

Följeutvärdering av projekt Arbetskraftskoordinator Nov 2012 – Mars 2014

Jane Magnusson, följeutvärderare, SERUS,
Östersund



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden





Hur har utvärderingen genomförts?



- Djupintervjuer med projektdeltagare

13 deltagande kvinnor och män (10 kvinnor och 3 män) + 11 deltagare till webbenkäten (6 kvinnor och 5 män)

- Djupintervjuer med projektpersonal

3 intervjuer (kvinnor)

- Djupintervjuer med samverkansparter

5 samverkansparter från Arbetsförmedlingen och Socialtjänsten

- Djupintervjuer med projektets styrgrupp

7 styrgruppsmedlemmar (6 kvinnor och 1 man)

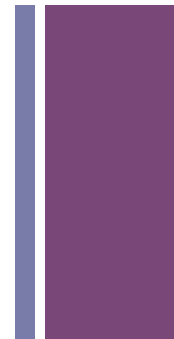
- 2 implementeringsworkshops med projektets styrgrupp och projektmedarbetare

- Självskattningsverktyget

Webbformulär – utfallet för 23 deltagare



+ Framgångsfaktorer – mervärden för deltagarna



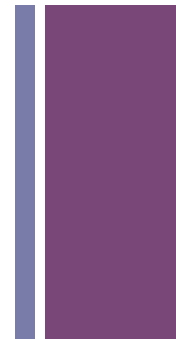
Projektets arbetsmetod har varit mycket framgångsrik i att hjälpa sina deltagare vidare till praktik, arbete eller studier. Den framgångsrika metoden består av flera små pusselbitar som tillsammans skapar en flexibel och individinriktad arbetsmetod. Dessa pusselbitar är följande:

- **Tiden** – Projektets extra resurser i form av extra tid för varje deltagare möjliggör ett individinriktad vägledning där varje deltagare får just det stöd den behöver för att komma ut på arbetsmarknaden.
- **Arbetsterapeutens kompetens** - Arbetsterapeuten kan utvärdera deltagarnas arbetsförmåga och lyfter både fram problem men även möjligheter och förmågor samt föreslår lösningar utifrån detta.



"Att kunna se vilken förmåga personen faktiskt har, vad man kan kräva, det har varit ovärderligt." Handläggare Socialtjänsten





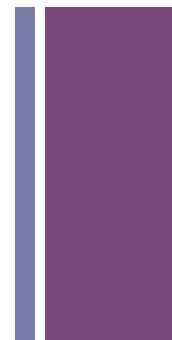
■ En dörr in – beställning av praktikplatser

Handläggarna på Arbetsförmedlingen kan beställa en praktikplats/arbetsprövningsplats genom att lämna en kravprofil som projektet sedan matchar med lediga platser inom kommunens verksamhet. Ger handläggarna samma kontaktmöjligheter gentemot kommunen och besparar dem tid.

■ Handledarutbildningarna

Ett tydligt samband mellan de arbetsplatser som har deltagit i handledarutbildningarna och de arbetsplatser som i ökad grad tar emot praktikanter från projektet.



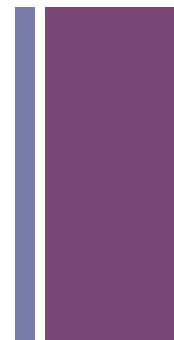


- **Arbetskraftskoordinatorernas interna samordnande funktion** – hos Strömsunds kommuns största arbetsgivare
- **Samlokalisering** - Samverkan har fungerat väldigt smärtfritt och bra i projektet. Såväl intervjuade handläggare på Arbetsförmedlingen som intervjuade projektmedarbetare uppger att samlokaliseringen av projektet med Socialtjänst och Arbetsförmedling vara en orsak till detta.

+ Svårigheter & lärdomar

- Trögheten hos kommunens arbetsplatser att ställa upp med praktikplatser – *trots politiska beslut kring detta har det tagit tid*
- Förvaltningar som fått handledarutbildning – *är mer benägna att ta emot praktikanter*
- Man kommer att fortsätta med handledarinformationen i arbetsmarknadsenheten – *då det finns ett tydligt samband mellan de arbetsplatser som gått handledarutbildning och de som tar emot praktikanter*
- Utrymmesbrist – *praktikplats har ibland funnits men inte tillgång till arbetsplats i kommunhuset*





■ Samordningsförutsättningar

Det är inte helt lätt med lokaler vid samlokalisering och man vet i dagsläget ej var den framtida arbetsmarknadsenheten ska ligga

■ Projektets gruppaktiviteter

Har varit mycket uppskattade av vissa deltagare. Det krävs dock mycket arbete från projektmedarbetarnas sida för att organisera dem och på slutet har uppslutningen från deltagarnas sida inte heller varit den bästa.

■ Ganska låg medvetenhet om jämställdhet hos deltagarna

■ Lite låg samverkan med det privata näringslivet



+ Lyckade aktiviteter

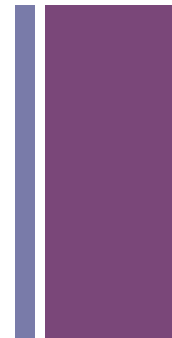


■ Arbetsterapeutens kompetens

" De har hjälpt till med att utvärdera arbetsförmåga, de har tryckt på saker och lyft fram problemen och även möjligheterna som ingen annan har kunnat...de har kunnat satt fingret på de förmågor de har och föreslagit vad de har kunnat göra och inte, hon har öppnat ögonen för oss, man blir inkörd , man är antingen arbetslös eller sjukskriven, men att kunna se vilken förmåga har personen faktiskt, vad kan man kräva, det har varit ovärderligt." Handläggare Socialtjänsten

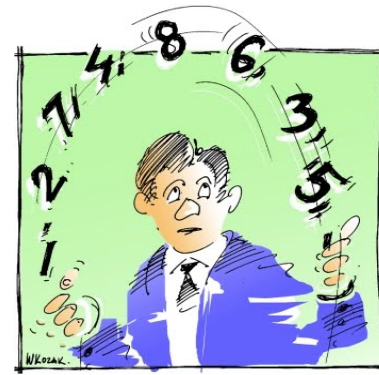
■ Gruppträff med studie- och yrkesvägledare

Deltagarna fick här information om olika utbildningsformer, CSN-stöd, distansutbildningar och näraliggande utbildningar.

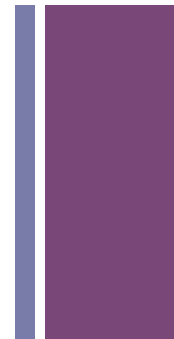


- **Studiebesök till olika arbetsplatser & utbildningsanordnare** – *viktig gruppaktivitet ur vägledningssynpunkt*
- **Intressanta föreläsningar** – inspirerar, vidgar vyerna och ger ökad kunskap om arbetsmarknad och jobbsök. T.ex. Mia Skäringer och utbildare Peter Wallén *"Personligheter i arbetslivet – att bjuda på sig själv och att bjuda in andra"* i Östersund.
- **Prova på träning hos Pigg & Frisk** – som en del i handlingsplanen för deltagare som har behov att detta.
- **Handledarutbildningarna** för förvaltningarnas arbetsplatser som gett ökad kunskap om ansvar, försäkringar, ersättningar och diskussioner utifrån fallbeskrivningar

+ Projektets statistik

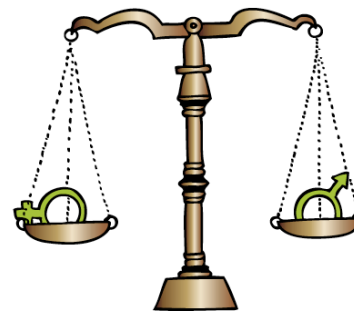


- Totalt har 57 personer deltagit i projektet (37 kvinnor och 20 män)
- Projektets mål var att 50 personer skulle ut i arbetspraktik. Totalt har 56 av de 57 deltagarna varit ute i arbetspraktik dvs. 98%
- Av dessa har 30 personer (18 kvinnor och 12 män) av totalt 57 personer gått vidare till arbete, dvs. 53%
- 5 personer (4 kvinnor och 1 man) har gått vidare till studier
- Totalt 35 personer har därmed gått vidare till arbete eller studier dvs. 61%, vilket är ett mycket bra resultat
- Projektet hade även som mål att utbilda 20 handledare, vilket man också har uppnått



- Projektet hade även som mål att **praktikbanken** skulle utvecklas till en förteckning över kvalitetssäkrade arbetsplatser med resursstarka handledare
- Kommunen har ett rehabiliteringsansvar när det gäller långtidssjukskrivna anställda...Arbetskraftskoordinatorn skall tillsammans med dem som riskerar avsked, söka nya vägar och möjligheter att komma tillbaka till arbetsmarknaden.

+ Jämställdheten



- Projektets förste projektledare gick den 14 mars 2012 en kurs i Östersund som hölls av ESF Jämt.
- Projektet hade under hösten 2012 besök av processtödet för jämställdhet Dan Humble som höll uppskattade utbildningar för projektpersonalen
- En processledare för jämställdhetsintegrering på Strömsunds kommun höll den 3 juli 2013 en gruppträff för projektets deltagare om jämställdhet där 10 deltagare deltog. Här fördes en diskussion kring arbete utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Det blev bra diskussioner och var upplagt som en workshop där deltagarna var mycket nöjda.

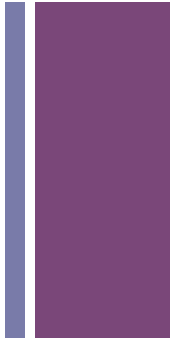


- Man har även hållit en jämställdhets- och tillgänglighetsutbildning för handledarna i samarbete med Gunilla Mellgren som arbetar med jämställdhetsfrågor på kommunen och Carina Esbjörnsson personalstrateg.
- Generellt har man fler män än kvinnor inskrivna på Arbetsförmedlingen i Strömsund men trots detta har projektet haft fler kvinnliga än manliga deltagare. Projektets deltagare har bestått av 65% kvinnor och 35% män.
- Enligt den R4-analys som projektet har genomfört har även deltagarna valt praktikplatser som varit väldigt könsbundna.
- Vad gäller *fördelningen av resurser* har både män och kvinnor vid behov fått hjälp med CV och personligt brev, medan övriga kompletterande insatser (studiecirklar, samtalskontakt, ansökan om sjukersättning, träning på gym, besök hos sjukvården, promenader etc. mer frekvent förekommer i kvinnornas handlingsplaner än i männens.

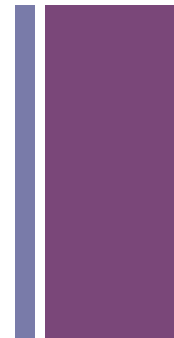
+ Tillgänglighet



- Projektet arbetar utifrån individernas behov och har tillgänglighet i tanket i kontakten med arbetsledare. De flesta deltagare har någon form av funktionsnedsättning och man individanpassar arbetsplatserna när behov finns och är flexibla.
- Man har även möjlighet till friskvård och hälsa i projektet genom gymkort där projektets deltagare får möjlighet att prova på att träna 10 ggr.
- Projektet har även möjlighet att anlita en arbetspsykolog via Arbetsförmedlingen
- Projektet använder även kommunikationstavlor med pictogrambilder som är anpassade till arbetsplatsen vid en arbetspraktik för två deltagare med utländsk bakgrund för att öka den kommunikativa tillgängligheten.



- En projektmedarbetare är också utbildad arbetsterapeut, vilket gör att projektet har stort fokus på och kunskap om tillgänglighet.
- Projektet samverkar även med Arbetsförmedlingen kring funktionsnedsatta och tar del av Arbetsförmedlingens resurser.
- Samtliga intervjuade deltagare tycker att det inte är några problem att delta i projektet om man har någon form av funktionsnedsättning. Detta ger projektet ett mycket gott betyg för tillgängligheten.
- Den 16 oktober 2013 deltog tre projektmedarbetare i en föreläsning av en attitydambassadör från Hjärnkoll.

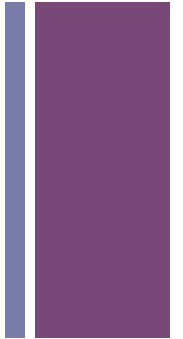
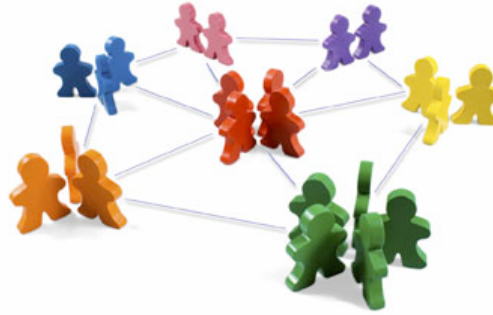


- Projektets förste projektledare deltog den 14 mars 2012 på en kurs i Östersund som hölls av processtödet för Tillgänglighet Barbro Lindgren.
- Projektet hade även den 16 oktober 2012 besök av Barbro som höll en grundutbildning i tillgänglighet för handledare och nyckelpersoner i projektet .
- Den 19 november 2013 genomförde projektet en utbildningsdag i ämnet tillgänglighet med Barbro Lindgren där man hade ett pass för deltagare och ett pass för handledare. Fokus var tillgänglighet i arbetslivet.
- Projektet har även genomfört handledarutbildningar där man tagit upp frågor som exempelvis bemötande, handledarens egen roll och hur man hanterar olika personligheter.
- En utbildning kring neuropsykiatriska sjukdomar för styrgruppen har genomförts via Hjärnkoll.

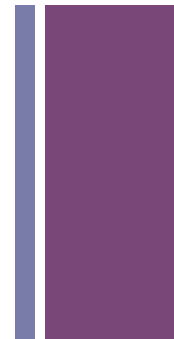




Samverkan



- ***Samverkan har fungerat väldigt smidigt i projektet*** – med såväl Arbetsförmedling som Socialtjänst
- ***God kontakt*** mellan projekt och Arbetsförmedling.
Projektpersonalen har upplevts tillgängliga och lätta att nå, vilket gjort beslutsvägarna korta. Man är även nöjd med återkopplingen kring sina arbetssökande och resultatet för dem.
- Projektet har gett handläggarna på Arbetsförmedlingen ett ***större kontaktnät mot kommunen*** och gett handläggarna ***lika goda kontaktytor*** gentemot kommunen

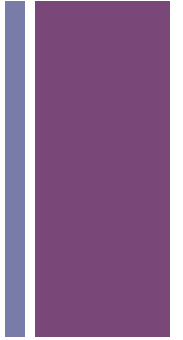


- Strömsunds kommun är en viktig samverkanspart för Arbetsförmedlingen då man utgör ***kommunens största arbetsplats*** och arbetssökande kan arbetsträna inom så ***många olika arbetsområden***
- **Socialtjänsten** uppskattar samlokaliseringen som underlättat när man haft klienter som varit aktuella för att delta i projektet då kan bara kunnat gå över och presentera klienten
- **Socialtjänsten** har även uppskattat arbetsterapeutens kompetens i projektet mycket då denna kunnat utröna arbetsförmåga och hinder på ett bra sätt





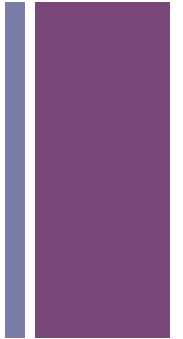
Innovativitet



- Rekryteringen av **kompetensen arbetsterapeut** har varit innovativ genom att utreda deltagarnas arbetsförmåga
- Projektets extra resurser i form av **tid**
- Metoden **“En dörr in”** till kommunens praktikplatser i kombination med **arbetskraftskoordinatorerna** som utgör en insider hos kommunens största arbetsgivare, **praktikbanken** och **handledarutbildningarna** har varit effektiv i att hjälpa människor ut i jobb

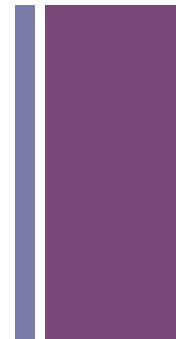
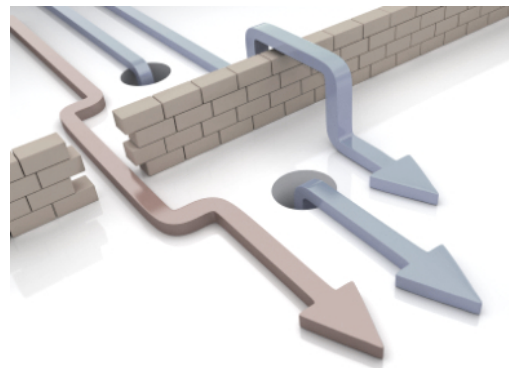


Strategiskt påverkansarbete



- Projektet har utbytt erfarenheter och spridit sin kunskap till andra projekt som exempelvis Solaris i Bräcke, RSMH i Backe, ett blivande projekt från Trondheim, projekt TUVA i Sollefteå, Lycksele kommuns arbetsmarknadsenhet och resurscentrum & Samordningsförbundet i Östersunds tre olika projekt.
- Man deltog även på SKL:s konferens i Stockholm i september 2013
- Projektet har även upprättat ett dokument med viktiga lärdomar från projekttiden som har lyfts i styrgruppen och funnits med i diskussionerna kring den framtida arbetsmarknadsenheten
- Projektet har utövat strategiskt påverkansarbete i hög grad lokalt och regionalt. Det man hade kunnat göra mera är att påverka den nationella nivån på framförallt myndighetsnivå och departementsnivå

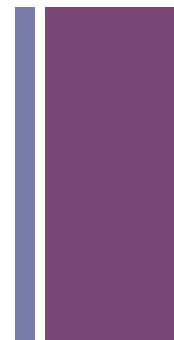




- Projektet har även hållit **två implementeringsworkshops** november 2013 och januari 2014 där man tittat på vad man vill tillvarata i ordinarie verksamhet efter projektslut och hur man ska gå tillväga
- **Den främsta framgångsfaktorn** som man ville implementera var arbetsmetoden "En dörr in" - praktikservice.
- Arbetskraftskoordinators projektledare anställs på den nya arbetsmarknadsenheten som planeras efter projektslut
- Projektledaren dokumenterar metoden och ansvarar för att överföringen mellan projekt och arbetsmarknadsenhet fungerar
- Chefen för framtids- och utvecklingsenheten kontaktar kommunchefen och chefen för kommunledningsförvaltningen
- Detta sker under första kvartalet 2014



- *Identifierad framgångsfaktor 2: Politiskt stöd/beslut*
- Under resten av 2014 finns politiskt stöd/beslut för en arbetsmarknadsenhet. Därefter beror det på valutgången.
- Några nya smörjmedel som har underlättat för förvaltningarna att ta emot praktikanter är dock ej beslutade om även om det inte heller helt utesluts av kommunstyrelsens ordförande.

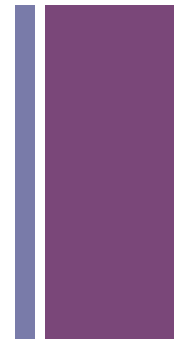


- **Identifierad framgångsfaktor 3: Tid – kvalitet – bemötande**
- Den planerade arbetsmarknadsenheten kommer inte att ha samma höga bemanning som projektet, vilket gör att tiden för varje deltagare inte kan vara densamma. Bemanningen kommer att bestå av 1 handläggare från Arbetsförmedlingen (vissa dagar/en halv dag per vecka), 1 handläggare från IFO (Individ och Familjeomsorgen), 1 Arbetsterapeut på 30% och 1 anställd från Framtids- och utvecklingsförvaltningen
- Styrgruppen funderar om detta går att lösa genom ett ökat arbete med andra redan befintliga aktörer som t.ex. psykosociala teamet och boendestödarna som då kan utföra vissa delar som projektpersonalen idag genomför?
- En modellskiss – processkarta tas fram för att undersöka detta
- **Vem ansvarar för att detta blir gjort?** Projektledaren
- **När?** På arbetsgruppsmötet 29 januari 2014



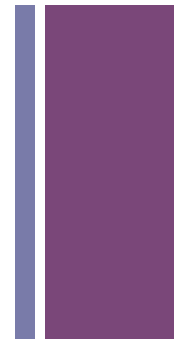


- **Framgångsfaktor 4:** Ökade kunskaper om "anpassningsbehov" i arbetet (utmaning för en attraktiv arbetsgivare) t.ex. flexibel arbetstid
- Kunskapen finns men finns det resurser?
- Enligt Arbetsförmedlingens chef har Arbetsförmedlingens SIUS-konsulent stor kunskap om detta. Kan ett ökat samarbete ske mellan arbetsmarknadsenheten och SIUS-konsulenten?
- Går det att nyttja redan befintliga ideella organisationers resurser i ökad grad? PRO, Kyrkans diakoni, Röda korset, följeslagare.



- **Framgångsfaktor 5:** Arbetsterapeutkompetens viktig för arbetsmarknadsenheten – för anställningsbarhet
- Kvalifikationskrav för arbetsterapeutkompetensen behöver formuleras
- Modern utbildning med goda kunskaper om neuropsykiatriska funktionsnedsättningar mycket viktigt
- Förmåga att omsätta kunskap om neuropsykiatriska funktionsnedsättningar i praktik och handling. Hjälp och stöd i vardagligt liv.
- **Vem ansvarar för att detta blir gjort?** Chefen för Framtids- och utvecklingsförvaltningen
- **När?** Arbetsgruppsmötet den 29 januari 2014





Tack för visat intresse

Jane Magnusson

Följeutvärderare SERUS

jane@serus.se

070 580 48 52



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

