

PROJEKT

ARBETSGIVARRING SKARPHÄLL

DEL 2, 2009 – 2010

FINSAM, GOTLAND

Utvärdering

Andersson-Linder Konsult

Innehållsförteckning

1. Projektet
 - 1.1. Bakgrund
 - 1.2. Verksamhetsidé
 - 1.3. Syfte
 - 1.4. Mål
 - 1.5. Målgrupp
 - 1.6. Aktiviteter
 - 1.7. Nytänkande
 - 1.8. Bemanning och projektorganisation
 - 1.9. Tidsplan
 - 1.10. Kostnad
 - 1.11. Implementering

2. Utvärdering

3. Resultat
 - 3.1. Aktiviteter
 - 3.2. Deltagare
 - 3.3. Resultat anställning
 - 3.4. Deltagarenkäter
 - 3.5. Arbetsgivarintervjuer
 - 3.6. Kontaktpersoner/Styrgrupp
 - 3.7. Arbetsgivarkoordinator Skarphälls arbetsgivarring
 - 3.8. FINSAM Gotland

4. Sammanfattning Resultat
 - 4.1. Deltagarna
 - 4.2. Arbetsgivarna
 - 4.3. Styrgruppen

5. Slutsatser Diskussion
 - 5.1. Utvecklingsområden från Pilotprojektet
 - 5.2. Projektets syften
 - 5.3. Projektets mål
 - 5.4. Implementering

Bilaga 1-3

1. Projektet

1.1. Bakgrund

Arbetsförmedlingen på Gotland har i juni 2009 hos Samordningsförbundet FINSAM Gotland ansökt om medel för ett projekt avseende arbetslivsinriktad rehabilitering; *Arbetsgivarring Skarphäll, del 2*. Projektet bygger på erfarenheterna från ett pilotprojekt som genomfördes i mindre skala under perioden 2009-01-12 – 2009-05-24. Det projektet hade sex deltagare och fem involverade företag på Skarphälls företagsområde, Visby. Resultaten från pilotprojektet bedömdes som goda och många viktiga lärdomar gjordes. Med detta som grund önskade arbetsförmedlingen utvidga men även revidera den ursprungliga projektiden enligt utvärderingsresultaten.

En viktig del i en arbetslivsinriktad rehabilitering är att i ett visst skede av processen vara ute på reella arbetsplatser. Periodvis, särskilt under lågkonjunktur, har det varit svårt att hitta dessa prövningsplatser genom ackquisition. Genom att skapa avtal med enskilda företag skulle dock tillgången kunna säkerställas. Arbetsförmedlingens regelverk medger emellertid inte att ersättning erbjuds arbetsgivare för sina insatser, som många gånger är tidskrävande. Genom medel från Samordningsförbundet FINSAM Gotland finns dock möjligheter att genomföra samverkansprojekt, med något annorlunda förutsättningar än normalt, och pröva nya idéer.

Projektiden föddes på ett möte i oktober 2008 då FINSAM bjöd in näringslivet på Gotland till ett möte. ”Hur kan man underlätta för ungdomar att komma ut på arbetsmarknaden?” Vid det mötet kom frågan om möjlighet till ersättning till arbetsgivare upp. Detta testades i ett pilotprojekt ”Arbetsgivarring 1”(Ur Intervju med Eva Jupiter 100524). Pilotprojektet genomfördes och utvärderades. Syftet var att pröva en verksamhetsmodell med fasta prövningsplatser i arbetsgivarringar, som även kan fungera ur ett ekonomiskt perspektiv. Efter avslutat pilotprojekt beslutades att genomföra ytterligare ett projekt i större skala, där lärdomarna från pilotprojektet kunde tillvaratas.(Ur Projektansökan)

Efter Pilotprojektet definierades ett antal utvecklingsområden:

- Bättre matchning av praktikanter och praktikplatser
- Längre praktikperioder på respektive plats
- Utökad handledarstöd
- Utveckla deltagarnas självkänsla
- Utbildning av samtliga handledare
- Inrättande av en styrgrupp med flerpartssamverkan

”Genom finansiell samordning inom rehabiliteringsområdet finns möjlighet till samordnade rehabiliteringsinsatser i syfte att uppnå eller förbättra en enskild persons förmåga till förvärvsarbete. Den finansiella samordningen mellan olika huvudmän inom rehabiliteringsområdet ska underlätta en effektiv resursanvändning. De disponibla resurserna ska användas för samordnade insatser som syftar till att den enskilde ska uppnå eller förbättra sin förmåga till förvärvsarbete.” (www.susam.se/finsam/om_finsam/ 2010-05-19)

”Ekonomiskt stöd får lämnas till den som anordnar arbetspraktik enligt 14§, praktisk kompetensutveckling enligt 14b§ eller lyft enligt 14c§. Ekonomiskt stöd får lämnas till den som anordnar yrkeskompetensbedömning, oavsett vem som gör bedömningen. Stöd lämnas dock inte till den som anordnar en prova-på-plats (högst tre veckor) där yrkeskompetensbedömning inte ingår....”

Ekonomiskt stöd får lämnas till den som anordnar arbetsprövning för en person som deltar i arbetslivsintroduktion enligt 30a§ . Med arbetslivsintroduktion avses individuellt anpassade arbetsmarknadspolitiska insatser av utredande, vägledande eller orienterande karaktär för den som efter långvarig sjukdom behöver förbereda sig för ett arbete eller för ett annat arbetsmarknadspolitiskt program. (Förordning (2010:227)). Arbetsförmedlingen meddelar föreskrifter om stödets storlek”. (Ur Förordning (2000:636) om arbetsmarknadspolitiska program, §§ 33a och b, 14, 14a och b, 30a)

1.2. Verksamhetsidé

”Ett 10-tal företag inom Skarphällsringen erbjuder tolv personer, 18 – 24 år, fasta prövningsplatser i två omgångar (2x10 veckor). Deltagarna utses i samråd mellan Arbetsförmedlingen (Af), Försäkringskassan (FK) och Socialtjänsten/Unga vuxna. Skarphällsringen utser en koordinator och Af utser en arbetsförmedlare som särskild coach på 20% samt en projektadministratör på 10%. Arbetsgivarna kommer att erbjudas utbildning till aktuella handledare på respektive arbetsplats, när det gäller funktionsnersättningar relaterat till arbete. Även deltagarna ges en introduktion i arbetsuppgifterna och kompetensutveckling som behandlar ”Självkänsla”. En styrgrupp inrättas och en extern utvärderare följer projektet med start så tidigt som möjligt. Målet är arbete.”

1.3. Syfte

- Pröva den modell som togs fram i samband med ”pilotprojektet”
- Att pröva en ökad volym av deltagare och arbetsgivare
- Utveckla och förbättra insatser under praktikperioden
- Stärka de deltagande individerna inklusive deras gruppkänsla
- Stärka arbetsgivare/arbetsplatser i syfte att anställa fler personer med funktionshinder
- Utveckla coachrollen i förhållande till ordinarie handläggarroll på Arbetsförmedlingen
- Utveckla myndighetssamverkan genom styrgruppen”

1.4. Mål

1.4.1. Resultat för den enskilde

”Målsättningen är att 24 personer skall delta i projektet och utvecklas så att de blir anställningsbara för minst en tidsbegränsad anställning sommaren 2010 eller tidigare på något av de involverade företagen. Därutöver skall var och en ha fått en ökad självkänedom avseende förmåga relaterat till arbete och eventuell funktionsnedsättning.”

1.4.2. Resultat för verksamheten

”Att pröva den modell som togs fram i föregående pilotprojekt och utifrån denna praktiska erfarenhet bygga arbetsgivarringar, där fasta prövningsplatser kan vara en del av utbudet. Avsikten är att hitta en form som även fungerar ur ekonomiskt perspektiv och för ett större antal företagare med olika verksamhetsinriktning. Att ”ge och ta” i förhållande till arbetsgivaren.

1.5. Målgrupp

Målgrupp: Unga vuxna, 18-24 år, kvinnor och män med funktionshinder och/eller särskilda behov. Personer som står nära arbetsmarknaden, men behöver ytterligare rehabiliteringsinsatser i form av anpassad arbetsprövning för att kunna erhålla och behålla ett arbete.

Antal: 24 deltagare, varav tolv under hösten och tolv under våren

Urval: Deltagare utses i samråd mellan Af, FK och Socialtjänsten/Unga vuxna.

1.6. Aktiviteter

- Arbetsprövning, två gånger tio veckor per deltagare, på två av företagen.
- UC-kontroller på upplysningscentralen samt vid behov ett fackligt samråd
- Arbetsmarknadsutbildning, upphandlad av arbetsgivarringen.
- Arbetsgivarna tillhandahåller personal för 20 timmars introduktion, utbildning i kundbemötande och konsumentträtt samt handledning.
- Af tillhandahåller en 20% coach, som stöttning till deltagarna under praktikperioden. Eventuell mertid kan tillkoma.
- Af erbjuder några kortare utbildningspass till arbetsgivarna, innehållande generella kunskaper om funktionsnedsättningar relaterat till arbete.

1.7. Nyttänkande

- Arbetsgivarna får möjlighet att pröva en alternativ form för rekrytering
- Arbetsgivarna ges möjlighet att ta ett samhällsansvar för enskildas möjlighet till egenförsörjning och funktionshindrades möjlighet till att få arbete.
- Arbetsgivare engageras aktivt i rehabilitering av personer som inte är de egna arbetstagarna.
- Arbetsgivarna erbjuder såväl handledning som viss utbildning till berörda personer.
- Af-coachen ger tätt och mer intensivt stöd i inledningen av arbetsprövningen
- Af erbjuder arbetsgivarna utbildningspass avseende funktionsnedsättningar och arbete
- Projektet tar ett helhetsgrepp och ser till samtliga medverkandes behov

1.8. Bemanning och projektorganisation

Projektägare:	Arbetsförmedlingen Visby
Utbildning:	Specialister från Af Visby
Coach:	0,20 från Af; Christina Westlund/Kicki
Projektadministratör:	0,10 från Af
Handledning:	Involverade arbetsgivare
Koordinator:	Skarphäll City 150 timmar
Styrgrupp/	
Kontaktpersoner:	Lena Broé, Af, Christina Westlund, af, Ulrika Havossar, FK, Joakim Blom, Socialtjänsten/Unga vuxna

1.9. Tidsplan

2009 -08-10 – 2010-06-30

1.10. Kostnad

Total kostnad för projektperioden är 857 600 kronor.

1.11. Implementering

”Hur implementeras gjorda erfarenheter till ordinarie verksamhet; Inriktningen är att aktiviteten ska finansieras och drivas av en eller flera huvudmän/medlemmar efter försöksperioden, om det påvisats positiva resultat. På vilket sätt kan gjorda erfarenheter implementeras till den ordinarie verksamheten efter avslut?

2. Utvärdering

Till extern utvärderare av projektet har utsetts Gunilla Andersson-Linder, *Andersson-Linder Konsult*. Utvärderaren kom in i projektet först i slutet av april 2010, d.v.s. cirka två månader före projektets avslut. Beräknad tid för utvärderingen är 35 timmar.

Utvärderingsmodell

Måluppfyllelsemodell utifrån individ- och verksamhetsperspektiv med implementeringsanalys.

Utvärderingsinsatser

Faktainhämtning om projektet

Faktainhämtning om deltagarna (antal, problematik, tid i projektet, aktiviteter samt resultat)

Enkäter till deltagarna (Bilaga 1)

Faktainhämtning om praktikföretagen

Intervjuer med praktikföretagen (Bilaga 2)

Intervjuer med coach, Af

Intervjuer med projektets kontaktpersoner (Bilaga 3)

Intervju med Finsam Gotland
Sammanställning, analys och rapportskrivning

Utvärderingen presenteras både skriftligt och muntligt

3. Resultat

3.1. Aktiviteter i projektet

Deltagarna

- Deltagande myndigheter, Arbetsförmedlingen, Socialtjänsten och Försäkringskassan, föreslår deltagare till projektet utifrån projektets kriterier. Coachen utser sedan deltagare, maximalt 12 deltagare per projektperiod om 20 veckor.
- Coachen har personlig kontakt med samtliga deltagare innan de skrivs in i projektet.
- När tolv deltagare finns, anordnar coachen ett informationsmöte tillsammans med arbetsgivarkoordinator. Diskussioner med deltagarna om lämpliga praktikplatser. Önskemål och intressen inventeras. Alla deltagare får göra ett första- och ett andrahandsval.
- Deltagaren förbereds inför mötet med arbetsgivaren. Hur ska han/hon presentera sig själv? Deltagarna uppmuntras till att presentera sig själva, i andra hand presenterar coachen deltagaren.
- Coachen bokar in ett introduktionsmöte med deltagare och handledare, cirka 30 minuter.
- Praktiken börjar och deltagaren kommer igång.
- Uppföljning. Coachen besöker deltagare och handledare 2-3 gånger per 10-veckorsperiod, utifrån behov. Även telefonuppföljning ibland. Man stämmer av hur praktiken fungerar, både ur deltagarens och arbetsgivarens behov och synvinklar.
- Vid stora problem eller stor frånvaro, skiljs deltagaren från projektet. Denne går tillbaka till rekryterande myndighet för fortsatt handläggning.
- Slutuppföljning efter 10 veckor. Deltagare, coach och handledare utvärderar praktikperioden. Diskussion om sommararbete eller annan form av anställning är möjlig för deltagaren. Praktikintyg utfärdas.

Förutom praktiken anordnas några träffar inom projektet för deltagarna:

- Gemensam ”Introduktionsutbildning” angående kundbemötande och konsumenträtt följt av praktisk del på respektive arbetsplats.
- Facklig information
- Utbildning med Katarina Struve på arbetsförmedlingen om självkännedom. ½ + ½ + Hel dag.
- Två trevligheter inklusive avslutning.
- Ett möte individuellt mellan coach och deltagare.

Handledarna

- Handledarna har erbjudits utbildning på arbetsförmedlingen om olika funktionshinder och deras konsekvenser. Denna sker vid två tillfällen per period.

Styrgrupp

- Styrgruppen har haft två möten under hela projektperioden.

Övrigt

Period 1 omfattade 20 veckor från september 2009 till och med januari 2010.

Period 2 omfattar 20 veckor från februari 2010 till juni 2010.

Period 2 följer direkt på period 1.

3.2. Deltagare

(Bygger på fakta från arbetsgivare och coach)

Antal: Enligt projektplaneringen skulle 2x12 personer erbjudas att delta i projektet. Projektet kom litet snabbt igång, så till hösten 2009 var det något trögt att rekrytera deltagare. Man tog dock in elva personer. Av dessa försvann fyra personer snabbt, men de ersattes av fyra nya. Till andra perioden antogs elva personer. Totalt har 26 personer tagits in i projektet.

Avbrott: Sex personer har avbrutit sitt deltagande i projektet av olika skäl. Av dessa har fyra ersatts av nya personer. Totalt har 20 personer fullföljt projektet. Enligt arbetsgivarna har totalt tio personer avbrutit sina praktikperioder hos dem.

Skäl till avbrott:

- 1) Personen fanns i polisregistret
- 2) Relationer i arbetslaget, passade inte in 11
- 3) För sjuk 11
- 4) Kom aldrig 111
- 5) Personliga skäl
- 6) Elementära brister, kom ej i tid, ringde inte, fick 3 chanser

Tabell 1: Deltagarfakta

Fakta	Grupp 1, n=11	Grupp 2, n=9	Totalt n= 20
Kön	8 män + 3 kv	4 män + 5 kv	12 män, 8 kvinnor
Ålder	18-19: 2 20-22: 6 23-25: 3 26-28: 0	0 4 4 1	2 10 7 1
Skolgång	Bara grundskola: 1 (avbrutit) Helt gymnasium: 8 Avbrutit gymnasium: 1 Särgymnasium: 1 Övr: Ex Folkhögskola	1 4 3 1 1	2 12 4 2 1
Arbetslivs- erfarenhet	Sommarjobb: 5 Korta arbeten: 1 Längre arbeten Inget: 5 Arbetsprövning, praktik	6 1 1 4	11 1 1 6 4
Läge vid projektstart	Arbetslös: 10 Aktivitetsers från FK: 1	6 3	16 4
Annat (social- tjänst, sjukvård, övrigt)	FK-kontakt 2 Psyk.kontakt: 3 Sjukvårdskontakt 1 Soc.kontakt: 2 Inlärnings svårigheter	3 1 5	2 6 1 3 5

3.3. Resultat anställning

Tabell 2

	Grupp 1 n=11	Grupp 2, n=9	Totalt n=20
Anställning > 6 mån	1 person*	1 person	2 personer
Anställning 3-6 mån	2 personer	2 personer	4 ”
Nystartjobb	1 person		1 ”
Sommararbete	1 person	4 personer**	5 ”
Ev. sommararbete	2 personer	1 personer	3 ”
Fortsatt utredning/ stöd	3 personer		3 ”
Flyttar	1 person		1 ”
Sjukskriven		1 person	1 ”
Totalt	11 personer	9 personer	20 personer

*Utan lönebidrag

**Sommararbete på fastlandet

Alla utom en person har fått arbete på Skarphällsföretag.

3.4. Deltagarenkäter

3.4.1. Grupp 1

Deltagarna i Grupp 1, september 2009 – januari 2010, har fått besvara en utvärderingsenkät, utdelad och insamlad av coachen Kicki. Nio av elva personer har besvarat densamma.

Enkätfrågor:

- *Vad har projektet betytt för dig?*
- *Vad har varit bra?*
- *Vad har varit mindre bra?*
- *Vad har du lärt dig på de olika praktikplatserna som du kan ha nytta av i framtiden?*
- *På vilket sätt har dina förutsättningar förändrats för att få ett arbete?*
- *Övrigt.*

Sammanställning deltagarenkäter grupp 1

Svarsfrekvens: 9/11= 82%

1) Vad har projektet betytt för dig?

”Jag har haft en meningsfull vardag, något att sysselsätta mig med”

”Det här projektet har betytt mycket för mig, dels har jag fått en skjuts in på arbetsmarknaden, men jag har också fått något konkret att göra på dagarna, vilket till viss del har hjälpt mig genom en svår period.”

”Fått en möjlighet att visa att jag kan arbeta, att jag kan visa hänsyn till mina arbetskolligor.”

”Projektet har gett mig en liten ekonomisk vinst. Det har även gett lite erfarenhet av att arbeta i butik.”

”Det var skjutsen jag behövde för att komma igång efter att ha varit arbetslös en längre tid.”

”Mycket. Jag har blivit säkrare på mig själv.”

”Att jag passar tider och vet hur ett jobb fungerar”

”Allt har varit bra och roligt”

2) Vad har varit bra

”Trevligt arbete, fått träffa många nya trevliga personer. Lärt mig en massa saker”

”Det mesta har varit bra, och man har fått känna på att jobba igen”

”Stämningen på arbetsplatserna har varit mycket bra. Människorna jag har arbetat tillsammans med har varit ytterst trevliga, öppna och tillmötesgående. Projektledaren och projektdeltagarna likaså.”

”Att ha fått erfarenheten och nya arbetskolligor/vänner”.

”Att personal på arbetsplatsen varit hjälpsamma.”

”Att ha fått komma ut i arbetslivet med stöd av en hjälpsam handledare.”

”Det är allt som var bra”. (Två svar)

3) Vad har varit mindre bra

”Att jag inte fick den information om aktivitetsstödet som jag behövde. Litet kort framförhållning för våra träffar.”

”Att vara på en praktikplats man inte trivts på. Att inte kunna byta eller vara kvar på samma ställe, och på grund av det nästan förstöra sina möjligheter för tidigare plats om jobb.”

”Inte tillräckligt med arbetsuppgifter.”

”Ersättningen var litet låg för det hårda arbete man har utfört.”

”Rusta, skadade ryggen.”

”Att det gick så fort.”

4) Vad har du lärt dig på de olika praktikplatserna, som du kan ha nytta av i framtiden?

”Har haft en plats där jag lärde mig att sköta en kassa med massa olika saker.”

”Hur man bemöter en kund”

”Jag har lärt mig att lättare hålla rutiner, såsom att komma upp på morgnarna, lägga mig tidigt på kvällarna osv.”

”Bemötande av människor, Samarbete med dem man jobbar med. Att vara trevlig och göra sitt jobb”.

”Ansvarsfull prioritering, noggrannhet, samarbete”

”Att passa tider och klara ett jobb.”

”Allt jag har lärt mig tycker jag”

5) På vilket sätt har förutsättningarna förändrats för att få ett arbete?

”Förhoppningsvis till det bättre, kan kanske få sommarjobb i alla fall.”

”Stora, jag vill ut och jobba mer”

”Jag har fått arbetsvana och ett bra intyg från min handledare.”

”Har lärt mig otroligt mycket. Och ha gett hårt arbete och att man gjort sitt bästa har kanske gett mig världens möjlighet att få ett jobb, vilket jag är otroligt glad och stolt över, vilket är väldigt viktigt för mig. Att vara på en plats där allt stämmer in för mig.”

”Jag har fått visa upp mig själv, och därigenom blivit erbjuden sommarjobb. Jag har fått ytterligare en erfarenhet av en arbetsplats.”

”Att vara mer trygg när jag träffar folk.”

”Inget alls vad jag kan se.”

”Förstår inte vad som menas.”

6) Övrigt

”Detta är definitivt en vändningspunkt i mitt liv. Äntligen känner man att man hittat något som passar en och att man blir omtyckt av andra. Detta var en stor vändning i mitt liv och hoppas nu på jobb. Så man får en bra framtid och att man tjänar sina egna pengar att försörja sig på.”

3.4.2. Grupp 2

Deltagarna i Grupp 2, februari – juni 2010, har fått besvara en delvis annorlunda enkät (Bilaga 1). Svaren är delvis öppna och delvis anger man sin synpunkt på en skala 1 – 6 (6 bäst) eller på tre svarsalternativ (Ja, mycket, Ja något, Nej, inte alls) med möjlighet att motivera sitt svar. Fem enkäter besvarades vid ett möte, en person besvarade den vid ett arbetsgivarbesök, och två har svarat via mail, 31 maj – 7 juni 2010.

Svarsfrekvens: Åtta av nio deltagare har besvarat enkäten: 89 %

Kön:	Ålder:	18-19:	0
Man: 4		20-22:	6
Kvinna: 4		23-25:	2
		26-28:	

1) Hur har du upplevt stödet från projektets coach, Kicki?

Alla deltagarna, utom en, var nöjda med projektets coach. Svaren fördelar sig jämnt på värdena 4-6, men en anger värde 3.

Motiveringar:

- + Kicki har ställt upp, jag är öppen och framåt.
- + Kicki har svar på alla frågor och förklarar så att man förstår. Vet man att det är något krångligt är det bara att fråga.
- +Tycker det är bra.
- Litet kontakt under tiden man är ute och jobbar
- Jag har inte haft kontakt med henne under sista perioden och går ej att få kontakt med.
- Jag träffade henne knappt. Vi hade mer kontakt över telefon.
- Dåligt informerad

2) Hur upplever du gruppträffarna under projektiden?

Två deltagare var missnöjda (1 och 3), medan de andra var mycket nöjda (5-6). En hade inte varit med.

Motiveringar:

- +Utmärkt
 - + De har varit bra, kul att träffa de andra i projektet.
 - Fattade inte varför det var nödvändigt, gör det bättre än att åka ut på en bondgård.
 - Det var bara två träffar, som jag kunnat klara mig utan. Vet inte syftet.
- Ej medverkat

3) Vad tycker du om könsfördelningen i gruppen?

De flesta är nöjda (5-6) medan en är missnöjd (3).

Motivering:

- + Den var bra
- +/- Har inte ens tänkt på det. Antar att det är bra. De som vill vara med i projektet är det.
- +Den var väl bra antar jag.

4) Vad tycker du om utbildningen på AF, som du fått under projektiden?

Fem deltagare är nöjda (4-6) medan en är missnöjd (3). En vet inte.

Motiveringar:

+ Bra information

+ - Det skulle ha varit fler.

+ De var bra och mycket information. Kul att ”bolla” tankar och funderingar med andra.

+ - Ang. Lär känna dig själv-träffen, den första träffen får ett högre betyg, då ledaren var rolig och väldigt trevlig.

Inte varit med 11

5) Vad har du lärt dig på de olika praktikplatserna som du kan ha nytta av i framtiden?

+Mycket

+ Att jag är öppen, glad, gillar kunder och är framåt

+Samspel

+ Det är så mycket, bland annat teamwork, att jobba bra och effektivt tillsammans

+ Har lärt mig bli mer säker på det jag gör.

+ Möte med nytt folk i arbetslivet. Olika saker inom detta yrke.

6) På vilket sätt har dina förutsättningar förändrats för att få ett arbete, genom projektet?

”Inga, förutom att man fått litet mer erfarenhet kring hur man arbetar i affär.”

”Inga förändringar, är kanske mer på, på intervjuerna”

”Erfarenheter och kontakter”

”Den har inte förändrats”

”Vet ej, men måste ha blivit bättre.”

”Det här projektet har varit väldigt bra för mig. Jag fick avsluta detta projekt litet tidigare för jag blev erbjuden en heltidstjänst i ett annat projekt”

”Jag har mer erfarenhet i det jag vill jobba med tack vare praktikplatsen.”

7) Har din självkänedom förbättrats?

Svarsfördelning: Ja, mycket (2 svar), Ja, något (4 svar) och Nej, inte alls (2 svar)

Motiveringar:

”Försvårats pga alla negativa saker och falska människor”

”Inte överdrivet, men litet grand”

”Vet ej”

”Inget förändrades. Jag gjorde ett jobb som jag visste jag kunde klara av. Så, Nej, inte alls, är inget negativt svar för mig”

8) Motsvarar projektet dina förväntningar?

Svarsfördelning: Ja, mycket (1 svar), Ja, något (6 svar) och Nej, inte alls (1 svar)

Motiveringar:

+ - Bara Sporthuset, det andra var skit

+ Bra erfarenhet, men trodde aldrig att jag skulle få en tjänst i 10 månader. Hade mer trott på sommarjobb.

- Trodde att företagen som är med, hade någon som helst plats, dvs sommarjobb eller anställning. Dåligt med pengar, borde få lunchpengar.
- Jag trodde att det skulle leda till jobb, men har inte fått något, även fast man gjort sitt bästa. ”Jag fick för många tvetydiga förklaringar om vad projektet gick ut på, så jag visste inte vilka förväntningar jag skulle ha”

9) Anser du att du behöver ett fortsatt stöd efter projektets slut? I så fall vilket?

- ”Ja! Jag vill ha stöd om hur man skaffar ett jobb, ingen praktik, är trött på det.”
- ”Nej, det vet jag inte. Beror på vad dom erbjuder, annars tror jag att jag klarar mig. Nej jag behöver inget stöd”.
- Nej.

10) Vad har projektet betytt för dig?

- + Ökad självsäkerhet, självkänedom
- + Det är väl alltid skönt att göra något på dagarna.
- + Det har varit lärorikt
- + Vet inte, men blir säkrare/ mer självförtroende, inom maskiner bl.a.
- + Det har varit väldigt roligt att träffa gruppen och få chansen att komma in någon stans och visa vad man har att erbjuda.
- Inget
- + - Nej, säger bara att Sporthuset är bra, resten bara skit. Jag är mer framåt.
- + Jag har fått mer erfarenhet, vilket alltid är positivt.

11) Vad har varit särskilt bra

- ”Att lära sig något nytt”
- ”Att stå i kassan, och bra arbetsgivare, vissa i alla fall. Rusta kan ju bli bättre om de skall ta mot fler.”
- ”Möjligheten att få komma ut på en arbetsplats, träffa människor”
- ”Har lärt att träffa annat folk.”
- ”Det har varit kanon att vara ute mycket, det är bra arbetsuppgifter.”
- ”Ute i Levide. Det var riktigt mysigt”
- ”Jag fick jobba med det jag vill och har varit väl bemött av de anställda på min arbetsplats”

12. Vad har varit mindre bra?

- ”Att man fått sämre självkänsla”
- ”Rusta inte välkomnande, ta hand om deras praktikant dom måste bli bättre om man ska vara där. MECA behöver ha mer att göra, litet för många timmar sittande på en stol.”
- ”För få gruppträffar/aktiviteter”
- ”Finns väl mindre bra saker, men inget jag kommer på nu”.
- ”Lunchpengar, dåligt med pengar, tycker att man ska få mer pengar för att det ska kallas mer äkta, känns som man gör lika mycket som en anställd, fast med en lön som inte ens räcker till mat.”
- ”Ingenting särskilt bra”

”Jag har känt mig litet bortglömd ibland av arbetsförmedlingen”

3.5. Arbetsgivarintervjuer

Samtliga nio företag som deltagit i projekt Arbetsgivarintervju Skarphäll, nio stycken, har intervjuats, med fasta intervjufrågor (Bilaga 2). Intervjuerna av arbetsgivare och/eller handledare genomfördes på respektive företag under perioden 17 maj till 1 juni 2010. Frågorna har både fasta svarsalternativ med en skala 1 – 6 (6 bäst) eller alternativen Ja, mycket, Ja, något eller Nej, inte alls, med möjlighet att motivera svaren. Andra frågor var helt öppna.

1. Hur många praktikanter från Projektet har ni tagit emot totalt under projekttiden?

Totalt har de nio företagen tagit emot cirka 42 deltagare från projektet för praktik

2. Hur många har avbrutit praktiktiden?

Tio personer

Skäl till avbrott?

1) Personen fanns i polisregistret

2) Relationer i arbetslaget

3) ryggont

4) kom aldrig 111

5) Personliga skäl

6) passade inte in

7) för sjuk

8) elementära brister, kom ej i tid, ringde inte, fick 3 chanser.

3. Hur många av praktikanterna kan ni tänka er att erbjuda någon form av anställning?

1 med motsvarande lönebidrag

0 personer

2 personer + 1 som gick till annat arbete

1 person (blev friskförklarad under praktikperioden, sommarjobb reguljärt blev enda lösningen

1 person, men den har flyttat

1 person har fått sommarjobb (2 svar)

1 möjlig

2 personer vore möjliga att utveckla, för anställning krävs dock någon form av lönebidrag,

4. Vad är skälet till att ni engagerar er i detta projekt?

”Vi fick info från Skarphälls företagarförening. Vi vill gärna jobba med och hjälpa ungdomar och få dem att växa. Att göra något för samhället.”

”Vår chef tyckte att vi skulle ställa upp, bra att kunna ställa upp för folk som har det svårt”

”Göra en god gärning”
”Vill vara aktiva i Skarphäll”
”Vi är mogna att ta emot praktikanter nu, vi har bra arbetsfördelning ,VD och personal.”
”Vi har fått bra kontakt och stöd från Kicki”
”Vi vill ställa upp. Positivt för både kunder och personal (fr.a). Att få se människor utvecklas, det ger mycket tillbaka, glädje”
”Vi blev övertygade av Tobias. Vi vill ge ungdomar en chans. Det var ett bra upplägg, 10-veckorsperioder bra. Dock inte bra med byte av praktikant i julrushen.”
”Många här är med, blev nyfiken. Kan ge en möjlighet att anställa en bra person”
”Intressant att vara med på tåget”
”Jag är med i Skarphäll Citys styrelse. Har även arbetat många år med ungdomar i idrottsrörelsen. Det är viktigt att hjälpa ungdomar att få jobb. Det är trivsamt med dem”

5. Eventuell egen vinst av att delta?

”Få Good-will, få kunder, vidga kundkrets”
”Vi får PR, marknadsföring genom Skarphällstidningen.”
”Vi har fått gratis annonser i lokalt annonsblad.”
”Vi får bra rykte, renommé”
”Vinst att man känner att man gör något. Man får också litet avlastning i jobbet”
” Det utvecklar personalen, men lär sig hur personerna fungerar med handikapp. Blir det bra så frigörs tid för handledarna så småningom”
”Att se människor utvecklas väger tyngst.”
”Känner att man gör en insats”
”Vi testar våra rutiner”
”Vi kan få sommarvikarier + personalpool”
”Vi tränar oss på att ta emot personer med funktionshinder”
”Gör nytta så småningom”
”Vi får arbetskraft” (3 svar)
”Eventuellt kunna anställa någon”

6. Vilket engagemang krävs av er som arbetsgivare för att ställa upp?

”Att vi har tiden för ett gott mottagande. De behöver känna sig välkomna, bli presenterade för personalen. Att de får de regler som gäller på arbetsplatsen, helst nerskrivna, som vi har. Att vi har tid för uppföljningar. Att vi har en öppen och rak kommunikation”
”Handledarna måste ha TID för handledning, framför allt i början av praktiktid. Arbetsgivare får ersättning för tid man gör ”
”Hela personalgruppen måste ställa upp på uppdraget”
”Krävs att man kan ställa av minst 5 tim per månad + sunt förnuft”
”Att man kan ha en specifik kontaktperson i företaget, som har tid, ger trygghet.”
”Tid för introduktion, upplärning, möten, uppföljning. Det blir plustid till slut. Hela personalgruppen måste vara med på tåget och ge ett gott bemötande till praktikanten”
”Vilja att lära ut vad som krävs för att jobba i butik, kundservice”
”Stort engagemang för att ge vägledning, att man har tiden som behövs”

”Tid och personligt engagemang. Rätt typ av företag.”

7. Vilket bedömer du stödet ni får nu av projektcoach? 1 2 3 4 5 6

Svaren är övervägande positiva. Man anger 5 (6 svar) , 6 (1 svar) eller 3-4 (2 svar):

Medelvärde 4,7.

Motiveringar:

PLUS

”Vi har fått gott stöd, hon är enkel och rak. Vid intro-samtal fick vi info om individen från denne själv”

”Regelbundna avstämningsmöten”

” Bra med uppföljning av coach, både för praktikant och handledare”

”En lätt person.”

”Förstår hur företagare och företag fungerar.”

”Hon har engagemang för praktikanten.”

”Tydlig med regler och rutiner”

”Man vet vart man ska ringa, hon tar sig tid”

”Mycket bra. Trevligt bemötande, engagerad, har intresse, tittar in ibland och hör hur det gör, både för praktikanter som går nu och den som börjat jobba.”

”Hon är engagerad, hör av sig.”

”Trevlig, rolig person”

”Kommer relativt ofta, hör efter hur det går, har hjärta för detta uppdrag.

MINUS:

”Coachens brist på tid.”

”Missen med polisregistret tog två veckor för praktikanten. Fick flytta sen. Borde ha varit klart vid start.”

” Information kom ut sent. Bättre framförhållning behövs om utbildningsinsatser, kommunikationsmissar”

”Det har varit rörigt, ingen struktur. Praktikanterna kommer inte som planerat, det ställer till det hos oss. Coachen känns stressad”

”Önskar besök litet oftare. Vore bra om samtal med praktikant enskilt erbjöds. Allt kanske inte kommer fram i ett gemensamt uppföljningssamtal”

”Litet strul ibland, tidsplanering missar.”

”Hon har litet brist på tid, hon har många adepter.”

”Avbrott för möten ibland”

8. Hur upplever ni allmänt samarbetet med och stödet från arbetsförmedlingen?

Tre svarar Vet ej, då de så sällan har kontakt med Af. Fyra är positiva (svar 4-5) medan två är negativa (svar 2-3). Medelvärde 4.

Motiveringar:

PLUS

”Kontakten med Kicki har varit bra” (2 svar)

”Lätt att få kontakt med Af, Kicki och Lena.”

”Kontakten är Kicki till 90%, fungerar mycket bra.

”Har ej haft annan kontakt än coach + utbildning, var bra”

”Det finns flexibla lösningar trots reglerna.”

”Det blev en bra start.”

”Arbetsförmedlingen känns mer modern i dag”

”Att man kan få anställa med lönebidrag” (2 svar)

”Uppföljning under tiden, med frågan : Kan arbete vara aktuellt?!

MINUS - UTVECKLINGSBEHOV

”I gapet mellan praktik och nystartjobb behövs något mer, insatser mellan praktik och jobb.

”Coachning skulle behövas till praktikant och handledare i par.”

”Få Skyddsutrustning, tex skor, från af, det är dyrt.” (2 svar)

”När man gör en rekrytering via AF får man en stor bunt med ansökningar, osorterat, kan vara flera hundra. Det är svårt att sortera ut intressanta sökanden. Vi söker hellre själva nu.”

”Vi rekryterar personal själva.”

”Dålig tillgänglighet, svårt att få tag i handläggare”

”AF är litet osmidiga”.

9. Vad anser ni om den utbildning om funktionshinder som ni fått genom projektet?

Svaren är övervägande positiva. Två är inte nöjda och två vet inte då de inte deltagit. Fem är nöjda.

Motiveringar:

PLUS:

”Bra att den erbjöds, för jag saknade kunskap om funktionshinder”

”Den var bra och nyttig information, Nytt för mig.”

”Lättsam”

”Bra initiativ”

”Bra med info om funktionshinder”

MINUS

”De kunde inte specificera individuella funktionshinder, blev allmänt.”

”Det hade varit bra med en skriftlig information i handen efteråt. Mycket fakta.”

”Vi hade förväntat oss mer kunskaper och information.”

”Man borde lägga mer krut i starten för varje individ med information. Mer individanpassad info”

”AF kunde ta med arbetsgivarna mer vid rekryteringssamtal på af, samarbete.

”Ej deltagit, har inte hunnit. Vi har fått information om deltagarnas funktionshinder vid första mötet”

”Har inte deltagit”

10. Vilken förhandsinformation anser ni att ni behöver om deltagarna för att kunna göra ett bra arbete?

”Få info om handikappet i förväg, och om dess konsekvenser. Detta kunde förebygga vissa problem på arbetsplatsen.”

”Vi behöver veta mycket om personens funktionshinder för att det ska bli bra placering,”

”Kicki coachar individen bra för att själv presentera sig vid start”

”Litet social status. Vilket funktionshinder personen har, eventuella plus eller minus. Ev medicinska insatser. Mötestider hos tex sjukvård, fk, soc.”

”Vilket funktionshinder personen har. Vad behöver vi tänka på? Kanske ett möte i början av ny projektperiod med info om olika funktionshinder. Det behövs kunskap för att göra ett bra jobb”

”Få information i förväg om personens intressen och färdigheter. Dessa kanske inte passar ihop med de arbetsuppgifter som företaget kan erbjuda.”

”Få veta om personen finns med i brottsregistret”

”Vilket funktionshinder och begräsningar personen har”

”Deltagarna behöver kunskaper om rutiner, regler, kundbemötande som gäller på arbetsmarknaden.”

”Vi behöver veta om problem, intressen, erfarenheter.”

”Vi behöver få info av Kicki om personens funktionshinder och dess konsekvenser innan praktik, via mail eller telefon, för att avgöra om vårt företag passar.”

”Personens bakgrund, behov av stöd, så att man kan anpassa insatser”

11. Hur viktig upplever ni koordinatören (Tobias) roll?

Tre personer svarar ”vet ej”, då de haft mycket litet kontakt med koordinatören. De övriga är övervägande positiva (5-6) men en person är negativ (3)

Motiveringar:

PLUS

”Han har gjort viktigt förberedelsearbete, förankring av projektet hos företagarna”

”Viktig. Har haft den huvudsakliga kontakten med Kicki. Han samlade alla praktikanter vid start och gick igenom rutiner, regler, kundbemötande, hyfs. Han har engagerat sig mycket, mest”

”Avgörande för att det ska fungera. Han blir bron mellan af och arbetsgivarna. Ersättning till denne behövs”

”Han är spindeln i nätet. Har hållit i möten. Han har koll på alla företag. Kontaktperson för företagen”

”Jag sitter i samma styrelse, vi har stöd från de andra arbetsgivarna. Koordinatören håller ihop projektet.”

MINUS

”Svårt att säga för jag fanns inte med när projektet startade upp. Det hade varit bra med uppföljning under vägen, efter varje praktikomgång, för att kunna göra generella förbättringar”

”Vi har kontakt eftersom, vet inte syftet med hans roll, är ny”

”Jag har inte haft någon kontakt med Tobias under våren, Vet inte hur det var under hösten, är ny,”

”Noll kontakt.”

”Han har begränsat med tid.”

12. Hur tycker du att projektets uppföljning av praktikanterna har fungerat?

Här är alla företagen positiva. Tre anger högsta värdet, 6, tre anger 5 och tre anger 4 som omdöme. Medelvärde 5.

Motiveringar:

PLUS

”Coachen är lyhörd och flexibel. Om det inte är problem har det varit ett uppföljningsmöte i halvtid, om det är problem sker det vid behov.”

”Den har räckt till. Ofta fyra inplanerade träffar under 10 veckor.”

”Minst två per person + introduktion, mer vid behov. Är bra”

”Bra mängd uppföljning och bra kvalitet”

”Lagom mycket planerade möten, början, mitt i och slut + telefonkontakter ibland”

”Bra och tillräckligt ofta, oftast halvtidsuppföljning. Dessutom tittar in när hon är förbi”

”Det har varit bra. 3-4 inplanerade möten, vid start, mitt i och vid avslut + ev något extra.

”En mittuppföljning, inplanerat.

”Kicki har följt upp grundligt, fr a planerade besök men också spontant.”

MINUS

”Tidsbrist. Coachen behöver dubbelt så mycket tid”.

”Mer tid att träffa praktikanten vore bra”

13. Vilket eventuellt stöd anser du att deltagarna kan behöva efter projektets slut?

”Det behövs någon form av aktivitet under tiden från projektslut tills att anställning kan ordnas”

”LAS styr anställning, det är svårt att komma in i företaget. Det finns behov av något i väntan på arbete”

”Flexibel början och slut skulle underlätta anställning.”

”Stöd behövs även i anställningsfasen, det kommer nya och stora krav.Handledning och extra stöd i överlämningsfasen behövs”

”Är ett stort problem, det behövs ett mellanläge”

”Hos oss kan man ta in personal när som helst vid behov, behövs alltid”

”Möjlighet till förlängd praktik”

”Upprätthålla kompetensen under tiden, medan man väntar på anställning”

Vet ej

”Det är svårt för deltagarna att upprätthålla kompetensen från höst till vår. Det bästa för oss är att få praktikanter på våren, vi har säsongarbete över sommaren.”

”Eventuellt om praktikanten fungerar bra, kunna gå på någon utbildning på området med stöd från af.”

14. Hur upplever du detta projekts styrka?

Som helhet upplever företagen projektet som starkt. Förutom en som inte vet, anger alla positiva värden på skalan. (6, 3 svar, 5, 3 svar och 4, 2 svar). Medelvärde 5.1.

Motiveringar:

PLUS

”Det ger resultat, det syns att man gjort något, det är värt pengarna”

”Att få prova på en lärlingsmodell”

”10 veckor är en bra praktikperiod.”

”Kicki har varit bra”

”Ungdomarna har fått stärkt självförtroende”

”Ungdomarna får nyttiga kontakter på Skarphäll”

”Det är viktigt att ta tag i ungdomar snabbt efter skolan”.

”De får en chans”

MINUS

”Leder det till jobb? Det är svårt att få jobb på posten som skär ner.”

”Kost och hälsa borde in mer”

”Flexiblare start, tidigare avslut, idealt i mars-april, både för sommarjobb och 6 mån anställning.”

”I första perioden är det ofta problem för personen, i andra går det bättre.”

”Mellanled saknas, praktik – jobb”

”Det har varit många avbrott, möten på af, det har stressat praktikanterna. Kort framförhållning”

”Praktikanterna har upplevt mötena på af som litet oväsentliga, ville hellre vara på jobbet”

15. Motsvarar detta projekt dina förväntningar?

Flertalet (7 st) uppger att projektet motsvarar deras förväntningar, två svarar Kanske.

Motiveringar

PLUS

”Bättre än förväntat”

”Af har blivit modernare”

”Mindre jobbigt än förväntat”

”Med bra förberedelser får man bra valuta”

MINUS.

”Pilotprojektet fungerade inte så bra”.

16. Är det något särskilt ni saknar i projektet?

”Mer tid till coachen”

”Bättre uppföljningar”

”Klara papper på praktikant från polis”

”Inte alltid rätt praktikant pga funktionshinder, viktigt med rätt man på rätt plats”.

”Flexibilitet, utifrån möte med af, arbetsgivare och elev – hitta individuella lösningar”

”Flexibel start.”

”Flexibla praktiktider, ibland bättre att förlänga en praktik i stället för att pröva två. Anpassa efter behov.”

”Mellanledet”

”Struktur”

”Balans i insatser behövs.”

Nej

Vet ej

17. Kan projekt Arbetsgivarring Skaphäll vara en förebild för denna typ av uppdrag?

På denna fråga svarar alla företagare enhälligt Ja.

Motiveringar:

”Personalen blir också stärkta”

”Koordinator absolut förutsättning”

”Bra att kunna utbyta erfarenheter mellan arbetsgivare, Förtur till anställning i ringen”.

”Bra, för man hjälps åt och stöder varandra”.

”Viktigt nu att samla ihop alla erfarenheter från detta projekt till ett ev, nytt. Stort engagemang fordras från arbetsgivare.”

3.6. Kontaktpersoner/ Styrgrupp

Följande personer har varit kontaktpersoner för samverkande myndigheter, FINSAM och arbetsgivarna. Dessa har också ingått i en styrgrupp för projektet. Styrgruppen har träffats två gånger under projektiden.

Arbetsförmedlingen	Lena Broen och Kicki Westlund
Socialtjänsten	Joakim Blom
Försäkringskassan	Ulrika Havossar
Arbetsgivarna (FINSAM)	Tobias Mattsson Eva Jupiter)

Kontaktpersonerna har fått besvara frågor om styrkor och fördelar respektive svagheter och brister i projektet avseende deltagarna och rekryterande myndigheter. De har även fått frågan om vad som skulle behöva förbättras eller förändras för att projektet ska kunna gå över i ordinarie verksamhet. Personerna fick också yttra sig över styrgruppens roll, om de anser att myndighetssamverkan har utvecklats.

3.6.1. Sammanställning av svar från Kontaktpersoner/handläggare i styrgruppen

Styrkor och fördelar med projektet för individen:

Socialtjänsten:

”Det är en av få gånger som de här ungdomarna upplevt att de gjort någon viktig och uppskattad uppgift.

De tvingas in i sociala sammanhang som de ej själva valt och coachen stödjer dem att inte ge upp och att stanna kvar, trots att det är jobbigt.

Att de fått pröva olika arbetsplatser, och sett att de kunnat generalisera kunskap från ett ställe till ett annat. (Ex service, kundbemötande, ordning)

Att de får några referenser från två praktikplatser och eventuellt även från sommarjobb.”

Försäkringskassan:

Individerna får pröva en reell arbetsmiljö, de får pröva flera arbetsplatser

Att de kan erbjudas sommarjobb kan vara en morot.
Man har fått möjlighet att slippa sjukpenning genom projektet, bra för fortsatta sociala förmåner”

Arbetsförmedlingen:

Att de blir erbjudna att delta i projektet, inte tvingade.

Att de får chans att under tiden komma ut på praktik, med nära stöd och hjälp-”

Det ger deltagarna en möjlighet att få prova på två arbetsplatser, med allt vad det innebär; arbetsuppgifter, arbetskamrater mm. Arbetsplatsen har också förhoppningsvis en större förståelse för personen som kommer, då de haft praktikanter tidigare. Om allting fungerar bra, kan det finnas en möjlighet till anställning. Om det inte blir en anställning har deltagaren fått en ny erfarenhet som är viktig i det fortsatta arbetet med att hitta en anställning. Praktikperioden ger också referenser som är nyttiga i det fortsatta arbetssökandet.”

Styrkor och fördelar för myndigheterna

Socialtjänsten:

”Efter avslutat projekt finns bra underlag att bygga vidare på i rehabiliteringsarbetet, om individen inte kommer ut i jobb.

Kicki ger feedback till socialtjänsten, med individens samtycke. Individen lämnar skriftligt medgivande varje månad att myndigheterna får samarbeta.

Det är lätt att få till möten nu på af med socialtjänsten, lokalmässigt integrerade.

Att någon ansvarig från varje myndighet plus koordinator från arbetsgivarringen samverkar.

Att involverade myndigheter/arbetsgivare för större förståelse för hur andra tänker, fr. a. hur arbetsgivare tänker kring rehabilitering.

Många samverkansforum inom FINSAM.

I princip har alla myndigheter samma uppdrag kring individen, här gör man det tillsammans.

Lätt att få till ett regelbundet samarbete med personer med rätt mandat och med samma syfte.

Formaliserat samarbete behövs, på olika nivåer, chefer, handläggare mm.

Är ett plusvärde att samarbeta över huvud taget.”

Försäkringskassan:

Jag har bara varit kallad till ett styrgruppsmöte. Jag har inte upplevt att våra uppdrag krockat.

Återkoppling till FK sker muntligt via individerna eller Kicki, är = uppföljning

FK får besked om individernas arbetsförmåga, det är viktig information för fortsatt handläggning,

Myndighetssamverkan är bra.

Arbetsgivarrepresentant är mycket viktig för samverkan. Viktigt att de som tar emot praktikanter med funktionshinder får förståelse för deras problem och styrkor.

Arbetsförmedlingen:

”Gemensam uppföljning och gemensamt ansvar för myndigheter och arbetsgivare.”

”Att få bra praktikplatser för deltagare som är unga och har ett funktionshinder av något slag.

Idag kan det vara svårt att hitta praktikplatser för målgruppen.”

2. Svagheter och brister för individen

Socialtjänsten:

”Att individerna är ordentligt förberedda på vad som väntar dem på en arbetsplats (rutiner, kundbemötande)

Det är viktigt att man gör planering tillsammans med individen innan han/hon försvinner från projektet. Viktigt att något är inplanerat från praktikens slut fram till eventuellt jobb.”

Arbetsförmedlingen:

”Att flera av deltagarna behöver mera stöd/hjälp än vad vi kan erbjuda. Det finns så mycket att göra, vi räcker inte till.”

”Det kan för en del ungdomar vara för kort tid på en arbetsplats.”

Svagheter och brister för myndigheterna

Socialtjänsten:

”Vid start av projektet gick det väl fort, det var otydligt vilka kriterier som skulle gälla för deltagande. Kort tid att sätta sig in i projektet så att handläggarna kunde beskriva projektet för individerna och motivera dem att delta. Ett omotiverat nej till att delta kan leda till att bidrag sänks”.

Försäkringskassan:

” Ingångskraven är höga i projektet. På FK har vi de som inte är anställningsbara nu. I projektet är det heltid som gäller, för våra grupper kan deltid vara enda alternativet. Behövs en verksamhet där även våra kan komma ut och pröva på. Hur kan man sälja in ett vinna-vinna koncept i en verksamhet med mer sjuka personer? Arbetsgivarring behövs även för dem. Detta är mer ett Af-projekt, eftersom det har jobb som mål. Af letar praktikplatser hela tiden. Någon form av ersättning till arbetsgivare är nog ett viktigt smörjmedel för att ta emot dessa individer med funktionshinder.

FK samordnar rehabilitering, utför inte. Vi kan köpa in det.

Arbetsförmedlingen:

”Inga”

3. Vad skulle behöva förbättras eller förändras för att projektet skulle kunna gå över i ordinarie verksamhet?

Socialtjänsten:

”Att alla myndigheter kommer överens om tagen.

Att alla handläggare är informerade ordentligt om projektet för att sälja in den hos individen.”

Försäkringskassan:

”Det finns en risk att en verksamhet med denna inriktning blir personknutet, att det kan falla när eventuella eldsjälur slutar. Det är viktigt att samverkan förankras i alla myndigheter, hos alla anställda. Finsam underlättar för samverkan. Vi måste ta vara på den samverkan som nu finns upparbetad. Det finns en risk att myndigheterna drar sig inom sina myndigheter om inte fortsatta förutsättningar ges för samverkan. Många gemensamma utbildningar och möten i Finsam har underlättat samverkan. Detta måste hållas kvar!

Finsam = vi alla som jobbar med arbetslivsinriktad rehabilitering. Tas Finsam bort finns vi ju kvar.

Arbetsförmedling:

”Som personal måste man få avsätta mer tid. EKONOMI”

” En förutsättning för att projektet skall fortsätta inom ordinarie verksamhet, är att arbetsgivarna är beredda att fortsätta ta emot ungdomar utan ekonomisk ersättning för t.ex. samordnarfunktionen. I övrigt anser jag att resurserna från myndigheter, personellt, redan finns.

Myndighetssamverkan

Försäkringskassan:

Se ovan.

Arbetsförmedlingen:

”Myndighetssamverkan mellan AF och socialtjänsten har mest utvecklats

”Jag tror att det underlättat för samtliga myndigheter att det funnits en ansvarig handläggare i projektet. Det har inneburit att övriga handläggare haft kunskap om vem man ska vända sig till. När det gäller styrgruppsnivå har inte projektet inneburit någon ytterligare utveckling av samverkan, den finns redan på plats.

3.7. Arbetsgivarkoordinator Skarphälls arbetsgivarvring

Tobias Mattsson är sedan projektstart arbetsgivarkoordinator på Skarphäll. Han sitter även som ordförande för styrelsen för ”Skarphäll City”. Under projektåret har Tobias erhållit en ekonomisk ersättning från projektet för 150 timmar.

Tobias uppfattar sitt uppdrag som att vara samordnare mellan företagen på Skarphäll, projektets styrgrupp och dess coach. Han är ansvarig för att rekrytera bra företag som kan ta emot praktikanter och att följa upp om de passar in i verksamheten. Han har regelbunden kontakt med både företagen och coachen.

Huvudsakliga arbetsuppgifter har varit att anordna möten och träffar mellan arbetsförmedlingen och företag. Detta har inneburit spontana träffar med arbetsgivare på Skarphäll, samtal med coachen Kicki, förarbeten kring rekrytering av företag samt planerade möten.

Tobias ser ingen konflikt mellan hans roll som ordförande i Skarphälls företagarförening och rollen som arbetsgivarkoordinator i projektet. Tvärtom är den kopplingen en fördel. Det är bra att det finns en organisation kring företagen som deltar. Det ger en stolthet och lojalitet med projektet för hela organisationen.

I Tobias samarbete med coachen Kicki finns det både plus och minus. Plus är hennes stora engagemang och inlevelseförmåga i praktikanternas situation samt ” skinn på näsan”. Minus är tidsbegränsningen vid starten, att alla praktikanter startar samtidigt. Det borde vara mer flexibelt.

När det gäller det generella stödet till handledarna, så kom information ut till dem sent. Det borde ha varit bättre framförhållning för utbildningen om funktionshinder, det blev litet

kommunikationsmissar. Uppföljningarna av deltagarna tillsammans med coach och handledarna har varit bra.

Kontakten med arbetsförmedlingen upplevs som ganska lätt, lätt att få kontakt och det finns flexibla lösningar inom reglerna.

Särskilt positivt med projektet har varit att varje deltagare får vara på två praktikplatser om vardera 10 veckor. Planerad uppföljning är bra.

Negativt är viss oflexibilitet. Start och slut borde kunna anpassas efter både deltagarens och företagets behov. Hitta individuella lösningar. Praktiken slutar väl sent i mitten av juni. Sommarjobb måste bestämmas tidigare. Bättre planering av möten och utbildningar är önskvärt.

Framtidsförutsättningar: Liknande verksamheter som Arbetsgivarring Skarphäll är inte möjliga om det inte utgår ekonomiskt stöd till en arbetsgivarkoordinator. Beräknad tidsåtgång c:a 5 timmar per vecka, totalt 150 timmar. Tobias upplever också att ersättningen till arbetsgivarna är en avgörande faktor/smörjmedel för att få de flesta arbetsgivarna att gå med i projektet. De får ut 30x200 kronor per praktikant för möten och uppföljningar/ utvärderingar. Dessa medel läggs i en gemensam marknadsföringspott inom företagarföreningen. Övriga ”morötter” för företagarnas vilja att delta är coachen, handledarutbildningen samt kost och lokaler vid möten. Det som fungerar bäst är lunchmöten.

3.8. FINSAM Gotland

Telefonintervju med Eva Jupiter 24/5 2010

Angående Nyskapande insatser i projektet:

Möjlighet finns att använda myndigheternas medel friare i FINSAM-arbete. Man kan gå ifrån normalt regelverk. I det här fallet gäller det att få in ungdomar med funktionshinder på arbetsmarknaden, genom att öppna dörren hos arbetsgivare att ta emot praktikanter. Projektidén föddes på ett möte oktober 2008 då FINSAM bjöd in näringslivet på Gotland till ett möte. ”Hur kan man underlätta för ungdomar att komma ut på arbetsmarknaden?” Vid det mötet kom frågan om möjlighet till ersättning till arbetsgivare upp. Detta testades i ett pilotprojekt ”Arbetsgivarring 1”.

Inför implementering i ordinarie verksamhet, finns tre olika möjliga lösningar:

- 1) Arbetsgivarna blir mer positiva att ta emot funktionshindrade ungdomar i förlängningen, även utan ekonomisk ersättning, när de sett att det fungerar. De får en social vinst, socialt kapital.
- 2) Genom projektet kan man påvisa betydelsen och effekten av att kunna ersätta arbetsgivare för deras insats att ta emot och handleda funktionshindrade ungdomar. Att ekonomisk ersättning ger bättre möjligheter för arbetsgivare att ställa upp. Alltså att arbetsförmedlingens regelverk behöver förändras för att möta behoven.

3) Projektet kan visa på behovet av fasta arbetsträningsplatser, som här på Skarphäll i en arbetsgivarring. Af kan köpa in fasta arbetsträningsplatser inom sitt regelverk.

4. Sammanfattning Resultat

4.1. Deltagarna

4.1.1. Deltagande

Totalt har 20 ungdomar fullföljt projektet under perioden september 2009 till juni 2010. Planerat antal var 24 personer. Samtliga uppfyller kriterierna för deltagande avseende ålder och funktionshinder. Några fler var män än kvinnor och flest antal fanns i intervallet 20 – 25 år. Mer än hälften har fullföljt gymnasium. Bara en person har erfarenhet från ett längre arbete, övriga har haft korta vikariat, sommarjobb eller praktik. Alla, utom fyra personer, var arbetslösa vid projektstart. Övriga var sjukskrivna. Gruppen har mycket kontakt med sjukvård, socialtjänst eller försäkringskassa och flera har tydliga inlärningssvårigheter.

4.1.2. Resultat arbete/anställningsbarhet

Totalt har nio personer av 20 fått någon form av anställning efter avslutat deltagande i projektet. För sex personer är det ännu i skrivande stund oklart om sommararbete kan ordnas. Tre personer går till fortsatt utredning, en är sjukskriven och en har flyttat. *Arbetsgivarna* bedömde totalt nio deltagare som anställningsbara, från båda grupperna. En person är sjukskriven.

Deltagarnas egna synpunkter:

Flertalet deltagare anser att deras möjligheter till att få arbete har ökat tack vare projektet. Tre personer tycker dock inte att läget har förbättrats nämnvärt.

Ökad självkänedom:

Alla deltagarna i Grupp 2, som besvarat enkäten, utom två, anser att deras självkänedom ökat mycket eller något.

4.1.3. Positiva synpunkter från deltagarna

Få en meningsfull vardag, sysselsättning

Fått erfarenheter och lärt mig mycket

Lärt mig att jobba tillsammans med andra

Lärt mig hur ett jobb fungerar, t.ex. passa tider, rutiner, noggrannhet

Lärt mig kundbemötande

Ökad självsäkerhet

Coachen, gruppträffarna, könsfördelningen och utbildningen har överlag fått positiva omdömen.

4.1.4. Negativa synpunkter från deltagarna

Inte välfungerande praktikplatser (3 svar)

Dålig ersättning
Dålig information om aktivitetsstöd
Praktik ledde inte till arbete
Onödiga gruppträffar
För få gruppträffar
För dålig framförhållning vid våra träffar.
Träffade knappt coachen.
Fått sämre självkänsla
Skadad rygg

4.2. Arbetsgivarna

Samtliga nio arbetsgivare i projektet har intervjuats.

Varför har dessa företagare engagerat sig i projektet?

Exempel:

Vi vill gärna jobba med ungdomar och hjälpa dem att utvecklas.

Att göra något för samhället, ställa upp, göra en god gärning.

Det är bra för både kunder och personal, det ger mycket glädje.

Vi är ett bra företag för detta.

Vi vill vara aktiva i Skarphäll.

Det kan ge möjlighet att anställa.

Vi får Good-will, PR, gott renommé. Gratis annonser.

Vi får avlastning

Vad fordras av arbetsgivarna?

Tid och engagemang, vilja att lära ut. Hela personalgruppen måste ställa upp

Stöd från coachen?

Synpunkterna är övervägande positiva. Hon är rak, tydlig, lättsam, engagerad, förstår företagarnas villkor, har trevligt bemötande och tar sig tid. Bra uppföljning.

De negativa synpunkter som kom fram var brist på tid, stressad, viss brist på struktur och framförhållning.

Stöd från arbetsförmedlingen.

Flera har sällan kontakt, några bara med Kicki och Lena i detta projekt, andra litet mera.

Flera omdömen är positiva. Lätt och bra kontakt med Kicki och Lena. Af känns mer modern idag, möjlighet till flexibla lösningar finns. Lönebidrag är bra.

Det negativa är att man önskar stöd med dyr skyddsutrustning till praktikanter. Man önskar också hjälp att sortera sökanden vid rekrytering. Dålig tillgänglighet och osmidighet är två synpunkter.

Utbildning och information om funktionshinder

Arbetsgivarna var överlag positiva till den utbildning de fått inom projektet. En önskad någon skriftlig information efteråt och en hade velat ha mer specifik kunskap om de funktionshinder deltagarna har.

Arbetsgivarna önskar mer förhandsinformation om deltagarna. Skälet är att de då skulle ha lättare att anpassa arbetsuppgifterna efter deltagarens funktionshinder, intressen och erfarenheter. Ibland kanske inte en arbetsplats passar.

Vilken betydelse har arbetsgivarkoordinatorn i projektet?

Kontakten mellan företagarna och koordinatören har varit olika stora. Merparten av företagarna är mycket positiva till funktionen. Han har förberett och förankrat projektet bland företagarna och samlat till möten och beskrivs som ”spindeln i nätet”, bron mellan Af och arbetsgivarna, den som håller ihop projektet, viktig, avgörande. Några arbetsgivare har inte haft kontakt eller tycker att han inte har så mycket tid, vet inte hans roll.

Övriga synpunkter

Arbetsgivarna är i huvudsak mycket nöjda med den *uppföljning* som coachen gett deltagare och arbetsgivare. Man har dock kunnat notera att hon ofta är stressad och kunde behöva mer tid.

Flertalet arbetsgivare anser att det behövs någon form av *stöd för deltagarna mellan praktik och arbete*. Förlängd praktik, möjlighet till utbildning, flexibla praktiktider kunde vara bra.

Som helhet upplever företagarna *projektets styrka* som starkt. Framför allt framhåller man att det gett många ungdomar med funktionshinder en chans. Det har gett resultat. Minus har varit bland annat många möten, brist på framförhållning och dålig flexibilitet.

Projektet motsvarade i stort sett arbetsgivarnas förväntningar, eller till och med bättre än förväntat svarar några. Pilotprojektet fungerade inte så bra, men detta blev bättre.

Arbetsgivarna saknar mer flexibilitet med praktiktider och individuella lösningar, rätt man på rätt plats, mer tid till coachen, struktur, mellanled mellan praktik och jobb och klara papper från polisen.

Kan projekt Arbetsgivarring Skaphäll vara en förebild för denna typ av uppdrag?

På denna fråga svarar alla företagare enhälligt Ja. Man kan utbyta erfarenheter mellan arbetsgivare, ge anställning inom ringen och stötta varandra. En anser att en arbetsgivarkoordinator är en absolut förutsättning, en annan att det är viktigt nu att samla ihop erfarenheter från detta projekt. Ett stort engagemang fordras för att vara med.

4.3. Styrgruppen

4.3.1. Myndigheterna

Ansvariga handläggare på Arbetsförmedling, Socialtjänst och Försäkringskassa ser mest *fördelar för individen* i projektet. De har fått komma in i sociala sammanhang, prövat på olika arbetsplatser, fått referenser och möjlighet till arbete.

Svagheter för individen kan vara att vissa behöver mer tid och stöd än projektet kan erbjuda. Det behövs också en planering med individen efter avslutad praktik, vad händer sedan? Som *styrkor och fördelar för myndigheterna* uppges samarbetet med arbetsgivare i planering och genomförande, samarbete mellan myndigheter över huvud taget, att myndigheten får bra underlag att arbeta vidare på i rehabiliteringsarbetet samt bra återkoppling från projektet genom coachen. Dessutom har projektet underlättat att få praktikplatser. Det har varit bra med en gemensam handläggare/coach att vända sig till i projektet.

Som *svagheter för myndigheterna* nämns den snabba starten av projektet, men hann inte med att sätta sig in i det. För försäkringskassans är kraven höga i projektet, det behövs en vinna-vinna-verksamhet även för de som är sjuka. Dessutom nämns svårigheten att ge ersättning till arbetsgivare, inom ordinarie regelverk, för att ta emot personer med funktionshinder.

Vad skulle behöva förbättras eller förändras för att projektet skulle kunna gå över i ordinarie verksamhet? Alla myndigheter måste komma överens om tagen och alla medarbetare måste vara informerade. Verksamheten får inte bli personknuten utan väl förankrad bland alla medarbetare. Man måste ta vara på och bygga vidare på den samverkan som finns uppbyggd. Det behövs tid och ekonomi för ett sådant här arbete. Resurser finns i våra myndigheter om man använder dem gemensamt. Men, antingen måste arbetsgivarna kunna ställa upp även utan ekonomisk ersättning, eller så bör regelverket ändras så att ersättning är möjlig.

4.3.2. Arbetsgivarkoordinatorns synpunkter:

Särskilt positivt med projektet har varit att varje deltagare får vara på två praktikplatser om vardera 10 veckor. Planerad uppföljning är bra.

Negativt är viss oflexibilitet. Start och slut borde kunna anpassas efter både deltagarens och företagets behov. Hitta individuella lösningar. Praktiken slutar väl sent i mitten av juni. Sommarjobb måste bestämmas tidigare. Bättre planering av möten och utbildningar är önskvärt.

Framtidsförutsättningar: Liknande verksamheter som Arbetsgivarring Skarphäll är inte möjliga om det inte utgår ekonomiskt stöd till en arbetsgivarkoordinator. Beräknad tidsåtgång c:a 5 timmar per vecka, totalt 150 timmar. Tobias upplever också att ersättningen till arbetsgivarna är en avgörande faktor/smörjmedel för att få de flesta arbetsgivarna att gå med i projektet. De får ut 30x200 kronor per praktikant och 10-veckorsperiod för möten och uppföljningar/ utvärderingar. Dessa medel läggs i en gemensam marknadsföringspott inom företagarföreningen. Övriga ”morötter” för företagarnas vilja att delta är coachen, handledarutbildningen samt kost och lokaler vid möten. Det som fungerar bäst är lunchmöten.

4.3.3. FINSAM

Möjlighet finns att använda myndigheternas medel friare i FINSAM-arbete. Man kan gå ifrån normalt regelverk. I det här fallet gäller det att få in ungdomar med funktionshinder på arbetsmarknaden, genom att öppna dörren hos arbetsgivare att ta emot praktikanter.

Inför *implementering* i ordinarie verksamhet, finns tre olika möjliga lösningar:

- 1) Arbetsgivarna blir mer positiva att ta emot funktionshindrade ungdomar i förlängningen, även utan ekonomisk ersättning, när de sett att det fungerar. De får en social vinst, socialt kapital.
- 2) Genom projektet kan man påvisa betydelsen och effekten av att kunna ersätta arbetsgivare för deras insats att ta emot och handleda funktionshindrade ungdomar. Att ekonomisk ersättning ger bättre möjligheter för arbetsgivare att ställa upp. Alltså att arbetsförmedlingens regelverk behöver förändras för att möta behoven.
- 3) Projektet kan visa på behovet av fasta arbetsträningsplatser, som här på Skarphäll i en arbetsgivarring. Af kan köpa in fasta arbetsträningsplatser inom sitt regelverk.

5. Slutsatser Diskussion

5.1. Utvecklingsområden från Pilotprojektet

- *Bättre matchning av praktikanter och praktikplatser*

På den här punkten finns både plus och minus i projektet. I stort sett har det fungerat bra men både deltagare och arbetsgivare har en del synpunkter och förbättringsförslag:

Några deltagare tycker att man som praktikant borde kunna byta praktikplats fort om det inte fungerar. Man önskar också kunna bli kvar på en praktikplats längre än tio veckor om man trivs bra och inget annat bra alternativ finns.

Från *arbetsgivarhåll* är samstämmigheten stor att de behöver mycket förhandsinformation om deltagarna innan de börjar sin praktik hos dem. För att matcha praktikanter mot företag behöver man veta ganska mycket om deras funktionshinder och konsekvenserna av detta i förväg, men även få information om deras intressen, styrkor och erfarenheter. Arbetsgivarna behöver veta om de har arbetsuppgifter på sitt företag som verkligen passar praktikanterna. All personal behöver ha förståelse för praktikantens behov av stöd, som de också behöver anpassa efter behovet.

Från *myndigheterna* kom en synpunkt på att tiden mellan de två projektperioderna varit väl knapp för att förbereda deltagarna och matcha dem med praktik.

- *Längre praktikperioder på respektive plats*

Praktikperioderna har förlängts till tio veckor i detta projekt, från tidigare sex veckor. Både deltagare och arbetsgivare är nöjda med det och man tycker att tio veckor är en bra tid för att komma in i arbetsuppgifterna. Särskilt på första praktikplatsen, behövs mycket stöd och handledning för att komma in i rutiner, kundbemötande, service mm. En önskan om mer flexibilitet framkommer. Praktiktiderna borde kunna anpassas efter behov och bli både kortare och längre. Tills den andra praktiken har praktikanten hunnit träna sig på att vara på arbetsplats, med allt vad det innebär. En möjlighet kan vara att eventuellt kunna förlänga första praktikperioden vid behov, så att möjlighet finns för praktikanten att ”ge tillbaka tid”.

- *Utökad handledarstöd*

Arbetsgivarna/handledarna är i stort sett nöjda med det stöd de framför allt fått från projektets coach. Hon har varit engagerad och visat stor förståelse för företagandets villkor. Flera har dock upplevt att coachen varit stressad och att hon haft brist på tid.

De flesta arbetsgivarna är också mycket nöjda med stödet från arbetsgivarkoordinatören. Ett par arbetsgivare har inte haft någon kontakt med denne.

- *Utveckla deltagarnas självkänsla*

Flertalet deltagare uttrycker på olika sätt att de växt under projektiden. De har fått många och nyttiga kunskaper och erfarenheter, som de kan ha nytta av. Bland annat har de fått en chans att visa att de kan klara kraven i arbetslivet och få ett intyg på detta plus en referens att använda när de söker arbete senare. Några har dock inte trivts så bra på sina praktikplatser och deras självkänsla har sjunkit därmed. För att försöka undvika detta, är det viktigt att snabbt uppmärksamma sådana tendenser så att man antingen kan ge mer stöd eller byta arbetsuppgifter eller arbetsplats snarast. Här är det viktigt med en tät kontakt mellan arbetsgivare, coach och praktikant.

- *Utbildning av samtliga handledare*

Arbetsgivarna har erbjudit 2 halvdagars utbildning på arbetsförmedlingen om funktionshinder. Närvaron varierar. Några har gått vid båda tillfällena, några vid ett och några vid inget. De som deltagit är i stort sett nöjda. Det har varit bra att få kunskaper och information om olika funktionshinder, bra initiativ. Några negativa synpunkter kom också fram: För ytlig och allmän information, mer inriktning på individuella funktionshinder önskas, kunskapspäckat – skriftlig dokumentation hade varit bra som komplement. Viktig information ges också kring individen vid introduktionsmötet på arbetsplatsen. Då berättar individen själv eller med stöd av Kicki mer om sig själv och sitt funktionshinder.

- *Inrättande av en styrgrupp med flerpartssamverkan*

En styrgrupp finns nu inrättad i projektet. Den har sammanträtt vid två tillfällen. Medlemmar är representanter från Arbetsförmedling, Socialtjänsten – Unga vuxna, Försäkringskassan, företagarförening Skarphäll City samt FINSAM.

Fördelar med styrgruppen har varit:

Arbetsgivarkoordinator med i styrgruppen, bidrar med kunskaper från företagen och deras villkor. Länk mellan företag och myndigheter.

Snabb återkoppling till myndigheterna från deltagande coach.

Lättare att hitta praktikplatser.

Stärker samverkan.

5.2. Projektets syften

- *Pröva den modell som togs fram i samband med ”pilotprojektet”*

Modellen har nu prövats i ett år och har utvärderats.

- *Att pröva en ökad volym av deltagare och arbetsgivare*

Antalet möjliga *deltagare* har utökats från pilotprojektets sex personer till detta projekts 24 personer. Till den första gruppen i september 2009 blev det litet svårt att rekrytera deltagare, eftersom projektet kom så snabbt igång. Myndigheterna var inte beredda och klara över kriterierna. Man tog in elva personer, men några tydliga felrekryteringar gjordes. Fyra personer föll bort direkt och man fick ta in fyra extra. Dessa elva personer fullföljde sina 20 veckor, fast med olika resultat.

Till den andra gruppen i februari 2010 togs också elva personer in. Nio av dessa har fullföljt sin projektperiod.

Tio personer har avbrutit sina projektperioder av olika skäl. Dessa har antingen omplacerats eller fått avbryta projektet.

Arbetsgivarna, som alla tillhör Skarphäll Citys företagarförening, har utökats från fem stycken i pilotprojektet till nio i detta projekt. Som skäl för att engagera sig i projektet angavs bland annat:

Man hörde talas om projektet i företagarföreningen och blev nyfikna och ville gärna ställa upp. Flera var också glada att kunna göra något för samhället och ungdomar. Man såg också vinst för sitt företag genom ”good will”, PR, avlastning samt möjlighet att pröva och eventuellt anställa. Man markerar dock att det krävs både tid, vilja att lära ut och engagemang för att ställa upp.

- *Utveckla och förbättra insatser under praktikperioden*

För deltagarna:

- **Praktik:** Bra med två praktikperioder, pröva på ett par arbetsplatser. Viktigt dock att bra och passande arbetsuppgifter finns.
- **Få jobb:** De som fått jobb är naturligtvis mycket glada över detta. Det handlar om sommarjobb, eller maximalt 10 månaders anställning. Vissa är dock inte anställningsbara. Försäkringskassan påpekar behovet av ett projekt för sjuka, med lägre krav på deltagarna. Handläggarna får dock bra underlag för fortsatt handläggning genom projektet.
- **Introduktion:** Informationsmöte, coach plus arbetsgivarkoordinator, med samtliga utsedda gruppdeltagare. Detta följs sedan upp med individuella möten, då coachen diskuterar lämpliga praktikplatser med deltagaren samt förbereder personen för första mötet med företaget.
- **Uppföljning:** Uppföljningen har enligt alla fungerat väl och varit lagom. Normalt har det varit tre planerade möten med deltagare, coach och arbetsgivare per praktikperiod. Först introduktionsmöte på arbetsplatsen, sedan ett uppföljningsmöte på mitten samt sist ett avslutningsmöte. Några spontana telefonkontakter och besök har också förekommit. Vid behov har uppföljning varit tätare. Uppföljning har även skett vid de gruppträffar och utbildningsinsatser som anordnats för deltagarna.
- **Coachning:** Projektets coach Kicki har 20% av sin tjänst för detta uppdrag. De flesta deltagarna i Grupp 2, som fick fråga om coachen, är nöjda med både coach och

coachning i projektet. Några anser att hon inte haft så mycket tid. I Grupp 1 har ingen sagt något negativt om detta.

- Gruppaktiviteter: Totalt har cirka åtta gruppmöten, inklusive introduktionsmöte och en utbildning, ägt rum under varje projektperiod. Utbildningen på arbetsförmedlingen bestod av två halvdagar och en heldag och handlade mycket om självkänedom. Flertalet har varit nöjda med dessa träffar. Det har varit bra att träffa de andra deltagarna. Några har dock inte förstått syftet med träffarna.

För arbetsgivarna:

- Praktik: Bra med 10 veckors praktikperioder. Men behov av mer flexibilitet kring längd och förläggning. Även svårt med praktikantbyte i julruschen.
- Få jobb: Svårt att ordna sommarjobb för praktikanter som praktiserar på hösten. Det behövs någon form av stöd eller aktivitet under våren för att deltagarna inte ska tappa det de lärt och tränat in. Olika former av anställningsstöd underlättar möjlighet att ge jobb till dessa ungdomar. Alla är dock inte anställningsbara efter projektet.
- Uppföljningen: Har fungerat bra. Det har varit lagom mycket och bra kvalitet. Ett förslag kom fram att lägga in ett arbetsdiskussionsmöte några veckor innan avslut. Arbetsgivarnas erfarenheter borde tas tillvara i projektet vid någon form av möte efter projektslut.
- Coachning: Företagarna är mycket nöjda med coachen och hennes insatser. Men, flera påpekar att hon ofta är stressad och verkar ha för litet tid.
- Arbetsgivarkoordinator: Enligt arbetsgivarna en viktig och uppskattad funktion. Han har fungerat litet som "spindeln i nätet" enligt vissa. Rollen som länk mellan myndigheterna och arbetsgivarna har uppskattats. Några har haft litet kontakt.
- Ersättning till arbetsgivare: Under projektet har arbetsgivarna fått ekonomisk ersättning för 30 timmar per praktikperiod. Det är naturligtvis ett smörjmedel, men det är få arbetsgivare som spontant nämnt detta som en sporre för att engagera sig i projektet. Pengarna har framför allt använts till marknadsföring av Skarphäll City.
- Utbildning: Utbildningen om funktionshinder har varit uppskattad. Någon skriftlig information som komplement vore bra.
- Möten och gruppträffar: Enligt flera arbetsgivare var det litet dålig framförhållning för dessa träffar. Både de och praktikanterna behöver känna till möten i god tid så att de kan planera för detta. Ska finnas med i schemat.

- *Stärka de deltagande individerna inklusive deras gruppkänsla*

Deltagarnas funktionshinder samt bristande arbetslivserfarenheter försvårar deras inträde på arbetsmarknaden. Bara detta att de fått chansen att pröva sig själva i reella arbetssituationer och klarat av det, har stärkt deras självkänsla. Om man dessutom fått möjlighet till ett kortare arbete, så självkänslan blivit ännu större. Många har haft svårt att fungera i grupp och att passa tider mm, men nu klarat detta. På en arbetsplats är teamarbete ofta en förutsättning. Flera arbetsgivare bekräftar att de sett flera deltagare växa under praktiktiden. Gruppträffarna har också stärkt gruppkänslan. Alla är dock inte nöjda och behöver troligen andra eller mer intensiva insatser och stöd.

- *Stärka arbetsgivare/arbetsplatser i syfte att anställa fler personer med funktionshinder*

För att en arbetsgivare ska anställa en person med funktionshinder krävs flera saker. Det ska vara rätt arbetsplats med verksamhet, uppgifter, arbetsmiljö och personal som stämmer till personens förutsättningar och behov. För att bedöma detta krävs att arbetsgivaren får ordentligt med förhandsinformation om individen. En provperiod med handledning och utbildning till arbetsgivare för att testa arbetsplatsens lämplighet kan vara bra. Genom en praktik på cirka 10 veckor bör man kunna göra en sådan bedömning. Hela personalgruppen bör vara positiv till att ta emot en person med funktionshinder och vara villiga att ställa upp med handledning och stöd. Detta tar viss tid som företaget måste vara berett att ställa upp med. I förlängningen ger ju den anställde tid tillbaka, om det fungerar bra. Förhoppningsvis får företaget ”good will” och PR för att det ställer upp och personalen känner att de gör en insats. Både företaget och den anställde måste uppleva att den får en vinna – vinnasituation. Ekonomisk ersättning har utgått till företagen, men borde inte vara helt avgörande för deras engagemang eller ej, även om det är ett ”smörjmedel”. Det har inte angetts som en avgörande faktor för att ställa upp. Ersättningen som utgått i detta projekt har använts till marknadsföring av deltagande företag. Däremot påpekar vissa arbetsgivare att ersättning till dyr skyddsutrustning vore uppskattad. Likaså utbildning och någon bra lunch ibland. Möjlighet till någon form av anställningsstöd, såsom lönebidrag, anser många arbetsgivare är nödvändiga för att anställa en person med funktionshinder. Då får arbetsgivaren kompensation för den extra tid arbetstagaren tar, och denne behöver förhoppningsvis inte känna lika stor press på sig i arbetet.

De företag som ställt upp i detta projekt, har naturligtvis byggt upp en kompetens hos sin personal att ta emot och handleda personer med funktionshinder. Ett stöd finns också i att man ingår i en arbetsgivarring, där flera företag gör likadant. Om man dessutom upplever att man vinner, både ekonomiskt men också i personlig tillfredställelse, ställer man antagligen upp igen om man får frågan. Att ha en stab av fasta praktikplatser, som har goda förutsättningar och kompetens, vore nog en bra tillgång för arbetsförmedlingen. Men man måste alltid bedöma en praktikplats’ lämplighet utifrån varje individs behov.

En uppskattad och av flera ansedd som en mycket viktig funktion, när det gäller att vara en länk mellan myndigheter och företag för jobb eller praktik, är arbetsgivarkoordinatorn. Beräknad tidsåtgång för den funktionen nu är 5 timmar/vecka eller 150 timmar per år. Om en sådan funktion ska finnas kvar, behövs, liksom för coachen nedan, att man sätter sig ner och diskuterar uppdragets innehåll, ramar, kompetens och eventuell ersättning eller anställning, inom arbetsförmedlingens regelverk.

- *Utveckla coachrollen i förhållande till ordinarie handläggarsroll på Arbetsförmedlingen*

Coachen, både som funktion och person, har fått mycket uppskattning i projektet. Både deltagare, arbetsgivare och myndigheter har uppskattat möjligheten att ha en kontaktperson att vända sig till. Engagemang, värme och förståelse för företagandets villkor är epitet som coachen fått. Med tanke på att det i detta projekt handlar om ungdomar med funktionshinder och ofta ganska svår problematik, behövs både tillräckligt med tid avsatt till uppdraget, person med engagemang och rätt kompetens samt en tydlig struktur för projektet och uppdraget. Det

finns en risk att uppdraget som coach bygger på en eldsjäl. Det måste finnas både tydliga och rimliga ramar och struktur för uppdraget, så att verksamheten inte står och faller med en person. Arbetsföremedlingen bör göra en kompetens- och uppdragsbeskrivning av för coach och markera vad som skiljer en coachroll från en ordinarie handläggarrroll.

- *Utveckla myndighetssamverkan genom styrgruppen*

Gotländska myndigheter har deltagit många samarbetsprojekt under de senaste 15 åren. FINSAM, SOCSAM, FRISAM och nu FINSAM igen. Myndighetssamarbete har utvecklats både på både politisk, lednings- och handläggarnivå. Målet med samverkan är i första hand att använda samlade resurser och kompetenser för att ge bästa möjliga stöd till individer i behov av rehabilitering. I utvärderingen framkommer inga tydliga tecken på att myndighetssamverkan direkt har utvecklats genom detta projekt. Men all samverkan och insikter om gemensamma möjligheter och ansvar stärker det samarbete som finns. Det är viktigt att intresse och förståelse för samverkan kring lösningar för individer finns både långt uppe och långt ute i alla organisationer. Flera projekt kring arbetslivsinriktad rehabilitering drivs nu samtidigt på Gotland. Det är viktigt att dessa projekt också samverkar, för att ge involverade individer bästa möjliga lösningar.

5.3. Projektets mål

5.3.1. Resultat för den enskilde

Totalt har 20 unga personer med funktionshinder tagit del av projektet, mot planerat 24. Deltagarna har rekryterats från arbetsförmedlingen, försäkringskassan och socialtjänsten. Drygt hälften har fullföljt vanligt gymnasium men ingen av deltagarna har lyckats etablera någon varaktig kontakt med arbetsmarknaden. Flera har stora inlärningssvårigheter eller kontakter inom psykiatri.

Av dessa 20 personer har **åtta** fått någon form av tidsbegränsad anställning inom Skarphäll efter avslutat deltagande i projektet. Det gäller både sommarbete och längre anställningar med någon form av anställningsstöd. **En** person har gått till en fast tjänst utanför Skarphäll. För de övriga nio personer är det mer tveksamt om de är anställningsbara i dagläget.

Flertalet deltagare anser att deras möjligheter till att få arbete har ökat tack vare projektet. Tre personer tycker dock inte att läget har förbättrats nämnvärt.

Alla deltagarna i Grupp 2, som besvarat enkäten, utom två, anser att deras självkännet ökat mycket eller något. Många svar tyder på att deltagarna lärt sig mycket på praktikplatserna, kunskaper som de kommer att ha nytta av i framtiden. En nyttig kunskap har för flera varit att lära sig umgås och arbeta tillsammans med nya människor. Man har också lärt sig arbetslivets villkor med att passa tider och följa rutiner samt att bemöta kunder på ett trevligt sätt.

5.3.2. Resultat för verksamheten

Med ett tidigare ”pilotprojekt” som utgångspunkt, har nu Arbetsförmedlingen under ett år, prövat en utvidgad modell för arbetslivsinriktad rehabilitering. Målgruppen har varit unga personer, 18-24 år, med definierade funktionshinder. Till projektet har nio företagare i en

arbetsgivarring rekryterats. Dessa har ställt upp med praktikplatser under 10-veckorsperioder och i gengäld fått utbildning om funktionshinder, coachstöd, bra uppföljning samt viss ekonomisk ersättning från Arbetsförmedlingen. De har också fått möjlighet att pröva personer för att eventuellt kunna anställa. Övriga vinster har varit Good-will och PR för företaget samt känslan att man gör en social samhällsinsats. Till projektet har även knutits en arbetsgivarkoordinator från arbetsgivarringen. Denne ingår även i projektets styrgrupp tillsammans med företrädare för involverade myndigheter och FINSAM. Tack vare att detta är ett FINSAM-projekt har även viss ersättning kunnat utbetalas till både arbetsgivarkoordinator och deltagande företag, trots att regelverket inom arbetsförmedlingen normalt inte tillåter detta.

Arbetsgivarna, som deltagit i projektet, är överlag mycket positiva till detta. De upplever att de fått mycket tillbaka, både från deltagarna, från personal och kunder och från Arbetsförmedlingen i form av coach och utbildning. Man anser också att företagen nu byggt upp en viss kompetens att handleda personer med funktionshinder, som bör kunna tas till vara. I en arbetsgivarring kan man också dela med sig av erfarenheter mellan företagen och ge varandra stöd. Samtliga involverade arbetsgivare uttalar sitt stöd för att fortsätta ge fasta praktikplatser i arbetsgivarringar och även bygga ut flera sådana ringar med Skarphäll som förebild. Men, flertalet säger att en arbetsgivarkoordinator enligt detta projekts modell, är mycket viktig för att verksamheten ska bli lyckad. Länken mellan näringsliv och myndigheter behövs.

5.4. Implementering

Denna utvärdering ger för handen att detta projekt, riktat mot ungdomar med funktionshinder med fasta praktikplatser inom en arbetsgivarring, har fallit väl ut. Vissa justeringar behövs och vissa viktiga frågor behöver lösas om projektet ska övergå i verksamhet.

- Tydlig struktur och planering för verksamheten inklusive möten och utbildningar.
 - Tydliga och tillräckliga ramar för coachuppdraget.
 - Uppdrags- och kompetensbeskrivning för coachen.
 - Ökad flexibilitet när det gäller praktikplaceringar (typ, längd, antal mm)
 - Bättre matchning mot företag utifrån funktionshinder, intressen och arbetsuppgifter
 - Fler alternativ till anställning efter 20 veckor. T.ex. fortsatt praktik, mer utredning, behandlingsinsatser, utbildning.
 - Avslutningssamtal i god tid före praktikavslut med fokus på framtiden, eventuellt tillsammans med rekryterande handläggare.
 - Tydlighet med försörjning under arbetsprövningen.
 - Fortsatt myndighetssamarbete vid genomförande inkluderande utbildning av både arbetsgivare/handledare och deltagare.
-
- Ersättning till arbetsgivare för handledartid. Detta är en ”morot” för arbetsgivarna att delta, men uppenbarligen finns det många andra ”morötter” i projektet. Man får PR, Good-will och tillfredställelse hos företag och personal att man gör en viktig samhällsinsats. Praktikanterna gör ofta en arbetsinsats och kan i förlängningen anställas. Förslag på ytterligare ”morötter” som nämnts i utvärderingen är; ersättning

för skyddsutrustning och eventuellt även arbetskläder och utbildningar - möten med lunch. Dessutom vill man också att arbetsgivarnas erfarenheter av att ge praktik till unga med funktionshinder tillvaratas och sprids, t.ex. i form av seminarier. Frågan behöver utredas mer inför implementering i ordinarie verksamhet.

- Ersättning till arbetsgivarkoordinator. De deltagande arbetsgivarna har i olika hög grad haft kontakt med koordinatören. Man är dock övervägande positiv till den funktion och position som denne har. Han har inspirerat företagen att våga gå in i projektet och stött dem sedan. Genom sitt deltagande i styrgruppen har han kunnat förmedla företagandets villkor till myndigheterna och även fått förståelse för myndigheternas olika villkor, möjligheter och begränsningar. Arbetsgivarna känner att koordinatören företräder dem i övergripande diskussioner med myndigheterna. Han har blivit en viktig länk, uppskattad av både arbetsgivare och samverkande myndigheter. Inför permanentning och eventuell utvidgning av arbetsgivarvårningar med fasta praktikplatser, behöver koordinatorens uppdrag bli tydliga och eventuella ersättningar bli kopplade till detta. Även denna fråga behöver utredas mer inför implementering i ordinarie verksamhet.
- *Mycket i utvärderingen talar för att fasta praktikplatser, i arbetslivsinriktad rehabilitering för unga personer med funktionshinder, är en bra lösning. Att platserna funnits i en arbetsgivarvårning har också gett plusvärden. Det har gett de deltagande ungdomarna möjlighet till goda arbetslivserfarenheter, referenser och sedan i hälften av fallen även arbete. Handläggarna får bra underlag för fortsatt utredning vid behov. Men, vissa justeringar och förtydliganden behöver göras. Likaså måste ersättningsfrågorna lösas inom det regelverk som finns.*
- *Viljan att samverka för individen i arbetslivsinriktad rehabilitering får inte vara avhängigt av extra medel och särskilda lösningar, utan måste i framtiden finnas i en normal vardag.*

Visby den 14 juni 2010.
Gunilla Andersson-Linder
Andersson-Linder Konsult
alinder@gotland.com

Bilaga 1
Andersson-Linder Konsult

Utvärdering av projekt Arbetsgivarvårning Skarphäll, våren 2010. Deltagare.

Ringa in lämplig siffra, (1 = mycket dåligt, 6 = mycket bra), eller svar. Motivera gärna ditt svar.

1. Hur har du upplevt stödet från projektets coach, Kicki? 1 2 3 4 5 6

Motivering:.....

2. Hur upplever du gruppträffarna under projekttiden? 1 2 3 4 5 6

Motivering:.....

3. Vad tycker du om könsfördelningen i gruppen? 1 2 3 4 5 6

Motivering:
.....

4. Vad tycker du om utbildningen på AF, som du fått under projekttiden? 1 2 3 4 5 6

Motivering:.....

5. Vad har du lärt dig på de olika praktikplatserna som du kan ha nytta av i framtiden?

6. På vilket sätt har dina förutsättningar förändrats för att få ett arbete, genom projektet?

7. Har din självkänedom förbättrats? Ja, mycket Ja, något Nej, inte alls.

Motivering:.....

8. Motsvarar projektet dina förväntningar? Ja, mycket Ja, något Nej, inte alls.

Motivering:.....

9. Anser du att du behöver ett fortsatt stöd efter projektets slut? I så fall vilket?.....

10. Vad har projektet betytt för dig?.....

11. Vad har varit särskilt bra?.....

12. Vad har varit mindre bra?.....

Bilaga 2

Projekt: Arbetsgivarring Skarphäll 2009-2010

Andersson-Linder Konsult

Intervjufrågor till arbetsgivare/handledare på Skarphäll

Arbetsplats:

Datum:.....

Vid svarsalternativ i siffror motsvarar 1=mycket dåligt och 6= mycket bra

1. Hur många praktikanter från Projektet har ni tagit emot totalt under projekttiden?
2. Hur många har avbrutit praktiktiden?
 - a. Skäl till avbrott?
3. Hur många av praktikanterna kan ni tänka er att erbjuda någon form av anställning?
4. Vad är skälet till att ni engagerar er i detta projekt?
5. Ev. egen vinst av att delta?
6. Vilket engagemang krävs av er som arbetsgivare för att ställa upp?
7. Vilket bedömer du stödet ni får nu av projektcoach? 1 2 3 4 5 6
Motivera: + -
8. Hur upplever ni allmänt samarbetet med och stödet från arbetsförmedlingen? 1 2 3 4 5 6
Motivera + -
9. Vad anser ni om den utbildning om funktionshinder som ni fått genom projektet?
1 2 3 4 5 6
Motivera: + -
10. Vilken förhandsinformation anser ni att ni behöver om deltagarna för att kunna göra ett bra arbete?
11. Hur viktig upplever ni koordinatören (Tobias) roll: 1 2 3 4 5 6
Motivera: + -
12. Hur tycker du att projektets uppföljning av praktikanterna har fungerat? 1 2 3 4 5 6
Motivera: +
13. Vilket eventuellt stöd anser du att deltagarna kan behöva efter projektets slut?
14. . Hur upplever du detta projekts styrka? 1 2 3 4 5 6
Motivera: + -
15. Motsvarar detta projekt dina förväntningar? Ja, kanske nej
Motivera + -
16. Är det något särskilt ni saknar i projektet?
17. Kan projekt Arbetsgivarring Skaphäll vara en förebild för denna typ av uppdrag?
Ja Kanske Nej Motivera:

Bilaga 3

FINSAM Arbetsgivarring Skarphäll

Andersson-Linder Konsult

Frågor till Styrgruppen:

- 1) Vilka styrkor och fördelar anser du att detta projekt har för
 - a) deltagarna
 - b) för rekryterande myndigheter
- 2) Vilka svagheter och brister anser du att projektet har för
 - a) deltagarna
 - b) för rekryterande myndigheter
- 3) Vad skulle behöva förbättras eller förändras för att projektet skulle kunna gå över i ordinarie verksamhet?
- 4) Styrgruppens roll. Har myndighetssamverkan utvecklats?