

Slutrapport Projekt "Ökad anställbarhet genom egna initiativ och nya kunskaper" 2005-01-01 -- 2006-10-31 304-13573-04

Bakgrund

Arbetslösheten framförallt bland kvinnor som är i medelåldern eller äldre är hög i Haparanda. De går från kurs till kurs med praktik däremellan och har svårt att få en fast anställning. De har också fjärrmat sig från arbetslivet och är i behov av handledning och stöd för att kunna ta sig tillbaka. Ur denna situation föddes en projektidé mellan Sverigefinska folkhögskolan och Arbetsförmedlingen i Haparanda att hitta medel och metoder till att skapa meningsfulla aktiviteter och åtgärder för att ge möjligheter till återinträde på arbetsmarknaden. I utvecklingen av dessa åtgärder skulle även de arbetslösa själva aktivt medverka.

Mål och syfte

Målet var att genom individuellt inriktade åtgärder skapa nya arbetstillfällen eller att motivera personer som länge varit med i ekorrhjulet - kurs, praktik och kurs på nytt - till yrkesinriktade utbildningsval.

Deltagarna skulle delta i en process i vilken de skulle insikt om sin situation och genom kunskap, medvetenhet och självinsikt få verktyg att ta sig ur detta ekorrhjul.

I projektet ville vi öka anställbarheten och den egna motivationen för att gå vidare och bryta upp gamla beteendemönster; man skulle göra sig attraktiv som arbetstagare på arbetsmarknaden och därmed stärka deltagarnas möjlighet att komma in på arbetsmarknaden. Projektet ville rusta deltagarna med ökat självförtroende och kunskaper om framtida möjligheter inom arbetslivet.

Målgrupp

5 långtidsarbetslösa personer

Genomförande och aktiviteter

Projektet indelades i sex olika faser: rekrytering, introduktion, idéstadium/utbildning, idéförädling/utbildning, praktik samt fördjupning.

I det första mötet mellan representanterna för Sverigefinska folkhögskolan och för arbetsförmedlingen i Haparanda utsågs kontaktpersonerna för bägge och det beslöts att af sköter rekryteringen av de 5 deltagarna. Svefi hade några förslag på personerna som de tyckte kunde ingå i gruppen.

Efter rekryteringen av de 5 (fyra kvinnor, en man) upprättades en individuell handlingsplan för var och en av deltagarna.

Introduktion, 8 veckor

Introduktionsfasen började med att genom ett individuellt samtal mellan varje deltagare och en handledare kartlägga personens intressen, kunskaper, arbetslivserfarenhet samt attityd och intresse för arbetslivet. Efter detta samtal gjorde varje deltagare en egen skriftlig redogörelse om sina planer. Dessa redogörelser gicks igenom först individuellt och sedan tillsammans med hela gruppen så att deltagarna kunde dryfta sina åsikter om var och ens plan.

Detta följdes av en individuell projektidé; deltagarna fick utveckla sina tankar och komma sedan med en egen projektidé som var och en ville genomföra. Dessa idéer redovisades och analyserades tillsammans med alla deltagare närvarande. Detta var viktigt för planerna kunde diskuteras ur en individuell aspekt och deltagaren fick feedback från de andra i gruppen och samtidigt kunde man se om resp. plan var realistisk med tanke på arbetsmarknadens behov.

I detta skede testade en av deltagarna sin idé i praktiken och besökte en presumtiv arbetsplats och presenterade sin idé vilket resulterade i att hon blev anställd; detta mycket tack vare deltagarens eget initiativ. Detta ledde till att af rekryterade en ny kvinnlig deltagare i hennes ställe.

Idéstadium/utbildning, 4 månader

Varje deltagare vidareutvecklade sin projektidé, konkretiserade och preciserade den och funderade på och tog fram sådana områden och ämnen där hon/han ansåg sig behöva mer kunskaper. Data, bildbehandling, ljudteknik, språk, ekonomi och personlig utveckling ingick i gruppens fördjupningsområden.

De konkretiserade planerna diskuterades och analyserades tillsammans och återigen togs både individuella och arbetsmarknadens behov i beaktande. I detta skede preciserades också de individuella utbildningsbehoven. Deltagarna hade också tagit fram en lista över resurser som behövdes för att kunna genomföra de framtagna idéerna och förkovra sig i de specifika områdena. Det kunde konstateras att projektidéerna blivit konkreta och genomförbara.

Det gjordes också studiebesök till arbetsställen där den för individen behövliga kompetensen och erfarenheten fanns.

Idéförädling/utbildning, 6 månader

Under denna fas fick deltagarna möjlighet att förädla och sätta sina idéer och sätta dem i ett reellt sammanhang. Deltagarna hade handledare som bollplank och som introducerade nya uppgifter i de berörda områdena. Deltagarna kunde förädla sina idéer och sätta de i ett reellt sammanhang.

Kunskaper i de aktuella områdena fördjupades med hjälp av externa experter. Av dem kan nämnas: inspelningsteknik för radioverksamhet, en helhetssyn på matens betydelse för hälsa, ekonomiska tankegångarna om hur det är att vara arbetstagare och arbetsgivare i dagens samhälle, arbetsmiljöfrågor, ergonomi och deltagarens ansvar för sin egen fysiska hälsa och psykosociala frågor.

Deltagarna hade både gemensamma studier och diskussioner i grupp samt individuella diskussioner och analyser av nuläget med handledarna. De deltog i föreläsningar om samhällsekonomi, arbetsmiljö och frågor som berör området arbetspsykologi. En kartläggning av investeringsbehov för genomförandet gjordes.

Idéer och teorier i praktiken, 2 månader

Under denna fas ordnades praktikplatser åt deltagarna genom Sverigefinska folkhögskolan. Deltagarna kunde testa sina idéer och teorier i verkligheten och diskutera och analysera teori kontra praktik med sin handledare. De fick kontakt med arbetsmarknaden och arbetsgivare och detta fick tillstånd nya samtal och analyser, speciellt om deltagarnas egna situationer förr och nu. Nya fördjupningsbehov upptäcktes och då framför allt inom utbildning. Dessa nya fördjupningsbehov dokumenterades och deltagarna hade möjlighet att bearbeta och ytterligare fördjupa under projektets allra sista fas. Under den sista fasen, fördjupningsfasen i två månader, fick deltagarna individuell handledning för att kunna realisera egna önskemål och behov.

Resultat

Projektets målgrupp var 5 långtidsarbetslösa personer och av dem fick en person anställning under de åtta första veckorna av projektet. En ny deltagare rekryterades och gruppen bestod återigen av fem personer.

Det förväntade resultatet var att "tre personer förväntas kunnas nyanställas direkt efter projektslut". Av de fem deltagare har fyra fått anställning och för en av deltagarna planeras utbildningsmöjligheter så fort hälsotillståndet tillåter detta.

Denna process kan användas även i andra sammanhang. Vi har kommit fram till att denna process leder till utveckling och fungerar men är tids- och resurskrävande.

Processen ser ut följande

1. Deltagaren tar eget initiativ. Initiativet diskuteras muntligt och dokumenteras skriftligt. Delmål bestämmas.
2. Tidsåtgång diskuteras och deadline bestämmas tillsammans med handledaren.
3. Deltagaren arbetar med sitt initiativ och söker kunskap för att genomföra detta.
4. Handledaren följer upp att delmålen uppfylls i tid.
5. Deltagaren tar nya initiativ, sätter upp nya mål och processen fortsätter och följs upp av handledaren. I slutet får deltagaren uppleva att hon/han klarade av delmålen som ledde till utveckling genom egna initiativ, nya kunskaper och inlevelse samt slutligen till kompetens att få ett arbete eller fortsatta studier.

Sammanfattning av processen

Under detta projekt har en process som avviker från den normala praxisen genomförts. En person får en möjlighet att granska sig själv och sina attityder gentemot arbete genom alla dessa redovisade faser (introduktion, idéstadium/utbildning, idéförädling/utbildning, test i praktiken, fördjupning). Hon/han analyserar sig själv och sina förvärvade kunskaper och färdigheter och jämför dem med situationen på dagens arbetsmarknad. Hon/han får individuell handledning och också möjlighet att dryfta sina åsikter och tankar med personer vilkas situation är jämförbar med hennes/hans. Med hjälp av denna process klarnar och förtydligas individens möjligheter och behov inför ett arbete och arbetsmarknad.

Vi tackar projektets bidragsgivare för erhållna anslag och samverkanspartner för deras stöd vid genomförandet av dessa olika faser under projektperioden.

Marjatta Morin
Projektledare