



Diarienummer
2010-3020031

Projektnamn Jobb IN	Diarienummer 2010-3020031
------------------------	------------------------------

Slutrapport genomförande

Sammanfattning

Ge en sammanfattande beskrivning av projektidé och framkomna resultat.

Jobb IN har arbetat för att mobilisera utrikesfödda långtidsarbetslösa till arbete, starta eget företag eller fortsätta studier. Deltagarna har kommit från Örebro och södra delen av Örebro Län och rekryteras i samverkan mellan Örebro Kommun, Arbetsförmedlingen och Jobb IN. Antalet platser har varit 120 per år. Då många deltagare deltagit kort tid i projektet har projektet haft ca.240 deltagare per år.

Arbets sättet har fokuserat på individens/deltagarnas egna förmågor och förutsättningar. Genom ett utbrett kontaktnät har målsättningen varit att stödja deltagare till anpassad praktik, målstyrd utbildning eller till att starta eget, individuellt eller i kooperativ. Projektet har haft som en viktig målsättning att deltagarna ska få tydligare självbild, ökat självförtroende och vidga sitt engagemang för egen utveckling.

Projektet har haft som målsättning att fördjupa samarbetet mellan de aktörer som verkar för att etablera långtidsarbetslösa utrikesfödda på arbetsmarknaden i Örebro län. Jobb IN har även haft som mål och syfte att påverka attityder och fördomar på den lokala arbetsmarknaden i Örebro län.

Genom projektledningen har AF chef och ansvariga på kommunen haft dialog och möten för att utveckla samverkan mellan aktörerna. Projektet har haft samverkan på nivån lärare/handledare och tjänstemän inom kommunen och arbetsförmedlingen samt samverkan i styrgruppen. I styrgruppen har IFS/Almi, kommunen och Arbetsförmedlingen suttit.

Vi har provat att förändra attityder genom att synliggöra, tydliggöra samt utmana både internt i projektet och externt.

Jobb IN har i genomsnitt haft kontakt med fem arbetsgivare i veckan varav tre varit SME företag. Detta innebär att projektet har haft kontakter med hundratals arbetsgivare i Örebro län. I dessa kontakter har projektpersonalen ofta hanterat kulturkrockar. Exempelvis har vissa arbetsgivare krävt att deltagare ska ta av sig slöjan. Projektpersonalen har då haft dialoger med arbetsgivare och i många fall fått arbetsgivare att tänka i nya banor. Projektpersonalen vittnar om att det funnits tidsbrist för att arbeta med arbetsgivarkontakter i den utsträckning som skulle behövas. Dock är fem arbetsgivarkontakter i veckan en relativt hög andel kontakter.

Jobb IN har arbetat medvetet med att göra projektet tillgängligt för deltagare med olika funktionsnedsättningar. Detta har skett i stor utsträckning genom att individanpassa upplägg genom att använda olika pedagogiska metoder samt ett brett spektra av undervisningsmaterial. Lokalerna har varit anpassade.

Jobb IN arbetar med jämställdhetsfrågor integrerat i övriga frågor. Exempelvis vid studiebesök på arbetsplatser diskuteras efteråt hur arbetsplatsen arbetar med jämställdhet. Lärarna/handledarna har integrerat frågor om jämställdhet genom övningar, som till exempel



att fråga vad deltagarna gör hemma och vad ska män/kvinnor göra etc. Sen diskuterar dem. Utöver det har lärarna varit uppmärksamma på att alla får säga sitt, och gett extra uppmärksamhet till kvinnorna och uppmanat kvinnorna i blandade grupper att prata.

Projektet har haft 612 deltagare varav 435 avslutats i lösning. 299 män har deltagit och 313 kvinnor. 272 deltagare har gått vidare till fortsatta studier och 154 deltagare har gått vidare till arbete. 9 deltagare har startat eget.

84 % av deltagarna vittnar om att deras möjligheter att få arbete ökat i och med deltagande i Jobb IN. Deltagarna har även haft möjlighet att pröva olika yrken och arbetsplatser för att komma fram till en tänkbar yrkesinriktning.

71 % av deltagarna uppger i enkätstudien att deras möjligheter för fortsatta studier ökat.

Identifierade framgångsfaktorer är att deltagarens språkutveckling, självförtroende och samhällskunskaper ökat och bidragit till att påskynda en etablering. Jobb IN har haft anställda med lärarbakgrund som visat stort engagemang i deltagarnas situation vilket självklart bidragit till att det funnits förutsättningar för att arbeta med lärande. Kombinationen av olika lärmiljöer och att denna kombination har individanpassats har bidragit till att påskynda och möjliggöra etablering.

En större variation av möjliga yrkeskurser hade för vissa deltagare kunnat innebära att de nått en lösning. Här har Jobb IN dock haft ett nära samarbete med varje deltagares arbetsförmedlare så att deltagaren fått kännedom om det utbud som arbetsförmedlingen har i form av arbetsmarknadsutbildningar.

Projektet borde på ett tidigt stadium ha utvecklat ett samarbete med exempelvis Coompanion för att utveckla metoder och arbetssätt för deltagare som med inriktning starta kooperativ eller få arbete i ett arbetsintegrerande sociala företag.

Jobb IN har haft som ambition att sprida metoder och arbetssätt till kommunens ordinarie verksamhet. Detta arbete har dock avstannat då kommunen valt en annan väg. Att implementera arbetssätt utvecklade i ESF -projekt är en utmaning och vi borde ha hanterat denna fråga på ett tidigare stadium i projektet.

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?

De utvecklingsområden som identifierades efter genomförd mobiliseringsfas i Jobb IN och som genomförandet avsåg att hantera var en mer upplevelsebaserad inlärning, att påverka attityder kring jämlikhet, religion, språk och etnicitet. Att röja språkliga hinder för deltagare som inte klarat SFI studierna var ett identifierat problemområde där vi avsåg göra skillnad. Jobb IN skulle även pröva en språkmiljö där deltagarna förväntas prata svenska i pauser och undervisningssituationer.

LÄRANDE MILJÖER

Deltagarna har delats in i fyra grupper utifrån sina resultat på svenska språkprov som



genomförts vid start i projektet. Detta har möjliggjort att undervisningen i Jobb IN kunnat anpassas för deltagarnas kunskapsnivå på ett bättre sätt. Övningar och material har individanpassats. Deltagarna är mycket nöjda med det material och de övningar som funnits tillhands i Jobb IN.

Att projektet krävt deltagarens engagemang och närvaro heltid har även det bidragit till att deltagare lärt sig språket. Denna närvaro har även bidragit till att deltagare har på fikaraster, lunchpauser etc. samtalat om vardagliga händelser på svenska med andra deltagare vilket påskyndat språkutvecklingen. En del deltagare har även deltagit lång tid i Jobb IN upp till ett och ett halvt år. Att ge deltagare tid för sin språkutveckling har varit en framgångsfaktor. Det har även gjort att läraren lärt känna deltagaren och kunnat individanpassa undervisningen och även haft möjlighet att komplettera med språkpraktik som utgått från deltagarens förutsättningar. Deltagarna har genomfört praktiker där dem fått praktisera svenska språket på en arbetsplats vilket ökat deltagarnas självförtroende.

SAMVERKAN

Jobb IN har arbetat med aktiv samverkan med arbetsgivare. Jobb IN har i genomsnitt haft kontakt med fem arbetsgivare i veckan under genomförandefasen. I dessa arbetsgivarkontakter har attityder påverkats. Även när en deltagare själv tagit kontakt med en arbetsgivare har kontakten följts upp av en kontakt med en handledare från Jobb IN.

Med arbetsförmedlingen har samverkan skett på två nivåer. Dels i den dagliga kontakt mellan handledare i Jobb IN och arbetsförmedlare för att diskutera olika deltagarspecifika frågor dels i styrgruppen där projektledaren haft kontakt med AF chefen kring strukturer, metoder och arbetssätt.

Med kommunen har samverkan fungerat mycket likt den samverkan som skett med arbetsförmedlingen. Jobb IN hade även för avsikt att implementera arbetssätt och metoder i den ordinarie verksamheten på kommunen. Dock har detta arbete avstannat.

INNOVATIV VERKSAMHET

Det individanpassade pedagogiska angreppet med en stor variation på olika aktiviteter för att uppnå de individuellt satta målen för deltagare har bidragit till att deltagare bibehållit motivationen i större utsträckning än om det hade varit traditionell undervisning. Vi ser även att detta angreppssätt har visat sig lyckosamt och att deltagare kunnat tillgodogöra sig målen i undervisningen i större utsträckning.

STRATEGISK PÅVERKAN

Genom det stora antal deltagarkontakter och kontakter med arbetsgivare har projektet bidragit till att påverka attityder. Vi har påverkat arbetsgivare att bli mer öppna vid rekrytering och vi har påverkat attityder bland deltagare. Flera deltagare vittnar om att de vid starten i Jobb IN haft attityder som kan beskrivas som, "Det finns ingen arbetsgivare i Sverige som anställer mig och inga jobb",. Detta har projektet medvetet arbetat för att vända och skapa en attityd att med rätt kunskaper och med rätt attityd så finns det arbete. På så vis har vi ökat deltagares medvetenhet om den egna möjligheten att påverka.

Diskussioner pågår med både kommunen och arbetsförmedlingen om hur delar av Jobb IN:s arbetssätt och metoder kan implementeras i den befintliga verksamheten.

De viktigaste lärdomarna från Jobb IN är att arbeta individuellt och att alltid utgå från den enskilda individens förutsättningar och möjligheter. Att anpassa pedagogik, material och övningar har varit mycket viktigt för att lyckas. Att ge vissa deltagare tid i insatsen har varit helt avgörande för att dessa deltagare ska ha kunnat tillgodogöra sig insatserna.



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.

Långsiktigt mål

Fördjupa samverkan och dialogen mellan kommunen, Arbetsförmedlingen och andra aktörer involverade etableringen av utrikesfödda i Örebro län.

Huvudmål

- minst 30% av deltagarna i projektet skall erhålla ett förvärvsarbete.
- minst 5% av deltagarna i projektet skall starta företag, individuellt eller kooperativt.
- minst 20% av deltagarna skall fortsätta i studier

-minst 70% av deltagarna skall ha fått tydligt förstärkt självbild, ökad inre drivkraft och mer positiv framtidstro. Vilken lösning har deltagarna nått vid avslut i projektet och varför finns eventuell diskrepans mellan mål och utfall?

Delmål 1 För deltagarna förbättra befintliga och utveckla nya former för lärande.

Delmål 2 Nya kontakter ska etableras med arbetsgivare.

612 deltagare har deltagit i Jobb IN. Av dessa har 313 varit kvinnor och 299 män. 59 deltagare av totalt 612 har varit 16-24 år och av dessa har 32 varit kvinnor och 27 män. 154 deltagare har fått jobb varav 81 kvinnor och 73 män. 272 deltagare har påbörjat någon form av utbildning (142 kvinnor, 130 män) och 9 deltagare har startat eget företag, 6 män och 3 kvinnor.

84 % av deltagarna vittnar i anonyma enkäter om att deras möjligheter att få arbete ökat i och med deltagande i Jobb IN.

Sett till målen har dessa överträffats och projektet har även utvecklat metoder och arbetssätt för att möta de deltagare som inte nått lösning. Dessa deltagare har lärt sig svenska och fått kunskaper och kännedom om samhällsstrukturer samt fått verktyg för att kunna lösa sin situation.

Jobb IN har genom kontinuerliga och frekventa kontakter med arbetsgivare hanterat kulturkrockar. Exempelvis har vissa arbetsgivare krävt att deltagare ska ta av sig slöjan. Projektpersonalen har då haft dialoger med arbetsgivare och i många fall fått arbetsgivare att tänka i nya banor.

Samverkan har fördjupats delvis och fortsatta diskussioner kring implementering av arbetssätt och metoder i den ordinarie verksamheten inom arbetsförmedlingen pågår.

Jobb IN har utvecklat metoder för att möta deltagare med låg utbildningsnivå i kombination



med en funktionsnedsättning. Genom att utifrån individuella behov kombinera olika pedagogiska angreppssätt har projektet kunnat möta deltagare med olika förutsättningar.

Externt har projektets kontakter med arbetsgivare bidragit till att överbygga hinder och attityder för målgruppens etablering på arbetsmarknaden i Örebro län.

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.

I Jobb IN har den individuella kartläggningen lagt grunden för deltagandet i projektet. Kartläggningen har genomförts med utforskande samtalsmetodik där fokus har varit på att fånga in vad deltagaren kan och vilka erfarenheter som deltagaren haft med sig. en viktig del av kartläggningen har även varit ett svenska språktest som genomförts. Utifrån den individuella kartläggningen har en individuell studieplan upprättats. Deltagarna har även delats in i fyra olika grupper utifrån sina resultat i svenska språktestet. Detta har möjliggjort en anpassning i undervisningen.

Genom att projektet haft en variation lärmiljöer för undervisningen har olika förutsättningar kunnat mötas.

Exempel på lärmiljöer

- Undervisning med olika material, filmer och övningar
- Studiebesök
- Praktik i syfte att lära sig språk och i syfte att yrkesorientera
- Informellt lärande i pauser och umgänge i deltagargruppen
- Individuella samtal med lärare/handledare

Att variera pedagogik och lärmiljöer har även bidragit till att deltagarna bibehållit motivationen. Genom att synliggöra när deltagare får arbete eller påbörjar studier har goda exempel skapats vilket bidragit till höjd motivation i deltagargruppen. Studie- och yrkesvägledning har förutom att vi arbetat med det som ett inslag i våra egna lokaler även kompletterats med att arbetas med i studiebesök och kortare praktikperioder vilket bidragit till att fler deltagare kunnat tillgodogöra sig vägledningen.

Vi har även i projektet utvecklat ett gediget kursmaterial som vi kallar Rättigheter/Skyldigheter som bidragit till att deltagare fått en fördjupad samhällsorientering. Genom att arbeta med studiebesök har deltagarna lärt sig att orientera sig i Örebro län.

Reflektion har varit ett genomgående inslag i projektet där vi tillämpat metoder som "spegling" och feedback. Deltagarna har i gruppen och av sina lärare/handledare fått feedback under hela processen och vi har befast kunskaper genom att reflektera kring skeenden, handlingar och diskussioner.

Detta har varit ett inslag även efter praktiker och prova-på aktiviteter. Prova-på aktiviteterna har varit i syfte att låta deltagarna prova olika jobb som dem kan tänkas ha förutsättningar att matchas mot. Dessa aktiviteter har följts upp med ett reflektionspass där även arbetsgivare har när så varit möjligt deltagit med att ge deltagare feedback kring lämplighet och förutsättningar för yrket/branschen.

Jobb IN har även haft truckutbildning, teoretisk städutbildning och körkortsteori för deltagare



där vi identifierat dessa behov för att möjliggöra en etablering.

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?

Management och kompetensutveckling i Mellansverige AB har varit projektägare. Projektledaren har arbetat aktivt med påverkansarbetet och med att styra projektet mot målen. Arbetsförmedlingen har ingått i styrgruppen och haft både representant från Örebro och Örebro syd på chefsnivå. Örebro kommun har deltagit aktivt i styrgruppen. Både Arbetsförmedlingen och kommunen har medfinansierat genom deltagarsättningar. Styrgruppen har haft möten vid behov och har då sammankallats av projektledaren.

Arbetsgivare i Örebro län har deltagit genom att de tagit emot deltagare för praktik och prova-på aktiviteter. Arbetsgivare har även deltagit i de fyra workshops som genomförts i Jobb IN. Även kommunen har deltagit i workshoppen.

I projektgruppen har handledare, lärare och projektledare träffats varje vecka och diskuterat igenom deltagarnas process. Detta har varit ett viktigt inslag för att hålla tempo i projektet och styra de individuella studieplanerna mot målsättningarna i projektet.

Jämställdhetsintegrering

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

Jobb IN arbetar med jämställdhetsfrågor integrerat i övriga frågor. Exempelvis vid studiebesök på arbetsplatser diskuteras efteråt hur arbetsplatsen arbetar med jämställdhet. Lärarna/handledarna har integrerat frågor om jämställdhet genom övningar, som till exempel att fråga vad deltagarna gör hemma och vad ska män/kvinnor göra etc. Sen diskuterar dem. Utöver det har lärarna varit uppmärksamma på att alla får säga sitt, och gett extra uppmärksamhet till kvinnorna och uppmanat kvinnorna i blandade grupper att prata. Lärarna/handledarna har även uppmanat otraditionella yrkesval och vid "prova-på aktiviteter" har flera deltagare provat otraditionella yrkesval. Detta har varit uppskattat av de flesta deltagare.

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.

Projektet har haft deltagare med dyslexi, inlärningssvårigheter, post traumatisk stress disorder, ont i knän, diabetes, kol och andra fysiska åkommor. Detta har medfört att Jobb IN haft stora behov av att göra projektet tillgängligt för deltagare med olika funktionsnedsättningar. Detta har skett i stor utsträckning genom att individanpassa upplägg genom att använda olika pedagogik och ha både kompendier och filmer. Lärmiljöer har varierats och detta har även ökat tillgängligheten för deltagare med funktionsnedsättningar. Lokalerna har varit anpassade.

Regionala prioriteringar



Redogör för de eventuella regionala prioriteringar som ni arbetat med.

De regionala prioriteringar som vi har arbetat med är att vi etablerat och utvecklat våra arbetsgivarkontakter inom logistik och transport. Kontakterna har varit i stor utsträckning med Posten, SJ och DHL.

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?

Jobb IN har arbetat med att sprida arbetssätt och metoder till Köpings kommun, Kista stadsdelsförvaltning och Länsstyrelsen i Värmland. I detta arbete har projektledaren för Jobb IN haft möten med representanter från dessa organisationer.

Diskussioner förs även inom arbetsförmedlingen i Örebro och på Örebro kommun om att implementera delar av Jobb IN:S arbetssätt och metoder i den befintliga verksamheten.

Jobb IN har i genomsnitt haft kontakt med fem arbetsgivare i veckan. Detta innebär att projektet har haft kontakter med hundratals arbetsgivare i Örebro län. I dessa kontakter har projektpersonalen ofta hanterat kulturkrockar. Exempelvis har vissa arbetsgivare krävt att deltagare ska ta av sig slöjan. Projektpersonalen har då haft dialoger med arbetsgivare och i många fall fått arbetsgivare att tänka i nya banor.

Fyra workshops har genomförts med arbetsgivare, kommun och arbetsförmedlingen för att påverka attityder.

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?

Projektet har haft extern utvärderare som medverkat i genomförandefasen i egenskap av följeforskare. Fokus har varit att följa resultat, arbetssätt och metodik samt försöka hitta samband. Projektledning och utvärderare har haft månadsvisa möten där diskrepanser och förändringsförslag diskuterats. Utvärderaren har bidragit som en kritisk observatör, metodutvecklare och drivit utveckling i projektet framåt tillsammans med projektledningen. Detta har inneburit att projektet fått stöd såväl som idéer och kunnat se förbättringsmöjligheter.

Egenutvärdering

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

Egenutvärdering har varit ett väsentligt inslag för att driva projektet mot målen och har skett i veckovisa interna möten. På dessa möten har deltagare diskuterats, handlingsplaner följts upp och erfarenheter, arbetsmetoder, klagomål och framgångsfaktorer legat till grund för ett kontinuerligt förbättringsarbete

Deltagarna har gjort utvärderingar och kommit med synpunkter, idéer och kritik detta har löpande tagits hänsyn till i den veckovisa planeringen och av hela projektet. Jobb IN har lyssnat och tillvaratagit målgruppernas drivkraft, idéer och synpunkter.

Kommentarer och tips



Diarienummer
2010-3020031

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

Jobb In har nått de övergripande målen med projektet.

De framgångsfaktorer som vi vill lyfta fram är

Daglig närvaro och kontakt

Kontinuerlig uppföljning

Lärare och handledare med pedagogisk kompetens samt erfarenhet av målgruppen

En variation av lärmiljöer

Ha modet att utmana fördomar och attityder i kontakter med deltagare och arbetsgivare

Att ge tid för deltagarens språkutveckling och yrkesorientering

Ett tips för projekt som fokuserar på målgruppen är att till projektet knyta kompetens och resurser när det gäller eget företagande och kooperativ. Detta kan vara en möjlig väg till självförsörjning för individer som har bekymmer att etablera sig på den reguljära arbetsmarknaden. Att även försöka knyta finansiärer till denna typ av entreprenörsdrivna initiativ är en utmaning som bör hanteras.

Kontaktpersoner

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

Abdi Abdullahi, E-post: abdi@mankom.se