

Med fokus på riktiga jobb

Delrapport 1 från utvärdering av Jobbfokus E18

- ett projekt finansierat av Socialfonden och IFO i Karlskoga, Degerfors och Kristinehamn samt arbetsförmedlingarna i Karlskoga arbetsmarknadsområde

Sammanfattning

I Jobbfokus E18 ska IFO i kommunerna Karlskoga, Degerfors och Kristinehamn och arbetsförmedlingarna i Karlskoga arbetsmarknadsområde samarbeta i att anvisa arbetslösa personer till projektet. Projektägaren Burak AB ska finna lämpliga praktikplatser åt deltagarna för att de därigenom ska kunna gå vidare till en anställning. I en lärande utvärdering har APeL intervjuat personer i de olika styr- och arbetsgrupper som finns inom projektet, samt ett antal deltagare. Resultaten visar att samarbetet myndigheterna emellan fungerar mycket bra. Deltagarna upplever sig också som väl bemötta och de anser att deras behov tillgodoses på ett helt annat sätt än de tidigare gjorts, främst då hos AF. Samtliga inblandade är mycket nöjda med det som Burak AB gör. De intervjuade från arbetsgrupperna upplever även att samarbetet parterna emellan blir bättre och bättre med tiden, även om det finns en del skillnader i kommunernas arbets sätt och intresse. Det märks dock en tidsbrist hos båda myndigheterna som till en del hindrar ett lärande hos dem om de utåtriktade, praktiska delarna i projektet och även om effekter för de individuella deltagarna. Utvärderingen syftar till att belysa svårigheter och därigenom underlätta för att långsiktiga effekter, i form av nya och förbättrade arbetsmetoder och stärkta samarbeten, kan uppnås och vidmakthållas efter projektets slut. Slutsatsen i denna delrapport är att projektet fungerar bra i sina kortsiktiga resultat men att det ännu är en del arbete som återstår innan de lyckade metoder som utformats har spridits och implementerats som ordinarie arbets sätt inom kommuner och på AF.

Erik Jakobsson & Helen Uliczka

APeL FoU

<http://www.apel-fou.se/>

Augusti 2011

Kort beskrivning av uppdraget

Den lärande utvärderingen startade under mars 2011 och avses i första hand följa projektet till avslutet i september 2012. Under utvärderingens tid ska APeL genom metoder som intervjuer, enkäter, gemensamma analyser och återföringar av resultat till berörda parter visa på hur projektet fungerar så att eventuella förändringar och justeringar kan göras av projektledning och styrgrupp. Utvärderarna avser att ge stöd i en process som ska få till följd att projektet leder till effekter som på lång sikt förstärker hållbarheten i de ingående parternas arbetssätt (läs mer om lärande utvärdering i Svensson m. fl. 2009).

Utvärderingens bild av projektet

Jobbfokus E18 ska underlätta för arbetslösa i Karlskoga arbetsmarknadsområde (Karlskoga/Degerfors/Filipstad/Kristinehamn/Storfors) att komma ut på arbetsmarknaden. Den främsta metoden är att snabbt få ut deltagarna till lämpliga praktikplatser för att de därigenom ska gå vidare till anställning. Rent generellt leder arbetsplatsrelaterad utbildning eller praktik oftare till arbete än andra åtgärder för att minska arbetslöshet (Carling & Richardson 2001). Därför ser vi utvärderare det valda angreppssättet i projektet som i grunden funktionellt och välvalt.

Projektet har, som vi utvärderare uppfattar det, två huvudsyften. Dessa kan rankas inbördes där syfte ett är det långsiktigt viktigaste och syfte två är det direkta resultat som uppnås under projektets gång. Vår formulering av de två syftena lyder som följer:

Syfte 1: De ingående kommunernas socialförvaltningar ska utveckla sitt samarbete med varandra samt med arbetsförmedlingen och dennas lokala avdelningar. Parterna ska lära av varandras redan existerande arbetssätt och genom ett transnationellt samarbete även av metoder som används i andra länder. De ska också utveckla egna innovativa och underlättande sätt att arbeta kring arbetslösa och sjukskrivna personer. De arbetsmetoder som utvecklas och fungerar inom projektet ska implementeras i verksamheternas ordinarie arbetssätt och därmed leva vidare och fortsätta att utvecklas efter projektets slut.

Syfte 2: Arbetslösa personer i de ingående kommunerna ska anvisas till projektet genom socialförvaltningens eller arbetsförmedlingens försorg. Anvisningen ska vara anpassad till individen behov och möjligheter samt beaktas i perspektiven av jämställdhet, tillgänglighet och etnisk diskriminering. Genom projektets insatser ska de anvisade personerna komma närmre arbetsmarknaden respektive redan ha fått ett nytt arbete.

Då vi värderar syftena lite olika kommer utvärderingens tyngdpunkt att ligga på att följa utvecklingen av samarbetet mellan socialförvaltningarna och AF, samt på utvecklingen av arbetsmetoder och de effekter som nås genom dessa inom respektive verksamheter. Vi kommer i framtida delstudier även att se på effekter för målgruppen, dvs. de som anvisats till projektet.

Vad har hänt hittills?

Vid uppstarten av utvärderingen under våren 2011 hade vi utvärderare ett informationsmöte med projektägaren, Burak AB, kring hur projektet var planerat och vad det vid tidpunkten uppnått. Vi fick bilden av ett ambitiöst upplägg där de största svårigheterna låg i att vissa av de ingående kommunerna var längre komna när det gällde arbetsmetoder och också något mer intresserade än andra. Det gällde för projektorganisationen att lyckas skapa ett starkt samarbete både interkommunalt och mellan kommundienstmännen och AF. Samarbetet mellan intresserade tjänstemän som var villiga att arbeta med inriktning på en reell utveckling av projektets intentioner var högprioriterat. Ett gemensamt lärande sågs av projektledaren Henric Burak också som viktigt och högt prioriterat. Vi startade därmed utvärderingen med att undersöka hur man såg på samarbetet i de olika arbetsgrupperna (Styrgruppen *Partnerskapet*, med en övergripande och utvecklande inriktning, en regional styrgrupp med mer praktisk inriktning på arbetsmetoder, och de lokala grupperna i varje kommun).

Inför denna delstudie har vi intervjuat sju personer i de olika arbetsgrupperna; sex av dem via telefon och en via skriftliga svar. Tre av de intervjuade arbetar inom arbetsförmedlingen och fyra inom socialförvaltningarna i tre olika kommuner. Tre av dem sitter med i Partnerskapet och tre sitter med i både den regionala styrgruppen där arbetsmetoder utvecklas och diskuteras och i den lokala gruppen där man diskuterar enskilda fall, och en enbart i den regionala gruppen.

Frågorna i intervjun rörde både samarbetet med de övriga deltagarna och hur väl man uppfattade att projektägaren fungerade i relation till de arbetslösa.

Vi har också intervjuat en företagscoach samt gjort en gruppintervju med fyra av deltagarna om deras upplevelser av projektet och vilka möjligheter eller svårigheter de såg för egen del.

Intervjuresultat

Ledamöter i grupperna

De intervjuades roller i projektets grupper rörde direktkontakter mellan socialförvaltningen och AF i att hitta deltagare samt att hålla kontakten med de egna kollegerna. Att ha en överblick på dagsläget och kunna informera andra och sprida resultat var en annan roll. Några ställer upp på de samtal där deltagare och arbetsgivare deltar, om något inte fungerar så bra med praktiken som det skulle kunna göra. Chefer skulle ge mandat åt andra att använda nya metoder och även implementera metoder i egna verksamheten.

*Jag har kunskap om vår egen organisation och de behov vi ser.
Jag har dessutom mandat att fatta beslut vid behov.*

Jag ska bidra till metodutveckling och föra tillbaka och se till att vi hittar konkreta lösningar. Se till att de lokala handläggarna får mandat att göra det de ska.

När det gällde rollen identifierade vi ett antal nyckelord som de intervjuade nämnde som sina uppgifter. Vi har placerat in dem i en modell som visar olika nivåer i det arbete som sker i Jobbfokus E18 (fig. 1).



Figur 1. Pyramidmodellen visar hur rollerna uppfattas av ledamöterna (tjänstemän på olika nivåer inom socialförvaltning och AF) i de olika samarbetsgrupperna inom projektet. Uppgifterna i botten av pyramiden leder till dem på nästa nivå osv. Det de ledamöter som är chefer gör till sist (i toppen av pyramiden) är att förankra och implementera nya arbetsmetoder och samarbetsgångar i de egna verksamheterna. Härifrån kan projektets resultat nå en långsiktig hållbarhet.

Samtliga intervjuade såg mycket positivt på samarbetet i grupperna och de tyckte att det utvecklades mer och mer. Det som diskuterades fram var flexibelt och gick att ändra vid behov. Man påpekade dock att det fanns skillnader mellan kommunerna men även att det började bli bättre där det tidigare varit ett svagt intresse.

Vi diskuterar arbets sätt, rutiner och uppföljningar. Här träffar vi också andra kommuner och får ett utbyte av idéer och arbetssätt, vi kan ta godbitar av varandra. Det är värdefullt. Det tror jag inte vi fått till utan det här projektet. Information kommer till mig på ett tydligare sätt pga av projektet, möjligen också snabbare.

Det fungerar väldigt väl. Bra diskussionsnivåer, vi siktar på lösningar, bra fokus på den enskilde men även på projektets förutsättningar och lokala lösningar. Vi är i lite olika skeden i kommunerna men projektet omhändertar de behoven. Man lyfter det på bordet det som är. Olika stjärnor stjälper inte projektiden, man har nytta av varandra men tar hänsyn till lokala förutsättningar.

Roligt med Degerfors och Karlskoga, att de är med har breddat tänket.

Det som för några var en viss stötesten var tidsbristen. Varken AF eller alla socialförvaltningarna hade direkt avsatt tid för att arbeta mycket inom projektet och följa det på nära håll.

Ingen hade något direkt att anmärka på i de övrigas sätt att arbeta. I en del fall fanns det redan ett utvecklat och fungerande samarbete mellan socialtjänsten och AF, det som fattades var den mer praktiska handlingen att hitta praktikplatser och få ut de arbetslösa i meningsfull sysselsättning. Andra hade fått naturliga ingångar till den andra myndigheten i och med att de träffats personligen. Det hördes visserligen en kommentar om att socialtjänsten såg lite för snävt på sin egen lilla del, men på det hela taget försökte alla hitta lösningar utifrån vad som var möjligt att göra utan att bryta mot regelverken.

Samarbetet med AF lokalt är väldigt bra, utifrån de mandat de har försöker de få till lösningar, vissa saker är styrda men där det går försöker vi hitta lösningar tillsammans. Vi lyfter de problem som finns och tipsar vi kan diskutera vilket sätt som är bäst. Burak lyfter problemen och vi frågar varandra om hur vi gör och diskutera om vi kan ändra oss. Projektet omhändertar det väl.

Projektet har inneburit en stor förändring för mig. Det har varit jättenyttigt att få de här kontakterna.

Det här är ett framgångsrikt arbetssätt. Att vi utvecklar det är viktigt. Att vi tänker: Hur kan jag lära mig av det och hur kan kommunerna lära sig att arbeta så här efteråt? Att vi jobbar mer direkt med ärendena är nog avgörande. AF och socialtjänsten kan samarbeta själva och gör det också. Det som är skillnaden när Burak finns med är att deltagarna får jobb.

När det gällde myndigheternas samarbete med Burak AB var samtliga mycket positiva. Det gick snabbt att få kontakt och saker rättades till fort om det blev fel. Fungerade inte en praktikplats för en deltagare anordnades snarast trepartssamtal och situationen kunde lösas.

Har goda erfarenheter av Burak, de är innovativa och lyfter fram saker så det leder till utveckling. Det gäller konkreta saker och saker vi kan ta med oss. Bara det är en metodutveckling för oss lokalt.

Styrkan är att Burak kan prova tills det funkar och det stärker självförtroendet hos deltagaren. Vi inom socialförvaltningen har fler samsamarbetsaktörer men ingen som jobbar lika starkt som Burak mot arbetsgivarna.

Här är det personer som arbetsförmedlingen kanske bedömer att det inte finns möjlighet att få ut men Burak kan kanske få ett

resultat eftersom personen har en tätare kontakt och den blir sedd. Ett hinder eller en tillgång kan upptäckas tidigare och det är till nytta för individen.

De intervjuade trodde alla att Burak AB hade bra och utarbetade arbetsgivarkontakter och att deltagarna blev väl bemötta. Det märktes emellertid en viss osäkerhet när det gällde strukturen på de praktiska delarna i projektet, de som rörde kontakten med arbetslivet och deltagarnas placering på praktikplatser. Burak sågs som en aktör som kan hjälpa, ett verktyg till i verktygslådan, men exakt hur det fungerade visste man inte med säkerhet.

När det gällde jämställdhet och tillgänglighet hade man inte funderat så mycket på de frågorna utan antagit att sett ur ett individperspektiv skulle detta ändå bli tillgodosett i anvisningen av deltagare till projektet. Det kan dock finnas skäl att vidare följa upp dessa faktorer så att inget förbises.

Gruppintervju med deltagare

Vi träffade fyra deltagare, två män och två kvinnor, i projektets lokaler i Karlskoga. Genomgående var deltagarna mycket positivt inställda till projektet och till det arbete som Burak AB utför. De hade varit, och var nu, på praktik i företag/verksamheter. Praktiken upplevdes som meningsfull och den var antingen redan på väg att övergå i anställning eller innebar relativt goda förutsättningar för anställning. Samtliga föreföll genom projektet ha hittat företag/verksamheter som passade bra för dem och där de trivdes. För två av deltagarna var det också aktuellt med kortare utbildningsinsatser, för att uppnå en helt adekvat kompetens.

De fyra deltagarna hade samtliga genom AF fått frågan om de ville delta i projektet. Det framgick mycket tydligt att deltagarna upplevde att det var mer 'go' i detta projekt än vad de hade upplevt genom de jobbcoacher som AF använder sig av. Deltagarna upplevde att de blivit bemötta på ett annat sätt i projektet – att de som jobbar i projektet lyssnar och uppträder med vänlighet. Ett par citat är här belysande:

Blir bemött på ett annat sätt här. De lyssnar. Man hjälps åt.

Hos AF känner man sig bara tvungen att komma, annars blir man av med A-kassan.

Här känner man sig som en människa, inte som 'någon som inte vill jobba'.

Utöver det bättre bemötandet handlar det, som deltagarna upplever det, också om att projektet arbetar på ett effektivare sätt med att finna praktik och jobb. Det kommer många olika erbjudanden och deltagarna får hjälp även med att söka olika jobb, och inte bara praktikplatser. Regelbundna träffar för och med deltagarna äger rum på kontoret. Efter en inledande kartläggning av deras kompetenser mm. kan vissa deltagare gå direkt ut i företag/verksamheter medan andra behöver 'kurs' eller 'träning' först, allt beroende på vilket stadium de befinner sig i. Det kan exempelvis handla om hur man betar sig på en intervju. Som deltagare får man respons direkt på de behov man lägger fram. Flera personer engagerar sig, och att människor lyssnar är något som ger energi, menar

deltagarna. Sammantaget upplever deltagarna detta som ett mycket bättre sätt att jobba än vad de varit med om tidigare.

Företagscoach

Vi intervjuade en av Buraks ABs fem företagscoacher som har till uppgift att hitta praktikplatser till deltagarna. Hon hade själv varit företagare och tycker detta är ett kul sätt att jobba på; att jobba med motivering är givande, säger hon.

I det här arbetet måste man våga trycka på lite, jag vill se resultat. Jag anser att jag ska vara målfokuserad och resultatorienterad. De ska inte sitta hemma och vänta, utan komma ut medan vi får tid att hitta en arbetsplats som kan leda till ett riktigt jobb.

De deltagare hon oftast kommer i kontakt med är ungdomar utan kompletta gymnasieprogram. Ett vanligt problem med dem kan vara att de pratar mycket och höjer sig själva till skyarna, men ute i skarpt läge kan de plötsligt hoppa av; ”Bara snack, ingen verksstad”. De flesta är födda i Sverige, invandrare har hon inte haft några än så länge. Hon säger att bilvårdsföretagen tar många nysvenskar och att de är samtidigt seriösa med sina praktikanter på så sätt att de vill att det ska leda till arbetstimmar.

Företagscoachens gör helst direkta besök på företagen. När hon presenterar sig och de förstår att hon inte säljer något blir de genast mer intresserade. De kanske hittar ett guldskrud i en ny praktikant så de har någon att vinna på att ta emot en deltagare. Hennes erfarenhet är att det är lättast att hitta praktikplatser på lite mindre företag. De stora företagen är svåra, de tar in mycket folk men sparkar också ut många i andra änden. De små företagen vill gärna hjälpa till, hon märker att de vill vara till nytta.

De får möjligheten att ge tillbaka något till dem som är längst ifrån arbetsmarknaden. Vi är alla skattebetalare...

Hon menar att de flesta företag inte har en aning om att det finns stöd att få om man anställer någon. När de får reda på det går det lättare. Sedan finns det andra sorters hinder, exempelvis är det svårt med personer med funktionshinder i en butik. Man måste klara allt där och det är tajt schema. En del företag har satt i system att få gratisarbetare men facken har gjort ett motdrag genom att stoppa praktikanter under sommarmånaderna. Det kan samtidigt vara synd, anser hon, för deltagarna behöver också se hur det är när det är hög arbetsbelastning.

En stor fördel med projektet, anser hon, är att de jobbar direkt med deltagarna och därmed kan de också kartlägga mer på djupet, vilket de andra aktörerna inte kan. De som jobbar inom projektet kan se individerna bättre - och då också hitta bättre matchningar. Det är bland annat det som ger framgången. Samtidigt försöker hon se till både deltagaren och till företaget.

Jag försöker matcha utifrån företagets behov, de ska kunna ha ett bra samarbete med oss och praktikanten. Lyssnar jag inte på dem bränner jag både företagskontakten och deltagaren.

Slutsatser

Våra slutsatser i denna första delrapport är att samarbetet kommit en bra bit på väg och att projektägaren, Burak AB, gör ett mycket bra jobb med deltagarna och företagen. Därmed uppnås de kortsiktiga resultaten i nuläget. Men vad händer sedan? Vi vill skicka med några frågeställningar för funderingar inför framtiden.

Att deltagarna samstämmigt upplevde sig som mycket väl bemötta hos Burak AB medan de tvärtom var väldigt kritiska till bemötandet på AF, ser vi som ett viktigt resultat. Hur vill man tackla denna problematik? Vari ligger skillnaden mellan AF och Burak AB? Finns det något att lära här? Deltagarna var inte lika negativt inställda till socialtjänsten, men ansåg ändå att denna var passiv och att kontakterna där inte ledde till ett närmande till en egen försörjning. Tvärtom kan socialtjänsten fungera passiviserande och konserverande genom att kontakten till arbetsmarknaden saknas.

Det vi ser som den framtida utmaningen är att tjänstemännen måste ha mer tid för att sätta sig in i de olika delarna för att en långsiktighet ska nås. De bör alla få tid att lyfta blicken, inte bara att stirra sig blinda på sitt dagliga jobb eller enskilda ärenden. Just nu har man Burak AB som gör arbetet ute på fältet, men när projektet är slut, vad gör man då? En chef från socialförvaltningen säger:

Vi tar med oss erfarenheter från träffarna, främst handläggaren som sitter där och kan se vad som fungerar. Bara för någon träff sedan hade vi ett problem som vi diskuterade och handläggaren ska nu föra ut det i organisationen och sprida det. Men det blir mest på brukarnivå just nu. Där jag ska göra mer sedan är där vi ska implementera metoder för en hel målgrupp, där är vi inte riktigt ännu.

Här kan vi fundera över hur mycket mandat enskilda handläggare i kommuner och på AF har när det gäller spridning och implementering av arbetsmetoder. När en bra metod ut till alla i de båda organisationerna? Hur snabbt kommer det att gå att omsätta eventuella lärdomar från studiebesöken i England och Danmark? Behövs det ett mer samlat grepp av chefer och ledare för att nå en högre nivå snabbare. Vad vet cheferna till de chefer som sitter med i projektets grupper om projektet? Finns hela kedjan med? Känner delfinansierarna, dvs. kommunledningarna i form av styrande politiker, till projektet och dess syften och resultat? Hur vill dessa prioritera i framtiden?

Vi på APeL kommer intresserat att följa den vidare utvecklingen och hoppas att denna delstudie ska leda till givande diskussioner och bli en bra grund till ett seminarium kring Jobbfokus E18 till våren 2012.

Referenser

- Carling, K. & Richardson, K. 2001. En jämförelse av arbetsmarknadsprogrammets effekt på anställningssannolikheten. Forskningsrapport 2001:2, IFAU – Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering. <http://www.ifau.se/upload/pdf/se/2001/fr01-2.pdf>
- Svensson, L., Brulin, G., Jansson, S. & Sjöberg, K. (red.). 2009. Lärande utvärdering genom följeforskning. Lund: Studentlitteratur.



*Helen Uliczka
Utredare/fil dr*



*Erik Jakobsson
Forskare/fil dr*

APeL är ett FoU-centrum vars tjänster främst utgörs av lärande utvärdering och processinriktat stöd till utvecklingsarbeten. Våra utvärderingar ger stöd för reflektion, analys och vidareutveckling. APeLs mål är att stimulera lärandet i arbetslivet. Besök gärna vår hemsida www.apel-fou.se

