

PM 2006 RVII+V (Dnr 331-2834/2006)

Arbetsmarknadsprojekt som riktar sig till personer med funktionsnedsättningar

Svar på skrivelse den 14 juni 2006 från kommunstyrelsens handikappråd

Borgarrädsberedningen föreslår kommunstyrelsen besluta följande

1. Kommunstyrelsens handikappråds skrivelse till kommunstyrelsen om "Arbetsmarknadsprojekt som riktar sig till personer med funktionsnedsättningar" besvaras med vad som anförs i denna promemoria.
2. Stadsledningskontorets förslag till projekt samt att medel för en utökad projektid enligt stadsledningskontorets förslag får behandlas i budget 2007 godkännes.
3. Ansökan om projektmedel till ESF-Rådet för ett arbetsmarknadsprojekt för personer med funktionsnedsättningar godkänns.
4. Stadsledningskontoret ska skyndsamt efterhöra med länsarbetsnämnden och försäkringskassan om deras aktiva stöd och finansiella medverkan i projektet.

Föredragande borgarråden Margareta Olofsson och Roger Mogert anför följande.

Ärendet

Vid kommunstyrelsens möte med handikapprådet den 31 maj 2006 diskuterades arbetsmarknadsfrågor och den omfattande arbetslösheten bland personer med funktionsnedsättningar. Handikapprådet inbjöds att inkomma med en skrivelse med initiativ inom arbetsmarknadsområdet. Rådet beslutade den 14 juni 2006 att överlämna en skrivelse till kommunstyrelsen om arbetsmarknadsprojekt, *bilaga 3*. Stadsledningskontoret har undersökt möjligheterna att med EU-medel finansiera ett "coaching-projekt" för arbetssökande personer med funktionsnedsättningar. Svenska ESF-rådet (Europeiska socialfonden) har avsatt 15 miljoner kronor inom insatsområde 3:1, Integration och Mångfald med en ansökningsperiod mellan den 1 juni och 15 augusti 2006. På grund av kort ansökningstid har stadsledningskontoret inlämnat en ansökan till ESF-rådet, under förutsättning att kommunstyrelsen så beslutar, *bilaga 2* (projektansökan) och *bilaga 1* (bilaga till projektansökan).

Beredning

Ärendet har beretts inom stadsledningskontoret i samverkan med utbildningsförvaltningen och representanter för kommunstyrelsens handikappråd, stadsdelsförvaltningar, arbetsförmedlingen och försäkringskassan.

Bilaga 14:11 till kommunstyrelsens protokoll den 6 september 2006, § 18

Våra synpunkter

Endast cirka 10 procent av alla människor med funktionsnedsättning har en reguljär anställning på den öppna arbetsmarknaden, vilket starkt motverkar de handikappolitiska målen om full delaktighet i samhället. Majoriteten har därför i strategi för utveckling av Stockholms stad för åren 2007–2009 beslutat att särskilda insatser ska göras för att minska arbetslösheten bland människor med funktionsnedsättning.

Vi ser det därför som mycket positivt att staden och handikapprådet i samverkan tagit fram ett coaching-projekt, som bygger på ett framgångsrikt projekt inom utbildningsförvaltningen. Genomförandet av arbetsmarknadsprojektet som riktas till människor med funktionsnedsättningar blir ett viktigt led i Stockholms stads arbete för att bli en stad för alla och vara ett föredöme som arbetsgivare.

Vi föreslår borgarrådsberedningen föreslå kommunstyrelsen besluta följande

1. Kommunstyrelsens handikappråds skrivelse till kommunstyrelsen om ”Arbetsmarknadsprojekt som riktar sig till personer med funktionsnedsättningar” besvaras med vad som anförts i denna promemoria.
2. Stadsledningskontorets förslag till projekt samt att medel för en utökad projekttid enligt stadsledningskontorets förslag får behandlas i budget 2007 godkännes.
3. Ansökan om projektmedel till ESF-Rådet för ett arbetsmarknadsprojekt för personer med funktionsnedsättningar godkänns.
4. Stadsledningskontoret ska skyndsamt efterhöra med länsarbetsnämnden och försäkringskassan om deras aktiva stöd och finansiella medverkan i projektet.

Stockholm den 17 augusti 2006

MARGARETA OLOFSSON

ROGER MOGERT

Borgarrådsberedningen tillstyrker föredragande borgarrådens förslag.

Bilaga 14:11 till kommunstyrelsens protokoll den 6 september 2006, § 18

ÄRENDET

Kommunstyrelsens handikappråd beslutade på sammanträde den 14 juni 2006 att till kommunstyrelsen överlämna en skrivelse om ett ”coaching-projekt” för arbetssökande personer med funktionsnedsättningar. En liknande verksamhet, Rekryteringsprogrammet, finns inom utbildningsförvaltningen. Detta program vänder sig till flyktingar och personer med invandrabakgrund och har varit mycket framgångsrikt. Handikapprådet föreslår att kommunstyrelsen ger stadsledningskontoret i uppdrag att söka EU-medel för att finansiera ett sådant projekt för personer med funktionsnedsättningar. Om EU-finansiering inte är möjlig föreslår rådet att Stockholms stad prioriterar finansieringen.

Stadsledningskontorets tjänsteutlåtande daterat den 14 augusti 2006 har i huvudsak följande lydelse.

Bakgrund

Vid kommunstyrelsens möte med handikapprådet den 31 maj diskuterades arbetsmarknadsfrågor och den omfattande arbetslösheten bland människor med funktionsnedsättningar. Endast ca 10 % har en öppen anställning. Bland de åtgärder som kan underlätta för att få en anställning nämndes bl.a. anpassad arbetstid, praktik/lärlingsjobb samt en positiv inställning hos arbetsgivarna. Stockholms stad som ett föredöme som arbetsgivare togs också upp. Sammantaget framkom att aktiva arbetsmarknadsåtgärder måste beaktas och att attityder måste förändras. Avslutningsvis konstaterades att en bred samstämmighet råder om betydelsen av ökade arbetstillfällen för alla grupper och att konkreta förslag på åtgärder behövs. Handikapprådet inbjöds att inkomma med en skrivelse med initiativ till projekt inom arbetsmarknadsområdet.

Ärendet

Kommunstyrelsens handikappråd beslutade på rådets sammanträde den 14 juni att till kommunstyrelsen överlämna bifogad skrivelse (bilaga 2, här bilaga 3) med en konkret projekttid. Idén är ett ”coaching-projekt”, som riktar sig till arbetssökande personer med funktionsnedsättningar. En liknande verksamhet, Rekryteringsprogrammet, finns inom utbildningsförvaltningen. Detta program, som varit mycket framgångsrikt, vänder sig till flyktingar och personer med invandrabakgrund. Handikapprådet föreslår att kommunstyrelsen ger stadsledningskontoret i uppdrag att söka EU-medel för att finansiera ett sådant projekt för personer med funktionsnedsättningar. Om EU-finansiering inte är möjlig föreslår rådet att Stockholms stad prioriterar finansieringen.

Stadsledningskontoret har undersökt möjligheterna att med EU-medel finansiera ett ”coaching-projekt” som riktar sig till arbetssökande personer med funktionsnedsättningar och funnit att Svenska ESF-Rådet har avsatt 15 miljoner kronor inom insatsområde 3:1, Integration och Mångfald. ESF-Rådet tar emot ansökningar till detta mellan den 1 juni och 15 augusti 2006.

Ansökningstiden, 1 juni – 15 augusti 2006, är mycket kort och ligger dessutom under en period då kommunstyrelsen inte sammanträder. Mot bakgrund av detta har stadsledningskontoret inlämnat en ansökan till ESF-Rådet, men under förutsättning att kommunstyrelsen nu så beslutar.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom stadsledningskontoret, välfärd och utbildningsavdelningen i nära samverkan med utbildningsförvaltningens Rekryteringsprogram. Samråd har skett med representanter för kommunstyrelsens handikappråd och med stadsdelsförvaltningar liksom med Länsarbetsnämnden och Försäkringskassan.

Stadsledningskontorets synpunkter

Enligt projektutlysningen kan ”Integration och Mångfaldsprojektet” pågå längst t.o.m. den 31 juli 2007 med medel från ESF-Rådet. Projektet, enligt planeringen, inleds med att projektledare och coacher anställs. De gör därefter en förprojektering; kartlägger och inventerar målgrup-

Bilaga 14:11 till kommunstyrelsens protokoll den 6 september 2006, § 18

pen/arbetssökande, utbildar arbetsgivare m.m. och därefter, i nära samverkan med arbetsgivare och arbetssökande, förbereds eventuell praktik, yrkeskurser m.m. för att förbereda och genomföra den arbetssökandes övergång till arbetslivet. Cirka 10 månader är, enligt stadsledningskontorets mening, en alltför kort tid för att effekter och erfarenheter av en ”coaching-metod” för personer med funktionsnedsättningar skall bli synliga och tillämpbara i ett mer permanent och framtida sammanhang. Projektet bör därför få fortsätta i ytterligare 1 år; från den 1 augusti 2007 t.o.m. den 31 juli 2008. Det är i dagsläget inte möjligt att förutse om medel kommer att kunna sökas genom andra EU-fonder. Om det inte kommer att vara möjligt att finansiera projektet med EU- eller andra projektmedel i ytterligare ett år, bör detta beaktas i budgetarbetet 2007-2008. För augusti - december 2007 beräknas kostnaden till 1 737 000 kronor. Kostnaden 1 januari – 31 juli 2008 beräknas till 3 786 000 kronor.

Projektets ägare, syfte och genomförande framgår av bilaga 3, som är supplement till projektansökan till ESF-Rådet.

Bilagor till stadsledningskontorets tjänsteutlåtande:

1. Minnesanteckningar från kommunstyrelsens möte med kommunstyrelsens handikappråd den 31 maj 2006. (utsänds ej)
2. ”Arbetsmarknadsprojekt som vänder sig till personer med funktionsnedsättningar”, kommunstyrelsens handikappråds skrivelse till kommunstyrelsen. *Bilaga 3*
3. Bilaga till projektansökan till ESF-rådet. *Bilaga 1*

Projekt RP - FAS

1. Projektägare

Projektets ägare är Stockholms stad. Inom ramen för stadens organisation är det stadsledningskontoret som är huvudsökande och utbildningsförvaltningen som äger och genomför projektet. Rekryteringsprogrammet på utbildningsförvaltningen har stor erfarenhet av liknande program och kommer i detta projekt i vissa delar att fungera som utbildare samt som stöd för projektledningen.

2. Samarbetspartners, styr- och referensgrupp

Samarbetspartners

Interna samarbetspartners är samtliga stadsdelsnämnderna, personal strategiska avdelningen, socialtjänstförvaltningen och navigatorcentra. Utöver dessa är också följande externa samarbetspartners:

- Försäkringskassan
- Länsarbetsnämnden
- Landstinget
- Brukarorganisationer
- Företag / Näringslivets branschorganisationer

Staden kommer att inbjuda länsarbetsnämnden och försäkringskassan till att aktivt delta i projektet samt diskutera frågan om dessa myndigheter ställningstagande till medfinansiering av projektet.

Styrgrupp

Representant från Valfärd och utbildningsavdelningen, enhetschefen vid utbildningsförvaltningens rekryteringsprogram, projektledaren, representanter från stadsdelsförvaltningar (beställarchef), representant från personalstrategiska avdelningen, representant från socialtjänstförvaltningen, representant från brukarorganisationerna och kommunstyrelsens handikappråd utgör styrgrupp. Gruppen ska träffas 2 ggr/termin och ha som uppgift att följa projektet, successivt utvärdera att projektet följer projektplanen och ta ställning till eventuella behov av ändringar i projektplanen.

Referensgrupp

Referensgruppen ska bestå av projektledaren, representanter från stadsdelsförvaltningar och socialtjänstförvaltningen och representanter från brukarorganisationer. Referensgruppens uppgift blir att bedöma om målgruppen är den avsedda, om metoderna fungerar och om projektet utvecklas i den riktning som är tänkt. Eventuella avvikelser ska rapporteras till styrgruppen.

Projektledning

Trovärdighet är av största vikt för projektet och därför är det viktigt att det i projektledningen finns stora kunskaper om både fysiska och psykiska funktionsnedsättningar samt att någon i projektledningen själv har en funktionsnedsättning

Kontaktperson

Enhetschef
Magnus Axell
Utbildningsförvaltningen
Box 22049
104 22 STOCKHOLM
Tel. 08- 508 33 273
e-postadress: magnus.axell@utbildning.stockholm.se

3. Syfte och problembeskrivning

Socialstyrelsens årsrapport 2005 – ”Handikappomsorg” redovisar att det finns omfattande arbetslöshet bland personer med funktionsnedsättningar. Många har sjuk- eller aktivitetsersättning eller subventionerade anställningar exempelvis med lönebidrag och därmed sämre ekonomi. Sysselsättningsgraden hos personer med funktionsnedsättningar har minskat under de senaste åren. Enligt Arbetsmarknadsstyrelsen ökar antalet arbetssökande med nedsatt arbetsförmåga med olika typer av utbildningsbakgrund. Bland redan sysselsatta med funktionsnedsättning upplever endast cirka hälften själv att de har nedsatt arbetsförmåga.

Utredningsinstitutet Handu:s rapport ”Levnadsnivåundersökning 2005” visar att en tredjedel av dem som inte har arbete skulle vilja ha det. Av dem som har arbete har en fjärdedel lönebidragsanställning, en lika stor andel saknar arbetsplatsanpassningar, en femtedel saknar arbets hjälpmedel och en tredjedel har problem med kommunikationen med kollegor.

Länsarbetsnämnden redovisade i början av år 2006 att ca 1 200 arbetslösa med funktionsnedsättning är registrerade som arbetssökande i Stockholms stad. Totalt beräknas ca 2 400 personer med funktionsnedsättning ingå i någon typ av program. Mörkertalet bedöms vara stort. Inom Stockholms stad finns 1 200 personer i daglig verksamhet enligt LSS och 1 200 personer finns inom socialpsykiatriens arbets- och sysselsättningsverksamhet. Även i dessa grupper finns personer som har förutsättningar till lönearbete under förutsättning att det finns tillgång till individuella stödinsatser när man så behöver.

Enligt regeringens handlingsplan för handikappolitiken är målet att personer med funktionsnedsättning ska ha samma rättigheter och möjligheter som andra medborgare. En grundläggande utgångspunkt är att alla människor har arbetsförmåga och rätt till att delta i arbetslivet. Ingen ska tvingas att stå utanför samhällsgemenskapen.

Personer med funktionsnedsättning kommer i dag i alltför liten omfattning ut på arbetsmarknaden. Anledningarna till detta är flera, men i detta projekt urskiljs två primära orsaker:

1. det finns bristande kunskap hos arbetsgivarna om personer med funktionsnedsättning och
2. det saknas specifikt stöd till den arbetssökande; de arbetssökande upplever inte att de får det individuella stöd i arbetssökandet och i kontakter med arbetsplatser, som de är i behov av.

Inom det föreslagna projektet kommer metoder att utvecklas för att i möjligaste mån eliminera dessa svårigheter. Genom att den arbetssökande får tillgång till en coach som är väl insatt i den arbetssökandes särskilda behov ges ett större stöd till personen i fråga. Handledaren på den aktuella arbetsplatsen utbildas därefter i de speciella behov som den arbetssökande har, och behov av eventuella anpassningar av arbetsplatsen går igenom. Problemen angrips således både genom den arbetssökande och på den aktuella arbetsplatsen och ett helhetsperspektiv uppnås.

Projektet riktar sig till arbetslösa personer med funktionsnedsättning.

Syftet med projektet är att

- fler personer med funktionsnedsättningar skall komma ut i arbete
- skapa en bredare kunskap i staden och det lokala näringslivet om vilken resurs målgruppen utgör
- tydliggöra målgruppens behov av stödinsatser i arbetslivet
- skapa nätverk för erfarenhetsutbyte med övriga Sverige och EU

Bilaga 14:11 till kommunstyrelsens protokoll den 6 september 2006, § 18

- verksamheten efter projekttiden lever vidare i staden.

4. Mätbara mål

Övergripande mål:

- Öka deltagarnas anställningsbarhet. Minst 50 % av deltagarna får anställning.
- Minska arbetslösheten inom gruppen. Minst 50 % av deltagarna får anställning
- Ökad integration och delaktighet i samhället.

Effektmål:

- Ökad livskvalitet och självständighet för deltagarna.
- Minskade kostnader för stadsdelarna och Försäkringskassan.
- Högre insatsmässig effektivitet
- Utveckla coachingmetoden för den aktuella deltagargruppen.
- Sprida kunskap och erfarenheter om projektets arbete till medarbetare inom staden och till företag m.fl.

5. Målgrupp

Den primära målgruppen är arbetslösa personer under 65 år med funktionsnedsättning och som erhåller försörjningsstöd, aktivitetsersättning, aktivitetsstöd eller sjukersättning. De har god utbildningsnivå, någon form av eftergymnasial utbildning, eller yrkeserfarenheter, men har svårt att komma in på arbetsmarknaden på grund av funktionsnedsättning.

Antalet deltagare enligt ovan, uppskattas till cirka 1000. I projektets inledning kommer en kartläggning av detta att genomföras för att få en tydligare bild.

6. Genomgående teman

Jämställdhet

Jämställdhet och integration uppnås genom att erbjuda samma insatser till den specificerade målgruppen oberoende av kön och funktionshinder, men anpassa insatserna efter individernas speciella behov. Grunden är dock att använda en väl beprövad metod på denna specifika målgrupp. Målsättningen är självfallet även att det ska vara en så jämn fördelning som möjligt mellan deltagande män och kvinnor. En viktig aspekt i jämställdhetsarbetet är även att de funktionshindrade männen i huvudsak arbetar i den privata sektorn, medan kvinnorna i större utsträckning arbetar inom kommun och landsting. Detta kommer att beaktas och målsättningen för de funktionshindrade är att stimulera de kvinnliga deltagarna att bryta detta könsmonster.

Hållbar utveckling

För att uppnå en gynnsam och hållbar socioekonomisk utveckling krävs att samhällets insatser är utformade så att alla inkluderas. I begreppet hållbar utveckling ryms ekonomiska, miljömässiga och sociala aspekter. Detta projekt fokuserar på den sociala och ekonomiska aspekten. Stockholms arbetsmarknad är viktig för regionen. Inkludering av de funktionshindrade på arbetsmarknaden är av regionalt intresse. Den hållbara utvecklingen ligger också i det faktum att man provar en redan framgångsrik metod (se nedan under genomförande och metod) på en ny målgrupp. På så vis använder man den kunskap man redan har och överför den till att innefatta en ny målgrupp. Risken är annars att man ”uppfinner” en helt ny metod till den specifika målgruppen, som i många fall har liknande problem och behov som den icke funktionsnedsatta gruppen.

IT-områdets möjligheter och konsekvenser

Vad gäller IT-området så blir detta en naturlig del av projektet eftersom det centrala sättet för att söka jobb kommer att ske med hjälp av IT som verktyg. Detta gäller såväl platsannonser som skrivandet av ansökan. Vidare kommer coacherna stödja användandet av IT, och visa på värdet

Bilaga 14:11 till kommunstyrelsens protokoll den 6 september 2006, § 18

av att ha "rätt" hjälpmedel för att kunna tillgodogöra sig detta medium på bästa sätt. Detta kommer även förmedlas till de potentiella arbetsgivarna som i vissa fall kan betvivla IT-kapaciteten hos den specifika målgruppen. Genom IT-området kan integration och mångfald för personer med funktionsnedsättning också innebära en möjlighet att ta del av och använda sig av information samt att kunna kommunicera och ta del av samhällslivet.

Regional utveckling

Omkring 7,5 procent av den sysselsatta befolkningen i Stockholms län har någon funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Av funktionshindrade i landet deltar 68 procent i arbetskraften, vilket skall jämföras med 77 procent i befolkningen totalt. Var fjärde funktionshindrad arbetar deltid. Mot bakgrund av denna aspekt är det av största vikt att arbeta gentemot detta problem. Projektet leder till ökad integration av de funktionshindrade på arbetsmarknaden. Målgruppen rustas och fler ges möjlighet till arbete.

Projektet beaktar de specifika regionala behoven där det framförallt är dessa som berörs:

Stora grupper står utanför arbetsmarknaden – projektet leder till ökad sysselsättning inom gruppen.

En arbetsmarknad med matchningsproblem – projektet kommer genom coachingmetoden hitta ett nytt sätt att matcha kompetensen med jobben för den specifika målgruppen.

Genomförande och metod

Initialt anställs två personer för projektledning och förarbete. En av dessa bör själv ha någon form av funktionsnedsättning. Tillsammans ska dessa två ha stora kunskaper om både fysiska och psykiska funktionsnedsättningar.

Information om projektet och syftet med detta skickas ut till alla berörda myndigheter, nämnder och bolag inom Stockholms stad, organisationer, råd etc. Projektet delas sen upp i följande faser:

A.Förprojektering

Grunden för hur projektet skall utformas på detaljnivå, vilken typ av utbildning som projektmedarbetarna (coacherna) och handledarna på arbetsplatserna skall ha är en del av kartläggningen och en del är inventering av målgruppen. En i sammanhanget relevant kartläggning måste därför genomföras. Kartläggningen är också grunden för kontakterna med arbetsgivarna. När den är gjord kan fördjupade diskussioner om innehåll och projektets detaljuppläggning påbörjas.

Parallellt med kartläggningen byggs nätverk av arbetsgivarkontakter upp såväl inom kommunens egna verksamheter som med företag etc.

B.Rekrytering, utbildning och arbetsgivare

Utifrån denna kartläggning kan sedan bedömning göras av vilken typ av personal, som ska rekryteras samt vilken utbildning dessa skall ha. Utbildning kring coaching, uppföljning och samarbete med arbetsgivare mm kan genomföras av Rekryteringsprogrammet på utbildningsförvaltningen.

Även handledarna på arbetsplatserna måste få utbildning. Denna utbildning skall omfatta nödvändiga kunskaper om målgruppens behov, tekniska hjälpmedel mm. Dessutom upprättas lokala praktikplaner i syfte att få tydliga fakta för bedömningar om vilka som kan anställas.

C.Genomförande

Som utgångsmodell kommer rekryteringsprogrammet för flyktingar och invandrare att användas. Detta bygger på tre delar:

- förberedande utbildning
- yrkeskurser
- praktik

Bilaga 14:11 till kommunstyrelsens protokoll den 6 september 2006, § 18

Yrkeskurser och praktik byggs upp i mycket nära samarbete med arbetsgivarna och utgör grunderna i den förberedande utbildningen. Att fastställa individuella kursplaner eller tidsramar för de olika delarna innan kartläggningen är gjord är inte möjligt. En detaljerad plan tas därför fram när kartläggningen är genomförd. Det samma gäller kriterier för deltagande som utformas i samråd med arbetsgivarna.

7. Personalresurser

Förutom projektledaren, 100 %, ska till projektet knytas sex coacher på vardera 100 %. Att coacherna har kunskaper inom arbetsmarknadsområdet är särskilt viktigt. Någon/några av dem har eventuellt också en egen funktionsnedsättning.

8. Innovativitet

Personer med funktionsnedsättning har svårare att komma in på arbetsmarknaden än personer utan funktionsnedsättning. Anledningarna till det är många. Funktionsnedsättningen i sig kan t.ex. minska arbetsförmågan, vilket leder till att de har svårare att konkurrera med andra. Personer med funktionsnedsättning blir ofta bedömda utifrån sina begränsningar och oförmågor och blir inte sedda utifrån sina styrkor och begåvning. Det kan ha en negativ effekt på deras självkänsla och tro på att de kan bidra med något till samhället. Intentionen i detta projekt är att cirka hälften av personerna i projektgruppen, d.v.s. projektledare och coacher/utbildare, ska ha en egen funktionsnedsättning. Syftet är att dessa personer ska fungera som positiva förebilder till deltagarna i projektet. Deras funktion, förutom sin professionella yrkesroll som projektledare/coach/utbildare, är att inspirera deltagarna genom att vara sig själva.

Genom att använda en metod, coaching, som prövats och funnits framgångsrik inom andra grupper med stor arbetslöshet (nyanlända flyktingar och invandrare), så undviks särlösningar för personer med funktionsnedsättning. Metoden kan i så fall anpassas och användas för alla och är således inte segregering för någon grupp.

9. Tidsramar

Cirka 100 personer ges möjlighet att delta i projektet. En bättre bedömning av antalet kan göras först efter kartläggningen.

Projekttiden är tänkt enligt följande:

Hösten 2006: Initialt anställs två personer för förprojektering, d.v.s. kartläggning, rekrytering och utbildning av personal (coacher), företagskontakter, intervjuer av presumtiva deltagare mm.

Januari 2007: Projektledare och personal anställs.
Projektet startar med deltagarna
Utarbetande av individuella kurs-/arbetsplaner för första gruppen deltagare inledd. Arbetsplatsintroduktioner påbörjas och adekvat stödarbete till deltagare och handledare på arbetsplatser sätts in.

Februari – juni: Ytterligare deltagare slussas ut till arbetsplatser enligt ovan.

Juli 2007: Utvärdering och rapportskrivning.

Detta projekt sträcker sig fram till och med den 31 juli 2007. En fortsättning planeras därefter så att den totala projekttiden uppgår till två år.

10. Riskanalys

Bilaga 14:11 till kommunstyrelsens protokoll den 6 september 2006, § 18

En riskanalys genomförs innan projektstart samt löpande under projektet. Vid eventuella problem som uppstår görs en åtgärdsplan som beslutas av styrgruppen och dokumenteras.

Nedanstående risker är de som har framkommit i diskussion med berörda aktörer samt förslag på hur de kan hanteras.

- Att det inte finns några deltagare som är motiverade
 - Rekryteringsarbetet utförs med noggrannhet av en arbetsgrupp bestående av projektledare och två medarbetare. Gruppen har kunskap och kompetens att rekrytera personal och att få fram väl motiverade deltagare från vald målgrupp. Risken är minimal att ingen kandidat ska finnas till projektet.
- Att coachen avslutar sitt uppdrag/alternativt slutar
 - Varje coach arbetar aktivt i verksamheten med projektet och det är väl förankrat hos övriga anställda. Det är en del av implementeringen av projektet till ordinarie verksamhet. Detta innebär att om en coach slutar är det enkelt att någon annan befintlig personal kan ”ta över ansvaret”.
- Projektledaren slutar
 - Projektledaren får stöd av organisationen i samverkan med styrgrupp och referensgrupp.
- Otydliga målbeskrivningar
 - Varje mål och delmål är noga genomtänkta och förankrade i projektet i samverkan med styrgrupp och referensgrupp. Målen/delmålen diskuteras vid de möten som kontinuerligt genomförs. Finns det några eventuella frågetecken i arbetet och vägen till att uppfylla målen diskuteras detta. Finns det något eller några hinder att uppfylla målen finns den möjlighet att kunna revidera projektplan och processkartläggningen för att kunna se vilka brister som finns.
- Dålig förankring i verksamheterna
 - Genom att redan i förstudien förankra processen i projektet. Varje ansvarig chef är delaktig och medverkar aktivt med sin personal på enheten.
- Budgeten/felkalkylerat
 - I samband med projektstart ska budgeten vara väl förankrad i projektorganisationen med berörda deltagare. Budgeten ska vara satt utifrån de lokala förutsättningar som projektet kräver d v s en realistisk budget i förhållande till antal deltagare i projektet. Syftet med projektet ska vara tydligt för alla medverkande.
- Tidsperspektivet
 - Arbetsuppgifterna utgår från varje kartlagd process som har en ansvarig. Denna är ägare av processen och ska leda arbetet i rätt riktning och under fastställd tid samt är informationsansvarig till projektledaren.

Bilaga 14:11 till kommunstyrelsens protokoll den 6 september 2006, § 18

- om tidplanen inte håller är detta en del av ansvaret för processansvarig och projektledaren som ska återgå till kartläggningen av processen och revidera och ta tag i frågan d v s kanske göra en del förändringar för att kunna nå fram till målet inom rätt tidsperspektiv.

11. Uppföljning och utvärdering

Projektplanen ska kontinuerligt följas upp, uppföljningen görs skriftligt och muntligt.

I uppföljning ska framgå hur många som går vidare till egen försörjning genom arbete eller studier, hur många som på grund av sjukdom inte klarar av att fortsätta inom projektet, eller av annan anledning slutar, utveckling hos varje enskild deltagare och målgrupp. Uppföljning ska göras individuellt och av den totala målgruppen.

Projektledare och coacher ska kontinuerligt göra bedömningar av den enskildes utveckling och dokumentera. Uppföljning av projektet enligt projektplanen, av mål och metod m.m. görs vid protokollförda möten med styrgrupp och referensgrupp.

Utvärdering ska göras externt. Förutom att utvärdera själva resultatet av projektet ska utvärdering också göras av metoden och genomförandet utifrån projektplanens projektmål och effektmål.

Avslutningsvis ska det skrivas en slutrapport som ska ange:

- Hur väl metoden uppfyller effektmålen
- Hur framgångsrika metoder skall införlivas i den ordinarie verksamheten

Dokumentation

I projektet levereras följande dokument:

- Förstudierapport
- Enkätundersökningar ska genomföras med deltagarna, när de slutar. De ska få svara på hur de upplevt verksamheten, hur de uppfattar att deras arbetsförmåga förändrats, vad de anser om verksamhetens upplägg.
- Slutrapport.

12. Spridning och implementering

Erfarenheter under projekttiden och slutrapporten kommer att spridas till stadsdelsförvaltningarna, socialtjänstförvaltningen, Arbetsförmedlingar, Försäkringskassor och handikapporganisationer. Spridningen av kunskaper och erfarenheterna kommer att ske genom seminarier och information till de befintliga nätverken inom staden. Om coachingmetoden visar sig framgångsrik finns möjligheter att den i samverkan med Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen implementeras i ordinarie verksamheter.

Bilaga 14:11 till kommunstyrelsens protokoll den 6 september 2006, § 18

Projektbudget

2006	Kr.
Projektleddning 2 pers. i 3 månader (okt. 2006 – dec. 2006)	288.000
Lokalhyra	46 000
Kontorsutrustning, administration	30 000
Utbildning	30 000
Summa hösten 2006:	394.000
 2007	
Projektleddning 2 pers. i 7 månader (januari-juli 2007)	768.000
Coacher 6 personer	1 728.000
Lokalhyra	440 000
Kontorsutrustning, administration	200 000
Utbildningsinsatser/material för deltagare	100 000
Tekniska hjälpmedel för deltagare	400 000
Utvärdering och uppföljning	100 000
Erfarenhetsutbyte/implementering samt spridningsseminarium.	50 000
Summa januari- juli 2007	3 786 000
 Summa total	 4 180 000

13. Projektets samverkanspartners och medfinansiärer

Samverkanspartners inom projektet är i huvudsak socialtjänstnämnden, stadsdelsnämnderna, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Därtill kommer brukarorganisationer, branschorganisationer, näringslivet och arbetsplatser inom kommunens verksamheter.

De nätverk som i dag finns mellan socialtjänstförvaltningen, stadsdelsförvaltningar, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan kommer att användas som diskussionsforum och vara viktiga i kartläggningsfasen och när det gäller information till presumtiva deltagare om projektets arbete.

Medfinansieringen sker genom att de personer som är aktuella som deltagare i projektet uppbär försörjningsstöd, aktivitetsersättning, aktivitetsstöd eller handikappersättning. Förväntade medfinansiärer är därför också Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. Hur många av de för projektet aktuella personerna som erhåller någon form av ersättning från respektive myndighet kommer att framgå av den kartläggning som projektet inleds med. Medfinansiering sker även genom beviljade medel från ESF-rådet.

Processkarta rekryteringsprogram för funktionsnedsatta arbetssökande

