



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Diarienummer
2008-3050616

Projektnamn Projekt arbetsliv	Diarienummer 2008-3050616
----------------------------------	------------------------------

Slutrapport genomförande

Sammanfattning

Ge en sammanfattande beskrivning av projektidé och framkomna resultat.

Projekt Arbetsliv var från början ett treårigt ESF projekt, inom programområde två "Ökat arbetskraftsutbud", som fick förlängt med ett fjärde projektår (2009-2013). Man kan säga att Projekt Arbetsliv var en fortsättning på ett tidigare ett-årigt ESF projekt: "Steget", där ett slags "förprojektering" ägde rum. Projektägare till de båda projekten har varit daglig verksamhet inom Partille kommuns Vård och omsorgsförvaltning, och samarbetspartners har varit Försäkringskassan (medfinansier), Arbetsförmedlingen, en del av företagen och föreningslivet i Partille och MISA kompetens (Ett företag som bland annat sysslar med utbildning och handledning).

Projekt Arbetsliv kom till utifrån att nya och unga personer, som ansökte om daglig verksamhet, alltmer uttryckte önskemål om en annan slags verksamhet, än den traditionella gruppverksamheten. Man ville leva ett så " normalt " liv som möjligt. Man ville ha "ett vanligt jobb, och en riktig lön".

Ett av målen för projektet har varit att 34 personer, män och kvinnor i åldrarna 16-54 år, och med intellektuella funktionsnedsättningar, autism eller hjärnskador förvärvade i vuxen ålder, skulle kunna närma sig arbetslivet, och att 13 av dem skulle nå en anställning inom projektperioden. Man kan i efterhand se att målet varit något optimistiskt satt, och att bland annat en rad omvärldsfaktorer påverkat utfallet (se nedan under rubriken "Kommentarer och tips"). Totalt har, under de fyra projektåren, 56 personer 25 kvinnor och 31 män deltagit i projektet. Av dessa har 8 personer (2 kvinnor och 6 män) fått anställning. En person har inom projekttiden fått anställning två gånger. Utöver dessa fick tre personer (män) anställning genom det tidigare projektet Steget. Dessa har fått uppföljande stöd genom Projekt Arbetsliv. Totalt har 36 personer, av 56, närmat sig arbetslivet. Det totala antal personer som fått anställning genom båda projekten är 11. Av dessa har tre fått anställning två gånger, vilket visar bland annat på ett stort behov av uppföljande stöd även efter anställning (Något som ställer till svårigheter då deltagarna generellt inte kan behålla stödet från daglig verksamhet efter anställning)!

Deltagarna har främst arbetstränat genom praktik på vanliga företag, med stöd av arbetskonsulent/job coach från daglig verksamhet och en s.k. arbetsplatshandledare på företaget, i enlighet med metoden Supported Employment, eller individuellt stöd i arbete. Några deltagare har också arbetat i s.k. "företagsgrupper" (Gruppverksamheter ute på vanliga företag med stöd av personal från daglig verksamhet), eller i gruppverksamhet i kommunens egna lokaler, främst Säven Café och hantverk, en verksamhet öppen för allmänheten, eller hos de s.k. "Lexbyfixarna", en grupp där deltagarna bland annat utför tjänster i olika kommunala verksamheter med stöd av personal.

Ett mål, och en viktig del i projektet, har tillkomsten av ett s.k. "Arbetslivscentrum" varit. Arbetslivscentrum beskrivs i projektansökan som ett slags "Arbetsförmedling" för personer med intellektuella funktionsnedsättningar, där personerna skall kunna få det särskilda stöd som de behöver. Här har det varit viktigt att utforma lokalerna utifrån deltagarnas önskemål



om en neutral miljö, då flera deltagare uttryckt att man inte vill komma till en plats som förknippas med traditionell daglig verksamhet. Idag finns ett fungerande Arbetslivscentrum i Partille. Förutom att man här kan träffa sin arbeidskonsulent för stödsamtal, erbjuds deltagarna ett utbud av skraddarsydd kurs. Kurserna har de gemensamma målen att främja gemenskap mellan personer, som har sin praktik ute på vanliga företag, och dessutom det primära, men ibland långsiktiga målet, arbete. Sammantaget har under projektiden 19 olika kursomgångar hållits. Flera anpassade och lättlästa kursmaterial har framställts. De är nu färdiga för spridning.

Ett ytterligare mål i projektet har varit att utbilda och fortbilda 5 arbeidskonsulenter enligt metoden Supported Employment. Då utbildning inte genom projektet varit förenligt med kriterierna i programområde två, har Partille kommun tagit på sig att själv stå för utbildningskostnaden, då man sett det som en omöjlighet att uppfylla målen, att deltagarna skulle närma sig arbetslivet eller få en anställning, utan att personalen fått utbildning. Målet med utbildningarna för arbeidskonsulenter har varit att tillhandahålla redskap för att man på ett professionellt sätt skulle kunna ge deltagarna uppföljande stöd på arbetsplatserna, stödsamtal, på Arbetslivscentrum, och kunskap i hur man utformar pedagogiska, kognitiva, hjälpmedel. Sammanlagt har 9 arbeidskonsulenter utbildats under projektåren. Två av dessa har sedan sökt annat arbete. 1.5 arbeidskonsulenter arbetar idag inom daglig sysselsättning psykiatri, som slagits ihop med daglig verksamhet. Två arbeidskonsulenter arbetar 1-2 dagar per vecka i grupp. Återstår 5, som frikopplade från gruppverksamhet, arbetar som arbeidskonsulenter inom daglig verksamhet. All personal i projektet (och flera från daglig verksamhet i övrigt) har fått grundutbildning i Supported Employment/Individuellt stöd i arbete. Utbildningen för personal finns inskriven i kommunens plan för daglig verksamhet (Huvudtidplan DV/DS 2010).

Enligt metoden Supported Employment/Individuellt stöd i arbete utförs arbetsträning direkt ute på en vanlig arbetsplats, med stöd av arbeidskonsulent och arbetsplatshandledare, till skillnad från den mer traditionella arbetsträningen, där man ofta utför träning enligt "trappstegsmodell", och inleder med någon typ av arbetsträning i grupp. I Projekt Arbetsliv har metoden Supported Employment inte kunnat användas fullt ut, då några av deltagarna redan varit inne i en mer traditionell typ av daglig verksamhet.

Transnationella aktiviteter: Det fjärde projektåret har, förutom fortsatt metodutveckling, innefattat transnationella aktiviteter och ett erfarenhetsutbyte med framförallt ESF-projektet OptiMax, ett projekt med utbildningsstyrelsen som finansär, i Finland. I OptiMax arbetar man med utbildning av arbeidskonsulenter enligt metoden Supported Employment, för att hjälpa ungdomar med funktionsnedsättningar, eller andra svårigheter, från bl.a. yrkesutbildningar och ut i arbetslivet. Förutom med OptiMax har förekommit studiebesök mellan den s.k. Vatesstiftelsen (Som arbetar med frågor som rör funktionsnedsättningar och arbete nationellt, och för svensktalande i Finland) och Projekt Arbetsliv åt båda håll.

Utöver det transnationella samarbetet, och ovan nämnda samarbetspartners vad gäller nätverk runt deltagarna, har Partille kommun (daglig verksamhet/daglig sysselsättning tillsammans med arbetsmarknadsenheten) blivit utvald som en av fem modellkommuner, vars arbetssätt Projekt Rätt stöd till arbete vill sprida. Arbetet i Projekt Arbetsliv har under 2012 följts upp av projektet, som finns inom Handikappförbundens Samarbets Organ (HSO). Denna samverkan kommer att fortsätta efter projektets slut.

Vad gäller "spridning och påverkan" har bland annat förekommit 36 studiebesök till Arbetslivscentrum, medverkan i 11 konferenser, och i två närradiosändningar. Dessutom har projektet beskrivits i 7 tidningsartiklar.



Projektet kan sägas ha uppfyllt de flesta av sina mål i mycket hög grad (Se också rapport från oberoende utvärderare, Contextio Ethnographic: En slututvärdering av Arbetsliv - Ett projekt för utveckling av daglig verksamhet). Exempel på framgångsfaktorer: Ett stort engagemang på alla nivåer i projektet. Utbildning till all personal, "Förprojektering" ett år genom tidigare ESF projektet Steget, och förutom detta tidsperioden på 4 år. Dessutom har funnits en stark koppling till ordinarie verksamhet och ett tydligt målfokus. Enligt oberoende utvärderare har Projekt Arbetsliv främjat samtliga kriterier för ESFs programområde två. Projekt Arbetsliv kommer efter projekttiden att till fullo implementeras i ordinarie verksamhet.

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?

Det främsta problem som Projekt Arbetsliv avsåg att belysa var de svårigheter man såg för personer med intellektuella funktionsnedsättningar att kunna närma sig arbetslivet, och få och behålla en anställning. Projektiden föddes utifrån att framförallt unga personer, som fick beviljat daglig verksamhet enligt LSS, inte var nöjda med att komma till den mer traditionella gruppverksamhet som erbjöds inom daglig verksamhet. Man ville ha "ett riktigt jobb och en riktig lön", och man ville oftast inte identifiera sig med andra personer med funktionsnedsättning.

Man kan säga att Projekt Arbetsliv påbörjades i ESF Projektet Steget, i vilket man hade som målsättning att en grupp om 12 personer skulle närma sig arbetslivet, och att hälften skulle få anställning. Här påbörjades utbildning, för att några personal från daglig verksamhet skulle få redskap att kunna arbeta med individuellt stöd i arbete enligt metoden Supported Employment. I Projekt Steget arbetades en metodpärm med material för arbetskonsulenternas arbete med deltagarna ute på arbetsplatserna fram, och dessutom utformade man en Friskvårdskurs. Då Projekt Steget, som från början söktes som ett treårigt projekt, tog slut efter ett år, fanns ingen möjlighet till förlängning. Ett arbete hade bara påbörjats, och man hade många idéer om hur man ville arbeta vidare. Man hade också tydligt sett att deltagarna behövde lång tid på sig för att närma sig arbetslivet/ få anställning. Därför ansökte man om Projekt Arbetsliv.

Innovativ verksamhet: Det innovativa i Projekt Arbetsliv har framförallt varit uppbyggnaden och utvecklingen av arbetet på Arbetslivscentrum. På Arbetslivscentrum har arbetskonsulenterna fått möjlighet att sitta i gemensamma lokaler, vilket har resulterat i många samordnings- och samarbets-vinster i arbetet runt deltagarna. Att målgruppen, personer med intellektuella funktionsnedsättningar, har fått tillgång till en lokal av neutral karaktär, som skall efterlikna ett slags "arbetsförmedling" för personer som behöver extra stöd, är om inte unikt i Sverige idag, så i vart fall mycket sällsynt. Här har deltagarna fått möjlighet till stödsamtal med sin arbetskonsulent, och här har utformats och erbjudits olika slag av kursverksamhet (Jobbkurs, Att arbeta i livsmedelsbutik, Off job grupp, Laga din egen lunchlåda och början till den s.k. Samhällskollen). Kurserna har skräddarsyttts för deltagarna, utifrån den s.k. Ett självständigt liv metoden (Se vidare under rubriken Arbets sätt).

De för målgruppen anpassade, lättlästa kursmaterialen, till nämnda kurser, som tillverkats inom projektet, riktar sig till så väl deltagare som till kursledare, och är unika till sin karaktär.



De beskrivs närmare under rubriken Arbets sätt. Flera av deltagarna har också erbjudits en s.k. "Anpassad truckutbildning (stöd från arbetskonsulent i inlärnings situationen, och möjlighet till en lång tids övningskörning), vilken resulterat i att 6 av 8 personer tagit truckkort för truck A och B. Truckutbildningen har på ett direkt sätt gjort personerna mer intressanta på arbetsmarknaden, och 1-3 personer kan sägas ha fått anställning som en direkt följd av den.

Lärande miljöer: Projekt Arbetsliv kan sägas ha främjat lärande miljöer på flera olika sätt, och kompetensutveckling har skett både för deltagare och personal:

Förutom kursverksamhet för deltagarna har även arbetsträningen i sig, oavsett om den skett på en vanlig arbetsplats eller i kommunens lokaler, främjat lärande på så sätt att man arbetat för att hitta olika sätt för inläring, genom bland annat kognitiva hjälpmedel och metoder. Metoden Supported Employment, som föddes i USA på 1970 talet, riktade sig då till personer med intellektuella funktionsnedsättningar, och Mark Gold, en av förgrundsgestalterna, uttryckte att: "Alla kan lära sig något, om bara jag kan komma på hur jag skall lära ut det", vilket ju på ett intressant sätt lägger fokus på arbetskonsulentens metodarbete/kompetens. Man har också visat i forskning inom Supported Employment att det finns en koppling mellan deltagarens resultat och arbetskonsulentens kompetens (Ex. "Competencies of more and Less Successful Employment Specialists" av Glover, Frounfelker).

Projekt Arbetslivs mål att utbilda arbetskonsulenter har setts som en förutsättning, för att deltagarna skall kunna nå anställning. Exempel på utbildningar för arbetskonsulenter som genomförts har varit: Grundutbildning i Supported Employment, Säljutbildning, Individual Placement and Support, Coaching, Kartläggning, Fördjupning i stödet på arbetsplatsen mm. Även för projektets personal har alltså "lärande miljöer" funnits. En framgångsfaktor i projektet har varit att inte endast arbetskonsulenter, utan all personal i projektet (och till viss del inom övriga delar av daglig verksamhet), fått ta del av grundutbildningen och vissa av fördjupningsutbildningarna. Detta har lett till en samsyn runt metodarbetet. Alla har blivit medvetna om målen att deltagarna skall närma sig arbetslivet/få anställning, vilket har lett till att man strävat åt samma håll. Metoden är idag implementerad i verksamheten (Om implementering, Socialstyrelsen 2012).

Strategiskt påverkansarbete: Strategiskt påverkansarbete har skett på en mängd olika sätt, då målgruppens resurser och kompetens tillsammans med det arbetssätt som bedrivits i projektet synliggjorts, inte bara i förhållande till arbetsgivare och arbetsplatser, utan också inom organisationer så som Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och dessutom andra kommunala förvaltningar, och hos chefer och politiker i Partille kommun. Man har i Partille under 2012 tagit ett politiskt beslut som innefattar att varje förvaltning skall ta emot 1-2 personer från daglig verksamhet för praktik eller anställning. Utbildning i Supported Employment har skrivits in i kommunens plan för daglig verksamhet (2010).

Transnationellt erfarenhetsutbyte: Det transnationella erfarenhetsutbytet med Finland, och Projekt OptiMax (stöd från bl.a. yrkesutbildningar ut i arbetslivet) respektive organisationen Vates, som arbetar med frågor runt funktionsnedsättningar och arbete i svenskfinland, har resulterat i att arbetskonsulenter inom projekten OptiMax och Arbetsliv haft möjlighet att utbyta kunskap och metodfarenheter inom Supported Employment, genom utbildning och besök i varandras verksamheter. Dessutom har ett antal fallbeskrivningar diskuterats och jämförts utifrån Europeiska föreningen för Supported Employments "verktygslåda", och med hjälp av videokonferenser. "Skuggning" av de finska arbetskonsulenternas arbete genomfördes, under besök i Jakobstad. Här förekom också studiebesök hos olika utbildningsinstanser, boende för personer med funktionsnedsättning, motsvarigheten till daglig verksamhet mm. Då representanter från OptiMax besökte Sverige erbjöds förutom erfarenhetsutbyte och föreläsning också studiebesök på Arbetslivscentrum, inom



Särgymnasiet i Partille och hos Projekt Arbetsvägen i Halmstad.

Representanter från Vates besökte Projekt Arbetsliv redan år 2011. Genom resan till Helsingfors, där förutom representanter för Projekt Arbetsliv, även styrgruppsmedlemmar från Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen deltog, fick deltagare från Projekt Arbetsliv inblick i arbetet inom Vatesstiftelsen, och de projekt som arbetar med supported Employment. Dessutom ordnades ett antal intressanta studiebesök, där man fick se hur möjligheterna till arbetsträning kan se ut framförallt inom det svensktalande Finland. Representanter från svenska Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan fick möjlighet möta sina motsvarigheter i Finland, och våra olika "system" jämfördes. Detta bidrog till viktiga erfarenheter som gällde samverkan mellan myndigheter (Man kan läsa mer om de transnationella aktiviteterna och utbytet i bifogade dokument).

Material för engelskspråkiga studiebesök har tagits fram under projekttiden (Översatt broschyr och kort info bifogas).

Gällande samverkan se under rubriken: Deltagande aktörer i projektet.

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 (citat från projektbeskrivningen)"Personer med intellektuella funktionsnedsättningar skall kunna närma sig arbetsmarknaden och/eller få en anställning".

"Uppbyggnad av ett Arbetslivscentrum för dessa personer."

"Kompetensutveckling av personal, för att kunna tillmötesgå de önskemål och behov som finns. I kompetensutvecklingen ingår transnationellt erfarenhetsutbyte (Se ansökan programområde 1)".

Målsättningen med projektet har varit att (citat från projektbeskrivningen): "13 personer skall få någon form av anställning. Övriga 21 skall få möjlighet till praktikplats med individuellt stöd eller arbete i företagsgrupp".

Vidare skall upprättas: "5 renodlade arbetskonsulenttjänster (Där alltså personalen är frikopplad från arbetet i traditionell gruppverksamhet). All personal i projektet skall få kompetenshöjande utbildning i Supported Employment. I samband med detta skall möjligheter till transnationellt samarbete påbörjas (Se ansökan programområde 1)".

Dessutom skall öppnas: "Ett "Arbetslivscentrum, där kompetens skall finnas att ge individuellt stöd i arbete, ha samtalsgrupper i förberedande arbetsträning och temagrupper med utbildning för deltagarna runt liknande arbetsplatser... På Arbetslivscentrum skall också finnas kompetens för att handleda och utbilda arbetsplatshandledare (företagens personal) samt ha nätverksmöten".



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Diarienummer
2008-3050616

34 personer har varit inskrivna i projektet samtidigt. Totalt har 56 personer gått igenom projektet. Av dessa har 8 fått anställning (5 färre än målet), och ytterligare 28 har närmast sig arbetslivet (4 fler än målet). Totalt har alltså 36 personer närmast sig arbetslivet. Utöver dessa bedöms 8 personer inte ha närmast sig arbetslivet. Dessutom har 12 avslutat projektet pga flytt, sjukdom eller annan orsak. Oberoende utvärderare tar i sin rapport upp att: projektets målsättning från början varit högre än ESF rådets egen för programområdet enligt Europeiska Socialfonden 2007:38. Projektets måluppfyllelse ligger här på 64 % av 70. Vidare skriver oberoende utvärderare: "Utvärderingens kvalitativa data har visat att projektet i mycket hög grad arbetat utifrån sina mål och på ett genomgripande och fokuserat sätt arbetat för att uppfylla dem. Värt att notera är dock att målgruppen kräver en stor arbetsinsats under lång tid för att kunna arbeta på öppna marknaden" (För vidare reflektioner runt måluppfyllelse se "Kommentarer och tips". Statistik bifogas).

Som ovan syns gjordes initialt en ansökan enligt programområde 1, kompetensutveckling, samtidigt som den enligt programområde 2, ökat arbetskraftsutbud. Då endast den för programområde två beviljades, beslutades att man skulle ta kostnaden för, vad man bedömde som nödvändig kompetensutveckling, för att nå projektmålen, inom kommunen, vilket har gjorts. Totalt har 9 personer genomgått grundutbildning och flera fördjupningsutbildningar inom "Supported Employment". Av dessa har två under projektiden bytt arbete. Sju personer arbetar idag som arbetskonsulenter. Av dessa finns 5,5 inom daglig verksamhet och 1,5 inom daglig sysselsättning för personer med psykiska funktionsnedsättningar, som sedan 2010 är sammanslaget med daglig verksamhet. Av de sju arbetskonsulenterna arbetar två någon, respektive ett par dagar, i veckan i gruppverksamhet. Man kan säga att målet ovan är uppfyllt, även om två arbetskonsulenter inte är helt frikopplade från gruppverksamhet. Att utbilda fler, och att två delvis är kopplade till gruppverksamhet, har varit ett sätt att minska sårbarheten om någon skulle sluta sin tjänst. Att 1,5 arbetskonsulenter idag finns inom daglig sysselsättning är ett exempel på hur arbetssättet implementerats och spridits inom organisationen.

Utöver utbildning för arbetskonsulenter har man gett all personal, som arbetar i den del av daglig verksamhet där man möter projektdeltagarna (Säven café och hantverk, Lexbyfixarna, Företagsgrupperna) grundutbildning i Supported Employment, och i viss mån fördjupningsutbildning. Även personal från övriga delar av daglig verksamhet har deltagit. Totalt kan man säga att hälften av all personal inom daglig verksamhet fått utbildning i Supported Employment (Se också under rubriken "Projektets resultat"), vilket påverkat arbetssättet inom stor del av verksamheten. Oberoende utvärderare beskriver i sin rapport (s.14) all personal som "mycket nöjda med de förändringar som skett i deras arbete tack vare projektet".

Målet om uppbyggnad av Arbetslivscentrum är till fullo uppnått. Ett Arbetslivscentrum, där arbetskonsulenterna har sin utgångspunkt, där kursverksamhet för deltagarna bedrivs, och där deltagarna kan träffa sin arbetskonsulent för stödsamtal, finns idag. Ett antal anpassade kursmaterial för kursledare och deltagare är färdiga att spridas till intresserade. En del av arbetskonsulenternas, och övrig berörd personal från daglig verksamhet, kompetens innefattar idag i enlighet med målsättningen ovan, att handleda företagets personal, de s.k. arbetsplatshandledarna, vad gäller bemötande och metod.

Målet om transnationella aktiviteter kopplade till den icke beviljade ansökan inom programområde 1, kan sägas trots allt vara uppfyllt, tack vara att ansökan om en uppgradering/förlängning av projektiden beviljades för 2012 (Även om projektet redan innan dess deltagit i Nordisk konferens i Norrköping och tagit emot studiebesök från Finland och Tjeckien (vid flera tillfällen). Ansökan beviljades, delvis utifrån önskemålet om att få arbeta mer med metodutveckling, men framför allt utifrån att man ville arbeta vidare med



transnationellt erfarenhetsutbyte. Ett antal transnationella aktiviteter beskrivs under rubriken Projektets resultat, liksom i bifogade dokument.

Förutom ovanstående tre huvudmål från projektansökan, och målet om transnationellt erfarenhetsutbyte, nämns ytterligare ett mål i ansökan om uppgradering av Projektet, nämligen att deltagarna skall få stöd i att behålla sin anställning. Detta mål kan sägas ha uppfyllts under projekttiden. Här finns dock viss oro för vad som skall hända då projekttiden är slut, då personer med LSS beslut inte har rätt till stöd från daglig verksamhet efter anställning. Metoden Supported Employment förespråkar stöd så länge personen har behov av det. Målgruppen har, förutom behov av personal med specifik kompetens runt funktionsnedsättningen också behov av stor kontinuitet i stödet. Ett arbete pågår inom organisationen och i samverkan med Arbetsförmedlingen för att man skall kunna lösa problemet, som ju bland annat är en fråga om lagstiftning (Se "Kommentarer och tips").

Utöver de uppnådda målen ovan kan uppvisas andra resultat där projektet spelat en viktig roll, så som att metoden spridits inom organisationen till att omfatta även annan målgrupp, personer med psykisk funktionsnedsättning. Här är arbetet i full gång, delvis tack vare utbildning av arbeidskonsulenter och den sammanslagning som skedde mellan daglig sysselsättning och daglig verksamhet under 2012. Dessutom har man inom kommunen på ett medvetet sätt verkat för att fler kommunala praktikplatser och anställningar skall komma till. Ett tätare samarbete med Särskoleläroverket har kommit till stånd, och ett intresse för arbetssättet Supported Employment har väckts bland annat genom skolans deltagande i samverkansdag med Projekt Optimax, och gemensamt studiebesök hos Projekt Arbetsrätt i Halmstad. Projektet har också bidragit till kunskapsutbredning runt målgruppen och metoden inom andra organisationer, tex Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan, genom bland annat föreläsningar och erfarenhetsutbyte. Dessutom vittnar man på flera av de arbetsplatser där deltagarna befinner sig om att man blivit av med fördomar mot personer med funktionsnedsättningar.

Vad gäller orsaker till avvikelser, i förhållande till planerad verksamhet i projektansökan, kan sägas att deltagarnas närvaro i projektet, visat sig bli lägre än vad man från början tänkt, och att detta påverkat projektbudgeten negativt.

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.

Den metod, som framför allt använts inom projektet, är Supported Employment eller Individuellt stöd i arbete. Metoden har visat sig framgångsrik i arbetet med målgruppen, och innebär i korthet stöd till personer med funktionsnedsättning att nå, få och behålla ett arbete. Arbetsträning utförs direkt, utan (det mer traditionella) förträning i grupp, ute på vanliga arbetsplatser med stöd av arbeidskonsulent och arbetsplatshandledare från företaget. Inom föregående ESF-projekt, Steget, växte en metod och en metodpärm innehållande Partille daglig verksamhets eget sätt att arbeta med Supported Employment/Individuellt stöd i arbete fram. Inom Projekt Arbetsliv har man fortsatt att använda metoden och hålla materialet i metodpärmen levande.

Genom Projekt Arbetsliv har också under projekttiden ett antal kurser för deltagare utformats och hållits (19 kursomgångar). Kurserna har vänt sig till framför allt personer som haft praktikplats utan grupptillhörighet, men vissa av dem har också anpassats till deltagare från företagsgrupperna. Kurserna har erbjudit så väl kompetensutveckling, som social gemenskap



för projektdeltagarna. Flera av kurserna bygger på den s.k. "empowerment" tanken, d.v.s. deltagarnas aktiva medverkan. Den metod som använts vad gäller kursernas utformning, har utgått från den s.k. Ett självständigt liv metoden, vilket bland annat innebär 6-8 deltagare och 2 kursledare. Metoden kännetecknas av tydlighet, struktur, positiv anda, positiv feedback, repetition, hemläxor och rollspel. Metoden, som är en s.k. psykopedagogisk metod, grundad av den amerikanske psykiatrikern Robert Lieberman, kom från början till för personer med schizofreni, men har genom projektet visat sig utmärkt att använda för projektets målgrupp, personer med intellektuella funktionsnedsättningar.

Till samtliga kurser (Utom "Anpassad truckutbildning") har tillverkats för målgruppen speciellt utformade och lättlästa kursmaterial. Tillhörande bilder är tydliggörande illustrationer gjorda av en illustratör, som också är anställd inom daglig verksamhet. Till varje material hör dessutom en handledarmanual. Kurserna och materialen har under projektiden väckt stort intresse. Några har också i viss mån spridits under projektiden, t.ex. till samverkanspartners. Då projektet är slut kommer materialen att säljas till intresserade. Kurserna är:

Jobbkurs: En samtalsgrupp där frågor som berör arbetsförmåga, och vägen till anställning, diskuterats och där deltagarna delat med sig av sina erfarenheter från arbetslivet till varandra. Ex. på diskussionsämnen: Min roll och mina önskemål /arbetsplatsens krav, Skillnaden mellan praktik och anställning. En f.d. projektdeltagare, som fått stöd till anställning, bjöds in för att berätta om sin väg till anställning. Till grund för kursen låg till viss del material från Arbetsförmedlingen, som arbetats om till lättläst.

Att arbeta i livsmedelsbutik: En kurs som förutom generella frågor runt arbete, fångat upp frågor runt kundbemötande, livsmedelshantering och ergonomi. Studiebesök gjordes i annan livsmedelsbutik än den där personerna hade sin praktikplats. Material har utarbetats i två varianter: Lättläst och extra lättläst.

Laga din egen lunchlåda: Deltagarna har lärt sig laga luncher enligt anpassade recept. De har fått kunskaper runt kosthållning. Kursen har hållits i samarbete med deltagarnas familjer eller boendestöd, och har bland annat innefattat "hemläxor". Målet har varit att man skall kunna laga lunch, som man tar med till sin praktikplats.

Off job grupp: Två olika typer av s.k. Off job grupper har vuxit fram. Kurserna kom till utifrån att man under projektets gång började se att lägre andel kvinnor än män fick anställning. Kurserna har riktat sig enbart till kvinnor, och har dessutom delats in i Off job grupp för unga kvinnor, och Off job grupp för kvinnor "40+". Målet med grupperna har varit att börja hitta alternativa vägar utöver individuellt stöd i arbete, för att just kvinnorna skulle våga närma sig arbetslivet och dessutom vilja ta steget från daglig verksamhet till anställning. Metoden Supported Employment beskriver den s.k. "inlåsningseffekt", som kan uppstå inom bland annat traditionell daglig verksamhet. "Inlåsningseffekten" innebär att arbetsträning i grupp ofta kan leda till att man blir för trygg i sitt sammanhang för att man skall vilja/våga ta steget ut på praktikplats och över till anställning. Off job grupperna har inneburit en träffpunkt för kvinnor som haft praktik, med stöd av arbeidskonsulent ute på vanliga företag. Uppbyggnaden har varit samtal i grupp varvat med trivsel aktiviteter. Fokus har legat på social gemenskap (och att deltagarna skall knyta långvariga kontakter med varandra), men med det långsiktiga målet arbete. Exempel på kursinnehåll: Självförtroende och självkänsla, Vänskap och relationer, Humor, Hälsa och friskvård, Att söka information på internet, Kvinna i arbetslivet. Studiebesök på "typiskt manlig" arbetsplats har gjorts (Se vidare under rubriken "Jämställdhetsintegrering").

Samhällskollen: En diskussionsgrupp runt samhällsorienterande frågor, och min roll och plats i samhället. Vad har jag för rättigheter och skyldigheter? Hur kan jag, utifrån mina



förutsättningar, och genom mitt arbete, bidra till samhällets nytta/bästa? Exempel på kursinnehåll och diskussionsämnen: Riksdag, Regering, Kommun, Lagstiftning, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Inkomster och beskattning, Anställning och ekonomi, Media. Dessutom gjordes studiebesök i kommunhuset, där chefen för Avdelning funktionshinder och ordföranden i Vård och omsorgsnämnden tog emot, informerade och svarade på frågor.

Friskvårdskurs: Friskvårdskursen kom till under det tidigare projektet Steget. Materialet har använts även inom Projekt Arbetsliv. Exempel på kursinnehåll: Teori runt ämnena kost, motion, vila/sömn och stress varvat med praktiska idrottsövningar, valda av deltagarna.

Anpassad truckutbildning: Två kurser för sammanlagt 8 deltagare har lett till att 6 personer har fått körkort för truck A och B. Detta har i sin tur lett direkt till anställning för två personer. Två personer har kunnat använda sin kunskap på de arbetsplatser de befunnit sig, vilket har ökat deras framtida möjligheter till anställning. Två har så pass nyligen gått utbildningen att man inte vet vilken nytta man kommer att ha av utbildningen. Två personer valde att inte fullfölja kursen.

En viktig del av metoden Supported Employment innebär att deltagarna skall ges möjlighet att göra s.k. "Informerade val", d.v.s. man skall känna till och förstå de alternativ och valmöjligheter som finns. Detta har man arbetat med så väl individuellt som i kurs- och gruppverksamheten. I linje med det arbetet erbjöds projektdeltagarna också vid ett tillfälle en "Informationsdag", där representanter från Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och en LSS handläggare informerade och svarade på frågor.

Utbildningar för projektets personal finns beskrivna under rubriken "Projektets resultat"

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?

Samarbetspartners i projektet har varit: Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, en del av företagen och föreningslivet i Partille och Misa kompetens:

Försäkringskassan: har varit medfinansierare av Projekt Arbetsliv, och har stått för huvuddelen av deltagarnas inkomster (Aktivitets- och Sjuk-ersättning), under projektåren.

Arbetsförmedlingen: Samverkanspartner framför allt vad gäller ett av projektmålen: anställning.

Misa kompetens: har stått för nödvändig utbildning och handledning inom metoden Supported Employment, finansierad av Partille kommun. Misa kompetens har dessutom varit "länken", vad gäller metodutveckling och erfarenhetsutbyte genom de transnationella aktiviteterna.

Företagen, och i viss mån föreningslivet i Partille: har erbjudit möjlighet till arbetsträning, både i form av praktikplatser och företagsgrupper (lokal, arbetsuppgifter och arbetsplatshandledare). 8 företag har också valt att anställa "sina" praktikanter under projektåren. I kontakten med företagen har, förutom arbetskonsulenterna, även kommunens näringslivsansvarig bidragit med tips och engagemang.



Representanter från Arbetsförmedling och Försäkringskassa har, tillsammans med representant från ESF rådet, enhetschef från daglig verksamhet, kommunens ekonom, och projektledaren suttit med i styrgruppen, som träffats regelbundet, minst en gång per termin, under projektåren. Utifrån oberoende utvärderares intervju med styrgruppen framgår att samtliga medlemmar i styrgruppen är mycket nöjda med samarbetet.

Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan har dessutom deltagit i gemensamt nätverk med Särbyggskolan, LSS handläggarna och Vuxenhabiliteringen. Regelbundna nätverksträffar har hållits minst en gång per termin, men under något år förekom tätare träffar för att man ville titta närmare på olika alternativ för ungdomar med intellektuella funktionsnedsättningsars väg till arbete. Dessa tätare nätverksträffar tillkom på uppdrag av Vård och omsorgs förvaltningens chef. Nätverksträffarna kommer att fortgå efter projektets slut.

Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan har bidragit till att informera om t.ex. regelverk för anställningar, respektive ersättningsformer för så väl personal, som projektdeltagare inom Projekt Arbetsliv, vid flera tillfällen (Projektledaren har dessutom informerat om projektet på utbildningsdagar för personal hos Arbetsförmedlingen vid två tillfällen, och har också organiserat en eftermiddag för erfarenhetsutbyte och information tillsammans med Försäkringskassans personal).

En informationsdag för projektdeltagare anordnades. Deltagarna fick möjlighet att ställa frågor till Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och kommunens LSS handläggare.

Utöver ovanstående har också styrgruppsmedlemmar från Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan deltagit i transnationellt erfarenhetsutbyte och "nätverkande" tillsammans med arbetskonsulenter i Finland (Helsingfors). De båda styrgruppsrepresentanterna höll, liksom projektledaren, ett föredrag för arbetskonsulenter i Projekt OptiMax och Arbetsliv vid besöket där. Man kan i detta sammanhang också nämna att det ju i och med uppgraderingen av projektet tillkom nya samverkanspartners, genom det transnationella erfarenhetsutbytet, nämligen representanter från projektet OptiMax och Vatesstiftelsen. Dessa fanns ju inte med i ursprungsansökan.

Jämställdhetsintegrering

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

Män och kvinnor ansöker om daglig verksamhet utifrån sin funktionsnedsättning oavsett kön. Verksamheten är skyldig att tillgodose deras behov utifrån Lagen om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS). Vissa funktionsnedsättningar kan vara överrepresenterade med avseende på kön (Inom daglig verksamhet i Sverige var könsfördelningen 57 % män och 43 % kvinnor år 2011) Inom daglig verksamhet i Partille fanns vid projektstart 40 kvinnor och 45 män, och vid projektslut 54 kvinnor och 57 män. Av de totalt 56 personer som varit inskrivna i projektet har 25 varit kvinnor och 31 män.

Enligt metoden Supported Employment/Individuellt stöd i arbete bemöter man varje person utifrån individuella önskemål och behov. Detta är också den strävan som funnits inom projektet, och som varje arbetskonsulent och övrig personal arbetat utifrån. Vi har under projektets gång dock "upptäckt" att fler män än kvinnor fått anställning. Slutresultatet visar: 6 män och två kvinnor (Ytterligare tre män fick dessutom anställning genom tidigare projekt



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Diarienummer
2008-3050616

Steg). Vad gäller målet "Närmat sig arbetslivet" kan man se en jämnare fördelning. Om man undantar anställningarna gäller här: 12 kvinnor och 13 män. Utifrån siffrorna om anställning har vi alltmer under projektets gång funderat över orsaker till att männen i högre grad fått anställning än kvinnorna. Vi har här valt att rannsaka, vårt förhållningsätt, bemötandefågor och metodarbete. Från projektstart var två av gruppverksamheterna i stort sett helt uppdelade utifrån traditionella könsroller: Säven Café och hantverk bestod nästan uteslutande av kvinnor, och Lexbyfixarna av män. Trots att deltagarna ju själva valt vilken grupp de velat tillhöra, menar vi att vi genom ett mer medvetet sätt kunnat tänka på hur vi presenterat verksamheterna för nya deltagare. Nämda grupper blev också under projektets gång något mer blandade utifrån kön. Här finns fortsatt arbete kvar att göra.

En annan aktiv åtgärd som genomförts har varit utformning av nytt arbetssätt och tillkomst av de s.k. Off job grupperna. Vi såg under projektets gång att fler kvinnor än män hade svårt att tänka sig att släppa den trygga kontakten med daglig verksamhet (Enligt metoden Supported Employment, den s.k. "Inläsningseffekten"). Utifrån detta ville vi försöka skapa ett annat forum för gemenskap än vår traditionella gruppverksamhet. Förutom att ge de deltagare som gjorde praktik ute på vanliga företag möjlighet att träffa andra i samma situation, ville vi stötta deltagarna till att ta kontakter med varandra, och genomföra fritids aktiviteter tillsammans, som gjorde att daglig verksamhet ur den här aspekten blev "onödigt".

Under projekttiden har hållits tre Off job grupper (med 5-6 deltagare) för kvinnor 40 år och över (En "Nybörjar grupp" och två "fortsättnings grupper" med i stort sett samma deltagare). Dessutom har hållits två grupper för yngre kvinnor (En nybörjar grupp och en fortsättningsgrupp med i stort sett samma deltagare). Varje grupp har haft två kursledare, vars målsättning varit att bli allt mer "överflödiga" utifrån att gruppens deltagare sammansvetsats. Grupperna har träffats på eftermiddagstid, men framöver (I implementeringsfasen) finns funderingar runt möjligheten att eventuellt skapa någon kvällsaktivitet, eventuellt i samverkan med boendestöd.

Off job grupperna har byggts upp som följer: Samtal har varvats med friskvårdande- eller trivsel-aktiviteter. Fokus har legat på social gemenskap, men det långsiktiga målet arbete har hela tiden funnits med.

Mer om Off job grupperna och dess specifika innehåll finns att läsa under rubriken "Arbetssätt".

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.

Metoden Supported Employment/Individuellt stöd i arbete riktar sig specifikt till personer med funktionsnedsättning, eller svårigheter att komma ut på arbetsmarknaden. Från början var metoden endast till för personer med intellektuella funktionsnedsättningar, men med tiden har den kommit att användas också i arbetet tillsammans med andra målgrupper.

Metoden handlar om att göra vanliga arbetsplatser tillgängliga för personer med funktionsnedsättningar. Man gör en s.k. "job match" utifrån varje individs önskemål och resurser. Man utför träning direkt på arbetsplatsen och man tillhandahåller nödvändiga hjälpmedel och anpassar vid behov arbetsplatsen och arbetsuppgifterna, för att det skall fungera för individen. De anpassningar och hjälpmedel som har använts i Projekt Arbetsliv har främst varit kognitiva. Det har t.ex. handlat om arbetsbeskrivningar, scheman, kartor, tidshjälpmedel mm, då personerna bland annat ofta har haft svårt med tids-rums-kvalitets- och kvantitetsuppfattning. Dessutom har man hjälpt till att överbrygga svårigheter med att förstå orsakssamband, t.ex, med hjälp av s.k. "sociala berättelser" genom vilka man reder ut



situationer och missförstånd som kan uppstå på en arbetsplats. De inlärningsvårigheter som personerna har, har man även arbetat med genom att arbeidskonsulenten oftast finns med under en längre period i början av en praktik. På så sätt belastas inte arbetsplatsen eller arbetsplatshandledaren av den extra tid som går åt till inlärningsituationen. Arbetskonsulenten är ofta med också under praktikens gång för att lära ut nya moment och arbetsuppgifter.

Vad gäller tillgänglighet för personer med fysiska funktionsnedsättningar, t.ex. rörelsehinder, har Projekt Arbetsliv endast liten erfarenhet av detta. Ett par personer har behövt hjälp att anpassa dagarna, utifrån att man inte orkat stå och gå så många timmar. Pauser har behövt läggas in i schemat osv. Någon har också fått hjälp med gånghjälpmedel, för att kunna ta sig till och från busshållplatsen. Flera arbetsterapeuter arbetar inom projektet, varför man med säkerhet också vid behov skulle kunnat klara frågan om anpassningar vad gäller personer med rörelsehinder.

Regionala prioriteringar

Redogör för de eventuella regionala prioriteringar som ni arbetat med.

Ej aktuellt.

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?

Ett stort intresse för arbetssätt och metoder har förekommit under hela projekt perioden. 36 studiebesök (188 personer) har tagits emot enbart på Arbetslivscentrum, under de fyra projektåren. De besökande har kommit från olika håll runt om i Sverige, men också från Tjeckien (vid flera tillfällen), Finland (vid två tillfällen) och Japan. De besökande har ofta varit personal, chefer eller projektledare från andra dagliga verksamheter. Besökande har dessutom kommit från olika typer av utbildningar (T.ex. Aktiveringspedagogutbildningen eller Pedagogisk vägledning), sjukvården eller organisationer som Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. Vid ett tillfälle fick också representanter från en av våra företagsgrupper, tillsammans med representanter från den arbetsplats där de höll till, tillfälle att träffa och samtala med socialförsäkringsminister Ulf Kristersson.

Öppna hus har anordnats vid flera tillfällen på Arbetslivscentrum. Deltagare, anhöriga, gode män, arbetsplatshandledare, chefer från företagen, och andra intresserade har bjudits in.

Projektledare och personal har medverkat i sammanlagt 11 större konferenser, så som: Intradagar i Stockholm, Svenska föreningen för Supported Employments konferens, Mötesplats funktionshinder, Föreningen för barn, unga och vuxna med utvecklingsstörning (FUB), utbildningsdagar hos Arbetsförmedling och Försäkringskassa, föreläsning för arbeidskonsulenter i samband med transnationellt erfarenhetsutbyte i Finland mm.

Vid två tillfällen har projektledare, personal och en deltagare från Projekt Arbetsliv blivit intervjuade i radio P4 Göteborg. Dessutom har projektet syns i sju tidningsartiklar (Partille tidning, HSO, Tidningen Intra, ICA-nyheter, Nya moderaterna, Näringslivsnytt i Partille, Riksföreningen för autism).

En film med intervju av projektledare och deltagare har gjorts av elever från Hulebäcksgymnasiet. Dessutom har slutkonferensen, med föreläsare, montrar med material



och 86 deltagare, filmats.

På <http://rattstodtillarbete.wordpress.com/tag/partille/> kan man också läsa om projektets arbete. Rätt stöd till arbete sorterar under Handikapporganisationernas Samarbets Organ (HSO), och har valt ut Partille till en av fem modellkommuner, utifrån vilka man bland annat vill bidra med att sprida metodarbetet och materialet.

Projektledaren och en av arbetskonsulenterna har vidare intervjuats på: <http://www.arbetsplatslarande.se/publicerat/vad-ar-arbetsplatslarande-for-dig>.

Projektledaren har informerat i samtliga av kommunens förvaltningsledningsgrupper, i chefsgrupper och för politiker i vård och omsorgsnämnden.

Informationsblad om projektet har framställts, och spridits i samband med studiebesök i verksamheten och konferenser. Informationsbladet och en broschyr har, under sista projektåret, översatts till engelska, liksom materialet till den s.k. Jobbkursen för deltagare. Tanken är att framöver kunna sprida t.ex. till engelskspråkiga studiebesök. Nyligen skickades denna information till en daglig verksamhet i Holland.

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?

Oberoende utvärderare, från företaget Contextio Ethnographic, har inte följt projektet från start, utan utvärderingen planerades först under våren 2012, och kom igång hösten 2012. Oberoende utvärderare har, förutom projektpersonal, projektledare, förvaltningschef, styrgrupp och MISA kompetens, till sin rapport intervjuat några projektdeltagare och arbetsplatshandledare. Att höra framförallt de senare två gruppernas åsikter har stärkt projektpersonalens upplevelse och uppfattning om att alla helt enkelt är nöjda, både vad gäller samarbete, stöd och arbetsmetod.

Oberoende utvärderares rapport har också varit ett stöd vid sammanställning av projektrapporten.

Oberoende utvärderare uttrycker sig generellt väldigt positivt i sin rapport, och avslutar med orden: "Sammanfattningsvis kan sägas att Projekt Arbetsliv bedöms ha uppfyllt sina mål och dessutom främjat samtliga kriterier för ESFs programområde två. De faktorer som bidrar till detta är framför allt att projektet redan haft en tät och nära koppling till den ordinarie verksamheten, att projektet byggt vidare på ett tidigare projekt, att projektpersonalen medvetet arbetat med sina mål, att projektet varit designat med tanke på programområdets kriterier, samt att det finns ett stort engagemang för projektet på alla nivåer". Rapporten: En slututvärdering av ARBETSLIV-Ett projekt för utveckling av daglig verksamhet bifogas.

Egenutvärdering

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

Projektmöten för all personal som arbetat med projektdeltagarna har hållits ca två gånger per termin under de första tre projektåren. Under alla fyra åren, har projektmöten också hållits ca var tredje vecka för arbetskonsulenterna på Arbetslivscentrum. På varje möte har metodfrågor, så som utformning av kursmaterial, diskuterats. Varje möte har innehållit samtal gällande framgångsfaktorer och svårigheter runt enskilda deltagare. En punkt, rörande nya deltagare, och en där eventuella anställningar nära i tiden diskuterats har också funnits med.



Dessutom har man följt upp vilka aktiviteter (både för deltagare och personal), som genomförts sedan sist. Dokumentation finns från samtliga projektmöten.

Varje termin har avslutats med 1-2 dagar för utvärdering och uppföljning av projektet. Vid varje sådant tillfälle har bland annat arbetet runt varje deltagare utvärderats och var och en arbetskonsulent har fått beskriva på vilket sätt deltagaren närmat sig arbetslivet. Arbetet från dessa uppföljnings och utvärderingsdagar är dokumenterat.

Resultatet av utvärderingarna från projektmöten och planeringsdagar har kopplats till projektmålen och sammanställts till statistik runt deltagarnas (eventuella) framsteg, eller runt olika genomförda aktiviteter (se bifogad bilaga).

Projektets arbete har också redovisats och diskuterats på styrgruppsmöten en gång i halvåret.

Vad gäller utvärderingar av deltagarnas synpunkter på kursverksamheten har var och en deltagare, efter avslutad kursomgång, fått lämna sina synpunkter i ett utvärderingsformulär. Deltagarna har genom detta, och dessutom genom kontinuerliga och muntliga utvärderingar fått möjlighet att påverka och utforma innehållet i kurserna. Här skall sägas att deltagarna ibland haft svårt att fullt ut förstå även de anpassade och tydliggjorda utvärderingsformulären. De bästa måtten på deltagarnas "nöjdhet" kanske därför helt enkelt är att de allra flesta haft mycket god närvaro och att de oftast önskat möjlighet att få gå fortsättningskurser.

Kommentarer och tips

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

Som tidigare nämnts har projektet uppnått goda resultat, och har generellt en hög måluppfyllelse. Projektet kommer att till fullo implementeras i ordinarie verksamhet. Dock finns anledning att nämna några faktorer som antas ha påverkat måluppfyllelsen vad gäller antal anställningar och antal deltagare som närmat sig arbetslivet, liksom deltagarnas möjlighet att behålla sin anställning:

Lågkonjunkturen och den generellt höga arbetslöshetssiffran i Sverige och Europa. Flera arbetsgivare har varit ovilliga att anställa.

Arbetsgivare har vid flera tillfällen uttryckt rädsla för att ta hela arbetsgivar- och arbetsmiljöansvaret för en person med funktionsnedsättning. Vad händer t ex över tid med funktionsnedsättningen? I vilken mån kommer det uppföljande stödet att finnas kvar?

Taket på lönebidraget har under lång tid legat på 16 700kr, vilket arbetsgivare inom både privata företag och kommunala verksamheter i flera fall ansett varit för lågt för att man skulle kunna tänka sig anställa, då ju personens lön följer den för branschen avtalsenliga. Dessutom ökar lönerna år för år, men bidragets storlek kvarstår, varför kostnaden för arbetsgivaren ökar. En osäkerhet råder i vissa fall också eftersom man upplever att man inte kan få några garantier för att bidraget skall vara oförändrat över någon längre tid. Kommer bidraget att minska kraftigt, eller kommer det att upphöra helt?

Målgruppens behov av att kunna utveckla sin arbetsförmåga över lång tid. Funktionsnedsättningen innebär svårigheter i förhållande till en begränsad tidsperiod i t.ex ett projekt eller i förhållande till samhällets regelsystem (Försäkringskassans och Arbetsförmedlingens insatser).

Deltagarnas/anhörigas, eller gode mäns oro för att lämna det man upplever som en trygghet



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Diarienummer
2008-3050616

inom daglig verksamhet för något nytt och mindre tryggt. Samma oro har gällt att lämna vad man, i alla fall under första delen av projektperioden, upplevt som en trygg inkomst från Försäkringskassan Aktivitets- eller sjuk-ersättning. Reglerna runt dessa ersättningsformer har ändrats under projektets gång.

Målgruppens behov av uppföljande stöd efter anställning (Genom de båda projekten har sammanlagt 11 personer fått 14 anställningar, d.v.s. tre personer har fått anställning två gånger). Stor kompetens runt funktionsnedsättningen finns inom daglig verksamhet, men målgruppen har efter anställning inte rätt till stöd från daglig verksamhet (En lagstiftningsfråga?).

Målgruppens behov av kontinuitet vad gäller stödpersonerna runt omkring (Inom projektperioden har t.ex tre arbetskonsulenter varit föräldralediga, och två har slutat sitt vikariat/sin tjänst).

Vad gäller frågan om kontinuitet har Arbetsförmedlingen vid flera tillfällen bytt de handläggare som daglig verksamhet haft som kontaktpersoner, och med vilka det funnits ett upparbetat arbetssätt. Arbetsförmedlingen har dessutom en handläggare vid anställningen och en annan som, efter tre månader tar över ärendena och sköter omförhandlingarna (Gäller vid Trygghets anställning och Anställning med lönebidrag), vilket kan innebära svårigheter för så väl deltagaren som arbetsgivaren.

Arbetsförmedlingens SIUS konsulenter, som också arbetar enligt Supported Employment, har under största delen av projekttiden inte kunnat följa upp längre tid än ett år (Vilket inte varit tillräckligt för berörda). Detta har nyligen ändrats.

Den s.k. Utvecklingsanställningen (som i flera fall varit aktuell) har under projekttiden inte gått att kombinera med "Stöd till personligt biträde" eller Särskilt introduktions och uppföljningsstöd (SIUS). Vad gäller SIUS insatsen är detta nu ändrat.

Försäkringskassan har ett stort antal handläggare, som inte alltid känner till de specifika svårigheterna för målgruppen, och som ansvarar för ett stort geografiskt område. Detta har påtalats under projektperioden. Nu pågår ett arbete med att ändra de geografiska upptagningsområdena. En samverkans eftermiddag har, som nämnts, hållits för Försäkringskassans personal och arbetskonsulenter för att daglig verksamhet/daglig sysselsättning skulle presentera sina respektive målgrupper/sina verksamheter och de specifika behov man bedömer finns. Försäkringskassan presenterade också aktuell lagstiftning. "Språkbruk" och missuppfattningar i arbetet runt deltagarna och i kontakten verksamheterna emellan diskuterades.

Sammanfattningsvis kan sägas att de flesta svårigheter som stötts på under projekttiden har haft att göra med samspelet med det omgivande samhället, och inte med personernas funktionsnedsättningar i sig. Genom projekt Arbetsliv har vi haft möjlighet att vara med och påverka på många plan, men här finns fortsatt mycket arbete att göra.

Till projektrapporten bifogas följande dokument:

Statistik

Översikt- transnationellt erfarenhetsutbyte

Sammanfattning av dagar för transnationellt erfarenhetsutbyte 2012

Översatt material:(Project Working Life respektive Working life oriented Activity)

Oberoende utvärderares rapport

DVD film från dag för utvärdering och uppföljning 16/1 2013.



Diarienummer
2008-3050616

Kontaktpersoner

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

För ytterligare information om Projekt Arbetsliv kontakta: Projektledare Marianne Merin tel. 031 792 97 76, Förvaltningschef Erika Hägg 031 792 11 25 eller Enhetschef Eva-Lena Morschheuser 031 792 98 51.