



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Diarienummer
2010-3070027

Projektnamn Ideell Växtkraft	Diarienummer 2010-3070027
---------------------------------	------------------------------

Slutrapport genomförande

Sammanfattning

Ge en sammanfattande beskrivning av projektidé och framkomna resultat.

Projektet började i form av en förstudie den 20 augusti 2009 under namnet Föreningspoolen. Grundtanken var att projektet i samverkan med Arbetsförmedlingen skapa praktikplatser inom föreningslivet. Huvudskälet till det var lågkonjunkturen och den stigande arbetslösheten för målgruppen 20-64 år. Förstudien övergick därefter till att bli ett EU-projektet (Ideell Växtkraft, förkortat IVK) i maj 2010.

Under denna period har 70 personer erhållit fasta jobb, vilket motsvarar 5,6 Mkr i kommunala skatteintäkter. 42 personer (huvudsakligen ungdomar) har efter "tillväxttid" hos IVK hittat nya studievägar eller valt andra praktikplatser. Hittills har 216 deltagare arbetat hos IVK. Fördelningen deltagare mellan män och kvinnor var följande: 65 procent män och 35 procent kvinnor. Vid IVK-projektets målgång den sista maj 2012 ingick 107 personer i organisationen. Detta inkluderade 16 anställda.

I denna sifferredovisning ingår även projekt AF. På grund av den positiva utvecklingen av projektet och den fortsatt stigande arbetslösheten ställdes förfrågan av AF om att starta ett parallell projekt med namnet projekt AF. Denna förfrågan fick ett positivt svar från ledningen inom IVK.

Under IVK-projektets avslutningsfas kom en samhällelig förfrågan om att driva verksamheten vidare fast då i bolagsform. Denna förfrågan fick ett positivt svar från ledningen. Nya IVK AB startar verksamheten den 1 juli 2012. Bolagsformen bär namnet aktiebolag med särskild vinstutdelningsbegränsning (förkortat SVB) och det innebär följande: Ett aktiebolag med särskild vinstutdelningsbegränsning är ett särskilt slag av privat aktiebolag. Företagsformen är tänkt för verksamheter som tidigare drivits i offentlig regi, exempelvis företag som etableras i privat regi inom hälso- och sjukvårdssektorn. Det nya bolaget byter namn från Ideell Växtkraft till Individuell Växtkraft. Sammantaget innebär detta att det redan inarbetade namnet IVK kan bibehållas.

Arbetsmetoden som utarbetats under 2,5 år bär namnet IVK-metoden och den innebär följande:

IVK:s verksamhet har under hela den aktuella projektperioden inriktat sig på att hjälpa människor att komma vidare. Oavsett vilken bakgrund man haft eller vilka andra stenar man burit med i sitt bagage. Verksamheten har också varit inriktad på att oavsett vilken ålder deltagaren har eller vilket kön man har så har IVK:s roll varit att stötta varje enskild individ på bästa möjliga sätt och att försöka hitta nya utvecklingsvägar tillsammans med individen. Från praktikplats till fasta jobb eller att göra comeback som människa och återigen bli en spelare på banan. Med andra ord, en individuell växtkraft hos varje deltagare har "odlats" fram och som sedermera har bidragit till att anställningsbarheten för respektive individ ökat.

Projektets motto har varit att SE HELA MÄNNISKAN! Utifrån denna rubrik har projektet byggts i kombination med en stor portion av socialt umgänge. Naturligtvis ingår "hjärta, värme och ett stort engagemang" som viktiga delar i framgångs receptet. är Projektledningen är övertygade om att dessa grundstenar är huvudskälet till det goda resultatet. Fokuseringen på



den utvalda arbetsmodellen har också inneburit att utbildning av skilda slag tillförts deltagargruppen vart efter behoven funnits.

Hittills har stötningsmodellen även resulterat i att verksamheter som arbetsträning och alkorehab tillkommit under resans gång eftersom det funnits behov även inom dessa områden. Sammantaget har detta resulterat i att vi idag efterfrågas som en tänkbar samverkanspartner. Kort sagt, den almäna uppfattningen är att vi gör litet extra för den enskilda människan i den aktuella målgruppen än vad samhället i stort gör.

Det är också detta som vi ska inrikta den fortsatta verksamheten på!

Sammanfattningsvis, IVK:s affärsplan bygger på att i samverkan med Arbetsförmedlingen arbeta med att hitta jobb för de arbetssökande. Under tiden genomför de arbetssökande praktik hos IVK och i något av våra nuvarande 8 verksamhetsområden (finns det behov startar vi flera).

IVK erbjuder de arbetssökande följande:

Praktikplats
Handledning
Individuell handlingsplan
Utbildning
Arbetsträning
Alkorehab
Socialt umgänge

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?

METODEN

Under dessa 2,5 år har arbetsmetoden "slipats till" efter de problem och behov som de involverade parterna haft.

Vår metod bygger på grundstenarna inom humanismen, nämligen, att alla människor är lika värda och har därmed rättigheter att behandlas därefter - oavsett vilka stenar man har i sin rygsäck.

IVK-metoden är byggd utifrån de involverade parternas behov. De arbetssökandes behov och rättigheter är att kunna välja en praktikplats där respektive person anser att man har möjlighet att utvecklas för att i ett senare närma sig arbetsmarknaden och därefter erhålla anställning. Utifrån denna enkla tes har IVK:s verksamhetsområden byggts.

Återigen, det handlar om behov och efterfrågan. Flertalet av de arbetssökande har varit utanför arbetsmarknaden under en längre tid vilket inneburit att ensamheten varit det enda umgänget. Det har visat sig att de ht att det sociala umgänget och vardaglig trivsel tillsammans med andra arbetskamrater är en mycket viktig grundsten till fortsatt utveckling. I de allra flesta fall har denna läkningsprocess varit direkt avgörande för ett nytt jobb och ett



nytt liv.

Arbetsförmedlingens behov i sammanhanget är att tillsammans med kompletterande aktörer hitta praktikplatser där de arbetssökande förbereds för det "nya" jobbet. På grund av de höga arbetslöshetssiffrorna har köerna till AF ökat kraftigt. Detta har även inneburit att väntetiden för de arbetssökande till sina respektive handläggare också ökat.

I samverkan med AF har IVK:s metod utvecklats till vad den är idag. Huvudtesen, "istället för att utgöra en siffra i en sökandepärm är det bättre för de arbetssökande att de håller igång och gör något nyttigt för samhället i stort" har "trummats" in. Men, alla verksamheter måste genomföras i organiserad form där de olika projekten är tydligt formulerade och "hålls i" av utbildad arbetsledning.

IVK OCH REKRYTERINGEN

Rekryteringen till IVK genomförs i samverkan med AF och den arbetssökande. AF är väl medvetna om vad IVK erbjuder i form av praktikplatser i och med dagliga kontakter med handläggare och ledning.

I ett första skede föreslår AF:s handläggare den arbetssökande ett samtal med någon av IVK:s ansvariga. Väljer den arbetssökande att detta genomförs kontaktas IVK. Under det efterföljande samtalet presenteras IVK:s olika verksamhetsområden. Känner den arbetssökande att något av de erbjudna verksamhetsområdena skulle pass honom eller henne väljs passande praktikplats. Om inte går den arbetssökande tillbaka till AF för val av ny inriktning.

Tilläggas kan att ifall behovet inom något nytt verksamhetsområde uppstår startar IVK ett sådant. Detsamma gäller ifall något av de nuvarande verksamhetsområdena (skog och skogsvård, bygg och renovering, café och catering, digitala och administrativa tjänster, textilier och textilprodukter, vaktmästeri och lokalvård, rehab och arbetsträning, alkorehab) inte är "rekryteringsbara" längre stryks dessa från IVK:s organisationsschema.

I sammanhanget bör tilläggas att informationsträffar av IVK:s ansvariga genomförs återkommande vid AF:s chefer och handläggare fortlöpande.

UTVECKLINGEN AV DELTAGARE

Som tidigare nämnts bygger IVK:s metod på att öka anställningsbarheten för respektive deltagare. Detta sker genom individuell handlingsplan, praktikplats, utbildning, arbetsrehab, alkorehab (ifall det bedöms som nödvändigt av de involverade parterna) Och en stor portion engagemang från IVK:s ledning och arbetsledning. Dessutom läggs mycket stor vikt vid trivsel och ett socialt umgänge. SE HELA MÄNNISKAN och DU ÄR BRA SOM DU ÄR OCH TILLSAMMANS BYGGER VI FRÅN DET samt MERA MÄNNISKA är uttryck som är ständigt återkommande. När människor hamnar utanför arbetsmarknaden uppstår allt som oftast frustration. Om man inte längre känner sig behövd får det av naturliga skäl till följd att självförtroendet gradvis minskar.

När den arbetssökande påbörjar sin tjänst hos IVK läggs mycket kraft på att hitta rätt praktikplats med rätt ledarskap och i rätt arbetslag. Detta är definitivt en nödvändig förutsättning för ett framtida växande för den enskilde deltagaren. Under denna uppåtgående process pågår såväl ständiga utvecklings- och coachingsamtal med IVK:s ledning som jobb- och utbildningssamtal med AF:s handläggare. När den enskilde deltagaren är mogen för nya utmaningar erbjuds även andra tjänster på IVK:s interna utvecklingstrappa.

Tilläggas kan, att alla deltagare gärna får prova på andra tjänster inom IVK ifall man så



önskar och vill. I ett antal fall har också detta inneburit att de personer som visat framfötterna och arbetat efter IVK:s arbetsmodell erhållit anställning som arbetsledare.

I samverkan med kommunen har även 8 personer från Vårdförvaltningen och som genomfört arbetsträning inom IVK erhållit s.k OSA anställningar hos IVK.

Dessutom har en OSA anställd som under en längre period visat goda ledaregenskaper anställts som arbetsledare inom verksamhetsområdet, bygg och renovering.

UTBILDNINGAR

Inom utbildningsområdet och för den aktuella målgruppen mellan 20-64 år är att behoven mycket stora. Exempelvis, har många enbart grundskola, avbrutna gymnasiestudier, läs och skrivsvårigheter, bristande kunskaper inom det svenska språket, bristande kunskaper inom dataområdet mm. Med andra ord, behoven är stora och listan kan i princip göras hur lång som helst. Förmodligen också en av anledningarna till att deltagarna inte är efterfrågade på den nuvarande arbetsmarknaden. IVK:s önskemål är att tillföra större insatser inom utbildningsområdet. Såväl personella som ekonomiska insatser för den aktuella målgruppen ska bli mer anställningsbara.

Inom ramarna för IVK-projektet har utbildning genomförts efter deltagarnas behov och projektets ekonomiska utrymme.

Samtliga deltagare har genomgått utbildning inom första hjälpen.

Utifrån målet att göra deltagarna mera anställningsbara har ett omfattande utbildningsområde varit inom skog och skogsvård där gröna kort utdelats inom röjning och motorsåg. Detta har skett i samverkan med Skogsstyrelsen.

8 personer har också genomgått djuplodande och teoretisk utbildning inom skogsvården för att i nästa skede kunna erbjuda skogsvårdstjänster på den privata marknaden. Utbildningar inom grundläggande datakunskap har genomförts. Detta gäller även inom mera kvalificerad datakunskap som pågått kontinuerligt under den 2 åriga projektperioden.

Samtliga deltagare har även genomgått dagslånga utbildningar inom jämställdhet och tillgänglighet. Dessa utbildningar har också projektledningen genomgått.

Några deltagare har gått utbildning inom hygien för att kunna arbeta inom kök- och restaurangbranschen.

Under den sista halvårsperioden inom IVK-projektet har utbildning genomförts inom företagsutveckling. IVK:s mål med detta är att samtliga deltagare ska veta hur det är att driva ett socialt företag.

Utbildningen har innehållit föreläsningar om ledarskap, marknadsföring och ekonomi. Projektet har genomförts i samverkan med Holm Projekt & Utbildning, Umeå.

När det gäller alkorehab så pågår för närvarande en utbildning gällande 2 personer inom IVK. Utbildningen genomförs i Stockholm (Tollare Folkhögskola) och sker i grupper. Inriktningen på denna utbildning handlar framförallt om aktiv fritid och att skapa gemenskap.

IVK arbetar också med att bygga upp nätverk kring personer med missbruksproblematik. Detta har resulterat i att IVK för samtal med kommunen gällande olika boende former för den aktuella målgruppen. I sammanhanget gäller samma grundvärderingar som inom IOGT NTO.



Under projektperioden har dessutom ett flertal studiebesök med varierande inriktning genomförts

Syfte och mål med projektet

- Redogör för projektets syfte/projekt mål, 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.

PROJEKTETS MÅL

MÅLGRUPPER

De huvudsakliga målgrupperna för projektet är personer som är:
 Långtidssjukskrivna och utförsäkrade från sjukförsökringen
 Arbetssökande inom Jobbgarantin för unga
 Långtidsarbetslösa inom Jobb- och Utvecklingsgarantin
 Nyanmälda invandrare
 Människor som av olika anledningar står långt från arbetsmarkanden, exempelvis funktionshindrade med nedsatt arbetsförmåga. En del av personerna har missbrukarbakgrund eller andra typer av psykosociala problem. Vissa deltagare kommer inom ramen för projektet vara sysselsatta inom fas 3.

ÖVRIGA MÅLGRUPPER/SAMVERKANSPARTNER

Föreningarna
 Arbetsförmedlingen
 Örnsköldsviks kommun
 Coompanion, Västernorrland

PROJEKTETS MÅL

Sysselsätta 40 personer per månad under projekttiden (totalt ca 130 personer). Hälften av dessa ska gå vidare till arbete eller utbildning

Etablera en föreningspool. Denna ska fungera som en sluss för arbetssökande att komma ut i praktik, vilket i förlängningen kan leda till anställning

Utveckla ett eller flera sociala företag. Dessa sociala företag ska inom föreningspoolens regi leva vidare efter avslutat projekt, där deltagare kan engagera sig

Utveckla IOGT-NTO Vårblommans sociala företag

PROJEKTETS RESULTAT

Projektet började i form av en utredning den 20 augusti 2009 under namnet Föreningspoolen. Övergick därefter till att bli ett EU-projekt (Ideell Växtkraft, förkortat IVK) i maj 2010. Under



denna period har 70 personer (inkl projekt AF) erhållit fasta jobb, vilket motsvarar 5,6 Mkr i kommunala skatteintäkter. 42 personer (huvudsakligen ungdomar) har efter "tillväxttid" hos IVK hittat nya studievägar eller valt andra praktikplatser. Hittills har 216 deltagare (inkl projekt AF) arbetat hos IVK. Idag ingår 107 personer i IVK:s organisation (inkl 16 anställda).

På grund av rådande lågkonjunktur i regionen och med en stigande arbetslöshetssiffra som påföljd startades projekt AF parallellt med det pågående IVK-projektet. Huvudskälet till dett var att öka flexibiliteten gällande antalet verksamhetsområden och därmed öka utbudet och valmöjligheterna för de arbetsökande att hitta passande praktikplatser.

I och med denna uppväxling kunde flera personer från egna led anställas som arbetsledare. Detta förutsatte att personerna ifråga visat framfötterna i det dagliga arbetet men också att man delade IVK-metodens riktlinjer och intentioner. I samband med att förstudien inleddes i slutet av augusti 2009 var det 1 anställställd. Vid EU-projektets avslutning i maj 2012 hade siffran ökat till 16 anställda.

Eftersom den aktuella målgruppen mellan 20-64 år hade olika bakgrunder och olika saker i sina respektive bagage upprättades tydliga arbetsregler. En av orsakerna till detta var att deltagarna skulle anpassa sig efter hur regelverket på den ordinarie arbetsmarknaden ser ut. Men också för att underlätta den dagliga verksamheten inom IVK. Tilläggas kan, att arbetsreglerna framtogs i samverkan med arbetsledning och deltagare.

ARBETSREGLER INOM IVK

Anländ till arbetsplatsen i god tid och utför de arbetsuppgifter som du blivit tilldelad på ett ansvarsfullt och godtagbart sätt.

Inom IVK är arbetstiderna mellan 7.00-16.00 eller 8.00-17.00 beroende på inom vilket verksamhetsområde respektive person arbetar.

Var positiv och dela med dig det till dina arbetskamrater.

Viktigt att dagligen sköta sin hygien och hälsa.

Viktigt att vara utsövd så att du orkar genomföra dina arbetsuppgifter.

Börja motionera på din fritid så orkar du mera på jobbet.

Kritisera aldrig dina arbetskamrater "bakom ryggen". Uppstår problem tala med din arbetsledare.

Känner du att du inte klarar din tilldelade arbetsuppgift så kontaktar du din arbetsledare.

Viktigt att du följer arbetsledarens anvisningar om hur arbetet ska utföras och slutföras.

Anmäl alltid sjukdom och/eller planerad ledighet direkt till din arbetsledare.

Avslutningsvis, inom IVK gäller alltid nykterhet och drogfrihet på samtliga arbetsplatser.

En röd tråd under hela projekttiden har varit satsningen på det sociala umgänget. Detta har visat sig vara en av grundstenarna till att deltagare "tagit tag i sin situation" och hittat nya utvecklingsvägar tillsammans med ledningen inom IVK och AF:s handläggare. Till detta ska läggas att flertalet av deltagarna numera även umgås privat. Ett antal samboförhållanden



inom deltagargruppen har också skapats. Dessutom har 2 nyfödda sett dagens ljus under projektperioden.

Eftersom deltagarnas behov alltid varit ledstjärnan i projektet så har nya verksamhetsområden startats vart efter förutsättningar funnits. Det har också inneburit att när verksamhetsområden inte längre är "rekryteringsbara" har dessa strukits från IVK:s organisationsschema.

Projektet har resulterat i att en ökad samverkan mellan AF, Ö-viks kommun och IVK uppnåtts. Som en följd av detta har en samhällelig förfrågan om att driva verksamheten vidare i bolagsform inkommit till ledningen inom IVK. Det nya bolaget startar den 1 juni 2012.

Bolagsformen bär namnet aktiebolag med särskild vinstutdelningsbegränsning (förkortat SVB) och det innebär följande: Ett aktiebolag med särskild vinstutdelningsbegränsning är ett särskilt slag av privat aktiebolag. Företagsformen är tänkt för verksamheter som tidigare drivits i offentlig regi, till exempel företag som etableras i privat regi inom hälso- och sjukvårdssektorn.

Ideell Växtkraft (IVK) byter namn till Individuell Växtkraft (även det förkortat till IVK). På det sättet kan det nya IVK AB även fortsättningsvis bibehålla det redan inarbetade namnet.

AVVIKELSER I PROJEKTET

Vid projektets start var målet att starta en föreningspool. Grundtanken var att deltagare, via IVK, skulle erhålla praktikplatser hos föreningar som hade behov att få arbetsuppgifter genomförda. Föreningar och arbetssökande hade behov som kunde tillgodoses via projektet och såväl arbetsförmedlingen och kommunens intressen kunde tillgodoses.

Under första halvåret fungerade arbetet på detta sätt. Efter drygt 6 månader bestämde Arbetsförmedlingen att ett förtydligande av reglerna var nödvändigt, eftersom arbetssättet inte stämde överens med förordningen. Detta hade då föregåtts av en intensiv debatt inom TV och massmedia där utnyttjande av s.k fas 3:or i form av "gratisarbete" varit i fokus.

I och med utredningen av detta förtydligande stoppade Arbetsförmedlingen sina placeringar hos IVK under ett halvår. Under denna tid träffades Arbetsförmedlingen och IVK åtskilliga gånger för att diskutera hur projektet skulle kunna förändra sitt arbetssätt så att det bättre stämde överens med förordningen.

Den lösning som innebar att IVK fortsättningsvis endast fick valdes innebar att IVK fortsättningsvis endast fick placera deltagare hos sina egna IOGT-NTO-föreningar och därmed kunde anordnarbidraget gå till IVK.

För Arbetsförmedlingen innebar denna kursändring inte någon större förändring. För IVK blev det mycket stora förändringar. Nya verksamhetsområden med anställda arbetsledare på varje arbetsplats. Nya och flera deltagare måste rekryteras eftersom "stoppet" inneburit att deltagarantalet halverats från 96 till 45 (inkl projekt AF). Eftersom intäkterna från AF:s anordnarbidrag också halverats togs banklån för att dels klara den löpande verksamheten men också för att klara "uppväxlingen" av projektet.

Förändringarna innebar dessutom att antalet anställda arbetsledare måste utökas. Bland annat fick flera och större lokaler hyras. Flera fordon införskaffades och nya maskiner och verktyg inhandlas.



Men, den största förändringen var inriktningen och målet med projektet. Målet var nu inte längre att bilda en föreningspool. Det förändrade målet medförde i sin tur förändringar i förhållandet mellan IVK och kommunen. Det var med det ursprungliga målet i sikte som kommunen ville delta i projektet.

Avslutningsvis, när det gäller samverkan med kommunen så har gemensamma vägar åter hittats.

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.

ARBETSSÄTT OCH METODER

Inledningsvis hänvisas till IVK-metoden (finns beskriven på annan plats i slutrapporten).

Kortfattat innebär detta att IVK erbjuder deltagare mellan 20-64 år följande:

Individuell handlingsplan

Praktikplats

Utbildning

Arbetsträning

AlkoRehab

Socialt umgänge

Naturligtvis ingår en stor portion engagemang från ledningen där fokus ligger på deltagarens behov och utveckling alltid sätts i första rum.

Grunden i hela arbetsmodellen bygger på att personerna/deltagarna ifråga ska komma in i ett socialt umgänge så snabbt som möjligt för att i nästa skede kunna växa och så småningom våga söka sig in på arbetsmarknaden. Denna rehabiliteringsprocess handlar, i mångt och mycket om att se hela människan. Att ta fram det positiva och bygga utifrån det.

Att fylla på självförtroendet är en mycket del av uppbyggnadsprocessen. Detta är defintivt en förutsättning för ett fortsatt växande för den enskilde individen och att åter ta en plats på arbetsmarknaden. I arbetsmodellen ingår naturligtvis ständigt återkommande coaching vilket innefattar att hela tiden tänka framåt för att komma vidare, att söka jobb eller hitta nya utbildningsvägar.

IVK:s goda resultat bygger också på en god samverkan med AF. Ett ömsesidigt förtroende mellan AF och IVK har under projektperioden stärkts vart efter till att idag kunna konstatera att den är mycket god.

Detta har även inneburit att ovanstående budskap kunnat "säljas in" gentemot deltagare vid återkommande informations- och presentationsträffar hos AF i Ö-vik. Löpande och återkommande informationsträffar under projekttiden har också genomförts tillsammans med



handläggarna och chefer på AF.

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?

ÖVRIGA AKTÖRER

De huvudsakliga samverkans aktörerna till IVK-projektet har varit följande:

Arbetsförmedlingen

Föreningarna

Ö-viks kommun

Lokala näringslivet

När det gäller samverkan med AF så har arbetet i stort fungerat alldeles utmärkt. Trots ändrade regelverk under projektperioden gällande den s.k Fas 3 utredningen hittade vi gemensamma lösningar som gjorde att projektet kunde drivas vidare. AF:s chefer och handläggare har genomgående hållit en mycket hög servicenivå gentemot IVK.

Under den inledande förstudien byggdes de goda relationerna upp med föreningslivet i kommunen. Behoven av en föreningspool där projektets deltagare skulle erhålla praktikplatser var mycket stora. Projektledningens roll var att samordna och organisera de olika uppdragen tillsammans med föreningslivet. Det var också avsikten att verksamheten skulle vara inriktad gentemot föreningarna när det inledande projektet övergick till att bli ett EU-projekt.

IVK:s verksamheter bedrevs efter samma arbetsmodell under projektets första 6 månader. Därefter förändrades verksamheten radikalt i och med resultatet av den s.k Fas 3 utredningen.

För föreningslivet i stort innebar detta att IVK inte längre kunde samordna och organisera de olika uppdragen längre. Framförallt beroende på att IVK skulle ha en arbetsledare på plats där respektive uppdrag skulle genomföras. Tidigare hade verksamheten bedrivits med ett antal arbetsledare som haft ansvar för ett antal vardera på olika platser runt om i kommunen. Detta resulterade i att IVK var tvungna att förändra inriktningen på verksamheten. Kortfatta innebar detta att IVK inte kunde "serva" föreningslivet på samma sätt som tidigare eftersom arbetsledaren på plats skulle ha månadslön.

Resultatet blev att de få rika föreningarna klarade av ersättningarna till arbetsledarna. Men för de allra flesta föreningarna resulterade det i att man inte hade råd, vilket fick till följd att föreningspool tanken upphörde.

De sedan tidigare uppbyggda och goda relationerna med föreningslivet i stort inom kommunen har gjort att vi tillsammans ska försöka återuppliva projekt föreningspoolen. Med andra ord, målet är att skapa en föreningspool. Behoven finns. Det är bara frågan om "tid, pengar och organisation"!

När det gäller samverkan med kommunen och dess företrädare, politiker, tjänstemän m fl har det varit "litet upp och ner". Mycket kan hänvisas till den stora förändring som Fas 3



utredningen innebar. Kort sagt, innebar det att kommunen inte fick sina behov tillgodosedda i projektet, nämligen föreningarnas utveckling. Dock, ska sägas att en öppen och positiv dialog med politikerna har hållits under hela projektet och gör så även idag.

Det goda resultatet för IVK har också resulterat i att vi idag genomför uppdrag för kommunens räkning (skog- och skogsvård, bygg- och renovering).

Ledningen inom IVK har via tidigare yrkesbakgrund goda relationer med det lokala näringslivet. Det har varit en stark bidragande orsak till att "IVK:are" gått till fasta jobb.

Styrgruppens sammansättning borde haft en tydligare roll som styrgrupp. Sammansättningen av en styrgrupp är viktig, så att personer med beslutsrätt inom området deltar i styrgruppsarbetet. Styrgruppen arbetssätt kan därmed bli mer strategiskt än vad som varit fallet i IVK-projektet. I detta projekt har styrgruppen mer fungerat som en referensgrupp. Styrgruppen behöver också ha en bättre kontinuitet än i detta projekt, både vad gäller att samma personer deltar och vid deltagande i möten.

Jämställdhetsintegrering

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

SWOT-analysen under förstudietiden ledde fram till följande handlingsplan under genomförandefasen:

- Prioritet 1 är att kompetensutveckla projektledning, handledare och styrgrupp så att medvetenheten är stor i projektledningen. Dessa personer ska kunna fungera som ambassadörer i jämställdhetsfrågorna. Teman i denna kompetensutveckling är bl a genuskunskap, kvinnors missbruk och fördomar mot missbrukare, sexuellt utnyttjande och utsatthet bland kvinnliga missbrukare, barns situation i missbrukarmiljöer, manligt och kvinnligt kopplat till drogbeteende.
- Gemensamt policydokument gällande attityder och förhållningssätt kring jämställdhet utformas av alla projektaktörer.
- Medvetet rekrytera jämställt såväl inom ledning som styrgrupp.
- Medvetet skapa arbetsuppgifter som är varierade och som passar såväl män som kvinnor. Ta tillvara brukarnas idéer om nya arbetsuppgifter.
- Medvetet arbeta för välkomnande atmosfär och arbetsklimat och bemöta alla på ett sätt så de känner sig sedda och lyssnade till, oavsett kön.
- Arbeta med uppbyggnad av självförtroende, självkänedom, samt aktiviteter för personlig utveckling.
- Kompetensutveckling för projektets deltagare.

Sammantaget bedömer vi att genom de återkommande aktiviteterna som genomförs så kommer medvetenheten att höjas och konkreta förbättringsåtgärder att bli genomförda.

GENOMFÖRANDET:

65% män och 35% kvinnor har deltagit i projektet under 3 månader, 6 månader, 12 månader och några i 2 år, beroende vilken typ av arbetsmarknadsåtgärd de haft och utifrån personliga förutsättningar.

Projektet har "i vardagen" tagit upp och diskuterat jämställdhet/ojämställdhet. Denna fråga har hela tiden varit aktuell på alla arbetsplatser och där då samtalen under en arbetsdag har innehållit dessa frågor. Vi vill nog därför hävda att medvetenheten om jämställdhet är större idag och man kan säga att den "genomsyrar" arbetsplatsen (gender mainstreaming). Och vi har absolut inte märkt av någon nedlåtande attityd gentemot kvinnliga deltagare.



Projektet har medvetet rekryterat jämställt vad gäller ledning och styrgrupp.

Projektet har "skapat" arbetsuppgifter för att passa både kvinnor och män. Vårt förhållningssätt bygger alltid på att eftersom det hela tiden har handlat om att möta människor i samma ögonhöjd (jämlikt och jämställt) så har alltid samtalen med deltagaren lett till att det skapats en passande miljö och arbetsuppgift för respektive deltagare.

Projektet har haft en utbildningsdag för personalen med Dan Humble, vars utgångspunkt främst var varit den s.k. 3R-metoden. Två av de anställda, Kristina Widmark Häggström och Marie Forström har deltagit på två olika uttillfällen.

Projektet har genomfört informationsträffar om jämställdhet med de föreningar vi samarbetat med och där vi tagit upp frågan och påtalat vikten av att varje förening bör skriva in detta i sina egna förenings handlingsprogram och policies.

Genom Dan Humble har projektledning och styrgrupp fått kunskap och förståelse kring Diskrimineringslagstiftningen.

Vi har inte skrivit fram ett policydokument om jämställdhet, men medvetenheten om frågan är idag mycket större.

Projektet kommer att belysa frågorna - och därmed göra andra aktörer mer medvetna om dem - då vi rapporterar projektets resultat till aktörerna/samarbetsparterna.

Sammanfattningsvis vill vi hävda att vi i stora drag följt planen för jämställdhetsintegrering under genomförandefasen.

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.

SWOT-analysen pekade på att följande bör genomföras under projektet:

- Kompetensutveckling för att öka kunskapen hos nyckelpersoner, handledare, projektledning för att få fördjupade kunskaper om läs och skrivsvårigheter, kognitiva funktionsnedsättningar och psykiska funktionsnedsättningar.
- Ta hjälp av Processtöd Tillgänglighet inom Handisam, som erbjuder kostnadsfri utbildning en heldag om tillgänglighet utifrån ledning, organisation och värdegrund, målgrupp projektledning, nyckelpersoner och samverkansaktörer. Till detta finns ett utbildningsmaterial som kommer att användas i projektet.
- Informations- och projektmöten ute hos föreningarna innebär möjligheter att diskutera och ventilera dessa frågor. Eftersom IOGT/NTO är projektägare kommer även alkohol/drog/tablettproblem spela en viktig roll vid dessa informationsmöten.
- Deltagarna kommer att erbjudas en orienteringsutbildning på 2,5 timmar via Handisam, vilken kommer att visa på goda exempel så att man ser vinsterna med att arbeta medvetet med tillgänglighetsfrågorna.
- Projektledningen ska ha god kunskap om diskrimineringslagstiftningen, ha koll på hur det ser ut med tillgängligheten hos respektive aktör, veta vad som krävs enligt regelverk och påtala detta samt känna till vart man kan söka stöd för förbättringar.
- Under inslussningsperioden ska en individuell inventering göras för respektive deltagare vad gäller behovet av tillgänglighet samt möjligheten att tillgodose behoven hos respektive projektaktör.
- Projektets aktörer ska, efter genomgången utbildning, tillsammans utforma ett enklare policydokument som ska genomsyra hela projektet.
- När det gäller fysisk tillgänglighet ska varje förening inventera sin tillgänglighet och i bästa



mån tillgodose tillgänglig ute- och inomhusmiljö utifrån sina resurser.

- Projektledaren har ansvar att bevaka att information utformas så att den är tillgänglig för alla. Detta gäller såväl trycksaker som hemsida, nyhetsbrev mm. Produktion av en hemsida planeras, som förutom att kunna vara kontaktpunkt för att beställa direkta jobbtjänster från föreningspoolen, också ska innehålla information inom de nämnda områdena. Detta hemsidesforum kan med fördel användas när andra viktiga frågeställningar ska lanseras och hanteras.

GENOMFÖRANDET:

Alla deltagare samt alla anställda deltog då Handisam Processtöd hade utbildningsdagar med Barbro Lindgren, HSO i Umeå.

Projektet haft informationsträffar med föreningar där frågan tagits upp och där vi påtalat vikten av att varje förening bör skriva in detta i sina egna föreningars handlingsprogram och policys.

Under inlussningsperioden gjordes en individuell inventering för respektive deltagare vad gäller behovet av tillgänglighet samt möjligheten att tillgodose behoven hos respektive projektaktör. Alla deltagare som har haft någon form av behov har fått dessa uppfyllda på de arbetsplatser vi erbjudit (fysisk tillgänglighet). Ett exempel är att en deltagare efter Handisam-utbildning fick kunskap som blev en dörröppnare för att kunna få sitt kök ombyggt utifrån sin funktionsnedsättning.

Projektet har medvetet arbetat för en välkomnande atmosfär och arbetsklimat och har bemött alla på ett sätt så de känner sig sedda och lyssnade till (tillgänglig verksamhet).

Informations- och kommunikationsdelarna för funktionsnedsatta har fungerat mycket bra (kommunikativ och informativ tillgänglighet).

Genom Dan Humble har projektledning och styrgrupp fått kunskap och förståelse kring Diskrimineringslagstiftningen.

Vi har inte skrivit fram ett policydokument om tillgänglighet, men medvetenheten om frågan är idag mycket större.

Projektet kommer att belysa tillgänglighetsfrågorna - och därmed göra andra aktörer mer medvetna om dem - då vi rapporterar projektets resultat till aktörerna/samarbetsparterna.

Sammanfattningsvis vill vi hävda att vi i stora drag följt planen för tillgänglighet under genomförandefasen.

Regionala prioriteringar

Redogör för de eventuella regionala prioriteringar som ni arbetat med.

Vi har prioriterat att kunna informera via hemsidan och personliga möten de metoder och nya praktikmöjligheter för människor som står långt från arbetsmarknaden.

Det har återkopplats till oss om att hemsidan är en landsomfattande informationskanal, vi fått gehör från olika som tagit kontakt med oss för att informera sig om de metoder och arbetsätt som vi jobbat med. Dessa har varit kommuner, arbetsförmedlingar samt andra olika inom ideel sektor

Vid ett antal tillfällen har arbetsförmedlingen centralt hänvisat till IVK i Örnköldsvik.

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?

Vi har under projektiden deltagit i olika seminarium inom kommun arbetsförmedling samt IOGT-NTO rörelsen i landet.

Om man ser till den kommunala delen så har det under hela tiden varit olika arbetsgrupper inom kommunen där vi fått möjligheten att beskriva de metoder som vi arbetat med för de deltagare som varit med i projektet. Det har också under hela projektiden varit dialoger om hur den framtida implementeringen skulle kunna se ut.

På samma sätt har arbetet genomförts inom arbetsförmedlingens ansvarsområden på alla nivåer.

Inom IOGT-NTO rörelsen i landet har vi genomfört ett flertal seminarium inom de olika verksamhetsforum som de har genomfört under dessa år. Där har vi också kommit i kontakt med andra kommuner i landet som varit deltagare på dessa konferenser.

En mycket viktig del i spridning har varit de deltagare som gått vidare till arbeten eller utbildning som rekommenderat IVK.

Deras arbetsplatser har varit inom en större region.

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?

Vi har haft utifrån Annorlunda konsult fått en god start genom de startseminarie och de kontinuerliga träffar som genomförts med projektledningen. Att initialt få jobba med målstrukturer, enkäter som vi använt under projektet. Att kunna ha en extern utvärdering av projektet har också varit bra för att hela tiden vara på rätt kurs och väg med projektet. Att det finns de som ställer olika mycket bra frågor att svara på vilket gör att under en projekttid hålla fokus på målet.

Egenutvärdering

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

Den har på agendan från dag ett i projektet, frågeställningar som ställts vid varje personalsamling har varit gör vi rätt saker?. Denna fråga har varit just för att det hela tiden hålls fokus på deltagarperspektivet. Detta har varit viktigt för att hela tiden genomföra utvecklingsdelar för de deltagare som är inom projektet inom alla delar såsom jämställdhet, tillgänglighet, kön och hudfärg. Vid varje deltagarsamling har deltagarna informerats om nuläget och utifrån detta lyssna in de synpunkter och idéer som kommit fram ur deltagarperspektivet.

Under projektet har det genomförts utvecklingssamtal med alla deltagare där var och en i tvåpartssamtal fått möjligheten att ge synpunkter på hur deras möjligheter kan se ut för att komma närmare arbetsmarknaden. Detta har medfört nya utbildningsmöjligheter och arbetstillfällen för deltagare i projektet.

Inom arbetsförmedlingen har vi kunnat finna nya vägar för att tillsammans kunna ge människor mera möjligheter till praktikplatser som i förlängningen kunnat ge dem möjligheten att kunna bli mera anställningsbara.

Gällande den kommunala delen så har det varit svårare att kunna komma tillstånd med nya



Diarienummer
2010-3070027

metoder eller utvecklingsdelar. Det har under slutdelen börjat lossna i vissa delar av den kommunala verksamheten.
Dock kan sägas så är det en längre väg innan det blir en bred satsning mot nya möjligheter.

Kommentarer och tips

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

Att om man har en möjlighet att söka projektmedel för ett tydligt mål skall man gör det. E-U medel är en bra möjlighet för att utveckla nya metoder i samhällsutvecklingen.
Gällande medfinansieringen från den offentliga delen så skulle det kunna hittas nya vägar för att kunna öka snabbheten i dessa för projektägaren.

Kontaktpersoner

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

Thomas Johansson 0722007601 Projektledare
Peter Iwarsson 0722008510 Handledare
Birgitha Landfors ordf projektägare 0706421095