

FÖLJEFORSKNINGSRAPPORT 1

Projekt NoHALC

2012-06-23



Göteborgs Stad
Norra Hisingen



arbete och nya möjligheter för alla



Inledning

Framtidsutbildning AB har sedan 2011-10-01 följt projektet NoHALC som externa utvärderare. Utvärderingsarbetet bedrivs i enlighet med principerna för lärande utvärdering/följeforskning.

Föreliggande avstämningsrapport syftar till att utgöra underlag för dialog mellan utvärderarna och projektmedarbetarna samt projektets styrgrupp.

Utvärderarna, ett team på tre personer med undertecknad som huvudansvarig, har så här långt i utvärderingen fått en grundläggande men fortfarande ofullständig bild av projektets funktionalitet och utfall.

Det är Framtidsutbildning AB's förhoppning att det redovisade materialet ska kunna utgöra ett värdefullt underlag för fortsatta diskussioner om projektets utveckling.

Rapportens disposition utgår från att skapa en röd tråd i redovisningen med utgångspunkt i projektlogiken.

Utvärderingsuppdraget och dess genomförande

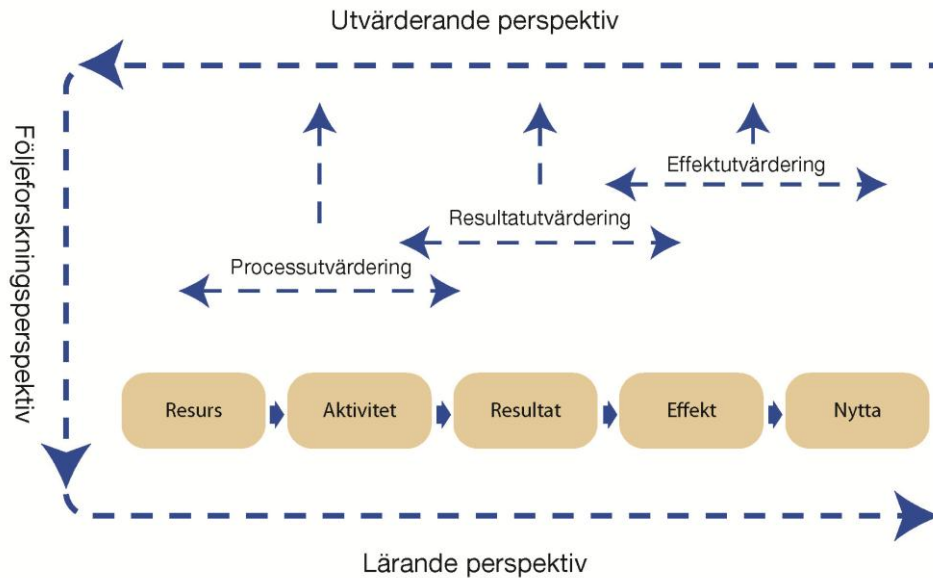
En lärande utvärdering innebär att utvärderarna med vetenskapliga metoder på ett systematiskt sätt beskriver, analyserar och värderar projektets funktionalitet och måluppfyllelse men också att utvärderarna under hela projektprocessen kontinuerligt återför utvärderingsinformation i syfte att konstruktivt stödja projektets lärprocess.

Referensramen för utvärderingen utgörs av projektansökan och dess formuleringar kring syfte, mål, organisation, metodik, resurser och förväntade resultat. De grundläggande utgångspunkterna för utvärderingsarbetet är därför att genom inhämtande av information från berörda aktörer jämföra referensramen med hur verksamheten faktiskt utvecklas under projektets gång och relatera detta till ett projektlogiskt resonemang med hjälp av den s.k. programteoretiska modellen.

Programteori handlar om att beskriva en tänkt orsakskedja i projektet i form av resurser, aktiviteter, utfall, resultat, effekter samt projektets nytta för berörda aktörer och i ett samhällsekonomiskt perspektiv.

Utvärderingsmodellen för lärande utvärdering tydliggörs i nedan modell.

Lärande Utvärdering



Det utvärderingsmaterial som presenteras i rapporten baseras på:

- Genomgång av projektdokumentation..
- Intervjuer med deltagare i projektet.
- Intervjuer med projektpersonal.
- Intervjuer med arbetsgivare som tar emot praktikanter från projektet.
- Intervjuer med projektägarens samt samverkansparternas representanter i styrgruppen.

Utifrån de synpunkter som framkommit gör utvärderarna reflektioner kring projektets funktionalitet och utfall. Insamlad information redovisas dock inte i detalj utan fokus ligger på de synpunkter som är viktiga att belysa för att projektet ska kunna uppnå sitt syfte och sina målsättningar.

Projektlogiken

Projekt NoHALC ska enligt projektansökan erbjuda en gemensam ingång för personer som har olika former av arbetshinder och som har behov av arbetsrehabiliterande insatser. Projektets huvudmålsättning är att dessa personer ska närma sig eller nå den ordinarie arbetsmarknaden. Målsättningen ska uppnås genom att projektet bygger upp en verksamhet där det finns möjligheter till social samvaro och rehabilitering genom att delta i olika aktiviteter, kurser, hälsoinsatser, arbetsträning och praktik.

NoHALC är ett samverkansprojekt mellan SDF Norra Hisingen och Försäkringskassan. Deltagarna har försörjningsstöd och/eller ersättning via Försäkringskassan.

Deltagare till verksamheten rekryteras från såväl Individ- och familjeomsorgens försörjningsenhet som från den enhet inom socialtjänsten som arbetar med personer i daglig verksamhet. Projektet har valt en bred målgruppsavgränsning och erbjuder ett varierat utbud av aktiviteter för att deltagarna ska kunna komma igång efter en längre tids passivitet samt individanpassade insatser för att stärka möjligheterna att förbereda sig för praktik.

De förväntade resultaten av projektet beskrivs på följande sätt:

- 90 % av deltagarna ska efter deltagande i projektet uppleva ökad självkänsla, att man införskaffat verktyg, sociala kompetenser och nätverk som underlättar etablering på arbetsmarknaden samt fått ökade kunskaper om funktionshinder, tillgänglighet, jämställdhet, miljö och hälsa.
- 100 % ska ha upplevelsen av ett bättre bemötande från medarbetarna inom organisationen och från företagen.
- Alla deltagare ska ha genomgått en noggrann kartläggning och ha en individanpassad handlingsplan.
- Ett socialt företag ska ha startats eller vara på gång att starta när projektet avslutas.
- Projektet ska ha minst 2 utbildade handledare i Supported Employment och minst 2 utbildade handledare i socialt företagande.
- 70 % av medarbetarna ska ha ökat sina kunskaper om funktionshinder och tillgänglighet, återvinning, Supported Employment och socialt företagande.
- Projektet ska bygga upp minst 30 återvinningssystem i förvaltningen som en del i arbetsträningen.
- Minst 10 praktikplatser ska ha etablerats med Supported Employment.
- Projektet ska under projektiden erbjuda minst 100 företag i de närliggande industriområdena information om återvinning, kartläggning av återvinningsrutiner, erbjuda uppbyggnad av återvinningssystem samt arrangera minst 2 informationsträffar om tillgänglighet per år.

Som framgår finns således mål såväl på individ- som på organisationsnivå.

Projektets upplevda funktionalitet i ett processperspektiv

I detta avsnitt tas frågor kring projektets funktionalitet upp som tydliggjorts i genomförda intervjuer med olika aktörer.

En hög efterfrågan på platser i projektet skapar kö och väntetid

Inslussningen av deltagare till projektet sker via ett remissförfarande med anvisningar från socialsekreterare inom Individ- och familjeomsorgens Försörjningsstödsenhet samt från daglig verksamhet. Remissförfarandet upplevs av intervjupersonerna som smidigt och fungerande. Ett problem som de flesta uttrycker är dock att behovet av platser i projektet är större än tillgången. Detta har gett upphov till köer med väntetider som anges uppgå till 1-3 månader. Flera intervjupersoner anser också att det finns otydligheter i hur kön hanteras.

- *”Det har varit väntetider till projektet i perioder vilket är olyckligt.”*
- *”Det är för lång kötid och man vet inte vad det är för köregler som gäller.”*
- *”Det har varit lång kö till projektet i 2-3 månader.”*
- *”Utifrån väntetiderna är det inte tillräckligt med platser i projektet.”*
- *”Bra om det kan finnas mer platser men utifrån den bemanning man har idag så är det nog inte möjligt. De ska hinna jobba med klienterna också.”*

Remitterande handläggares inställning till projektets sätt att arbeta och de resultat som uppnåtts är genomgående positiv. Detta medverkar naturligtvis till att socialsekreterarna vill anvisa ännu fler personer. Även klienterna upplever NoHALC som ett positivt erbjudande.

- *”De flesta som jag har remitterat har varit positiva men det finns också de som det är problem med. Det handlar mycket om motivationen hos deltagaren inte om projektets erbjudande och aktiviteter”.*
- *”Brukarna är ofta väldigt intresserade av NoHALC”.*
- *”Brukarna fastnar för projektet när man berättar om det. De ser en möjlighet att komma ut.”*

De intervjuade socialsekreterarna menar att man försöker motivera deltagarna att delta i projektet utifrån en egen vilja. Det finns dock inte så många alternativ för långtidsarbetslösa som har problem utöver arbetslösheten och där Arbetsförmedlingens insatser inte är möjliga. Därför är valmöjligheterna inte alltid så stora för den aktuella målgruppen. I vissa fall uppstår problem p.g.a. det otillräckliga antalet platser i projektet. Eftersom motivation kan vara en ”färskvara” så har den ibland försvunnit när det väl finns en plats i projektet.

Projektet inte fullt ut bemannat förrän nyligen

Intervjuer med projektpersonalen bekräftar bilden av ett hårt tryck på att få in deltagare i projektet. Projektet har också skrivit in många deltagare och som resultatredovisningen visar har kontinuerligt 60-70 personer deltagit i projektet. Genom det stora antalet samtidiga deltagare som är inskrivna i projektet blir arbetsbelastningen hög på personalen. Det är också först under våren 2012, ett år efter projektstarten, som projektet har bemannats fullt ut enligt plan. Samtidigt har en omorganisation genomförts där all arbetsmarknadsinriktad verksamhet i stadsdelen samlats till Norra Hisingens Arbetslivscentrum. Projektledaren för NoHALC har 50 % av sin arbetstid i projektet och arbetar 50 % som verksamhetsansvarig för den nybildade enheten.

Det finns två heltidstjänster som arbetslivsstödjare. En av befattningshavarna arbetar i huvudsak med de verksamheter som finns i projektets lokaler och en arbetar i huvudsak utåt mot arbetsgivare. Därutöver finns en heltids rehabiliteringspersonal som är ansvarig för verkstad i projektlokalen samt för vissa externa sysselsättningsaktiviteter som finns på Norra Hisingens Arbetslivscentrum och där deltagarna kan få arbetsträna. Nyligen anställdes också en sjukgymnast.

Remittenterna uppskattar bredden i målgruppsavgränsningen

Socialekreterarna ser en stor fördel i att projektet har en så bred målgruppsdefinition. Det underlättar socialekreterarnas arbete. Det är utvärderarnas uppfattning att projektet svarar upp mot den i ansökan uttryckta ansatsen att skapa en gemensam ingång för alla individer hos vilka diagnosticerade/odiagnosticerade funktionshinder, inlärningssvårigheter, fysisk/psykisk ohälsa och/eller bristande arbetslivserfarenhet kan vara orsaken till utanförskapet i relation till arbetsmarknaden.

Det finns väl fungerande rutiner för remiss, kartläggning och upprättande av handlingsplan. Den kartläggning, behovsbedömning och upprättande av handlingsplan som görs i projektet hinner inte socialekreterarna göra i sitt arbete.

De som remitteras till NoHALC står långt från arbetsmarknaden och behöver mer stöd än det som Arbetsförmedlingen kan ge.

- *"De som jag remitterar är inte friska nog att söka arbete på den reguljära arbetsmarknaden".*
- *"Man vet att folk mår bra av att göra något. Vissa har inte gjort något på årtal. Deltagande i projektet kan bryta det."*
- *"De som jag remitterar är de som inte har någon sysselsättning och som behöver lite extra stöd. De kan inte ansvara för att söka arbete på egen hand. Jag remitterar också de som inte har fungerat i annan sysselsättning."*
- *"NoHALC är bra för att de är flexibla beträffande vilka deltagare de tar emot."*

- *"Om deltagaren har resurser att jobba med så är NoHALC ett bra alternativ även för personer med funktionshinder."*
- *"Jag remitterar de personer som jag ser klarar en praktik och har den viljan."*
- *"Det är bra att få någon annans syn på en brukare. Har själv inte tid att arbeta så aktivt med detta."*
- *"Projektet kan ha svårt att hantera vissa grupper som missbrukare och kriminella. En del personer vill inte vara i projektet för att det finns personer med funktionshinder där."*
- *"Använder också projektet för att sälla bort fuskare."*
- *"Vissa sökande har svårt att aktivt söka jobb själva via AF. NoHALC är ett bra alternativ för dem och erbjuder aktiviteter, jobbsök och praktikplats."*

Intervjuer med deltagarna har tydliggjort och bekräftat variationen i problembilderna samt att det genomgående handlar om personer som har behov av ett aktivt handfast stöd för att kunna söka utbildning eller arbete. De har också uttalade behov av rehabiliterande och stödjande insatser utifrån en helhetssyn på individen.

Den genomförda omorganisationen har påverkat projektet på flera sätt. Under förändringsprocessen var det i vissa situationer rörigt. Underbemanningen och förändringar i personalstyrkan bidrog också till detta. Nu när organisationen börjar "sätta sig" så är projektet motor i en samordnad verksamhet som kan tillgodose varierande behov eftersom det finns verksamheter av olika slag i samma hus som projektet.

Komma igång, pröva, träna och förberedas för arbetsmarknaden

I det stora hela så uppfattas verksamheten vara utformad på ett bra sätt. Enstaka intervjupersoner uppfattar dock att de aktiviteter som finns i projektet behöver utvecklas.

- *"Det finns ju kopplat till NoHALC att deltagarna kan få praktik. Det saknas dock i viss utsträckning aktiviteter för de som inte är redo för praktik och jobb."*
- *"Aktiviteter för målgruppen är relevanta. Verksamheten är ny och det känns som den utvecklas hela tiden."*
- *"Det de har är bra men kanske lite mansdominerade aktiviteter."*
- *"Projektet har ett modernt tänkande med fokus på arbetsmarknaden."*
- *"Aktiviteter är nog lite tråkiga för de som har varit där ett tag."*
- *"Tycker projektet har en bra bredd i aktiviteterna. Det finns aktiviteter som passar de flesta."*
- *"Vissa tycker att det är skönt att gå till NoHALC någon gång i veckan bara för att göra något meningsfullt."*

Friskvårdsaktiviteten nämns som positiva både av remittenter och deltagare.

- *”Det är jättebra att deltagarna får träna på ett gym. Många behöver stärka både sin fysiska och psykiska hälsa och det är även bra med tanke på att alla inte har ekonomi för att gå på gym.”*

Utvärderarna har följt upp aktiviteter i projektet dels genom att vara med i vissa aktiviteter och dels genom att prata med deltagarna. Många deltagare uttryckte i intervjuerna en fördel med att kunna börja med någon aktivitet och sedan kunna vara med i fler efterhand. Aktiviteternas art har skiftat efterhand. Friskvården och träningen uppfattar vi vara särskilt uppskattad liksom arbetet i projektets verkstad. Den forumgrupp där man diskuterar i grupp förefaller också fylla ett viktigt behov. Enstaka deltagare har uttryckt sig positivt om söka jobb aktiviteten samt datorträningen.

Det är utvärderarnas uppfattning att aktiviteterna i huset skulle kunna utvecklas mer och ha ett tydligt fokus på att förbereda för arbete men också att erbjuda arbetsträning.

Av personalintervjuer framgår att en del deltagare är fixerade vid att snabbt komma ut i arbete fastän de inte är riktigt redo.

Projektets bemötande av projektdeltagarna uppfattas vara en framgångsfaktor

De intervjuade socialsekreterarna uppfattar att projektet har kompetent personal med rätt kompetenser för att ge stöd till målgruppen. De intervjuade nämner genomgående projektpersonalens bemötande av deltagarna som en positiv påverkansfaktor. Det betraktas också som viktigt att personalen lägger mycket fokus på att brukarna ska vara med och bestämma själva. De uppfattas också alltid se möjligheter.

- *”Genom projektet kan deltagaren kanske komma tillbaka till arbetslivet och få bättre livskvalitet. Även den sociala biten är viktig.”*
- *”Deltagarna blir bra bemötta i projektet. Man bemöts med respekt och personalen ser till möjligheter istället för hinder.”*
- *”De har bra bemötande och förståelse för den enskilde.”*
- *”Projektet har synen att är det något som inte fungerar så går det att lösa.”*
- *”De är bra på att fånga upp individerna och att anpassa efter deras nivå och vad de behöver.”*

De flesta intervjuade socialsekreterarna känner inte till projektets arbetssätt i detalj men uppfattar att man arbetar på ett bra sätt genom att de flesta individprocesserna fungerar bra och många har kunnat komma ut i arbetslivet. Några av de intervjuade socialsekreterarna menar att projektet har förnyat arbetssättet med målgruppen. Flera menar att projektets personal har en bra förmåga att snabbt se vad deltagarna har för behov och förutsättningar. Det innebär att kraven kan läggas på rätt nivå.

- *"Projektet har rätt metoder och verktyg. Framförallt kontakterna med arbetslivet är bra. Klienterna känner att de kommer framåt när de kommer ut på en arbetsplats."*
- *"NoHALC har förnyat sättet att arbeta med målgruppen. De arbetar intensivare mot arbetsmarknaden. Nu kommer deltagarna vidare. Det har de inte gjort innan."*
- *"NoHALC är flexibla. De erbjuder tjänster på olika nivåer beroende på var klienten befinner sig."*
- *"Personalen har stor förmåga att se hela individen."*

Projektets lokaler inte optimala

Flera nämner lokalerna som ett utvecklingsområde. De uppfattas vara för små i relation till antalet deltagare. Det är ibland mycket folk i rörelse i lokalerna och detta påverkar speciellt de deltagare som har stressproblem på ett negativt sätt. Lokalerna uppfattas också som nedslitna.

- *"Bra om projektet hade större lokaler och gjorde det lite modernare rent fysiskt med en attraktiv miljö:"*
- *"Det skulle behövas möjlighet att jobba i mindre grupper ibland."*
- *"Lokalerna ligger lite off. Det är svårt att ta sig dit med allmänna kommunikationsmedel."*
- *"Det är inte alltid så positivt för alla deltagare med mycket folk i rörelse."*

Personalen bekräftar att miljön inte alltid är så lugn som den skulle behöva vara.

Samverkan med remittenterna fungerar mycket bra

Samverkan i uppföljningen av projektdeltagarna mellan socialsekreterarna och projektpersonalen uppfattas fungera mycket bra. Kontakter förekommer frekvent på olika sätt beroende på behoven. Mail och telefonkontakter används ofta. Vid behov genomförs personliga möten mellan berörda aktörer för att ta tag i specifika problemsituationer. Varje vecka kommer en av projektpersonalen till socialkontoret. Vid detta tillfälle kan de handläggare som önskar diskutera sina projektdeltagare få feedback direkt. En fördel som nämns av intervjupersonerna är att projektpersonal känner till alla deltagare så oberoende av vem i projektpersonalen som kommer till socialkontoret så kan man få information. En gång per månad får varje handläggare information om de remitterade deltagarna på ett mer samlat sätt.

- *"Jättebra återkoppling varje månad kring vad som fungerar bra/dåligt."*

Problemen med kötid för intagning i projektet tas upp i flera sammanhang i intervjuerna. En synpunkt som framförts är att det är viktigt att projektpersonalen regelbundet går igenom deltagarnas handlingsplaner och i vilken utsträckning deltagarna deltar i aktiviteter. De deltagare som inte utnyttjar sina platser borde enligt ett par intervjupersoner skrivas ut ur projektet snabbare så att andra som är mer motiverade kan komma in i projektet.

Samverkan mellan Socialtjänsten och projektet fungerar som framgång bra. Både projektpersonal och socialsekreterare är dock överens om att samverkan med framförallt Arbetsförmedlingen och sjukvården behöver förbättras. Samverkan med försäkringskassan uppfattas i stort fungera bra.

Övergången till arbetsmarknaden fungerar för en del men inte för andra men arbetsgivarna är genomgående nöjda med samarbetet

Övergången till arbetsmarknaden har fungerat i stort sett bra. Deltagarna uppfattas förberedas på ett relevant sätt inför praktik. Intervjuade arbetsgivare är mycket positiva till projektets sätt att arbeta.

Det finns ett tydligt fokus i projektet på aktivitet och att man ska komma ut i arbetslivet. Detta motiverar deltagarna. De känner att de närmar sig arbetsmarknaden.

- *"NoHALC har kontakt med arbetsgivare och fungerar som en länk till arbetslivet."*

Utvärderarna har besökt ett tiotal arbetsplatser för att intervjua både arbetsgivare och praktikant.

Arbetsgivarna är i hög utsträckning nöjda med projektets sätt att samarbeta kring praktikplaceringarna. De uppfattar att de har fått bra information och stöd i introduktionen av deltagarna samt att uppföljningen av deltagarna fungerat på ett utmärkt sätt. Alla praktikplaceringar har dock inte fungerat som planerat men då problem uppstått uppfattar arbetsgivarna sig ha fått snabb hjälp.

Utvärderarna uppfattar att det har funnits tydliga syften med de olika praktikplaceringarna och att detta till stor del bekräftats av arbetsgivare och praktikanter.

För att beskriva hur förutsättningar och utfall kan skilja sig åt redovisas några av de studerade praktikplaceringarna.

Praktikföretag 1

Samarbetet med detta företag inom livsmedelsbranschen har skett kring en praktikplacering där syftet var att göra en arbetsprövning för att kunna bedöma förutsättningarna för anställning av en deltagare med psykiska och intellektuella funktionshinder. Deltagaren hade tidigare fått del av flera arbetsmarknadsinsatser som inte lett till avsett resultat. Den arbetssökandes problematik var delvis fortfarande oklar trots ett antal tidigare insatser.

Praktikanten fick en grundlig introduktion av företaget samt handledning under hela praktikperioden. Projektet gjorde täta uppföljningar under praktikperioden. Praktiken tydliggjorde den arbetssökandes arbetsförmåga.

Praktikanten kunde lära sig en del enklare moment, utvecklades som person, fick insikt i fabriksarbete och arbetsmarknadens krav men anställning var inte möjlig då praktikanten inte fullt ut kunde fullgöra arbetsuppgifterna i enlighet med kraven p.g.a. sin begränsade arbetsförmåga.

Vinsten med praktikplaceringen, som pågick i 5 månader, var att begränsningarna i arbetsförmågan tydliggjordes och skapade ett kunskapsunderlag för andra insatser. Även om praktikplaceringen inte ledde till den avsedda anställningen var arbetsgivaren nöjd med hur samarbetet med projektet hade fungerat. Företaget kan tänka sig att ta emot fler praktikanter.

Praktikföretag 2

I detta fall var syftet med praktikplaceringen att se om deltagaren i fråga överhuvudtaget kunde fungera på en arbetsplats. Det finns en tidigare tung problematik med missbruk. Personen hade tidigare haft korta anställningar men haft svårt att behålla dem. Till bilden hör också att personen har kort grundutbildning, saknar körkort och har problem med att uttrycka sig på svenska språket.

Praktikanten var initialt mycket motiverad, hade uttryckt önskemål om att arbeta med fastighetsskötsel, utförde enligt arbetsgivaren arbetet väl även om det fanns behov av att utveckla initiativförmågan. Eftersom det i stort fungerade bra planerade arbetsgivaren att erbjuda praktikanten ett vikariat för sommaren men plötsligt slutade praktikanten komma till arbetet. Ingen kunde nå deltagaren för en förklaring varför praktikplaceringen rann ut i sanden.

Arbetsgivaren upplevde kontakten med projektet som mycket bra. Introduktionen, uppföljningen och tillgängligheten från projektets sida fick högt betyg och arbetsgivaren vill fortsätta kontakten.

Praktikföretag 3

Detta företag inom restaurangbranschen hade vid intervjutillfället samarbetat med projektet kring tre olika praktikplaceringar. Syftet var i samtliga fall att ge möjlighet till arbetsträning för anställning i företaget. För arbetsuppgifterna finns inga formella krav på kompetens men man ska ha vilja/drivkraft, vara stresstålig och serviceminded.

Arbetsgivaren uppfattade att projektet har ett bra upplägg med introduktion och uppföljning. Vid intervjutillfället hade en av praktikanterna kvalificerat sig för anställning och påbörjat denna. Personen i fråga klarade jobbet trots språkbrister, hade bra närvaro och visade rätt inställning i jobbet. I de två övriga fallen fanns vissa problem p.g.a. språksvårigheter, ogiltig frånvaro och inlärningsvårigheter.

- *Jag kan definitivt rekommendera andra arbetsgivare att samarbeta med NoHALC, vilket jag redan gjort.”*

Praktikföretag 4

Detta företag inom hotellbranschen har erfarenhet av att ta emot praktikanter sedan tidigare. Deras erfarenhet var att de två praktikanter som man haft från NoHALC stod längre från arbetsmarknaden än tidigare praktikanter (kommer från daglig verksamhet). En av praktikanterna var inte kvar vid intervjutillfället medan den andra praktikanten fått pröva på en rad olika arbetsuppgifter.

Företaget vill fortsätta samarbeta med projektet men föreslår vissa förändringar i upplägget. Arbetsgivaren har inte möjlighet att ta emot praktikanter som behöver instruktioner kontinuerligt. För att kunna fungera i arbetsmiljön behöver man kunna ta egna initiativ, vara självständig och ha servicekänsla.

Företaget ser praktikplaceringar som ett led i sitt rekryteringsarbete och har återkommande behov av att anställa. En idé som framfördes var att anordna ett studiebesök för deltagare i projektet för att informera om arbetet och sedan välja ut en eller flera praktikanter bland de intresserade.

Praktikföretag 5

Detta företag tillhör en kedja av gym. Projektet tog kontakt för att undersöka behov av arbetskraft. Det fanns vid den aktuella tidpunkten inga anställningsbehov men projektdeltagaren som varit utan arbete en längre tid ville ändå pröva på det städarbete som kunde erbjudas som plattform för arbetsträning.

Praktikanten hade en handledare på arbetsplatsen och fungerade redan från början bra i sitt arbete. Det fanns inga andra problem än den långa arbetslösheten. Eftersom praktikanten gjorde ett mycket bra arbete så kunde arbetsgivaren rekommendera personen i fråga till ett en anställning på annan enhet inom kedjan.

Avslutande kommentarer om praktikplaceringarna

De aktuella exemplen visar att projektet har ett arbetssätt som fungerar i kontakten med arbetsgivarna. Samtidigt framgår att det inte alltid är lätt att matcha rätt person mot rätt arbete. Det har också stor betydelse vilken förmåga individen har att leva upp till kraven i arbetet. Ofta påverkar faktorer utanför arbetet, som hänger samman med personens livssituation, utfallet av praktiken. Företagen har stor förståelse för detta. Att samarbeta med ett projekt som NoHALC i rekryteringsprocessen kan vara mycket tidsbesparande eftersom projektets personal har en grundkunskap om hur de deltagare man arbetar med fungerar samt ger arbetsgivaren stöd i introduktion och uppföljning.

Resultat

Resultaten har rapporterats till utvärderarna av projektet.

Övergripande ser det ut på följande sätt vid den senaste uppföljningstidpunkten 2012-05-31.

- Sammanlagt har projektet skrivit in 145 deltagare. Vid den aktuella mätpunkten hade 78 av dessa avslutats medan 67 personer fortfarande var aktuella.
- 23 personer hade avslutats till arbete vilket innebär 29 %.
- 4 personer, 5 %, hade börjat studera.
- 51 personer, 66 %, hade avslutats av annan orsak.

Anställningar har skett både i offentlig och privat sektor, främst i arbeten som inte kräver någon specifik utbildning.

Projektet har haft en hög beläggningsvolym från starten. Antalet samtidigt inskrivna har varierat mellan 59 och 76 personer. I medeltal har antalet inskrivna legat på 64 personer. Tanken är att ha 210 deltagare under hela projektiden

Det är dock stor skillnad på i vilken utsträckning deltagarna deltar i verksamheten. Nedan tabeller visar hur deltagarna under årets tre första månader fördelades i fråga om antalet deltagartimmar.

Deltagande i antal timmar - januari månad 2012

Timvolym	Antal deltagare	%
0 timmar	14	19
25 timmar eller mindre	40	55
26-100 timmar	13	18
100 timmar eller fler	6	8
Summa	73	100

Deltagande i antal timmar - februari månad 2012

Timvolym	Antal deltagare	%
0 timmar	5	7
25 timmar eller mindre	42	58
26-100 timmar	17	24
100 timmar eller fler	8	11
Summa	72	100

Deltagande i antal timmar - mars månad 2012		
Timvolym	Antal deltagare	%
0 timmar	8	11
25 timmar eller mindre	36	47
26-100 timmar	20	26
100 timmar eller fler	12	16
Summa	76	100

Som framgår har en mindre men ökande andel en timvolym som överstiger 100 timmar per månad. Det finns en grupp deltagare som skrivs in men inte kommer till projektet.

Som redovisats på sidan 4 har projektet formulerat ett antal kvantitativa resultatmål. Alla dessa har inte varit föremål för uppföljning i dagsläget. Följande kan dock konstateras:

- Både deltagare och remitterer uppfattar att projektpersonalen har ett mycket gott bemötande av deltagarna i projektet.
- Både deltagare och remitterande handläggare uppfattar att många har kunnat stärka sin självkänsla samt skaffa verktyg, kompetens och nätverk för att underlätta etableringen på arbetsmarknaden.
- Deltagarna i projektet kartläggs och handlingsplaner upprättas.
- Personalen arbetar i enlighet med metodik för Supported Employment.
- Arbetet med etablering av socialt företagande har inte kommit igång och inte heller uppbyggnaden av återvinningsystem.

Upplevd nytta

Nyttan med projektet uttrycks på olika sätt av olika aktörer. Arbetsgivarna ser som redovisats ett stort värde i att samarbeta med projektet i rekryteringsprocessen. De uppfattar att projektet i denna process samarbetar med dem utifrån en fungerande struktur och med hög kompetens.

Socialekreterarna uppger i intervjuer den nytta de upplever med projektet bl.a. på följande sätt:

- *"Deltagarna har absolut utvecklats. En av mina deltagare har gått från motstånd, avsaknad av rutiner och oförmåga att passa tider till att börja få struktur på vardagen."*
- *"Tycker att deltagarna har utvecklats och kommer framåt. Det blir en process där man utvecklas och kommer vidare."*
- *"Det känns som om deltagarna har mognat i NoHALC. De tar det på allvar."*
- *"Varit positivt för deltagare att träffa andra i samma situation."*
- *"Projektet utmanar deltagarna. Personalen jobbar hårt för att pusha och se bortom funktionsbinder."*

- *"Personalen testar och ser. De stannar inte av. De ser bortom funktionshindren."*
- *"Deltagarna har utvecklats. Det finns de som riskerar att fastna i daglig verksamhet fastän de kan klara ett arbete."*
- *"Deltagarna har utvecklats mycket. Blivit mer självständiga och har större tro på sig själva."*
- *"Styrkor i projektet är att det är ett nära samarbete, de har lätt att ta tag i folk och de erbjuder något helt annat än socialsekreterarna kan göra för att hjälpa till att hitta jobb."*
- *"Mervärden i projektet är att projektet har en sådan bredd, att de skapar individuella lösningar och att de har nära kontakt med Socialtjänsten."*
- *"Deltagarna utvecklas i projektet. Jag har flera som jag inte kom någonstans med som fått jobb."*
- *"Det går olika snabbt för olika deltagare. Många har psykosocial problematik."*
- *"Återrapporteringen är väldigt bra"*.

Det som deltagarna tar fram som fördelar med sitt deltagande i projektet är att de kommer in i en social gemenskap. Många har under lång tid varit isolerade och passiviserade. De är kritiska till det stöd de fått genom Arbetsförmedlingen. Det har varit otillräckligt. Deltagarna har stort förtroende för personalen i projektet som de tycker engagerar sig och är intresserade av att hjälpa dem.

En del har svårt att vara i grupp och blir stressade av krav. De flesta tycker att kraven är lagom höga i projektet. En del av de intervjuade menar att det är viktigt att kunna komma till NoHALC och vara med även om man mår dåligt en dag. De flesta vill ha ett aktivt stöd för att komma i kontakt med arbetsgivare. De har inget eget nätverk och vet inte vem de ska ta kontakt med. Någon behöver bana väg för dem.

Flera deltagare menar att det bästa med NoHALC är att man får strukturer och rutiner i vardagen, man kan träna och man kan komma ut i arbete.

Sammanfattande slutsatser samt utvecklingsmöjligheter

Som framgår av rapporten så fungerar projektet väl och resultaten på individnivå är påfallande positiva med tanke på deltagargruppens förutsättningar. Projektet har hittat ett fungerande arbetssätt i utslussningen till arbetsmarknaden.

Samtidigt avslutas två tredjedelar av deltagarna av andra skäl än att de påbörjar utbildning eller arbete. Utvärderarna uppfattar att det är viktigt att följa upp framgångsfaktorerna i den grupp som gått till utbildning/arbete och vilka faktorer som lett till att övriga deltagare har avslutats.

Remittenterna uppfattar att den breda målgruppen som projektet arbetar mot är en stor fördel. Samtidigt är det tydligt att en konsekvens av att ingången i projektet är så bred och av att projektpersonalen gör ett bra arbete blir en avsevärd köbildning med långa väntetider som följd.

Den höga volymen deltagare gör att projektpersonalen hela tiden är uppbunden av att producera. Detta påverkar negativt möjligheterna till reflektion. Ett viktigt skäl för Europeiska Socialfonden att bevilja medel till den här typen av projekt är att skapa mervärden i utveckling av metoder och organisation. För att kunna göra det krävs både tid för reflektion och dokumentation av de innovationer som skapas i projektverksamheten. Utvärderarna rekommenderar att mer utrymme skapas för en strukturerad metodutveckling.

I deltagarintervjuerna och i intervjuerna på arbetsplatserna tydliggörs behov av att som komplement till friskvårdsaktiviteterna, arbetsträningen och praktikplatserna också erbjuda ett utbud av aktiviteter där deltagarna kan utvecklas som personer. Den sociala kompetensen blir allt viktigare som utslagsgivande faktor i arbetslivet. Många av deltagarna i projektet behöver inte bara stärka sitt självförtroende utan också sin initiativförmåga, sitt ansvarstagande och sitt sätt att agera i olika situationer i arbetslivet. Andra projekt som arbetat med detta har arbetat med att utveckla det personliga ledarskapet samt att träna entreprenöriella kompetenser.

Både remittenterna och arbetsgivarna ger många positiva omdömen om projektets sätt att samverka. En del där samverkan behöver stärkas uppger dock både projektpersonal och remittenter vara samarbetet med Arbetsförmedlingen.

Det finns strukturer och rutiner i arbetet med fokus på arbetslivet men andra delar i metoden är mer otydliga, t.ex. metodiken för arbetsprövning. Detta arbetar dock projektet med att utveckla.

Det är en mycket intressant organisatorisk konstruktion att projektet är en samordnande och utvecklande kraft i hela verksamheten på Norra Hisingens Arbetslivscentrum. Samtidigt är det viktigt att redan nu börja arbeta med hur denna funktion kan implementeras efter projektets slut.

De flesta intervjupersonerna ser projektet som väl bemannat i fråga om kompetens men i genomförda intervjuer med remittenter finns också de som menar att projektet är underbemannat samt har behov av kompletterande kompetenser som psykolog, socionom och samtalskontakt.

Utvärderarna menar att projektet i hög utsträckning fortfarande är i en utvecklingsfas bl.a. beroende på att det först nu är fullt ut bemannat. Detta kombinerat med ett högt deltagarantal har gjort att flera viktiga områden som metoderna för arbetsprövning, uppbyggnaden av återvinningsystem samt utveckling av socialt företagande fördröjts.

Styrgruppen bör därför gå igenom och diskutera projektets målsättningar och hur realistiskt det är att uppnå dessa inom ramen för projektperioden med nuvarande resurstilldelning. I detta bör också ingå att hantera den kö problematik som nu finns.

Helsingborg
2012-06-23
Bo Eriksson
Framtidsutbildning AB