

Följeutvärdering Projekt Arbetskraftskoordinator

Slutrapport

Mars 2014

Jane Magnuson

SERUS Ek. För



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INLEDNING.....	3
FÖLJEUTVÄRDERING – LÄRANDE UTVÄRDERING	3
MATERIAL	3
MÅL OCH SYFTE	4
AVGRÄNSNING	4
METOD	4
RESULTAT	5
PROJEKTETS FRAMGÅNGSFAKTORER	5
GRUPPAKTIVITETER:	6
SVÅRIGHETER & LÄRDOMAR.....	7
PROJEKTETS STATISTIK.....	8
PROJEKTETS JÄMSTÄLLDHETSASPEKTER	10
PROJEKTETS TILLGÄNGLIGHETSASPEKTER	12
SAMVERKANSPARTERS PERSPEKTIV.....	13
INNOVATIVITET	14
STRATEGISKT PÅVERKANSARBETE	15
IMPLEMENTERING.....	16
SJÄLVSKATTNINGSVERKTYGETS RESULTAT	20

Inledning

Följeutvärdering – lärande utvärdering

Följeutvärdering är idag en viktig del i merparten av alla offentligt finansierade program och projekt. Som ett villkor för EU-finansiering räcker det inte längre med traditionella system för uppföljning och utvärdering, utan det krävs även följeutvärdering. Begreppet stammar från Ongoing Evaluation som i Sverige har översatts till följeutvärdering. I följeutvärderingen ligger fokus på löpande utvärdering och lärande som en hjälp både för programmet och för projektets ständiga förbättringar. Följeutvärdering skiljer sig från "traditionell" utvärdering bland annat genom att man under projektet gång arbetar med muntliga och skriftliga metoder för avrapportering och återföring av intryck och reflektioner i syfte att skapa en lärandemiljö.

Följeutvärderingen har en viktig roll att dokumentera intressanta skeenden i utvecklingen av ett utvecklingsprojekt, händelser som inte alltid är så lätta att se när man är mitt uppe i dem. Dokumentation, kartläggning och analys är alltså en viktig del av följeutvärdering.

En annan viktig roll för följeutvärderaren är att vara en kritisk, men välvillig rådgivare till projektledning och styrgrupp. Följeutvärderaren kan med erfarenhet från liknande situationer peka på möjligheter och risker som en tidspressad operativ ledning kanske inte ser lika lätt. Slutligen har följeutvärderaren även en roll som kvalitetssäkrare.

Huvudsyftet med följeutvärderingen är att projektet ska få ytterligare ett verktyg som kan vara till hjälp att uppnå målsättningarna.

Material

Slutrapporten baseras på material från:

- Djupintervjuer med 3 samverkansparter (2 män och 1 kvinna) från Arbetsförmedlingen, 2 handläggare på Socialtjänsten (kvinnor), 3 projektmedarbetare (kvinnor), 7 medlemmar i projektets styrgrupp (6 kvinnor och 1 man) och 13 deltagare (10 kvinnor och 3 män). Telefonintervjuer har även genomförts med 11 deltagare (6 kvinnor och 5 män) för att samla in underlagen till webbenkäten. De djupintervjuer som har genomförts har varit mellan 30 min och 1 timme och 30 minuter långa. Två implementeringsworkshops har även hållits med projektets styrgrupp och projektmedarbetare.
- Resultatet från projektets självskattningsverktyg som delats ut till samtliga deltagare.
- Protokoll från styrgruppsmöten.
- Projektets lägesrapporter.
- Projektansökan

Mål och syfte

Följeutvärderingen inriktar sig i första hand på

- mervärdet i projektet utifrån individens perspektiv, projektmedarbetares perspektiv och samverkande parter perspektiv.

Följeutvärderingen skall även identifiera projektets framgångsfaktorer som i hög grad baseras på metoden/modellen arbetet utgår ifrån och utgöra ett stöd för möjligheterna till implementering av dessa efter projektslut. Projektets programkriterier: innovativ verksamhet, samverkan och strategiskt påverkansarbete kommer också att belysas ur detta perspektiv. Dessutom baseras identifikationen av framgångsfaktorer på projektets måluppfyllelse.

Följeutvärderarens uppgift är att lyfta blicken på den metod och det utvecklingsarbete som operativt bedrivs i individarbetet och analysera detta. Utvärderingen belyser även projektets jämställdhetsintegrering och tillgänglighetsperspektiv ur såväl deltagares som samverkanspartners perspektiv. Följeutvärderingen kommer att utgöra ett stöd för projektet i det europeiska lärandet samt bistå projektet i att ta höjd kring EU 2020. (Varje del kommer dock inte att belysas i varje delrapport utan fokus kommer att ligga på olika delar vid olika tillfällen.)

Avgränsning

Direkt måluppfyllelse enligt mätbara indikatorer genomförs av projektledaren och ingår inte i följeutvärderarens arbete. Följeutvärderingen syftar till att inrikta sig på att identifiera bakomliggande orsaker till resultaten av de mätbara indikatorerna samt att sätta in resultaten i ett större sammanhang och förklara orsakssamband.

Metod

Mervärdet för individen är kopplat till ett självskattningsverktyg som är utvecklat av SERUS och löpande används av individerna i projektet. Under projektet genomförs även djupintervjuer löpande med deltagare, projektmedarbetare och samverkanspartner för att komplettera självskattningsverktyget och ge en bredare bild av deras upplevelse av projektet. Underlaget från självskattningsverktyg och djupintervjuer analyseras och presenteras till styrgrupp.

Resultat



Projektets framgångsfaktorer

Tiden – projektets extra resurser i form av extra tid för varje deltagare möjliggör ett individinriktat arbetssätt där varje deltagare får just det stöd den behöver för att komma ut på arbetsmarknaden. Detta kan enligt en intervjuad handläggare på Socialtjänsten vara t.ex. sociala bitar, anpassningar av arbetsplatser utifrån funktionsnedsättningar eller miljö. Man har även den extra tiden under en längre period, vilket är bra då denna målgrupp ofta kräver en längre tids insats.

Detta gör att projektet kan plocka upp det som övriga instanser inte har tid eller möjlighet att göra eller som inte ingår i deras arbetsuppgifter. Detta har gjort att projektet har fångat upp individer som inte fungerat någon annanstans, utrett deras arbetsförmåga och hittat lösningar.

Arbetsterapeutens kompetens – intervjuad handläggare på Socialtjänsten uppskattar stort den kompetens som finns hos projektets arbetsterapeut. Arbetsterapeuten kan utvärdera deltagarnas arbetsförmåga och lyfter både fram problemen men även möjligheterna och förmågorna på ett sätt som ingen annan har kunnat uppge handläggaren. Arbetsterapeuten har utifrån resultatet föreslagit vad hon har kunnat göra och inte. Handläggaren tycker att arbetsterapeuten har öppnat ögonen för henne, då hon menar att man som handläggare blir lite inkörd efter ett tag och ser antingen klienterna som arbetslösa eller sjukskrivna.

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

Beställning av praktikplatser – en dörr in: intervjuade handläggare samt chef på Arbetsförmedlingen tycker att det bästa med projektet är att Arbetsförmedlingen kan göra en beställning av en praktikplats eller arbetsprövningsplats inom t.ex. vaktmästeri eller vården hos projektet som sedan identifierar lämplig plats. Handläggarna kan på detta sätt komma med en kravprofil som projektet sedan matchar med lediga platser inom kommunens verksamhet.

Detta underlättar handläggarnas arbete som annars måste sitta och ringa runt till olika arbetsplatser själv. Själva kontaktar nu handläggarna endast facket. På detta sätt besparas handläggarna tid och det går fortare och smidigare. Handläggarna är även nöjda med återkopplingen, att det inte tar lång tid och att man får resultat. I de fall där det inte för stunden finns någon praktikplats tillgänglig upplever även handläggarna att de fort får veta detta. Man besparas även på detta sätt tid genom att olika handläggare inte behöver ringa samma arbetsplats. Olika handläggare på Arbetsförmedlingen har även olika bra kontaktnät ute i kommunens organisationer men detta arbetssätt ger handläggarna samma kontaktmöjligheter.

Praktikplatserna har i 22 fall lett till arbete. Anställningarna har varit olika långa, en del pågår fortfarande medan andra nu är avslutade. Majoriteten har dock haft anställningar som varit minst 6 mån och har därmed kvalat in till a-kassan igen och kommit ifrån försörjningsstödet. Projektledaren har känt att särskilt deltagare i åldern 50+ har uppskattat stödet de fått ifrån projektet. De har varit särskilt angelägna att komma till projektet och har uppskattat den

sociala biten där projektmedarbetarna exempelvis följt med till Socialtjänsten när det varit krångel med ekonomin.

Handledarutbildningarna – Man har kunnat se ett tydligt samband mellan de arbetsplatser som har deltagit i handledarutbildningarna och de arbetsplatser som inte har gjort det. Bland de arbetsplatser som deltagit har man kunnat se att de också i ökad grad tar emot praktikanter från projektet då de blivit tryggare att ta emot praktikanter när de fått mer kunskap om vad det innebär. *Just kombinationen handledarutbildningar, funktionen en dörr in samt arbetskraftskoordinatorernas interna samordnande funktion hos kommunens största arbetsgivare är den viktigaste framgångsfaktorn.*

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. Det fungerar lätt med trepartssamtal då man även känner varandra sedan länge och har förtroende för varandra. Det faktum att man tidigare drivit flera socialfondsprojekt och samverkat tidigare kan spela in här då man blivit ganska van att samarbeta. Att Strömsund är en liten ort där alla känner varandra och har förtroende för varandra kan också underlätta samverkan.

Gruppkaktiviteter:

Den 11 juli 2013 höll personalstrategen på Strömsunds kommun en gruppträff kring framtidsjobb med projektets deltagare. Projektet gjorde även ett uppskattat studiebesök på Birka folkhögskola i Ås, Trygghetens hus i Östersund, Engcon i Strömsund, Ageris i Strömsund, Pigg och Frisk i Strömsund, anordnade CV-skrivning och olika föreläsningar. Projektet har också erbjudit träning på Pigg och frisk som en del i handlingsplanen för de deltagare som har behov att detta. Projektet har även genomfört en gruppträff med inbjuden *studie- och yrkesvägledare*. Deltagarna fick här information om olika utbildningsformer, CSN-stöd, distansutbildningar och näraliggande utbildningar.

Projektets deltagare deltog även den 18 april 2013 i inspirationsföreläsningen *"Personligheter i arbetslivet – att bjuda på sig själv och att bjuda in andra"* i Östersund. Här berättade skådespelaren Mia Skäringer och utbildaren Peter Wallén om att tas för den man är och om att bryta invanda mönster och roller i sin vardag och sitt arbete. Hur man kan använda sin personlighet när man ska motivera sig själv och andra på jobbet. Projektpersonal och projektdeltagare samtalade och reflekterade kring föreläsningen under färden hem.

Intresset för gruppkaktiviteter har dock varit lågt bland projektets deltagare. Möjliga orsaker kan enligt projektets lägesrapporter vara att deltagarna är ute i praktik och prioriterar den samt att personer som varit arbetssökande under längre perioder ofta deltagit i gruppverksamhet hos någon annan aktör.

Projektet genomförde den 25 november 2013 en gruppträff för deltagare för att stämma av vad deltagarna ville ha för gruppkaktiviteter. Av 13 inbjudna deltagare anmälde sig dock endast två varav en uteblev. En anledning kan vara att många andra aktörer som Arbetsförmedling men även andra anordnar gruppkaktiviteter så att deltagarna blivit mättade. Även de äldre uteblev som kom i början av projektet.

En annan anledning kan vara att de deltagare som skrevs in i slutet av projektet stod längre ifrån arbetsmarknaden och mådde väldigt dåligt. Deltagarna hade därför mer behov av individuella samtal och aktiviteter. Att delta i projektet har också varit frivilligt i och med att det har varit frivilligt från Arbetsförmedlingens sida.

Den 10 december 2013 hölls ytterligare en gruppträff. Denna gång kom tre personer. Projektet kommer därför inte under våren att genomföra några fler gruppaktiviteter då behovet och intresset just nu inte finns hos målgruppen.



Svårigheter & lärdomar

Intervjuad handläggare på Arbetsförmedlingen tycker att det överlag finns för få platser, att det behövs fler praktikplatser och arbetsprövningsplatser och anser att det finns en tröghet hos kommunens arbetsplatser (inte hos projekt Arbetskraftskoordinator) att ställa upp. Handläggaren tycker att man borde förankrat det mer hos arbetsplatserna att ställa upp mer och tror inte att man nått målet med upp till 10 st per arbetsställe, vilket man inte heller har gjort då man inte haft fysisk plats på kommunen och det funnits en ovana hos vissa att ta emot praktikanter även om det håller på att arbetas in.

En intervjuad deltagare hade velat ha lite mer aktiviteter under sommaren. Deltagaren tyckte att det var bra under våren och försommaren men att aktiviteterna mojnade lite under sommaren.

Projektet har även haft svårt att få deltagarna att bryta könsmönstret och testa könsotypiska yrkesroller även om några har gjort detta. Detta är dock inte heller helt lätt eftersom det också är så viktigt för projektet att utgå från deltagarnas intressen och arbeta individinriktat. Projektet har dock uppmuntrat könsotypiska yrkesval även om det inte varit helt enkelt att påverka deltagarna. Projektet har genomfört de aktiviteter i jämställdhet man sagt i ansökan på deltagarnivå. Man har även tagit upp jämställdhet i de individuella samtalen för att förmedla det till de deltagare som inte kommit på gruppaktiviteterna.

Man har dock inte uttalat nämnt att man pratar om jämställdhet eftersom det blivit en självklarhet för personalen. Kanhända har jämställdheten på så sätt blivit lite för integrerad i arbetet så att deltagarna inte blivit medvetna om den. Enligt självskattningsverktyget tycker nämligen inte heller 62% av deltagarna att de har fått en ökad medvetenhet om jämställdhet genom projektet.

Projektet har varit ute på studiebesök hos privata företag och haft praktikanter ute i det privata näringslivet bl.a. hos samverkansparterna. Man har även bjudit in till träffar men de privata företagen har inte haft möjlighet att komma. Här hade man kanske kunnat göra mer genom att göra företagsbesök hos privata företag och även lägga in dem i projektbanken.

Projektets statistik

Projektet har under projektiden haft 58 personer inskrivna, av vilka 20 var män (34%) och 38 kvinnor (66%). Av dessa var 3 personer fortfarande inskrivna i projektet den 25 mars 2014.



Av dessa hade 32 personer (19 kvinnor och 13 män) gått till arbete (25 inom kommunal verksamhet, 5 inom den privata sektorn och 2 inom föreningslivet). Detta gör att av projektets deltagare har totalt sett 32 personer fått arbete och 22 personer gått tillbaka till Arbetsförmedlingen, 1 person har flyttat och 3 personer var fortfarande inskrivna i projektet den 24 mars 2014 då resultatet plockades ut. 32 av 58 personer dvs. 55% har med andra ord gått vidare till arbete, vilket är ett mycket bra resultat.

Trygghetsanställning 1 år – 1 person
Utvecklingsanställning (omfattning ej angiven) – 1 person
Utvecklingsanställning 3 mån – 1 person
Utvecklingsanställning 4 mån – 1 person
Utvecklingsanställning 7 mån – 1 person
Anställning (omfattning ej angiven) – 6 personer
Särskilt anställningsstöd (omfattning ej angiven) – 3 personer
Särskilt anställningsstöd 3 mån – 1 person
Särskilt anställningsstöd 7 mån – 1 person
OSA-anställning (omfattning ej angiven) – 3 personer
Tillsvidareanställning heltid – 1 person
Tillsvidareanställning halvtid – 1 person
Sommarvikariat – 3 personer
Sommarvikariat och timvikariat – 1 person
Lönebidragsanställning (omfattning ej angiven) – 1 person
Lönebidragsanställning 5 mån – 1 person
Visstidsanställning 4-5 mån – 1 person
Nystartsjobb (omfattning ej angiven) – 1 person
Instegsjobb 2 mån – 1 person
Säsongarbete (omfattning ej angiven) – 1 person

5 personer (4 kvinnor och 1 man) har gått vidare till studier. Detta gör att totalt 37 personer har gått vidare till arbete eller studier dvs. **64%**, vilket är ett mycket bra resultat!

2 personer har gått till arbetsmarknadsutbildning.
1 person har gått till yrkesutbildning.
1 person har gått till grundvux.
1 person har gått till Lernia.

Projektet har som mål att 50 individer ska ha varit ute i praktik i projektets regi. Enligt projektets statistik har 56 av de 58 deltagarna varit ute i arbetspraktik, dvs. 97%. Detta projektmål har därmed uppnåtts.

Projektet höll den 17 och 24 maj 2013 en andra **handledarutbildning** för de handledare som tar emot praktikanter. 11 personer från olika kommunala förvaltningar deltog (4 män och 7

kvinnor). Den 14 oktober 2013 genomfördes en handledarinformation på en arbetsplats. Handledarinfo är en komprimerad version av handledarutbildningen som hålls av projektets egen personal där fokus ligger på information om ansvar, försäkringar, ersättningar etc. samt på diskussioner utifrån fallbeskrivningar. Här deltog tre handledare. Detta innebär att projektet uppnådde målet att under projektiden utbilda 20 handledare.

Projektet ska även vid behov genomföra utbildningar inom specifika områden för handledare på arbetsplatserna. Det har dock inte funnits något behov även om projektet har informerat om att man kan genomföra utbildningar. Många blev också inbjudna till Hjärnkolls föreläsning som projektet På väg ordnade och fick utbildningen där.

Enligt projektansökan ska projektet även utveckla verktyget Praktikbanken genom bland annat kontinuerlig uppdatering och utvärdering av praktikplatser, handledarutbildade och övrig kompetens.

Följeutvärderarens kommentar: Praktikplatserna har i viss mån utvärderats. En förteckning över utbildade handledare finns samt kontaktuppgifter till praktikplatserna där det även framgår vilka arbetsuppgifter som kan vara aktuella och om arbetsplatserna har möjlighet att ta emot praktik. Man håller nu på att lägga in praktikbanken i ett program så att den blir sökbar. De privata företag som lagts in är mest projektets samverkanspartner ABF, Konsum Nord, KC Närservice och Lundins bil och mek. Här skulle dock ytterligare privata företag kunna lagts in.

Enligt projektansökan ska även styrgruppen genomgå utbildning i tillgänglighet. Projektets styrgrupp har genomgått utbildning i tillgänglighet i tidigare projekt och upplevde inte behov av någon likadan. Däremot kommer en utbildning kring neuropsykiatriska sjukdomar för styrgruppen att genomföras nu via Hjärnkoll.

Projektet har under sista kvartalet 2013 börjat arbeta med rehabiliteringshandläggare på Arbetsförmedlingen och har i dagsläget tre deltagare som uppbär rehabiliteringsersättning.

När det gäller målgruppen långtidssjukskrivna kommunanställda som riskerar avsked har projektledningen talat med kommunens rehabsamordnare och frågat om projektet kan vara behjälpliga kring att söka nya vägar och hitta nya möjligheter att komma tillbaka till arbetsmarknaden. Enligt rehabsamordnaren har man dock en rehabiliteringsplan som läkare, Försäkringskassa och kommunen är inblandade kring. För att inte blanda in ytterligare aktörer kring individen så ansåg dock rehabsamordnaren att det var bättre att avvakta med en kontakt med projektet under den första tiden tills personen är redo för att arbetspröva. Projektets praktikbank kan då utgöra en resurs för individen och kontakt med projektet inledas. Behovet har dock inte funnits under projektiden och därför inte blivit av.



Projektets jämställdhetsaspekter

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 utbildningar för projektpersonalen, vilket uppskattades mycket och gav något konkret.

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 men troligtvis har inte samma personer gått båda så nu ska man anordna ytterligare en. Man arrangerade därför under hösten en informationsträff kring jämställdhet och tillgänglighet för handledarna i samarbete med Gunilla Mellgren som arbetar med jämställdhetsfrågor på kommunen och Carina Esbjörnsson personalstrateg.

Projektet använde sig även av ESF jämställdhetsexpert för styrgrupp och projektmedarbetare i början av projektet, dock hade så många ur styrgruppen redan gått jämställdhetsutbildningen att endast en styrgruppsmedlem gick.

Enligt ansökan skulle även ytterligare en öppen föreläsning om jämställdhet erbjudas för övriga intressenter samt allmänhet. Detta har dock inte genomförts och borde därmed genomföras under projektets sista tid.

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 66% kvinnor och 34% män. Arbetsförmedlingens handläggare och även projektmedarbetarna tror att det delvis beror på att projektet riktar sig till kommunal verksamhet att projektet får fler kvinnliga deltagare till sig. Det finns även färre jobb på tekniska nu, vilket annars attraherar män. Fördelningen mellan tillsvidareanställda inom kommunen under 2013 var 79,9% kvinnor och 20,1% män.

De två handläggare på Arbetsförmedlingen som också hänvisar flest deltagare till projektet arbetar med 70% vilket kan vara en ytterligare anledning till övervikten kvinnliga deltagare.

Intervjuad handläggare på Socialtjänsten uppger att dennes deltagare har stått väldigt långt ifrån arbetsmarknaden och har bara placerats på traditionellt manliga arbetsplatser med handledare att följa eftersom de inte fungerar i stor grupp som exempelvis inom vården.

Enligt den R4-analys som projektet har genomfört har även deltagarna valt praktikplatser som varit väldigt könsbundna. Valet av praktikplatser har till stor del följt traditionella könsmönster på så sätt att kvinnorna återfinns inom administration, barnomsorg, äldreomsorg, omsorg, skola och butik medan männen har varit inom omsorg, vaktmästeri och städ. Det har dock funnits deltagare som har provat på könsotypiska yrken, framförallt män. En äldre man som tidigare arbetade inom skogen har exempelvis arbetat inom skolan. En ung kvinna har även praktiserat på vaktmästeriet i Backe.

Projektet får även flera förfrågningar från män som önskar praktisera inom vaktmästeri men måste avböja en hel del då det inte finns tillräckligt med handledare. Projektet försöker då informera om alternativa områden där rekryteringsbehovet är större och har därför manliga deltagare som gjort praktik inom skola, barnomsorg och kost- och lokalvård. Tyvärr är det dock inte så vanligt att manliga deltagare går med på att byta intresseområde varför projektet inte har möjlighet att ta emot deltagaren.

Projektet har dock försökt bryta könsmönstren genom att exempelvis få en kvinna att ta emot studiebesök på typiskt manliga arbetsplatser och en man att ta emot på typiskt kvinnliga arbetsplatser så ofta som det är möjligt. Exempelvis visade en kvinna runt gruppen när man besökte Engcon och tillhörande industrier.

Projektets första handledarutbildning vände sig enbart till handledare inom teknik- och serviceförvaltningen i syfte att öka mottagandet av praktikanter. Läget förbättrades då något men projektet önskar genomföra ytterligare insatser i samband med implementeringen av projektet.

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. Projektgruppen ser flera möjliga förklaringar till varför männen inte har fler kompletterande insatser:

1. Kvinnorna praktiserar i högre utsträckning på deltid, vilket ger mer tid till kompletterande insatser.
2. Den vanligast förekommande kompletterande insatsen är fysisk aktivitet. Förslitningsskador och smärtproblematik är vanligare bland projektets kvinnor än bland männen som oftare har nedsatt arbetsförmåga pga. missbruk, psykisk ohälsa/nedsättning eller liknande.
3. De kompletterande insatser som genomförs arrangeras på deltagarnas önskemål. Kvinnorna tenderar att i större utsträckning komma med egna förslag medan flera män önskat hjälp med finansiering av körkort, något som inte projektet kan bidra med.
4. De insatser som projektpersonalen erbjuder är mer inriktade till kvinnor (studiecirklar, samtalskontakt, mindfulness etc.) Detta kan bero på att deltagarna till största del är kvinnor samt att projektpersonalen är uteslutande kvinnor. Projektpersonalen kommer därför under återstående projekttid att lägga extra fokus på att informera både kvinnor och män om projektets möjligheter att bistå med kompletterande insatser utifrån önskemål och behov.



Projektets tillgänglighetsaspekter

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. Arbetstider, arbetsuppgifter, information och arbetsmiljö anpassas för att projektet ska vara tillgängligt för deltagarna.

En deltagare med psykisk funktionsnedsättning har exempelvis fått anpassa sin praktiktid efter mående. En annan deltagare med knäskada har fått en anpassad arbetsplats med ståmatta och stol för att avlastas vid arbete i kassadisk. En långtidssjukskriven deltagare (pga. cancer) har även kontakt med hälsocentralen inlagt i sin handlingsplan för att förbättra sin hälsa. 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 även om det varit svårt i många fall då vissa deltagare upplevt det stigmatiserande med psykiska funktionsnedsättningar.

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. Bilder på exempelvis nycklar eller fikaaster förstärker på så sätt informationen så att det blir ett komplement till språket.

En projektmedarbetare är också utbildad arbetsterapeut, vilket gör att projektet har stort fokus på och kunskap om tillgänglighet. Enligt intervjuad handläggare på Socialtjänsten har projektmedarbetarens arbetsterapeutkompetens kunnat hjälpa deltagarna att utreda arbetsförmågan och liknande saker, vilket har öppnat upp dörrar. Projektet har verkligen hjälpt till och lyft fram olika saker exempelvis varför det för vissa deltagare inte fungerar på någon arbetsplats trots att deltagaren väldigt gärna vill arbeta där. Projektmedarbetaren har då kunnat göra en utredning som visat på vissa saker och kunnat förklara att därför fungerar det inte. Handläggaren vet inte om det är en formell utredning av arbetsförmågan man gör men projektmedarbetaren har verkligen poängterat hur det fungerat och projektmedarbetaren har även följt med deltagaren under en arbetsdag.

Enligt projektledningen gör projektmedarbetaren med arbetsterapeutkompetens observationer som antecknas i ett underlag och lämnas över till Arbetsförmedling som sedan har med det till Försäkringskassa så att individen hamnar rätt i sin ersättning. På detta sätt kan projektmedarbetaren tillföra så att det blir något positivt för individen och man kan se hur man går vidare.

Med i styrgruppen sitter även ordföranden för Rådet för funktionshindersfrågor.

Projektet samverkar även med Arbetsförmedlingen kring funktionsnedsatta och tar del av Arbetsförmedlingens resurser. En deltagare behövde exempelvis inte betala sin egenavgift för resan till praktikplatsen som för närvarande var 600 kr/månad. Hos en annan deltagare kunde projektet efter kontakt med AFs-arbetsterapeut få låna en anpassad arbetsstol under praktiktiden.

Samtliga intervjuade deltagare tycker att det inte är några problem att delta i projektet om man har någon form av funktionsnedsättning. Enligt självskattningsverktyget som fyllts i av projektets deltagare upplever endast en person att projektet inte är tillgängligt. På följetvårderarens följdfråga så visar sig det dock vara vad deltagaren tror och inte vad

deltagaren har upplevt. Ingen har med andra ord svarat nej. 14% vet inte eller kan inte svara. 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. Vid handledartillfället deltog 16 av 36 inbjudna handledare och vid deltagartillfället deltog 6 av 42 inbjudna.

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.

Intervjuade handläggare på Arbetsförmedlingen är nöjda med projektets tillgänglighet för funktionsnedsatta och tycker att projektet tillgänglighetsanpassar efter individen i den mån de kan.



Samverkansparterers perspektiv

Intervjuade handläggare på Arbetsförmedlingen tycker att samverkan fungerar bra inom projektet. Man har bra kontakt med projektpersonalen som är tillgängliga och lätta att nå, vilket gör att beslutsvägarna blir korta. En handläggare tycker även att denne får bra återkoppling på hur det går för handläggarens arbetssökande från projektet och menar att en anledning kan vara att projektet sitter på våningen ovanför i samma byggnad. Handläggaren är även nöjd med hur det gått för dennes sökande. Det är fler av handläggarens sökande som fått praktikplats eller arbetsträningsplats än som inte fått detta. I de fall där deltagarna inte kommit vidare till praktik har detta inte berott på projektet.

Handläggarna får ett större kontaktnät mot kommunen när de har projektet då projektpersonalen sköter kontakten med arbetsplatserna, särskilt de första kontakterna. En handläggare upplever även att han genom projektpersonalen lättare kommer åt fler arbetsplatser som han inte vetat om funnits men som projektpersonalen känner till som är så inne i kommunens organisation, något som han personligen har haft nytta av. Handläggaren uppger att Strömsunds kommun är kommunens största arbetsgivare och att det därför är betydelsefullt för honom att kunna samverka eftersom arbetssökande kan arbetspröva på så många arbetsplatser, alltifrån vård, tekniska, barnomsorg och inom administration exempelvis.

Intervjuad handläggare på Socialtjänsten tycker att samverkan med projektet har fungerat väldigt bra. Projektet sitter i samma korridor som Socialtjänsten, något som gör att det är lätt att prata och även har underlättat när handläggaren haft en klient som varit aktuell att prova på projektet eftersom det bara har varit att gå över. Handläggaren har även uppskattat arbetsterapeutens kompetens i projektet mycket då denna kunnat utvärdera arbetsförmåga och hinder på ett bra sätt.



Innovativitet

Projektet har rekryterat en person med specialkompetensen arbetsterapeut i projektet. Projektmedarbetarens arbetsterapeutkompetens kunnat hjälpa deltagarna att utreda arbetsförmåga och liknande saker. Detta har hjälpt till att lyfta fram exempelvis varför det för vissa deltagare inte fungerar på någon arbetsplats trots att deltagaren väldigt gärna vill arbeta där. Projektmedarbetaren har även följt med deltagare under en arbetsdag och har då kunnat göra en utredning som visat på vissa saker och kunnat förklara varför det inte fungerar.

Enligt projektledningen gör projektmedarbetaren med arbetsterapeutkompetens observationer som antecknas i ett underlag och lämnas över till Arbetsförmedling som sedan har med det till Försäkringskassa så att individen hamnar rätt i sin ersättning. På detta sätt kan projektmedarbetaren tillföra så att det blir något positivt för individen och man kan se hur man går vidare.

Den extra tid man har i projektet att lägga på varje deltagare och förbereda dem för arbetspraktiken är också innovativ. Man kan på detta sätt ta delar som ingen annan instans kan ta.

Metoden ”En dörr in” är enligt Arbetsförmedlingens chef ett innovativt och framgångsrikt arbetssätt som man utarbetat i ett tidigare projekt och sedan tillvaratagit i detta projekt. Arbetssättet är kanske inte innovativt då man provat det tidigare men väl framgångsrikt på så sätt att man når ett mycket större antal praktikplatser när man har två personer som arbetar riktat med detta på kommunen jämfört med när Arbetsförmedlingens handläggare själva ska göra detta.

Detta i kombination med praktikbanken där man kartlägger praktikplatser inom kommunen som är utredda ur handledningssynpunkt och projektets mål med 1 person per 10 anställda är innovativt då Strömsunds kommun utgör kommunens största arbetsgivare och man på detta sätt arbetar riktat mot att identifiera praktikplatser här vilket ger stor utväxling. Att man dessutom utbildat handledare inom kommunens förvaltningar och på så sätt ökat deras vilja att ta emot praktikanter är innovativt.



Strategiskt påverkansarbete

Projektet har deltagit i SPeLs utbildning och gick en styrgruppsutbildning via SPeL i Februari 2013.

Man har även besökt projekt Solaris i Bräcke och RSMH i Backe för att utbyta erfarenheter och kunskap. Man har även kontakt med Trondheim och tar emot studiebesök från personer som vill starta ett projekt och vill ställa frågor och ha utbyte med projekt Arbetskraftskoordinator.

Projektet har ingen egen hemsida men ligger under förvaltningens informationssida.

Projektets personal besökte den 30 september 2013 projektet TUVÅ (Tillvaratagande av Utvecklingspotential och Vilja att Arbeta) i Sollefteå. Projektet riktar sig främst till personer med funktionsnedsättning som står långt ifrån arbetsmarknaden. Man fick en bra inblick i hur Sollefteå kommun arbetar med sin arbetsmarknadsenhet och upplevde det som inspirerande. Projektpersonalen delgav även projekt TUVÅ arbetsmetoden i projekt Arbetskraftskoordinator.

Man besökte även 9-10 oktober 2013 Lycksele kommuns arbetsmarknadsenhet och resurscentrum som gav stort utbyte av idéer och erfarenheter.

Projektet deltog även den 26 september 2013 på SKL:s konferens i Stockholm.

Den 12 december besökte projektets arbetsterapeut Samordningsförbundet i Östersund och presenterade delar av projektets arbetsmetod (arbetsförmågebedömning i reellt arbete) för Lärcentrum, Navigatorcentrum, Navigator i Berg m.fl. då det finns ambitioner om att utarbeta ett nytt projekt där man kan utveckla arbetsmetoden ytterligare.

Projektet har upprättat ett dokument med följande viktiga lärdomar som man lärt sig under projektiden. Dessa har lyfts i styrgruppen och har funnits med under diskussionerna inför en kommande Arbetsmarknadsenhet:

- Mottagande av praktikanter bör göras till en naturlig del av alla kommunanställdas arbete, jämförbart med introduktion av ny personal. Det bör finnas riktlinjer för detta på kommunens hemsida.
- Handledarutbildning bör genomföras minst en gång per år, med krav på att någon från varje förvaltning deltar.
- Kommunanställda som fått handledarutbildning är mer benägna att ta emot praktikant.
- Efter avslutad praktik ska deltagaren få ett intyg med uppgifter om var man varit, hur länge och vad man utfört, samt kontaktuppgifter till referensperson.
- Ute i verksamheterna uppskattar man att kommunen har en egen samordnare av praktikplatser. Vid anskaffning av praktik underlättar det att projektpersonalen har

varit ute i verksamheterna och etablerat en kontakt personligen.

- Det är viktigt att skapa en god relation med arbetsplatserna. Ett enkelt sätt är att förse praktikanten med arbetskläder.
- Mottagare av praktikant vill ha tydlig information om ansvar gällande ekonomi, försäkringar, närvarorapportering och andra praktiska delar i en praktik.
- Trots att de flesta deltagare har varit ute på arbetsmarknaden tidigare har de liten vana av att söka jobb. Många är utan fungerande ansökningshandlingar, vilket försvårar inträdet på arbetsmarknaden. Hjälp med CV och personligt brev, och ansökningsportaler på internet, är en enkel men viktig insats.
- Många har en omfattande ohälsa, både psykisk och fysisk. Ofta utgör det ett hinder för praktik och arbete. Det är därför viktigt att ha med helheten i arbetet mot anställning.
- När en praktik avbryts beror det ofta på någon form av konflikt mellan arbetsledare/kollegor och praktikant. Projektpersonalen misstänker att det kan ligga någon form av funktionsnedsättning bakom, men det går sällan att motivera någon till en utredning eller kontakt med psykolog.

Projektet har upptäckt att många deltagare inte kommer ut på reguljära arbetsmarknaden och inte heller kvalificerar sig för LSS. Här ser både projektet och Arbetsförmedlingen att det behövs ett Vi som behövs-hus där man har arbetsuppgifter, personal och en social plats. Flatafix skulle kunna fylla den funktionen men har inte arbetsuppgifter att sysselsätta personerna och lokalen måste även rättas till av arbetsmiljöskäl. För att kvalificera sig på KC Närservice måste man också vara rätt så arbetsför och ha så hög arbetsförmåga att många inte kvalificerar sig dit heller.

Implementering

Intervjuad projektmedarbetare skulle vilja att projektets arbetsmetod med tid och resurser för de personer som står längst ifrån arbetsmarknaden skulle leva kvar efter projektslut.

Praktikbanken är ett bra sätt menar medarbetaren. Man ser att det finns ett behov av en samordnare på kommunen i en arbetsmarknadsenhet som kan tillvarata erfarenheterna från projektet och arbeta vidare med det.

Intervjuad handläggare på Arbetsförmedlingen skulle vilja att man efter projektslut bevarar en eller några personer som Arbetsförmedlingen kan kontakta för att nå arbetspraktikplatser eller arbetsprövningsplatser. Handläggaren skulle även vilja att man vid behov på kommunen skulle gå motsatta vägen tillbaka via projektet till Arbetsförmedlingen när man söker folk.

En annan intervjuad handläggare på Arbetsförmedlingen vill gärna implementera de tidiga kontakterna där handläggaren fort får veta om det inte finns någon tillgänglig praktikplats för stunden.



Resultatet från implementeringsworkshops 28 november 2013 och 27 januari 2014

Den 28 november 2013 höll följeutvärderaren en implementeringsworkshop med projektmedarbetare och projektets styrgrupp. Här identifierades följande framgångsfaktorer i projektet (framgångsfaktorerna är listade enligt den ordning de prioriterades med den främsta framgångsfaktorn först):

1. En väg in – praktikservice (5 prioriteringar)
2. Politiskt stöd/beslut (4 prioriteringar)
3. Tid – kvalitet – bemötande (3 prioriteringar)
4. Ökade kunskaper om "anpassningsbehov" i arbetet (utmaning för en attraktiv arbetsgivare) t.ex. flexibel arbetstid (2 prioriteringar)
5. Arbetsterapeutkompetens viktig för AME – för anställningsbarhet (2 prioriteringar)
6. Utbildningsinsatserna! (1 prioritering)
7. Kompetensspridningen (1 prioritering)
8. Identifiering av unika individuella behov. (0 prioriteringar)
9. Ökade kunskaper om förutsättningar för arbete (0 prioriteringar)
10. Samlokalisering viktig – närhet till AF och IFO

Framgångsfaktor 1: En väg in – praktikservice analyserades närmare ur implementeringssynpunkt. Man bedömde att denna framgångsfaktor var förhållandevis enkel att implementera i ordinarie verksamhet efter projektslut. Detta eftersom Arbetskraftskoordinators projektledare kommer att anställas i Strömsunds kommuns nya arbetsmarknadsenhet som planeras efter projektslut.

Framgångsfaktor 2: Politiskt stöd/beslut

- Styrgruppen kom fram till att det under resten av 2014 finns ett politiskt stöd/beslut för en arbetsmarknadsenhet. Därefter beror det på valutgången, vilken ännu inte går att förutspå. Några nya smörjmedel som har underlättat för förvaltningarna att ta emot praktikanter är dock ej ännu beslutade om även om det inte heller helt utesluts av kommunstyrelsens ordförande.

Framgångsfaktor 3: Tid – kvalitet – bemötande

- Den framtida 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) 100%, 1 Arbetsterapeut på 30% och 1 anställd från kommunledningsförvaltningen 100%.
- Styrgruppen funderar på om detta går att lösa genom ett ökat arbete med andra redan befintliga aktörer som t.ex. psykosociala teamet och boendestödjarna 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 den 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 Susanne Hoffman stor kunskap om detta. Kan 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

Vad behöver göras för att möjliggöra implementeringen?

Deltagarna i implementeringsworkshopen bedömer att:

- Kommunens nya personalchef och chefen för kommunledningsförvaltningen behöver informeras
- Verksamheten och Arbetsförmedlingen måste informeras
- Ett politiskt beslut behövs utifrån slutrapport kring valfrågor i samband med denna
- Det vore önskvärt att 1-2 handläggare från Arbetsförmedlingen kunde ha som ambition att finnas på den framtida arbetsmarknadsenheten en halv dag i veckan. Arbetsförmedlingens chef återkommer med besked om att detta är möjligt vid uppföljande implementeringsworkshop den 27 januari 2014.

Vem ansvarar för att detta blir gjort?

- Chefen för Framtids- och utvecklingsförvaltningen kontakter chefen för kommunledningsförvaltningen och kommunchefen.
- Projektledaren skriver ned hur man önskar tillvarata arbetssättet En väg in – praktikservice i ordinarie verksamhet och ser till att överföringen mellan projekt och arbetsmarknadsenhet fungerar.

När görs detta?

Under första kvartalet 2014.

Projektets svårigheter och lärdomar

Under implementeringsworkshopen identifierades även projektets svårigheter samt vilka lärdomar man kan dra från dessa. Följande svårigheter identifierades:

- **Trögheten** (att ta emot praktikanter) Det finns politiska beslut för detta men det tar tid innan de når verksamheterna, något som gäller alla politiska beslut. Detta har dock blivit bättre. Ju fler handledare som utbildats ju mer medvilliga har förvaltningarna blivit. Det tar dock tid att handleda. Vissa förvaltningar tar emot fler praktikanter: Teknik & service, Vård & omsorg och Utbildning medan andra tar emot mycket färre praktikanter: Jämtlandsvärme & Miljö och bygg.

Detta på grund av att man är ovan att ta emot praktikanter och tycker att det är svårt att hitta arbetsuppgifter. Man kommer fortsätta med handledarinformationen i arbetsmarknadsenheten då det finns ett tydligt samband mellan de som gått handledarutbildning och de som tar emot praktikanter.

- **Utrymmesbrist.**

Det har ibland funnits tillgång till praktikplatser men där bristen på arbetsplats för praktikanterna har omkullkastat idén. Man ska därför titta på om det går att utöka möjligheterna för detta.

- **Samordningsförutsättningar** (Det är inte helt lätt med lokaler vid samlokalisering. Detta är en ledningsfråga. Man måste avsätta tid för samverkan då det görs inte av sig självt och man måste följa lagstiftning och sekretess.) Man vet i dagsläget ej var arbetsmarknadsenheten ska ligga utan måste ta upp frågan på nästa arbetsgruppsmöte.

När? Arbetsgruppsmötet 29 januari 2014

Vem ansvarar för att detta görs? Chefen för framtids- och utvecklingsförvaltningen

- Praktikplatser (tillgång). Man har i projektet fokuserat på praktikplatser i kommunens verksamhet. Till sin hjälp har man haft smörjmedel som underlättat för arbetsplatserna att ta emot praktikanter. Man har även genomfört handledarutbildningar och gjort en turné bland 40 arbetsledare inom LSS, äldreomsorg och städ, något som gav bättre resultat i tillgången på praktikplatser och visade på vikten av att någon tar över detta arbete i arbetsmarknadsenheten.
- Gruppaktiviteter. De gruppaktiviteter projektet genomförde under våren och sommaren 2013 var uppskattade av deltagarna. Det krävde dock mycket arbete från projektmedarbetarnas sida att skapa dem och under hösten och vintern 2013 var uppslutningen från deltagarnas sida inte heller den bästa och man ifrågasatte därför om gruppaktiviteterna verkligen ledde till projektets syfte dvs. arbete för deltagarna eller om de endast tycker att de är roliga.

Ca 4 -5 personer deltog vid varje träff under våren och sommaren. De som gick ut jobb gick dock inte ut till arbeten som var relaterade till studiebesöken.

Gruppaktiviteterna var frivilliga eftersom det var frivilligt att delta i projektet från Arbetsförmedlingens sida. Deltagarna fick också komma med egna förslag på gruppaktiviteter. De deltagare som deltog under hösten och vintern hade dock inget intresse av gruppaktiviteter utan hade andra behov eller intressen. Man valde därför att sluta med gruppaktiviteterna då så få dök upp.

Självskattningsverktygets resultat

Utfallet

7 februari 2014 hade 23 respondenter i åldersspannet 25-65 besvarat enkäten. Av dessa var 16 kvinnor och 7 män. Av dessa hade 4 utländsk bakgrund. 14 hade nedsatt arbetsförmåga och 1 var långtidssjukskriven.

1. Vilket var ditt mål med projektet?

Presenterade i slutrapport:

"Hjälp med CV." (Man)

"Arbetsträna/se arbetsförmåga (Kvinna)

"Ville testa att vara inom vården för att känna mig säker på att jag vill bli USKA." (Kvinna)

"Att få (nya) insikter i andra jobb än de jag haft tidigare." (Kvinna)

Kommentar: De flesta deltagare hade arbete eller praktik som kunde leda till arbete som mål för sitt deltagande i projektet. De fyra sista deltagarna som fyllde i enkäten ville dock prova på nya arbeten, få hjälp med CV, arbetsträna för att se arbetsförmåga och testa på ett yrke deltagaren funderade på att utbilda sig inom.

2. Har du uppnått ditt mål med projektet?

Presenterade i slutrapport:

"Ja, nöjd." (Man)

"Vet ej än." (Kvinna)

"Ja." (Kvinna)

"Ja." (Kvinna)

Kommentar: De flesta deltagare (74%) har uppnått sitt mål med projektet och fått en anställning, vilket är ett mycket bra resultat. 6 av totalt 23 deltagare (26%) som besvarat enkäten har dock inte gjort det under projektiden.

3. Har projektet uppfyllt dina förväntningar?

Ja: 15 personer (10 kvinnor och 5 män)

Nej: 6 personer (5 kvinnor och 1 man)

Vet inte: 1 person (kvinna) *

*Vet inte vad jag ska säga för jobbet fick jag av arbetsgivaren som kom och frågade mig om jag ville jobba där så det var inte Arbetsförmedlingen och Arbetskraftskoordinator. Arbetsplatskoordinator ordnade praktik i 2 mån." (Kvinna)

Kommentar: De flesta 68% upplever att projektet har uppfyllt deras förväntningar, 27% har dock svarat nej och 5% vet inte. Även detta är ett bra resultat.

4. På vilket sätt?

Personer som svarat ja i slutrapporten:

"Ett bra CV." (man)

"Har inte haft några förväntningar." (Kvinna)

*"Jag fick testa att "jobba" inom vården & således känna att jag vill utbilda mig till USKA.
(Kvinna)*

"Bl.a. genom stöd från personalen. Hjälp med CV, kontakt med arbetsgivare." (Kvinna)

Kommentar: De som upplever att projektet har motsvarat deras förväntningar har fått hjälp med ett arbete eller prova på ett arbete och fått hjälp med CV. De som svarat nej har antingen inte hittat någon praktik eller arbete eller tycker att de har ordnat allt själv.

5. Hur anser du att du har blivit bemött av projektpersonalen?

Värdera 1-5 där 5 är mycket bra och 1 är dåligt.

10 st angav en 5:a (7 kvinnor och 3 män)

6 st angav en 4:a (5 kvinnor och 1 man)

5 st angav en 3:a (3 kvinnor och 2 män)

1 st angav en 2:a (1 man)

Kommentar: De flesta (45%) är mycket nöjda med bemötandet, 27% är nöjda, 23% ganska nöjda men en deltagare (5%) är mycket missnöjd. Att en person avviker behöver inte betyda så mycket, särskilt då denne deltagare är negativ i hela sin enkät. Alternativt kan något särskilt ha hänt men vad framkommer inte i enkäten. Det är med andra ord ett gott betyg för personalens bemötande.

6. Anser du att projektpersonalen har avsatt tillräckligt med tid för dig?

Värdera 1-5 där 1 är ja och 5 är nej.

2 st angav en 5:a (2 kvinnor)

3 st angav en 4:a (3 kvinnor)

6 st angav en 3:a (5 kvinnor och 1 man)

5 st angav en 2:a (2 kvinnor och 3 män)

6 st angav en 1:a (4 kvinnor och 2 män)

Kommentar: 27% är mycket nöjda med den tid som avsatts för dem, 18% är nöjda och 27% är ganska nöjda. 18% är dock inte nöjda och 9% är mycket missnöjda. Det verkar med andra ord som att deltagarna önskar lite mer tid från projektpersonalen. Av de fyra senaste inkomna enkätsvaren anger 2 deltagare en 5:a och 1 deltagare en 4:a och endast 1 deltagare en 2:a så utvecklingen verkar nu gå åt rätt håll.

7. Jag har förtroende för projektmedarbetarna?

Värdera 1-5 där 1 är ja och 5 är nej.

3 st angav en 4:a (2 Kvinnor och 1 man)

3 st angav en 3:a (2 kvinnor och 1 man)

6 st angav en 2:a (4 kvinnor och 2 män)

9 st angav en 1:a (7 kvinnor och 2 män)

Kommentar: De allra flesta deltagare (43%) har mycket stort förtroende för projektmedarbetarna. 29% har stort förtroende medan 14% har ganska stort förtroende för projektmedarbetarna. 14% har lågt förtroende för projektmedarbetarna. De allra flesta deltagare har med andra ord stort eller mycket stort förtroende för

projektmedarbetarna, dock finns det några som inte har det. I denna slutrapport har 3 deltagare angett ett högsta betyg (1) och 1 ett lågt betyg (2). Det har med andra ord under denna delrapport varit mest mycket högt betyg.

8. I vilken grad upplever du att projektet har påverkat din förmåga att ta egna beslut om din framtid?

Värdera 1-5 där 5 är väldigt mycket och 1 är mycket litet.

6 st angav en 5:a (3 män och 3 kvinnor)

4 st angav en 4:a (1 man och 3 kvinnor)

7 st angav en 3:a (5 kvinnor och 2 män)

1 st angav en 2:a (kvinna)

4 st angav en 1:a (4 kvinnor)

Kommentar: Här är det lite spridda skurar i svaren. 27% uppger att projektet har påverkat deras förmåga att ta egna beslut om sin framtid i mycket hög grad, 18% i hög grad och 32% har angett att det har påverkat deras förmåga att ta beslut om sin framtid i medelhög/medellåg grad. 5% har dock bedömt att projektet har påverkat deras förmåga i låg grad och 18% i mycket låg grad. Den övervägande delen är svar är dock positiva.

9. I hur stor utsträckning anser du dig idag ta eget ansvar för att nå dina mål?

Värdera 1-5 där 5 är mycket stor och 1 är i mycket liten.

10 st angav en 5:a (3 män och 7 kvinnor)

4 st angav en 4:a (4 kvinnor)

6 st angav en 3:a (3 kvinnor och 3 män)

1 st angav en 2:a (kvinna)

1 st angav en 1:a (kvinna)

Kommentar: 45% upplever att de tar mycket stort eget ansvar för att nå sina mål, 18% att de tar stort ansvar och 27% uppger att de tar medelhög/medellåg grad av eget ansvar idag. En person 5% upplever att hon tar låg grad av eget ansvar för att nå sitt mål och ytterligare en person 5% att denna tar mycket låg grad av eget ansvar. De flesta upplever därmed att de tar hög grad av eget ansvar för att nå sina mål.

10. Känner du till att du har en individuell handlingsplan?

Ja: 14 st (10 kvinnor och 4 män)*

Nej: 8 st (6 kvinnor och 2 män)

*Men inte från början för praktiken kom igång lite före. (man)

Tror det (kvinna)

Kommentar: 58% av deltagarna känner till att de har en individuell handlingsplan men 33% känner dock inte till det. Deltagarna behöver därför involveras mer i sin handlingsplan så att de vet om att de har en och känner att den är deras egen. De ska absolut känna till att de har en.

11. Om du har svarat ja på föregående fråga: Är du nöjd med din handlingsplan, känner du att du kan påverka den?

Presenterade i slutrapport:

"Till viss del." (Man)

"Jag är nöjd, men känner ej att jag kan påverka den så mycket i dagsläget." (Kvinna)

"Ja. Vi har diskuterat den vid träffarna." (Kvinna)

"Ja." (Kvinna)

Kommentar: De flesta deltagare känner sig nöjda med sin handlingsplan och att de kan påverka den även om det förekommer någon som inte är helt nöjd.

12. Känner du dig delaktig i de beslut som fattas inom projektet och som handlar om dig och din situation?

Ja: 18 st (13 kvinnor och 5 män)

Nej: 4 st (3 kvinnor och 1 man)

Kommentar: De flesta (82%) känner sig delaktiga i de beslut som fattas inom projektet som handlar om dem och deras situation, vilket är ett bra resultat. 18% gör det dock inte.

13. På vilket sätt?

Presenterade i slutrapport:

"Alla lyssnar på det jag säger och försöker tillgodose mina önskningar så bra de kan." (Kvinna)

"De lyssnar/förstår." (Kvinna)

14. I vilken grad har du upplevt att du har fått individuellt anpassat stöd från projektet?

Värdera 1-5 där 5 är i mycket hög grad och 1 i låg grad.

6 st angav en 5:a (4 kvinnor och 2 män)

5 st angav en 4:a (1 man och 4 kvinnor)

7 st angav en 3:a (6 kvinnor och 1 man)

2 st angav en 2:a (män) Jag har inte så hög utbildning så det fanns inte så mycket att välja på.

2 st angav en 1:a (kvinnor)

Kommentar: Här är det mycket spridda skurar. 27% upplever att de i mycket hög grad fått individuellt anpassat stöd från projektet, 23% i hög grad och 32% i medelhög/medellåg grad. 9% upplever att de fått individuellt anpassat stöd i låg grad och 9% att de fått det i mycket låg grad. De flesta tycker därför att de har fått individuellt anpassat stöd från projektet.

15. Anser du att dina möjligheter att få arbete/praktik/utbildning har ökat efter att du deltagit i projektet?

Ja: 12 st (8 kvinnor och 4 män)

Nej: 9 st (8 kvinnor och 1 man)

Vet inte, de pratade om att jag kunde börja igen till hösten men det är inte bestämt än.
(man)

Presenterat i slutrapport:

"Lättare att ansöka om arbete." (Man)

Kommentar: 55% anser att deras möjligheter att få arbete/praktik/utbildning har ökat efter att de deltagit i projektet. Detta är ett bra resultat. 41% anser dock inte det och 5% vet ej. En av de som svarat nej har fått ett vikariat men hade hoppats på en fast anställning och är inte helt nöjd.

16. Hur anser du att din motivation är att uppnå dina mål?

Värdera 1-5 där 5 är väldigt hög och 1 väldigt låg.

9 st angav en 5:a (3 män och 6 kvinnor)

6 st angav en 4:a (5 kvinnor och 1 man)

4 st angav en 3:a (2 kvinnor och 2 män)

1 st angav en 2:a (kvinna)

1 st angav en 1:a (kvinna)

"Jag har inga mål egentligen utan det här är något jag är tvungen att göra för att få ersättning." (Kvinna)

Kommentar: 43% anser sig ha väldigt hög motivation att uppnå sina mål, 29% anger hög motivation och 19% anser sig ha medelhög/medellåg grad av motivation. 5% anser sig ha låg grad av motivation att uppnå sina mål och ytterligare 5% anser sig ha mycket låg grad av motivation. De flesta anser sig dock med andra ord att de har en relativt hög grad av motivation att uppnå sina mål.

17. Hur upplever du din motivation att få ett jobb?

Värdera 1-5 där 5 är väldigt hög och 1 väldigt låg.

13 st angav en 5:a (10 kvinnor och 3 män)

2 st angav en 4:a (kvinnor)

4 st angav en 3:a (1 kvinna och 3 män)

1 st angav en 2:a (kvinna)

1 st angav en 1:a (kvinna)

"Jag har ingen möjlighet att få något jobb utan jag får gå så här." (Kvinna)

Kommentar: 62% upplever sin motivation att få ett jobb som väldigt hög, 10% som hög och 19% upplever den som medelhög/medellåg medan en person 5% anser att den är låg och ytterligare en person 5% mycket låg. De flesta anser med andra ord att deras motivation att få ett arbete är högt.

18. Hur upplever du dina chanser att komma tillbaka till arbetslivet?

Värdera 1-5 där 5 är väldigt höga och 1 väldigt låga.

9 st angav en 5:a (2 män och 7 kvinnor)

2 st angav en 4:a (1 man och 1 kvinna)

5 st angav en 3:a (4 kvinnor och 1 man)

3 st angav en 2:a (2 kvinnor och 1 man)

3 st angav en 1:a (2 kvinnor och 1 man)

Kommentar: 41% upplever sina chanser att komma tillbaka till arbetslivet som väldigt höga, 10% som höga och 23% som medelhöga/medellåga medan 14% upplever dem som låga och 14% upplever dem som mycket låga. Chanserna upplevs variera med andra ord även om de flesta tycker sig ha goda chanser att komma tillbaka till arbetslivet.

19. Upplever du att du har fått bättre kontakter med företag genom projektet?

Ja: 10 st (6 kvinnor och 4 män)

Nej: 12 st (10 kvinnor och 2 män)

Kommentar: 45% av deltagarna upplever att de har fått bättre kontakter med företag genom projektet. 55% upplever det dock inte, vilket är lite anmärkningsvärt då samtliga deltagare uppgett att de har arbete som mål. Siffrorna ligger nästan på samma nivå som i föregående delrapport. Det kan emellertid vara så att deltagarna inte uppfattar praktikplatserna som företag då följeutvärderaren fick vissa sådana kommentarer under intervjuerna i en tidigare delrapport. Kanske ser man inte kommunen som ett företag.

20. I vilken grad upplever du att män och kvinnor ges samma möjligheter i projektet Arbetskraftskoordinator?

Värdera 1-5 där 5 är i mycket hög grad och 1 är i låg grad.

5 st angav en 5:a (2 män och 3 kvinnor)

4 st angav en 4:a (3 kvinnor och 1 man)

6 st angav en 3:a (5 kvinnor och 1 man) två av dessa har lagt till kommentarerna: Vet ej!
Ingen aning.

1 st angav en 2:a (kvinna)*

0 st angav en 1:a

*På följeutvärderarens fråga så uppger dock deltagaren att hon inte träffade några andra deltagare i projektet och att hon inte kände sig missgynnad som kvinna av projektet. Följeutvärderaren bedömer därför att deltagarens låga betyg inte har med projektet att göra utan är deltagarens mer generella uppfattning av samhället i stort.

Slutrapport:

"Vet ej." 1 person (man)

"?" 1 person (kvinna)

Kommentar: 28% av deltagarna upplever att män och kvinnor ges samma möjligheter i projektet i mycket hög grad, 22% upplever det i hög grad och 33% i medelhög/medellåg grad. 6% upplever att män och kvinnor ges samma möjligheter i låg grad. 39% uppger att de inte vet eller inte kan besvara frågan. De flesta deltagare upplever att män och kvinnor ges samma möjligheter i projektet Arbetskraftskoordinator men ett ganska stort antal vet inte eller kan inte besvara frågan.

En anledning till osäkerheten kan enligt projektledningen vara att många deltagare inte vill delta i gruppaktiviteterna och då inte deltar i jämställdhetsföreläsningarna. Man försöker då ge dem detta i de individuella samtalen istället. Det kan dock vara så att man integrerat det för mycket i samtalen så att deltagarna inte varit medvetna om att man diskuterat jämställdhetsperspektiv även fast man gjort detta. Att många deltagare inte träffar andra deltagare och därför inte kan ha någon uppfattning om övriga kan också vara en anledning.

21. Upplever du att du har en ökad medvetenhet kring jämställdhet jämfört med innan du deltog i projektet?

Ja: 8 st (5 kvinnor och 3 män)

Nej: 13 st (12 kvinnor och 1 man)

Slutrapport:

"Vet ej." (man)

Kommentar: 36% av deltagarna upplever att de har en ökad medvetenhet kring jämställdhet jämfört med innan de deltog i projektet, 62% upplever dock inte det. En man har svarat vet ej. Siffrorna för jämställdhet är fortfarande låga och har nu försämrats lite igen jämfört med föregående delrapport där 44% upplevde en ökad medvetenhet om jämställdhet. Anledningen är troligtvis densamma som i föregående fråga men visar ändå på vikten av att fortsätta genomföra insatser för jämställdhet.

22. Är det möjligt för personer med psykisk eller fysisk funktionsnedsättning att delta i projektet på samma villkor?

Ja: 18 st (13 kvinnor och 5 män)

Nej: 1 st (kvinna)*

Vet inte, kan jag inte svara på. (kvinna)

Ingen aning. (kvinna)

Slutrapport:

"Vet ej." (man)

Kommentar: 82% av deltagarna anser att det är möjligt för personer med psykisk eller fysisk funktionsnedsättning att delta i projektet på samma villkor som för alla andra. Endast en person 5% har svarat nej. På följeutvärderarens följdfråga så visar sig det dock vara vad deltagaren tror och inte vad hon har upplevt. Ingen har med andra ord svarat nej. 14% vet inte eller kan inte svara. Detta ger projektet ett mycket gott betyg för tillgängligheten.

23. Om du svarat nej på frågan ovan, varför inte?

Det tror jag inte att de kan. (Kvinna) * På följeutvärderarens följdfråga så har dock inte deltagaren känt att hon haft svårt att delta pga. funktionsnedsättning utan detta är mer vad deltagaren tror. Hon tror att projektmedarbetarna omöjligt kan anpassa alla praktikplatser till deltagare med funktionsnedsättning och tycker att det är en väldigt dum fråga. Deltagaren menar att det beror på var man har sin praktikplats. På vissa ställen kanske det går men på vissa ställen inte.

24. Om du sammanfattar tiden i projektet Arbetskraftskoordinator, hur har det varit?

"Intressant och lärorikt!" (Kvinna)

"Bra att praktiken blev ett jobb." (Kvinna)

"Dom har verkligen erbjudit olika studiebesök, men jag har inte kunnat vara med på alla." (Kvinna)

"Startade upp bra men gick sedan in i en dvala, projektet splittrades över sommaren och avslutades utan något genomförts under de sista månaderna." (Man)

"Ett stort tack till projektet. Ni gör ett bra jobb! (Kvinna)

Slutrapport:

"Jag har varit sjukare/manisk än någonsin! (Kvinna)

"Det har stärkt mig." ☺ (Kvinna)

"Jag har inte varit med länge och har tagit flera initiativ själv. Personalen har stöttat och hjälpt till med träffar. Projektet har nog varit mkt bra för de som t.ex. varit arblösa länge. (Kvinna)

Sammanfattande slutkommentar:

De flesta deltagare som besvarat slutenkäten hade arbete eller praktik som kunde leda till arbete som mål för sitt deltagande i projektet. De flesta deltagare (74%) har uppnått sitt mål med projektet och fått en anställning, vilket är ett mycket bra resultat. De flesta deltagare 68% upplever också att projektet har uppfyllt deras förväntningar.

De flesta deltagare (45%) är mycket nöjda med bemötandet, 27% är nöjda och 23% ganska nöjda. Endast en person är missnöjd med bemötandet. Det är med andra ord ett gott betyg för personalens bemötande. Även betyget vad gäller förtroendet mellan deltagare och projektpersonal är övervägande gott. 27% av deltagarna är mycket nöjda med den tid som avsatts för dem, 18% är nöjda och 27% är ganska nöjda. 18% är dock inte nöjda och 9% är mycket missnöjda. Det verkar med andra ord som att vissa deltagare önskar lite mer tid från projektpersonalen. Av de fyra senaste inkomna enkätsvaren anger 2 deltagare en 5:a och 1 deltagare en 4:a och endast 1 deltagare en 2:a så utvecklingen verkar dock gå åt rätt håll.

28% av deltagarna upplever att män och kvinnor ges samma möjligheter i projektet i mycket hög grad, 22% upplever det i hög grad och 33% i medelhög/medellåg grad. 6% upplever att män och kvinnor ges samma möjligheter i låg grad. 39% uppger att de inte vet eller inte kan besvara frågan. De flesta deltagare upplever att män och kvinnor ges samma möjligheter i projektet Arbetskraftskoordinator men ett ganska stort antal vet inte eller kan inte besvara frågan.

En anledning till osäkerheten kan enligt projektledningen vara att många deltagare inte vill delta i gruppaktiviteterna och då inte deltar i jämställdhetsföreläsningarna. Man försöker då ge dem detta i de individuella samtalen istället. Det kan dock vara så att man integrerat det för mycket i samtalen så att deltagarna inte varit medvetna om att man diskuterat jämställdhetsperspektiv även fast man gjort detta. Att många deltagare inte träffar andra deltagare och därför inte kan ha någon uppfattning om övriga kan också vara en anledning.

36% av deltagarna upplever att de har en ökad medvetenhet kring jämställdhet jämfört med innan de deltog i projektet, 62% upplever dock inte det. En man har svarat vet ej. Siffrorna för en ökad medvetenhet kring jämställdhet är fortfarande låga och har nu försämrats lite igen jämfört med föregående delrapport där 44% upplevde en ökad medvetenhet om jämställdhet. Anledningen är troligtvis densamma som i föregående fråga men visar ändå på vikten av att fortsätta genomföra insatser för jämställdhet.

På samma sätt som i föregående delrapport har projektet mycket goda siffror gällande tillgängligheten i projektet. Samtliga deltagare tycker eller tror att projektet är tillgängligt för personer med psykiska eller fysiska funktionsnedsättningar.