

Slutrapport

Projekt K.A.K

Kunskap, Arbete, Kvalité

2013-2015



Sammanfattning

Projekt K.A.K. är ett arbetsmarknadsprojekt som genomförs under perioden 130301-151231 och som vänder sig till målgruppen långbidragstagare med försörjningsstöd i åldern 20-64 år. Målgruppen blev åldersmässigt blandad och 44% av målgruppen var utrikesfödda. Gemensamt för hela gruppen är att man kan se ett långvarigt behov av försörjningsstöd eller att man riskerar att få. Tanken är att individens väg tillbaka till egen försörjning påskyndas genom deltagande i projektet, där ett löfte om en tidsbegränsad anställning ges.

Projektet är ett samverkansprojekt mellan kommunerna Köping, Arboga, Kungsör, Arbetsförmedlingen samt Samordningsförbundet Västra Mälardalen som är medfinansier. Anställningarna i projektet finansieras till största del av Arbetsförmedlingen.

Ett syfte med projektet är att motverka utanförskapet hos ekonomiskt utsatta individer, i detta fall personer som erhållit ekonomiskt bistånd till sin försörjning. Cirka 120 platser under dessa tre år beräknades att kunna tillsättas med projektets deltagare. Ett annat syfte med projektet är att stärka samverkan i regionen mellan projektparterna men också tillsammans med Landstinget i Västmanland.

Kommunernas arbetsmarknadsenheter (i Kungsör försörjningsstöd) remitterar till projektet som tillsammans med deltagaren matchas ut på en kommunal arbetsplats och under projekttiden har deltagaren erbjudits kompetenstid som syftar till att stärka den enskildes möjligheter till vidare studier eller arbete.

Antalet inskrivna deltagare under projekttiden uppgår till 183 varav 135 genomfört sin anställning. Av 183 personer har 162 stycken lämnat försörjningsstöd i samband med deltagandet i projektet eller direkt efter anställningen.

Medverkan i projektet förväntas att ge en ökad livskvalitet och en förbättrad ekonomi, en förbättrad språkutveckling (utlandsfödda) och en ny möjlighet på arbetsmarknaden.

Det vi kunde se hos de allra flesta deltagarna i anställning var en ökad självkänsla och motivation till förändring. Projekt K.A.K. upplevdes som något positivt både av kommunens förvaltningar och deltagarna själva. Ett bra sätt att medverka till samhällsnyttan.

Innehållsförteckning

1.	Bakgrund till att projektet startades	1
2.	Syfte.....	2
3.	Mål.....	2
4.	Metod	3
5.	Målgruppen	4
6.	Processen i projektet.....	5
7.	Praktik.....	7
8.	Samarbetet med Arbetsförmedlingen	8
9.	Anställningsprocessen	8
9.1	Anställning i den egna arbetsmarknadsverksamheten	11
10.	Insatser under anställningen	11
10.1	Rekryterare för en dag	11
10.2	Hälsocenter	12
10.3	Grön kvist	12
11.	Efter anställningen	14
12.	Deltagarnas åsikter	14
13.	Organisation	14
14.	Resultatdiskussion	17
14.1	Resultat av självskattningen	19
15.	Förbättringsområden	21

1. Bakgrund till att projektet startades

1990- talets ekonomiska kris innebar en förändring på arbetsmarknaden för de arbetsökande. Mindre krävande arbeten försvann som en följd av effektivisering och mer slimmade organisationer och högre krav ställdes på de arbetsökande gällande kompetens och effektivitet. Till skillnad från tidigare krisår fanns det ingen arbetsmarknad för resurssvaga att falla tillbaka på. De som kom att drabbas hårdast av den nya arbetsmarknaden var ungdomar, utlandsfödda och personer med begränsad arbetsförmåga.

Över tjugo år senare kvarstår jobbetableringsproblemen för nämnda grupper, även under perioder med en förbättrad arbetsmarknad.

Med allt högre trösklar inom socialförsäkringssystemen och generella svårigheter att nå ett första arbete hänvisas människor i en allt större utsträckning till försörjning genom försörjningsstöd.

Tittar man på försörjningsstödet utformning så är det till sin konstruktion avsett som ett tillfälligt stöd, vilket innebär att man som sökande endast erhåller ekonomisk täckning för det mesta nödvändiga för sin vardagliga försörjning. Denna ekonomiska knapphet i kombination med den sociala stigmatisering som det innebär att vara försörjningsstödstagare gör gruppen ännu mer marginaliserade än andra grupper som uppstår offentlig försörjning.

Kännetecknande för gruppen unga vuxna med långvarigt behov av försörjningsstöd är instabila familjeförhållanden, lägre utbildning och mindre fördelaktig socio-ekonomisk bakgrund (Angelin, socialförsäkringsrapport 2008:4). Andra kända karakteristika är låg tilltro till den egna förmågan, social isolering, känslan av skam, rädsla, ohälsa och diffusa hälsomässiga problem. En del av dessa problem uppkommer som en konsekvens av att vara exkluderad från arbetsmarknad och den rättighetsbaserade välfärden.

Forskning om ungdomsarbetslöshet visar att långvarigt utanförskap från arbetsmarknaden i unga år ger en betydande risk för en livslång marginalisering (Hammer 2003), med en ökad sårbarhet för psykisk ohälsa och försämrad hälsa.

Häri blir det viktigt för ansvariga myndigheter att gemensamt och tillsammans med den sökande hitta rätt matchning av erforderligt stöd för den snabbaste och mest bärande vägen till egen försörjning och ett självständigt liv.

Med detta projekt vill vi bryta den pågående eller riskerande marginaliseringen för de personer som riskerar eller har hamnat i ett långvarigt beroende av försörjningsstöd.

Genom en bättre samordning av befintliga samhällsliga resurser kan en mer precis kartläggning och insatser påbörjas tidigare, och tillsammans med realiserbara mål som försörjning genom eget arbete, bereds vi möjlighet till att sätta stopp för en fortsatt marginalisering.

2. Syfte

En ökad samordning och effektivisering av befintliga resurser inom det offentliga som matchas med förmånstagarens faktiska hjälpbehov och önskemål för en fungerande rehabilitering och arbetsliv.

- Ge deltagande individer en tydlig och realiserbar målbild i form av arbete inom kommunala förvaltningar. För att därigenom skapa förutsägbarhet, sammanhang och meningsfullhet för arbetsprocessen fram till målet om egen försörjning och självständigt liv.

- Kartläggning, i samverkan med andra myndigheter, som tar fasta på deltagarens vilja, livssituation och faktiska hjälpbehov, för att öka möjligheten till tidigare och bättre matchning av insatser för ett fungerande arbetsliv.

- Metodutveckla och kvalitetssäkra innehållet och stödet för praktik- och arbetsplatser och utformningen av dessa utifrån deltagarens och arbetsgivarens behov.

- Utbildningsinsatser på grupp- och individnivå med syfte att öka deltagarnas möjligheter till arbete eller studier efter deltagande i projekt.

- Uppföljningsansvar med innehåll om återförstärkning av arbetsförmåga för ett fungerande arbetsliv efter avslutad deltagande i projektet.

3. Mål

Antal personer som är aktuella för projektet beräknas till ca 160 personer

- ca 75 % av deltagarna beräknas genomgå hela projektets program

- ca 75 % av deltagarna väntas bryta eller minska behovet av försörjningsstöd

4. Metod

Projektets eget formulär för självskattning bestod av åtta frågor där man gavs möjlighet att på en skala ange hur man själv uppfattar sin självbild och sina tankar kring att ha ett arbete. Denna självskattning gjordes av deltagaren före och efter anställningen.

Deltagarna som kom in i projektet hade ett lågt självförtroende men en hög motivation till arbete.

Projektledarna har utvecklade ett kartläggningsverktyg till hjälp i arbetet för att kunna bedöma en del av arbetsförmågan och en slags förbedömning av självupplevd psykisk och fysisk hälsa.

Utifrån detta väcktes också idéer om inom vilket arbetsområde man vill praktisera/arbete.

Kartläggningsverktyget är baserat på ICF ([Klassifikation av funktionstillstånd, funktionshinder och hälsa](#)) samt utifrån begreppet ”empowerment”. I mötet med människor handlar empowerment om att genom olika former av stöd, till exempel samtal, hjälpa människor att ta kontroll över sina levnadsvanor. I arbetet med människor handlar det om att försöka ge människor stöd att själva identifiera vad som behöver utvecklas, samt själva föreslå och delta i olika aktiviteter för att förbättra levnadsvillkoren och därigenom hälsan.

Under tiden i projektet fanns projektledarna som coachande stöd för deltagaren i både med och motgångar och allt baserades på deltagarens behov i nuet. Coachning är ett sätt att utforska, klargöra och arbeta med det som deltagaren själv vill uppnå. Man uppmuntrar deltagaren till egen forskning och egna upptäckter med syftet att nå egna lösningar och möjligheter. På detta sätt synliggör man de egna lösningarna och strategierna för att nå en förändring i livet. Tydligt blir att deltagaren tar ansvar för sitt eget liv. Kontakten med deltagaren varierades individuellt efter önskemål via telefon, personliga möten eller mail och behovet av uppföljning med handledare och deltagare behövdes även den vara individuell. Man behövde inte träffas bara för träffandets skull utan det viktigaste var en levande dialog. Projektledarna var under tiden tydliga med att de fanns tillgängliga för frågor och stöd, både för handledare och deltagare.

Enligt projektplanen nämndes MI (motiverande samtal) och ASI som metod för utförande där framförallt MI till stor del användes. Motiverande samtal (Motivational Interviewing, MI) är en samtalsmetod som används för att öka sannolikheten att klienten förändrar ett problembeteende. Metoden bygger på principer från inlärnings- och motivationspsykologi. I motiverande samtal hjälper samtalsledaren klienten, dels med att bygga upp sin inre motivation till förändring och dels med att stärka sitt åtagande och utveckla en förändringsplan.

I den motiverande samtalsprocessen betonas framförallt tre nyckelkomponenter; samarbete, framkalla och autonomi. Samarbete handlar om att samtalsledaren kommunicerar en partnerliknande relation som bygger på utforskande och stöd snarare än uppmaningar och bevisföring. Framkalla handlar om att samtalsledaren hjälper klienten att väcka och kalla fram den inre motivationen till förändring snarare än att förmedla klokskap och insikt. Autonomi slutligen, handlar om att ansvaret för förändringen ligger hos klienten, att respekten alltid skall finnas för att det är klienten som avgör om han eller hon vill ta emot rådgivning, eller inte. Motiverande samtal är en evidensbaserad samtalsmetod för beteendeförändring som används inom ramen för kognitiv beteendeterapi. Metoden är inte begränsad till att användas i en specifik kontext eller vid

en specifik problematik utan kan lämpa sig i olika sammanhang och för ett brett spektrum av beteendeproblem.

Båda projektledarna är utbildade i MI. ASI har den ena gått. ASI är en standardiserad och strukturerad intervju som främst mäter alkohol- och narkotikarelaterade problem.

En projektledare har även gått 7-tjugo utbildning som är både en ledarskapsutbildning och ett metodmaterial för personer som arbetar med ungdomars och vuxnas personliga utveckling. Att poängtera här är att oavsett dokumenterad utbildning så ligger den största vikten i själva bemötandet mot alla inblandade både inom och utanför projektet. Med ett gott bemötande kommer man hur långt som helst.

Det fanns i början av projektet en arbetsgrupp bestående av projektledare, utsedd arbetsmarknadskonsulent och praktiksamordnare från respektive ort som träffades varje månad för att diskutera gemensamma frågor för det som hände inom projektet. En del i detta var utifrån att tiden för respektive tjänsteman inte räckte till. Man fick andra arbetsuppgifter och fick lov att prioritera. Projektledarna upplevde ändå att det största behovet av en sådan grupp fanns i början när deltagare börjat aviseras till projektet och man behövde arbeta på ett gemensamt tänkt. En bit in i projektet minskade behovet eftersom att det rullade på och gruppen upplöstes.

5. Målgruppen

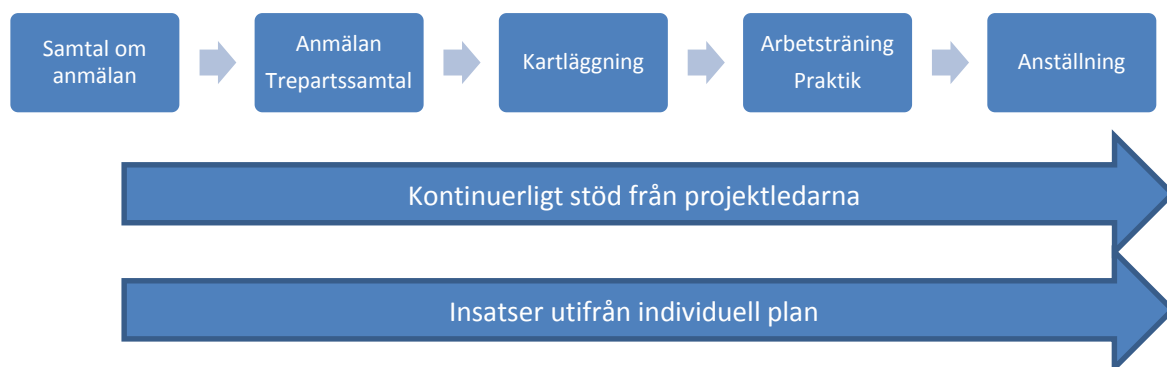
Målgruppen var långtidsarbetslösa försörjningsstödstagare i olika åldrar. Från början skulle projektet prioritera ungdomar, men målgruppen utökades utifrån efterfrågan. Utbildningsnivån hos de flesta deltagarna var låg, vanligen en nioårig grundskola, även om projektet också haft några med akademisk bakgrund. Deltagarna befann sig en ekonomisk såväl som social utsatthet och som visade sig ganska ofta i brist av rutiner gällande sömn och kost. Likaså fanns en avsaknad av fysisk motion. Flera av deltagarna hade en bakgrund präglad av kriminalitet och missbruk vilket gjorde dem begränsade i sina möjligheter till egen försörjning.

Under projekttiden upplevdes det av projektledarna att det i det stora hela var ”rätt” individer som erbjöds att delta. Det viktigaste var att det var personer som hade en vilja/möjlighet att förändra sin situation och som samtidigt kunde tillvarata de insatser mot egen försörjning som projektet erbjöd.

En generell fallbeskrivning vi såg passade in på flera deltagare i projektet;

Jag kom till projektet ganska omotiverad och med låg självkänsla men med en vilja att ta mig ifrån försörjningsstödet. Mitt förflutna har begränsat mina möjligheter att förändra mitt liv eller att ens komma in på arbetsmarknaden. Väl ute på en praktikplats kände jag en smula hopp. Jag kunde arbeta. Personer runt mig uppskattade mig och jag fick känna mig behövd. Någon saknade mig när jag låg sjuk hemma. Med projektledarens stöd fick jag upp hoppet igen, även tankar om vidarestudier, något jag inte alls känt varit aktuellt tidigare, jag har ju inget betyg från gymnasiet. Med arbetsplatsens handledare kände jag mig trygg och kunde utvecklas i min egen takt. När jag lämnar mina barn på dagis berättar de gärna att jag ska till jobbet så nu när min nuvarande anställning går mot slutet så tänker jag att det inte finns annat för mig än att fortsätta arbeta eller studera. Jag har nu fått mer erfarenhet av hur en arbetsplats fungerar, hur viktigt det är med arbete och inte minst med arbetskamrater.

6. Processen i projektet



Sätt som användes för anvisning till projektet:

Köpings kommun – personer som remitterats till Jobbcenter från försörjningsstöd erbjöds plats i projektet genom konsulent.

Arboga kommun – personer som remitterats till arbetsmarknadsenheten erbjöds plats i projektet genom kontaktpersoner där.

Kungsörs kommun – handläggarna på försörjningsstöd erbjöd personer på försörjningsstöd att ingå i projektet.

Kommunerna prioriterade lite olika i vilka deltagare man valde ut. De vi upplevde som prioriterade i Köping var till en början ungdomar, i Kungsör utlandsfödda och i Arboga ensamstående med barn. Gemensamt för Köping och Arboga var att dessa tidiga deltagare stod lite närmare arbetsmarknaden än snittet i det totala antalet i projektet. Antalet utlandsfödda ökade ju längre projektet gick vilket ledde till nya utmaningar i form av så kallat språkhinder. Antalet ungdomar skulle kunna ha varit fler från Kungsör eftersom fler fanns aktuella på AME, men urvalet prioriterades istället i första hand utifrån kostnaden på försörjningsstöd.

Individernas ekonomi samt eventuella skulder kunde påverka om de deltog i projektet eller inte. Det kunde då vara svårt att få personen motiverad av en plats och anställning i projektet. Även om man valde att delta så ”åts moroten” till stor del upp om man hade en pågående skuld amortering till Kronofogden. Deltagarna fick under sin anställning (inom BEA avtalet) månadslön som varierade mellan 15 700-16 720 kr/mån beroende på i vilken ort man bott. Lönen var lokalt förhandlad genom facken på respektive ort och utöver lönen så hade man också viss betald semester.

Det hade en betydelse vilka tjänstemän som remitterade. Konsulenterna i Köping och Arboga upplevdes som ”närmare” klienterna och med tydligare fokus mot arbete än när remittenterna var handläggare på försörjningsstöd. Remittenterna i de olika verksamheterna var olika insatta i projektet och projektet beskrevs lite olika vilket också hade betydelse för om klienterna blev intresserade. Information och erbjudandet om att delta i projektet upplevdes inledningsvis som otydlig för de tillfrågade personerna. Det handlade främst om några personer som på ryktesväg via vänner hört om projektet och själva hörde av sig till projektledare, konsulent eller handläggare. Det kunde sedan visa sig att personen inte tillfrågats på grund av att man ”kostade för lite” för försörjningsstöd varpå man inte ingick i målgruppen. Vi fick även en del frågor från både handläggare på Arbetsförmedling och Försäkringskassa om varför målgruppen till projektet endast riktade sig till försörjningsstödstagare.

Introduktionen för deltagarna var lika i alla kommunerna. Information om projektet presenterades av handläggare/arbetskonsulent med en informationsbroschyr samt möjlighet att tacka ja/nej. En anmälan/samtycke till projektet fylldes i gemensamt.

I trepartssamtalet ingick sedan handläggare/arbetsmarknadskonsulent, projektledare och deltagare. Kartläggningen och de individuella samtalen som var nästa steg, genomfördes av projektledaren där det samtalas om vem man var och hur man fungerade. Det formades en individuell planering med insatser som arbetsträning, praktik, anställning, utbildning och rehabilitering. Rehabilitering betyder här processen fram till anställning, för individen att återfå något de en gång haft. Vissa deltagare hade redan etablerade kontakter med exempelvis kommunal öppenvårdsverksamhet, Landsting eller Arbetsförmedling medan andra behövde hjälp med att etablera dem. Det gjordes även en självskattnings av deltagaren där livssituation, hälsa, anställningsbarhet utifrån deltagarens egen uppfattning beskrevs. Denna skattnings gjordes före och efter anställning/insats. Under deltagandet fanns fokus på hur tiden efter projektanställningen skulle se ut och hur man skulle försörja sig vidare. Till detta erbjöds och avsattes en så kallad kompetenstid (på betald arbetstid). Denna tid kunde vara cirka en arbetsdag i veckan där man tog del av projektets insatser såväl som sin egen överenskomna planering.

I den avslutande fasen i projektet summerade vi året som gått, handlingsplanen samt samtalade om hur den närmsta framtiden skulle komma att se ut. Att man sin första arbetslösa dag skulle anmäla sig på Arbetsförmedlingen och därifrån även få information om hur ansökan om a-kassa gjordes. I några fall bokade projektledare trepartssamtal med handläggare på Arbetsförmedlingen för överlämning och sammanfattning av projekttiden. I dessa fall ledde överlämnandet till arbetsförmågebedömning i överenskommelse mellan deltagare och arbetsförmedlare.

Att ge ett löfte om en möjlighet till anställning var en klar fördel i motivationsarbetet med deltagaren. En annan fördel enligt flera deltagare var att man enbart hade en person att vända sig till för sin huvudplanering. Man kunde hos flera av deltagarna se en positivt förändrad inställning till medverkan redan under kartläggningsdelen, utifrån ett gott bemötande och tydligt upplägg från projektledarna. Detta i sin tur vidgade deltagarens egen förmåga att ta itu med framtida frågor. Det fördes tidigt en diskussion mellan projektledare och deltagare om vad som skulle hända under tiden och även efter projektets slut.

7. Praktik

Under praktikdelen upptäcktes oftast hur lång vägen mot anställning skulle komma att bli samt vilken grad av problematik man eventuellt hade att arbeta med. Utifrån detta prövades flera olika upplägg och alternativ såsom justering av arbetstid, arbetsuppgifter och/eller byte av arbetsplats. De som trots flera justeringar inte förmådde att nå anställning genom projektet överlämnades för vidare planering/utredning med annan huvudman (ex. Landsting, Arbetsförmedling eller arbetsmarknadsenhet).

Deltagarna ville efter inskrivningen i projektet så snabbt som möjligt komma igång med sin praktik. Det skapades dock en viss frustration över att man inte fick en plats tillräckligt snabbt, vilket i sin tur resulterade i att flera deltagare visade sin frustration på respektive arbetsmarknadsenhet. Deltagarna fick till viss mån möjlighet att välja vad de ville arbeta med, eftersom tvång åt ett håll de inte vill inte är ett effektivt sätt för förändring. Liknande situation uppstod om man under perioden behövde byta praktik. Då förlängdes tiden avsevärt i väntan på en ny plats. Detta innebär att det ställs krav på att ha ett stort urval praktikplatser, något som till en början varierade från ort till ort men blev bättre under projekttidens gång. Något projektledarna lade märke till var att om väntan på en praktik/arbetsplats blev för lång, riskerade motivationen hos deltagaren att minska. Det var särskilt i projektets början betydligt kortare väntetider i Arboga och Kungsör i jämförelse med Köping.

Inställningen hos deltagarna att delta upplevdes av projektledarna som övervägande positiv. De var ivriga att komma igång med praktik som kunde leda till en anställning och alla de vinster som detta innebar. Deltagarna strävade under praktiken mot en anställning och många insåg möjligheten att påverka dels sin nuvarande livssituation och även sin framtid efter projektets slut. För de personerna med dåligt rykte i den egna staden var det dock ännu svårare att hitta arbetsplatser. En stor nytta genom projektet var då att man kunde hitta en plats i någon av grannkommunerna.

För vissa deltagare under praktikdelen fortsatte fokus att ligga på att få in en fullständig ekonomisk ansökan till försörjningsstöd och att man behövde en del ledigt för detta. Här skulle det ha underlättat för deltagarna om försörjningsstöd skulle anpassa sin myndighetsutövning med hänsyn till en person som via sin planering blir självförsörjande. Ett förslag är att få slippa kravet på att legitimera sig och att på så sätt kunna skicka ansökan med post den månad eller de månader det handlar om.

8. Samarbetet med Arbetsförmedlingen

Samarbetet med Arbetsförmedlingen har i överlag fungerat bra. I början av projektet upplevdes det dock svårt att få tag på handläggare på Arbetsförmedlingen. Detta blev bättre under tidens gång då personal från Arbetsförmedlingen i större utsträckning kunde ta del av deltagarnas process. De olika ekonomiska stöden som användes i projektets anställningar var nystartsjobb, lönebidrag och OSA (offentligt skyddad anställning). Här förde arbetsförmedlare/konsulent/projektledare en dialog i varje enskilt fall vilket fungerade bra. Utifrån att Kungsör saknade en egen Arbetsförmedling befarades att detta skulle kunna påverka samarbetet negativt. Detta är något som under projektets gång aldrig hade någon betydande roll. Samarbetet fungerade utan problem. Dock skulle Arbetsförmedlingen kunna ha riktat särskilda handläggare mot projektet vid uppstart och avslut för att på så sätt korta ned handläggningstiden på ansökan om anställningsstödet samt få en klarare bild av vilken resa deltagaren gjort.

9. Anställningsprocessen

Vad det gäller processen för åtgärданställningar så såg dessa olika ut hos de tre kommunerna. Däremot var kravet om att gå med i a-kassan lika precis som anställningen som gjordes i tre delar. Man skrev först en tre månaders anställning som följdes av ytterligare tre månader och som avslutades med en sex månaders anställning. På arbetsmarknadsenheten (AME) i Arboga såg projektledare till att Arbetsförmedlingens handling om ”Sammanställning inför nystartsjobb” var ifylld av deltagaren samt att intyg om försörjningsstöd fanns klart. Sedan kallades handledare, deltagare och vid möjlighet även projektledaren till arbetsmarknadschefen som informerade om anställningens villkor och kontraktskrivande. Förlängningen av anställningen gjordes av arbetsmarknadschefen efter avstämning med ansvarig projektledare. Kontraktet skrevs sedan på via projektledarna, ofta i samband med uppföljning. Det fanns en stor flexibilitet från både AME och AF:s sida när det gällde att ansöka om nystartsjobbet, som var det vanligaste, och det gick att få till en anställning inom en vecka om det behövdes. Vad det gäller kontroll av att a-kassa avgiften betalades ansvarade projektledarna för detta och för de projektanställda deltagarna på AME i Arboga sköttes kontrollen av arbetsledarna.

I Köping kallades deltagaren efter avisering från projektledarna, cirka fyra veckor innan anställning, till administratören på Jobbcenter för att fylla i AF:s blankett ”Sammanställning inför nystartsjobb”. Denna samt ”Ansökan om nystartsjobb” skickades sedan tillsammans med intyg från försörjningsstöd in till Arbetsförmedlingen. Deltagaren hänvisades sedan vanligtvis till Kommunals avdelningskontor för ansökan om inträde i a-kassan. Efter detta kallades deltagaren av administratören igen för att uppvisa kopia på ansökan om inträde i a-kassan samt att underteckna anställningskontrakt. Varje månad skulle den anställda deltagaren personligen besöka Jobbcenter där tidrapport och kvitto/kontoutdrag med betald a-kasseavgift skulle uppvisas. Detta upplevdes dock hos deltagarna som något kränkande och att man fick känslan av att inte vara betrodd.

I Kungsör skötte projektledarna själva hela anställningsprocessen (efter påskrift från avdelningschef) med ”Sammanställning inför nystartsjobb”, ”Ansökan om nystartsjobb”, anmälan till a-kassan, intyg från försörjningsstöd, kontraktskrivande, förlängning av anställning samt villkor för själva anställningen. Här gick det med kort varsel att ordna ett snabbt startdatum i god dialog med Arbetsförmedlingens handläggare. Vad det gäller a-kassekollen såg projektledarna i dialog med deltagaren till att denna betalades fortlöpande.

Gällande informationsförankringen kring den anställdes medverkan utifrån projektdeltagandet, ute på de olika förvaltningarna så blev det vid flera tillfällen en del missförstånd. Det handlade många gånger om vilka arbetsuppgifter som kunde erbjudas, varför man som ”okvalificerad” kunde få en anställning, under vilken form man fick konkurrera med ordinarie personal och vilka arbetstider som skulle gälla under perioden. I dessa situationer fick projektledarna komma till arbetsplatsen för att informera ytterligare. I de flesta fall kunde detta lösas men vid några tillfällen uppstod missförstånd då en chef skulle lämnat över till en annan vilket resulterade i att deltagaren fick byta plats. För att kunna undvika detta framöver skulle arbetsplatsen i förväg kunnat få en bättre förståelse i hela arbetsgruppen för en arbetsmarknadsplacering, inte enbart genom information till handledare eller chef utan genom att praktksamordnare informerat på arbetsplatsträffar eller liknande. Väl ute på arbetsplatserna var deltagarna projektets bästa ambassadörer vilka skapade fler praktikplatser eftersom ett gott rykte spred sig mellan arbetsplatserna.

De olika stöden som användes i projektets anställningar var nystartsjobb, lönebidrag och OSA (offentligt skyddad anställning). Här förde Arbetsförmedlingen/konsulent/projektledare en dialog i varje enskilt fall vilket fungerade bra. Det var viktigt att man valde rätt subvention från Arbetsförmedlingen på anställningen eftersom detta annars kunde bli oförmånligt, främst för deltagaren. Om man till exempel valde ett nystartsjobb på tolv månader istället för att undersöka möjligheten till en annan subvention kunde detta negativt påverka framtida anställningsmöjligheter och stöd för deltagaren. Här skulle det ha kunnat underlättas genom en bättre information kring personens historik när man anmäldes till projektet. Detta var även något som en bit in i projektet kom upp som fråga eftersom kommunerna arbetat olika i denna fråga.

Att anställningen skulle pågå under ett års tid var ingen nyhet för någon av deltagarna eftersom projektledarna och arbetsmarknadskonsulenter påtalade detta från början till slut. Trots detta väcktes ändå en förhoppning om en förlängning från både deltagare och arbetsplatser. Förklaringarna till att arbetsplatserna inte kunde ta över anställningen var att de saknade ekonomiska förutsättningar och/eller att deltagaren saknade utbildning. Att man hade sitt år på sig att göra sig mer anställningsbar alternativt förbereda sig för vidare studier fanns med i dialogen under hela projektiden.

Under anställningen lade vi i några fall märke till att deltagarnas psykiska hälsa blev sämre, dels utifrån att man upplevde krav från arbetsgivare som att passa tider, ha hög närvaro och att sköta sina arbetsuppgifter. För vissa handlade det även om arbetet i kombination med att få vardagen att gå ihop. En annan del var oron inför framtiden, att det första delmålet med anställning blivit uppnått men att det andra delmålet, efter anställningen, var oklart. Några deltagare gav sken av att sakna motivation medan det i själva verket handlade om rädsla för de förväntningar som kom att ställas. En klart dominerande del av deltagarna i anställning fick ökad självkänsla och motivation till förändring.

Flera av de anställda fick även erbjudande om att få arbeta som timvikarie i verksamheten, något som ökade självförtroendet och upplevelsen av att få känna sig behövd.

Så här säger några av de anställda deltagarna;

"... kollegorna är de som gör att man trivs".

"... har fått rätt stöd för att komma vidare".

"... jag känner mig behövd och som en tillgång på arbetsplatsen".

"... det har varit skönt att få känna sig "normal".

"... hade önskat mer stöd från SYV".

"... hade det gjort skillnad för mig om jag hade kommit in i den privata sektorn istället eftersom jag har både utbildning och erfarenhet?".

"... jag har alltid undrat vad som skiljer på veckodagarna även om jag egentligen inte varit så intresserad av att arbeta. Nu vet både jag och mina barn vad skillnaden mellan en måndag, fredag och helg är".

"... nu får jag äntligen känna mig som en "Svensson".

"... när jag arbetar så behöver jag inte känna mig jagad av myndigheter längre".

"... att inte längre behöva sitta på sista anbalten (jobsöke)".

När deltagaren avslutade sin anställning informerade projektledaren om att man vid frågor kunde fortsätta att ringa för vägledning, något som deltagarna upplevde som en trygghet.

De deltagare som av olika skäl inte lyckades nå sin anställning inom projekttiden återremitterades till respektive arbetsmarknadsenhet och konsulent. De som hade en pågående anställning när projekttiden löpte ut fullföljde sin anställning med stöd av konsulent i ordinarie verksamhet istället för projektledare.

9.1 Anställning i den egna arbetsmarknadsverksamheten

I de tre kommunernas egna arbetsmarknadsverksamheter har 48 stycken av deltagarna anställts enligt följande; 22 st på AME Arboga, 19 st i Servicelaget Köping och 7 st i stads- och naturvårdslaget i Kungsör. Den egna verksamheten är anpassad efter individen och inte produktion i huvudsak vilket ger ökade möjligheter till varierande stöd vid behov. Arbetsledarna i den egna verksamheten till skillnad från ”ute på förvaltningen” har en annan slags kompetens när det gäller social problematik vilket gynnade deltagaren. Några av projektets deltagare var av olika orsaker inte riktigt redo för anställning ute på förvaltning eller kanske var det så att förvaltningarna inte var redo för våra deltagare, varför dessa egna verksamheter behövts. Personerna i dessa verksamheter hade en lite längre gång ut i arbetslivet och behövde ett särskilt stöd som gjorde att man växte i sin takt. Man kan också säga att arbetsmarknadsenheterna för flera personer användes som en språngbräda ut i arbetslivet. Dock kan vi se att cirka tio av dessa deltagare kunnat ha haft större nytta av en anställning ute på en annan förvaltning. Viktigt att tänka på vid placering framöver i den egna verksamheten är att inte använda dessa ”egna” platser utifrån brist på andra platser.

10. Insatser under anställningen

Insatser utifrån den individuella planen för deltagarna kunde vara utbildning utifrån den arbetsplats man var anställd på, tid för körkortstudier, tid för övriga studier, föreläsningar och individuell kontakt med Hälsocenter, föreläsningar genom projektet, kontakt med psykolog på Arbetsförmedlingen eller Landsting. Vad det gällde kompetenstiden i projektet så var det cirka en tredjedel av deltagarna som valde att inte tillgodogöra sig denna fullt ut, mycket utifrån att man ville fokusera på arbetet. En del i detta anser vi har att göra med att deltagarna ville sköta sitt arbete, undvika all slags frånvaro och på så sätt öka sin möjlighet till förlängning även efter projektet. Detta gjorde att man inte tog till sig kompetenstiden på samma sätt som de flesta deltagarna. Antal år på försörjningsstöd spelade också sin roll eftersom att vardagen ganska radikalt förändrades för en person som länge stått utanför eller ens varit i arbetslivet. Anställningen i sig självt var för vissa tillräckligt livsomställande för att kunna få ihop livspusslet i vardagen med nya rutiner och tankar inför framtiden med mera.

10.1 Rekryterare för en dag

Utbildningsdagen ”Rekryterare för en dag”. Under en dag fick deltagarna sätta sig in i hur det är att rekrytera personal till ett fiktivt nystartat företag och på så sätt öka förståelsen för samt ta del av de dilemman det kan innebära att anställa en person. Dagen bestod av en del grupparbeten baserade på fiktiva jobbansökningar till företaget där man fick argumentera för vilka av dessa man i första hand ville anställa. Det visades även upp intervjuer gjorda av personerna bakom ansökningarna. ”Rekryterare för en dag” genomfördes vid flera tillfällen på de olika orterna med totalt ca 70 av deltagarna och var en ögonöppnare för deltagarna kring hur en rekrytering går till.

Här följer några citat ur utvärderingarna från dagen;

"...idag är en bra dag därför jag fick en bra idé."

"...det har varit roligt och intressant. Man fick nya perspektiv på jobbintervjuer och ett annat sätt att se saker på t.ex. hur ansökningar och CV:n kan tolkas på olika sätt och intervjuer också."

"...lärorikt men slöseri på min tid då man hellre är ute och jobbar än sitter stilla och lyssnar på en kurs som man själv anser är onödig."

"...kul att se intervjuer och att få den tankegången utifrån arbetsgivarens sida."

10.2 Hälsocenter

Samarbetet med Hälsocenter fungerade bra och uppskattades väl hos flera av deltagarna. Något som dock nämndes av deltagarna var att det var svårt att motivera sig att ta sig in till Köping från annan ort för vägledning. Cirka 10 deltagare skrevs in för regelbundna samtal kring hälsa och välmående tack vare de föreläsningsserier som vid tre tillfällen genomfördes på de tre orterna. Serien bestod av motion, kost och stresshantering och speciellt i Kungsör genomfördes föreläsningarna med stor uppskattning.

Att Hälsocenter inrättades i Köping var lyckosamt för projektet utifrån projektansökans mål gällande en större medvetenhet kring hälsan hos deltagarna. Även om endast ett tiotal av deltagarna tog erbjudandet om fortsatt samtalskontakt där så deltog ändå ett femtiotal deltagare på Hälsocenters föreläsningsserier om hälsa.

10.3 Grön kvist

Att ha levt på försörjningsstöd under en tid för att sedan få en lön blir en omställning för många. Utifrån detta sågs en stor nytta med de Grönkvist-grupper (ekonomisk medvetenhet) som startades i kommunerna. Det var dock svårt att få in projektets deltagare i vissa av kommunernas ordinarie Grönkvist-grupper eftersom personalen inte tidsmässigt gavs möjlighet att hålla dem i den utsträckning projektet önskade. Men de cirka tio deltagare som gick utbildningen växte och blev bland annat mer bekväma att tala inför grupp. Önskvärt skulle ha varit att Grön kvist, innan anställningen, skulle ha varit obligatorisk i den utsträckning det gick för de personer som anmälde till projektet. Projektledarna hade önskat utbildning i Grön Kvist men erbjöds inte det eftersom detta skulle implementeras direkt i ordinarie verksamhet. Om projektledarna själva haft utbildningen så skulle de kunnat hålla i egna grupper som ett inslag i kompetenstiden och på så sätt mer effektivt nått ut i målgruppen.

Utöver detta hade några deltagare, baserat på den individuella planen inom projektiden, kunnat ta del av insatser enligt följande;

Röj- och motorsågutbildning - 11 personer
Livsmedelshandling - 5 personer
Fadderutbildning (servicelaget) - 4 personer
Trafikverkets "Arbete vid väg 1 & 2" - 16 personer
Truckutbildning - 1 person
Grundutbildning i MI (motiverande samtal) - 45 personer
"Act & Grow" med temat mod och rädsla (workshop med tre tillfällen per ort) - 45 personer
Microsoft IT-utbildning - 1 person
Städutbildning - 8 personer
Svetsutbildning - 1 person
"Attitydseminarium ViS" - 50 personer
Föreläsning av livsinspiratören Hasse Carlsson - "Jobbar vi ihop eller bara samtidigt?" - 20 personer
Här följer några citat ur utvärderingarna från de workshops och föreläsningar vi haft;

"Jag tycker att kursen har varit givande, den har fått mig att förstärka min tro på tankens kraft, att jag har ett val att själv välja vad jag vill tänka. Det är jag som bestämmer i mitt liv!"

"Detta motiverar till att göra saker direkt och att inte skjuta upp dessa hela tiden..."

"Jag tycker detta var riktigt bra och detta kan behövas för de som inte mår så bra, men även de som mår bra. Att få lära sig att tänka positivt och framåt i livet och på arbetsplatsen..."

"Den här informationen hjälper en till att hitta lösningar till några av livets svårigheter och får en att bli mer engagerad och motiverad till de saker man vill göra och nå."

"Jag tycker att det här var den första föreläsningen som fått mig att tänka till och verkligen se att man inte bara kan skjuta på allt, det är bättre att agera. Den här föreläsningen var bra."

"Tycker detta var givande. Jag tar med mig stresshantering och återhämtning. Jag behöver stressa ned mitt liv."

"Personligen tycker jag att i alla fall denna föreläsning var helt ok att gå på, mycket bättre med eftermiddagar då och då än några timmar på förmiddagen. Då kan man reflektera hemma över det man lärt sig istället för att oroa sig för att hinna tillbaka till jobbet."

11. Efter anställningen

De första avslutningssamtalen påbörjades under april-maj 2014 när de första deltagarna fullföljt sin anställning. Under samtalet sammanfattades tiden i projektet med handlingsplanen samt vad som blev nästa framtida steg. Det gavs en komplett information om hur processen kring anmälan till Arbetsförmedling och a-kassa går till. Trots detta blev det märkbart att deltagarna fick svårigheter med att få iväg ansökan komplett och även svårigheter kring redovisning av både aktiviteter till AF och kassakort till a-kassan. Om man ville rapportera via internet så behövde man också lära sig hur man skaffar ett Bank-id, hur det fungerar och vilken funktion det har. Detta var för projektledarna en väldigt stor del av projektets eftersträkningsfas. Även Jobbcenter i Köping kunde se detta som ett stort efterarbete av personernas anställningar.

Hos deltagarna som slutförde sin anställning uppstod ett tomrum efter det att anställningen tog slut. Det fanns en förväntan från deltagaren att omedelbart få en ny kontakt med handläggare på Arbetsförmedlingen. Det man istället fick göra var att bli aktualiserad på a-kassan för att sedan invänta möte med handläggare. Utifrån detta blev man inte prioriterad eftersom man återigen blev ”ny” ut i arbetslöshet. Här skulle projektet kunna ha haft ett slags uppsamlingsheat med ”de nya arbetslösa” för att kunna summera tiden i projektet och för att stötta varandra i situationen.

12. Deltagarnas åsikter

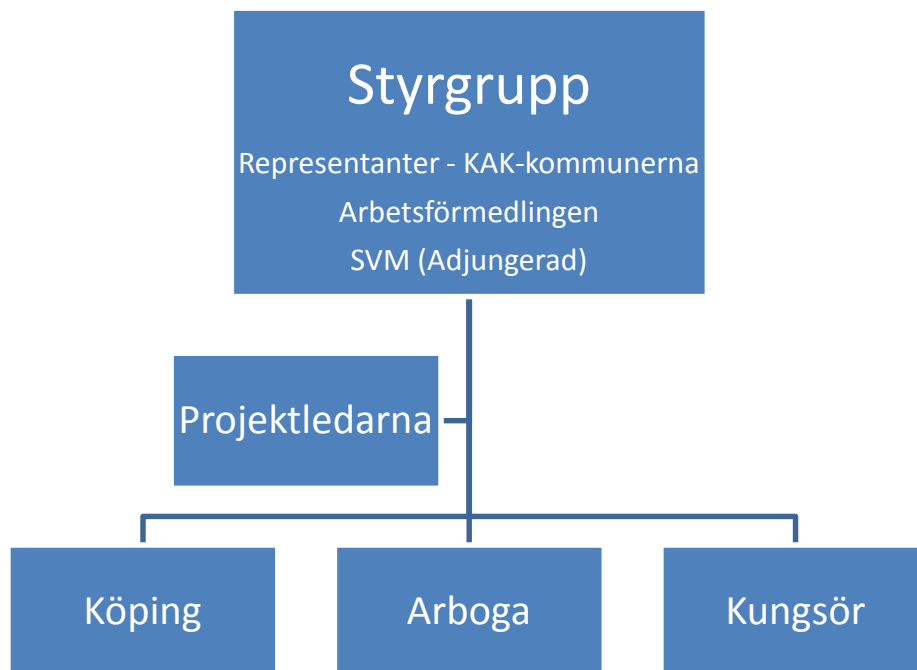
Flera av deltagarna i Köping upplevde att anställningen inte innebar en ökad frihet utan snarare en ökad kontroll från Jobbcenters sida när man gick in i sin anställning. Man kände en viss misstro och upplevde att man oftare behövde komma till Jobbcenter för att visa att man skötte sig och sin anställning. I slutfasen av projektet kallades deltagarna till sin före detta konsulent för avslutningssamtal, något som upplevdes som förvirrande för deltagarna eftersom man inte längre varit aktuell där i och med att man blivit självförsörjande. En del gånger upplevdes tillgängligheten som dålig utifrån att man fått ett samtal där man ombetts att under dagen komma upp. När kommit dit så fanns ingen personal på plats. Fokus hamnade många gånger på Jobbcenter istället för på utförandet av arbetsuppgifterna berättar både handledare och deltagare. Detta förekom inte i samma utsträckning på de andra orterna.

13. Organisation

Projektet startade i mars 2013 och projektledarna anställdes under perioden 130301–151231 av IFO-chef som sedan slutade sitt arbete vintern 2013 då ny chef fanns på plats. Av diverse omständigheter togs IFO-chefens ansvar för projektet över av socialchefen under hösten 2014. Ny arbetsmarknadschef började under augusti 2015. Vad det gäller ekonomin så har Kungsör under projekttiden tyvärr inte lyckats redovisa ett sammantaget grepp utifrån de poster som inom projektet som skulle användas. Man har inte via de fakturor ställda till projektet, konsekvent återsökt medel från Samordningsförbundet vilket försvårat att få en bra bild gällande ekonomin. Till stor del handlar det också om vem som egentligen haft ansvaret kring att projektets ekonomi

redovisats. Kungsörs kommuns roll som projektägare har upplevts som ostrukturerad av projektledarna. Man upplever att ansvaret brustit i att vara den sammankallande parten till styrgruppsmöten och också som stöd till projektledarna i det vardagliga arbetet.

Huvudansvaret för projektet låg i Kungsör under socialtjänsten där man under projekttiden hade stor personalomsättning både på tjänstemanna- och chefsnivå. Detta bidrog till en svårare förankring om projektet på båda nivåerna. På vilket sätt projektets erfarenhet och kunskap skulle tas tillvara och användas för en eventuell framtida implementering inom Kungsörs kommun, saknades under projektets gång.



Projektägare var Kungsörs kommun där avdelningschefen på IFO sammankallade styrgruppen och ansvarade för den ekonomiska delen. Projektets styrgrupp hade första året kontinuerliga möten cirka en gång i månaden vilket gav viss trygghet i projektet. Under det senaste året har styrgruppen träffats sporadiskt och med variationer på sammankallande. Under uppstarten av projektet ”tappade man bort” Landstingets representant i styrgruppen utifrån att denne blev sjukskriven. En representant från psykiatrin (Landstinget) skulle ha kunnat underlätta arbetet med deltagarna som haft ett större behov av psykiatrins insatser.

Praktksamordnaren i Köping var i början av projektet relativt ny och kom till ett oetablerat kontaktnät gällande praktikplatser i de olika förvaltningarna. Man genomförde därför en informationskampanj runtom på verksamhetens APT för att på så rätt ”skapa ringar på vattnet”. Det var av stor vikt att få ut denna information till personal och chefer och det öppnades på detta sätt flera nya praktikplatser.

Handledarna ute på arbetsplatserna hade en viktig roll i det vardagliga arbetet gällande stöttning till deltagaren och att motivera till vidare planering. Att deltagaren hade förtroende för någon på arbetsplatsen gjorde det lättare att komma till arbetet vilket visade sig speciellt hos de personer som tidigare haft problem med närvaro i andra sammanhang. Handledarna som tog emot var oftast redan utbildade i handledarskap efter tidigare praktikanter vilket också gjorde skillnad.

I samband med anställningen av deltagaren rådde otydlighet mellan KAK-projektet och chefen på respektive arbetsplats gällande dennes ansvar kring exempelvis hög sjukfrånvaro eller andra frågor kopplade till anställningen. Det såg också olika ut mellan kommunerna i vilken information kring detta som getts till deltagaren när man blivit anställd.

I Kungsör och Arboga fanns det en problematik kring huruvida man som deltagare var "känd" sedan tidigare. Hade man ett "känt" efternamn eller liknande gjorde detta att man fick ett sämre utgångsläge när det gällde att få en arbetsplats att ta emot. Till viss del undkom man detta i projektet genom möjligheten att anställa deltagare över kommungränserna. Detta upplevde deltagarna som ett bra sätt att börja om på nytt.

Ett gott bemötande ute på arbetsplatserna är något som samtliga kommuner behöver fortsätta att jobba med i mer eller mindre utsträckning. Vid flertalet tillfällen har deltagares resurser tagits tillvara på ett bättre sätt när man bytt en arbetsplats mot en annan, då inte gällande arbetsuppgifter utan till en mer lämplig chef/handledare. Detta har visat att ett "misslyckande" för deltagaren inte behöver bero enbart på denne.

Till hjälp med projektets utvärdering köptes tjänsten in av företaget "Pay Off". De genomför en social och samhällsekonomisk utvärdering av projektet och som beräknas bli klar i februari 2016.

14. Resultatdiskussion

Förväntan på projektet var en besparing på 8 miljoner kronor för kommunerna om 120 personer anställdes och att deltagaren efteråt inte behövde söka ekonomiskt bistånd från kommunen. Framförallt i Köping märktes under 2014 en tydlig ärendeminskning på försörjningsstödet även om antalet nyansökande ökade.

Andelen utrikesfödda deltagare var 81 st (44%) och av antalet inskrivna deltagare under projekttiden var 76 st kvinnor (42%) och 107 st män (58%), totalt 183 personer. Av dessa genomförde 135 sin anställning. Få personer i relation till medverkande avbröt deltagande och med tanke på antalet anmälda deltagare förväntades antalet avhopp vara högre än vad det blev.

De här 135 personerna har efter anställningen gått vidare enligt följande;

- till visstidsanställning - 32 personer
- till studier - 8 personer
- timvikariat/självförsörjande - 2 personer
- sjukskrivning - 2 personer
- a-kassa i kombination med fortsatt timvikariat - 9 personer
- a-kassa - 71 personer
- a-kassa i kombination med studier - 7 personer
- åter till försörjningsstöd - 2 person
- föräldraledighet - 1 person
- till AF rehab med aktivitetsstöd – 1 person

Avhoppade personer (ej slutförd anställning) uppgår till 48 personer med skäl enligt följande;

- till arbete – 10 personer
- till studier – 3 personer
- föräldraledighet – 1 personer
- självförsörjande på annat sätt – 2 personer
- sjukskrivning - 2 personer
- Arbetsförmedlingen rehab/psykologutredning - 3 personer
- Arbetsförmedlingen yrkesutbildning - 1 person
- Försäkringskassan rehab – 1 person
- flytt till annan ort – 5 personer
- fängelsestraff – 1 person
- åter till arbetsmarknadsenhet – 14 personer
- åter till försörjningsstöd – 5 personer

Projektet har upplevts som en välkommen avlastning för ordinarie personal bland annat genom att projektet erbjöd en utökad individuell kompetensutveckling som handläggarna själva inte hade möjlighet att erbjuda deltagarna. Exempel på detta kunde vara en inköpt utbildning. Detta möjliggjorde i sin tur ett annorlunda sätt att föra deltagaren framåt vilket också blev en slags nystart för deltagarna. Personal ute på förvaltningarna fick under projektets gång kännedom och positiva erfarenheter om vad projektet handlade om. Detta underlättade uppdraget i att få till rätt person till rätt plats, verksamhet och med god beredskap att ta emot. I projektets slutskede kom flera frågor angående möjlighet till förlängning av anställningen eller att få en ny deltagare till sin verksamhet. Projektledarna upplevde att verksamheten nu sett nytta med deltagare från projektet och att man som verksamhet också insett att man haft en stor betydande roll för dessa personer på ett positivt sätt.

Under projekttiden har vi använt oss av totalt 64 stycken arbetsplatser fördelat enligt följande;

Köping – 31 arbetsplatser

Arboga – 18 arbetsplatser

Kungsör – 15 arbetsplatser

På vissa arbetsplatser har vi haft flera deltagare men med olika arbetsuppgifter.

För AME i Arboga har projektet inneburit en positiv ”klang” ute på förvaltningarna tack vare de deltagare som haft sina anställningar på olika håll. Det har även öppnats upp diskussioner om behovet av språkstöd, vaktmästare och vårdbiträden. Förvaltningar har börjat efterfråga nya deltagare/personer och fördomarna mot långtidsarbetslösa har minskat. Handledarna uppskattar att få vara med på deltagarens ”resa”. I Köping har det väckts olika tankar ute på förvaltningarna kring hur man skulle kunna bistå med platser för praktik/jobbs. Jobbcenter har på ett positivt sätt satts på kartan utifrån de deltagare som anställts genom projektet. Man har på arbetsplatserna även fått en ökad kunskap om de olika subventioner genom AF som finns att tillgå om man skulle vilja anställa.

De som behärskade flera språk såg vi uppskattas i att användas som brobyggare bland annat i samtal ute på skolor och barnomsorg. Däremot så kan det betonas att kravet på ”bra” svenska varierar ganska kraftigt bland de olika verksamheterna. Vissa handledare har det lilla extra när det gäller den språksvaga gruppen och fokus läggs mer på själva utförandet av arbetsuppgifterna istället för språksvårigheten. Även när det gällde att få dessa personer in i arbetsgruppen rent socialt så märkte vi att denna förmåga fanns på vissa arbetsplatser och tyvärr inte på andra. Kanske kan detta bero på att arbetsgruppen kanske ser för mycket till personens ursprung vilket väcker en viss rädsla för att säga eller göra fel ur en kulturell aspekt.

Hos många av deltagarna kunde projektledarna i dialog med deltagaren upptäcka att både rädsla och fysiska åkommor minskade avsevärt eller försvann under anställningsperioden.

14.1 Resultat av självskattningen

För att kunna följa deltagarens egen upplevelse genom projekttiden erbjöds man att fylla i en självskattning. Denna togs fram av projektledarna i början av projektet och influerades av ICF. Självskattningen gjordes i samband med det första mötet och under den sista månaden i anställningen. Projektledaren närvarade som opartisk och med uppgift att besvara frågor kring skattningen. Skattningen framställdes till deltagarna som en beskrivning av nuläget. Det totala antalet deltagare blev 183 stycken. 40 stycken av dessa fullföljde inte och har därför inte gjort hela självskattningen.

Kvar blev däremot 143 deltagare som fullföljde sin anställning varav 85 stycken fyllt i självskattningen före och efter sin anställning. Resterande 55 deltagares självskattningar har vi av olika skäl bedömt som ogiltiga data dels utifrån flera svar på samma fråga och dels genom svårigheten att förstå frågorna. Därför har vi tagit bort dessa.

En stor del av gruppen hade språksvårigheter där förmågan att förstå dessa frågor var mycket begränsad. Gemensamt för den gruppen var att man valde att sätta 10:or på alla frågor för att man inte förstod. Generellt kunde vi även se att flera deltagare upplevt att de fått en sämre språkutveckling under sin anställningstid vilket inte alls stämde överens med den verkliga utveckling projektledare och handledare tagit del av. Därför har vi valt att inte redovisa dessa data.

För att räkna data och andel i procent har vi multiplicerat värdet på skalan med antalet svarande deltagare. Exempelvis; har vi fem stycken deltagare som svarat värdet sex på skalan så räknar vi $5 \times 6 = 30$ poäng. Efter detta summerade vi alla värden per fråga och jämförde förlägets summa med efterlägets. På så sätt fick vi i procent fram skillnaden för hela gruppen i båda lägena. Eftersom vi haft 85 svarande deltagare blev högsta poäng 850. Det vi snabbt kunde se vid sammanställningen av dessa resultat var att man redan i förläget hade ganska höga poäng, rent generellt, utifrån att målgruppen varit utanför arbetsmarknaden i minst sex månader. Utifrån detta hade projektledarna i förläget väntat sig något lägre poäng.

Nedan följer självskattningsformuläret men här bortsett från skalan ett till tio.

Ringa in på skalan hur Du känner just nu där 1 är mycket dåligt och 10 är mycket bra.

Hur upplever Du...

... Din livssituation?

Poäng i förläget 541 och i efterläget 676 blev en ökning med 16 %. Livssituationen hos deltagarna kunde vi höra under anställningen förändras till det bättre. Inte minst rent ekonomiskt utan även i sociala värden sett. Trots att flera i slutet av anställningen visste om att man går till a-kassa och jobbsökeri igen, så upplevde man ändå sin livssituation som förbättrad.

... Din hälsa?

Poäng i förläget 649 och i efterläget 664 blev en ökning med ca 2 %. Den självupplevda hälsan hos deltagarna ansågs vara ganska bra hos de flesta i båda lägena. Frågan presenterades utifrån både den fysiska såväl som den psykiska hälsan. En viss förväntan av målgruppen från start var att hälsan skulle vara sämre som utgångsläge än vad den faktiskt var. Vi anser samtidigt att deltagarens egen uppfattning om sin hälsa kanske skattas högre utifrån att man inte vet hur det känns när det känns bra. Exempel på detta kunde vara att man inte åt mer än ett mål mat om dagen och fick huvudvärk flera gånger i veckan. För deltagaren var detta ett ”normalt” mående och kunde inte kopplas till dålig matvana vilket kunde resultera i en dålig hälsa.

... Din närhet till arbetsmarknaden?

Denna frågades ofta om hur vi menade. Det vi menade med denna fråga var huruvida man upplevde hinder i att få ett arbete främst utifrån psykisk/fysisk hälsa. Poäng i förläget blev 513 och i efterläget 662 vilket blev en ökning med 17 % i efterläget. Detta kan ha att göra med att man väl ute i arbete konstaterat att man klarar av mer än man först trodde. De krämpor man tidigare haft minskade eller försvann helt.

... Din möjlighet till anställning?

Här menade vi främst utifrån utbildning och erfarenhet av arbete. Poäng i förläget blev 484 och i efterläget 582 vilket gjorde en ökning med 11 %. Det här anser vi till stor del handlar om att man genom projektanställningen fått en bekräftelse på att man faktiskt kan arbeta och försörja sig själv. Denna erfarenhet gjorde i sin tur att man fick en ökad tilltro att få en annan anställning framöver.

...Ditt självförtroende?

Denna fråga tillfrågades endast 47 deltagare istället för 85 stycken. Detta på grund av en miss i den ursprungliga skattningsmallen där denna fråga från början saknades. Det som hände var att vissa deltagare fick besvara denna fråga i antingen för- eller efterläget vilket då gjorde att man inte kunde få en rättvis slutbedömning. Därför valde vi att ta med endast de som gjort både före- och efterläget. Poäng i förläget blev 363 och i efterläget 398 (max 470) vilket gör en ökning på 7 %. Vi menar att självförtroendet hänger med känslan av sammanhang. Att klara av en anställning med dess skyldigheter och rättigheter och att få känna sig inkluderad i samhället gör positiv skillnad hos deltagarna.

...Din språkfärdighet (om du inte har svenska som modersmål)

Redovisas inte. Se första stycket.

... att Du trivs på arbetet? (under anställningen)

Detta var enbart en efterlägesfråga där resultatet blev att 747 poäng av 850 möjliga. Detta visar att ca 88 % av deltagarna skattat sin upplevda trivsel på arbetet mellan 6-10 på skalan. Generellt sett är detta något som projektledarna kan bekräfta genom de alla uppföljningar man gjort. Deltagarna har trivts väldigt bra på sina arbeten.

15. Förbättringsområden

Projektledarna upplevde att arbetet till en början gick väldigt trögt utifrån att det tog tid att få in deltagare i projektet. De tre kommunerna hade olika långa processer till att förbereda sin organisation inför projektets start när det handlade om informationsförankring om kommande projektsatsning och vilket arbets sätt man skulle ha i den egna verksamheten. Eftersom projektet startade under mars månad så innebar detta svårigheter att få till arbets- och praktikplatser under våren. Inte minst utifrån att planeringen inför ungdomars feriepraktik startat och att vikarier tillsatts inför sommarmånaderna. Det uppstod också en del frågor kring vilka personer som skulle erbjudas projektet. Härur startades arbetsgruppen bestående av projektledare, arbetsmarknadskonsulenter och praktiksamordnare för att komma överens om arbetsgång och rutiner.

Lönekontoret skulle ha meddelats i förväg att man tänkt anställa ett visst antal personer genom ett projekt och inom en viss period. Med tanke på ett flertal oklarheter gällande semester hade det varit önskvärt att man från början haft en redan färdigformulerad rutin kring detta. Efter deltagarnas anställning upplevde projektledarna att arbetsgivarintyget som ska skickas hem direkt efter avslutat anställning, kunde dröja uppemot en månad efter. Detta intyg är obligatoriskt i samband med en eventuell ansökan om a-kassa. Ett förslag utifrån detta är att ha en riktad löneassistent mot projektet för att underlätta för alla parter.

Till projektet kom ett flertal deltagare med en knapp självkänsla. Detta kom att visa sig särskilt om man stötte på en motgång under sin anställning. Vägen tillbaka i dessa fall blev svår och onödigt lång. Skulle man haft en riktad kontakt från deltagarna mot psykiatrin så hade man kunnat förebygga längre sjukskrivningar på ett mer effektivt sätt. Istället fick projektledarna känna sig ganska otillräckliga i detta arbete. Projektledarna skulle såhär i efterhand önskat en snabbare ingång till psykiatrin/vårdcentral utifrån att flera deltagare under sin anställning haft ett behov av detta men fått vänta i ca tre månader som är det normala. Detta medförde i sin tur att det blev mindre tid på arbetet vilket sedan påverkade en eventuell a-kassa. Företagshälsovården skulle ha kunnat kopplas in i de fall deltagare behövt samtalsstöd. Anledningen till att detta inte gjordes berodde helt enkelt på att det inte fanns någon information om att projektets deltagare kunde ta del av denna.

Den utrikesfödda målgruppen blir allt vanligare och en nödvändighet ute på arbetsplatserna är en högre tolerans och förståelse för språkförbistringar. I några fall har man behövt byta arbets/praktikplats på grund av en lägre tolerans för antingen språksvårighet eller annat hinder. I dessa byten har deltagaren kunnat få ett helt annat bemötande och på så sätt trygghet. Att den nya arbetsplatsen kunde ta tillvara på deltagarens kompetens på ett bra sätt resulterar i att man gått från ”belastning” till tillgång. Vi har haft några arbetsplatser där man på ett genomtänkt sätt tagit tillvara på och hjälpt deltagaren att göra stora framsteg trots att man haft svårigheter med det svenska språket.

En reflektion från projektledarnas sida som uppkom under projektet var att man skulle haft fler ”tvingande” kompetensinsatser för deltagarna. Det ”frivilliga” deltagandet gjorde att cirka en tredjedel av deltagarna valde bort dessa insatser mot att istället fokusera på att arbeta, trots att insatserna inom projektet ingick i anställningens kompetenstid. Innan man kom igång med sin praktik skulle man haft fler gruppaktiviteter ledda av projektledarna. På så sätt hade man kunnat, genom att skapa en bättre samhörighetskänsla inom projektet, snabbare få till en bättre självkänsla för huvuddelen av deltagarna. Här skulle 7-tjugo utbildningen kunnat vara ett bra alternativ. Projektet skulle varit tydligare med krav på deltagande i de aktiviteter projektet anordnat utifrån att kunna stärka deltagarna inför anställningen.

Om man ska se till en möjlig vidareutveckling av projektet skulle en del vara att inte enbart använda de kommunala förvaltningarnas arbetsplatser utan även att få in näringslivet. Detta skulle öka både antalet arbets- och praktikplatser, arbetsuppgifter, bredden på yrkesområden och kanske en större möjlighet till vidare arbeten utan särskilda kvalifikationer. Kanske även speciellt utformade yrkesutbildningar.

Tack !

Projekt KAK är nu avslutat, ett stort tack till Er alla från oss!

Rapportförfattare:

Elisabeth Fornelius & Christer Zegarra Eriksson

Kungsör den 18 december 2015