

Slutrapport

Projektname	Idrottsringen
Projektledare	Berth Fohlin
Projektperiod	2013-12-01-2014-12-31

Inledning

Projektet Idrottsringen är att se som ett pilotprojekt för att prova den gotländska idrottsrörelsen och dess olika arbetsplatser som möjliga för arbetsträning för personer med någon form av funktionsnedsättning. Projektet drog ut på tiden klart längre än planerat av olika orsaker men har trots detta givit ett svar på att Idrotten kan vara en samverkanspart för att ta fram platser för arbetsträning för den aktuella målgruppen.

Efter att roller och mandat mellan Gotlands Idrottsförbunds samordnande roll i projektet och Jobsams roll som "placerare" tydliggjordes så kan konstateras att det är en arbetsmodell som håller för vidare samverkan. Projektet visar på tydliga vinster för alla inblandade parter allt från deltagande individer, till idrottsföreningar som det offentliga Gotland.

Avgränsningar

Slutrapporten kan tyvärr inte svara på frågan kring hur utbildningsaktiviteterna för deltagarna i grupp har gått då denna del i projektplanen av olika skäl inte kom igång eller kunde genomföras.

Beskrivning

Bakgrund

Bakgrund till projektets uppkomst var den att Gotlands Idrottsförbund kontaktades av FINSAM på Gotland för en diskussion i fall den gotländska idrottsrörelsen med sina 47 olika idrotter, 180 idrottsföreningar och ca 130 anställda skulle kunna vara en plats för att bedriva arbetsträning på. Detta utifrån tidigare prövad modell inom några andra sektorer och eller branscher i det gotländska samhället.

I dialog med FINSAM så beslutades att prova ett framdiskuterat upplägg för detta under fyra månader som ett pilotprojekt.

Syfte & mål

Syftet med projektet var att testa den gotländska idrottsrörelsen som en plats för arbetsträning för personer med någon form av funktionsnedsättning samt att öka kunskapen och tillgänglighetsfrågorna inom den gotländska idrottsrörelse bland såväl anställda som ideellt arbetande ledare i form av organisationsledare och aktivitetsledare.

Verksamhetsmål –

- Att ta fram och prova en modell där idrottens arbetsgivare i samverkan med Jobbsam kan utarbeta en modell för framtida arbetsplatsträning *genom att skapa fasta träningsplatser.*
- Att öka acceptansen för målgruppen med funktionsnedsättning hos såväl idrotten som arbetsgivare som idrottens ledare i mötet med barn- och ungdomar i föreningens ordinarie verksamhet.

Resultatmål –

- Att minst fem deltagare skall via sin arbetsträning inom idrotten skall få en ökad anställningsbarhet samt att de skall få ökad självkänedom om sin förmåga på idrotten som arbetsmarknaden. Deltagarna skall även via utbildning och gruppaktiviteter få en stärkt självkänsla efter avslutat projekt.

Omfattning & strategi

Projektet har omfattat sex deltagare i enlighet med plan varav två dock var väldigt kort tid på sina arbetsträningsplatser och en tvingades att avbryta placeringen i förtid. Totalt sett har sex olika idrottsföreningar provats som arbetsträningsplats under kortare eller längre tid.

I korthet kan upplägget av pilotprojektet beskrivas som att GI tar ansvar för att ta fram lämpliga arbetsträningsplatser hos våra idrottsföreningar, ansvarar för kontakt med föreningens styrelse och handledare på plats för uppföljning. Jobbsam placerar deltagarna på lämpliga arbetsträningsplatser efter dialog med GI:s samordnare. Det görs gemensamma uppföljningar med individ och handledare under placeringens gång. Strategin och upplägget var även att deltagarna skulle ingå i en utbildningsinsats kring friskvård och självkänsla en gång i veckan inom ramen för projektet. Detta blev tyvärr aldrig provat inom projektets ram utifrån det faktum att deltagarna kom in på så olika tider i projektet, samt att denna utbildningsinsats som skulle samordnas med FAS 3 projektet tunnades ut efter sommaren 2014 då det knappt var några deltagare kvar i det projektet.

Motiven för det ovan beskrivna upplägget var bl.a. att GI skulle ta ett samordningsansvar för hela idrottens olika arbetsplatser och sköta den dialogen och att Jobbsam skulle ha ansvar för deltagarna samt att båda organisationerna skulle utgöra ett stöd för deltagarna utifrån olika perspektiv.

Avgränsningar

En tydlig avgränsning som gjordes i projektet var att arbetsträningsplatser kunde endast erbjudas de föreningar som kunde ta fram en handledare som fanns på plats hela tiden på arbetsplatsen.

Tidsplan

Projektets ursprungliga tidsplan var ett kort pilotprojekt på fyra månader med start den 1/12 2013 och avslut 31/3 2014. Det visade sig tidigt att då Jobbsam var i en uppbyggnad av sin nya organisation och verksamhet att det var svårt att ha klart med deltagare som kunde placeras på platserna inom idrotten. Detta medförde att det i ett första skede skedde en förlängning med två månader. Efter dessa två månader så konstaterades att underlaget av antal placerade deltagare hade varit fortsatt för lågt för att kunna göra en utvärdering och en avstämning av om det var en framkomlig väg att jobba på i

framtiden. Utifrån denna bakgrund beslutade Finsams styrgrupp i juni att förlänga pilotprojektet till årsskiftet 2014/2015.

Organisation

Organisationen för projektet inom Gotlands Idrottsförbunds (GI) ram har bestått av personal från både GI och SISU Idrottsutbildarna. Projektansvarig har Berth Fohlin varit som har haft rollen som samordnare i projektet. För utbildningsinsatserna har SISU Idrottsutbildarnas Bo Ronsten ansvarat. Dessa två tillsammans med Distriktsidrottschef Patrik Oscarsson har utgjort styrgrupp för projektet tillsammans med Jobbsams verksamhetsledare Susanne Johansson.

Styrgruppen har under projekttiden haft avstämningsmöten ungefär varannan, var tredje månad. Totalt sett har det genomförts sex avstämningsmöten under projekttiden.

Uppdelning av ansvar och roller för pilotprojektet mellan de samverkande parterna fram går av bilaga 3.

Metod

Projektet har inte haft någon särskild metod för styrning eller uppföljning. Detta har skett genom avstämningsmöten i styrgruppen utifrån den projektplan som beslutats av Finsam.

Beträffande uppföljningen som ligger till underlag bl.a. för denna slutrapport har projektet använt sig av intervjuer med deltagare och handledare samt ett utvärderingsmöte med inblandade föreningar tillsammans med Jobbsamas personal utifrån ett antal förutbestämda frågeställningar. Resultat av denna utvärderingsträff framgår i bilaga 2.

Projektets genomförande

Projektet inleddes med att GI strax innan projektstart kontaktade 10-12 föreningar för att efterfråga deras intresse att medverka i projektet. Därefter genomfördes en informationsträff för dessa föreningar för att klargöra vilka förväntningar som fanns på dem samt villkoren för deltagande.

Efter detta så dröjde det, som beskrivits tidigare, innan deltagarna kunde placeras och få börja arbetsträna. Detta var anledningen till att projekttiden förlängdes. Vid introduktionen hos föreningarna så var GI:s samordnare med på besök på arbetsplatsen tillsammans med handledare från Jobbsam. GI:s roll var att vara länken mellan förening och deltagaren och även Jobbsam som på detta sätt skulle slippa ha direktkontakt med arbetsgivarna och jaga platser inom idrotten.

Efter några utvärderingsträffar så inleddes även ett "försteg" där GI:s samordnare fick träffa deltagaren innan man gjorde besöket på föreningen vilket gav ett positivt resultat.

När väl deltagarna kom igång på sina arbetsplatser allt eftersom så var det som flest fyra deltagare ute samtidigt. Ett par av deltagarna avbröt sin placering av olika skäl och efter olika lång arbetsträning. De planerade utbildningsaktiviteterna för deltagarna kom tyvärr aldrig i gång som gruppaktiviteter, som beskrivits ovan. Däremot genomfördes utbildningsinsatser på individnivå för deltagarna ex inom data och idrottens administrativa system Idrott OnLine.

Fram på hösten planerades för uppföljningen av projektet vilken genomfördes genom intervjuer med deltagarna utifrån en framtagen intervjumall och intervjuer med handledarna. Därutöver så genomfördes en utvärderingsträff för föreningarna tillsammans med Jobbsams handledare.

Resultat

I relation till de satta målsättningarna kan man konstatera följande resultat:

Att ta fram och prova en modell där idrottens arbetsgivare i samverkan med Jobbsam kan utarbeta en modell för framtida arbetsplatsträning genom att skapa fasta träningsplatser.

- Pilotprojektet visar tydligt på att vi under projektiden funnit en modell som skall kunna användas för framtida arbetsträningsplatser inom den gottländska idrotten. Det har utarbetats tydliga roller och uppdelning i ansvar och arbetsfördelning mellan placerande part, mottagande arbetsgivare och deras stödorganisation GI. Svårt att bedöma om idrotten och projektet lyckats skapa fasta arbetsträningsplatser men att det finns ett antal lämpade arbetsträningsplatser och väl lämpade handledare kan konstateras. Då projektet hade deltagare inne i projektet främst under vår sommar och höst så kan konstateras att det kanske skulle finnas ytterligare platser som inte blev testade under idrottens vintersäsong så att säga.

Att öka acceptansen för målgruppen med funktionsnedsättning hos såväl idrottens som arbetsgivare som idrottens ledare i mötet med barn- och ungdomar i föreningens ordinarie verksamhet.

- Anser att acceptansen helt klart har ökat hos arbetsgivare och handledare men svårare att bedöma i fall det har gjort det hos ledare. De enda insatser som gjorts för ledare som skulle kunnat ha bidragit till detta är de två riktade utbildningstillfällen för ledare inom idrotten i allmänhet som genomförts. Intervjusvaren visar tydligt på deltagarnas höga värdering av de handledare de har haft i föreningarna.

Att minst fem deltagare skall via sin arbetsträning inom idrotten skall få en ökad anställningsbarhet samt att de skall få ökad självkänedom om sin förmåga på idrotten som arbetsmarknaden. Deltagarna skall även via utbildning och gruppaktiviteter få en stärkt självkänsla efter avslutat projekt.

- Sex deltagare har varit placerade men egentligen bara tre under en längre tid så att det är rättvist att bedöma deras arbetsträningsplatser. Då utbildningsaktiviteterna i alla fall i grupp uteblivit, har det genomförts individuellt anpassade utbildningsinsatser, men det är svårt att säga att utbildningen och gruppaktiviteterna har lett till ökad självkänsla hos deltagarna.

- Speciellt roligt är det att i intervjusammanställningen från deltagarna att läsa citat som; " Kan tänka mig att jobba där" och "önskar att jag kan få vara kvar där så länge som möjligt". Detta visar på att deltagarna har fått ökad självkänedom om sin förmåga på idrottens arbetsmarknad.

Erfarenheter

Den klart viktigaste erfarenheten som har dragits från projektet är den att, handledarnas roll och engagemang för en lyckad arbetsträning är helt avgörande. Från GI:s sida är det tydligt att val av handledare är viktigare än val av arbetsplats/förening och arbetsuppgifter.

En annan erfarenhet som dragits är den att det är svårt för att inte säga omöjligt att bedriva utbildningsaktiviteter för deltagarna som inte kommer in i projektet samtidigt när de är så få som 3-4 st. Det blir allt för resurskrävande och för lite av gruppdynamik.

Det är också klart att rollfördelningen mellan Jobbsam och GI/SISU inte var helt klar inledningsvis men rätades ut under projektets gång. GI:s kunskaper och individkännedom om anställda i föreningarna och deras arbetsuppgifter måste matchas på ett bra sätt mot deltagarnas behov och önskemål.

Dokument & Bilagor

- 1) Intervjuguide till deltagarna
- 2) Sammanställning av utvärderingsträff med föreningar och Jobbsam.
- 3) Ansvarsfördelning och uppdelning av Roller mellan GI och Jobbsam.