



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

HELAPROJEKTET

 **Arbetsförmedlingen**

Slutrapport till HelaProjektet

Ombyte förnöjer

- ett arbetsmarknadsprojekt
i Habo och Mullsjö kommun

Projektanordnare JIT AB, Jönköping

JIT

Slutrapport för HelaProjektet Ombyte förnöjer

Kortfakta om projektet

Projektamn: Ombyte Förnöjer
Projektanordnare: JIT AB, Jönköping
Projektperiod: 040301 – 050831
Total projektkostnad: 2.493.900 kronor
Finansiering: Helaprojektet, Europeiska socialfonden, Arbetsförmedlingen

För med information kontakta:

Conny Andersson, projektledare.
Christer Samuelsson, ekonomiansvarig.
Telefon: 036 – 71 82 90 (gäller båda)
Fax: 036 – 71 82 91 (gäller båda)

E-post conny@jit.nu
E-post christer@jit.nu

Ansvarig för rapportens verksamhetsdel:
Projektledare Conny Andersson

Ansvarig för rapportens ekonomiska del:
Ekonomiansvarig Christer Samuelsson

SAMMANFATTNING

Ombyte förnöjer är ett arbetsmarknadsprojekt som syftar till att öka arbetstiden för målgruppen tim- och deltidsanställda inom regionen Habo och Mullsjö kommuner.

Trots att problemen för de deltidsarbetande funnits på den politiska agendan under många år så har inte tillräcklig förändring skett som ger den enskilde möjlighet att arbeta i den utsträckning han själv vill. Vi kanske ska skriva hon eftersom det i huvudsak rör sig om kvinnor.

Ombyte förnöjer vill försöka ge ökad möjlighet för målgruppen att öka sin arbetstid genom att stimulera till kompletterande arbete i en annan bransch. I detta fall inom branscherna vård och omsorg, handel och service.

Projektägare är JIT AB i Jönköping och arbetet har hela tiden skett i nära samarbete med en styrgrupp som varit sammansatt av representanter från arbetsförmedlingen i Habo/Mullsjö, företagargruppen, fackförbund, Europeiska socialfonden och projektgruppen från JIT AB.

Insatserna för den enskilde har bestått i kompetensutveckling, insatser för att stärka självkänslan och stöd i att våga prova en ny bransch.

Arbetsgivarna har getts möjlighet att via en personalpool lösa sina tillfälliga eller längre vakanser genom att rekrytera ur projektets målgrupp.

Vi har haft 30 personer och 18 arbetsgivare med i projektet.

Till hjälp har deltagande arbetsgivare och arbetstagare haft en internetbaserad PoolBank där uppgifter om företaget samt uppgifter om arbetstagaren lagts in. När det gäller den senare så har tre viktiga informationer utelämnats nämligen – ålder, kön och namn. Detta beroende på att tidigare studier visat på att arbetsgivare väljer bort äldre, personer med invandrarnamn men också kvinnor/män beroende på tjänst.

Projektet fick svårighet med förmedling av arbeten genom att Mullsjö kommun fick ett tydligt besparingskrav på sig från 1 april 2004. Det är en månad efter att projektet startade. Även Habo kommun fick en striktare tillämpning när det gäller att ta in extern extrapersonal vid tillfälliga vakanser. Det finns även en del andra skäl till att de förväntningar som skapats efter utfallet i förstudien inte kunde infrias.

Vi konstaterar att det finns svårigheter i att arbeta branschöverskridande. Dels finns en osäkerhet hos arbetsgivaren som anställer men också hos arbetstagaren. Det gäller bl a frågor kring sjuklön och rehabilitering. Det finns också en stark lojalitet från den anställdes sida mot sin ordinarie arbetsgivare som är ett hinder i att söka nya vägar.

Utfallet av projektet är inte så positivt som vi hoppades på från början. Vi har ändå fått en hel del svar som mer visar på att det finns många hinder och möjligheterna begränsas av faktorer som kräver lagändringar eller endast mognad för att kunna utvecklas.

Innehåll

	SID
Kortfakta om projektet	1
SAMMANFATTNING	2
Innehåll	3
1. PROJEKTIDÉN – PROJEKTETS HUVUDSAKLIGA SYFTE OCH INRIKTNING	4
- Bakgrund	
- Förstudie	
- Syfte	
2. PROJEKTETS UPPLÄGGNING	5
- Målgrupper	
- Tidplan	
- Uppföljning, dokumentation och utvärdering	
3. PROJEKTETS GENOMFÖRANDE	7
- Projektorganisation	
- Genomförandeprocessen	
- Beskrivning av deltagarna	
- Projektaktiviteter	
- Spridning	
- Spridningskonferens	
4. RESULTATREDOVISNING OCH RESULTATANALYS	11
- Deltagarna	
- Mål och syfte	
- Helprojektets generella principer	
5. SLUTSATSER OCH FÖRSLAG	14
- Erfarenheter	
6. Bilagor	15

1. PROJEKTIDÉN – PROJEKTETS HUVUDSAKLIGA SYFTE OCH INRIKTNING

Bakgrund

Problembilden är den att deltidsarbetslösheten inte nämnvärt har förändrats trots en uttalad vilja från politiker och näringsliv. Samtidigt finns det ett stort behov av extra arbetskraft inom de branscher där förekomsten av deltidsarbete är störst.

På Arbetsförmedlingen Habo/Mullsjö fanns 147 deltidsarbetslösa, varav 83 personer i Habo och 64 i Mullsjö. Motsvarande siffror för timanställda är 116 personer, 58 i Habo och 58 i Mullsjö. På båda orterna är kommunen den största arbetsgivaren. Flertalet deltidsarbetslösa/timanställda inom kommunen är kvinnor. Habo/Mullsjö har lyckats sänka deltidsarbetslösheten inom vård och omsorg med enbart 35 %. Sjukskrivningarna är relativt höga på båda orterna.

Projektidén är den att man ska kunna komplettera sin deltid med arbete i en annan bransch. Vi har därför valt tre branscher där deltidsarbetande dominerat stort, nämligen vård och omsorg, handel och service, d v s hotell- och restaurangnäringen främst.

Dessa delar har behov av personal vid skiftande tider på dygnet, veckan, året och borde därför ge möjlighet till arbete inom fler än en bransch.

Ett syfte är att stötta de deltidsarbetande att öka sin arbetstid, helst till den nivå de själva önskar.

Idéns ursprung var att en hotelldirektör i Mullsjö hade en anställd som arbetade halvtid som undersköterska och halvtid på hotellet. En kombination som alla var nöjda med. Tanken fullföljdes efter att arbetsförmedlingschefen tagit upp den stödmöjlighet som Helaprojekten kan ge på ett möte med ortens arbetsmarkandsnämnd. Hotelldirektören och en personalchef på kommunen i Mullsjö planerade vidare och tyckte att tanken borde kunna utvecklas i en projektansökan. Själva hade man inte möjlighet att praktiskt ordna detta och även arbetsförmedlingen sa nej till att ta på sig det ansvaret. Det var i detta läge JIT AB kom in i bilden genom att vi blev tillfrågade om vi kunde formulera en projektidé och även genomföra en förstudie som finansierades av Länsarbetsnämnden.

Förstudie

Förstudien genomfördes under november/december 2003. Vi fick mycket positiv uppslutning kring idén framförallt från sökandegruppen men också från företagarföreningen och de företag som blev involverade i förstudien. De fackliga organisationerna utom Hotell och Restauranganställdas förbund (HRF) ställde sig bakom en satsning. HRF stödde idén men var tveksamma till att ett privat företag skulle driva denna typ av projekt. Man såg hellre att arbetsförmedlingen (Af) tog sig an uppdraget som projektanordnare. Detta hade Af ingen möjlighet till. Projektet var ägnat att genomföras i Mullsjö till en början men förstudien visade på att det området var för litet och därför togs beslutet att även bjuda in Habo kommun. Kommunerna som arbetsgivare var tänkta att bli motor i projektet. Här fanns ett stort behov av extra personal.

Nu blev intensiteten hög eftersom vi även fått positivt besked från Helasekreteriatet på vårt underlag till projektidé. Ansökan till Europeiska socialfonden insändes och behandlingen av den med kompletteringar drog ut på tiden så att den planerade projektstarten flyttades fram från den 1 jan 2004 till den 1 mars samma år.

Syfte

Syftet med projektet är att:

- Öka arbetsutbudet genom att erbjuda kompletterande arbete inom nya branscher på eller nära hemorten.
- Underlätta för arbetsgivarna att hitta kunnig arbetskraft på de tider och i den utsträckning de har behov av.
- Öka arbetstrivseln och arbetsorken hos personalen.
- Bredda kompetensen hos personalen.
- Starta, pröva och permanenta en personalpool med åtkomst via internet.
- Motverka den könsindelade arbetsmarknaden.

Målet är att minst 80 % av de personer som för närvarande är bidragsberoende ska bredda sitt arbetsutbud.

2. PROJEKTETS UPPLÄGGNING

Målgrupper

Vi vänder oss till deltids- och timanställda som dessutom är anmälda på arbetsförmedlingen och som önskar prova möjligheten till mer arbete inom dessa branscher.

Vi bjuder in företagen inom de tre branscherna att delta i projektet genom att erbjuda dem tillgång till den personalresurs som deltagarna utgör.

Deltagande sökande hittar vi genom att få namn med inskrivna deltidsarbetande från arbetsförmedlingen. Dessa tillskrivs och erbjuds en information om projektet samt en intervju. Därefter har individen att ta ställning till sin frivilliga medverkan.

Arbetsgivarna kommer att kallas till olika träffar och vi kommer även att besöka samlingsplatser för arbetsgivare i föreningar och klubbar.

Mötesplatsen för deltagare och arbetsgivare är en internetbaserad personal- och arbetsgivarpool kallad PoolBanken. Här finns uppgifter om sökanden (Bilaga 1) och arbetsgivare (Bilaga 2). Det innebär att sökanden kan gå in i PoolBanken och se vilka arbetsgivare som kan tänkas behöva personal och föregå efterfrågan genom att presentera sig själv dels genom PoolBanken men också genom personliga besök eller mötas på de gemensamma träffar som projektet bjuder in till.

PoolBanken begränsar sin information om sökanden genom att utelämna tre naturliga informationer. Det är ålder, kön och namn. Valet grundar sig på tidigare erfarenheter om att arbetsgivarna gör vissa selekteringar i valet av personal. Äldre personer väljs bort liksom man eller kvinna beroende på yrke. Dessutom förbigås ofta personer med invandrarnamn vid tillsättningar.

Tidplan

Projekttiden är satt till 1 mars 2004 – 31 augusti 2005. Avsikten är att klara av alla intresserade på den första listan från arbetsförmedlingen under perioden mars - maj. Det kan röra sig om 60 – 80 intervjuer. Samtidigt startar arbetet med att nå kontakt med så många företagare som möjligt inom branscherna handel, service samt vård och omsorg.

Mars 2004	Beslut om hur projektets ledningsgrupp kommer att se ut. Vem gör vad? Kartläggningssamtal för samtliga deltids/timanställda i Habo och Mullsjö kommun.
Mars - maj	Nyttillkomna kartläggs fortlöpande. Framtagande av informationsmaterial samt ”lathundar” för företag/kommuner etc
Mars-Oktober	Uppbyggnad av nätverk/databas för personalpool.
April	Upprättande av individuella handlingsplaner där bl a utbildnings- och utvecklingsmöjligheter kommer att ingå. och därefter under hela projekttiden.
April - Juni	Informationsträffar med företag. Vi hänger på där träffar arrangeras.
April	Samtal med arbetsgivare via personliga besök. och därefter under hela projekttiden.
Maj – Sept.	Går in i etapp två av personintervjuerna genom att vi får nya listor på arbetssökande från Arbetsförmedlingen. Genomför dessa intervjuer.
Sept. – Okt.	Den internetbaserade poolbanken ska innehålla så pass mycket information att den kan tas i bruk.
Okt. – Mars 2005	Informationsträffar på företag samt gemensamma träffar för att informera och instruera om hur personalpoolen fungerar praktiskt.
November 2004	Delta i Generalkonferens arrangerad av Helaprojektet, centralt.
Mars-Juni 2005	Hur går vi vidare? Diskussionsträffar med berörda företag/kommuner. Tecknande av serviceabonnemang för fortsatt tillgång till personalpoolen. Diskutera kommande kostnader etc.

Maj - Juni Utvärdering, uppföljning och informationsträffar

Augusti Slutrapport, dokumentationen färdigställd.
Spridningskonferens i slutet av månaden.

Uppföljning, dokumentation och utvärdering.

Uppföljning kommer att ske fortlöpande vid styrgruppsmötena som (löpande) äger rum med 1 – 2 månaders mellanrum. Dessutom vid träffar arrangerade för deltagarna och övriga kontakter med deltagande arbetsgivare och arbetstagare. Projektgruppen har uppföljningsmöten 3 ggr per månad.

Dokumentation sker fortlöpande över genomförda aktiviteter, deltagare, ja allt som händer i projektet genom att vi för dagbok.

Utvärderingen kommer att ombesörjas av Högskolan för lärande och kommunikation (HLK) i Jönköping.

3. PROJEKTETS GENOMFÖRANDE

Projektorganisation

Vi har en styrgrupp på 10 personer:

Berit Karlsson	Företagarföreningen Mullsjö (t o m augusti 2004)
Jörgen Haraldsson	Habo kommun
Hasse Carlsson	ESF-rådet
Maria Wiklund	Arbetsförmedlingen Habo/Mullsjö
Marie Johansson	Projektet Jämställdhet och deltid LO/TCO (t o m april 2005)
Anette Höglund	Handelsanställdas förbund
Marita Molin	Kommunalarbetarförbundet
Conny Andersson	Projektledare JIT AB
Lena Reverón	Projektmedarbetare JIT AB
Birgitta Johansson	Projektmedarbetare JIT AB

Projektgruppen består av
Conny Andersson, Projektledare
Lena Reverón
Birgitta Johansson

Vi har ett planerat samarbete med de fackliga organisationerna, företagarföreningen i Mullsjö, arbetsförmedlingen samt kommunerna Habo och Mullsjö. Övrigt samarbete byggs upp under projektet.

De fackliga organisationerna hjälper till att sprida information om att projektet Ombyte förnöjer existerar och är också med på deltagarträffar som expertinformatörer avseende områden som arbetslöshetsförsäkringen, jämställdhet och lagstiftningen på arbetsmarknaden.

Företagarföreningen är med som starkt stöd i projektet och dörröppnare till företagare.

Arbetsförmedlingen bistår med underlag för tänkta deltagande sökande. Är bollplank och aktivt stöd för deltagare och projektgrupp. Upplåter även lokaler för intervjuer och möten med sökanden i projektets regi.

Kommunerna är tänkta som en motor i projektet då det är där det största behovet av personal finns. Upplåter lokal för möten i styrgrupp och deltagarträffar.

Genomförandeprocessen

Arbetsdagarna rekryterades till projektet via Arbetsförmedlingen. De personer som var registrerade som deltidsarbetslösa kontaktades av projektgruppen. Vi hade enskilda möten med var och en där projektet beskrevs och en intervju genomfördes. Därefter togs ställning till om man ville vara med i projektet eller ej. Deltagarna bjöds in till regelbundna träffar där var och en gjorde sin egen handlingsplan utifrån de möjligheter projektet hade att erbjuda. Handlingsplanen visade sig vara svår att följa eftersom arbetstiden varierade mycket för deltagarna. Dessutom fick planerade kortkurser ställas in beroende på att vi inte hittade utbildningsföretag som ville lägga upp så korta (1 – 5 dagar) utbildningar för så få (1- 3) deltagare.

Arbetsgivarna samlades genom att ordföranden i företagsföreningen bjöd in till träff med projektledaren. Det arrangerades ett frukostmöte men endast tre arbetsgivare kom till träffen. Nya träffar arrangerades men med mycket magert resultat. Strategin blev i stället det betydligt mer tidsödande sättet att kontakta varje enskild företagare och därefter göra ett personligt besök. Många gånger fick vi inte uträtta vårt ärende eftersom det var ”akuta” händelser som tog arbetsgivarrepresentantens tid i anspråk. Nytt möte bestämdes och då löste det sig oftast bättre. Dock var det svårt att få arbetsgivarna intresserade av att delta i projektet eftersom man sa sig ha personal att tillgå i tillräcklig omfattning. En annan spärr var att PoolBanken inte innehöll tillräckliga uppgifter. Projektet startade 1 mars 2004 och redan från april 2004 fick Mullsjö kommun stora besparingskrav på sig vilket i stort gjorde att man i princip inte tog in någon extrapersonal utifrån. Även Habo kommun fick mer restriktiva förhållningsregler för att minimera behovet av extern extrapersonal. Detta tillsammans med att ordföranden i företagarföreningen slutade under sommaren 2004 och någon ny valdes inte förrän i december, och han var inte intresserad av vårt projekt, gjorde att det blev svårt att få fart på förmedlingarna och engagemanget hos arbetsgivarna. Detta smittade tyvärr av sig en del på deltagarna som hoppats på mer jobb men inte var efterfrågade i någon större utsträckning.

PoolBanken skulle vara en mötesplats för arbetstagare och arbetsgivare men den utnyttjades inte alls efter sin kapacitet. Det finns olika skäl till detta. Ett är att det tar tid att arbeta in nya sökvägar – att välja PoolBanken framför att ringa runt till flera tänkbara ställen för att få personal. Ett annat är att PoolBanken inte innehöll fullständiga uppgifter om sökanden eftersom namn, kön och ålder var utelämnade. Ett tredje skäl kan ha varit det något komplicerade individuella lösenordet som samtliga deltagare fick. Det var sammansatt av fem stycken blandade tecken (stora och små bokstäver blandade med siffror och en del andra tecken) vilket gjorde lösenordet svårt att komma ihåg. Flera deltagare visade sig ha tappat bort det och därför heller inte kunnat besöka PoolBanken

Fackliga företrädare var med något undantag entusiastiska från början men engagemanget avtog efter hand och till slut var det endast representanten från Handelsanställdas förbund som visade intresse hela vägen.

När det gäller politikernas engagemang har det känts ganska likgiltigt.

Samarbetet med arbetsförmedlingen har emellanåt varit kärvt men blivit bättre på slutet. Projektgruppen kände att Af ville styra för mycket.

Vi kan konstatera att det finns svårigheter med att arbeta branschöverskridande eftersom de flesta deltagarna ser den arbetsgivare man har sin grundanställning hos som "sin" arbetsgivare och är lojal mot denne. Detta kan yttra sig i att man inte ser den positiva möjligheten i att prova annat arbete eftersom det kan inkräkta på den förväntade efterfrågan från "sin" arbetsgivare.

Vi konstaterar också att det behov av personal som arbetsgivarna redovisade vid förstudien inte alls fanns i den omfattningen när väl projektet startat. Skälen till detta har vi delvis berört tidigare men ett par saker kan tilläggas. Det är den ökande arbetslösheten totalt och även oron inför vad den nya sjuklönelagstiftningen för med sig.

Beskrivning av deltagarna.

Arbetstagarna har kommit från projektets tre branscher vård och omsorg, handel och service. Den klart övervägande delen kommer från sektorn vård och omsorg. Medelåldern har varit relativt hög – mellan 50 – 55 år. Samtliga har varit arbetslösa på deltid och nästan alla har stämplat upp för arbetslöshetsunderstöd på arbetsförmedlingarna i Habo eller Mullsjö.

Vi har haft 30 deltagare inskriva i projektet och endast två har varit män.

Arbetsgivarna kommer också från "våra" branscher. 18 stycken fördelade enligt 7 st inom handel, 4 st inom service och 5 st inom vård och omsorg. Därutöver är det 2 arbetsgivare som har både handel och service i verksamheten.

Projektaktiviteter

Vi har tillskrivit 185 sökanden. Av dessa har 95 personer intervjuats via personligt möte. Av dessa har 30 stycken gått in i projektet genom att registreras i PoolBanken och göra en handlingsplan.

Det har genomförts 12 stycken projektträffar riktade till arbetstagare men även i de flesta fallen arbetsgivarna. Arbetsgivarna har dock endast varit närvarande vid ett tillfälle och då en enda arbetsgivare med två representanter.

Projektträffarna har förutom praktiska frågor och uppföljning av projektet även syftat till att stärka individen genom att vi haft olika teman i den riktningen.

Programpunkterna har varit:

- "Vem skriver manus i mitt liv", Jacob S Jonsson, Jönköpings Musik & Teater
- Internets utveckling och användningsområden, Jonatan Rullman, JIT AB

- Vardagsjämställdhet, Anette Höglund, LO och Marie Johansson, Jämställdhetsprojektet.
- Chokladprovning, Christer Alzén, Landh´s konditori.
- Friskvård och massage, Anne-Marie Löfstedt, friskvårdskonsulent.
- ”Var inte rädd för förändringar”, Birgitta Aschan, präst i svenska kyrkan.
- Studiecirklar – hur fungerar det? Berit Torstensson, konsulent ABF.

Information har givits vid olika sammankomster vid Rotary, Hökensåsbygdens turistförening, olika kommunala tjänstemanna- och politikergrupper, småföretagarföreningsträffar samt möten som projektet kallat till. Arbetsmarknadsnämnden har blivit direktinformerad.

Fler än 100 företagsbesök har genomförts i Habo och Mullsjö kommuner. På grund av den klena uppslutningen valde vi att söka nya arbetsgivare till projektet i angränsande kommuner – Tidaholm, Falköping och en liten del av Jönköpings kommun. Resultatet blev magert och därför avbröts den satsningen. Vi tog också kontakt med större industriföretag som kunde tänkas behöva servicetjänster inom företaget där vår grupp kunde bli aktuell. Inte heller detta gav några extra möjligheter eftersom dessa delar i företaget var mycket små eller att tjänsten köptes in från annat företag.

Praktik har genomförts av 4 deltagare på 5 olika arbetsplatser.

Aktiviteterna finns sammanställda i Bilaga 3.

Spridning

Vi har haft lokal mediabevakning genom en artikel i JönköpingsPosten.

Vi har även anlitat en journalist för att göra ett gemensamt reportage om de tre Helaprojekten i länet. Det resulterade i att artikeln publicerades i tidningen Primärvårdens nyheter nr 9/2004. Dessutom finns reportaget på Helaprojektets hemsida.

Vi deltog på den av Helasekreteriatet arrangerade mässan, Den tredje vägen, med en utställningsmonter. På denna mässa knöt vi kontakt med en journalist från Dagens samhälle där resultatet blev ett reportage i tidningen om en av våra projektdeltagare som har ett arbete som städare och kombinerar detta med ett arbete i en skolmatsal.

Vi har också tagit fram två informationsbroschyrer om projektet och dessutom ett separat informationsblad om PoolBanken.

I samarbete med länsstyrelsens jämställdhetssamordnare har projektet presenterats i ett nätverk på ca 25 personer.

JIT AB stod som arrangör till en sammankomst för regionkontoret Företagarna i Jönköping under mars månad 2005. Här redovisades projektet för ca 30 personer från olika lokala småföretag.

JIT AB arrangerade en egen kunddag i maj 2005 där projektet presenterades för ca 40 besökare från stora och små företag.

I slutet av juni 2005 deltog projektledaren i ett seminarium anordnat av Helasekreteriatet. Detta utgjorde grunden till en större sammanställning över de olika Helaprojekten signerad en inköpt journalist.

Spridningskonferens

18 maj skulle vi lägga sista bitarna för en gemensam konferens med länsstyrelsen i Jönköping. Deras samordnare för jämställdhetsprojekt har vi haft ett samarbete med under projekttiden genom att vi ingått i ett nätverk som träffats med ca 3 – 4 månaders intervall. Övriga deltagare i nätverket är ca 25 personer som jobbar med olika jämställdhetsprojekt inom Jönköpings län. Datumet var satt till 24 augusti. Tyvärr fick vi i Ombyte förnöjer inte ha denna gemensamma lösning på en spridningskonferens enligt besked från ESF-kontoret i Jönköping. Vi måste ordna vår egen spridningskonferens. Om vi når en större grupp eller om det är ett billigare alternativ spelar ingen roll. Det var naturligtvis ett tråkigt besked för oss båda. Vi i Ombyte förnöjer jobbade då vidare för att genomföra konferensen på egen hand.

En faktor som var betydelsefull i sammanhanget var ekonomin. Samarbetet gav en betydligt lägre kostnad och det var viktigt för oss då företaget likviditet var begränsad och det tog mycket lång tid att få utbetalningar från ESF-kontoret i Kalmar. Där låg man 6 – 7 månader efter vilket var en stor belastning för oss. Vi hade fått kostnadsersättning t o m november 2004. Under juni hade vi diskussioner med en handläggare därifrån och förklarade situationen men det gick inte att påskynda utbetalningarna. Vi såg då ingen möjlighet att arrangera en kostsam spridningskonferens där vi skulle få vänta minst ett halvår på pengarna. Under tiden tog vi en del kontakter med tänkbara föreläsare. Eftersom vi konkurrerar med jämställdhetsnätverket och dessutom under samma vecka så måste vi få till något intressant program för att få några lyssnare alls. Vi hade en del svårigheter i det arbetet beroende på att vi nu också var sent ute. Samtidigt ledde diskussionerna med handläggaren på ESF-kontoret i Kalmar ingenstans utan det blev nästan bara fler ifrågasättanden på våra ekonomiska underlag. Vi kände oss så osäkra på vad vi skulle få ut i kostnadsersättning så vi lade ner strävandena att ordna en spridningskonferens i slutet av juni. Vi fick kostnadsersättning för perioden fram t o m februari 2005 under vecka 28. Då var vi i projektgruppen på semester och nu står vi där utan någon planerad spridningskonferens.

Vi kommer nu istället att delta i ett seminarium som är planerat till den 5 oktober. Arrangör är Länsstyrelsen i Jönköping. Dessutom deltar vi i den av Helasekreteriatet anordnade spridningskonferensen i Växjö den 11 november.

4. RESULTATREDOVISNING OCH RESULTATANALYS

Deltagare

Inledningsvis vill vi poängtera att alla insatser som deltagarna tagit del av har varit frivilliga. Här konstaterar vi att det hade varit bättre om det funnits tydligare krav på de personer som medverkar i projektet.

När vi tog första kontakten med sökandena för att introducera projektet så gav det en effekt redan här. Så till vida att fyra deltagare avsåg sig fortsatt ersättning från

arbetslöshetskassan genom att man helt enkelt inte ville ta del av några särskilda insatser och nio deltagare tackade ja till arbeten som vi annars inte vet hur de ställt sig till.

Vi har haft 18 arbetsgivare och 30 arbetstagare/sökande representerade i projektet.

Deltagande arbetsgivare:

Björkhaga Hotell & Konferens
Konsum Sandhem
Mullsjö Bilservice AB, Statoil
Mullsjö Hotell
Mullsjö Kommun, Handikappomsorgen
Mullsjö Kommun, Margaretas Park, äldreomsorgen
Lindblomman eftertr.
Kyrkekvarn AB
Landhs konditori AB
Ryfors Godislager
Attendo Care AB, äldreomsorgen
Habo Kommun, Habo Kost
Habo Kommun, LSS-enheten
Habo Kommun, Tekniska kontoret
Habo Kommun, Äldreomsorgen
Sjöåkra kursgård
Solrosens blommor
Väst-Göte Motell och Restaurang

Konditori Brilljanten, har endast medverkat genom att ta emot praktikanter.

Vi har förmedlat förfrågningar på ca 10 jobb. Endast två har resulterat i arbete och då tillfälliga sådana. De andra har inte kunnat lösas inom gruppen beroende på att de personer som skulle kunna klara jobbet inte kunde för att tiderna kolliderade med deras ordinarie arbeten.

Från en arbetsgivare har det kommit utlysning av två stycken tjänster på vardera 75 %. Ingen i projektet har kunnat ta dem. Någon av deltagarna som saknade erfarenhet sökte tjänsterna men fick ingen av dem.

Det har varit svårt att få tider i två branscher att falla samman så att en kombinationstjänst skulle kännas/vara möjlig.

Tre deltagare har fått heltidsarbete under projektidens gång. Arbetena har inte tillkommit inom projektets ramar men sökandena har ändå känt en tillfredställelse i att ha haft den uppbackning som deltagandet i Ombyte förnöjer givit. En deltagare fick sluta sin tjänst på 40 % och gå över till timanställning. Detta ledde till att hon i stort sett fick heltidstjänstgöring. Vi har också någon som vittnar om att hennes arbetsgivare har gett henne mer arbete (fler extratimmar) beroende på att de var rädda att mista henne till annan arbetsgivare.

Det är mycket svårt att säkert se hur arbetsmängden förändrats under perioden för deltagarna. Det vi koncentrerat oss på är branschöverskridande kombinationsarbete och där har utfallet varit mycket lågt. Däremot har sannolikt arbetstiden hos ordinarie arbetsgivare ökat något under tiden. Men eftersom det varierar väldigt mycket från vecka till vecka, månad till månad eller t o m säsong till säsong så är det svårt att utläsa.

Mål och syfte

Målet på att 80 % av deltagarna skulle öka sin arbetstid är inte uppnått men vi ser att det finns orsaker relaterade till medverkan i projektet som gett mer arbete hos många – kanske uppemot 40 %.

Högskolan för lärande och kommunikation i Jönköping är engagerad i utvärderingen som inriktar sig på arbetstagarna, vilket gör att deras upplevelser mer kommer att beskrivas där.

Öka arbetsutbudet genom att erbjuda kompletterande arbete inom nya branscher, på eller nära hemorten, har skett om än i liten omfattning.

Underlätta för arbetsgivarna att hitta kunnig arbetskraft på de tider och i den utsträckning de har behov av har skett genom att PoolBanken tagits i bruk. Dessutom fanns en möjlighet för arbetsgivarna att möta deltagande sökande på våra projekträffar.

Öka arbetstrivseln och arbetsorken hos personalen skulle vara en konsekvens av den stimulans det skulle finnas i att få mer varierat arbete. Eftersom detta skett i begränsad omfattning så kan vi inte säga något om detta utfall. Däremot har deltagarna fått insikt om behovet av egen friskvård. Där kan vi tydligare säga att vi nått positiva resultat.

Bredda kompetensen hos personalen har skett genom att de fått möjlighet att prova nya branscher genom praktik.

Starta, pröva och permanenta en personalpool med åtkomst via Internet. Här har vi startat och prövat den s.k. PoolBanken men den kommer inte att permanentas då det inte finns något tydligt behov just nu. Det teoretiska intresset har varit betydligt större än vad den praktiska användningen blivit. Skälet till detta är att det tar mer tid att ändra sina vanor, d v s söka personal via PoolBanken i stället för via telefon, än vad projekttiden inneburit. Vidare har lösenordet varit för komplicerat och många av sökanden har inte tillgång till eget Internet och känner sig osäkra på Internetanvändningen. Vi har försökt avdramatisera Internet genom att ta upp denna fråga på temakvällarna.

Motverka den könsindelade arbetsmarknaden är det mål som vi egentligen inte nått alls, eftersom vi jobbat med kvinnodominerade branscher och inte haft fler än två män inne i projektet.

Helaprojektets generella principer.

När det gäller Helaprojektets generella principer med bred förankring, jämställdhet, delaktighet och hälsofrämjande inriktning så har vi aktivt jobbat med samtliga.

Förankringen har funnits från början i projektplaneringen. Tyvärr har inte engagemanget hållit hela vägen ut. Fackliga företrädare, arbetsgivarföreningen, kommunernas tjänstemän och politiker, arbetsförmedlingen och arbetsmarknadsnämnden har funnits med.

Jämställdheten har ständigt varit på agendan. Dels genom hela projektets upplägg men också genom att vi har haft temat uppe på våra projekträffar.

Delaktighet genom att varje inskriven sökande har gjort sin egen handlingsplan och allt har skett på frivillig bas.

Hälsofrämjande insatser har skett genom att vi i stort sett vid varje träff haft upp en diskussion om värdet av friskvårdsaktiviteter. Vi har också haft en temakväll med friskvårdsfokus. Detta innebar fysisk aktivitet genom vattengympa och promenader, ”känna-på-massage” för att känna värdet av bra massage men också massage för hemmabruk. Vi har också haft en temakväll med fokus på ren njutning som chokladprovningen.

Effekterna på individerna har varit den att de lyft sin blick och vågat mer än tidigare. Ställt tydligare krav på den egna arbetsgivaren – ja över huvud taget stärkt sin självbild.

5. SLUTSATSER OCH FÖRSLAG

Erfarenheter

När det gäller sökanden så ser vi, generellt, att frivilligheten inte enbart är en framkomlig väg. I vissa fall behövs mer press eller morötter för att få fart i vissa av deltagarna. Aktivitetsnivån kunde ha varit högre.

Arbetslöshetsförsäkringens utformning har ju diskuterats under många år. Vår erfarenhet är nog den att dagersättningen knappast kan sänkas eftersom många av deltagarna har mycket låga inkomster och det skulle förvärpa situationen ytterligare. Däremot tror vi att en begränsning i dagarna eller att man räknar dagarna på annat sätt skulle öka motivationen att mer aktivt söka nya arbetsmöjligheter. Kanske att alla dagar, helt eller delvis, där stämpling sker skulle kunna räknas som en hel stämpeldag. I dag räcker dagarna mycket länge vid deltidsstämpling. Det blir lätt och kanske oförskyllt, en anpassning till betald fritid.

Vi konstaterar att det finns problem med att jobba i mer än en bransch. Frågeställningar som dykt upp handlar om arbetsgivaransvaret inom rehabilitering och sjuklön. En arbetsgivare är inte intresserad av att betala ut sjuklön och kanske ta kostnader för rehabilitering för en anställd som skadar sig hos en annan arbetsgivare. Detta känns som ett hinder när det gäller anställning av en som redan har en anställning någon annan stans. Ett annat tillfälle är vid sjukpenning när arbetstagaren klarar ett jobb men inte det andra. Det blir inte täckning eftersom sjukpenningen endast betalas ut i fjärdedelar. Jobbar en person 60 % på ett företag och 40 % hos ett annat. Klarar jobbet på 60 % men sjukdomen för med sig att hon inte klarar det på

40 %. Sjukpenningen ges då endast utifrån 25 % eftersom arbetsförmågan inte uppgår till minst 50 %. Här måste naturligtvis en lagändring träda in med steglös sjukpenning likt den som är i sjuklönelagen.

Ett annat hinder är det underläge tim- och deltidanställda har mot sin arbetsgivare. Man vågar knappast ta annat arbete för att man känner ett behov av att alltid finnas till hands om man blir efterfrågad. Man har således en obetald självpåtagen ständig jour för att förhoppningsvis ha ett bättre läge när/om det dyker upp någon bättre tjänst eller tjänst med högre tjänstgöringsgrad.

Kanske är det så att arbetsmarknaden inte är mogen för att hantera dubbla anställningar. Regelverket är det inte. Därför ser vi det ändå som viktigt att man kan kombinera lika tjänster hos samma arbetsgivare. Det kan vara kommuner eller andra större arbetsgivare där kombinationstjänster bör kunna utvecklas till något positivt. Här skulle man definitivt kunna ha PoolBanken som ett näst intill självgående administrativt stöd.

En annan fråga är hur man kan hitta en lösning med snabbare utbetalning av projektmedel/kostnadsersättning till projektägaren. Som det nu har varit så har det dröjt ofta mer än ett halvår innan pengarna utbetalats. Detta ställer krav på att det finns likvida medel, i relativt stor omfattning, att tillgå inom projektägarorganisationen. Så är inte alltid fallet i den privata sektorn. Detta gör att engagemanget och initiativlusten hämmas av just detta faktum. Generellt ser vi det som viktigt att få med näringslivet i större utsträckning i olika typer av projekt. Framförallt inom områden som idag domineras av offentliga arbetsgivare. Vi ser endast vinster i att fler företag går in som projektägare. Kompetensen breddas, förståelsen ökar, spridningen underlättas genom att projektet verkar från en bredare bas och naturligtvis ger det bra mötesplatser för utveckling av fortsatt samarbete.

En del av våra erfarenheter har vi tagit tillvara och vill försöka utveckla vidare i ett nytt projekt där näringsliv och offentliga arbetsgivare gemensamt deltar. Projektet går under namnet ”Tre fokus – en framtid”. I korthet syftar det till att få arbetsgivarna att ta fram ett aktivt handlingsprogram för tre områden (fokus) – att få den äldre arbetskraften att stanna kvar i arbetslivet, att ta till vara invandrades kompetens och utveckla jämställdhetsarbetet. Projektet är tänkt att drivas i samarbete med Högskolan i Jönköping och löpa under två år. Deltagarna varvar seminarie-/utbildningsdagar med aktivt arbete hemma på företaget. Deltagandet skall ge ca 5 högskolepoäng. Högskolan i Jönköping ha visat mycket stort intresse och planerar och vill gärna för första gången prova ett samarbete mellan alla fyra högskolorna i Jönköping.

BILAGOR

1. Underlag PoolBanken – sökanden
2. Underlag PoolBanken - arbetsgivare
3. Aktivitetssammanställning
4. Sändlista

Ekonomisk slutredovisning och Revisorsintyg lämnas separat i redovisningen till Helaprojektet.

6. Redovisning av aktiviteter och deltagare

6.1 Aktivitet/delprojekt för avgränsad grupp av deltagare	Beskriv kortfattat typ av aktivitet, målgrupp och omfattning (T.ex.: "utbildning för deltidsarbetslösa vårdbiträden inom äldreomsorgen"; "införande av 3/3-modellen inom hemtjänsten i X-köping")	Omfattning	Antal deltagare (redovisa samtliga deltagare fr.o.m. projektstart)						Kommentarer och förtydliganden	
			Totalt	Varav (läge vid projektstart):		Andra anställda m. önskemål om förändr. arbetstid		Övriga (beskriv i kommentarfältet)		
				Män	Kv	Män	Kv	Män		Kv
Deltagarträff 1: Inskrivna i projektet.		2,5 tim	12	0	7			1	4	Övriga: 1 st A-kasserepresentant, 1 st reporter från JönköpingsPosten samt 3 st projektmedarbetare.
Deltagarträff 2: Inskrivna i projektet		2,5 tim	12	2	5			1	4	Övriga: 1 st A-kaserepresentant, 1 st facklig representant samt 3 st projektmedarbetare.
Deltagarträff 3: Inskrivna i projektet.		2,5 tim	9	0	5			1	3	Övriga: 1 st A-kaserepresentant, 1 st facklig representant samt 2 st projektmedarbetare.
Arbetsgivarträff Mullsjö kommun.		1 tim	14					4	10	Övriga: 1 st facklig representant samt 13 st personalansvariga.
Arbetsgivarträff Habo kommun.		45 min	7					4	3	Övriga: Personalansvariga.
Deltagarträff 4: Inskrivna i projektet.		2,5 tim	11	0	8			1	2	Övriga: 3 st projektmedarbetare.
Deltagarträff 5: Inskrivna i projektet		2,5 tim	7	1	3			1	2	Övriga: 3 st projektmedarbetare.
Deltagarträff 6: Inskrivna i projektet		3 tim	7	1	2			2	2	Övriga: Jacob S Jonsson, föreläsare "personlig utveckling" samt 3 st projektmedarbetare.

Deltagarträff 7: Inskrivna i projektet.	3 tim	8	0	4			2	2	Övriga: Jacob S Jonsson, föreläsare "personlig utveckling" samt 3 st projektmedarbetare.
Deltagarträff 8: Inskrivna i projektet.	2,5 tim	12	0	6			2	4	Övriga: Jonatan Rullman, Internet, Anette Höglund och Marie Johansson, jämställdhet samt 3 st projekt- medarbetare.
Deltagarträff 9: Inskrivna i projektet	2,5 tim	13	1	7			2	3	Övriga: Anette Höglund, jämställdhet, Christer Alzén, om choklad samt 3 st projektmedarbetare.
Deltagarträff 10: Inskrivna i projektet	2,5 tim	10	0	5			1	4	Övriga: Anne-Marie Löfstedt, friskvårdskonsult, Birgitta Aschan, präst i Svenska Kyrkan samt 3 st projekt- medarbetare.
Deltagarträff 11: Inskrivna i projektet	3 tim	6	0	3			1	2	Övriga: Berit Torstensson, ABF Habo/Mullsjö samt 2 st projekt- medarbetare.
Deltagarträff 12: Inskrivna i projektet	2,5 tim	6	0	3			1	2	Övriga: Berit Torstensson, ABF Habo/Mullsjö samt 2 st projekt- medarbetare.
Totalt antal personer som deltagit i projektet (en eller flera aktiviteter)									
Antal av dessa som genom projektet fått önskad sysselsättning/anställningsgrad									
Varav heltid									