachingen. Coaching på 1 timme ägde rum varannan vecka. Förutom personliga samtal skedde coaching per telefon och e-post. Coachingen gick ut på att deltagarna fick hjälp med att skriva cv och presentera sig själv i samband med sökprocessen. Vidare gick coachingen ut på att besvara frågorna:

- Vad har Du gjort?
- Vem är Du?
- Vad vill Du?
- Hur kommer Du vidare?

Strategier och verktyg presenteras parallellt under seminarierna för att deltagarna skulle



kunna reflektera över hur de kunde gå vidare i sin utveckling. Ansvaret ökade nu på den enskilda deltagaren att själv ansvara för processen. Deltagarna fick också hjälp med att skriva motivationsbrev för ansökan att delta i kurser och utbildningar. Uppföljning av handlingsplan gjordes vid coachningstillfällena.

Den första strukturella utvärderingen av gruppen genomfördes av följdforskaren den 21 februari 2011. För resultatet se kapitel 6.1. i utvärderingen. Deltagarnas utveckling utifrån en SWOT-analys. Efter utvärderingen kunde processledaren konstatera att gruppen behövde träna mer på att presentera sig själva på ett tryggt och rättvist sätt. Utvärderingen sammanställdes också för det enskilda individerna och resultatet kunde användas i de individuella coaching tillfällena.

För att få ut maximalt av hela programmet bör adepterna regelbundet reflektera över de nyvunna kunskaperna och erfarenheterna som görs under hela programmet. Genom att vi oftast inte är medvetna om vår egen förståelse tenderar vi att återskapa vår existerande förståelse om och om igen. Vår existerande förståelse skapar också tröghet genom att den oftast är starkt kopplad till vår identitet. Genom reflektion och spegling kan vi komma åt våra basantaganden och göra dem synliga för utveckling. Kritisk reflektion är nödvändig för en förändrad verklighetsuppfattning. Därför rekommenderade följdforskaren deltagarna att skriva korta reflektionsprotokoll regelbundet som de kommunicerar dels till koordinators och utvärdera men som också behandlas i grupp som underlag i gruppsamtal.

På internationella kvinnodagen, den 8 mars 2011, genomfördes ett seminarium tillsammans med Stiftelsen Minervas andra projekt MiA, som är ett mentorprogram för arbetssökande kvinnliga invandrade akademiker. Temat var kommunikation och grupprocesser. Mötet mellan projekten var så framgångsrikt att det beslutades att utbytet skulle fortsätta mellan projekten bl.a. med fler seminarier och träffar.

Deltagarna inbjöds under våren 2011 till seminarier i andra externa projekt t.ex. driva eget. se, inspirationskvällar och ALMIs seminarier om kvinnliga entreprenörer. Studiebesök gjordes dels med hela gruppen och med delar av gruppen efter deltagarnas önskemål.

I maj anlätades en extern konsult för att ha seminarium om "Förändringar i livet" med fokus på arbetslivet. Frågeställningar som togs upp var hur går man vidare efter en kris som t.ex. sjukdom och arbetslöshet och hur reagerar personer i olika situationer. Det framkom tydligt hur olika personer reagerar och hur olika funktionsnedsättningen är. Seminariet följdes upp av uppgiften med att göra ett bildcollage om "Min vision".

Eftersom programmet för deltagargrupp ett startade tre månader senare än planerat ansökte Minerva om motsvarande förlängning av deltagarnas beslut hos Arbetsförmedlingen. En annan anledning var att deltagarnas process i sin personliga utveckling var långsammare än för friska arbetssökande. Bland annat uttryckte en deltagare att projektet hjälpte henne att hålla fokus på det som är viktigt. En stark önskan om att förlänga deltagandet bottnade, enligt processledaren, i en stark oro över hur det skulle bli efter att projektet tagit slut. Oron var mycket förknippad med privatekonomin. Några skulle efter projektet att gå in i fas 3 i jobb- och utvecklingsgarantin.

Mot slutet av program ett testades den ökade självkänslan bland annat genom att en deltagare fick ha en egen presentation för MiA-projektet om "Mina val – och min sjukdom". Presentationen upplevdes ha en träffsäker röd tråd som förmedlades med en blandning av humor och allvar. I slutet av det första programmet minskades antalet jobb-coachingsträffar till att äga rum var tredje vecka.



Den sista strukturella utvärderingen av gruppen genomfördes av följdforskaren i september 2011, knappt tre veckor innan programmets slut. Resultatet finns sammanställt i kapitel 6.1. i utvärderingen. Deltagarnas utveckling utifrån en SWOT-analys. Sammanställningen av resultatet för hela gruppen jämfördes med resultatet från den första utvärderingen för att kunna jämföra utfallet av hela programmet.

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?

Projektägare har varit Stiftelsen Minerva och samverkanspartners var Arbetsförmedlingen i Dalarna, VH Assistans och Synskadades Riksförbund Dalarna. Nedan följer en presentation av de olika parterna.

Stiftelsen Minerva är ett regionalt kunskapscentrum för idé- och kompetensutveckling för kvinnor och män i Dalarna och bedriver sedan 1992 lokala, nationella och internationella projekt med inriktning mot ledarskap, tillväxt och utveckling i arbetslivet. Stiftelsen Minerva arbetar med en helhetssyn där alla har rätt till en plats i arbetslivet.

Arbetsförmedlingen är förutom samverkanspartner också medfinansier för deltagare som har aktivitetsstöd. Arbetsförmedlingen har ett samlat sektorsansvar för handikappfrågor inom arbetsmarknadspolitiken. Detta regleras i 5 § förordningen (2007:1030) med instruktion för Arbetsförmedlingen. De arbetssökande har tillgång till service via webbplats, kundtjänst och lokala arbetsförmedlingar i alla kommuner i Dalarna. Arbetsförmedlingen har utbildat sin personal i jämställdhet och diskrimineringsgrunder samt varit expertrådgivare i EU-projekt som handlat om att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden.

VH Assistans bildades 1997 och arbetar med personlig assistans för funktionshindrade. Företaget har varit föregångare när det gäller att tillfredsställa behov hos målgruppen genom att arbeta med synsätt och attityder bl.a. genom att alltid fokusera på det friska hos individen samt möjligheter och utveckling av den. Företaget har deltagit i flera EU-projekt som handlat bl.a. om kvinnliga ledare med funktionshinder samt kvinnor med funktionshinder i arbetslivet.

Synskadades Riksförbund Dalarna, SRF, är en intresseorganisation som arbetar för att synskadade ska kunna leva ett aktivt och jämlikt liv inom alla samhällsområden. SRF arbetar med påverkans- och opinionsbildning, gentemot bl.a. regering, riksdag och myndigheter, mot diskriminering av synskadade samt mot att synskadade blir orättvist behandlade och illa bemötta på grund av sitt funktionshinder. Intresseorganisationen har medverkat i EU-projekt.

Jämställdhetsintegrering

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

Stiftelsen Minerva är ett kunskapscentrum för jämställdhet i regionen. Jämställdhet ingår naturligt i samtliga aktiviteter och projekt som stiftelsen driver. I projektet Job Innovation har jämställdhet varit ett tema i samtliga seminarier och enskilda arbeten. Samtliga presentationer har analyserats ur ett genusperspektiv. Det har skett både i individuella situationer och i gruppdiskussioner. Utvärderaren som följt projektet från start till slut har vid



samtliga möten med deltagargruppen analyserat deltagarnas engagemang i genusfrågor. Kunskapsnivån har för samtliga deltagare höjts. De har uttalat att det är en stor tillgång vid situationer då de söker jobb samt när de börjar nya anställningar.

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.

Samtliga deltagare i projektet är funktionshindrade. Antingen rörelsehindrade eller synskada (blind deltagare). Projektet har tillgodosett samtliga behov för deltagarna.

Regionala prioriteringar

Redogör för de eventuella regionala prioriteringar som ni arbetat med.

0

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?

Projektet har arbetat med spridning sedan projektet startade. Eftersom modellen och metoden som använts i projektet redan var utarbetad i Stiftelsen Minerva var projektet tidigt ute med marknadsföringsmaterial och nyhetsbrev om projektet. Samtliga broschyrer och andra material finns dessutom översatt till engelska. Projektet har riktat spridningen till:

offentliga organisationer främst Arbetsförmedlingarna och Försäkringskassan
näringslivet

SME:s

fackföreningar

NGO:s

andra EU-projekt ex Interreg, ESF i Spanien, Leonardo da Vinci programmet
myndigheter bl a Länsstyrelsen och Region Dalarna.

Projektets idéer och metoder har omsatts i samarbete med Arbetsförmedlingen och i styrgruppen för projektet. Det har riktats uppskattning från både Vhassistans och synskadades förbund för både arbetssätt och resultat.

För att nå ut vidare med resultaten behövs ett fördjupat samarbete med Arbetsförmedlingarna, även om vi har ett utmärkt samarbete i dagsläget. Det skulle även behövas spridning av arbetssättet i projektet och resultaten på riksnivå tex vid spridningskonferenser.

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?

Den externa utvärderaren har haft stor betydelse för projektledningen. Hon har genom sina kunskaper på området bidragit till reflektion hos styrgrupp och projektledning. Efter varje gång hon mött deltagargruppen har projektledningen fått rapporter om utfallen. Tex var en av metoderna för deltagarna att samtliga skulle få en mentor. Efter samtal med utvärderaren fattades beslutet av de flesta i grupperna behövde intensifiering av jobb coaching med processledaren. Vi har sedan fått kvitto på att det var det rätta för att deltagarna skulle utvecklas på rätt sätt och kunna bli anställningsbara. Utvärderaren gav också rådet att



Diarienummer
2010-3060016

deltagarna skulle ha en reflektionsbok. Det visade sig också vara en aktivitet som på sikt utvecklade deltagarna.

Utvärderaren har sammanfattningsvis haft mycket positiv påverkan på projektet.

Tillskott till den här rapporten är vår externa utvärdering.

Egenutvärdering

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

Deltagargrupperna har internt utvärderat arbetet varje vecka. De har sedan både individuellt och i grupp redogjort för kunskaper och lärande. Det är en metod som vi pedagogiskt alltid arbetar med i grupper i Minerva. Den interna utvärderingen har till stor del bidragit till projektet positiva resultat och har också bidragit till den externa utvärderarens arbete.

I projektledningen har vi haft möten varje vecka för att diskutera hur projektet framskridit. Vi har också haft möten med utvärderaren och med styrgruppen.

Kommentarer och tips

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

Se till att medfinansieringen i projektet inte enbart är deltagarersättningar av olika slag. För att kunna arrangera större spridningskonferenser och studiebesök krävs kontanta medel. När det handlar om arbetssökande personer försök få med i beslutet att resultaten mäts en tid efter projektets slut. Att få fotfäste på arbetsmarknaden efter lång tids arbetslöshet tar tid. För en mycket aktiv kommunikation med ESF om deltagarnas aktiva tid i projektet och hur det ska redovisas till ESF. Allt arbete med deltagargrupperna och samverkan i styrgrupp samt med medfinansierare har gått utmärkt.

Kontaktpersoner

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

Marianne Lundberg ordförande Stiftelsen Minerva

Kristina Nasenius processledare Stiftelsen Minerva

Nina Arkeberg utvärderare Stiftelsen Minerva