

Utvärdering projekt 3

Arbetsgivarring Skarphäll

Finsam Gotland

Projektet genomfört under 2011

Utredare: Jerry Hallgren och Patrik Gardelin

Ämne: Utvärdering av arbetsgivarring Skarphäll

Program: Fristående projekt

Genom Högskolan på Gotland

Vårterminen 2012

Beställare: Arbetsförmedlingen, Gotland

Innehållsförteckning

1 Projekt tre	1
1.1 Bakgrund	1
1.2 Verksamhetsidé	1
1.3 Syfte.....	1
1.4 Mål.....	2
1.5 Målgrupp	2
1.6 Aktiviteter.....	2
1.7 Bemanning.....	2
1.7.1 Styrgrupp.....	2
1.8 Tidsplan och beräknad kostnad	3
1.9 Implementering	3
1.10 Utvärdering	3
1.10.1 Utvärderingsinsatser.....	3
2 Tillvägagångssätt	4
2.1 Aktiviteter.....	4
2.1.1 Praktikanter	4
2.1.2 Handledare	4
2.1.3 Arbetsgivarna	4
2.1.4 Handläggare Af.....	4
2.1.5 Koordinator Skarphälls EF.....	4
2.2 Deltagare/Praktikanter.....	5
2.3 Intervjuer av praktikanter	5
2.4 Enkäter till praktikanter.....	5
2.5 Intervjuer av arbetsgivare.....	5
2.6 Enkäter till arbetsgivarna.....	5
2.7 Intervjuer av handledare.....	5
2.8 Enkäter till handledare.....	5
3 Resultat.....	6
3.1 Aktiviteter.....	6
3.2 Deltagare/Praktikanter.....	6
3.3 Intervjusvar praktikanter	6
3.4 Enkät svar praktikanter.....	8
3.5 Intervjusvar arbetsgivare	9
3.6 Enkätsvar arbetsgivare	10
3.7 Intervjusvar handledare	12
3.8 Enkätsvar handledare	13
3.9 Intervjusvar koordinator Skarphälls EF	14
3.10 Intervjusvar handläggare Af.....	14
4 Slutsats.....	16
4.1 Aktiviteter.....	16
4.1.1 Matchning	16
4.1.2 Praktikperioder	16
4.1.3 Handledarstöd/utbildning.....	16
4.1.4 Projektets syfte	16
4.1.5 Utfall för praktikanterna.....	16
4.1.6 Utfall för projektets verksamhet och mål.....	17

4.2 Deltagare/Praktikanter.....	17
4.3 Utvärdering, intervjusvar praktikanter	17
4.4 Analys, enkätsvar praktikanter	18
4.5 Utvärdering, intervjusvar arbetsgivare	19
4.6 Analys, enkätsvar arbetsgivare.....	19
4.7 Utvärdering, intervjusvar handledare	20
4.8 Analys, enkätsvar handledare.....	20
4.9 Utvärdering, koordinator	20
4.10 Utvärdering, handläggare Af.....	21
4.11 Sammanfattning	21
5 Förslag till förbättringar.....	23
6 Bilaga A: frågeställningar till deltagare i projekt tre	25
6.1 Intervjufrågor till utvalda praktikanter	25
6.2 Intervjufrågor: till utvalda arbetsgivare.....	25
6.3 Intervjufrågor: till utvalda handledare.....	26
6.4 Sammanställning av enkätfrågor till praktikanterna	26
6.5 Enkätfrågor för arbetsgivare.....	29
6.6 Enkätfrågor för handledare.....	30

1 Projekt tre

1.1 Bakgrund

Arbetslivsinriktad rehabilitering är ett prioriterat uppdrag inom Arbetsförmedlingen (Af). En prioriterad målgrupp är arbetslösa ungdomar som behöver extra stödinsatser och som samtidigt har någon form av funktionsnedsättning. Rehabiliteringen skall stödja individens resurser och förmåga. För att utreda arbetsförmåga är det viktigt att få pröva verkliga arbetsuppgifter vid olika företag. Arbetsprövning möjliggör en individuell anpassning av arbetsuppgifter, arbetsmiljö och handledning. Erfarenheter under de senaste åren visar att Af under vissa perioder har haft svårt att finna tillräckligt antal praktikplatser.

Skarphälls Arbetsgivarvring Ekonomiska Förening startades i samarbete med Finsam Gotland och Arbetsförmedlingen, för att skapa praktikplatser hos företag på Skarphäll för att ge fler möjligheter till arbetsprövning.

Det här avslutande projektet innebär att Arbetsgivarvringen, nu med erfarenheter från tidigare projekt, skall arbeta inom den ordinarie verksamheten som finns för den här målgruppen inom Af. Efter projektets slut skall Arbetsgivarvringen erbjuda platser för arbetsprövning för Arbetsförmedlingens uppdrag med arbetslivsinriktad rehabilitering för arbetslösa med funktionshinder. Arbetsgivarvringen skall också arbeta med att nya arbetsgivarvringar etableras på flera orter. Genom skapande av fler arbetsgivarvringar är förhoppningen att samarbetet mellan företagen fördjupas så att fler företag kan rekryteras och därmed skapa ett större antal tillgängliga platser för arbetsprövning.

1.2 Verksamhetsidé

Nio företag som finns på Skarphällsområdet har ställt ett antal praktikplatser till förfogande för arbetsprövning. Af anvisar efter dialog med Socialtjänst och Försäkringskassan ungdomar som efter utredning anses ha en funktionsnedsättning. Praktikanterna erbjuds sedan två perioder på vardera tio veckor av arbetsträning genom praktik hos något företag inom Arbetsgivarvringen.

1.3 Syfte

Syftet med det här avslutande projektet är att vidareutveckla den modell som startades av Finsam Gotland 2009 och att skapa förutsättningar att implementera arbetssättet i ordinarie verksamhet.

Stärka deltagarna till att få en bättre förankring på arbetsmarknaden och därmed förbättra deras möjligheter till anställning.

Stärka arbetsgivare i roll som praktiksamordnare och se vad den ekonomiska föreningen har för betydelse i förhållande till om enskilda företag tar emot praktikanter i egen regi.

1.4 Mål

Målet är att göra praktikanterna anställningsbara så att de kan ta en tidsbegränsad anställning vid ett av företagen efter genomförd praktik. Deltagare skall också efter olika utbildningsinsatser ha fått en ökad självkännetdom avseende förmåga till arbete och eventuell funktionsnedsättning.

Pröva olika tidigare använda modeller tillsammans med projektets erfarenheter för att därmed kunna skapa väl fungerande arbetsgivarvarningar. Målet är att finna en arbetsform som i ett ekonomiskt perspektiv fungerar för flera företag som har andra verksamhetsinriktningar. Projektets målsättning, att 45 ungdomar genomför arbetsprövning och praktik under tidsperioden, fördelade mellan två grupper. 30 ungdomar med någon form av funktionsnedsättning, medan 15 ungdomar inte har någon funktionsnedsättning. Målet är att efter avslutad arbetsprövning bör 50 procent av praktikanterna vara beredda, till att kunna ta en kortare anställning.

1.5 Målgrupp

Deltagare i projektet utses efter samråd mellan handläggare från Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Socialtjänst. Målgrupp är ungdomar mellan 18 och 24 år med funktionsnedsättning, men även ungdomar utan funktionsnedsättning som har behov av rehabilitering i form av praktik kan beredas platser i projektet. Deltagarna bedöms stå nära arbetsmarknaden men har behov av rehabiliteringsinsatser i form av praktik för att få och behålla ett arbete. Om det blir svårt att finna rätt antal ungdomar inom målgruppen till projektet, kan även personer mellan 25-29 år bli aktuella för praktik inom projektet.

1.6 Aktiviteter

Utgångsläget har varit att praktikanterna skall genomföra två praktikperioder på vardera tio veckor vid två olika företag.

Det här projektet innehåller i vissa delar ett nytänkande. Arbetsgivarna får en möjlighet att pröva en annan form av personalrekrytering. Det skapas möjligheter för arbetsgivarna att ta ett samhällsansvar för att personer med funktionsnedsättning får en möjlighet till arbete. Arbetsgivare engageras i rehabilitering av personer som inte är anställd personal. Arbetsgivare erbjuder handledning samt till viss del utbildning till berörda personer. Handläggare från Af ger intensivt stöd i inledningen av praktikperioderna.

1.7 Bemanning

Under projektet har Af avsatt tid för en handläggare med 0,25 av en heltidstjänst, samt att en koordinator har varit kopplad till Skarphälls Ekonomiska Föreningen med ca 300 timmar över hela projekt perioden. Under senare delen av hösten 2011 har ytterligare handläggare vid Af tillkommit för att stödja ordinarie handläggare.

1.7.1 Styrgrupp

Ledningsgruppen består av Lena Broén (sektionschef, Af), Christina "Kicki" Westlund (Rehabhandläggare, Af) och Tobias Mattsson (koordinator Skarphälls ekonomiska Förening och arbetsgivare på Rusta, Skarphäll).

1.8 Tidsplan och beräknad kostnad

Projektet har utförts under hela 2011 i två omgångar, före och efter sommaren. Det faktiska startdatumet var 2010-11-01 och avslut på projektet var 2011-12-31.

Beräknad kostnad för hela tidsperioden av projekt tre, har varit under 2010, 145 000 kronor och under 2011, 300 000 kronor. Inom dessa utgifter ingår personal-, utbildnings- och utvärderings- kostnader.

1.9 Implementering

Implementering av projektets erfarenheter i myndigheternas dagliga verksamheter i syfte att utveckla myndighetsövergripande arbetsmetoder.

1.10 Utvärdering

Till externa utvärderare av projekt tre, har utsetts Patrik Gardelin och Jerry Hallgren, efter kontakt med Högskolan Gotland. Utvärderarna blev kontaktade genom kurshandledare på skolan och efter samtal med Finsam Gotland och Arbetsförmedlingen blev de utsedda till att genomföra utvärderingen. Utvärderarna kom in i projektet i november 2011 och utvärderingen avslutades mars 2012.

1.10.1 Utvärderingsinsatser

Faktainsamling. Styrgruppen har lämnat skriftligt bakgrundsmaterial, och gett förslag på lämpliga intervjupersoner. Faktainsamling har genomförts med hjälp av:

Intervjuer av ett urval av arbetsgivare, handledare och praktikanter.

Utskick av enkäter till samtliga arbetsgivare, handledare och praktikanter.

Intervjuer av handläggare vid Af och koordinator för Skarphälls Ekonomiska Förening..

Därefter genomförs en sammanställning av insamlat material, analys och rapport-skrivande.

2 Tillvägagångssätt

2.1 Aktiviteter

Förutsättningen är att praktikanterna skall genomgå praktik på två arbetsplatser under en tidsperiod över 20 veckor. Grundfördelningen är 10 veckor på varje arbetsplats. Under en av perioderna skall praktikanten om möjligt, bli tilldelad en arbetsplats som överensstämmer med dennes intresse. Praktikanterna kommer även att delta i seminarier och utbildningar genomförda av arbetsgivarringen. De ämnen som kommer att beröras är kundbemötande, kundrätt, hälsa och friskvård. Under minst två tillfällen kommer även träffar anordnas utanför arbetstid, där praktikanterna får mötas och utbyta erfarenheter från praktiktiden.

Af kommer även att erbjuda en kortare utbildning som gäller kunskap om funktionsnedsättning till arbetsgivarna och handledare.

2.1.1 Praktikanter

Praktikanter erbjuds två praktikperioder på vardera tio veckor vid två företag anslutna till Skarphälls arbetsgivarring. Praktikanten deltar tillsammans med handläggare från Af i ett introduktionsmöte. Praktikanten får på mötet tillfälle att själv presentera sig för arbetsgivare och handledare samt diskutera vad-som kan vara av betydelse för genomförandet av praktiken. Om möjligt har praktikanterna fått välja en "favorit" arbetsplats, samt blivit tilldelade en plats under någon av praktikperioderna

2.1.2 Handledare

Handledarna deltar i introduktionsmötet och informerar om de arbetsuppgifter som ingår i arbetet och som blir en del i arbetsprövningen.

2.1.3 Arbetsgivarna

Arbetsgivarnas roll är att ge handledarna tid och möjlighet till handledning i praktikanternas arbetsprövning. Speciellt viktigt är att arbetsuppgifterna överensstämmer med praktikanternas förutsättningar och önskemål.

2.1.4 Handläggare Af

Handläggarna från Af ansvarar för att lämpliga kandidater tas ut och erbjuds att delta i projektet. Urvalet sker från den målgrupp som beskrivs i projektbeskrivningen. Samråd skall ske med Socialförvaltningen och Försäkringskassa. Till hjälp i urval finns ett flertal specialister inom Af att tillgå.

2.1.5 Koordinator Skarphälls EF

Koordinatorn har den ledande rollen i Skarphälls arbetsgivarring. Rollen innebär att ha kontakt med företagen för att möjliggöra att praktikanter från Af kan erbjudas praktik. Koordinatorn har även till uppgift att i olika sammanhang presentera Skarphälls arbetsgivarring och informera fler företag som är intresserade av att erbjuda praktikplatser. Syftet är att Skarphälls arbetsgivarring ska stå som en modell när nya arbetsgivarringar bildas.

2.2 Deltagare/Praktikanter

Det totala **antalet** praktikanter har under projektet varit 29 stycken, fördelade på nio arbetsplatser tillhörande Arbetsgivarringen Skarphäll.

Avbrott från praktik har förekommit i åtta fall, avbrott har skett av olika orsaker bl.a. misskötsel på arbetsplatsen eller av för praktikanten personliga skäl.

2.3 Intervjuer av praktikanter

Av de 29 praktikanter som har varit uttagna till praktik i projekt tre, har fyra valts ut till intervjuer. Frågorna har varit öppna att besvara. Intervjuerna har genomförts på arbetsplatsen där praktiken har genomförts.

Av de fyra var två fortfarande i praktik (till 24 mars 2012) när intervjuerna genomfördes och de andra två har fått tillsvidareanställning (kontrakt till efter sommaren 2012) vid något av de företag där de tidigare har gjort praktik.

2.4 Enkäter till praktikanter

Praktikanterna har fått en utvärderingsenkät i pappersform att besvara, enkäten har blivit utsänd via posten från Af. Samtliga frågeställningar är placerade i en bilaga längst ner i denna utredning. Antalet praktikanter som har svarat är 7.

2.5 Intervjuer av arbetsgivare

Av nio arbetsgivare har tre valts ut för intervjuer. Frågorna har varit öppna. Intervjuerna ägde rum vid företagen. Samtliga arbetsgivare har via e-post erhållit enkätfrågor. Svaren har skickats direkt till utredarna.

Utredarna har även fått information vid ett möte som genomfördes i en lokal vid Posten ute på Skarphäll. Fem av nio arbetsgivare som är engagerade i projektet var närvarande.

2.6 Enkäter till arbetsgivarna

Samtliga arbetsgivare har erhållit enkäter, som har blivit utskickade via e-post, vilket koordinatören har förmedlat. Svaren har skickats direkt till utredarna via e-post.

2.7 Intervjuer av handledare

Tre handledare har valts ut från nio arbetsplatser. Frågorna har varit öppna att besvara. Intervjuerna har genomförts ostört i enskilt rum vid respektive handledares arbetsplats. Samtliga handledare har via e-post erhållit enkätfrågor. Svaren har skickats direkt till utredarna via e-post.

2.8 Enkäter till handledare

Samtliga handledare har erhållit enkäter, som har blivit utskickade via e-post, vilket koordinatören har förmedlat. Svaren har skickats direkt till utredarna via e-post.

3 Resultat

3.1 Aktiviteter

Projektet har inte varit lika bundet vid perioduppdelning som vid de tidigare projekten utan start av praktik har påbörjats när det funnits ledig praktikplats. Även själva praktiktiden har i en del fall förskjutits något för att inte alla praktikanter skall byta samtidigt, och några praktikanter har fått praktiktid enligt 1*8 veckor och 1*12 veckor, den totala tiden är alltid den samma dvs. 20 veckors praktik. I undantagsfall har praktikant fått genomföra praktik vid samma arbetsgivare dvs. 1*20 veckor.

Praktikanter har deltagit i varierande grad, vid de gruppträffar om kundbemötande, hälsa etc. som har arrangerats av arbetsgivarringen. Flertalet praktikanter har deltagit i de träffar som har anordnats utanför arbetstid.

De av Af anordnade utbildningar om funktionsnedsättning har givit ett blandat resultat. Det är som regel samma företag som skickar personal till utbildningen, medan andra företag aldrig är närvarande.

3.2 Deltagare/Praktikanter

Sammanlagt har 29 praktikanter varit med i projektet, fördelade på 13 tjejer och 16 killar i åldern 18 till 24 år. Av dessa är det två tjejer och sex killar som av olika orsaker har avbrutit praktiken i förtid. Avbrotten beror bl.a. på att de inte har skött sig på arbetsplatsen eller att de själva har valt att avbryta praktiken av personliga skäl. Av de 29 praktikanterna är det vid rapportskrivandet 10 praktikanter som antingen har ett arbete eller är på väg in i någon form av arbete, enligt Af handläggare.

De praktikanter som har valt att besvara enkäten som har skickats ut uppgår till sju stycken, och de svaren är sammanställda i avsnitt 3,4.

3.3 Intervjusvar praktikanter

När praktikanterna gick in i projektet, hade de inga större förväntningar utan såg det som en möjlighet att komma ut i arbetslivet och att få något ”vettigt” att göra. Deras tidigare erfarenhet när det gäller yrkesarbete har varierat från sommarjobb till att enbart genomföra praktik och prao genom grund- och gymnasieskolan. En praktikant genomförde praktiken på två ställen, medan en annan endast genomförde en period över tio veckor innan praktikanten blev erbjuden ett vikariat på företaget. De övriga två har genomfört hela sin praktikperiod över 20 veckor på ett och samma företag.

Som en praktikant konstaterade ”man skall inte ha för stora förväntningar, då blir man bara besviken om det inte går som man hoppas, men man lär sig att träffa nya människor”

Som en annan praktikant uttrycker det ”utan projektet hade jag inte suttit här i intervjun, och inte kommit ut på en arbetsplats, eftersom jag tidigare har haft problem med kontakten med andra människor” och tillägger att ”jag är ett levande bevis på att det fungerar”.

Handläggaren vid Af får bara positiva omnämningar av praktikanterna, ”tycker att Kicki är bra, har gjort ett bra arbete” och ”är en väldigt upptagen person, men har ställt upp till 100 % för mig”. ”Kicki är rätt person för uppdraget, ser en som individ och inte som en arbetsökande”. ”har visat intresse, och uppmärksammar hur man trivs på praktikplatsen”.

Alla intervjuade praktikanter känner till att det finns Rehab-specialister vid Af att tillgå, två har utnyttjat möjligheten medan en har gått hos en privat psykolog och en har inte behövt utnyttja deras tjänster.

Arbetsgivarringens koordinatör känner praktikanterna till eftersom han har varit med på träffarna utanför arbetstid, men hans roll som koordinatör har praktikanterna inte någon ”koll” på.

När det gäller de aktiviteter som har arrangerats utanför arbetstid, har tre praktikanter lämnat ett positivt omdöme och anser att det är viktigt att få träffa andra i samma situation som dem själva. De har även fått möjligheten att utbyta erfarenheter mellan varandra när det gäller praktikplatserna och det är även en social tillgång. Den praktikant som inte har lämnat några synpunkter, har inte haft möjligheten att närvara pga. Privata orsaker (”långa resor och barn”).

Praktikanternas förhoppningar när det gäller deras möjligheter efter avslutad praktik är att; de får ett bättre läge på arbetsmarknaden, de har fått en möjlighet att visa att de kan fungera på en arbetsplats. De har även skaffat sig arbetslivserfarenhet.

För de som har gått vidare in i arbete efter praktiken, är den stora skillnaden i jämförelse med praktiktiden att; ”förut var det mer en fråga om hur mycket man orkade med en dag, nu ska man klara av arbetet och det förväntas även av en, att man skall ta mer ansvar på arbetsplatsen”.

Bara en har nämnt ett upplevt negativt tillfälle, och det var att det uppstod problem med försäkringskassans utsändelser, men med hjälp från Af med att fylla i dokumenten löste det sig. I övrigt har praktikanterna inte något som kan ses som negativt för projektet att tillägga.

3.4 Enkät svar praktikanter

Svarsfrekvens 7 av 29 = 24,14 %. (7 av 21 = 33,3 %)

I frågeställningen är det listat som 1 – 6, från ”mycket dåligt till ”mycket bra”, praktikanterna har fått välja ett alternativ i sin bedömning och i vissa frågor har de även fått lägga till en kommentar med vad som har varit bra eller dåligt i projektet när det gäller just den frågeställningen.

Bedömning, 1 – 6	Mycket dåligt	Dåligt	Varken bra eller dåligt	Mindre bra	Ganska bra	Mycket bra
Frågeställning till praktikant						
1; Förväntningar vid projekt start?	0	1	0	1	3	2
6; Stödet från projekt-coach Kicki till praktikant?	0	1	0	0	0	6

Frågor som har besvarats med ett av alternativen; Ja helt klart (ja, alltid), Ja till viss del (ja, ibland) eller Nej inte alls (nej, aldrig) eller endast ja eller nej.

Bedömning frågeställning	Ja, helt klart (fr.7) Ja alltid	Ja till viss del (fr.7) Ja ibland	Nej inte alls (fr.7) Nej aldrig
2; Större förståelse hur en arbetsplats fungerar?	6	1	0
4; Motiverad till en anställning efter projektet?	6	1	0
7 a; Deltagit i gruppträffar inom projektet?	4	3	0
7 b; Om Ja, var det betydelsefullt för dig?	4	2	1
10; I anställning efter att projektet avslutats?	Ja = 1 (säsongarbete)		Nej = 6

4; *Är du motiverad och beredd att efter praktikperioden kunna ta en anställning? Kan du beskriva + -:* fem lämnar skriftligt svar, två avstår. Två av de fem praktikanterna är helt beredda att idag ta en anställning, varav en söker själv aktivt, och har redan ett säsongarbete. De övriga tre ser förhoppningar i att kunna söka och erhålla ett arbete, efter praktikperioden. En praktikant svarar till viss del, eftersom praktikanterna inte anser sig klara av att arbeta när det blir för stressigt.

7 b; *(Gruppträffar) Om ja, anser du att det var betydelsefullt för dig?* sex praktikanter svarade skriftligen, en avstod. De sex som lämnade svar, är positiva till upplägget och anser det betydelsefullt att få träffa andra individer i samma situation. Som två av praktikanterna har svarat ”man har fått höra hur andra har det på sina platser”,

och ”skönt att träffa och prata med andra i samma situation”. Den som avstod att svara, ansåg att gruppträffarna inte var av betydelse.

10; Praktikanter i arbete efter praktik enligt enkäterna. Av de praktikanter som har lämnat in enkätsvar har endast en av de sju lämnat uppgift om att denne har någon form av sysselsättning efter avslutad praktik.

Övriga frågeställningar:

3; *På vilket sätt har dina förutsättningar för att få ett arbete förändrats genom att delta i projektet? Kan du beskriva + -:* sex positiva svar, där det pekas på arbetslivserfarenhet, ökat självförtroende och att praktikanterna har fått visa vad de går för. En av de som svarar positivt, anser sig fortfarande vara i behov av hjälp för att ”kunna finna ett riktigt jobb, som man vill jobba med”. En praktikant för fram negativa synpunkter och har upplevt det som att praktikanten endast varit där som billig arbetskraft.

5; *Vad anser du har varit det viktigaste/bästa som du har lärt dig under praktikperioden? Kan du beskriva + -:* en praktikant lämnar inte något svar, en praktikant har kommit fram till att den branschen inte matchade praktikantens intresse. De övriga fem praktikanterna pekar på att de har skaffat sig nya kontakter, bevisat för sig själva att de faktiskt kan, och fått möjligheten att uppleva hur ett ”riktigt” arbete fungerar. Som två av praktikanterna uttrycker sig, ”Hur man skall vara och hjälpa kunder”, och ”att jag faktiskt kan”.

8; *Vad har varit särskilt bra? Kan du beskriva:* en har inte lämnat något svar, de övriga sex praktikanterna, nämner den sociala biten med att komma ut och att få träffa människor som en viktig orsak. ”hade något att göra, och tyckte om Kicki och arbetskamraterna”

9; *Vad har varit mindre bra? Kan du beskriva:* en är helt nöjd med projektet, och två lämnar inte något svar. Medan en praktikant inte ansåg uppgifterna på arbetsplatsen som särskilt stimulerande. En praktikant har upplevt att delar av personalen inte var särskilt positiva när praktikanten var där. Ovanan vid stress på arbetsplatsen har en praktikant lyft fram som ett problem. En praktikant nämner att kontakten med Af inte har fungerat.

3.5 Intervjusvar arbetsgivare

Arbetsgivarna är i grunden positiva till projektets syfte och mål. Ungdomar som har hamnat utanför de normala förbindelserna in på arbetsmarknaden får genom projektet en möjlighet att få arbetsträna genom praktik.

Synpunkter som har framkommit vid intervjuerna med arbetsgivarna; är att den avsatta tiden för handläggarna vid Af har varit för liten under projekt tre jämfört med de tidigare två projekten. Men de påpekar att det har under senare delen av hösten rättats till i och med att ytterligare en handläggare från Af arbetar i projektet. Arbetsgivarna har även upplevt att Af under delar av projekttiden har haft svårt att fylla de praktikplatser som har varit tillgängliga. De efterlyser även äldre ungdomar (25-29 år) som skulle kunna användas för att fylla ut eventuella vakanser.

Arbetsgivarna upplever att uppföljningen av handledarutbildningen har varit bristfällig eller inte genomförts.

En arbetsgivare framför att, ”Regelverket nämns som ett problem där flytten från Finsam till Af tas upp som en orsak, men samtliga deltagande arbetsgivare skall ha tagit del av och skrivit på sekretesspapper om tystnadsplikt, och därmed borde det kunna fungera smidigare”.

Förändring av tidpunkten för träffarna med praktikanterna, där träffarna numer har flyttats utanför arbetstid upplevs som positivt av Arbetsgivarna och de uppfattar även att en del praktikanter ser positivt på ändrad tidpunkt, eftersom praktikanterna anser att deras arbetsuppgifter är viktigare och finner en viss stolthet i arbetet de utför.

En arbetsgivare nämner att; ”för att praktikanten skall lyckas krävs det att denne ges lite enklare arbetsuppgifter i början så att praktikanten kan växa in i sin roll på arbetsplatsen, där man bygger upp den sociala kontakten först med kollegorna, och sedan efter en tid även med kunderna i butiken”.

En arbetsgivare tar även upp några punkter som anses som viktiga för projektet och praktikanterna i allmänhet;

- Det riktade bidraget ger företagen en möjlighet att ta risken att misslyckas och för samhället börjar kostnaden att sjunka dag ett.
- Mål är att vart tredje praktikant skall lyckas (utfall så här långt har enligt arbetsgivaren varit ca 7 av 10).
- Det ger även en positiv ”image” för företaget.
- Social vinning även för praktikantens privata sociala omgivning, eventuella föräldrar, partner eller barn. De får en mer harmonisk individ som mår bättre, vilket underlättar den dagliga privata delen.

Vidare nämner en arbetsgivare att det är viktigt att kontrollera företagen innan de erbjuds att tillhandahålla praktikplats för ungdomar som ingår i projektet, eftersom alla företag inte är lämpliga att ansvara för ungdomar med funktionsnedsättning.

3.6 Enkät svar arbetsgivare

Arbetsgivarna ger ett samstämmigt svar varför de väljer att delta i projektet. Alla vill göra en samhällsinsats och vill hjälpa en grupp ungdomar som har en besvärlig situation och har svårt att komma in i arbetslivet.

Arbetsgivarna anser att deras engagemang har varit *ganska bra* för att uppnå projektets syfte och mål. Stöd och hjälp från handläggare vid Af anser de flesta arbetsgivare är *ganska bra*. En arbetsgivare anser att Af är byråkratiskt och toppstyrt och efterlyser mer uppföljning.

Samarbetet med Koordinatören för Skarphälls EF anser arbetsgivarna som *ganska bra* eller *mycket bra*.

Arbetsgivarna har olika åsikter om projektet har lyckats uppnå deras förväntningar som fanns när projektet startade. Omdömena växlar mellan *varken bra eller dåligt* till *mycket bra*.

	Mycket dåligt	Dåligt	Varken bra eller dåligt	Mindre bra	Ganska bra	Mycket bra
Hur vill du bedöma företagets engagemang för att uppnå projektets syfte och mål					4	
Hur vill du bedöma stöd- och hjälpinsatserna från handläggare från Af			1		3	
Hur vill du bedöma samarbetet med koordinatören från Skarphälls EF					2	1
Hur har projektet lyckats uppnå de förväntningar som du hade innan projektet startade			1	1	1	1

Arbetsgivarna anser att de har erhållit tillräcklig information om stöd och hjälp som praktikanterna kan behöva under projektets gång och samtidigt vet arbetsgivarna var ytterligare information kan erhållas, om det visar sig vara nödvändigt.

	Ja, helt klart	Ja, till viss del	Nej, inte alls
Har du erhållit tillräcklig information om stöd och hjälp som praktikanterna kan behöva under projektets gång		4	
Veta du på vilket sätt som mer information om stöd och hjälp till praktikanterna kan erhållas om det visar sig vara nödvändigt	1	3	

Av de arbetsgivare som besvarat enkäten har 25 praktikanter erbjudits praktik. Av dessa har sju avslutat sin praktiktid i förtid. Orsaken till avhoppet är främst personliga skäl, men även att de arbetsuppgifter som erbjuds inte är intressanta. Det är sex

praktikanter som senare kan bli aktuella för en anställning, men säger att redan fyra praktikanter har haft en anställning.

För att få fler att bli aktuella för en anställning anser arbetsgivarna att arbete med öka praktikanternas motivation bör främjas. Arbetsgivarna anser att projektets största förtjänst är praktikanterna får självförtroende och får en kontakt med arbetslivet på deras egna villkor. Praktikanterna får en struktur i sin vardag.

Arbetsgivarna upplever inte att skapandet av Skaphälls EF inneburit någon förändring mot tidigare projekt.

Slutligen anser arbetsgivarna att handläggarna vid Af lider av resursbrist, tidvis har det uppstått lediga praktikplatser hos företagen som Af haft svårt att besätta.

3.7 Intervjusvar handledare

Samtliga handledare i intervjuerna anser sig ha en ganska klar bild över projektets syfte och mål. Däremot påpekar en handledare ”att det ibland kan vara otydligt vem det är som skall informera, Finsam eller Arbetsförmedlingen”. Ett annat påstående är att ”det är mer positivt nu, det är bättre upplagt”.

Ingen av de intervjuade handledarna har varit med från början när första projektet startade 2009, en kom med i projekt två under 2010 och två har tillkommit under projekt tre under 2011. Två är inte införstådda med hur de skall få tag i extra information genom Af, utan de vänder sig direkt till handläggaren om det behövs. En har varit på handledarutbildning vid Posten.

Den roll som handläggaren vid Af har är uppskattad och ingen handledare har några synpunkter utan de ser bara positivt på det stöd som har givits under projekttiden. Det gäller speciellt när praktikanterna är ny och skall presenteras första gången och om det behövs är handläggaren ute på täta besök i början av praktikperioden.

Koordinatorn för Skarphälls EF har en roll som inte är självklar för handledarna, alla intervjuade handledare vet vem det är men är inte riktigt införstådda med vad koordinatorsrollen skall göra. Handledarna uppfattar det som om koordinatorsrollen och deras arbetsgivare sköter det övergripande medan handledarna sköter det dagliga praktiska arbetet med praktikanterna.

Införandet av den ekonomiska föreningen till 2011, är något som handledarna saknar en större kunskap om, de är inte införstådda med hur den fungerar. En orsak är troligen att handledarna är ganska nya i sina roller och inte har något att jämföra med, det kan även tänkas att arbetsgivarna inte ser någon orsak till att informera om den frågan eftersom det inte är något som rör den dagliga verksamheten.

När det gäller handledarnas egen syn på projektet, framför de bl.a. att ”det blir som en god gärning, en social insats” och ”visserligen är det en extra belastning i början när praktikanterna är ny, men om praktikanterna bara är framåt i sitt sätt och vågar ta för sig ger det mycket tillbaka”. Det framförs även att de som är ”tjänstställda” (ej handledare) får en utmärkt möjlighet att träna på att leda någon i arbete, i och med att företaget har tagit i praktikanter som behöver extra stöd.

3.8 Enkät svar handledare

Frågeställningar till handledare.

	Mycket dåligt	Dåligt	Varken bra eller dåligt	Mindre bra	Ganska bra	Mycket bra
Hur har informationen om syfte och mål för projektet varit					1	1
Hur har ert engagemang varit för att uppnå syfte och mål med projektet					1	1
Hur har informationen varit om behov av stöd som praktikant kan behöva					1	1
Hur bedömer du stödet från projektcoachen från Af					1	1
Hur bedömer du samarbetet med olika specialister från Af				1		1
Hur upplever du utbildningen om funktionshinder					1	1

Handledarna anser att det främst är att ge ungdomar en chans att komma ut i arbetslivet, för att få erfarenhet. En bra praktikperiod kan leda till anställning som sommarvikarie.

Handledarna anser att de har tillräcklig information om praktikanternas behov. Om det finns ytterligare behov finns olika specialister vid Af att tillgå.

Handledarna påpekar att även om praktikanterna gör ett bra arbete som kan ge chans till åtminstone ett sommarjobb, så är det till sist behovet av att anställa personal som gäller.

Projektets största förtjänst är att få ut ungdomarna i arbetslivet och att de får erfarenhet. Alla är värda en chans till arbete och att bli sedda.

En handledare vill gärna se ett större erkännande för sitt arbete med ungdomarna. Det upplevs att de flesta praktikanterna är mycket tacksamma för den hjälp de får.

3.9 Intervjusvar koordinator Skarphälls EF

Vid intervjun framkommer det att koordinatören har deltagit i tidigare projekt, dels som arbetsgivare och ansvarig chef vid ett företag som erbjudit praktikplatser och samtidigt fungerat som en länk mellan alla företag och handläggarna på Af. Koordinatörens funktion finns kvar även i detta projekt. Till detta har en ersättning på 300 timmar avsatts, och vid tidpunkt för intervjun har ca 150 timmar har utnyttjats. Timmarna är fördelade mellan uppföljningar och kontroll av verksamheten tillsammans med Finsam och Af där har ca 100 timmar tagits i anspråk. De övriga ca 50 timmarna har använts till uppdrag av typen informationsmöten på t.ex. Almedalsveckan, där Finsam har haft ett informationstält för allmänheten.

I rollen som koordinator ingår även att ha kontakten med arbetsgivarna, och det gäller speciellt när en ny praktik skall startas upp så att praktikanten kommer in så smidigt som möjligt på den nya arbetsplatsen.

Koordinatören berättar att han har fungerat ”lite som mentor” till de som håller i Hamringen, där bl.a. Destination Gotland är en av de drivande parterna. Det är eventuellt en arbetsgivarring på gång i Klintehamn, (Attendo Care är drivande part som koordinatören kommer att stödja).

3.10 Intervjusvar handläggare Af

Handläggaren berättar att hon kom med i ett tidigare projekt under hösten 2009 som projektcoach. När sedan det här projektet startade 2011 blev det i en roll som Af handläggare. Arbetet innebär att hålla i det dagliga arbetet för arbetsförmedlingens räkning. Handläggare kontaktar lämpligt företag när en praktikant med passande bakgrund och som har intresse för de arbetsuppgifter som finns på företaget. Det är viktigt med att respektera praktikanten och utgå från deras önskemål. Det skall vara ett erbjudande. Det första mötet med företaget ger tillfälle för en ordentlig presentation. De tas väl emot av företagen och det stora flertalet ställer upp på ett bra sätt, men det finns också exempel då det inte fungerar. I uppdraget finns för tillfället ungdomar i åldern 18 – 24 år. Tjänsten inom projektet omfattar 25 % av en heltidstjänst.

Bland arbetsuppgifterna ingår motivationssamtal, introduktionsmöten, uppföljning. Fördelar är att det skapas en bra personkänedom av praktikanternas och deras särskilda behov. Det administrativa kan bli ganska betungande eftersom handläggaren sköter all administration.

Handläggaren tar kontakt med en arbetsgivare när en lämplig praktikant är tillgänglig och som har de egenskaper som motsvarar de arbetsuppgifter som är aktuella för arbetsplatsen. Som exempel kan Posten nämnas, de har höga krav på sin personal. Praktikanten behöver inneha goda läs och skrivkunskaper, samt att praktikanten inte får var med i belastningsregistret hos polisen eftersom Posten hanterar gods som kan inneha högt värde. Sådana saker ställer vissa krav när matchningen skall ske mellan praktikanterna och de aktuella platserna som står till förfogande.

Under en stor del av projektet har handläggaren varit ensam vilket har inneburit en sårbarhet för projektet vid sjukdom eller annan frånvaro som varit oplanerad. Även semester under pågående praktiktid för praktikanter kan innebära störningar för projektet. Det framställs i intervjun att det behövs en förstärkning på handläggningssi-

dan. Under hösten 2011 har en ny handläggare börjat hjälpa den ordinarie handläggaren, tillkommit och kommer enligt plan att bli mer involverad i projektet under 2012. Fler handläggare borde innebära att fler ungdomar kan erbjudas praktikplatser, eftersom risken för att någon plats står tom minskar.

När det gäller de utbildningar om funktionsnedsättning som arrangeras av Af nämns att det överlag har varit ett svagt intresse från arbetsgivarna, där somliga kommer varje gång medan andra uteblir från samtliga träffar. Men ofta finns det ett intresse för vilken diagnos som praktikanten har.

Projektets styrka består av tre saker;

- Praktikanten kommer in i ett sammanhang, och arbetsgivarna/arbetsplatsen har en stor förståelse och har också en beredskap och engagemang för praktikanten
- Handläggare förmedlar engagemang och kunskap om behov i situationen, mer än vad det brukar vara i andra upplägg
- Alla tre parter, praktikanten, Arbetsförmedlingen och arbetsgivaren får samma gemensamma målbild

Förbättringspotential som finns;

- Ungdomar borde ha en bättre skoltid
- För egen del, få mer tid med projektet och att fler handläggare engageras i arbetet med att upptäcka lämpliga praktikanter och föreslå dessa till praktik .
- Förbättra samarbetet mellan Arbetsgivarringen och företagen. Idag upplevs det att företagen är dåligt insatta i arbetsgivarringens arbete.
- Öka statusen på handledarna (ex. gymkort, biobiljetter något som visar uppskattning för deras arbete med praktikanterna)

”Informationsbrist mellan parter” som exempelvis att vid samtal med Arbetsgivare ges olika besked, ”nä han (Praktikanten) är inte här, han har varit borta i flera dagar” och vid senare samtal får prata med någon annan visar det sig att ”Praktikanten aktivt genom samtal har sjukanmält sig”. Ovanstående skapar inte bara frustation utan även mer arbete.

4 Slutsats

4.1 Aktiviteter

Eftersom projekten nu är genomförda och att det fortsatta arbetet skall skötas inom befintligt ramverk hos arbetsförmedlingen. Gäller det att även i fortsättningen skapa möjlighet till smidiga lösningar, för att utnyttja den form av verksamhet som togs fram av Finsam och numera bedrivs av Af. Exemplet med den ekonomiska föreningen visar att det går att följa gällande regelverk och ändå ge företagen en förenklad hantering när de ställer praktikplatser till förfogande.

4.1.1 Matchning

Matchning mellan praktikant och praktikplats har givits en större plats under det senaste projektet. Det har inte framkommit något i utredningen som talar emot detta. Flertalet praktikanter lämnar positiva omdömen om sin praktiktid, vilket styrker att matchningen fungerar.

4.1.2 Praktikperioder

Längden på praktikperioderna (8 – 12 veckor) har varierat för att byte mellan arbetsplatserna skall fungera, något som har efterfrågats för att skapa ett bättre flöde mellan praktikplatserna. Ger däremot en något förhöjd arbetsbelastning för Af handläggare, eftersom det blir mer komplicerat att matcha praktikanterna mot arbetsgivarna.

4.1.3 Handledarstöd/utbildning

Har handledarna fått den information som de bör ha tilldelats för att fungera i sin roll mot praktikanterna? Viss informationsbrist har framkommit i intervjuerna. Det bör påpekas att det stöd som Af handläggaren har bistått med är till nöje för alla.

4.1.4 Projektets syfte

Att vidare utveckla den modell som tagits fram för att den skall fungera i ordinarie verksamhet. Här har skapandet av den ekonomiska föreningen inneburit att hanteringen av *”ersättning till personligt biträde”* blivit enklare, eftersom föreningen står som mottagare av praktikanten och sedan fördelar ut praktikanterna på de enskilda arbetsplatserna.

När det gäller en utvärdering av *”ersättning till personligt biträde”* anser utredarna att det är något som ligger inom en ekonomisk utvärdering av projektet och är något som utvärderarna inte har gått djupare in på i detta arbete.

4.1.5 Utfall för praktikanterna

Målet har varit att 30 praktikanter med funktionsnedsättning skulle ut och arbetspröva, 29 personer har enligt uppgift påbörjat praktik. Precis under målet, men betydligt fler än de som deltog i de första två projekten. 21 praktikanter har fullföljt praktiken med undantag för någon som under praktikperioden har erhållit arbete, och därmed har uppnått projektets syfte och mål i förtid.

Anställningsbarhet har varit en av de prioriterade uppgifterna för projektet, ett antal av praktikanterna har efter fullgjord praktik eller i förtid blivit anställda vid någon av

de deltagande arbetsgivarna. Totalt är det tio praktikanter som antingen har ett arbete eller som är på väg ut i arbete genom olika stödfunktioner, t.ex. lönebidrag.

En begränsning med att använda samma arbetsgivare i projektet hela tiden är att deras möjlighet att anställa praktikanter efter genomförd praktik minskar, det finns trots allt bara ett visst antal anställningsplatser tillförfogande.

4.1.6 Utfall för projektets verksamhet och mål

Företagen i Skarphälls Arbetsgivar-ring har till övervägande del samma inriktning på sina verksamheter. Sex av nio företag har någon form av butiksförsäljning. Det skapar en begränsning i de arbetsuppgifter som praktikanter kan utföra. En eventuell överflyttning till ett annat företag kan innebära att arbetsuppgifterna blir densamma. Praktikanter som har intresse att arbeta med andra arbetsuppgifter har därmed ett begränsat utbud av praktikplatser. Arbete med att knyta fler företag till arbetsgivar-ringar bör därför prioriteras. För att få fler företag att vilja erbjuda praktikplatser kan olika utbildningsinsatser erbjudas för handledare och arbetsgivare. Tanken är att det skapar ett mervärde och att det är till gagn för företagen att erbjuda arbetsprövning till praktikanter. I utvärdering framgår det att viss utbildning har genomförts under projektets gång, men speciellt handledarna efterlyser mer utbildning och vägledning i arbetet med att vara handledare. Det vore önskvärt med att införa utbildningsinsatser som en obligatorisk åtgärd för samtliga handledare.

Att notera är att arbetsgivaren Posten är något av ett special fall, de har höga krav på att eventuell praktikant inte finns med i belastningsregistret eftersom arbetet innebär hantering av gods som kan vara av stort värde. Posten har även höga krav på att praktikanterna har goda skriv och läs kunskaper, eftersom det är viktigt att kund försändelserna kommer fram till rätt adress. Det är något som ibland skapar ett problem för Af handläggare att hitta lämpliga kandidater till deras praktikplats. En idé kan vara att använda sig av den grupp som inte har en funktionsnedsättning, för att säkerställa att den plats som Posten bidrar med inte går förlorad.

4.2 Deltagare/Praktikanter

Avvikelsen är bara en individ från de 30 praktikanter med funktionsnedsättning som från början var avsett för projektet. Målet med antalet praktikanter med funktionsnedsättning, kan därmed anses vara uppnått. Däremot saknas de 15 individer utan funktionsnedsättning som nämns i projektbeskrivningen, som var avsedda som ersättning vid eventuellt bortfall.

4.3 Utvärdering, intervjuvar praktikanter

Av de praktikanter som valdes ut till intervju, har samtliga lämnat ett positivt omdöme när det gäller projektet som helhet. Kontakten med Af har fungerat utmärkt när den har behövts, speciellt nämner de handläggaren vid Af, vilket är förståeligt eftersom den rollen har en nyckelposition i projektet. Det är viktigt att praktikanter får förtroende för handläggaren.

Att det finns möjlighet till hjälp och stöd från olika Rehab-specialister vid Af är bekant för de som blev intervjuade, varav två har utnyttjat den möjligheten. Något som kan ses som tillfredsställande eftersom alla inte har behov av stöd. Det som kan ses

som viktigt är att man säkerställer att praktikanten inte tackar nej till stödet, enbart av slentrian och i antagandet att Rehab inte är något för ”mig”.

Praktikanterna träffar Arbetsgivarringens koordinator på de aktivitetsträffar som anordnas. Det som kanske borde göras är att informera om den position som koordinatör har i organisationen. Praktikanterna vet vem som är koordinator men har inte klart för sig vad han har för roll, i samspelet mellan Af, arbetsgivarna och praktikanterna.

De aktiviteter (bio, pizza, etc.) som har arrangerats för praktikanterna utanför arbetstid, har uppskattats i höggrad av de som har kunnat närvara. Flytten av aktiviteterna från att de tidigare har utförts på arbetstid har gjort enligt några praktikanter, att de inte behöver välja mellan att ”svika” arbetskollegorna och att delta i aktiviteterna. Att aktiviteterna skall fortgå i nuvarande form är därmed något som bekräftas av utredningen. Det framgår tydligt att praktikanterna anser att den sociala kontakten med övriga praktikanter, i de flesta fall är något positivt för deras utveckling som individer.

Efter praktiken ser de flesta praktikanter en positiv bild av att deras möjligheter på arbetsmarknaden har ökat. De har skaffat sig arbetslivserfarenhet och nya kontakter men även en bättre självkänsla av att de kan fungera på en arbetsplats. Det som framgår av intervjuerna är att praktikanterna måste klara av att bemästra de högre krav som ställs när de går vidare till en eventuell anställning. Här kanske Rehab kan fylla en funktion, genom att ge de tidigare praktikanterna understöd så att den positiva bild som har skapats hos praktikanten bibehålls över tiden.

När det gäller arbete kan det konstateras att; av de intervjuade har två av fyra tillsvidare anställning vid intervju tillfället, och av de som har svarat på enkäterna är det en av sju som har arbete.

4.4 Analys, enkätsvar praktikanter

Svarsfrekvensen när det gäller enkäterna från praktikanterna är låg, 7 av totalt 29 = 24,14 % eller 7 av 21 = 33,3 %, om man räknar de som har genomfört praktik. Svarsfördelning mellan könen är att, två killar och fem tjejer har lämnat in enkäter.

De enkätsvar som har inkommit har till stor del varit samstämmigt med de enskilda intervjuer som har gjorts med utvalda praktikanter (3,3 och 4,3).

Praktikanterna ser utan tvekan det som positivt att bli erbjuden plats i projektet. Alla ser det som en chans att komma in på en arbetsplats och därigenom få en större möjlighet att få ett arbete. Alla inser vikten av att få erfarenhet och visa att man kan. En del har haft korta anställningar eller praktik men andra har haft långa perioder utan sysselsättning. Några har haft svårt att komma till företag som har lämpliga arbetsuppgifter men några har direkt kommit till rätt företag och har trivts bra från dag ett.

Alla praktikanter är nöjda med Af handläggaren Kickis arbete. Hon är en person som alltid ställer upp. Hör av sig på eget initiativ utan att det finns några problem som måste lösas. Det är stor spridning på den hjälp och stöd som olika praktikanter har behövt. Det framstår att handläggaren har en nyckelroll i projektet och att alla praktikanter är mycket tacksamma för erbjudandet att komma med i projektet. Praktikant

E (bilaga 6,4) har avvikande åsikter om projektet och lämnar en negativ bild av sin praktiktid.

Praktikanter som efter praktikperioden har fått en anställning förklarar att de har fått större krav på sig. Det kan gälla ansvar för kassan, lageransvar och att passa tider. Alla anser att de kan axla det ansvaret som ställs på dem.

4.5 Utvärdering, intervjuvar arbetsgivare

Som framkommit i undersökningen är de intervjuade arbetsgivarna överlag positiva till projektet, och att det fortgår även i den nya formen där Af kommer vara drivande. De åsikter som framkommit som rör problem under tredje projekts genomförande, rörande handläggarnas tid för projektet, uppföljning av handledarutbildning och en ospecificerad hänvisning till regelverket.

Åtgärder gällande den tid som skall avsättas till den fortsatta driften, är enligt uppgift från Af och arbetsgivarna till viss del redan genomförd, Af har även involverat en ytterligare handläggare i processen vilket gör att det kommer att finnas en ”backup”. Därmed borde även uppföljningen av handledarna lösas. Regelverket är något som inte går att påverka, eftersom den är lagstadgad. Den ekonomiska föreningen tillkom för att förenkla för den enskilda arbetsgivaren vid hanteringen av praktikanterna och det har inte inkommit några synpunkter under utredningens gång, för att så inte skulle vara fallet.

Troligen är det inte regelverket som arbetsgivarna har i åtanke, utan att den ”brist” på tid som varit avsatt inom Af för projektet har gjort det stundtals ”tungruttt” att få saker gjorda (tillsättning av nya praktikanter t.ex.) och därmed har misstanken på varför, fallit på regelverket som orsak.

Vad som även har framkommit i undersökningen, är att arbetsgivarna är positiva till ändringen av tidpunkten av de aktiviteter som arrangeras för praktikanterna. Något som även utredarna har kommit fram till eftersom samtliga parter har framfört liknande resonemang (konsensus).

Arbetsgivarna har framfört att bristen på backup för Af har skapat flaskhalsar vid vissa tillfällen under projekt tre och speciellt när det gäller tillsättande av nya praktikanter. Något som även utvärderingen har kommit fram till och det har under senare delen av hösten 2011 tillkommit extra stöd, vilket är något som även arbetsgivarna har märkt på ett positivt sätt.

4.6 Analys, enkätsvar arbetsgivare

Om man ser övergripande på enkätsvaret gällande projektets syfte och mål så är arbetsgivarna överlag positiva till helheten. Samtliga har en god förståelse i att hjälpa de ungdomar som är berörda i projektet. Däremot kan en viss brist i informationen till arbetsgivarna uttydas av enkäten. Bristen kan ses som tvåvägga, Af tror att arbetsgivarna har fått den information de behöver medan arbetsgivarna kanske saknar kunskap om vad de behöver fråga om för att få full förståelse för de tjänster som Af erbjuder, gällande utbildningar, Rehab, etc.

De svar från enkäterna angående antal praktikanter och antalet anställningsbara efter genomförd praktik, överensstämmer ganska väl med de uppgifter som har framkom-

mit från Af. För att öka eventuell anställningsbarhet, ger arbetsgivarna exempel på vad som behöver ges större prioritet, t.ex. praktikantens motivation och social träning vilket ytterligare skulle öka anställningsbarheten. Något som arbetsgivarna speciellt lyfter fram är att praktiken lyfter praktikanternas självförtroende överlag och ger dem en struktur i ”vardagen” som många gånger annars saknas för dem.

4.7 Utvärdering, intervjusvar handledare

En sak som tydligt framkom i intervjuerna är att ingen av de tre handledarna varit med från projektstarten genom Finsam 2009. Av de tre intervjuade så har bara en varit på handledarutbildning. Det framstår att handledarutbildningen för närvarande är eftersatt och bör prioriteras i fortsättningen.

Samarbetet med ”Af handläggare” har fungerat klanderfritt enligt handledarna, det uppstår sällan några problem och om ” Af handläggare” inte har tid för tillfället sker kontakt senare.

Alla handledare var förtrogna med vem som är chef för arbetsgivarringen, men hans roll som koordinator var obekant eller otydlig för samtliga. Även om koordinators roll möjligen ligger på nivån ovanför (arbetsgivarna) borde ändå handledarna inneha kunskap om den rollen.

Ett extra plus, är att även de anställda som bara är timanställda får möjligheten att öva sig på att leda någon i arbete. Något som kan vara till gagn för dem vid framtida tillsättningar av tillsvidaretjänster.

4.8 Analys, enkätsvar handledare

Två handledare har inkommit med enkätsvar från de nio arbetsplatserna. Samtliga svar på de direkta frågorna ligger i intervallet ganska bra till mycket bra, utom ett svar. Och det är på frågan om samarbetet med Rehab-specialisterna på Af, där svaret är ”mindre bra”.

Handledarna ser projektet som ett bra sätt att ge ungdomar med funktionsnedsättning en möjlighet att lära sig hur en arbetsplats fungerar. Om praktikanten kan visa att han eller hon fungerar på arbetsplatsen, finns även möjligheten till sommarjobb framöver. Även om antalet tillgängliga platser är begränsat, är förmånen att vara känd av arbetsgivaren inte en nackdel om praktikanten har skött sina uppgifter.

En av de saker som skiljer sig från de handledare som ingick i intervjudelen är att de som svarat på enkäterna har varit på handledarutbildning, och de har även uppfattat den som bra.

4.9 Utvärdering, koordinator

Att det finns ett genuint intresse från koordinatör för projektet och dess inriktning mot individer med funktionsnedsättning har framkommit i utvärderingen. Koordinatör är även uppskattad av de arbetsgivare som är intervjuade och de som har lämnat enkätsvar. Där samarbetet bedöms som ganska till mycket bra mellan parterna. Där emot är inte koordinatör lika förankrad hos handledare och praktikanter. Alla vet vem det är, men hans roll som koordinator är mer diffus. Kanske inte ett problem eftersom koordinatör skall vara en länk mellan arbetsgivare och Af, men att tydlig

göra rollen som koordinator även för handledare och praktikanter kan bara tillföra något positivt för projektet.

Av den tid som har varit avsatt till koordinatören har bara cirka hälften utnyttjats. Eftersom det har framkommit att en del handledare saknar den utbildning som erbjuds från Af. Är ett förslag att en del av den tiden som inte har utnyttjats borde avsättas till att informera och ”pusha” på de arbetsgivare som har handledare som inte har genomfört kursen.

4.10 Utvärdering, handläggare Af

I de tidigare två projekten fungerade handläggaren som projektcoach, i det sista projektet som nu genomförts innan det helt går in i ordinarie verksamhet vid Af, ändrades betäckningen till Af handläggare (Rehab handläggare). Handläggaren har fungerat som ”spindeln i nätet”, och sköter den dagliga kontakten med samtliga externa parter. Till dessa kan räknas praktikanterna, arbetsgivarna, handledarna och koordinatören.

Af handläggare har av samtliga parter givits ett gott omdöme, och de uppgifter som har ålagts handläggaren har sköts klanderfritt. Däremot har en del synpunkter framkommit angående avsatt tid för handläggaren till projektet. Under vissa tider har det uppkommit ”flaskhalsar” vid tillsättande av praktikanter. Detta har inneburit att det har tidvis funnits obesatta praktikplatser. Det är något som handläggaren själv tar upp i intervjun, och tillägger att ytterligare en resurs (handläggare) har tillkommit under senare delen av hösten 2011. Det är något som utredarna har konstaterat under utredningen att ”åsikterna” över tillgängligheten till handledaren, har tonats ner under tiden som utredningen av projektet har genomförts.

4.11 Sammanfattning

Blev projektet lyckat? En fråga som kan vara svår att besvara, det avgörande är hur granskaren av projektet mäter. Målet vid projektstart var att 50 procent skall få en anställning, något som inte vid rapportskrivandet är uppnått. Av de 29 praktikanter som har deltagit är det enligt uppgift (Af) tio som har en anställning, eller är aktuella för någon form av anställning framöver. Vilket blir 34,5 procent av dem som påbörjade en praktikplats. Om de praktikanter som av olika anledningar avslutade sin praktik i förtid räknas av, blir det 21 praktikanter som har fullföljt sin praktiktid och därmed är projektet ganska nära målet, 47,6 procent. Här har utredarna endast tagit hänsyn till de som med funktionsnedsättning skulle beredas plats i projektet, och inte räknat in de 15 som inte har någon funktionsnedsättning och som även var aktuella från början att delta i projektet. Eftersom huvudsyftet med projektet är den första målgruppen, och att de övriga endast var ett komplement i mån av plats.

Målsättningen att praktikanterna skall ha nått en ”ökad självkännet, angående egen förmåga relaterad till arbete”. Anser utredarna är uppfylld. Samtliga av de praktikanter som utredarna har varit i kontakt med, antingen genom intervju eller via enkät. Där har praktikanterna svarat jakande på de frågor som har berört ämnet arbete, och deras självkänsla och förmåga att framöver kunna ta ett arbete.

Sårbarheten med bara en Af handläggare har uppmärksamats under projektets genomförande, och har rättats till under senare delen av 2011. Merparten av de an-

märkningar som framkom från arbetsgivarna angående projektet, yttrade sig om tillgängligheten till Af handläggare. Arbetsgivarna har efter justeringen tonat ner den kritik som framkom i början av utredningen. Utredarna kan därmed konstatera att arbetsgivarna vid rapportskrivandet är tillfreds med projektets utformning.

I en jämförelse med tidigare projekt har det den här gången varit fler praktikanter som har deltagit även om antalet inte nådde upp till målsättningen. Handledarna har berättat om att de efterlyser mer information om olika delar i projektet. De utbildningsinsatser som har förekommit har inte kommit alla till del. Inom det här området finns det potential till förbättringar.

5 Förslag till förbättringar

Projektet är ett bra exempel på när man ”ser utan för boxen”. Normalt utgår en verksamhet endast utifrån det regelverk som de har att följa. Här har flera organisationer gått samman för att skapa en så ”gynnsam miljö” som möjligt. För att skapa förutsättningar till att ge framtida arbetsmöjligheter för ungdomar, som har hamnat mellan ”stolarna” efter att de har lämnat den obligatoriska delen av skolan.

Exempel på förslag till förbättringar och värdet av att behålla sådant som idag fungerar.

- Skapa en praktikantpool för de individer med ”funktionsnedsättning” som är i behov av extra stöd i gruppen 18-24 år. För att öka smidigheten att få ut ungdomarna på arbetsplatserna. Af-personal som tar emot en arbetssökande i denna grupp skall inneha informationen om projekt eller liknande verksamhet, för att kunna vidareförmedla personen till aktuell handläggare. Eller om systemet tillåter, genom kodning göra denne ”synlig” för handläggaren.
- Gruppen som består av 25 – 29 år, och som skall fungera som ersättare vid vakanser på praktikplatserna, bör uppdateras inför varje ny period så att reserver kan säkerställas vid behov. Alternativt att Af tar i anspråk de ungdomar som är 18 – 24 år men inte tillhör målriktningsgruppen, men som fortfarande är i behov av stöd för att komma in på arbetsmarknaden.
- De fasta praktikplatserna ger en vidareutveckling (kontinuitet) som inte skall underskattas eftersom erfarenheten inom organisationerna hela tiden ökar. Det ger även en bibehållen eller över tiden en ökande kunskap om målen för projektet och även för den aktuella målgruppen. Därmed skapas en större möjlighet för praktikanterna att lyckas med målet att efter genomförd praktik, ”få in en fot på arbetsmarknaden och även skapa sig ett större socialt kontaktnät”.
- Betydelsefullt är även att Af hittar rätt nivå på sin insatts genom handläggaren, dvs. hur mycket tid som skall avsättas för projektet. Synpunkter har framkommit vid jämförelse mellan projekten där projekt ett fick mycket tid i förhållande till antalet praktikanter (6 st.), medan projekt tre har tilldelats för lite tid med tanke på att antalet praktikanter har ökat ganska mycket (29 st.).
- Antalet arbetsgivare (9 st.) bör inte vara fler än vad som är fallet idag i en arbetsgivarring, det lämpliga är att det startas en ny ”ring” med andra arbetsgivare om intresse finns. Orsaken är att det måste vara kontrollerbart för dem som är ansvariga (styrgruppen), för att projektet skall fungera optimalt.
- Om möjligt diversifiera arbetsgivarna inom ”ringen” så att inte arbetsplatserna blir för likriktade. Arbetsgivarringen Skarphäll består idag nästan bara av butiker som riktar sig till konsumenter, vilket gör det svårt att hitta platser som stämmer överens med praktikanternas övergripande intressen. Något som skulle öka praktikanternas möjligheter att senare finna ett arbete på den reguljära arbetsmarknaden.

- Praktikanternas förutsättningar varierar på individnivå, men överlag har det för utredarna framstått som att den positiva drivkraft som finns i projektet, är något som praktikanterna har tagit till sig. Förväntningarna hos praktikanterna var ganska höga vid starten av praktiken och de har kvarståt när praktiken avslutats. Vilket visar på att målet i stort har uppnåtts med projektet, att öka praktikanternas självförtroende för att ”våga sig ut i arbetslivet”. Den positiva drivkraften är något som måste bibehållas när projektet skall flyttas över i den ordinarie verksamheten.
- Gruppträffarna med praktikanterna har varit uppskattade, och har givit dem möjlighet att utbyta erfarenheter om de olika praktikplatserna, och bör fortsätt nu när projektet går vidare in i den ordinarie verksamheten.
- Ett informations- blad/häfte som skall vara tillgängligt (anslagstavla) på varje arbetsplats. Något som skulle ge ”alla” arbetstagare på arbetsplatsen möjlighet att ta del av projektets syfte och mål och därmed skapar en större förståelse för: ”varför praktikanterna är där”. Tänk på att: muntlig information har en förmåga till att ”fastna” på vägen eller bli otydlig efter några återberättelser. Tänk även på att: inget är beständigt, anställda slutar och nya tillkommer, det gäller alla organisationer. Därför måste informationen bli plats anknuten och inte knuten till specifik individ (tänk; ISO 9000).
- Viktigt är även att kontakten med en arbetsgivare som för tillfället inte har någon praktikant upprätthålls, för att säkerställa att inte platsen går förlorad till någon annan intressent (grundskola, gymnasium, etc.). En tom plats kan bli en förlorad plats, vilket skapar extra kostnader när nyrekrytering av praktikplatser behöver ske när redan befintliga platser förloras i onödan.
- Kontrollen av utbildning för handledare måste förbättras. Avstämning mellan Af och arbetsgivare om att det är samma handledare som är kvar, annars måste de som tillkommer som nya handledare erbjudas en ny kurs om praktikanternas ”funktionsnedsättning som medgör nedsatt arbetsförmåga”.
- Koordinators roll när projektet har avslutats och praktikanterna förs över till ordinarie verksamhet, är något som utvärderarna ser som en ekonomisk fråga och kan därmed inte ha någon synpunkt på om den rollen skall förlängas.
- Dela ut frågeställningsformulär (enkäter) till praktikanterna innan avslutad praktik, för att underlätta en senare sammanställning och utvärdering. T.ex. om praktikanten flyttar till fastlandet kan det bli svårt att återknyta kontakten.

Motivering för att den nya handläggaren även i fortsättningen kvarstår som ”backup” för ordinarie handläggare, är att: Af säkerställer funktionen om en oförutsedd händelse skulle inträffa. Det ger även möjlighet till nya infallsvinklar i det dagliga arbetet med projektet. I organisationsläran brukar man tala om att; ”learning by doing” på svenska översätts det med ”erfarenhetsbaserat lärande” (tyst kunskap), något som måste göras för att förstå sammanhanget. Om Af går in i samarbete i fler projekt med arbetsgivarringar, kan de ha olika start tider där handläggarna hjälper varandra att dra igång projekten.

6 Bilaga A: frågeställningar till deltagare i projekt tre

BILAGOR: Intervjufrågor och enkätfrågor.

Frågeställningar till berörda parter, vilket omfattar arbetsgivare, handledare och praktikanter.

6.1 Intervjufrågor till utvalda praktikanter

1. Vad hade du för förväntningar innan projektet startade?
2. Tror du att projektet hjälper dig att få en större inblick hur det fungerar på en arbetsplats?
3. På vilket sätt har dina förutsättningar för att få ett arbete förändrats genom att delta i projektet?
4. Tror du att när praktikperioderna är slut att du är beredd och kan passa för en anställning?
5. Hur har du upplevt den hjälp som ansvarig handläggare på Af har erbjudit dig?
6. Vad tycker du om de gruppträffar eller fritidsaktiviteter som har utförts inom projektet?
7. Vad har varit särskilt bra med praktiken?
8. Vad har inte fungerat bra med praktiken?
9. Vad gör du efter att praktikperioderna har avslutats?

Slutligen lämnades frågan öppen där praktikanten fick berätta lite om sig själv och hur denne hade upplevt praktiktiden.

6.2 Intervjufrågor: till utvalda arbetsgivare

1. Anser ni att ni erhållit tillräcklig information om syfte och mål för projektet?
2. Anser ni att ert engagemang för att uppnå projektets syfte och mål har förändrats den här gången i jämförelse med tidigare projekt?
3. Vad anser ni kommer att bli den största vinsten för er verksamhet?
4. Anser ni att ni erhållit tillräcklig förhandsinformation från Af handläggare, om hjälp och stöd som deltagarna kan behöva under projektets gång?
5. Anser ni er veta på vilket sätt ni kan få mera information om behov av hjälp och stöd om deltagarna kan ha behov av det?
6. Finns det något som kan förbättras för att fler skall bli aktuella för en anställning?

7. Hur beskriver ni koordinators (Tobias) roll? Under projekttiden samt före och efter.
8. På vilket sätt har den ekonomiska föreningen och koordinatören arbetat med att ta fram praktikplatser och att informera arbetsgivare/handledare? Förändring från tidigare projekt?
9. Upplever ni att det saknas något i projektet?

6.3 Intervjufrågor: till utvalda handledare

1. Anser ni att ni erhållit tillräcklig information om syfte och mål för projektet?
2. Har ni deltagit i tidigare projekt som handledare? Ja Nej
3. Om ja, anser ni att ert engagemang för att uppnå projektets syfte och mål har förändrats den här gången i jämförelse med tidigare projekt?
4. Vad anser ni kommer att bli det största utbytet för er verksamhet i projektet?
5. Anser ni att ni erhållit tillräcklig förhandsinformation från Af handläggare (Kicki) om hjälp och stöd som praktikanterna kan behöva under projektets gång?
6. Anser ni er veta på vilket sätt ni kan få mer information om behov av hjälp och stöd om praktikanten kan ha behov av det?
7. Finns det något som kan förbättras för att fler skall bli aktuella för en anställning?
8. Hur beskriver ni koordinators (Tobias) roll? Under projekttiden samt före och efter.
9. Har införandet av en ekonomisk förening förändrat ditt arbete som handledare?
10. Upplever ni att det saknas något i projektet?

6.4 Sammanställning av enkätfrågor till praktikanterna

Svarsalternativ:

Ja, helt klart Ja, till viss del Nej, inte alls
 Skala 1 – 6, 1 = mycket dåligt, 2 = dåligt, 3 = varken bra eller dåligt,
 4 = mindre bra, 5 = ganska bra, 6 = mycket bra.

1. Beskriv dina förväntningar som du hade innan projektet startade?

1 2 3 4 5 6

Svar:

A. Man 5

- B. Kvinna 2
- C. Man 4
- D. Kvinna 5
- E. Tös 5
- F. Tjej 6
- G. Tjej 6

Fördelning; 2 killar och 5 tjejer har svarat på enkäterna

2. Upplever du att projektet har hjälpt dig att få en större inblick hur det fungerar på en arbetsplats?

Ja, helt klart Ja, till viss del Nej, inte alls

Svar:

- A. Ja, helt klart.
- B. Ja, helt klart.
- C. Ja, till viss del.
- D. Ja, helt klart.
- E. Ja, helt klart.
- F. Ja, helt klart
- G. Ja, helt klart

3. På vilket sätt har dina förutsättningar för att få ett arbete förändrats genom att delta i projektet? Kan du beskriva + -

Svar:

- A: Arbetslivserfarenhet.
- B. Jag har fått förtroende för mig själv att jag kan jobba.
- C. Har väl fler grejer jag kan peka på om en arbetsgivare frågar vad jag gjort.
- D. Jag har ju visat vad jag går får och jag har bara fått positivt från mina praktikplatser.
- E. Ingenting, praktikplatserna använder praktikanterna som billig arbetskraft.
- F. Det känns lättare nu efter att få vara med i det. Har lärt mig mycket om nästan allt å vågar söka till olika jobb. Men är lite osäker på om man lyckas, känner att man behöver lite hjälp med att hitta den riktiga jobben som man vill jobba med.
- G. Det känns jätte bra för att jag kan söka jobb nu.

4. Är du motiverad och beredd att efter praktikperioden kunna ta en anställning?

Ja, helt klart Ja, till viss del Nej, inte alls
Kan du beskriva + -

Svar:

- A. Ja, helt klart.
- B. Ja, helt klart. Jag söker jobb själv och vill ha en riktig anställning.
- C. Ja, helt klart. Vill försörja mig.
- D. Ja, helt klart. Ja det skulle vara jätteskönt att få en anställning.
- E. Ja, helt klart.
- F. Ja, till viss del. Klarar inte av för mycket stress.
- G. Ja, helt klart. Jo för att jag är beredd nu.

5. Vad anser du har varit det viktigaste/bästa som du har lärt dig under praktikperioden? Kan du beskriva + -

Svar:

- A. Att komma ut i arbetslivet och se hur det ser ut att ha ett riktigt arbete.
- B. Att jag faktiskt kan.
- C. Att arbeta på ett grossistföretag inte passar mig.
- D. Fler kontakter.
- E. Inget svar.
- F. Hur man ska vara och hjälpa kunder.
- G. Jag har lärt mig massa saker på praktiken.

6. Hur har du upplevt stödet under praktiktiden som ansvarig handläggare på Af har erbjudit dig? 1 2 3 4 5 6

Svar:

- A. 6.
- B. 6.
- C. 6.
- D. 6.
- E. 2.
- F. 6.
- G. 6.

7. a) Har du deltagit i de gruppträffar eller fritidsaktiviteter som har utförts inom projektet?

Ja, alltid

Ja, ibland

Nej, aldrig

Svar:

- A. Ja, alltid.
- B. Ja, alltid.
- C. Ja, ibland.
- D. Ja, alltid.
- E. Ja, ibland.
- F. Ja, alltid.
- G. Ja, ibland.

7. b) Om Ja, anser du att det var betydelsefullt för dig?

Ja, helt klart

Ja, till viss del

Nej, inte alls

Kan du beskriva + -

Svar:

- A. Ja, till viss del. Man får höra hur dom andra har det på sina platser.
- B. Ja, helt klart. Skönt att träffa och prata med andra i samma situation.
- C. Ja till viss del. Kul att träffa andra människor.
- D. Ja för jag har träffat mer människor.
- E. Nej, inte alls.
- F. Ja, helt klart. Trevligt att träffa nya människor, och lära sig nya saker.
- G. Ja, helt klart. Man vill ha jobb.

8. Vad har varit särskilt bra?

Svar:

- A. Att få komma ut och känna hur det känns att ha ett jobb.
- B. Inget svar.
- C. Hade något att göra och tyckte om Af handläggare och arbetskamraterna.
- D. Haft en rolig tid.
- E. Träffat nya människor.
- F. Alla roliga stunder med arbetskamraterna och hjälpt kunder och se hur det är att jobba på olika arbeten.
- G. Man har fått mycke bra kontakt med arbetarna och dom tar (h)än syn till man inte mår bra.

9. Vad har varit mindre bra?

Svar:

- A. Jag tycker inget har varit mindre bra.
- B. Inget svar.
- C. Inte min typ av arbete, kände mig ostimulerad.
- D. Personalen på arbetsplatsen, ”vissa”
- E. Kontakten mellan ansvarig handläggare och praktikanten.
- F. Sträs (stress)
- G. EJ svar.

10. Har du idag någon form av anställning efter att projektet har avslutats?

Ja nej, Om ja.. i vilken form...(Till exempel: tillsvidare, praktik, säsongarbete, etc.)

Svar:

- A. Nej.
- B. Ja. Säsongarbete.
- C. Nej.
- D. Nej.
- E. Nej.
- F. Nej.
- G. Nej.

6.5 Enkätfrågor för arbetsgivare

Exempel: svarsalternativ

Ja, helt klart Ja, till viss del Nej, inte alls

Skala 1 – 6 (1 = mycket dåligt, 2= dåligt, 3 =varken bra eller dåligt, 4= mindre bra, 5= ganska bra, 6 = mycket bra).

- 1. Vad är skälen till att ni som arbetsgivare engagerar er i detta projekt?

Svar:

- 2. Anser ni att ert engagemang har varit tillräckligt för att uppnå syfte och mål för projektet? 1 2 3 4 5 6
- 3. Hur har ni upplevt det stöd- och hjälpinsatser som Af handläggare (Kicki) har erbjudit dig? 1 2 3 4 5 6

Motivera + - :

- 4. Hur många praktikanter har ni tagit emot under projekttiden? Svar

5. Hur många har avslutat sin praktiktid i förtid? Svar
6. Vad var skälet till att praktiktiden avslutades? Svar
7. Hur många av praktikanterna kan senare bli aktuella för en anställning? Svar
8. Finns det något som kan förbättras för att fler skall bli aktuella för en anställning?
9. Beskriv kortfattat hur samarbetet med koordinatören (Tobias) har fungerat?
10. Vad anser ni är projektets största förtjänst?
11. Finns det några kontinuerliga uppföljningssamtal av praktikanternas arbete under 10-veckorperioderna. Om ja, har det dokumenterats?
12. Anser ni att ni erhållit tillräcklig information om behov av stöd som praktikanterna under projektets gång kan behöva?

Ja, helt klart Ja, till viss del Nej, inte alls
13. Anser ni er veta på vilket sätt ni kan få mera information om behov av stöd som praktikanterna kan behöva, om ni anser att det är nödvändigt?

Ja, helt klart Ja, till viss del Nej, inte alls
14. Upplever du som arbetsgivare i rollen som praktikanordnare, att införandet av den ekonomiska föreningen har inneburit någon förändring i förhållande till de tidigare projekten?

Svar:
15. Hur bedömer ni att projektet har lyckats uppnå de förväntningar som ni hade innan projektet startade? 1 2 3 4 5 6
16. Upplever ni att det saknas något i projektet? Motivera:

6.6 Enkätfrågor för handledare

Exempel: svarsalternativ

Ja, mycket

Ja, något

Nej, inte alls

Skala 1 – 6 (1 = mycket dåligt, 2= dåligt, 3 =varken bra eller dåligt, 4= mindre bra, 5= ganska bra, 6 = mycket bra).

1. Vad är skälet till att ni påtog er rollen som handledare, i projekt 3?

Svar:

2. Anser ni att ni erhållit tillräcklig information om syfte och mål för projektet?

1 2 3 4 5 6

3. Anser ni att ert engagemang har varit tillräckligt för att uppnå syfte och mål för projektet? 1 2 3 4 5 6

4. Anser ni att ni erhållit tillräcklig information om behov av stöd som praktikanterna under projektets gång kan behöva? 1 2 3 4 5 6

Svar + - :

5. På vilket sätt kan ni få mer information om ni anser att praktikanten har behov av mer stöd och hjälp?

Svar:

6. På vilket sätt bedömer du stödet från Af:s handläggare (Kicki)? 1 2 3 4 5 6

Motivera + - :

7. Hur upplever ni i övrigt stödet och samarbetet med arbetsförmedlingen? (psykologer, Rehab etc.) 1 2 3 4 5 6

8. Hur upplever ni utbildningen om funktionshinder, som ni fått genom projektet? 1 2 3 4 5 6

Svar + - :

9. Finns det något i projektet som kan förbättras för att fler praktikanter skall bli aktuella för en anställning? Motivera + -

Svar:

10. Vad anser ni i egenskap av handledare, är projektets största förtjänst?

Svar:

11. Vad är det som för närvarande saknas men som ni anser borde ha varit med som en del i projektet?

Svar :