

Porten – När både människor och företag ska växa.



Innehåll

Sammanfattning	1
Inledning.....	1
Handläggarnivå.....	1
Individnivå	2
Arbetsgivarkoordinator	2
Organisations och samhällsnivå.....	3
Horisontella principer	3
Projektidé och förväntade resultat.....	4
Projektets syfte / Bakgrund.....	4
Arbetsmarknadsstatistik och prognoser	5
Jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering.....	5
Mål	6
Processmål – Vad ska samverkansprocessen leda fram till?	6
Integrerad samverkan.....	6
Mål Individnivå:	7
Mål Organisationsnivå:.....	7
Mål Samhälls-/Region nivå:	7
Projektets resultat, mål och indikatorer	11
Resultat och slutsatser	11
Resultat	12
Tid i insats / ålder.....	13
Resultatet förhållande till ålder	14
Mål och måluppfyllelse	15
Mål Individnivå:	15
Mål Organisationsnivå:.....	15
Måluppfyllelse och effekter på organisationsnivå;	15
Mål Samhälls-/Region nivå:	17
Horisontella principer – Ett hållbart och inkluderande arbetsliv.....	18
Hur har projektverksamheten arbetat med att säkerställa deltagande på lika villkor för kvinnor och män?.....	18
Transnationellt samarbete.....	22
Mål – Transnationellt samarbete ökar.	22
Arbetssätt.....	24
Mål.....	24
Målgrupper, behov och tidigare erfarenheter	24

Metod	25
Beskrivning av arbetsmodell för deltagararbetet.	26
Sammanfattning SIUS-metodik	30
Lärdomar och vikten av att implementera Arbetsgivarkoordinatorns roll	31
Vikten av Arbetsgivarkoordinatorrollen	32
Personal.....	33
Användande av resultat	35
Projektpartnernas medverkan och bidrag	35
Kommunikation och spridnings arbete	38
Uppföljning och utvärdering.....	39
Utvärderingens innehåll.....	39
I korthet från 4 R kartläggning om arbetsgivararbetet.....	39
Den externa projektutvärderingens olika faser och resultat i korthet	41
Utvecklingsområden	47

Sammanfattning

Inledning

Europeiska socialfonden är EU:s verktyg för att skapa fler och bättre jobb i Europa. Socialfondsprogrammet ska bidra till att uppnå Europa 2020-strategins målsättningar om en hållbar, inkluderande tillväxt och är därigenom ett stöd för att utveckla den nationella arbetsmarknadspolitiken. De övergripande målen för det nationella socialfondsprogrammet är att bidra till en väl fungerande arbetsmarknad och en varaktigt ökad sysselsättning på lång sikt. Vilket stämmer väl överens med de värderingar och den vision som finns inom Samordningsförbundet Samspelet.

Här redovisas det arbete som bedrivits av projekt Porten som finansierats av Samordningsförbundet Samspelet och Europeiska socialfonden. Projektets arbete ligger nu till grund för den implementering som planerades till efter projektets slut 181231 hos parterna i Samspelet och som beskrivs i rapporten. Projektarbetet har lagt grunden för ett ännu mera breddat arbete kring integrerad samverkan mellan Samspelets parter. Även arbetet med att arbetsgivare ska se vår målgrupp, funktionsnedsatta, som en resurs i arbetskraften. Samspelet kan då stödja ett växande behov av att förse arbetsmarknaden med arbetskraft och kompetens. Projektets genomförandefas har pågått under perioden 160101-181231.

Syftet med projektet och metoden i Porten är att förkorta tiden i arbetslöshet och stötta personerna till arbete eller studier. Metoden som används har sin grund i arbetsförmedlingens SIUS-metodik – särskilt introduktions och uppföljningsstöd och i deltagarnas behov av samordning mellan förbundets parter. Syftet med projektet och metoden var också att utveckla arbetet med arbetsgivare och stödet till dem. Det var också viktigt att fördjupa nätverkskontakter och strategiskt arbeta för målgruppen funktionsnedsatta.

Avgörande för att projektet lyckats med resultatet har varit på;

Handläggarnivå

- För handläggarna som arbetar operativt med deltagarna har bland annat samordningsstöd i rätt tid, en aktiv planerings/finna fas, tillgång till parternas ”verktygslåda”, arbetet med horisontella principer – (speciellt hälsoperspektivet i projektet) och har hjälpt till att hålla processen mot målet arbete eller studier igång för deltagarna. Att hälsoperspektivet uppmärksammas som en viktig del i helheten, ger deltagare och personal en medvetenhet om vikten av jämställda möjligheter till en god hälsa och hur det påverkar möjligheten till arbete och studier. Arbetssättet har implementerats helt eller delvis på Arbetsförmedlingen i kommunerna som tillhör Samspelet.

Individnivå

- Projektet har haft mål där 70% av deltagarna ska ha upplevt ett ökat välbefinnande. Den förväntade effekten av ett ökat välbefinnande har varit bland annat minskad ohälsa, ökad motivation och självkänsla. Vi har i vår utvärdering sett att alla deltagarnas känsla av sammanhang och mående har ökat under tiden de deltagit i projektet.
- Projektet har haft mål att 70 % av deltagande kvinnor och män *påbörjar* en anställning eller studier inom ramen för projektet. Målet har uppnåtts och totalt antal deltagare är: 123 deltagare - 49 kvinnor och 74 män. 79 % har *påbörjat* arbete eller studier inom ramen för projektet 38 kvinnor och 59 män. 53 % av deltagande kvinnor och män *avslutas* till arbete, studier. Effekten av att kunna påbörja en anställning eller att studera förväntas vara mera egen makt, delaktighet i samhället och stärkt tilltro till myndighetspersoner.
- Projektet har haft som mål att 100% av deltagande kvinnor och män ska ha fått en klargjord arbetsförmåga. Den förväntade effekten av detta är bland annat ökad anställningsbarhet. Alla deltagande kvinnor och män har fått sin arbetsförmåga klargjord, med hjälp av arbete kring samordning mellan myndigheter, AF-rehab och en kartläggning utformad efter de horisontella principerna. Projektet har genomfört operativt arbete som har gjort att målen har uppnåtts. Arbetet har alltid skett ur jämställdhets, tillgänglighets och icke-diskrimineringsperspektiv.

Arbetsgivarkoordinator

- För arbetsgivarkoordinatorns roll och uppdrag har möjligheten att ha fokus på målgruppen – funktionsnedsatta – i det strategiska arbetet med arbetsgivare varit mycket betydelsefull. Att marknadsföra målgruppen som en resurs och arbeta för social hållbarhet i arbetslivet och i samhället och se personer med behov av stöd och anpassning som en resurs i arbetskraften har varit möjlig och lyckad genom att delta i olika arbetsgivarnätverk.
Möjligheten att anordna egna föreläsningar och ge kompetensutveckling till arbetsgivare har varit angeläget för att sprida kunskap om Samspelet och gruppen funktionsnedsatta även att beskriva fördelarna för arbetsgivare att samarbeta med projektet och Samspelet. Resultatet är en struktur/modell för hur samordningsförbund kan arbeta med målgruppen arbetsgivare. Effekten är bland annat att vi nu har en struktur för samverkansformer mellan Samspelet och arbetsgivare. Vilket också ökar spridningen över de möjligheter som finns inom Samspelet och också en ökad vilja hos arbetsgivare att bidra till ett mer inkluderande

arbetsliv. Funktionen arbetsgivarkoordinator implementeras och kommer arbeta vidare inom ramen för Samspelet.

Organisations och samhällsnivå

- För det strategiska partsövergripande arbetet som skulle resultera i en tydlig och fastställd struktur för samverkan har det avgörande varit en god kommunikation, projektledningskunskap hos projektledaren och kontakter och engagemang från ledning i Samspelet och styrgruppen i projektet. Det har lett till en bättre lyhördhet mellan myndigheter, det måste vara intressant med samverkansperspektivet på ledningsnivå. Det har varit viktigt att se modellen i projektet som ett stöd till helhetsperspektivet – ett gemensamt sätt att förenkla, förnya och förbättra verksamheternas arbetssätt för att leverera metoden/tjänsten till dem vi i Samspelet finns till för. Ett mål var också att hitta ett gemensamt förhållningssätt för att utveckla nya och befintliga kontakter som genomsyras av de horisontella principerna. Resultatet är att flera projektledare och flera ur ledningen inom Samspelet har gått en JGL utbildning – jämställdhets- genus och ledarskapsutbildning för att kunna uppnå detta.
Ett önskat resultat var att kunna lära sig av arbetet med implementering och att ta fram en plan för de positiva och beprövade verktyg som synliggjorts i projektet och hur de kunde integreras i ordinarie verksamhet. För att nå dit har vi aktivt arbetat med kunskapsdialoger och att vara ett implementeringsstöd för ordinarie verksamhet. Det strategiska arbete som skett inom projektet kommer tas tillvara och en funktion som arbetar med processtöd implementeras i Samspelet.

Horisontella principer

- Horisontella principer har gett ett stort mervärde för arbetet i projektets alla delar. Vårt motto har varit "Ingen kan göra allt men alla kan göra något". Det har varit en röd tråd i allt vårt arbete. Inte bara som en separat del utan det har funnits med i allt vi gjort, till exempel vårt kartläggningsmaterial och hur vi utfört våra studiebesök, gruppaktiviteter, kommunikationsmaterial till deltagare och arbetsgivare och hur våra informationssamtal utformats innan uppstart i projektet m.m. Allt i enlighet med vår genomförandeplan.

Projektidé och förväntade resultat

Projektets syfte / Bakgrund

Syftet var att genom Porten kunna skapa en långsiktig partsgemensam samverkansmetodik tillsammans med arbetsgivare för att gemensamt kunna stödja kvinnor och män med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, till ökad anställningsbarhet och hållbart arbete eller studier.

Samordningsförbundet Samspelet hade ett identifierat behov av utveckling i befintlig verksamhet. I Samspelet arbetar man för att personer med funktionsnedsättning och ett identifierat behov av samordning ska få stöd ut till arbete och studier. 2013 startade pilotprojektet Porten för unga i Karlstad kommun för kvinnor och män 18-29 år med dokumenterad funktionsnedsättning. Stöd till deltagarna gavs via metodiken SIUS – särskilt introduktions och uppföljningsstöd. I Samspelet kunde behovet av att utveckla metoden identifieras. En önskan var att bland annat utöka möjligheten för deltagare, kvinnor och män med dokumenterad funktionsnedsättning, en dokumenterad arbetsförmåga och en vilja och motivation att komma ut i arbetslivet eller studera och att öka åldersspannet till 18-61 år. Målgruppen skulle ha behov av samordning från minst två parter i Samspelet, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Landstinget i Värmland och kommunerna Karlstad, Kristinehamn, Hammarö och Grums. Målet var att fler personer med funktionsnedsättning skulle få en plats på arbetsmarknaden och att projektet skulle vara ett hållbart och långsiktigt stöd för deltagare i projektet och arbetsgivare.

Ett område som också identifierades för möjlig utveckling var ett ökat samarbete med arbetsgivare. Med start 2014 påbörjades arbetet i förstudien Arena. Den förstudien pekade på att det fanns ett behov av ökat samarbete med både offentliga och privata arbetsgivare. Kartläggningen i förstudien visade att det saknades kunskap hos arbetsgivare om de målgrupper vi möter i Samspelets projekt och handledarutbildning och annan kompetensutveckling önskades. Genom ett utökat arbete med deltagare i alla kommuner, med ett bredare åldersspann och med ett fokus även på arbetsgivare såg Samspelet en möjlighet att bidra vissa delar av Värmlandsstrategins mål, men även att stödja och bidra till målen satta för EU-2020 och de regionala mål som finns för norra mellan Sverige.

Socialfondens prioriteringar föll i utlysningen för programperioden väl inom ramen för vad parterna i samordningsförbundet har för intresse, att stötta samhället för att klara den framtida arbetskraftsförsörjningen. Den nationella arbetsmarknadspolitiken behöver förstärkas och utvecklas, arbetsmarknaden behöver bli mera jämställd och den sociala delaktigheten behöver öka, vilket var en av de möjligheter Samspelet såg att ett utökat projekt kunde bidra med.

Arbetsmarknadsstatistik och prognoser

Det finns vissa grupper på arbetsmarknaden som bedöms ha en utsatt ställning om de blir arbetslösa. Personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga är en grupp som står längre från arbetsmarknaden än andra grupper och det krävs mera aktiva åtgärder för att korta ned tiden i arbetslöshet. I enlighet med den prognos för utsatta grupper som gjordes i ansökan till projektet bedömdes att andelen arbetslösa i utsatt ställning skulle närma sig 75 % år 2016. Hösten 2018 är siffran mellan 75-80 %. Många som blir kvar i arbetslöshet har inte den kompetens som arbetsgivarna efterfrågar. Många enklare jobb riskerar dessutom att försvinna framöver i takt med den teknologiska utvecklingen som sker. En grundförutsättning för att Värmland ska utvecklas och växa är att det finns möjlighet för så många som möjligt i länet att försörja sig. Det är en fråga om att tillvarata allas resurser, kompetens och förmågor och att möta företagens behov av kompetens och stödja arbetsgivarna att se målgruppen som behöver stöd och anpassning som en resurs i arbetskraften.

Jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering

Arbetet med jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering är viktigt för oss. Det är kraftfulla verktyg för att kunna inkludera de grupper som idag har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden. Arbetet med jämställdhet tar avstamp i våra förhållanden till allas möjlighet att som kvinna och man att ha lika möjligheter att forma sitt eget liv. Att känna egen makt inom en rad olika områden som hälsa, ekonomi, arbetet med omvårdnad, hem och barn, att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. För att kunna göra detta krävdes ett systematiskt arbete i projektet och en viljeyttring att implementera kunskaperna vidare i Samspelet och internt hos varje part.

Vår svenska arbetsmarknad är inte jämställd, kvinnor och män befinner sig i olika yrken och branscher. Även inom varje bransch finns det tydliga indikationer på var inom branschen kvinnor och män befinner sig. Till exempel inom vården där män oftare är läkare och kvinnor oftare är undersköterskor och sjuksköterskor.

Lika så är frihet från diskriminering en mänsklig rättighet i samhället. Det förekommer diskriminering inom olika områden inte minst inom området arbetsmarknad. Kraven när arbetsgivare rekryterar så som ålder, om individen har funktionsnedsättning, etnicitet etc. Dessa faktorer har forskning visat påverkar individens möjlighet att få komma på en anställningsintervju och att få ett arbete.

Arbetet med tillgänglighet är avgörande för vår målgrupp i projektet. Var femte invånare har någon form av funktionsnedsättning som kan innebära en nedsatt arbetsförmåga. Att då börja arbeta för att främja tillgängligheten och göra anpassningar så fler individer kan komma in på arbetsmarknaden bidrar till målet att nå en jämlik och inkluderande arbetsmarknad.

Mål

Övergripande mål för projektet är;

EU 2020 – Strategin; en tillväxt som är smart, hållbar och inkluderande- ska ge ökad livskvalité för alla och höjd kompetens på alla nivåer.

Att få en modell för minskad arbetslöshet bland kvinnor och män med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga i Samspelets fyra kommuner.

Deltagande kvinnor och män, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etisk tillhörighet, religion eller ålder, ska uppleva ökad anställningsbarhet på lika villkor fritt från diskriminering. En önskan från Samspelet var att det integrerade samverkansarbete som redan fanns i förbundet skulle öka genom projektets arbete vilket då kunde bidra med att ännu mer utveckla strukturer för samverkan mellan parterna och med arbetsgivare. Målet var att den metodik som hade optimerats under projektiden för att nå minskad arbetslöshet bland kvinnor och män med funktionsnedsättning ska implementeras helt eller till viss del hos involverade parter och arbetsgivare.

Processmål – Vad ska samverkansprocessen leda fram till?

Utveckla strukturer för samverkan mellan Samspelets parter och med arbetsgivare för att underlätta implementering av framtagna metodik med ökad anställningsbarhet bland kvinnor och män med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga.

Integrerad samverkan

Inför ansökan till Porten skedde en identifiering av hinder för en mer effektiv samverkan mellan Samspelets parter. Resultaten av den sammanställningen ledde fram till en plan för implementering av integrerad samverkan. Projektet har under åren i genomförandefasen samlat en stor och bred kompetens och erfarenhet av att verka för integrerad samverkan. Vilket var ett mål med projektets ökade fokus på partsövergripande strukturell samverkan.

Målen som specificerats och tydliggjorts i projektets förändringsteori är:

Mål Individnivå:

- 70 % *påbörjar* en anställning eller studier.
- 70 % upplever ett ökat välbefinnande.
- 100% ska ha en klarlagd arbetsförmåga.

De tänkta effekterna är:

- Minskad ohälsa.
- Ökad anställningsbarhet.
- Ökad kunskap om arbetsmarknaden, arbets- & samhällslivet.
- Ökad motivation och självkänsla.
- Ökad delaktighet i samhället.
- Ökat välbefinnande och egen makt.
- Stärkt tilltro till myndighetspersoner.

Mål Organisationsnivå:

- En tydlig, fastställd struktur för samverkan har kommit på plats.
- Ett gemensamt förhållningssätt för att utveckla nya och befintliga kontakter (ska genomsyras av de horisontella principerna)
- Ökad tillgång till anpassade praktik och arbetsplatser för utveckling av arbetsförmåga.
- Implementeringsplan för hur positiva beprövade verktyg ska kunna integreras i ordinarie verksamhet.

De tänkta effekterna är:

- Effektivare arbetsplats
- Förändrat förhållningssätt hos personalen ang. horisontella principer.
- Personal/samverkansparter upplever ökad kunskap och kompetens gällande metoder i arbetet med stöd till målgruppen.
- Arbete med jämställdhetsintegrering, tillgänglighet och icke-diskriminering har ökat.

Mål Samhälls-/Region nivå:

- Deltagande arbetsgivare ser fördelar med Porten och Samspelets insatser.
- Deltagande arbetsgivare har fått ökad kompetens.
- En struktur/modell för hur samordningsförbund kan jobba med målgruppen.

De tänkta effekterna är:

- Stärkt varumärke hos deltagande företag.
- Struktur för samverkansformerna mellan Samspelet och arbetsgivare.
- Underlättat gemensamt agerande kring målgruppen för involverande aktörer.
- Ökad spridning av möjligheterna med Samspelet.
- Ökad vilja hos arbetsgivare att bidra till ett mer inkluderande arbetsliv.

Tre av Värmlandsstrategins mål har varit prioriterade för projektet.

1. Livskvalité för alla.

Projektets bidrag – Vi har haft hälsa som en obligatorisk del i kartläggning och utredning. Hälsofokus har varit en genomgående röd tråd och del i vår metod med arbetslivsinriktad rehabilitering. Samordning mellan myndigheter har bidragit stort till en upplevd bättre hälsa hos projektets deltagare.

2. Höjd kompetens på alla nivåer, ökad matchning på arbetsmarknaden

Projektets bidrag – Vår målgrupp i projektet har omfattats av funktionsnedsatta personer som ofta varit långtidsarbetslösa. Med hjälp av arbetsgivarkoordinatorns arbete att ta fram en modell för systematiskt arbete med matchning mellan projektets deltagare och arbetsgivare har projektet bidragit till en ökad kompetens hos arbetsgivare att se målgruppen som en resurs i arbetskraften och genom olika kompetenshöjande insatser nå ökad anställningsbarhet.

3. Fler och starkare företag

Projektets bidrag – Vi har utfört olika typer av kompetenshöjande insatser så som, frukostmöte utifrån olika teman, föreläsningar, Samspelardagen, deltagit i nätverk, varit en part i att starta upp föreningen CSR hållbart Värmland. I syfte att få arbetsgivare att använda de resurser som vår målgrupp har i arbetskraften.

Projektet har också bidragit till regionala och nationella mål;

Mål – andelen långtidsarbetslösa, funktionsnedsatta och långtidssjukskrivna ska minska.

Projektets bidrag – Målgruppen har inom ramen för projektet fått ta del av anpassade praktik, prövningsplatser som i många fall övergått i anställning.

Mål – Tillgänglighets- och matchningsarbetet ska göra det lättare för personer med svag förankring på arbetsmarknaden.

Projektets bidrag – Arbetsgivarkoordinatorn har arbetat fram samarbeten med arbetsgivare där man har identifierat och etablerat kvalitetssäkrade praktik och arbetsplatser utifrån matchning av deltagarnas kunskaper och kompetenser.

Mål – Könssstereotypa mönster på arbetsmarknaden minskar.

Projektets bidrag – Genom våra studiebesök har vi sett en stor förändring hos både deltagare i projektet och arbetsgivare vi samverkat med. Vi har också genom våra insatser specifikt mot arbetsgivare höjt kompetensen kring målgruppen funktionsnedsatta.

Mål – Jämställdhetsintegrering och arbete med tillgänglighet och lika möjligheter ska öka.

Projektets bidrag – Vi har haft arbetet med horisontella principer som en röd tråd i allt vi gjort, bland annat kommunikationsmaterial, kartläggning, bemötande, individfokus och att skapa möjlighet för deltagarna att känna mer egen makt. Så även i projektets utvärdering, arbetet med 4R – utvärdering, hur vi i projektet använt oss av könsuppdelad statistik, ålder, tid i projektet, kön och genomförande plan.

Mål – Samverkan på lokal nivå över organisations, sektors, och förvaltningsgränserna i syfte att öka möjligheterna för individer med utsatt ställning komma närmare arbete eller studier.

Projektets bidrag – Projektet verkar inom ramen för Samspelet där flera olika myndigheter utgör en plattform av struktur för integrerad samverkan. Projektet har även etablerat samverkan med arbetsgivare och brukarorganisationer.

Mål – Andelen utlandsfödda som står utanför arbetsmarknaden minskar.

Projektets bidrag – Projektet har haft ett fåtal deltagare som varit utlandsfödda. Anledningen har varit att det samtidigt i regionen funnits ett flertal insatser riktade mot målgruppen. Till exempel ESF -projekt som Match to job, Liv-spåret, På väg och även arbetsförmedlingens uppdrag. Etableringen har specifika verktyg och insatser för målgruppen.

Mål – Anställningsbarheten bland de som står utanför arbetsmarknaden ökar.

Projektets bidrag – Projektets arbete har bidragit genom att erbjuda deltagarna möjligheten till anpassade praktik och arbetsplatser. Detta har ibland lett till anställning för deltagarna i projektet.

Mål – Möjlighet till rehabilitering och arbetsträning för de personer som står långt från arbetsmarknaden.

Projektets bidrag – Projektets uppdrag var att arbeta med samordnad rehabilitering och möjligheten till anpassad praktik och anställning. Detta är också grunden i Samordningsförbundets uppdrag och arbete.

Mål – Transnationellt samarbete.

Projektets bidrag – Projektet har haft två etablerade transnationella utbyten för lärande och utbyte av kompetenser.

Alla mål och delmål har konkretiserats under projektets gång och tydliggjorts i vår förändrings/program teori, där våra resurser, aktiviteter, resultat och effekter kunde övergripande följas under projektets gång.

Mottagare av projektets resultat är parterna i samordningsförbundet Samspelet. Även i viss mån de aktörer som projektet samverkat med under tiden

Projektets resultat, mål och indikatorer

Resultat och slutsatser

Många personer som har funktionsnedsättning har fått nya möjligheter till arbete och studier. De som inte har kommit ut i arbete har fått nya möjligheter att försöka och många har närmare sig arbetsmarknaden och hittat nya meningsfulla lösningar.

Ett sätt att se om vi har varit ett tillgängligt, icke diskriminerande och jämställt projekt har varit att ta fram könsuppdelad och åldersindeldad statistik och reflektera och dra slutsatser av detta om så varit möjligt. Det har varit ett sätt att säkerställa arbetet med horisontella principer. Vi har aktivt arbetat för att få in så många perspektiv kring jämställdhet-tillgänglighet och icke-diskriminering i vårt arbete som möjligt. Projektets faktiska resultat och arbetet med horisontella principer beskrivs återkommande i hela slutrapporten. Utifrån det som planerades vid ansökan av projektet har projektarbetet nått de mål och det resultat som önskades. Det har medfört ny kunskap och attitydförändringar i verksamheten och att arbetssätt har påverkats i det ordinarie arbete som sker på Arbetsförmedlingen, men även i arbetet hos alla parterna i Samspelet. Samspelet ser goda chanser att fortsätta påverkansarbete inom en rad områden utifrån lärdomar av projektarbetet.

Projektet har med jämna mellanrum reflekterat över att projektet har haft fler män än kvinnor och då är det alltid intressant att fundera över varför det är så? Vi har haft 61% män och 39% kvinnor i projektet.

Vi behöver bli bättre på att identifiera och fortsätta hitta andra och nya arbetssätt som passar vår målgrupp och som gör något åt glappet mellan hur kvinnor och män får ta del av insatser som finns i samhället.

55 % av de personer med funktionsnedsättning och som har en registrerad funktionshinderkod på arbetsförmedlingen är män. Vi behöver i samhället höja ambitionsnivån och utfallet av vårt arbete. Vi vet från forskning att fler män remitteras till arbetsinriktade insatser och får mer stöd i sitt arbetssökande. Kvinnor remitteras i högre grad till rehabiliterande och vårdande insatser. Detta ligger troligtvis bakom våra skillnader i projektet mellan deltagande kvinnor och män. Det behövs fler insatser och systematiskt arbete för att förändra strukturerna kring vilka insatser kvinnor och män får ta del av.

(källa: www.arbetsformedligen.se)

Personalen i projektet har arbetat hårt för att se kraften bakom varje individ och det har vi gjort. Alla som vill och kan bör få chansen att försöka arbeta utifrån sin förmåga.

”Citat deltagare”

”Ja, jag är mer motiverad..... trygg och känner att jag gör något jag tycker är roligt. Jag är liksom till nytta och gör något bra och det är viktigt för mig.”

Resultat

Totalt antal deltagare: 123

49 kvinnor – 74 män.

79% har haft anställning eller studerat inom ramen för projektet.

38 kvinnor – 59 män

53 % har avslutats till arbete och studier.

23 kvinnor – 42 män

Icke subventionerat arbete

4 kvinnor – 6 män = 10 personer

Subventionerat arbete

17 kvinnor – 33 män = 50 personer

Studerande

2 kvinnor – 3 män = 5 personer

Individer som har arbetat inom ramen för projektet men avslutats som aktivt arbetssökande.

15 kvinnor – 17 män = 32 personer

Sammantaget har 97 personer arbetat, studerat, varit aktivt arbetssökande och/eller haft arbete inom ramen för projektet.

Slutsatsen av detta resultat ger oss en idé om att vi har arbetat med rätt målgrupp, personer med behov av stöd och anpassning. De flesta som arbetat har haft arbete med någon form av lönestöd. Lönestöd är ett av de mest kraftfulla verktyg vi har för att underlätta för målgruppen att komma in på arbetsmarknaden. Det är också positivt att personer haft arbete inom projektet och kan fortsätta vara aktivt arbetssökande när de fått insatsen från projektet. Intressant ur perspektivet horisontella principer är också att se resultat för deltagarna om hur länge de varit i projektet kopplat till ålder, arbete, tid i insats och ålder. Fördelningen är som följer:

Tid i insats / ålder

Sammanlagt har:

83 personer har varit inskrivna i 1-12 månader (0 -1 år)

40 personer har varit inskrivna i 13 -25 månader (1-2 år)

Snitttiden för deltagande i projektet är 307 dagar.

Sett till ålder är fördelningen som följer:

Upp till 30 år har 43 personer varit inskrivna i 1-12 månader (0-1 år)

19 personer. har varit inskrivna i 13 -24 år (1-2 år)

I gruppen 30 år och äldre har 40 personer varit inskrivna i 1 -12 månader (0-1 år)

21 personer varit inskrivna i 13 – 24 månader (1-2 år)

Reflektion och slutsats av detta resultat är att 2/3 av projektets deltagare har varit inskrivna upp till 1 år i projektet innan man avslutats. Sett till hur fördelningen är i ålder så är det bara en ytterst marginell skillnad. Slutsatsen är då att insatsen är snabb, i snitt 307 dagar, resultatet är att många deltagare avslutats eller har haft arbete inom projektet oavsett ålder. En reflektion och antagande utifrån resultatet är dock att ju tidigare i livet en individ får det samordnade stödet på vägen mot arbete eller studier desto mer nytta har man av det efter som individen har längre tid kvar i sitt yrkesliv. Metoden är bra och lyckad för alla åldrar.

Resultatet förhållande till ålder

Projektet har också reflekterat över resultatet i förhållande till ålder.

Av de över 30 år och inskrivna i projektet har **55 % fått arbete**

10 kvinnor – 21 män till arbete

Ingen över 30 år har avslutats till studier.

Av de under 30 år och inskrivna i projektet har **59 % fått arbete eller påbörjat studier.**

2 kvinnor – 3 män till studier

11 kvinnor och 20 män till arbete.

Aktivt arbetssökande som haft arbete inom ramen för projektet.

Kvinnor 15 – män 17 = 32

2/3 var under 30 år.

Reflektion och slutsats kring ålder och resultat är att metoden är framgångsrik och skillnaden 55 % över 30 år och 59 % under 30 år har fått anställning eller studerar efter avslut är ingen stor skillnad. Vilket innebär att metoden är bra oavsett ålder, möjligheten att få anställning är inte beroende på deltagarnas ålder.

I resultatet över vilka som haft anställning och är aktivt arbetssökande efter avslut är det dubbel så många som är under 30 år. Vilket är ett mycket gott resultat. Vi vill att unga ska få möjligheten att tillgodogöra sig alla våra parterers verktyg för att kunna arbeta igen, även det fortsatta stödet kring samordning är viktigt för ett hållbart arbetsliv för vår målgrupp i projektet. Att ha haft ett arbete och att kunna vara aktivt arbetssökande är ett bra steg på vägen.

Detta är projektets faktiska resultat vilket innebär att målen är uppfyllda och att projektets bidrag sett till den ursprungliga planeringen och de mål som var satta på individnivå är uppfyllda och att projektets bidrag till regionala och nationella mål kan räknas som framgångsrikt. Resultatet ovan har beskrivits utifrån faktorer kopplade till de horisontella principerna.

Mål och måluppfyllelse

Mål Individnivå:

- 70 % *påbörjar* en anställning eller studier.
- 70 % upplever ett ökat välbefinnande.
- 100% ska ha en klarlagd arbetsförmåga.

Måluppfyllelse och effekter på individnivå:

70% påbörjar en anställning eller studier var ett mål.

Ovan finns resultatet beskrivit i siffror och olika variabler. 78 % har påbörjat anställning eller studier. 53 % har avslutats till arbete eller studier.

70% upplever ett ökat välbefinnande.

Projektet har haft en utvärdering med fokus på deltagarnas upplevelse av sammanhang, meningsfullhet och begriplighet. Denna utvärdering presenteras i sin helhet i en utvärderingsrapport från extern utvärderare. Resultatet är att deltagarna upplever en större begriplighet, mera sammanhang och meningsfullhet efter avslutat projektet än när de började. Projektet har haft påvisad effekt på välbefinnandet hos deltagarna.

100% har genom samordning mellan projektets parter fått sin arbetsförmåga klarlagd.

Effekterna av att arbeta metodiskt utifrån en tydlig resultatkedja kring dessa mål är att projektet har bidragit till minskad ohälsa, ökad anställningsbarhet, ökad kunskap om arbetsmarknaden, ökad kunskap om arbets- och samhällslivet, ökad motivation och självkänsla, större delaktighet i samhället, ökat välbefinnande och egen makt, stärkt tilltro till myndighetspersoner vilket alla är effekter av projektets uppnådda mål.

Mål Organisationsnivå:

- En tydlig, fastställd struktur för samverkan har kommit på plats.
- Ett gemensamt förhållningssätt för att utveckla nya och befintliga kontakter (ska genomsyras av de horisontella principerna)
- Ökad tillgång till anpassade praktik och arbetsplatser för utveckling av arbetsförmåga.
- Implementeringsplan för hur positiva beprövade verktyg ska kunna integreras i ordinarie verksamhet.

Måluppfyllelse och effekter på organisationsnivå;

Projektets bidrag – Integrerad samverkan - basen för att ha en struktur för samverkan är samordningsförbundet Samspelet. Vi har arbetat metodiskt utefter vårt verktyg SAMSIP. En mycket värdefull struktur för att kunna klargöra arbetsförmåga och att klara uppdraget med arbete kring samordning för deltagande individer. Samsip är Samspelets gemensamma verktyg för att göra en individuell planering kring individen. Denna struktur är inarbetad hos

förbundets parter och det finns numera Samsip-ombud ute hos parterna som kan sprida kunskap om samordning och det sker flera gånger per termin på Samsip-möten för ombuden. Det finns även kompetensutveckling kring samverkan och samordning i lokala Samverkansteam i våra fyra kommuner tillsammans med parterna i förbundet. Detta för att säkerställa att nyheter och förändringar kommer ut till handläggare som arbetar med samverkan.

Projektets bidrag – Att skapa ett gemensamt förhållningssätt för att utveckla nya och befintliga kontakter. Att ha många och goda relationer och kontakter är helt avgörande och vårt förhållningssätt genomsyras av det individuella perspektivet och hur vi bemöter personer vi tar kontakt med. Detta är vårt gemensamma förhållningssätt. Projektet och samordningsförbundet har nu beslutat att personal i förbundet, på olika nivåer, ska gå en utbildning i jämställdhet, genus och ledarskap, för att fortsätta och hålla i arbetet med vårt förhållningssätt kring horisontella principer.

Detta innebär också att personal och samverkansparter upplever ökad kunskap och kompetens gällande metoder och stöd till målgruppen. Projektet och samordningsförbundet har så också ökat arbetet med jämställdhet, icke-diskriminering och tillgänglighet.

Projektets bidrag - Allt eftersom projektet arbetat med detta förhållningssätt har antalet anpassade praktikplatser ökat vilket resulterat i ökat antal anställningar som kan ses i vårt resultat. Det har varit ett verktyg för att arbetsgivare ska se vår målgrupp som en resurs att anställa.

Projektets bidrag - Att arbeta strategiskt kring implementering av arbetssätt och metoder har varit en stor del av arbetet och närmare slutet av projektet har arbetet intensifierats. Projektet har haft fyra övergripande frågor kring implementering som har genomsyrat arbetet med metoder och arbetssätt. Frågorna har nu slutprocessats och fått ett resultat.

- Vem/vilka arbetar vidare för att bibehålla och utveckla effekterna över tid på organisations och samhällsnivå?
 - Samspelet och parterna tar nu ett aktivt ansvar för att arbeta vidare med frågorna delvis med hjälp av de nya funktionerna Processtöd och Arbetsgivarkoordinator som implementeras.
- Hur kommer coachernas upparbetade metodik att införlivas i AFs ordinarie verksamhet tillsammans med parterna och arbetsgivare?
 - Arbetet med detta har pågått aktivt och har gjorts under hela projektet.
- Tar någon part över huvudansvaret för fortsatt arbete med alla de partövergripande strukturella uppgifter som i dag utvecklas i projektet via projektledaren.
 - Samspelet väljer med stöd från styrelse och beredningsgrupp att implementera funktionen Processtöd som kommer fortsätta arbeta med de partsövergripande strukturella uppgifter som idag utvecklats i projektet.

- Ag-koordinators arbete, vem/vilka kan axla och förvalta dessa funktioner? Någon part eller parter tillsammans? Vem upprätthåller metodik med nätverk och handledarutbildning?
– Samspelet implementerar rollen Arbetsgivarkoordinator och driver tillsammans med parterna vidare arbetet.

Mål Samhälls-/Region nivå:

- Deltagande arbetsgivare ser fördelar med Porten och Samspelets insatser.
- Deltagande arbetsgivare har fått ökad kompetens.
- En struktur/modell för hur samordningsförbund kan jobba med målgruppen.

Måluppfyllelse och effekter på samhälls-/regionnivå;

Projektets bidrag - utvärdering av hur arbetsgivare har upplevt projektet har gjorts internt av projektets personal och av extern utvärderare. Arbetsgivare ser positivt på Portens arbete och det stöd som funnits. Arbetsgivarkoordinators roll har skapat effektivare vägar in till arbetsgivarna.

Projektets bidrag - Projektet har även gjort insatser för arbetsgivare för att öka kompetensen kring vår målgrupp. Så som föreläsningsserier kring temat psykisk hälsa och ohälsa har vi anordnat en "Samspelardag" där arbetsgivare fått träffats och nätverka. Projektet kunde då sprida kunskap kring målgruppen med hjälp och stöd från parterna.

Projektets bidrag - Metodiken kring arbetet för arbetsgivarkoordinatör och för arbetet med deltagare är utformad, dokumenterad och formaliserad. Spridning av metoden har skett lokalt och varje år inom förbundets parter men också till andra samordningsförbund och inom arbetsförmedlingen.

Effekterna av det sammantagna arbetssättet är att deltagande företag har fått ett stärkt varumärke och att det finns en struktur för samverkansformerna mellan Samspelet och arbetsgivare. Projektet har bidragit med och underlättat ett gemensamt agerande kring involverande aktörer. Ökad spridning av möjligheterna av ett samarbete med Samspelet och en ökad vilja att bidra till ett mer inkluderande arbetsliv.

Horisontella principer – Ett hållbart och inkluderande arbetsliv.

Hur kan vi avhjälpa att personer gör könsstereotypa yrkesval? Väljer män och kvinnor inte fritt yrke efter intresse, lämplighet och ambition? Varför har föreställningar om vilket yrke som passar vilket kön så stark inverkan på kvinnors och mäns yrkesval?

CITAT från deltagare:

"Idag känner jag framtidstro, jag har börjat studera igen något som känns helt rätt. Jag gör det jag vill! Jag har bättre förutsättningar nu. Jag hade haft noll chans om jag inte fått denna hjälpen."

Hur har projektverksamheten arbetat med att säkerställa deltagande på lika villkor för kvinnor och män?

Horisontella principer har varit en röd tråd igenom hela projektet mycket tack vare en tydlig genomförande plan för de horisontella principerna. I allt från vårt kartläggningsmaterial och hur vi har gjort våra studiebesök och projektets kommunikationsmaterial till deltagare och arbetsgivare. Vi har varit speciellt lyhörda i våra informationssamtal med deltagarna inför uppstart i projektet och även i hur vi redovisat resultat och analyserat, allt för att ledningen ska kunna fatta beslut har varit baserade på horisontella principer, bland annat.

Det har varit nyttigt att behöva tänka till. Projektet har hämtat inspiration från talesättet:

"Ingen kan göra allt med alla kan göra något"

Stöd och aktiviteter har i projektet bidragit till att deltagande kvinnor och män ska känna att de har samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

- Indikatorer som använts är: kvinnor och män får resurser i form av tid, antal stödinsatser (coachning, aktiviteter, praktik, anställningsplatser osv.) utifrån individuella behov oavsett kön, kvinnor och män får samma möjlighet att delta i projektet oavsett kön, kvinnor och män får samma möjligheter till anställningar på den reguljära arbetsmarknaden oavsett kön, skillnaden mellan kvinnor och män som avslutas till arbete ska minska.
- Aktiviteter som stöttat och säkerställt deltagande på lika villkor har varit påverkansarbete hos handläggare i Porten, kartläggningar, statistikinsamling, kvalitetssäkrade praktik och anställningsplatser utifrån ett köns- och hållbarhetsperspektiv.
- Uppföljning kring detta skedde veckovis i team-möten och ungefär var sjätte vecka till styrgruppen i projektet.

Det har varit viktigt att ha informationssamtal med alla deltagare innan uppstart i projektet, för att säkerställa att alla får samma information oavsett kön. Efter informationssamtalet fick deltagare betänketid för att ta ställning till om hen ville delta i projektet och metodiken. Även

handläggaren i Porten lyfte ärendet i team-möten varje vecka för stöd i bedömning. Om båda parter var samstämmiga startade personen i projektet.

För att underlätta för de arbetsförmedlare i ordinarie verksamhet som remitterade personer till projektet så fanns projektteamet alltid tillgängligt för frågor och konsultation i vårt projektrum. Projektteamet deltog i olika typer av metodutvecklingsmöten, konsultationsforum, kunskapsdialoger och spred på så vis vårt arbetssätt och medverkade till deltagande på lika villkor för kvinnor och män.

Alla myndigheter har som uppdrag att verka för de jämställdhetspolitiska målen och verkar man för de målen så arbetar man samtidigt med de horisontella principerna. Vi har tagit stöd och inspiration i arbetet av Genuskompassen. Genuskompassen är ett arbetsverktyg som tre Samsordningsförbund i Göteborgsområdet tagit fram. Genuskompassen är ett stöd som gör det lättare att utgå från individens behov oavsett kön vid arbetslivsinriktad rehabilitering.

Kompassens områden

Arbete och studier – Ett område där projektet haft ett stort fokus på *vad* vi gör och *hur* vi gör är att vara noga med att inte föreslå insatser utifrån kön utan efter förutsättningar och behov. Stötta individen att tänka kreativt kring olika branscher utifrån sina individuella förutsättningar. Projektet har satsat mycket på att tänka annorlunda, att inte bara fastna med personen inne på våra kontorsrum utan vara så mycket det går ute i "verkligheten" hos arbetsgivarna. Effekten av detta arbetssätt är att vi tillsammans med deltagarna hela tiden möter arbetsgivare som får träffa målgruppen och det har hjälpt arbetsgivarna att se kompetensen och tänka annorlunda med vilka de kan anställa. Resultatet i projektet visar att det har varit en stor framgångsfaktor.

Livssituation – ekonomi - Att stötta personer i deras livssituation och deras ekonomiska situation är kanske det svåraste området att bedriva stöd inom. Hur ogärna vi än vill det så är det ibland så att det blir hur personen har det runt sig, sin sociala situation, som avgör vilken arbetsförmåga man har. Det är viktigt att *inte* låta hemarbete och omsorgsarbete med barn och anhöriga ange nivån för arbetsförmåga, utan de individuella förutsättningarna. Vi har stöttat individen att göra mera medvetna val på vägen mot arbete och studier, vad det ena eller andra valet kan få för konsekvenser. Arbetet med samordning och verktyget SAMSIP har varit till stor hjälp.

Hälsa – Samma symptom tolkas, utreds och behandlas olika beroende på om du är man eller kvinna. För att det ska kunna undvikas ställ samma frågor kring hälsa oavsett kön. Stötta personen genom samordning och SAMSIP.

Våld – Kopplingen mellan våld och ohälsa är inte alltid uppenbar. Att ha varit utsatt för våld kan i många fall ge symptom i form av psykisk ohälsa. Förstår vi inte vad som ligger bakom symptomen kan vi heller inte se vilken möjlig lösning som finns. Fråga både kvinnor och män om våld.

Allting handlar i slutändan om hur vi pratar med varandra, vilka och vad vi frågar och hur vi möter och bemöter människor.

Vi har i projektet gjort en utvärdering och följt upp med enkät kring deltagarnas känsla av meningsfullhet och känsla för sammanhang och upplevelse av metoden.

Vad var det deltagarna kände och upplevde innan projektet och vad upplever de efter att de har varit med?

De gemensamma nämnarna har varit:

- Bemötande
- Individcentrerat arbetssätt
- Att deltagaren har skapat acceptans hos sig själva rörande specifika behov och förutsättningar.

Citat från deltagare:

"När jag vet vilken hjälp som finns och vad jag kan få, så kan jag också lättare uttrycka vad jag behöver. Annars förstår jag inte att det är ett problem, även om jag mår dåligt"

Alla kan

Vi som arbetat i projektet är övertygade om att nästan alla kan delta i arbetslivet under rätt förutsättningar och med rätt stöttning. Alla behövs helt enkelt och för att nå en ökad tillväxt och lönsamhet i Värmland behöver vi hjälpa människor att göra det de är bäst på. Att få fram personens styrkor och kompetens men också utvecklingsområden. Alla personer vågar inte eller orkar inte slå ut i full blom, ta första steget och visa vad man kan. Då är det viktigt att få stöd och hjälp utifrån sina förutsättningar.

Tips att arbeta vidare med i verksamheten/avdelningen/enheten eller att påbörja arbetet med horisontella principer.

- Ligga på en lagom ambitionsnivå.
- Gör det inte allt för komplicerat.
- Väck frågan på kontoret/verksamheten, skapa engagemang.
- Titta på det du kan påverka, mötet med kunderna eller med varandra. Gräv där du står!
- Se över hur den egna informationen på kontoret ser ut, till exempel affischer och broschyrer.
- Använd statistik över könsskillnader och se hur ni ligger till jämfört med andra inom ert område och hela Sverige eller EU etc.
- Gör vad som passar bäst för er verksamhet.
- Det måste finnas möjligheter att testa olika åtgärder systematiskt under en period.
- Låt jämställdhet -ickediskriminering och tillgänglighet vara med som en röd tråd i vardagsarbete

Transnationellt samarbete

Mål – Transnationellt samarbete ökar.

Projektets bidrag - Projektet har haft två olika transnationella utbyten. Ett utbyte har skett med forskningsinstitutet ISV i Magdeburg i Tyskland och ett annat med projekt Open Atelier i staden Lommel i Belgien. Här presenteras i korthet vilka lärdomar vi har gjort under utbytena, vilka framgångsfaktorer och utmaningar som har identifierats och bidragit till ett ömsesidigt lärande.

- Hur man kan arbeta med arbetsintegrerade sociala företag – ASF. Detta har gett oss nya idéer som Samspelet arbetar för att kunna utveckla. Tanken är att involvera arbetsgivare från näringslivet mera så att individer kan ta steget från ASF till reguljära arbetsmarknaden.
- I projektet Open Atelier arbetar man mycket närmare och har en tätare kommunikation med arbetsgivare och styr arbetsprövningar och praktik helt utifrån arbetsgivarens behov.
- Framför allt i projektet Open Atelier, så var intresset stort för mera kunskap om Samordningsförbund då de själva samverkar med olika myndigheter. Under vårt besök i Lommel så bjöd projektet Open Atelier dit ett flertal borgmästare från deras olika kommuner som fick information om samordningsförbund från oss i projektet. Vi har fortsatt samarbetet och stöttat i deras vidare arbete med samordning. Open Atelier arbetar nu med en lokal överenskommelse kring samverkan mellan kommuner och andra aktörer med inspiration från den finansiella samordning som görs i Sverige och bland annat då i Samspelet.
- Porten har i båda transnationella projekten och utbytena bidragit med en ökad kunskap om personer med behov av stöd och anpassning. Det var mycket stor skillnad på synen av utsatta grupper. I Tyskland var det stor skillnad i bedömningar av arbetsförmåga från hur vi arbetar med arbetsförmågebedömningar i Sverige. En person som är rullstolsburen kunde i Tyskland bedömas helt och hållet vara utan arbetsförmåga. Dock var man i Tyskland på väg att börja göra andra typer av arbetsförmågebedömningar vilket gjorde att det var ett stort intresse för hur vi arbetar med stöd och anpassning utifrån förmåga inte bara utifrån diagnos eller funktionsnedsättning. Bedömning av arbetsförmåga skedde där via dokument/checklista. Inte i form av en arbetsprövning för att klargöra vilka anpassningar som behövs och vilket stöd som kan vara aktuellt för att klara ett arbete.

- Projekten i Tyskland och Belgien stöttar inte i så stor utsträckning personer med olika typer av neuropsykiatriska diagnoser. Personer med någon typ av neuropsykiatrisk funktionsnedsättning är en stor grupp bland deltagarna i Porten. Projekten i Tyskland och Belgien hade inte så mycket anpassning kring denna grupp, mycket av deras anpassningar var mera för fysiska funktionsnedsättningar. Porten kunde här bidra med kunskap kring arbetssätt och metoder.

Arbetsätt

Mål

Övergripande mål

Deltagande kvinnor och män, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, upplever ökad anställningsbarhet på lika villkor fritt från diskriminering.

Syfte

Syftet med projektet är också att genom Porten kunna skapa en långsiktigt partsgemensam samverkansmetodik tillsammans med arbetsgivare för att gemensamt stödja kvinnor och män med funktionsnedsättning, som medför nedsatt arbetsförmåga till en ökad anställningsbarhet och hållbart arbete eller studier.

Målgrupper, behov och tidigare erfarenheter

Deltagare – Utifrån behov har Projektet arbetat aktivt för att personer från Samspelets målgrupper ska lättare kunna etablera sig på arbetsmarknaden. Det finns ett behov av skraddarsydda aktiviteter och kompetensutvecklingsinsatser i syfte att öka deras känsla av delaktighet, egenmakt och motivation, samt öka deras samhälls- och arbetsmarknadskunskaper.

Tidigare erfarenheter – Upplevelsen hos Samspelets deltagare är att de står långt från arbetsmarknaden. De saknar känsla av sammanhang, delaktighet och upplever befinna sig i ett socialt utanförskap i kombination med låg självkänsla, självförtroende och har låg motivation för att söka arbete. Samhälls- och arbetsmarknadskunskap saknas.

Personal – Behov som projektet arbetat med; personal i Samspelets verksamheter behöver mer resurser och ny kunskap för att utveckla, pröva och tillämpa metoder i sitt arbete i syfte att underlätta och möjliggöra för dem som står särskilt långt från arbetsmarknaden att komma närmare studier och/eller arbete.

Tidigare erfarenheter – Personalen saknar gemensamt förhållningssätt, utvecklad metodik och resurser för att etablera nya och befintliga kontakter med arbetsgivare. Tillräcklig kompetens kring bransch och handledningskunskap för stöd till arbetsgivare och deltagare saknas.

Arbetsgivare – Behov som projektet arbetat med; arbetsgivare saknar kunskap, resurser och metoder för att på ett bra sätt ta emot personer med sammansatt problematik som står särskilt långt från arbetsmarknaden.

Tidigare erfarenheter – Många arbetsgivare är oroliga för att problem ska uppstå kring de personer de tar emot och de saknar kunskap om det stöd som Samspelet kan erbjuda. Kunskap om möjligheter till anpassning, hjälpmedel, handledarstöd och lönestöd saknas. Det finns fördomar och okunskap kring målgruppen och målgruppen ses inte som en resurs. Arbetsgivarna upplever att de saknar resurser, kunskap och handledning för att kunna stötta målgruppen på ett bra sätt.

Metod

Målet är att genom ökat samarbete med arbetsgivare möjliggöra för personer med funktionsnedsättning att få en hållbar framtid med egen försörjning.

Samverkan med näringslivet är A och O för framgång med arbetslivsinriktad rehabilitering vilket förstudie Arena tydligt visade. Arbetsgivare, såväl offentliga som privata, vill vara med och göra skillnad för personer som idag har svårigheter att få ett arbete. Projektet har erbjudit stöd till både arbetsgivare och deltagare vilket gett stora möjligheter till inträde på arbetsmarknaden. Deltagarnas kompetens tas tillvara vilket i sin tur berikar arbetsplatserna.

För deltagarna är målgruppen kvinnor och män med dokumenterad funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, i ålder 18-61 år, vilka har behov av samordnat stöd och är boende i kommunerna Karlstad, Hammarö, Grums och Kristinehamn.

Grunden i arbetet har varit individuellt stöd, Supported employment, motivationsarbete och en samordnad plan. En fungerande vardag och ett holistiskt perspektiv är en förutsättning för ett hållbart arbetsliv. Samarbetet har skett med bland annat med resurser från arbetsförmedlingen så som socialkonsulent, arbetsterapeut och handläggare etc.

Basaktiviteter som erbjudits är bland annat hälsofrämjande insatser så som kontakt med friskvården i Värmland, individuella coachingsamtal, gruppverksamhet för kunskaps- och erfarenhetsutbyte med dietist, om kognitiva hjälpmedel och stresshantering.

Att tro på alla personers kapacitet, vilja och förmåga att arbeta med rätt stöd, är utgångspunkten. Alla deltagare har fått sin arbetsförmåga utredd vilket även är av vikt vid behov av insatser hos parterna. Personalen har arbetat utifrån hög tillgänglighet för att vara ett stöd till både deltagare och arbetsgivare där en trygg relation skapats som byggts på öppenhet och ärlighet kring behov av stöd och anpassning. Arbetsgivarna har fått information om möjligheter till lönestöd, handledarstöd, anpassning och hjälpmedel.

Beskrivning av arbetsmodell för deltagararbetet.

Informationssamtal – Deltagaren initieras för informationssamtal från arbetsförmedlare på Arbetsförmedlingen till en Porten-handläggare. Under en tid i projektet kunde deltagare från Samspelets projekt Stegen också remitteras direkt till handläggare i Porten. För att anpassa projektet till arbetsförmedlingens förändringsresa och verksamhet blev i senare delen av projektet deltagare från Stegen inskrivna på arbetsförmedlingen först innan eventuell uppstart gjordes i projektet. Arbetsförmedlingen har många verktyg för målgruppen och en arbetsmarknadspolitisk bedömning behöves för att få rätt insats.

På informationssamtalet, innan uppstart, fick deltagaren veta vad det innebar att ta del av metodiken och vad som förväntades av dem. Det är individens delaktighet och vilja som har gjort det möjligt att nå hela vägen till arbete och det har varit frivilligt att delta i projektet. Porten-handläggare har säkerställt att personen uppfyller kriterierna för deltagande.

- Är 18-61 år, boende i Samspelets kommuner
- Har aktuella underlag som styrker funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga.
- Är i behov eller har samordning mellan minst två parter i Samspelets kommuner.
- Kan genom samordnade insatser se en möjlighet till stegförflyttning mot ett anpassat arbete eller studier inom rimlig tid (3-6 månader) och har en vilja att öka mot 50% eller mer.
- Arbetsprövning ska vara genomförd där personen fått testa sin arbetsförmåga och där en sammanfattad dokumentation finns.
- Personen ska vara hjälpt av metodiken och ha en vilja att vara med.

Genomgående för arbetssättet igenom hela processen har samordning mellan myndigheter varit för deltagaren i syfte att få ett bättre mående och kunna tillgodogöra sig insatser och finna verktyg som har kunnat hjälpa individen på vägen till arbete eller studier och att främja känslan av egen makt över sin situation.

Finna-fasen

Arbetet inledes med en arbetslivsinriktad kartläggning där individuell planering och gruppaktiviteter ingick. Syftet var att tydliggöra personens styrkor för att utröna anpassningsbehov och utvecklingspotentialer för att nå ett hållbart arbetsliv. Insatser kring arbetsmarknadskunskap bl.a. genom studiebesök, väcker intresse och skapar insikt om olika arbetsplatser och olika branscher. Projektet har arbetat aktivt för att bryta könsstereotyperna, bl.a. genom att erbjuda kvinnor studiebesök/praktikplatser inom mansdominerande yrken och vice versa. Utifrån personens styrkor, behov och intressen skedde en matchning mot en lämplig praktikplats.

På praktikplatsen fick deltagaren möjlighet att utveckla sina förmågor med hjälp av bland annat arbetsgivarens handledning. Gemensamt sattes realistiska långsiktiga och kortsiktiga

mål för praktiken som alltid var tidsbestämd och utvärderades regelbundet. Inledningsvis skedde täta gemensamma uppföljningar. I vissa fall kunde praktiken förlängas utifrån behov där syfte och mål är tydliggjort och överenskommet med både deltagare och arbetsgivare.

Få –fasen

Nästa steg var att få ett anpassat arbete, från några timmar i veckan till heltid, baserat på deltagarens förmåga. Täta uppföljningar och flexibla lösningar är av största vikt. Handläggarna gav handledarstöd till arbetsgivarna.

Behålla – fasen

För hållbarhet i arbetssituationen kan i denna fas projektpersonalen fortsättningsvis erbjuda stöd till deltagare och arbetsgivare, bl.a. genom uppföljningar som längst efter 3 månader. En kontaktperson som finns tillgänglig har varit viktigt för arbetsgivarna. Om anställningen, av någon anledning, skulle avslutas innan tre månader, återgick personen till projektet för ny matchning. När arbetsgivare och deltagare hade verktyg att själv kunde hantera anställningssituationen avslutades personen ur projektet för övergång till annan handläggare inom arbetsförmedlingen oftast en handläggare som arbetar enligt SIUS-metodiken. Då kunde de täta uppföljningarna och metodiken till stor del fortsätta. I vissa fall bedömdes deltagaren ha behov av andra insatser hos parterna och avslutas då ur projektet.

Nya kunskaper och förändringar i attityder, riktlinjer och arbetssätt

Framgångsfaktorer från arbetet med deltagare:

Frivillighet – Att starta upp processen med ett informationssamtal för deltagaren och att då samtala om en gemensam och tydlig ”spelplan” att deltagaren är motiverad till förändring och redo för aktivitet minst tio timmar i veckan. Att lägga ”kortet på bordet” – att kunna prata om sitt behov av stöd.

Arbetslivsinriktad kartläggning – kartläggningen är grunden för en bra matchning.

Hur vill jag bli presenterad för en arbetsgivare?

Vilka är mina styrkor i ett arbete?

Vilket behov av stöd har jag – *”på vilket sätt påverkar min funktionsnedsättning mig i ett arbete och i vardagen?”*

Vilket behov av samordning finns?

Samordning – Samordning bidrar till en röd tråd under hela processen.

Samspelets samordnade individuella plan (SAMSIP) som verktyg i processen för att tidigt identifiera behov av samordning vilket har gett stora vinster för den person det gäller och för samhället. SAMSIP tydliggör involverade parter ansvar i en gemensam plan utifrån ett

helhetstänk. Att få möjlighet att ge rätt insats i rätt tid ger en gemensam förståelse av stödbehovet för personen och för varandras regelverk och uppdrag.

Supported employment och myndighetsutövning

Att kunna kombinera Supported employment med myndighetsutövning i handläggarrollen på arbetsförmedlingen. Att få arbeta med deltagaren hela vägen från början till slut. När ackvirering av praktikplatser skett så behövde det inte vara ett uttalat rekryteringsbehov. Det kunde ofta leda till anställning senare i processen när arbetsgivaren lärt känna personen och sett vilken resurs och tillgång det är på arbetsplatsen.

Gruppträffar

Att starta upp veckan med en gruppträff där veckans aktiviteter i Porten togs upp och eventuellt andra händelser. Varje vecka behandlade ett nytt tema. Se exempel nedan.

- Rättigheter och skyldigheter på arbetsmarknaden
- Val och konsekvenser
- Yrkesvägledning/arbetsmarknadskunskap
- CV/personligt brev/intervju
- Nätverk/sociala medier
- Resurser/oskrivna regler på en arbetsplats
- Hur berättar jag om min funktionsnedsättning och möjligheter för lönestöd och anpassningar på en arbetsplats.

Studiebesök – Deltagarna fick träna sig i att möta olika arbetsgivare och se olika miljöer. Arbetsgivaren fick möta deltagare – ett ömsesidigt lärande. Vi såg deltagarna i olika miljöer och sammanhang. Framgångsfaktorer:

- Studiebesöken har hos många arbetsgivare "sått ett frö" och startat processer för ett öppnare klimat gällande attityder till mångfald på arbetsmarknaden. Efter genomfört studiebesök har ofta praktikplatser erbjudits.
- Majoriteten av de kontaktade arbetsgivarna har inte alls eller har haft mycket liten kunskap om Portens verksamhet. Efter första mötet t ex vid ett studiebesök har flertalet av arbetsgivarna nu återkommande kontakt med Porten/Samspelet.
- Studiebesöken har resulterat i många möten som stärkt Portens deltagares självkänsla. Möten som för dem, Portens personal och arbetsgivare har resulterat i utökat nätverk, kunskap om varandra, varandras behov, ökat engagemang och underlättat matchning. I flera fall har dessa möten resulterat i praktikstarter som i flera fall lett till anställningar.

- Deltagare och arbetsgivare har givits möjlighet att träffas och få information om varandra och förutsättningar som gäller inför beslut om arbetsprövning och praktik. Här undanröjs ofta fördomar om varandra.
- För deltagarna har studiebesöken gett inblick i olika verksamheter. Det har underlättat deras val av yrkesinriktning genom att få inblick i olika verksamheter.
- Deltagarna - har fått ett ansikte på arbetsgivare från olika arbetsplatser och kontaktuppgifter för att underlätta ev. kommande mötesbokningar. Deltagarna har också för arbetsgivare och personal då fått lättare att uttrycka sitt behov av stöd i möten.
- Deltagare har av arbetsgivare fått information om vad en arbetsgivare behöver veta inför en arbetsprövning eller praktik.
- Personal har fått kontakt med arbetsgivare på lokala arbetsplatser för ett utökat nätverk.
- Personal har fått kunskap om olika arbetsplatser och yrkesroller när de i sin samordnarroll ska stötta deltagarna på väg ut i arbetsprövning/praktik och anställning

Nyckelord från vårt lärande kring arbetet med deltagare i projektet:

- Egen makt
- Tilltro och trygghet
- Rätt insats i rätt tid
- Ett dynamiskt stöd som varierar under tid och utifrån behov
- Att som handläggare/coach finnas kvar i hela processen mot arbete

CITAT – från deltagare

” Den personliga hjälpen som ni har gett. Tryggheten, det har varit anpassat efter mina behov, ett slags dynamiskt stöd som har ändrats utifrån vad jag behövt hjälp med.

Att få komma ut och se och träffa personer som jobbar med det jag skulle vilja göra, gav mig motivation och gjorde att jag mer förstod vad studierna kan leda till...”

Sammanfattning SIUS-metodik

Arbets sättet som Portenmetodiken grundar sig i är bland annat arbetsförmedlingens SIUS-metodik.

Supported employment är en metod för särskilt stöd vid introduktion till en anställning. Stödet är individuellt och ges av en stödperson. I metoden ingår såväl förberedelser som uppföljningsstöd. Genom metoden ges stöd till både den arbetssökande eller anställda och till arbetsplatsen.

Metoden supported employment har ursprungligen utvecklats för att ge särskilt stöd till personer med funktionshinder. Stödet är individuellt och ges av en stödperson. Att ge arbetsplatsintroduktion med stöd har visat sig vara bra även för andra grupper med särskilda behov. Metoden har utvecklats i USA och Canada och bygger på en teori om att de flesta kan arbeta om rätta stödinsatser ges. Integration och normalisering genom anställning på den reguljära arbetsmarknaden är en viktig del i teorin. I Metodens ursprungliga tillämpning ingår att den funktionshindrade får en reguljär anställning och stödpersonen inledningsvis utför arbetsuppgifter i produktionen till dess att den anställda kan klara av arbetsuppgifterna själv.

Metodens tillämpning i Sverige kräver viss anpassning till lagstiftningen på svensk arbetsmarknad. Det viktigaste avsteget som görs i den svenska modellen är att stödpersonen endast utför arbetsuppgifter i instruerande syfte. Metoden har utvecklats i Sverige genom Särskilt introduktions och uppföljningsstöd för funktionshindrade i praktiken. Metoden bygger på fem steg: Sökande analys, ackvirering, arbetsanalys, introduktion och uppföljning. De olika stegen tillämpas utifrån den sökandes och arbetsplatsens behov.

De stora skillnaderna är som vi beskrivit i arbets sättet ovan vilket bidragit med ny kompetens, kunskap, arbets sätt och rutiner, bland annat:

- Det är frivilligt att börja i projektet och ta del av metodiken.
- Projektets handläggare börjar arbeta tidigare och ackvirerar inte bara arbete utan även prövningsplatser, vilket vi sett som mycket framgångsrikt.
- Det finns gruppaktiviteter, studiebesök, hälsoaktiviteter.
- Handläggarna i Porten gör allt, myndighetsutövning, arbete med samordning och SIUS-metod.
- Ökat fokus på jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering för både arbetsgivare och deltagare.

(Källa [www.arbetsförmedlingen.se](http://www.arbetsformedlingen.se))

Lärdomar och vikten av att implementera Arbetsgivarkoordinatorns roll

Projektets bidrag -

- Som grund i arbetsgivarkoordinatorns arbete ligger framgångsrika metoder, problemområden och aktiviteter från Arena förstudien. Utifrån det har arbetet utformats och utvecklats under projektiden.
- Deltagande i aktiviteter har gjorts för att utöka nätverk främst inom näringslivet för att sprida möjligheten att rekrytera arbetskraft från vår målgrupp. Att arbeta för social hållbarhet är också viktigt så att arbetsgivare har kunnat få ökad kunskap om mångfald på arbetsplatsen med förutsättningar för ökad tillväxt.
- En del i arbetet har varit att kartlägga arbetsgivares behov av arbetskraft och identifiera möjliga arbetsuppgifter för projektets deltagare. Det kunde vara att identifiera arbetsuppgifter som låg utanför kärnkompetensen i ordinarie verksamhet och/eller nya väl avgränsade arbetsuppgifter. Arbetsgivaren ska kunna vända sig till Samspelets arbetsgivarkoordinator med sin kravprofil eller ta hjälp av arbetsgivarkoordinatorn för att ta fram kravprofil för arbetsuppgifter lämpliga för målgruppen. När medarbetare i kärnverksamheten hos arbetsgivaren avlastas och får ökade möjligheter till att jobba på toppen av sin kompetens tror vi att effektiviteten och kvalitén i verksamheten för arbetsgivaren ökar. Det gäller att ha fokus på arbetsgivarnas behov av kompetens och utifrån det göra individuella anpassningar och matcha rätt person till de behov och de förutsättningar som finns hos arbetsgivaren.
- Upprätta och fördjupa kontakt med arbetsgivare inom offentlig och privat sektor och andra organisationer. Arbetsgivarkoordinatorrollen har också haft kontakter och samarbete med arbetsgivare i syfte att etablera kvalitetssäkrade och anpassade praktik och arbetsplatser för deltagarna i projektet. Att hålla i arbetet och följa upp efter avslutad praktik eller anställning med arbetsgivaren, att vara noggrann i arbetssättet – visa att vi håller vad vi lovar när vi samarbetar är mycket viktigt och en stor del i det lyckade resultatet för projektet. Att genomföra studiebesök hos arbetsgivare och organisationer i syfte att öka kunskapen om arbetslivet och samhället i stort har också varit en stor framgångsfaktor och visat på en win-win faktor för både arbetsgivare och deltagare. Arbetet har gjort att vi nu har ett gemensamt förhållningssätt och en metodik för arbetsgivarkontakter.

Vikten av Arbetsgivarkoordinatorrollen

– På vilket sätt har det spelat roll *hur* vi arbetat med arbetsgivare? Till vilken nytta behöver vi arbeta med social hållbarhet och jämställdhet, icke-diskriminering och tillgänglighet utifrån perspektivet arbetsgivare, näringsliv, samhälls- och regionnivå? Vad är viktigt att tänka på när parterna i Samspelet är mottagare av projektresultatet?

Det gäller att ta tillvara kompetensen hos personer med funktionsnedsättning samt bryta könsegregeringen och normen kring *vem* som kan ta *vilket* arbete, hos både arbetsgivare och deltagare.

När vi arbetar för ett hållbart och inkluderande arbetsliv behöver större utrymme ges för att förbereda arbetsplatsen och arbetsgivaren på att se kompetensen hos personer med funktionsnedsättning som behöver stöd och anpassning på vägen till ett arbete.

Utgångspunkten är ett normkritiskt perspektiv och en inriktning på att stödja och avhjälpa frågor och svårigheter som kan uppstå så att arbetsgivaren värdesätter mångfald i verksamheterna.

Om det inte finns inkluderande arbetsplatser för vår målgrupp så hjälper det inte hur mycket vi än rustar och stöder individerna. Det som händer för individerna utan en inkluderande arbetsplats där arbetsgivaren får hjälp från oss är att individerna går runt i våra sociala välfärdssystem och till viss del då ses som bristfälliga på arbetsmarknaden och får inte långsiktig anställning och egen försörjning.

En uttalad oro hos arbetsgivarna vi mött i förstudien Arena och i projektet är att det stöd som finns är för osäkert, hur det blir med handledning, krånglig administration och otillgänglig personal när något behöver justeras. Genom ett aktivt arbete kan vi hjälpa och stötta arbetsgivarna att tänka annorlunda och med stöd och anpassning kan personer som annars kan bli diskriminerade på arbetsmarknaden få ett arbete. Arbetssättet bidrar också till att normer för kön bryts, både kvinnor och män behöver möjligheten att se vilka branscher och arbetsplatser som finns, för att kunna fatta beslut utifrån sina behov snarare än utifrån känsla angående sina egna arbetsförutsättningar.

Hur vi samarbetar framåt i tiden med arbetsgivarna kommer vara avgörande för våra insatsers resultat. Arbetsgivarna behöver kompetens och många av de som är arbetslösa står långt från arbetsmarknaden. Anställningarna som arbetsgivarna gör ska inte bara bero på ett socialt ansvarstagande utan på att man faktiskt behöver ha mer arbetskraft, då blir det en win-win situation både för individen och för arbetsgivaren.

Därför kan det många gånger handla om att påverka värderingar och attityder till personer med funktionsnedsättning med hjälp av handledning och olika typer av utbildning, seminarier, frukostmöte etc. där ämnen som berör målgruppen kan diskuteras. Det är viktigt om det ska bli ett lyckat samarbete att det finns kunskap hos handledaren/arbetsgivaren om målgruppen

och en positiv inställning till personer med funktionsnedsättning och behov av stöd och anpassning.

Fyra arbetsgivare delade med sig av sina erfarenheter under "Samspelardagen"

"Tveka inte, orka vänta – De anställda blir ovärderliga på sikt om du tar dig tid i början"

"Jag behöver inte skotta snö längre, utan kan fokusera på annat och vi har fått ett härligt socialt tillskott i teamet"

"De måste få känna sig självständiga ganska snabbt. Vi har haft tydliga lathundar från början, med få uppgifter. Struktur ger dem chansen att lyckas. Det blir verkligen en win/win situation och jag blir glad när jag ser att någon kan starta sitt nya liv, få möjlighet att flytta hemifrån och köpa lägenhet"

"Vi har styckat upp delar i vår produktion i väldigt tydliga delar. På det sättet har vi fått till en kedja som gör att grabbarna känner sig delaktiga i helheten. Vi brukar titta på bilder från kundernas hem och prata om vad vi gjorde bra och vad vi kan göra bättre"

Personal

Behov som projektet arbetat med; personal i Samspelets verksamheter behövde mer resurser och ny kunskap för att utveckla, pröva och tillämpa metoder i sitt arbete i syfte att underlätta och möjliggöra för dem som står särskilt långt från arbetsmarknaden att komma närmare studier och/eller arbete.

Tidigare erfarenheter – Personalen saknade gemensamt förhållningssätt, utvecklad metodik och resurser för att etablera nya och befintliga kontakter med arbetsgivare. Tillräcklig kompetens kring bransch och handledningskunskap för stöd till arbetsgivare och deltagare saknas.

Projektets bidrag - Projektpersonal har fått en ökad kunskap utifrån tidigare identifierade behov i Arena förstudien inom bland annat; branschkunskap om olika delar av näringslivet, kunskap om stöd till arbetsgivare utifrån beskrivet arbetssätt med arbetsgivare och AG-koordinator, kunskap om hjälpmedel för målgruppen tillsammans med deltagare via föreläsningar om tex. kognitiva hjälpmedel, stresshantering och de har också fått föreläsningar med dietist om näringslära. Ökad kunskap om hur man kan integrera horisontella principer i verktyg och metoder i arbetet med individer och arbetsgivare.

Citat personal:

” Snabbare processer, att kunna få möjlighet att arbeta med samordningen parallellt med arbetsprövning mot ett arbete”

” Deltagaren har fått en fungerande plan för samverkan och fått det stöd man har behov av och rätt till. Kunskapsöverföring mellan parterna och respekt för varandras uppdrag”

” Att ha ett begränsat antal personer som man arbetar intensivt med på flera områden samtidigt gör att personen får rätt stöd i rätt tid”

” Arbetsgivarfokuset, att inte bara se till deltagarens behov utan också arbetsgivaren och att även där ha tid till relationsbyggande. Att finnas med på plats och att följa upp och vara med”

Användande av resultat

Implementering handlar om att överföra resultat i form av nya arbetssätt, metoder och modeller till ordinarie verksamhet. Målet är att det som är framgångsrikt i projektet helt eller i delar ska införas i de arbetsprocesser man har i ordinarie verksamhet.

Mottagare av projektresultaten är förbundets styrelse och beredningsgrupp och därmed dess parter, tillsammans med personal, region Värmland, samverkansparter bland annat arbetsgivare och brukarorganisationerna.

Projektpartnernas medverkan och bidrag

Integrering och implementering

Det har varit ett gott engagemang i projektet från medverkande parter. Alla parter gemensamma ingångsvärden har bestått av rejäla insatser i projektet i form av personella resurser, gemensamma verktyg, tid, medfinansiering, frihet och förtroende att prova ut metod och samverkansformer.

Nuvarande integreringsarbete om samverkan mellan Samspelets finansierade insatser och parter kommer fortsätta att prioriteras. Det arbete som har startas upp och har fortgått under projektets tid är en grund för fortsatt lärande kring integrerad samverkan och tanken är att det blir en del av parternas ordinarie arbete.

Porten har bidragit med att än mer utveckla samverkan mellan parterna och med arbetsgivare. Målet har varit att den metodik som optimerats under projektet kommer implementeras helt eller till viss del hos involverade parter.

Porten var ett genomförandeprojekt med fokus på implementering. Projektet har byggts och utvecklats på ett redan genomfört och väl fungerande pilotprojekt och förstudie, vilket hade goda resultat. Genom att fortsätta utveckla metoder och strategier i projektet har projektet bidragit till långsiktiga och hållbara effekter på individ, organisations och samhällsnivå enligt framtagen programteori. Nyckelfaktorer vi arbetat med och en del av kärnan i arbetet som kan implementeras och till viss del har implementerats.

- En handläggare per deltagare. En person tar hand om samordning, coachning, tjänsteutövning, kontakt och stöd till arbetsgivare.
- Det samordnade stödet mellan parterna underlättar för målgruppens rehabilitering och väg mot arbetslivet.
- Rollen som arbetsgivarkoordinator är central för framgången i Porten. Projektet har arbetat via arbetsgivarkoordinatorn med inkludering av arbetsgivare och näringsliv i vårt område där Samspelet verkar, vilket representerar halva Värmlands befolkning.

En utökning av kontakter med arbetsgivare har skett i syfte att hitta fler former för samverkan, praktikplatser, anpassade arbetsplatser för målgruppen.

Aktiviteter som funnits inom ramen för projektet och bidragit till en framgångsrik utveckling.

- En av de mest framgångsrika aktiviteterna vi har haft är studiebesök hos arbetsgivare.
- Gruppaktiviteter som tex. arbetsmarknadskunskap, Rättigheter/skyldigheter på arbetsmarknaden, Val och konsekvenser, Yrkesvägledning/arbetsmarknadskunskap, CV/personligt brev/intervju, Nätverk/sociala medier, Resurser/oskrivna regler på en arbetsplats, - Hur berättar jag om min funktionsnedsättning, lönestöd och anpassningar.
- Specifika insatser angående hälsa. Dietist, kontakt med friskvården i Värmland, föreläsningar och aktiviteter. Även insatser kring privat ekonomi har genomförts med stort intresse.
- En väl genomförd kartläggning. Materialet utgår från frågor som grundar sig i de horisontella principerna.
- Projektledarens arbete har gett spill-off effekter till parter och handläggare inom det strukturella / strategiskt område där arbetet utförts. Så som lärande kring: implementering, utvärdering, arbeta med måluppfyllelse, kompetensutveckling, transnationella utbyten, samverkan mellan parterna och horisontella principer.

Alla dessa delar utgör en del av det som har implementerats. Målet har varit att metoder, modeller och arbetssätt ska leva vidare. För att ytterligare få en tydlighet kring vilka frågor implementeringsarbetet skulle kretsa kring utfördes en processkartläggning över framgångar och utvecklingsmöjligheter vilket ledde fram till nedanstående fyra punkter.

Projektet har under projekttiden arbetat med utvecklings- och implementeringsarbete utifrån de fyra frågeställningar som beslutats som projektets riktlinje för användande av projektets arbete. Dessa fyra frågor är nu slutprocessade och vi ser att de har fått ett svar och att parterna driver arbetet vidare. Alla frågor har processats ur jämställdhets, icke diskriminerings och tillgänglighets perspektiv med stöd i programteorin.

Vem/vilka arbetar vidare för att bibehålla och utveckla effekterna över tid på organisations och samhällsnivå?

– Samspelet och parterna tar nu ett aktivt ansvar för att arbeta vidare med frågorna delvis med hjälp av nya funktionen processtöd som implementeras.

Hur kommer coachernas upparbetade metodik att införlivas i Arbetsförmedlingens ordinarie verksamhet tillsammans med parterna och arbetsgivare?

– Arbetet med detta har pågått aktivt under hela projektiden och metodiken fortsätter användas i arbetsförmedlingens ordinarie verksamhet i Samspelets kommuner.

Hur kommer projektledarens arbete att kunna fortsätta? Tar någon part över huvudansvaret för fortsatt arbete med alla de partövergripande strukturella uppgifter som i dag utvecklas i projektet via projektledaren.

– Samspelet väljer med stöd från styrelse och beredningsgrupp att implementera funktionen processtöd som kommer fortsätta arbeta med de partsövergripande strukturella uppgifter som idag utvecklats i projektet.

Arbetsgivarkoordinatorns arbete- Vem/vilka kan axla och förvalta denna funktion? Någon part eller parter tillsammans? Vem upprätthåller metodik med nätverk och handledarutbildning?

– Samspelet implementerar rollen arbetsgivarkoordinator och driver tillsammans med parterna vidare arbetet.

Dessa fyra frågor har genomsyrat allt implementeringsarbete i projektet.

Kommunikation och spridnings arbete

Arbetet kring kommunikation och spridning har varit allt ifrån transnationella utbyten med projekt i Belgien och Tyskland till workshops för handläggare och styrgrupp.

Spridningskanaler för information av projektets arbete har bland annat varit via:

- Föreläsningar
- Workshops
- Processkartläggningar
- Konferenser
- Kunskapsdialoger
- Samverkansteam
- Samspelardagen – för arbetsgivare. En halvdagskonferens som syftade till att både sprida kunskap och inspiration men också att påverka en attitydförändring.
- Deltagit i nätverk och som utställare men också via föreläsningar på konferenser för parterna, ESF och för näringslivet.
- Strygruppsarbete, kommunicera resultat till Styrelsen i Samspelet och projektägare.
- Till kollegor inom parterna, chefer hos parterna, genom metodmöten, lag möte, rehab-team, konsultationsforum och skapat tillgänglighet för kollegor att lätt kunna få hjälp med frågor kring samordning. Effekten har varit ökad kunskapsöverföring mellan parterna och bättre kontaktvägar samt mera förståelse och respekt för varandras uppdrag.
- Varje vecka pratar arbetsgivarkoordinatorn om vårt arbete med målgruppen på nätverk oftast 2 – 3 gånger i veckan. Dessa informationer är en del i vårt påverkansarbete då det handlar om att jobba med attitydförändringar hos arbetsgivare och få arbetsgivarna att se vår målgrupp som en resurs i arbetskraften.
- Andra Samordningsförbund.
- Företagsrådgivare på arbetsförmedlingen, Arbetsmarknadsenheter i våra kommuner i Samspelet.
- Varit med i uppstart och driver vidare arbetet med föreningen CSR- Hållbart Värmland. Detta är resultatet av en process i projektet i samverkan med två företag. Kontakt och värdefull kompetensöverföring har skett med CSR-Västsverige och kontakt i Örebroregionen.

Uppföljning och utvärdering

Utvärderingens innehåll

En förutsättning för ett hållbart utvecklingsarbete är en lärande miljö och som stöd för detta har projektet haft en extern utvärderare. Det har handlat om lärande inom projektet i ordinarie verksamheter och på samhällsnivå. Lärandet har varit ett samspel mellan den operativa och den strategiska nivån. Utvärderingen har haft som mål att vara en aktiv del av projektet och ge möjlighet till utveckling, implementering och långsiktiga effekter.

Projektets personal har också utvärderat kontinuerligt hur gruppaktiviteter och studiebesök upplevts och vad som kunde förbättras och utvecklas. Projektledaren har två gånger under projektiden utvärderat utifrån 4R-metoden för att under projektets gång få insikt i hur resurser, realia, resultat, representation har påverkat resultat och arbetssätt. Metoden 4R syftar till att kartlägga och analysera verksamheten i projektet ur ett jämställdhetsperspektiv. Tanken är att ta reda på hur verksamheten styrs och på vilket sätt den behöver förändras för att kvinnors och mäns behov ska tillgodoses. Utifrån kunskap om detta går det att ta steget vidare för att möjliggöra en förbättring.

I korthet från 4 R kartläggning om arbetsgivararbetet

Syftet med Porten var bland annat att bidra till att varaktigt öka kvinnors och mäns deltagande och stärka deras ställning på arbetsmarknaden vilket innebär att projektet aktivt har arbetat med jämställdhetsintegrering. Porten har också aktivt arbetat med normkritiska metoder utifrån ett normkritiskt förhållningssätt för att säkerställa att deltagande kvinnor och män bemöts jämställt och fått tillgång till stöd och resurser på lika villkor. Det fanns jämställdhetsutmaningar i projektet, faktorer som kunde stå i vägen för att det övergripande syftet med projektet skulle uppnås. Då var det viktigt att se över följande:

- Vilka könsmönster ser vi?
- Vems behov tillgodoses?
- Vem gynnas av hur verksamheten ser ut idag?

Det var viktigt att se över hur många män och kvinnor som fick jobb, men kanske viktigare än det är vart kvinnor och män fick jobb. Kunde vi bidra till att kvinnor oftare fick ett fast jobb än en timanställning. Kunde vi bidra till att någon kvinna började arbeta inom industri t.ex. Vi i projekt Porten har tagit en aktiv diskussion kring frågorna ovan för att inte själva fastna i könsstereotyperna könsmönster.

De branscher som våra deltagare varit mest intresserad av och har fått flest erbjudande om när det gäller kontakter, praktik, studiebesök och anställning är i fallande ordning:

1. Handel
2. Restaurang/ Hotell
3. Tillverknings - industri
4. Fastighetsservice – alltiallo
5. Kommunala/statliga – vård och omsorg, skola och administrations jobb
6. Vård – Landstinget
7. Media
8. Administration
9. Lantbruk

Sett ur ett könsperspektiv kan projektet se följande mönster:

- I branschen handel, hotell och restaurang är det en jämn könsfördelning.
- Industribranschen har haft flera män än kvinnor. Men genom projektets arbete med horisontella principer har projektet kunnat ge kvinnor möjlighet att på samma villkor besöka och få möjligheten att själva skapa sig en uppfattning om branschen. Flera kvinnor har genom detta arbetssätt startat praktik och anställning inom industri.
- Inom branschen fastighetsservice är det övervägande män.
- Vårdbranschen har haft flera kvinnor än män som startat praktik och anställning. Män i projektet har med hjälp av det arbetssätt vi har, där projektet gör studiebesök i branschen, lättare fått möjligheten att välja vård som yrke.
- Inom kommunala och statliga förvaltningar har det varit jämt fördelat mellan könen.
- IT-sektorn har flest män.
- Inom branschen administration har något fler kvinnor startat anställning och praktik.
- Lantbruksbranschen har flest män startat anställning eller haft praktik.

Vi vet att projektet gjort skillnad när vi sett till att olika arbetsgivare fått träffa fler än bara den förväntade målgruppen för arbetet/praktiken. Projektet har också gjort skillnad när vi presenterar studiebesök/platser/anställning till deltagare på ett sådant sätt att alla fått

informationen och möjligheten att delta. Studiebesök har under större delen av projektiden varit obligatoriska för att göra det enkelt för deltagarna att faktiskt ta steget att själva komma med till arbetsgivaren och själva få möjligheten att skapa sig en uppfattning om arbetet, istället för de förutfattade meningar som personen annars kan ha.

Hela innehållet från 4R-kartläggningarna finns i två kartläggningsrapporter. Extern utvärderares hela utvärdering av projektet finns i utvärderingsrapporten.

Den externa projektutvärderingens olika faser och resultat i korthet

- Analysfasen
Vad ska utvärderas, hur och varför; förberedande informationsinsamling, programteori, workshops/förankringsmöten. Konkretiserad utvärderingsplan.
- Genomförandefasen
Insamling av data; Kvalitativt och kvantitativ metod. På individ- organisations- och samhällsnivå.
- Avslutningsfasen
Effektutvärdering – Vad hade ändå hänt med deltagarna utifrån ett kvasi experiment/kohort, fall-kontrollstudie?

Resultat och effekter på individnivå:

- 70% upplever ökat välbefinnande
- Arbetet sker utifrån jämställdhets, tillgänglighets, icke-diskrimineringsperspektiv.
- Ökad motivation och självkänsla
- Ökat välbefinnande och egen makt
- Stärkt tilltro till myndighetspersoner

Externa utvärderingsinsatser under projektperioden på individnivå:

- Deltagarenkät vid tre tillfällen för alla deltagare för att mäta förändringar under tiden som projektet pågick.
- Deltagarintervjuer.
- Jämförelsestudier.

KASAM-enkät genomförd vid tre tillfällen (svarsfrekvens 50%)

- KASAM som mätinstrument är ett vetenskapligt, beprövat verktyg som har funnits sedan 1979. (Källa: *Antonovsky, Aaron (1987): Hälsans mysterium, bokförlaget Natur & Kultur: Stockholm* Rodrigues MA, Szupinski Quiroga S & Bauer HM (1996). *Breaking the silence. Battered women's perspectives on medical care. Archives of Family Medicine 5, sida 153-158. USA: University of California-San Francisco.*)
- Det har använts i åtskilliga studier och dess validitet och reliabilitet har testats i över 20 lika länder. (källa som ovan)

Värde från enkät i korthet;

Riktlinjer för att tyda KASAM

- Värde under 100 indikerar behov av hjälp att på ett strukturerat vis upprätta och påbörja genomförandet av en personlig handlingsplan etc.
- **Begriplighets-värde lägre än 35:** Tyder det på att den vardagliga livssituationen är mer komplex än vad man för tillfället har intellektuell ork att klara av. Ibland orsakas svagt B av alltför många negativa och oroande tankar, oförmåga att själv styra sina reaktioner, svagt självförtroende.
- **Hanterbarhets-värde lägre än 35:** Indikerar tillitsbrist och resurssvagheter i förhållande till vardagens krav. Kan stå för både otillräcklig kompetens, dålig ekonomi, bristande samhörighet eller att man blivit överrumplad av livets komplexitet när jobb, familj, ekonomi m.m. ställer större krav än vad personen för närvarande maktar med. Självförtroende är en aspekt av H.
- **Meningsfullhets-värde lägre än 30:** Tyder det på bristande engagemang i de vardagliga situationer som man befinner sig i. Låga poäng kan också bero på depression och emotionell utmattning.

Resultat:

Vid inskrivning totalt - **värde totalt 111** - Begriplighet – 39 – Hanterbarhet – 40 – Meningsfullhet – 32.

Vid halva perioden – **värde totalt 109** – Begriplighet – 36 – Hanterbarhet - 41 – Meningsfullhet – 31.

Vid utskrivning – **värde totalt 118** – Begriplighet – 43 Hanterbarhet – 42 – Meningsfullhet – 33.

Deltagarintervjuer, enskilda intervjuer – 17 % av målgruppen.

Intervjuerna innehöll frågeställningar inom följande områden:

- Självkänsla/självförtroende – vilken påverkan upplever deltagaren att projektet har haft?
- Horisontella principer – Vilken påverkan och kunskapsförmedling inom horisontella principer har deltagarna upplevt?
- Projektinnehåll – Vad har utmärkt projektet, vad har skapat påverkan på deltagaren och i så fall varför?
- Självskattning – Självskattning mellan 1-10 på variablerna självkänsla/tron på sig själv, initiativförmåga, kommunikation, inställning till att studera, känslan av att stå närmare arbetsmarknaden.
- Avslutning – Hur skulle deltagaren beskriva projektet utifrån ett ambassadörsperspektiv?

Resultat på individnivå – självskattning.

Självskattning på följande påståenden, skala 1 – 10, där 5 motsvarar "varken mer eller mindre"

I vilken grad upplever du att Porten har utvecklat dig som person, att du känner dig mer glad och mottaglig för nya utmaningar

Genomsnitt: 6,91

Upplever du att Porten har påverkat din självkänsla, att det har förändrat tron på dig själv, att det kommer att gå bra?

Genomsnitt: 7,00

Upplever du att det du får i Porten har stärkt din initiativförmåga, att du vågar ta dig an nya utmaningar?

Genomsnitt: 6,64

Upplever du att Porten har utvecklat ditt sätt att kommunicera med andra, dvs. ditt sociala välbefinnande? ?

Genomsnitt: 6,91

Upplever du att Porten har stärkt din inställning till att vilja studera vidare, har den motiverat dig till vidare studier?

Genomsnitt: 5,64

Upplever du att Porten har gjort att du nu står närmre arbetsmarknaden än vad du gjorde innan du började här?

Genomsnitt: 7,82

För att kunna göra en utvärdering utifrån processbeskrivningsmetodiken behövs ett utgångsläge, en s.k. baseline. Utifrån den görs en beskrivning av deltagarens enskilda "resa" med sitt projektdeltagande. Dessa jämförs sedan med varandra för att finna gemensamma nämnare. Det är den fortlöpande utvecklingen som står i centrum, utfallet och slutmålet är inte lika centralt.

Deltagaren fick beskriva sin vardag innan Porten. Några citat på hur den kunde vara:

"Var mest hemma, gjorde inte särskilt på dagarna ... kände att jag inte fixar något alls".

"Jag var med i Stegen och behövde gå vidare. Stegen är mer aktiviteter i grupp medan Porten är mer mot arbete."

"Jag ville inte bara ha extraarbeten hela tiden, jag ville ha hjälp att finna ett heltidsjobb och behövde hjälp."

"Innan satt jag hemma hela dagarna, bråkade med vänner, jag ville ha jobb men det blir aldrig något och det gjorde mig frustrerad. Jag kände att jag blev helt knäpp, kunde börja skälla så fort någon hälsade på mig."

"Det är klart att det är mycket bättre nu när jag har varit med ett tag och pratat med andra. Jag hade t.ex. aldrig ställt upp och pratat med dig om du hade frågat för ett år sedan."

Kort resumé i form av citat, som speglar hur projektet har skapat självförtroende, egenmakt och integrerat horisontella principer.

Självförtroende:

"Utan Porten tror jag att jag fortfarande skulle ha suttit hemma och inte gjort något. Jag har väldigt svårt att komma igång. Det var ju bra att jag fick det här, även om det var svårt i början ... då kändes det så hopplöst. Nu har jag inte problem att gå upp ... nu vaknar jag automatiskt ... helt andra rutiner med mat och sömn."

"[Namn] ringer mig också en gång i månaden och hör efter hur jag mår. [Namn] har hjälpt mig att inse att jag inte är värdelös trots att jag har behov. Bara för att jag inte kan göra en grej betyder det inte att jag kan göra andra grejer. Det har [namn] hjälpt mig med."

Egen makt och Horisontella Principerna (jäbställldhet, tillgänglighet och icke-diskriminering):

"Jag trivs jättebra, [namn] lyssnar in vad jag vill göra, vad jag behöver och vad jag tycker och tänker. Det är lite mer allvar det här (not. i jämförelse med AME-verksamhet), det handlar om att finna vad jag har för styrkor och svagheter. Jag har inte känt mig tvingad till något."

"Jag har inte upplevt något dåligt, vad skulle det kunna vara i så fall ... de har ju liksom hittat det jag kan och vill göra, så att jag nu är sysselsatt på dagarna. Jag vet inte vad det skulle kunna vara."

Vad deltagaren ansåg har varit det bästa med Porten, vad som har betytt mest:

"Utan Porten tror jag att jag fortfarande skulle ha suttit hemma och inte gjort något. Jag har väldigt svårt att komma igång. Det var ju bra att jag fick det här, även om det var svårt i början ... då kändes det så hopplöst. Nu har jag inte problem att gå upp ... nu vaknar jag automatiskt ... helt andra rutiner med mat och sömn."

"Porten är ett bra tillfälle att försiktigt slussas ut till arbetsmarknaden utan att bli 'släppt efter vägen', att få prova på innan det blir allvar. Det är det mest positiva med Porten."

"Bara det här att jag har blivit förstådd och att någon tror på vad jag säger, gör att jag tycker det här är jättebra. De [Porten] har haft mer kontakt med mig än vad vanliga AF har haft."

"Att få ha haft någon vid min sida som har lyssnat på hur jag mår och vad jag klarar av har varit toppen."

Teoridriven utvärdering har fokus på hur en åtgärd genomförts, samt hur och varför mål uppstår/uteblir.

Varför har projektet nått så goda resultat hos individen?

- Arbetsmarknadskoordinator.
- Supported Employment metodik.
- Tät kontakt med uppföljningar, inte släppt individen direkt efter påbörjad anställning (3 månader).
- Projektorganisationens drivkraft till att vilja skapa förändringar för målgruppen är en central faktor till att projektet har lyckats.
- KASAM-enkätens resultat och deltagarnas självskattning.
- Individcentrerat arbetssätt & bemötande .
- Samordningen mellan involverade organisationer.
- Röd tråd i projektet.

Resultat på organisations- och samhällsnivå

Projektets intentioner på organisations och samhällsnivå har varit;

- En fastställd struktur för samverkan, metodik och nätverk
- Gemensamt förhållningssätt för att utveckla nya och befintliga kontakter.
- Ökad tillgång till anpassade praktik- och arbetsplatser för utveckling av arbetsförmåga.
- Implementeringsplan för hur positiva, beprövade verktyg ska kunna integreras i ordinarie verksamhet.
- Deltagande arbetsgivare ser fördelar med Porten och Samspelets insatser, arbetsgivare har fått ökad kompetens
- En struktur och modell för hur samordningsförbund kan jobba med målgruppen.

Utvärderingsinsatser

- Samtal och dialog med projekt och styrgruppen.
- Fokus på samverkan och implementering.
- Varaktig modell.
- Samtal med arbetsgivarna
- Jämförelsestudier.

Projektets bidrag till resultatet

- Metodiken är utformad och dokumenterad – formaliserad.
- Arbetsförmedlingen kommer fortsätta driva formerna för projektet. Dock är det i ett längre perspektiv avhängt beslut på högre nivå inom myndigheten, det pågår ett stort förändringsarbete.
- Arbetsgivare ser positivt på Portens arbetssätt – intervjuer med arbetsgivare har skett.
- Arbetsgivarkoordinatorns roll har skapat effektivare vägar in till arbetsgivarna.

Summan av extern utvärdering:

Porten har lyckats väl med att nå uppsatta mål och kommer dessutom att implementeras. Projektet har haft påvisad effekt.

Utvecklingsområden

Kan vi göra något för de personer som inte är redo för Porten-metodiken? Kan vi stötta arbetsgivarna ännu mer genom att även tillhandahålla handledning på plats på företaget till både deltagare och arbetsgivare/personal?