

JOBBERKSTAD

- En korttidsinsats med långtidseffekter-

**Ett projekt för personer med
arbetshinder**

Björn Johansson och Eva Persson AF Skoghall
Version nr 3 av denna rapport Januari 2002

Innehåll

INTRODUKTION	4
BAKGRUND	4
RAPPORTEN	4
METOD	4
DELTAGARE	4
LÖSNINGSFOKUSERAD ARBETSMODELL	5
<i>Struktur</i>	5
<i>Projekthandledning</i>	5
GENOMFÖRANDET	5
<i>Arbetsplatserna</i>	5
<i>Handledningen</i>	6
RESULTAT	6
RESULTATUTVÄRDERING I MAJ ÅR 2000	6
RESULTATUPPFÖLJNING I AUGUSTI ÅR 2000	7
<i>Antalet personer i arbete före och efter projektet</i>	7
<i>Sammanfattning av resultatet</i>	7
DISKUSSION	8
SAMMANFATTNING	10

Denna rapport finns i flera versioner:

-Version nr 1 skrevs för AF i Skoghall 2000-05-04. Denna versionen fanns tillgänglig på vår hemsida solutionwork.com under hösten 2001 och ersattes i december av version nr 3 (som du nu läser i)

-En uppdaterad version (version nr 2)gavs ut vid EBTA:s årliga konferens i slutet av augusti 2000. I den versionen infördes resultat från augustiuppföljningen av grupperna.

-Den tredje versionen som du nu läser skiljer sig något från de tidigare layout mässigt. Dessutom har en sammanfattning av resultaten lagts till. Denna tredje version finns tillgänglig från och med januari 2002 på vår hemsida solutionswork.com

TACK!

Först och främst vill vi rikta ett stort tack till vår chef på Arbetsförmedlingen i Skoghall, Lillemor Sinter, som gav oss möjligheten och stöd i att utveckla det här sättet att arbeta med grupper. Likaså vill vi tacka våra kollegor som ibland fått ta ett större ansvar för de gemensamma arbetsuppgifterna under projektperioden. För Hammarö kommuns räkning svarade personalsekreterare Olle Hjelm, som för oss varit ovärderlig i samarbetet med kommunen.

Ett särskilt tack vill vi slutligen ge Michael Hjerth vid FKC Mellansjö, som i alla lägen har ställt upp och givit oss handledning samt inspiration i arbetet med våra grupper.

introduktion

Bakgrund

Bakgrunden till vårt projekt var att vi i vårt arbete som arbetskonsulenter vid Arbetsförmedlingen Skoghall, träffade på ett stort antal arbetssökande vars situation inte nämnvärt förändrats under långa perioder.

Projektet kom att kallas för "Jobbverkstad" och varade under en fyra veckors period. Första omgången var i november –99 och det andra tillfället februari –00. Inför första starten var det av olika skäl bråttom och endast några få arbetsdagar fanns att tillgå innan projektet skulle vara igång.

Syftet med projektet var att lägga grunden för en mer långsiktig planering till arbete och för att bryta arbetslösheten. Gemensamt för deltagarna har varit att man har ett eller flera registrerade arbetshinder. Inskrivningstiden varierar, men det kan nämnas att ca 10 personer har varit aktuella på AF/AMI sju år eller längre.

Rapporten

Vi kommer att gå igenom den metod som har använts, urvalet och hur genomförandet har gått till. Resultaten kommer att redovisas och avslutningsvis kommer det en diskussionsdel där vi gör vår sammanfattning av projektet.

Om Du som läsare känner Dig tveksam till att läsa igenom hela rapporten kan Du istället gå till avsnitt "Resultat". Du kan därefter ta ställning till om Du vill veta hur vi har genomfört projektet.

Vår förhoppning är att genom denna rapport belysa ett sätt att använda en lösningsfokuserad metod för arbetshandikappade personer som har haft svårigheter att få fotfäste på arbetsmarknaden. Metoden kan med fördel även användas i andra sammanhang i arbetet med personer som är arbetslösa.

I diskussionsdelen ställer vi oss bl.a. frågan huruvida man även kan arbeta med grupper utan anställning med lönebidrag under projektiden, d.v.s. att genom en kortare period av återkommande handledning arbeta med förändringsprocesser som syftar till individuella långsiktiga planeringar.

Metod

Deltagare

De som av oss ej hade någon känd planering och hade ett eller flera arbetshinder erbjöds att delta i projektet. Sammanlagt deltog 19 personer fördelade i två grupper under projektiden. Åldersspridningen var från 23 år till 55 år.

Tid av arbetslöshet varierade från ett par månader till 12 år. De arbetshinder som var registrerade hos AF var blandat från psykiska, fysiska och socialmedicinskt. Ett flertal deltagare hade 2-3 diagnoser.

Tabell 1. Fördelning avseende kön i respektive grupp.

	Grupp 1	Grupp 2
Kvinnor	4	5
Män	5	5
Totalt	9	10

Lösningfokuserad arbetsmodell

Vi har valt att utveckla en gruppmetod som har sin grund i de arbeten och resultat som bl.a. tagits fram av Steve de Shazer/Insoo Kim Berg, Ben Furman/Tapani Ahola och Michael Hjerth.

I begreppet *lösningfokuserad* ligger att arbeta med lösningar snarare än att utreda problem. Detta innebär att man, bland annat;

- fokuserar på att ta fram och arbeta med de mål och lösningar som människor själv har;
- utforskar de framsteg som redan gjorts och vilka resurser som finns för att nå målen. Genom att utveckla ett samarbete mellan handledare och deltagare, och genom att acceptera den syn och de argument som deltagaren själv har, skapas förutsättningar för att få igång en viktig process. En process där deltagaren ofta är motiverad och beredd att anstränga sig för att nå sina mål.
- Utvärderar projektet löpande genom s.k. skalfrågor samt genom att mäta arbetsalliansen mellan handledare och deltagare.

Struktur

Plattform - vilket individuellt projekt gäller?

Mål/lösningar

Resurser och framsteg

Konkret och genomförbar handlingsplan

Projekthandledning

När det gäller projekthandledningen så har vi använt oss av Michael Hjerth vid FKC Mellansjö AB som bistått oss i utvecklandet av vår arbetsmodell samt handlett oss under projektiden.

Genomförandet

Vi valde att bjuda in de i målgruppen som saknade annan, för oss känd planering, till en information. Utgångspunkten var att det var frivilligt att delta. Under månaden hade deltagarna anställning med lönebidrag inom Hammarö kommun. Placeringen var möjlig i kommunal eller privat regi inom befintliga verksamheter. Det var också möjligt att avbryta projektet eller att byta arbetsplats. Alla som deltog i informationen och inte hade någon annan planering valde att delta i projektet (19 av 21).

Arbetsplatserna

Projektet inleddes med att vi avsatte tre dagar som en introduktion i gruppen.

Flertalet av deltagarna visste inte vilket yrkesområde de skulle välja och var inledningsvis tveksamma till att på tre dagar hitta en lämplig plats. Innan projektstarten hade vi inga givna arbetsplatser klara. Vi ville utgå ifrån deltagarnas egna idéer och önskemål istället för att erbjuda någon slags ”meny” på platser.

Genom olika övningar och diskussioner växte det fram för var och en vart det skulle

vara lämpligt att börja. Den tredje dagen visste alla deltagarna vilken arbetsplats de skulle börja på och hade tagit kontakt med ansvarig chef/arbetsledare. Under perioden följdes varje deltagare upp genom arbetsplatsbesök tillsammans med ansvarig chef eller arbetsledare för att bl.a. diskutera möjligheten till fortsatt anställning.

För den som har känt sig osäker på valet av yrkesområde har det funnits tillfälle att prova på olika områden under månaden. Detta har ansetts vara en stor fördel i projektet. Några av deltagarna valde under månaden att byta plats, vilket i några fall också ledde till anställning efter bytet.

Handledningen

Formen för handledningen har anpassats efter gruppen och de olika moment och vi arbetat med. Sammanlagt gick det åt sex arbetsdagar för handledning av gruppen. Det har varierat mellan diskussioner och gruppövningar i storgrupp, smågrupper, parövningar och enskilda arbetsuppgifter. Däremellan har vi informerat och introducerat ämnen och arbetsuppgifter. Vid behov har deltagarna haft möjlighet till kompletterande individuella samtal.

Vi träffade grupperna en gång per vecka, hel- eller halvdag under projektperioden. Under dessa dagar arbetade vi efter gruppens och deltagarens önskemål utifrån tidigare erfarenheter, resurser och färdigheter. Ett sätt att stärka deltagarna och ingjuta hopp var att leta efter tidigare framsteg och belysa sådant som redan fungerade. Vidare har träffarna handlat om att arbeta med de individuella målen och utifrån dessa uppräta handlingsplaner som stämmer överens med deltagarens möjligheter. Det har varit nödvändigt att arbeta mycket flexibelt och vi har improviserat efterhand utifrån gruppens och deltagarnas behov.

Resultat

Resultatutvärdering i maj år 2000

Grupp ett: 9 deltagare (november-99)

6 deltagare har anställning. Av dessa påbörjar två personer anställning 00-05-15 respektive 00-06-01.

1 deltagare har arbetsprövning mot jobb troligtvis i augusti –00.

1 deltagare har utbildning mot jobb, osäkert i dagsläget när utbildningen är klar.

1 deltagare är ej aktuell på förmedlingen, troligtvis sjukskriven el fått annan lösning.

Grupp två: 10 deltagare (februari 00)

4 deltagare har anställning.

2 deltagare har utbildning mot jobb (1 p av dessa kommer troligtvis att vara klar för anställning i sep-00, den andra personen går en längre utbildning).

1 deltagare har praktik för Starta eget.

1 deltagare har arbetsprövning mot anställning, troligtvis from augusti.

2 deltagare har idag ingen anställning på gång.

Då respektive grupp avslutades (dec-99 och mars-00) fortsatte sex personer vidare i oavbrutet arbete. 2000-06-01 kommer *10 personer* att ha haft eller planeras att ha påbörjat sin anställning för minst tre månader eller mer. Av dessa är det bara en

person som har anställning med lönebidrag, då denna deltagare räknas till gruppen *unga handikappade*. Sex personer deltar i utbildning eller arbetsprövning som vid avslutningen av grupperna förväntades leda till arbete. Vi bedömde att två av dessa personer sannolikt skulle få anställning from augusti/september. Vidare var det två som på egen hand sökte de lediga jobb som var lämpliga och det var en person som vi inte längre hade kontakt med.

Resultatuppföljning i augusti år 2000

Grupp 1: 9 deltagare (november –99)

8 deltagare har haft eller har anställning¹.

1 deltagare har inte längre någon kontakt med Arbetsförmedlingen av okänd anledning.

Grupp 2: 10 deltagare (februari 00)

6 deltagare har haft eller har anställning.

1 deltagare har startat en längre utbildning.

1 deltagare har arbetspraktik

2 deltagare har i dagsläget ingen anställning

Antalet personer i arbete före och efter projektet

Med de uppgifter vi har i dagsläget kommer minst tolv personer ha haft anställning under år 2000, motsvarande arbetsutbud. Det är också troligt att någon eller några av de ytterligare fyra som i nuläget deltar i utbildning/arbetsprövning, kommer att få anställning under år 2000. Som en jämförelse hur det såg ut innan projektets början, hade endast *två personer* ur gruppen haft minst tre månaders arbete på halvtid eller mer under -99.

De områden som deltagarna fått anställning inom är bl.a. skolkök, arkitekt/ritkontor, reception, dataföretag och vården. Det har varit anställningar inom såväl privat som offentlig sektor.

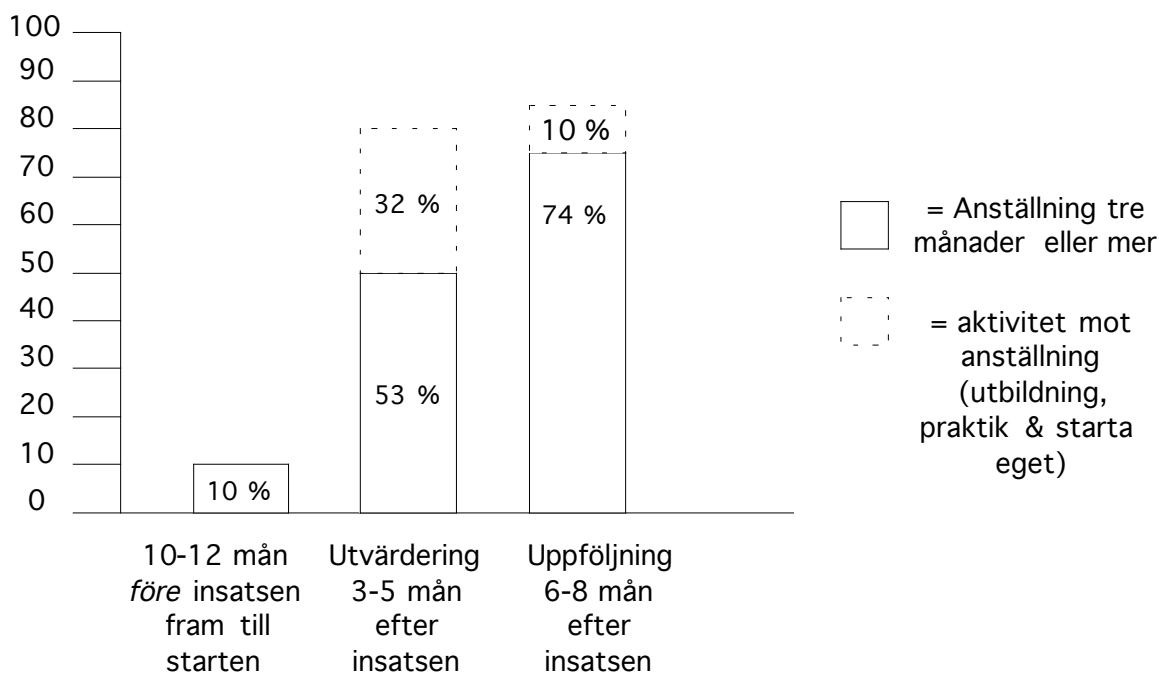
Sammanfattning av resultatet

Projektet har sammanlagt haft 19 deltagare. Vid den andra resultat uppföljningen åtta respektive sex månader efter grupperna avslutats hade sexton deltagare varit eller var fortlöpande aktiva antingen i anställning (fjorton deltagare), utbildning (en deltagare) eller arbetspraktik (en deltagare). Två deltagare hade ingen anställning varken före eller efterinsatsen. En deltagare gick inte att spåra.

Under de tio (grupp 1) respektive tolv (grupp 2) månader som föregick projektet hade endast två av de nitton deltagarna haft anställning i mer än tre månader. Se figur 1.

¹ inkluderar anställning som pågått eller förväntas pågå mer än tre månader

Procent av deltagarna



Figur 1. Utgångsläge för gruppen 10-12 månader före fram till start en av insatsen och resultatet 3-5 månader respektive 6-8 månader efter insatsen.

Det betyder att av de 16 personer som inte hade arbetat minst tre månader under mätperioden före projektet så hade 12 deltagare arbetat mer än tre månader vid uppföljningen. Detta innebär en ökning med 75 procent. Av de 2 personer som hade arbetat under mätperioden före insatsen var det ingen, dvs 0 procent som inte arbetat tre månader eller mer efter insatsen. En deltagare (5 procent) saknas uppgift för, vi vet dock att han/hon ej var inskriven vid arbetsförmedlingen under mätperioderna efter behandlingen.

Diskussion

Flertalet deltagare som ingått i projektet kännetecknas av att de haft mycket litet inslag av arbete under de senaste åren. Således har inskrivningstiderna vid Af/AMI varit långa och i vissa fall har deltagarna varit aktuella vid även andra myndigheter såsom Försäkringskassan och Socialtjänsten. För många har erfarenheterna av åren med hög arbetslöshet tillsammans med synen på de egna möjligheterna medfört att myndigheternas roll till stor del representerat passiv försörjning och konstruerade åtgärder. Inför projektet kunde flera deltagare uttrycka att de hade mycket litet eller inget hopp om att finna arbete eller lämpliga yrkesområden inom överskådlig framtid.

I vårt arbetssätt har vi inte gjort några utredningar eller något kartläggningsarbete i traditionell bemärkelse. Istället har vi koncentrerat oss på att ta fram och arbeta med de mål som deltagarna själva har eller vill skapa. Genom att noggrant utforska och

tydliggöra målen framträder också en bild av hur vägen dit ser ut, om målet är *attraktivt* och *genomförbart* och på vilket sätt särskilda hänsyn föreligger. Genom att inte ifrågasätta de mål som deltagarna kommer fram till upplever vi att deltagarna känner sig både motiverade och beredda att ta ett stort ansvar för sitt arbete med sina mål. Vi kan också nämna att "målen" i en del fall inte alls bestått av att man skall finna ett arbete men att försörjning och arbete utgör viktiga steg på vägen.

Eftersom projektet har varit helt frivilligt har deltagarna kunnat avbryta utan att riskera konsekvenser i form av utebliven ersättning osv. Vi har inom projektet försökt undvika alla former av press till förmån för att ge deltagaren möjligheter och skapa ytor att växa på. Detta har inneburit att vi inte behövt anvisa till de erbjudanden om jobb som framkommit, istället har vi försökt att vara bollplank i diskussioner. Deltagarna haft det fulla förtroendet från oss att fatta beslut om huruvida de skall ta ett jobb eller inte.

I motsats till flera av deltagarnas erfarenheter om att man oftast själv får ta ansvaret att ombesörja alla praktiska kontakter med arbetsgivare, söka praktikplatser o.s.v., har vi i vissa fall även varit behjälpliga med både telefonkontakter och studiebesök mm. Vi är övertygade om att detta varit till stor hjälp för flera och haft en absolut avgörande betydelse för några. Under projektet utvecklade flera deltagare sin egen förmåga att själv ta erforderliga kontakter.

Vilken betydelse har inslaget av frivillighet haft i projektet?

Inom det lösningsfokuserade arbetssättet eftersträvas att upprätta ett samarbete med deltagaren. Denna allians skapar bl.a. förutsättningar för att nå den motivation som gör att deltagaren känner sig redo för att göra förändringar. "Frivilligheten" har varit mycket uppskattad av deltagarna. Flera har berättat att de inte känt rädsla eller press över att behöva ta jobb som de inte känner sig säkra på att kunna klara av. Vi upplever att detta haft en mycket positiv inverkan på antalet skapade arbetstillfällen. Och även påverkat synen på de egna möjligheterna, där deltagarna många gånger valt att prova även sådant, de tidigare varit tveksamma till. Inte i något fall har deltagaren med hänvisning till "frivilligheten" avstått från att anstränga sig i arbetet med att lösa sin arbetslöshetssituation eller valt att avbryta deltagandet i projektet.

På vilket sätt har lönebidragsanställning under projektperioden bidragit till resultatet?

Framst uppfattar vi att erbjudandet om anställning under projektperioden gjort att så många valt att tacka ja. Detta trots att man innan start, haft svårt att se alla fördelar med att delta. Man har hur som helst varit garanterad lön under en månad vilket är en fördel jämfört med tex. utbildningsbidrag. Vårt tillvägagångssätt med lönebidrag under projektet har utan tvivel varit uppskattat men vi vill påpeka att detta utgör ett sätt att arbeta med ett projekt av det här slaget. Vi tror även att denna typ av projekt kan genomföras med både utbildningsbidrag för arbetsprövning, alternativt bibehållen a-kassa (och utan åtgärd mellan handledningsträffarna). Häri ser vi dock en risk att fler av tillfrågade personer kan komma att tacka nej till ett erbjudande om att delta. Huruvida det påverkar antalet personer som går i jobb efter projektet är svårt att förutsäga.

Har ålder, kön, tidigare erfarenheter eller typ av diagnos/handikapp påverkat vilka som fått jobb efter projektet?

Vi kan inte se några tydliga samband utifrån dessa kriterier. Istället kan vi glatt konstatera att tex. även flera av projektets äldre deltagare tillhört dem som det gått mycket bra för på samma sätt som för de yngre deltagarna.

Vad kunde varit annorlunda?

Om vi skulle göra om arbetet med de här grupperna skulle det se i stort sett likadant ut. Möjligen skulle två mellanliggande veckodagar planeras in mellan introduktionsdel och start i anställning. Detta skulle ge ett *mentalt* större handlingsutrymme, även om det i praktiken inte var några problem för oss/grupperna att finna lämpliga anställningar. I övrigt kunde vår situation med möjlighet till beslut om lönebidrag efter projektperioden varit annorlunda. Med möjlighet till sådana beslut tror vi att samtliga deltagare kunnat erbjudas anställning efter projektet.

Sammanfattning

I en mer personlig reflektion vill vi klart rekommendera det här sättet att arbeta med såväl i grupper som i enskilda samtal. Ett lösningsfokuserat arbetssätt inbjuder till att skapa ett positivt och stimulerande klimat för både handledare och deltagare. Vi har funnit det utvecklande och roligt för deltagarna att kunna berätta om sina tidigare framgångar och de framsteg man gjort under perioden. Vi upplever också att flera deltagare sett projektet som en ny möjlighet, vari de kunnat locka fram sidor och resurser hos sig själva som de tidigare haft svårt att se.

Syftet med projektet var att bryta arbetslösheten samt att lägga grunden till en mer långsiktig planering. Att så många dessutom skulle komma att få fortsatt anställning blev en positiv bekräftelse.

Beträffande resultatet så talar detta för sig själv och det är för oss svårt att peka ut några särskilt bidragande faktorer. Vi kan istället börja se att långtidseffekten av projektet verkar lovande då antalet deltagare i arbete fortsätter att öka.

För den som funderar på om lösningsfokuserat arbetssätt kan var något för den egna verksamheten vill vi bara ge ett enda råd; - Prova själv!

Björn Johansson
Lösningsfokuserad Utveckling
email: bjorn@solutionwork.com
Tel: 073-6872710

Eva Persson
Lösningsfokuserad Utveckling
email: eva@solutionwork.com
Tel: 070-2016975