



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Diarienummer
2008-3020386

Projektnamn Stjärnan - ökat arbetskraftsutbud	Diarienummer 2008-3020386
--	------------------------------

Slutrapport genomförande

Sammanfattning

Ge en sammanfattande beskrivning av projektidé och framkomna resultat.

BAKGRUND till projekt Stjärnan - ökat arbetskraftsutbud var den höga arbetslösheten, särskilt bland ungdomar, förhållandevis stort flyktingmottagande och stort antal långtidssjukskrivna. Den tillgängliga arbetskraftens kompetens svarar inte heller mot det behov av arbetskraft som arbetsgivarna efterfrågar.

MÅLGRUPPER är arbetslösa, sjukskrivna, personer med aktivitetsersättning, personer med försörjningsstöd och flyktingar. Tanken bakom detta har varit att man genom samverkan och samarbete skulle nå ett maximalt utnyttjande av de resurser som fanns/finns att tillgå.

PROJEKTIDÉ

SAMVERKAN mellan offentlig sektor och den civila och privata sektorn skulle förstärka möjligheterna för personer i målgrupperna att stegvis förflytta sig närmare arbetsmarknaden. Det samarbete och den samverkan som planerades att utvecklas under projekttiden skulle lägga grunden för en samverkansmodell och en stödstruktur för att ge ett långsiktigt stöd till personer i målgruppen

AKTIVITETER för målgruppen för stegvis förflyttning närmare arbetsmarknaden kan skapas genom att nyttja resurser som finns i den civila eller tredje sektorn (här syftas på studieförbund och ek. förening/ar.) Män och kvinnor i målgrupperna ges möjligheter att genom kombination av kunskapsutveckling, praktiskt arbete och nya kontaktnät stegvis närma sig arbetamarknaden eller studier. Genom att erbjuda möjlighet till aktivitet för målgruppen fanns möjlighet att skapa en sk rehabiliteringskedja där deltagarna kunde göra sk stegförflyttningar för att komma allt närmare arbetsmarknaden.

ARBETSTILLFÄLLEN för män och kvinnor som inte når de krav som den reguljära arbetsmarknaden ställer genom att utveckla alternativa arbetsplatser i den sociala ekonomins företag.

SAMUTNYTTJANDE av tillgängliga resurser genom att offentlig sektor, den sociala ekonomin och folkbildningen ser varandra som resurser och samlas i en stödstruktur för att möta de behov som finns för målgruppernas närmande till arbetsmarknaden.

AVVIKELSER OCH ORSAKER TILL AVVIKELSER

Verksamheten för deltagare i projektet har fungerat bra och projektmålen har uppnåtts varför den delen redovisas på annan plats i rapporten. (Syfte och mål med projektet)

De avvikelser som förekommit gäller samverkan och medfinansiering.

Grunden för att samverkan ska komma till stånd är att alla som säger sig vilja samverka bidrar till det gemensamma. Metoden för att nå samverkan är det konstruktiva samtalet som utvecklas över en längre tid vid återkommande möten. Förutsättningen för utvecklingen av



samtalet och därmed samverkan är kontinuitet. Styrgruppen planerades bestå av representanter i chefsbefattning eller någon med klart mandat som ersättare.

Inledningsvis, fram till halvårsskiftet 2010 fungerade styrgruppen bra. Samverkansparterna, Kommunen genom Polstjärnan kompetenscentrum och Omsorgsförvaltningen, Arbetsförmedlingen med lokal styrning och representation deltog i styrgruppens möten. Försäkringskassans deltagande var under den perioden mera varierande men förbättrades under projekttiden. Vid förhinder fanns ersättare som var infomerade om projektet. ABF och Companiet deltog i varje möte med samma representation under hela projekttiden.

Redan under de första månaderna i projektet 2009 lyftes frågan om förändrade förutsättningar för medfinansiering, bl a försvann instegsjobben från kommunen. Polstjärnan kompetenscentrum med Arbetsmarknadsenheten var i det läget villiga att personal som arbetade med målgruppen skulle kunna medfinansiera med arbetsid. Detta skulle också stärka samverknasperspektivet kring deltagarna och ge möjlighet till en sammanhållen process för individen där man kunde gå från olika verksamheter med höjd kravnivå för att stegvis komma närmare arbetsmarknaden. De tjänster som var aktuella för samarbete och medfinansiering var praktiksamordnaren och ungdomscoachen. Om det beslutet hade verkställts hade projektets problem med medfinansiering begränsats. Upprepade kontakter togs med kommunen och frågan aktualiserades i styrgruppen vid varje sammanträde utan att konkreta besked lämnades från kommunens representanter. I juni 2010 kom ett möte till stånd med kommunchefen. Beskedet då var att avvakta en utredning av kommunens projekt som pågick och skulle vara färdig i september. Vid förfrågan från projektledningen om utredningsresultatet under hösten gavs beskedet att utredningen skulle slutföras och att projektledningen fick avvakta beslut i Kommunstyrelsen. Beslutet kom 22 jan 2011, §39, där KS beslutade att "innan ett nytt projekt startas bör en konsekvensbeskrivning göras till politikerna. I denna bör resursfördelningen beskrivas, både den externa och den interna arbetsinsatsen". Då beslutet är framåstyftande och projekt Stjärnan startade 1 februari 2009 gavs ingen klarhet i kommunens engagemang i Stjärnan genom beslutet.

En konsekvens för projektet med den bristande medfinansieringen har utöver de rent ekonomiska konsekvenserna varit den tid och den förflyttning av fokus det ledde till. Allt mer av projektledningens tid upptogs till att försöka hitta vägar och förslag till lösningar. Ett flertal ansökningar om budgetändringar var en konsekvens. Budgetändringar ansöktes om och beslut kom från ESF-rådet och gällde från 2009 02 02 (projektbeslutet), 2009 06 03 (Activa tar över anställningen av den lokala projektledaren för att inte belasta projektet med momskostnader för en extern handledare ansälld av Hällefors kommun), 2009 09 01 (minskad medfinansiering på grund av regeländringar i socialförsäkringssystemen), 2011 06 01 (på grund av att ingen lösning kommit till stånd för medfinansiering för att kompensera ändringar i socialförsäkringssystemen.) 2012 02 17 (Beviljad sänkning av medfinansieringsnivån). Budgetändringarna har inneburit en minskad total budgetram som inneburit begränsningar i verksamhet och aktiviteter för deltagare. Kostnadsbudgeten för samhällsekonomisk analys av projektet skars ner så att analysen inte kunde fullföljas. En minskning gjordes också av externa tjänster avsedda att bredda och förstärka utbildnings- och kompetenshöjningsinsatser för deltagarna. Alla neddragningar var föranledda av den bristande medfinansieringen.

Förflyttning av fokus för projektledningen under tiden från sommaren 2010 till projekttidens slut innebar att tid ägnades åt att göra nya budgetar. Ett stort antal frågor om projektet ställdes också av kommunen under tiden vilket innebar en ökad arbetsbelastning och förskjutning av fokus från deltagare till administration. Frågor som projektledningen gärna besvarade, men som ledde till att konstruktiva samtal om implementering och spridning förhindrades.



Orsaker till den komplicerade utvecklingen under den senare hälften av projektet går att finna i

- kommunens organisationsförändring som innebar att enheter som fanns i inledningen av projektet lades ner (Polstjärnan och Arbetsmarknadsenheten).
- personalförändringar på många ledande poster hos samverkansparterna där överlämnandet från dem som slutat sina anställningar till de som tillträtt nya tjänster inte fungerat
- förändringar i den politiska sammansättningen efter valet 2010
- Organisationsförändring hos Arbetsförmedlingen som innebar att ledningsfunktionen flyttade från den lokala nivån till regionnivån. I och med den förändringen intog också Arbetsförmedlingen ställningen att inte medverka/delta i styrgruppens arbete.

Dessa orsaker har lett till att utvecklingen av projektmål nr 1, en samarbetsmodell och en stödstruktur för att ge deltagarna stärkta möjligheter att komma närmare arbetsmarknaden har försvårats.

Projektets resultat

- Redogör kortfattat för det problem och de behov som projektet avsåg att fokusera kring.
- Redogör för projektets ambitioner att göra skillnad, det vill säga hur lösa problemet på ett bättre sätt. Ta utgångspunkt i den eller de programkriterier (lärande miljöer, samverkan, innovativ verksamhet, strategisk påverkan) som projektet valt, men också där så är aktuellt hur aktiviteterna av transnationell och regionalfondskaraktär bidragit.
- Vilka resultat och förslag till goda lösningar har projektet lett fram till?
- Vilken påverkan och genomslag har projektet åstadkommit på individnivå, organisationsnivå och system- och strukturnivå?

Projektet avsåg att fokusera på de styrkor och möjligheter som deltagarna skulle behöva utveckla för att bli en del av arbetskraften. Genom att samla alla tillgängliga resurser hos såväl offentlig sektor som den sociala ekonomins verksamheter skulle projektet nå bättre resultat för deltagarna än om varje part arbetar för sig.

De problem som lyftes fram i den SWOT-analys som genomfördes i förarbetet med projektet var

- Strukturförändrad arbetsmarknad
- Svagt utbud av lediga platser
- Begränsad arbetsmarknad på orten
- Ansträngd samhällsekonomi, särskilt i kommunen

De möjligheter som skulle skapas genom projektet var

- möjligheter att utveckla breda samarbeten mellan offentlig sektor, det civila samhället med den sociala ekonomin och privat företagsamhet.

De programkriterier som fanns beskrivna i ansökan fanns inom Lärande miljöer, Innovativ verksamhet, Främja samverkan och Strategiskt påverkansarbete. Varje programkriterium redovisas under egen rubrik.

LÄRANDE MILJÖER

Det är främst lärande miljöer för deltagarna som beskrivs i ansökan. Deltagarnas aktiviteter har varit att delta i praktiskt dagligt arbete där de flesta arbetsituationer har varit nya för deltagarna och delta i teoretiska inslag där man använt folkbildningens pedagogik.



I det praktiska arbetet har deltagarna tillsammans med handledare arbetat med att lösa arbetsmoment som genomfördes i samarbete med Companiet och den second handverksamhet som bedrivs i Companiets affär. Det har förekommit olika hantverk, textilvård, omskapande av inlämnade föremål (re-design), enklare snickeriarbeten och målning. Under den första hälften av projekttiden fanns också vissa möjligheter till odling i anslutande trädgård och snöskotning vintertid.

De teoretiska avsnitten har handlat om att deltagare lärt data, samhällskunskap, arbetat med studiematerialet "familjverkstad" arbetat med teoriavsnitten för att ta körkort mm. Deltagare med utländsk bakgrund har tillsammans med deltagare med svenskt ursprung tränat svenska genom det dagliga samtalet i arbetet och under fikapauser. Deltagare har också provat att vara ledare för andra deltagare i olika aktiviteter, t ex avslappningsövningar och målning. Ett separat projektarbete genomfördes av deltagarna när man planerade och genomförde ett Öppet Hus med miljötema.

Deltagarnas lärande har under projekttiden varit centralt i projektarbetet. Studiebesök har genomförts till bl a Folkhögskolan. I projektresultaten kan detta avläsas i att 38%, 43 personer avslutats till studier. Då utbildningsbakgrunden hos deltagarna varit låg ses detta som en framgång då studier och utbildning är en grund för att komma in på arbetsmarknaden.

Vid projektledningens (styrgruppens) möten har verksamheten för deltagarna diskuterats och blivit en källa till metoddiskussioner och arbetssätt, främst under den första halvan av projekttiden. I styrgruppen har samverkansparterna ingått och man har därifrån fått möjlighet att utveckla den egna verksamheten utifrån de erfarenheter som genererats i projektet.

Det arbetssätt som varit gällande i projektet har av Försäkringskassan setts som framgångsrikt och gett deltagarna möjlighet till utveckling. Försäkringskassans representant tog därför initiativ till att sprida projektets erfarenheter och arbetssätt till de kommuner som ingår i det finansiella samordningsförbundet Sofint. Där utvecklas arbetssättet ytterligare i ett ESF-projekt "Sams".

INNOVATIV VERKSAMHET

I ansökan beskrivs hur OCNmetoden skulle användas för att syliggöra och eränna deltagarnas lärande. Under den första halvan av projekttiden arbetades med OCN. Projektledaren var utbildad handledare för OCN, kursmoduler enligt projektets behov utarbetades och en programpanel genomfördes. Då den utbildade handledaren gick på föräldraledighet i projektmånad 16 kom därför OCN arbetet att avstanna efter den tidpunkten.

Projektet har haft tillgång till en arbetskonsulent som främst arbetat med handledarna för att bistå dem i vardagsarbetet med deltagare med svår problematik. Arbetskonsulenten har bidragit med att ge handlingsstrategier och förklara förhållningssätt för att kunna ge handledarna verktyg för att möta deltagare med särskilda svårigheter. Det sociala företagandet och entreprenörskapet har utvecklats i samarbete med Compeniet. Särskilda utbildningsinsatser har genomförts för deltagarna i samarbete med Coompanion och Bredsjö Kulturkooperativ.

FRÄMJA SAMVERKAN

Samverkan har varit ett mål som genomsyrat ansökan och projektidén. En modell för samverkan har utarbetats i ett seminarium som hölls med styrgruppen. Den praktiska samverkan har haltat under projekttiden. Detta har främst berott på att samverkansparterna, kommunen, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan har genomfört



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Diarienummer
2008-3020386

organisationsförändringar under projekttiden. Vid dessa organisationsförändringar har också befattningshavare bytts. Detta har lett till att projektets förankring i verksamheterna tunnats ut för varje förändring. En alltför stor del av styrgruppens arbete har fått inriktas på att försöka tydliggöra projektiden och de möjligheter som funnits inom projektramen. Från styrgruppen har inte heller projektets intentioner nått ut i verksamheten (kommunen) eller har inte setts som ett uppdrag man skulle vara engagerad i på annat sätt än att vara en möjlig instans för deltagare (Arbetsförmedlingen). Efter en trevande inledning har Försäkringskassan engagerat sig i projektarbetet på ett föredömligt sätt. Companiet och ABF har varit samverkansparter som kommit från den sk sociala ekonomin har varit engagerade i projektet såväl på det praktiska planet i arbetet med deltagare som i det övergripande arbetet i styrgruppen. De är de samverkansparter som funnits representerade vid samtliga styrgruppsmöten och har bidragit med förslag och ideer för att utveckla verksamheten. Companiets och ABF:s roller i projektet har främst varit att erbjuda olika aktiviteter för deltagarna. Genom att Companiet och ABF funnits med i projektet har möjligheten till ett bredare utbud av aktiviteter funnits, jämfört med om kommunen ensam skulle lösa alla dessa behov.

STRATEGISKT PÅVERKANSARBETE

Strategiskt påverkansarbete har inte varit ett specifikt inriktningsmål. Skälet till detta anges i ansökan vara att projektresultaten fortlöpande aktualiserats hos samverkansparterna. De samverkansparter som ursprungligen fanns hos kommunen förändrades i samband med en omorganisation så att antalet berörda verksamheter i kommunen begränsades till omsorgsförvaltningen. Arbetsmarknadsfrågor och vuxenutbildning försvann då som arbetsområden för projektet. Implementeringen i kommunen har därför inte fullföljts.

En spridningskonferens har hållits 24 januari som besöktes av samtliga samverkansparter. Spridningskonferensen skildrades i en av de lokala tidningarna (ETC).

Slutrapporter från projektet och från extern utvärderare kommer att distribueras till samverkansparterna.

Syfte och mål med projektet

- Redogör för projektets syfte/projektmål, delmål och avsedda resultat.
- Vad har projektet uppnått i förhållande till mål och planerat upplägg? Redogör dels med kvantitativa mått, dels kvalitativt i form av till exempel erhållna kunskaper och förändringar i attityder, riktlinjer, beteende etc.
- Vilket lärande åstadkom ni i projektet såväl internt som externt?
- Redogör för orsaker till avvikelser i förhållande till planerad verksamhet i projektansökan och hur detta har påverkat projektbudgeten.

Syftet med projektet har varit att öka arbetskraftsutbudet och att stärka entreprenörskapet.

Målet för projektet har varit att öka arbetskraftsutbudet genom att utveckla samverkan och stödstrukturer som skulle leda till att deltagarna skulle nå arbete och egen försörjning. Målet har också varit att utveckla entreprenörskapet i Companiet för att utveckla alternativa arbets- och sysselsättningsmöjligheter för dem som inte når arbetsmarknaden.

Mål 1. Samarbetsmodell och stödstruktur

Omorganisationer och personalförändringar hos parterna har tunnats ut kunskaperna om projektets möjligheter och syfte. Styrgruppen har återkommande tagit upp frågan om samverkan. Först i slutskedet av projektet fanns möjlighet att i en dialogkonferens arbeta med att skapa en modell för samverkan. Vi enades om synsättet att deltagarna genom parternas samverkan kan erbjudas en väg in för att få stöd i sin utveckling för att stärka sina



möjligheter på arbetsmarknaden. Genom samverkan som etableras ges en mångfald av utvecklingsmöjligheter där deltagarna kan finna sina styrkor och få vägledning hur man steg för steg går vidare för att bygga dessa styrkor. Synsättet i modellen blev därför en väg in - tusen vägar ut. Modellen innebär att deltagarna aktualiseras i en handledar-handläggargrupp som har tillgång till en bredd av verksamheter inom kommunens egna verksamheter och i verksamheter inom den sociala ekonomin för att gå vidare steg för steg med stegarnade kravnivå.

Mål 2. Individuell kompetensutveckling för deltagare så att deltagarna upplever större självförtroende och upplever sig kunna påverka sin egen situation, dvs få en högre grad av empowerment än innan de deltagit i projektet.

De inslag av kompetensutveckling som förekommit har byggts på deltagarnas egna önskemål och utgått från deras behov. Utbildningsinslagen har varit varierande och man har arbetat i grupp och enskilt. Deltagarna har prövat att göra egna projektarbeten och att handleda andra deltagare i gruppaktiviteter.

Arbetsättets framgångsfaktorer är att deltagarna kunnat börja i det bekanta och behovsrelaterade vilket inneburit att man varit motiverad att genomföra utbildningsinslagen. När man klarat aktiviteten har det lett till att man vågat pröva mer och mer av det nya och obekanta.

En annan framgångsfaktor är deltagarnas möjlighet att arbeta enskilt, man har bara mätt sina resultat mot sig själv, och inte behövt mäta sig med andra och riskerat tillkortakommanden.

Varje erövrade kunskapssteg har blivit en seger, hur stort eller litet det är.

Folkbildningens metodik är ytterligare en framgångsfaktor då man kom bort från lärare-elev och undervisningsmetoder från en skola som många misslyckats med.

Mål 3. Erkännande av lärande genom OCN-metoden

Projektet har använt OCN-metoden genom att utifrån deltagarnas behov utveckla kursmoduler i olika ämnen. Kursmodulerna granskades och godkändes av en panel

Moduler skapades för t ex

- att skriva meritförteckning och personligt brev
- att söka praktikplats
- förväntningar på arbetsplatsen
- rättigheter och skyldigheter på arbetsplatsen
- affärskompetens
- jämställdhet

mm

Mål 4. Kvantitativa mål

Deltagarantalet beräknades i ansökan till 16 heltidsplatser. 40 personer beräknades ha deltagit i projektet under projekttiden. Målet i projektet var att 75 % av deltagarna ingår i arbetskraften med ett arbetamarknadsdeltagande som är relevant i förhållande till individens förmåga.

Resultat: Antalet unika deltagare har under projekttiden varit 113 (enligt SCB statistik). Lägsta antal deltagare per månad har varit 9 deltagare i februari 2009 och juli 2010. Högsta antal deltagare per månad har varit 32 i juli och november 2011. Genomsnittligt antal deltagare har varit 22,4 per månad. Antalet deltagartimmar var lägst under februari 2009 då 9 deltagare tillsammans gjorde 381 timmar vilket utgjorde en genomsnittlig deltagartid på 42,3 timmar under månaden. Högsta antalet deltagartimmar uppnåddes av 28 deltagare i mars 2010 med 2768 timmar och en genomsnittlig deltagartid på 98,9 timmar. Högsta genomsnittliga tid per deltagare per månad nåddes i oktober 2010 då 15 deltagare gjorde 1811 timmar, vilket var ett genomsnitt på 120,7 timmar per deltagare. Det kvantitativa målet var att 75 % av deltagarna skulle ingå i arbetskraften med ett



arbetsmarknadsdeltagande relevant i förhållande till individens förmåga.

Vid projekttidens slut har

43 personer avslutats till studier

12 personer avslutats till anställning

3 personer till praktik

17 personer avslutas till Arbetsförmedlingen för fortsatt arbetssökande

7 personer till fortsatt sjukskrivning, 3 personer till föräldraledighet

6 personer har avslutats till annat

22 personer är i aktivitet vid projektet slut. Dessa avslutas med beteckningen projektet fullföljt.

De som avslutats till studier, anställning och praktik kan anses delta i arbetskraften, vilket är 58 personer (51%) av deltagarantalet. I ansökan angavs 75 % av 40 deltagare (30 pers) som mål. På grund av det högre totala deltagarantalet har ett större antal personer än planerat nått målet.

De som avslutats till studier har påbörjat utbildning på Folkhögskola vilket på sikt ger en grund till fortsatt utbildning.

Mål 5. För deltagare som inte når reguljär arbetamarknad ska möjligheten finnas att arbeta utifrån sin förmåga i verksamhet inom den sociala ekonomin.

Resultat: Under projekttiden har två deltagare anställts av Companiet Ek. förening som också varit samverkanspart i projektet.

Mål 6. Kompetensutveckling för att utveckla affärsidéer och produkter för att långsiktigt göra Companiet till en arbetsplats för män och kvinnor som inte når reguljär arbetamarknad.

Kompetensutveckling och möjligheten att pröva idéer har funnits under hela projekttiden.

Resultat: Entreprenörskapet har i projektet setts i två perspektiv: dels entreprenörskapet som företag och företagare utvecklar för sin verksamhet, dels det personliga entreprenörskapet för att utveckla sig som individ och kunna sälja sina tjänster och sin förmåga på arbetsmarknaden.

Utvecklingen av produkter och tjänster har under projekttiden varit i ständig förändring och analys. Deltagarna har haft möjlighet att pröva ideer, främst genom utveckling av hantverksprodukter. Den second-handförsäljning som finns i Companiet har utvecklats från en mindre försäljning av kläder, böcker och husgeråd till att i ökande omfattning ta emot och sälja möbler. I den utvecklade tjänsten ingår förutom försäljning, transporter, rengöring och re-design. En slutsats är att för långsiktig ekonomisk hållbarhet för ett företag måste man också tillhandahålla rehabiliterings- och sysselsättningstjänster till t ex kommunen, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan - tjänster som man kan få betalt för.

För utvecklingen av det personliga entreprenörskapet har deltagarna arbetat med egna projekt som man utvecklat under projekttiden. Det kan ha inneburit att deltagare varit ledare för aktiviteter och utbildningsinslag. Exempel på deltagarledda aktiviteter avslappningsövningar, praktisk svenska, matlagning, akvarellmålning.

En gemensam aktivitet för utvecklingen av entreprenörskapet har varit planering och genomförande av temadagen "Eko från andra sidan". Handledning utfördes av extern handledare och deltagarna fick utveckla konceptet för en miljödag för allmänheten.

Deltagarna genomförde hela planeringen med medverkande, program, marknadsföring och aktiviteter.

Mål 7. Minskade kostnader för försörjningsstöd. Av projektets 113 deltagare har 64 (56%) kommit från kommunen. Alla har haft försörjning från kommunen. 22 deltagare från

Försäkringskassan har riskerat utförsäkring och varit presumtiva mottagare av

försörjningsstöd. De kvantitativa resultaten innebär att deltagare lämnat försörjningsstöd för annan försörjning. Den samhällsekonomiska utvärderingen fullföljdes inte på grund av att



kostnaden inte kunde täckas med medfinansiering och togs bort i samband med budgetändring/nedskärning.

Arbetsätt

Vad var ert huvudsakliga arbetsätt? Beskriv kortfattat vilka metoder, utbildningar och andra aktiviteter som användes. Vad i metoderna och aktiviteterna var det som gjorde skillnad, d.v.s. som ledde fram till det önskade resultatet? Beskriv eventuellt nya metoder eller material som tagits fram i projektet.

Verksamheten för deltagarna har varit inriktad på praktiska arbetsuppgifter varvat med utbildningsinslag. De praktiska arbetsuppgifterna har tillhandahållits av Companiet. Deltagarna har fått arbetsuppgifter utifrån förmåga och intresse. Arbetet har utförts tillsammans och på så vis utvecklats kommunikation och sammanhållning mellan deltagarna. Deltagare med utländsk bakgrund har genom de praktiska arbetsuppgifterna getts möjlighet att träna svenska som kommunikation vilket varit nödvändigt för att få arbetet att fungera.

Utbildningsinslagen har varit varierande utifrån deltagarnas önskemål, motivation och förmåga. Man har i utbildningsinslagen använt folkbildningens metodik och utbildningsinslagen har genomförts av samverkansparten ABF. Ämnesområden som varit aktuella har varit t ex data på grundläggande nivå och med specialinriktning som word, excel, bildbehandling, hemsidor, bildspel, osv. Man har också genomfört utbildningsinslag utifrån arbetsuppgifter som funnits i verksamheten, statistik över besökande och lagerregistrering. Arbete i butik som kassahantering och kundbemötande. Matematik, samhällskunskap, familjeverkstad och körkortsteori har också genomförts. Learning by doing har använts för att t ex träna svenska, samtal, svenska i praktiken genom besök i butiker och i lokalsamhället.

Arbetsättet med utbildningsinslag som möter deltagarens behov har visat sig vara framgångsrikt då deltagaren upplevt utbildningssituationen som positiv och har stärkts att gå vidare. Detta har visat sig i att en förhållandevis stor andel (38%) av deltagarna gått vidare till folkhögskoleutbildning.

I ansökan finns OCN-metoden som ett sätt att synliggöra och kvalitetssäkra lärande i icke formella lärandesituationer. Inledningsvis, tidigt i projektet, svarade Hällefors kommun som arbetsgivare till den lokala projektledaren att hon fick delta i OCN-utbildning för att kunna fungera som handledare för deltagare och säkra deras lärande under projekttiden.

Kursmoduler utvecklades för projektets behov. En programpanel genomfördes för att godkänna kursmodulerna. Exempel på kursmoduler som utvecklats är: Skriva meritförteckning och personligt brev, Söka praktikplats, Förväntningar på arbetsplatsen, Rättigheter och skyldigheter på arbetsplatsen, Affärskompetens, Eget fördjupningsarbete och Jämställdhet.

Projektledaren som utbildats till handledare för OCN-metoden avbröt sin anställning för föräldraledighet i juni 2010. Detta påverkade möjligheterna att fullfölja OCN-säkringen av lärandet vilket var en missräkning i genomförandet av projektplanen. Utbildningsinslag genomfördes dock, men OCN-säkringen gick inte att fullfölja.

Framgångsfaktorer har varit att deltagarna fått möjlighet att börja i det lilla och bekanta för att stegvis gå vidare.

Deltagare från Försäkringskassan med målet att nå en arbetsförmåga på 10 timmar/vecka har fått börja med enstaka timmar för att stegvis öka tiden för att nå målet.

Även andra deltagare med lång frånvaro från arbetsmarknaden har fått börja med ett fåtal



timmar per vecka för att stegvis öka tiden.

Innehållet i verksamheten har varit att börja i det bekanta för att gå mot nya kunskaper.

Deltagande aktörer i projektet

Redogör för vilka aktörer (organisationer, företag, myndigheter) som ingick i projektet, samt vad de konkret bidrog med, både vad gäller engagemang, ekonomiska resurser och påverkansarbete. Redovisa dessutom arbete i projektgrupp, styrgrupp och/eller referensgrupp samt gruppernas sammansättning. Hur har grupperna fungerat?

Aktörer i projektet har varit:

Activa

Hällefors kommun

Companiet Ek. Förening

ABF

Arbetsförmedlingen

Försäkringskassan

Stiftelsen Activa har varit projektägare och projektledare. Förutom projektledning har Activa tillfört en resurs som arbetskonsulent i projektet. I den ursprungliga ansökan var Activas roll att ansvara för övergripande projektledning, administration och ekonomihandläggning.

I ansökan planerades för att den lokala projektledaren anställdes av Hällefors kommun. Skälet till den konstruktionen var att få en nära koppling till kommunen som är mottagare av projektresultaten och man skulle också få närhet till arbetsledning för projektledaren/handledaren. Då momsreglerna innebar att moms skulle bli en kostnad i projektet och fördyra den externa projektledartjänsten med 25% överenskomms mellan kommunen och Activa att Activa skulle ta över anställningen av projektledaren/handledaren så att så stor del som möjligt av anslagna medel skulle komma verksamheten och deltagarna till del.

Hällefors kommun har haft ett varierande engagemang i projektet. Inledningsvis, i skapandet av projektet, och den första tiden i genomförandeprojektet har kommunen genom Polstjärnans kompetenscentrum med Arbetsmarknadsenhet, vuxenutbildningsenhet och flyktingmottagning haft ett stort engagemang. Även Omsorgsförvaltningen var engagerade i uppbyggnaden av projektet och visade ett stort engagemang under den första tiden. Under projekttiden gjordes en omorganisation i kommunen som innebar en nedläggning av Polstjärnan kompetenscentrum och Arbetsmarknadsenheten. Flyktingfrågorna flyttades efter nedläggningen av Polstjärnan till Omsorgsförvaltningen, vuxenutbildningsfrågorna till Bildningsnämnden och Arbetsmarknadsenheten till Kommunstyrelsen. I och med organisationsförändringen kom kommunens engagemang att endast omfatta deltagare som hade sina kontakter med socialförvaltningen som också innefattade flyktingmottagningen. Arbetsmarknadsverksamheten med deltagare försvann som aktiv målgrupp från projektet. Möjligheten att bygga samverkan med utgångspunkt i deltagarnas behov och förutsättningar försvårades och omöjliggjordes. Projektet smalnades in i förhållande till ansökan.

Companiet ekonomisk förening har ställt sin verksamhet till förfogande så att deltagarna kunnat få konkreta arbetsuppgifter av praktiskt slag. Companiet har verksamhet med mottagande och försäljning av second hand produkter, såväl kläder som möbler. Detta har gett deltagarna många bra arbetsuppgifter. Även utbildningsinslagen och datalokalen har funnits tillgängliga i Companiets lokaler. Det har funnits en lyhördhet för deltagarnas och projektets behov, t ex när man haft behov av att anpassa lokaler för rörelsehindrade eller för att utvidga arbetsuppgifter för att tillgodose deltagares behov. Genom att verksamheten bedrivits i Companiets affärsverksamhet har den arbetsträning deltagarna fått varit ett "riktigt arbete" som efterfrågats av kunder och uppdragsgivare. Detta har starkt bidragit till deltagarnas motivering till arbete och lärande.



ABF har varit extern utförare av tjänster och har bidragit med handledare med specialkunskaper i ämnen som data, samhällskunskap och svenska. Genom att använda en extern utförare av dessa tjänster har verksamheten kunnat byggas upp utifrån deltagarnas förutsättningar, behov och önskemål.

Försäkringskassan har tillfört deltagare som haft behov av att komma upp i en aktivitetsnivå på 10 timmar. Inledningsvis var Försäkringskassans deltagande i styrgruppen oregelbundet. Nya deltagare vid de flesta möten som inte heller hade ett klart mandat för att agera på mötena. Under den senare hälften av projektet stabiliserades Försäkringskassans deltagande och man deltog i stygruppsarbetet och bidrog till projektets utveckling.

Arbetsförmedlingen hade ett stort engagemang inledningsvis. Omorganisering och byten på ledande positioner ledde till att Arbetsförmedlingen under den senare halvan i projektet intog hållningen att man endast skulle anvisa deltagare till projektet men inte delta i styrgruppens arbete.

Styrgruppens arbete har påverkats från att ha varit en aktiv grupp med mandat att föra in frågor, att ta tillbaka frågor till den egna organisationen till den mera sköra organisation som fanns i slutet av projektet. Frågan om medfinansiering överskuggade arbetet med utveckling, spridning och implementering av projektets resultat. Kommunen, som är den part som långsiktigt har mest utbyte och nytta av att implementera det arbetssätt som utvecklats i projektet har inte uttryckt intresse för annat än medfinansiering. Kommunens fokus har varit att inte bidra till att hitta lösningar på en svår fråga. Detta har starkt påverkat arbetet i styrgruppen.

En arbetsgrupp med handläggare från de remitterande organen och handledare som arbetar med deltagarnas aktiviteter planerades i ansökan. Den gruppen har haft svårigheter att komma igång. De berörda handläggarna har inte slutit upp på möten som varit inplanerade. Orsaken till detta har inte uttalats men kan bero på att man inte fått projektarbetet presenterat som något som är en del av det egna arbetet utan är något man kan prioritera bort. Under hösten 2011 förändrades detta och handläggargruppen började fungera på ett tillfredsställande sätt. I handläggargruppen var ämnet att diskutera och fatta beslut rörande deltagarna.

I verksamheten med deltagare i Companiet har regelbundna möten hållits med deltagarna. De har där haft möjligheten att ta upp frågor rörande det dagliga arbetet och har på så vis fått inflytande på utvecklingen av den verksamhet som stått dem närmast. Dessa möten har letts av den lokala projektledaren som också fungerat som handledare för deltagarna.

Jämställdhetsintegrering

Redogör för hur ni arbetat med jämställdhetsintegrering i ert projekt. Relatera till projektplan och utmaningar under arbetets gång.

Jämställdhetsfrågor har varit aktuella i den dagliga verksamheten under hela projektiden. Handledarna har eftersträvat att alla deltagare skulle kunna delta i alla aktiviteter. I ansökan nämns den syn på jämställdhetsfrågor som präglar bruksområdet. Detta perspektiv har vidgats eftersom en många av projektdeltagarna haft sitt utsprung i andra länder. Invandrarna kommer främst från länder utanför Europa och har då med sig en helt annan syn på rollfördelningen mellan kvinnor och män än den svenska i såväl arbetslivet som i familjelivet.

Diskussionerna i deltagargrupperna har varit livliga och frågan har genomsyrat de utbildningsinslag som förekommit. Särskilt har jämställdhet speglats inom ämnesområdena Familjeskolan och Samhällskunskap.



Under den första tiden i projektet fanns svårigheter att få män som deltagare. Störst obalans fanns under juni 2009 då 81% av deltagarna var kvinnor. Detta diskuterades i projektledningen och styrgruppen och med handledare och företrädare för Companiet. Resultatet av analysen blev att det utbud av aktiviteter som erbjöds hade en traditionellt kvinnlig inriktning. Ett försök gjordes att få nyttja snickerilokaler som fanns i kommunen. Dessa lokaler användes för aktiviteter för arbetslösa och skulle ha varit ett sätt att etablera samarbete mellan kommunens verksamhet som riktade sig till samma målgrupper som de som fanns inom projektet i Companiet. Detta förhindrades dock av kommunen med motiveringen att man av säkerhetsskäl inte kunde låta deltagare från Stjärnan nyttja lokalerna.

Förutsättningarna för att förändra utbudet av aktiviteter var små i de befintliga lokalerna i Companiet. Companiet sökte då och fann nya lokaler som gav möjlighet till sk tyngre och mera handfasta arbetsuppgifter genom att man i de nya lokalerna hade möjlighet att ta emot möbler för andrahandsförsäljning, reparation och uppsnygning. Även transporter av möbler kunde utföras. Balansen mellan kvinnor och män förbättrades och nådde sitt bästa resultat i april 2011 då fördelningen var 54% kvinnor och 46% män. Den dagliga arbetstiden på individplanet är likartad mellan kvinnor och män - lika stor andel som arbetar heltid respektive deltid.

Processtödet i jämställdhet har använts vid ett tillfälle och tillförde nya tankar i jämställdhetsarbetet. Särskilt intressant var att analysera hur man fördelar samhällets resurser mellan kvinnor och män. en ambition fanns att ta fram ett material för att belysa hur detta såg ut i projektet. Svårigheter fanns dessvärre att få en gemensam mät punkt för att få underlag från de myndigheter som deltagit. Arbetsinsatsen stod inte i proportion till förväntat resultat.

Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning

Redogör för hur projektet arbetat för att förverkliga visionerna vad gäller tillgänglighet i projekt. Relatera till projektplan och utmaningar under arbetets gång.

Deltagare har i olika utsträckning haft funktionsnedsättningar av skiftande slag. De som har haft bristande skolunderbyggnad och i många fall läs- och skrivsvårigheter har haft behov att få stöd i uppgifterna när de deltagit i teoretiska aktiviteter. För de deltagare som arbetat med Körkortsteori har behovet av en kompletterande teorikurs för att tillgodogöra sig teorin för att kunna få körkort. Datorprogram som varit anpassade för målgruppen har använts.

I de lokaler som användes i början av projektet fanns ingen toalett som var anpassad för personer med rörelsehinder. Detta åtgärdades genom insatser av hyresvärden som byggde en rullstolsanpassad toalett och kommunen som byggde utvändig ramp för att göra möjligt för personer med rörelsehinder att nyttja lokalerna. Dessa problem fanns inte i de nya lokaler man flyttade till i februari 2011.

De lokaler man planerade att använda i Polstjärnans kompetenscentrum utnyttjades aldrig då de på grund av kommunens organisationsförändring fick andra användningsområden då Polstjärnan kompetenscentrum lades ner.

Deltagare som haft särskilda problem har lyft fram dessa och man har gemensamt hjälpts åt för att möta deltagarnas individuella behov. Dessa behov kan ha varit olika allergier, behov av avskild arbetsplats, svårigheter att delta i grupp etc.

Arbetskonsulenterna från Activa (som är specialiserade att arbeta med personer med funktionsnedsättningar) har varit ett metodstöd för handledarna när det gällt bemötande och



handlingsstrategier för att på ett adekvat sätt möta deltagare med psykiatrisk problematik och deltagare med neuropsykiatiska funktionsnedsättningar.

Då ingen deltagare i projektet haft teckenspråk som kommunikation har inget behov av teckentolk funnits.

Spridningskonferensen hölls i en lokal som var helt tillgänglig för rörelsehindrade. I lokalen fanns hörselslinga.

Regionala prioriteringar

Redogör för de eventuella regionala prioriteringar som ni arbetat med.

Inga insatser av regionalfondskaraktär planerades i ansökan.

Spridning och påverkansarbete

Redogör för hur ni arbetat med spridning och påverkansarbete.

- Vilka personer/organisationer har ni riktat er till?
- Hur kan projektets idéer och erfarenheter omsättas i annan verksamhet?
- Vilka ytterligare insatser för påverkansarbetet skulle behövas för att nå dit ni vill? Vem/vilka bör göra det?

Personer/organisationer

I ansökan anges inte strategiskt påverkansarbete som ett av de horisontella målen. Spridningen avsågs att göras på det lokala planet genom de samverkansparter som ingått i projektpartnerskapet, dvs: Activa, Hällefors kommun, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan skulle få möjlighet att samverka med aktörer från den tredje sektorn, den sociala ekonomins verksamheter, som också ingått i partnerskapet: ABF och Companiet.

Genom att varje part haft en plats i styrgruppen förväntades att projektresultaten fortlöpande skulle aktualiseras i respektive organisation.

I de berörda offentliga parterna, kommunen, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan har projektet vänt sig till chefsnivån. Under projekttiden har personbyten skett i samtliga organisationer, vilket försvårat kontinuiteten i lärandet.

Kommunen har under projekttiden avgränsat sitt fokus från att ha omfattat omsorgsförvaltningen, arbetsmarknadesenheten och vuxenutbildningsenheten till att enbart ha omsorgsförvaltningen som en part i projektet. Denna förändring av fokus har begränsat i stället för att sprida projektresultaten i kommunens organisation.

Arbetsförmedlingen har också genomgått ett antal omorganisationer. Vid projektstarten fanns en lokal chef för Arbetsförmedlingen som deltog i projektets uppbyggnad och som deltog i styrgruppens arbete. Detta förändrades under projekttiden så att Arbetsförmedlingen fick en större geografisk indelning med en chef som fanns långt från verksamheten. Arbetsförmedlingens synsätt förändrades också under projekttiden från att ha gått in med ett stort engagemang till att helt avstå från att delta i projektets styrgrupp.

Försäkringskassan har i ett tidigt skede sett de vinster och möjligheter som projektet gett den målgrupp hos Försäkringskassan som har störst behov av sk. lågtröskelverksamhet. Försäkringskassan har därför tagit initiativ att sprida arbetssättet till de kommuner som ingår i det finansiella samordningsförbundet i norra Örebro län, SOFINT, dvs. Lindesberg,



Ljusnarsberg och Nora, förutom i Hällefors. Försäkringskassans initiativ utmynnade i en ansökan om ett ESF-projekt för att bygga vidare på projektiden från Stjärnan som också beviljades.

Ideer och erfarenheter som kan omsättas i annan verksamhet

Projektets arbetssätt i verksamheten för deltagare är enkel att omsätta i annan verksamhet. Det starka i arbetssättet har varit att använda externa aktörer som kunnat arbeta friare än vad som är vanligt i offentlig verksamhet. Beslutsvägarna är korta och verksamheten överblickbar. Arbetsmetoder beskrivs närmare på annan plats i rapporten.

Att blanda olika målgrupper (arbetslösa, sjukskrivna, unga och flyktingar) har varit framgångsrikt då man inriktat sig på deltagarnas förmåga och vad man kan bidra med istället för att vara inriktad på deltagarens begränsningar, svårigheter och diagnoser. Det har gett deltagarna möjlighet att växa och utvecklas och där deltagarna varit resurser i arbetet då alla haft något att bidra med.

Att använda folkbildningen (här ABF) som utförare av utbildningsinslag har varit framgångsrikt då folkbildningens metod skiljer sig från den traditionella undervisningen i den reguljära skolan. Många av deltagarna har dåliga erfarenheter från det reguljära utbildningssystemet men har genom projektet prövat en metod för lärande som gett dem tilltro till den egna förmågan. Detta har visat sig i att många deltagare (38%) gått vidare till studier efter att de avslutats i projektet. Samarbetet med Companiet Ek förening har gett möjligheter att ha ett brett utbud av aktiviteter som kunnat anpassas utifrån deltagarnas förmåga. Companiets affärsverksamhet har också inneburit att deltagarna kunnat arbeta med arbetsuppgifter i affären och där ha kontakt med det omgivande samhället. Det upplevs också som en "riktig arbetsplats" där man har konkreta arbetsuppgifter att utföra, att man gör något nyttigt och att man är del i en verksamhet som behövs.

Slutsats:

att blanda målgrupper är möjligt och till gagn för deltagarnas utveckling och kan göras i annan verksamhet
att använda folkbildningen som metod går att använda i annan verksamhet genom samarbete med ABF eller annat sturieförbund
att samarbeta med en ekonomisk förening går att omsätta i annan verksamhet genom att upphandla tjänster av den ekonomiska föreningen eller genom att skapa ett offentligt/privat partnerskap

Erfarenheter som omsätts i annan verksamhet

Efter att projektet pågått ett år kontaktades projektägaren av Försäkringskassan som såg Stjärnan som en god förebild för hur man kan arbeta med målgrupper som står långt från arbetsmarknaden. Särskilt bekymmersamt såg man risken för att många personer skulle utförsäkras på grund av ändrade regler i sjukförsäkringen. Man ville undersöka möjligheten att överföra erfarenheterna till tre kommuner som förutom Hällefors ingår i det finansiella samordningsförbundet i norra Örebro län, Lindesberg, Ljusnarsberg och Nora. Ett ESF-projekt har godkänts för att arbeta vidare och utveckla metoden såväl för deltagare som för att ytterligare utveckla samverkan pågår i de fyra kommunerna.



Ytterligare spridning och påverkan

Det är önskvärt att projektets erfarenheter tas tillvara av berörda myndigheter. En stor erfarenhet och kunskap har byggts upp under projektiden. Ytterligare insatser för spridning kan göras genom att informera om projektet och dess resultat. Detta kommer att göras av projektägaren, företrädare för ABF och Companiet i kontakter med kommunen, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Projektets slutrapport kommer att tillställas samverkansparterna och media. Extern utvärderares slutrapport kommer att tillställas samverkansparterna.

Extern utvärdering

Redogör för hur den externa utvärderaren (om det är aktuellt) konkret bidragit i projektarbetet. Vilket stöd har det varit för projektledningen och hela projektet?

En extern utvärderare har följt projektet. Utvärderare valdes genom upphandling där metodbeskrivningen var det tyngsta argumentet för val av utförare. Följeforskning var ett krav i vår upphandling. Till utvärderare valdes European Minds med Gunilla Backman som utvärdrare.

Utvärderaren och den övergripande projektledaren har träffats regelbundet under projektiden. Kontakt har också hållits via telefon och e-post.

Rollen som projektledare är ett ensamarabete. Utvärderaren har varit ett värdefullt bollplank till projektledningen. Då det under den sista halvan av projektet har varit stora problem med medfinansieringen har utvärderaren kommit med värdefulla synpunkter och utgjort ett stöd för projektledningen. Genom att man haft möjligheten att sätta ord på frågeställningar som kommit under projektiden har det bidragit till att man ser frågorna i ett nytt ljus. Genom samtalen med utvärderaren har projektledningen tydligt kunna se när olika sidospår dykt upp och utvärderaren har ställt frågor som gjort att projektet kommit "på banan" och styrt mot projektmålen.

Utvärderaren har också bidragit och medverkat i styrgruppens arbete vid byggande av samverkansmodellen.

Ett dialogseminarium har letts av utvärderaren där deltagare, handledare och delar av styrgruppen deltog.

Seminarier samlade 15 deltagare. De frågor som togs upp var

- beskriv medverkan i Stjärnan
- vad har varit bra
- vilka aktiviteter
- utvecklingsområden

Arbetet redovisades på blädderblock och resultatet utgjorde värdefull kunskap om deltagarnas syn på projektet och det fortsatta arbetet.

Den externa utvärderaren har också medverkat i ett seminarium för att bygga samverkansmodellen och i spridningsseminariet.

Egenutvärdering

Redogör för hur ni själva arbetat med att utvärdera ert arbete. Vilket stöd har det varit för projektledningen och hela projektet?

Genom att vid styrgruppens möten som hållits ca en gång/månad summera den gångna månadens arbete har man fortlöpande kunnat föra ett samtal om projektets utveckling. Den som representerat ABF och Companiet har också gjort återkommande besök i verksamheten



och kunnat bidra med tankar som varit till nytta för projektets utveckling.

Efter halva projekttiden då medfinansieringsfrågan blev alltmer akut och ingen lösning kunde komma till stånd gled arbetet alltmer över till att mera handla om medfinansiering än om verksamheten, vilket varit till förfång för projektet. Begränsningar har gjorts av kostnader för att eftersträva balans med medfinansieringsnivån vilket strakt begränsat projektets möjligheter.

I samtal med handledare, deltagare, ABF och Companiet har vi varit trygga i förvissningen att projektet upplevts som positivt av deltagarna och att de under projekttiden vidgat sina perspektiv. Detta har vi från projektledningens sida sett som det viktigaste i sammanhanget. Projektet har ju varit till för deltagarna.

Självutvärderingen har gjorts genom en hela tiden pågående dialog mellan projektledningen, deltagarna, handledarna och övriga samverkansparter som intresserat sig för projektet.

Kommentarer och tips

Vilka tips skulle Du vilja delge framtida projekt? Vad gick bra och varför? Vad gick mindre bra och varför?

Det första och kanske viktigaste tipset från mig är att som projektleddare se de goda och kritiska vänner som finns utanför projektet. När man är mitt uppe i projektarbetet är det lätt att man får tunnelseende. Externa krafter kan hjälpa till att upptäcka om projektet är på väg att komma ur banan som leder till projektmålen.

I vårt projekt har vi haft två parter som bidragit till projektets utveckling: vår handläggare hos ESF och vår externa utvärderare. Från projektets sida har vi haft ett förhållningssätt med total öppenhet i kontakterna med dessa personer.

Vi har valt att försöka ställa frågor till ESF-rådet så snart något känns oklart eller osäkert. Vi har också varit noga att informera om projektet haft problem. Vi har alltid blivit positivt bemötta och fått vägledning i hur vi kunnat gå vidare. Slutsatsen är att öppenhet och god kontakt med handläggaren hos ESF är till nytta för projektet.

I våra kontakter med utvärderaren har vi också varit väldigt öppna med såväl glädjemen som med bekymmer. Detta har lett till att utvärderaren under projekttiden haft insikt i hur projektet fungerar och kunnat vara ett bra bollplank när arbetet gått tungt, vilket det gör emellanåt.

Arbetet med deltagarna har gått bra. Detta kan främst tillskrivas den lokala projektledaren som lett det dagliga arbetet med deltagarna och den handledare som också funnits i verksamheten. Deras energi, idérikedom och tålamod har betytt mycket för deltagarna och för projektets utveckling, därför blir valet av ledare som ska finnas nära deltagarna viktigt.

Mitt i projektet tvingades vi rekrytera en ny lokal projektledare. Vi oroade oss mycket för hur projektet skulle gå vidare med en ny person i ledande ställning. Med facit i hand kan vi konstatera att detta blev en ny utvecklingsinriktning på projektet med ett större fokus på utveckling av entreprenörskapet. Vår signal här blir att man inte ska oro sig alltför mycket, nya medarbetare kan innebära ny energi till projektet.

Vi har haft stora problem med medfinansiering. Detta har främst sitt ursprung i faktorer som legat bortom vår möjlighet att påverka. Då regelverken för deltagarnas dagarsättningar



Diarienummer
2008-3020386

förändrats under projekttiden har det inneburit att nivån på medfinansiering med deltagarsättningar starkt begränsats. Detta skulle ha kunnat kompenseras med personaltid.

Samtliga myndigheter som samverkanspartner har under projekttiden genomgått såväl organisationsförändringar som personalförändringar. Detta har lett till svårigheter för projektet som inneburit att myndigheterna (Hällefors kommun och Arbetsförmedlingen) fattat ensidiga beslut om förändringar i sitt engagemang för projektet. Vi har egentligen inga tips på hur detta ska kunna undvikas. Det enda tips vi kan ge är att begära att bli informerade om eventuella förändringar under projekttiden så att man kan agera utifrån de nya förutsättningarna i tid för att undvika att problemen förblir olösta ända in i projektslutet och där får ekonomiska konsekvenser.

Kontaktpersoner

Vilka personer kan den som är intresserad av ytterligare information kontakta?

Ulla Berg, Activa, ulla.berg@s-activa.se, tom juni 2013
Örjan Samuelsson, orjan.samuelsson@s-activa.se