

Slutrapport för genomförandeprojekt

Projektets namn: Inkluderingslyftet

Projektets diarienummer: 22-045-S01

Sammanfattning

Projektet Inkluderingslyftet har framgångsrikt stärkt kompetensen och samverkan hos medarbetare inom samordningsförbundens medlemmar och samarbetspartners i Östra Mellansverige. Det övergripande målet har varit att stärka personalens ställning på arbetsmarknaden, uppnå en bättre arbetsmiljö för personalen, bidra till att deltagande verksamheter uppnår sina mål samt bidra till en ökad samverkan mellan organisationer. Projektmålet har varit att öka förutsättningarna att tillämpa kunskap om förhållningssätt och verktyg inom projektets områden för personal inom projektets upptagningsområde, med målsättningen att erbjuda kurser för 1 000 medarbetare. Detta har uppnåtts genom att öka kunskapen kring forskningsbaserade förhållningssätt och metodiker, främst BIP (Beskæftigelses Indikator Projektet) och VTA (Vägen till arbetsgivarna).

För att nå ut brett och skapa långsiktig förändring har Inkluderingslyftet tillämpat en iterativ och varierad pedagogisk modell. Projektet har kombinerat öppna webbutbildningar med fördjupande fysiska och digitala kurstillfällen, erfarenhetsutbyten och praktiska verktyg som Dialog- och skattningsverktyget (DOS). Medskapande, reflexiv praxis samt integrering av de horisontella principerna, jämställdhet, icke-diskriminering och tillgänglighet, har varit centrala hörnstenar under hela genomförandet.

Resultaten visar på en mycket hög och stabil måluppfyllelse: projektet har haft över 2 000 deltagartillfällen och nått över 900 unika deltagare. Utvärderingarna bekräftar att kurserna har stärkt deltagarnas yrkesroll, skapat bättre förutsättningar i arbetsmiljön samt förbättrat samverkan över verksamhetsgränserna. Personal, ledning samt beslutsfattare har visat ett stigande intresse för kursverksamheten inom Inkluderingslyftet och viljan att delta vid kurser av det slag som erbjudits har ökat med tiden. Det har också lett till att vi fått beslut om att permanenta en kompetensutvecklande resurs via samordningsförbundet vilket gör att vi kan fortsätta det påbörjade arbetet.

Projekresultat

Övergripande mål samt projekt mål

Övergripande mål

Att stärka personalens ställning på arbetsmarknaden, uppnå bättre arbetsmiljö för personalen, bidra till att deltagande verksamheter uppnår sina mål och bidra till ökad samverkan mellan organisationer.

Projekt mål

Öka förutsättningarna att tillämpa kunskap om förhållningssätt och verktyg inom projektets områden för personal hos samordningsförbundens medlemmar i Östra Mellansverige samt deras samarbetspartners. Erbjuder kurser för minst 1000 medarbetare (760 kvinnor och 240 män).

I arbetet med Samordningsförbundet Centrala Östergötlands (SCÖ) gemensamma överenskommelse C-sam har det visat sig positivt att medlemmarna har börjat få en gemensam kunskapsbas och gemensamt språk. Projektet har även bidragit till ökad samverkan hos organisationerna. I de fortsättningskurser som har genomförts i projektet har deltagarna fått möjlighet att mötas över professioner och verksamhetsgränser.

Nedan beskrivs de femton mål och tillhörande indikatorer som har varit aktuella för Inkluderingslyftet under hela projekttiden.

Delmål 1

Öka kunskapen om vikten av tilltro till individen.

Antal deltagare som upplever att de ökat sin kunskap om vikten av tilltro till individen.

Vi har arbetat med detta mål under nästan hela projekttiden men främst under den period då fortsättningskursen "Tilltro och förväntningar" genomfördes för merparten av verksamheterna. Under sista kvartalet berördes inte målet i lika hög grad.

Delmål 2

Öka kunskapen om vikten av jobbfokus.

Antal deltagare som upplever att de ökat sin kunskap om vikten av jobbfokus.

Vi har arbetat med detta mål under nästan hela projekttiden men främst under den period då fortsättningskursen "Jobbfokus och parallella insatser" genomfördes för merparten av verksamheterna. Under sista kvartalet berördes inte målet i lika hög grad.

Delmål 3

Öka kunskapen om vikten av reflekterande arbetssätt.

Antal deltagare som upplever att de ökat sin kunskap om vikten av att ha ett reflekterande arbetssätt.

Vi har arbetat med detta mål under nästan hela projekttiden då detta ingår i samtliga kurser som har genomförts i Inkluderingslyftet, även fram till projektslut. Detta har även fungerat som ett förhållningssätt för projektgruppen.

Delmål 4

Öka kunskapen om vikten av helhetstänk och sammanhållna, parallella processer.

Antal deltagare som upplever att de ökat sin kunskap om vikten av helhetstänk och sammanhållna, parallella processer.

Vi har arbetat med detta mål under nästan hela projekttiden men främst under den period då fortsättningskursen "Jobbfokus och parallella insatser" genomfördes för merparten av verksamheterna. Under sista kvartalet berördes inte målet i lika hög grad.

Delmål 5

Öka kunskapen om BIP-progressionsmättningsverktyget.

Antal deltagare som upplever att de ökat sin kunskap om BIP:s progressionsmättningsverktyg.

Vi har arbetat med detta mål under nästan hela projekttiden men främst under den period då fortsättningskursen "Dialog- och skattningsverktyget" genomfördes för merparten av verksamheterna. Under sista kvartalet berördes inte målet i lika hög grad.

Delmål 6

Öka kunskapen om funktionen arbetsgivarkoordinator.

Antal deltagare som upplever att de ökat sin kunskap om funktionen arbetsgivarkoordinator.

Vi har arbetat med detta mål under en stor del av projekttiden men främst då nätverksträffarna för arbetsgivarkoordinatorer genomfördes samt då det var som högst tryck på VTA webbutbildning. Under sista kvartalet berördes inte målet i lika hög grad.

Delmål 7

Öka kunskapen om vikten av avtal och överenskommelser mellan arbetsgivare och myndighetsaktörer.

Antal deltagare som upplever att de ökat sin kunskap om vikten av avtal och överenskommelser mellan arbetsgivare och myndighetsaktörer.

Vi har arbetat med detta mål under en stor del av projekttiden men främst då nätverksträffarna för arbetsgivarkoordinatorer genomfördes samt då det var som högst tryck på VTA webbutbildning. Under sista kvartalet berördes inte målet i lika hög grad.

Delmål 8

Öka kunskapen om vikten av individuella handlingsplaner.

Antal deltagare som upplever att de ökat sin kunskap om vikten av individuella handlingsplaner.

Vi har arbetat med detta mål under en stor del av projekttiden men främst då nätverksträffarna för arbetsgivarkoordinatorer genomfördes samt då det var som högst tryck på VTA webbutbildning. Under sista kvartalet berördes inte målet i lika hög grad.

Delmål 9

Öka kunskapen om vikten av en kontaktperson för arbetsgivaren.

Antal deltagare som upplever att de ökat sin kunskap om vikten av en kontaktperson för arbetsgivaren.

Vi har arbetat med detta mål under en stor del av projekttiden men främst då nätverksträffarna för arbetsgivarkoordinatorer genomfördes samt då det var som högst tryck på VTA webbutbildning. Under sista kvartalet berördes inte målet i lika hög grad.

Delmål 10

Öka kunskapen om vikten av att kunna informera om ekonomiskt stöd till arbetsgivaren.

Antal deltagare som upplever att de ökat sin kunskap om vikten av att kunna informera om ekonomiskt stöd till arbetsgivaren.

Vi har arbetat med detta mål under en stor del av projekttiden men främst då nätverksträffarna för arbetsgivarkoordinatorer genomfördes samt då det var som högst tryck på VTA webbutbildning. Under sista kvartalet berördes inte målet i lika hög grad.

Delmål 11

Öka kunskapen om vikten av att kunna informera arbetsgivaren om miljöanpassning och fysiskt stöd till individer.

Antal deltagare som upplever att de ökat sin kunskap om vikten av att kunna informera arbetsgivaren om miljöanpassning och fysiskt stöd till individer.

Vi har arbetat med detta mål under en stor del av projekttiden men främst då nätverksträffarna för arbetsgivarkoordinatorer genomfördes samt då det var som högst tryck på VTA webbutbildning. Under sista kvartalet berördes inte målet i lika hög grad.

Delmål 12

Öka kunskapen om vikten av information och stöd utifrån arbetsgivarens behov.

Antal deltagare som upplever att de ökat sin kunskap om vikten av information och stöd utifrån arbetsgivarens behov.

Vi har arbetat med detta mål under en stor del av projekttiden men främst då nätverksträffarna för arbetsgivarkoordinatorer genomfördes samt då det var som högst tryck på VTA webbutbildning. Under sista kvartalet berördes inte målet i lika hög grad.

Delmål 13

Öka kunskapen om jämställdhet, icke-diskriminering och tillgänglighet.

Antal deltagare som upplever att de ökat sin kunskap om jämställdhet, icke-diskriminering och tillgänglighet.

Vi har arbetat med detta mål under nästan hela projekttiden då detta ingår i samtliga kurser som har genomförts i Inkluderingslyftet, även fram till projektslut. Detta har även varit fokus för projektgruppens interna arbete.

Delmål 14

Öka kunskapen om hur olika typer av bias/förutfattade meningar påverkar bemötandet av en individ.

Antal deltagare som upplever att de ökat sin kunskap om hur olika typer av bias/förutfattade meningar påverkar bemötandet av en individ.

Vi har arbetat med detta mål under nästan hela projekttiden då detta ingår i samtliga kurser som har genomförts i Inkluderingslyftet, även fram till projektslut. Detta har även varit fokus för projektgruppens interna arbete.

Delmål 15

Deltagarna upplever att de kan tillämpa den kunskap som de har fått under projektet.

Antal deltagare som upplever att de kan tillämpa den kunskap som de har fått under projektet

Åsikter hos deltagarna om sina möjligheter att tillämpa den kunskap som de har fått under projektet.

Vi har arbetat med detta mål under nästan hela projekttiden då detta ingår i samtliga kurser som har genomförts i Inkluderingslyftet, även fram till projektslut.

Samtliga mål mäts utifrån andel och inte antal som det tidigare har stått i beskrivningen av projektets mål och indikatorer. Vi har inte sorterat samt analyserat data utifrån kön, organisationstillhörighet och kommun, detta på grund av att det blir för utelämnade och att datan då inte blir anonym.

Mål 3, 4, 5, 13, 14 samt 15

Indikatorer till Mål 3, 4, 5, 13, 14 och 15, se ovan.

Vilka resultat har projektet uppnått kopplat till målet?

Svaret i den kvartalsrapport där målet senast redovisades är fortfarande aktuellt ☐

Om ni väljer ovanstående, klistra in det svaret här:

Om svar från kvartalsrapport ej är aktuellt, ange annat svar här:

Fortsättningskurs *Dialog- och skattningsverktyget*

Den generella måluppfyllelsen via fortsättningskursen *Dialog- och skattningsverktyget* (DOS) är 3,81 på en femgradig skala.

Alla mål berörs inte i kursen. De som är aktuella är mål 3, 4, 5 samt 13, 14, 15.

Mål 3 - 3,82

Mål 4 - 3,78

Mål 5 - 3,94

Mål 13 - 3,76

Mål 14 - 3,61

Mål 15 - 4,16

Resultaten från utvärderingen av DOS-kursen visar på en stabil måluppfyllelse i linje med projektets genomsnitt. Den övergripande måluppfyllelsen uppgår till 3,81 på en femgradig skala, vilket indikerar att utbildningen i relativt hög grad bidrar till ökad kunskap och förståelse.

För mål kopplade till användningen av verktyget (mål 5) uppnås ett resultat på 3,94, vilket ligger i nivå med projektets genomsnitt. Detta visar att deltagarna i stor utsträckning upplever att de har fått kunskap om hur verktyget kan användas i arbetet. Även mål kopplade till reflektion och perspektivtagande (mål 3, 3,82) samt parallella insatser (mål 4, 3,78) uppvisar stabila resultat, om än något lägre i jämförelse med vissa andra utbildningsinsatser.

Särskilt framträdande är resultatet för mål 15 (4,16) vilket visar att deltagarna i hög grad upplever att kunskapen från utbildningen är användbar i det egna arbetet. Detta indikerar en stark koppling mellan utbildningens innehåll och den praktiska yrkesutövningen.

För mål 13 och 14 (3,76 respektive 3,61) ligger resultaten något lägre vilket är i linje med projektets övergripande mönster. Detta tyder på att utbildningen i mindre utsträckning har bidragit till en tydlig upplevd kunskapsökning inom områden som jämställdhet, icke-diskriminering, tillgänglighet och bias trots att dessa perspektiv funnits integrerade i utbildningens innehåll. De har dock inte varit skarpt uttalade och vi har inte erbjudit tillfällen att fördjupa och resonera kring kunskapen så troligen beror de något lägre resultaten på detta.

Fritextsvaren visar att utbildningen upplevs som relevant och värdefull, särskilt i relation till verktygets praktiska användning och dess värdegrund. Samtidigt framkommer tydligt att flera deltagare redan har förkunskaper inom området vilket innebär att utbildningen ibland fungerar som repetition snarare än som ny kunskap. Detta påverkar skattningarna av upplevd kunskapsökning.

Vidare lyfts behov av praktisk tillämpning och implementering för att verktyget fullt ut ska bli en del av arbetssättet. Även organisatoriska faktorer såsom tidsbrist, behov av samsyn och gemensamma arbetssätt framträder som viktiga förutsättningar för att uppnå faktisk effekt i verksamheten.

Utvecklingspotential finns i att i högre grad anpassa innehållet efter deltagarnas förkunskaper, samt att tydligare konkretisera och fördjupa arbetet med jämställdhet, tillgänglighet och bias.

Beskriv hur projektet arbetat för att nå detta mål under perioden från den senaste kvartalsrapporten fram till projektavslut genom att beskriva de huvudsakliga aktiviteterna som genomförts:

Genom att deltagande verksamheter har genomfört fortsättningskursen DOS har ovanstående mål kunnat nås. Under kurserna har deltagarna fått både teoretisk samt praktisk kunskap om dialog- och skattningsverktyget. Deltagarna har därefter i sina egna verksamheter i olika grad implementerat detta verktyg och arbetssätt varav under denna tid projektgruppen har varit behjälpliga med tips och råd.

Ej arbetat med målet under perioden ☐

Mål 2, 3, 4, 13, 14 och 15

Indikatorer till Mål 2, 3, 4, 13, 14 och 15, se ovan.

Vilka resultat har projektet uppnått kopplat till målet?

Svaret i den kvartalsrapport där målet senast redovisades är fortfarande aktuellt ☐

Om ni väljer att markera ovanstående, klistra in det svaret här:

Om svar från kvartalsrapport ej är aktuellt, ange annat svar här:

Fortsättningskursen *Jobbfokus och parallella insatser*

Den generella måluppfyllelsen via fortsättningskursen *Jobbfokus och parallella insatser* är 3,79 på en femgradig skala.

Alla mål berörs inte i kursen. De som är aktuella är mål 2, 3, 4, 13, 14 och 15.

Mål 2 - 3,75

Mål 3 - 3,79

Mål 4 - 3,81

Mål 13 - 3,68

Mål 14 - 3,59

Mål 15 - 4,10

Enkätsvaren från kursen visar sammantaget på ett positivt resultat. Resultaten ligger genomgående på relativt hög nivå, mellan 3,59 och 4,10 på en femgradig skala, vilket indikerar att deltagarna i stor utsträckning upplever att kursen har bidragit till ökad kunskap, medvetenhet och praktisk nytta i arbetet.

Högst skattat är målet som rör kursens användbarhet i det egna arbetet (4,10), vilket tydligt visar att innehållet upplevs som relevant och möjligt att omsätta i praktiken för kursdeltagarna. Bland de mer konkreta arbetssätten utmärker sig även värdet av att arbeta med parallella insatser och aktiviteter (3,87) vilket tyder på att detta område varit särskilt tydligt och användbart för deltagarna. Även förmågan att se situationer ur flera perspektiv (3,81) värderas högt vilket indikerar att kursen har stärkt deltagarnas reflekterande förhållningssätt.

Områden som jobbfokus (3,75), reflektionstid (3,76) och samverkan (3,75) uppvisar också goda resultat. Dessa delar framstår som etablerade och relevanta, men med något mindre upplevd kunskapsökning jämfört med de högst skattade områdena.

Målen inom bias och bemötande (3,59) ligger något lägre än övriga resultat. Detta kan tyda på att dessa frågor upplevs som mer komplexa eller svårare att omsätta direkt i praktiken, alternativt att kursen i dessa delar i mindre utsträckning har lett till en tydlig kunskapsförflyttning. Samtidigt visar resultaten att deltagarna i viss grad har ökat sin medvetenhet kring hur förutfattade meningar kan påverka beslut och bemötande.

När det gäller tillgänglighetsanpassning (3,68) ligger resultatet något högre än området om bias, vilket indikerar att deltagarna i relativt god utsträckning upplever att de har fått ökad förståelse för hur arbetet kan anpassas utifrån individens behov.

Fritextsvaren från enkäten visar att innehållet upplevs som relevant, men inte alltid som ny kunskap för mer erfarna deltagare. Kursen har främst fungerat som en bekräftelse och påminnelse om befintliga arbetssätt. Flera efterfrågar mer fördjupning, särskilt kring perspektivtagande, samt mindre grupper för att möjliggöra djupare reflektion. Det framkommer också att kursen i högre grad skulle kunna anpassas efter deltagarnas erfarenhetsnivå och roll.

Gällande bias och tillgänglighetsanpassning, mål 13-14, upplever många att innehållet inte är helt nytt, vissa beskriver dock en ökad medvetenhet kring detta. Det finns ett tydligt behov av mer konkreta verktyg och praktiska exempel, särskilt kopplat till den egna yrkesrollen och hur bias kan hanteras i yrkesvardagen.

Gällande användbarheten i arbetet, mål 15, upplevs detta som relevant och användbart, vilket också avspeglas i det höga resultatet. Samtidigt framgår att nyttan är störst för nyanställda medan mer erfarna deltagare främst ser kursen som repetition. Erfarenhetsutbyte i grupp lyfts som en särskilt värdefull del.

Sammantaget visar resultaten att kursen har varit till gagn för kursdeltagarna, särskilt när det gäller praktisk användbarhet, parallella insatser och perspektivtagande. Det finns samtidigt en viss utvecklingspotential inom områden som bias, bemötande och i viss mån tillgänglighetsanpassning, där ytterligare konkretisering, exempel eller mer praktiska moment skulle kunna stärka deltagarnas upplevda lärande ytterligare. Även behov av ökad målgruppsanpassning, mer fördjupning och fler konkreta tillämpningar för att stärka lärandet, särskilt för mer erfarna deltagare, kan utläsas från resultaten.

Beskriv hur projektet arbetat för att nå detta mål under perioden från den senaste kvartalsrapporten fram till projektavslut genom att beskriva de huvudsakliga aktiviteterna som genomförts:

Genom att deltagande verksamheter har genomfört fortsättningskursen *Jobbfokus och parallella insatser* har ovanstående mål kunnat nås. Verksamheterna har träffats över verksamhets- och yrkesrollsgränser vilket många har lyft som särskilt positivt. Deltagarna har på så sätt fått mer förståelse för andra yrkesrollers perspektiv samt hur de kan samarbeta bättre då de har samma individflöde i fokus.

Ej arbetat med målet under perioden ☐

Mål 1, 3, 13, 14 och 15

Indikatorer till Mål 1, 3, 13, 14 och 15, se ovan.

Vilka resultat har projektet uppnått kopplat till målet?

Svaret i den kvartalsrapport där målet senast redovisades är fortfarande aktuellt ☐

Om ni väljer att markera ovanstående, klistra in det svaret här:

Om svar från kvartalsrapport ej är aktuellt, ange annat svar här:

Fortsättningskursen *Tilltro och förväntningar*

Den generella måluppfyllelsen via fortsättningskursen *Tilltro och förväntningar* är 3,90 på en femgradig skala.

Alla mål berörs inte i kursen. De som är aktuella är mål 1, 3, 13, 14 och 15.

Mål 1 - 3,93

Mål 3 - 3,84

Mål 13 - 3,68

Mål 14 - 3,78

Mål 15 - 4,27

Resultaten visar på ett genomgående starkt och positivt utfall. Samtliga genomsnittsvärden ligger stabilt i det övre skiktet av skalan. Detta indikerar att kurstillfällena har förmedlat projektets kärnbudskap och att medarbetarna har en hög medvetenhet om de prioriterade områdena.

Deltagarnas fritextsvar från enkäterna har analyserats. Många upplever innehållet som bekant sedan innan men de ser ett stort värde i repetition, validering av befintlig kompetens och påminnelse om kärnan i det sociala arbetet. Deltagarcitat:

“Jag tycker det här var ett av de allra bästa och viktigaste utbildningstillfällena som jag gått på de senaste åren. Det här känns som grunden i socialt arbete och det är så värt att det lyfts upp och att vi påminns om det”.

“Har lärt mig vet jag inte om det endast är på grund av utbildningen. Men det har varit en bekräftelse på det jag haft med mig innan”.

Något annat som framkom var att även om medarbetare har viljan och ser värdet av reflektion så är det avgörande att det skapas rätt förutsättningar i organisationen för att det ska fungera i den praktiska vardagen.

Det är värt att notera att några parametrar generellt ligger något lägre i genomsnitt (3,64-3,78) än de tidigare analyserade målen om tilltro och reflektion. Detta kan förklaras av att jämställdhet, bias och tillgänglighet ofta upplevs som mer abstrakta eller strukturellt komplexa frågor att applicera i det direkta arbetet med individer. Deltagarna skattar sin medvetenhet om att bias existerar (3,78) något högre än sin förmåga att konkret undvika det i praktiken (3,72) samt hur de kan tillgänglighetsanpassa (3,68). Utbildningen har synliggjort problemet med omedvetna fördomar. Att bryta dessa mönster i beslutsprocesser är dock en långsiktig process vilket skulle kunna förklara det marginellt lägre värdet på de mer handlingsorienterade frågorna.

Genom fritextsvar från enkäterna kan vi dra slutsatsen att flera deltagare lyfter fram att de har en gedigen grundutbildning eller arbetar med dessa frågor dagligen. De poängterar dock att repetitionen och påminnelsen har ett stort eget värde. Det framgår också att kurstillfället har fungerat som en konkret tankeställare kring hur omedvetna processer fungerar i vardagen.

Deltagarcitat:

”Undervisningen har berört nämnda ämnen men inte tagit upp något nytt, därav har jag inte fyllt i att jag lärt mig något.”

”Detta är något som varit och är en självklarhet i mitt arbete och på min arbetsplats sedan många år.”

”Det var en bra ögonöppnare att fundera på hur vi klustrar in människor och vad det gör för våra förantaganden.”

Ett genomsnittsvärde på 4,27 av 5,00 är ett högt resultat gällande mål 15. Det visar att en övervägande majoritet av deltagarna ser ett direkt praktiskt värde i utbildningen. Trots att många deltagare i de tidigare frågorna har påpekat att innehållet har varit "basic" eller "repetition", så landar de ändå i att kunskapen är mycket användbar. Även om kunskapen inte alltid var ny så är den viktig för att de ska kunna utföra sitt arbete på ett bra sätt.

Precis som vi sett i tidigare fritextsvar påminner medarbetarna om att hög användbarhet i teorin kräver rätt förutsättningar i praktiken. Flera kommentarer lyfter också att kursen haft påverkan på organisationskulturen. Deltagarcitat:

“Väldigt viktigt men då behöver vi få organisatoriska förutsättningar (mer tid = lägre ärendantal) för att få tid att möta människor samt reflektera.”

“Bra upplägg och duktiga föreläsare. Gjorde att vi kunde ta till oss informationen på ett prestigelöst, öppet och tryggt sätt. Lagom stor grupp (deltagarantal).”

“Mycket värdefullt att vi blandades med andra yrkeskategorier inom förvaltningen.”

“BIP enligt mig har bidragit till att jag och mina äldre kollegor synliggör och ifrågasätter rådande normer som har varit cementerade och normaliserade i verksamheten. Duktiga föreläsare.”

Beskriv hur projektet arbetat för att nå detta mål under perioden från den senaste kvartalsrapporten fram till projektavslut genom att beskriva de huvudsakliga aktiviteterna som genomförts:

Genom att deltagande verksamheter har genomfört fortsättningskursen *Tilltro och förväntningar* har ovanstående mål kunnat nås. Deltagarna har genom olika övningar kunnat reflektera över begrepp och fenomen som tilltro, förväntningar, Pygmalioneffekten, bias, beteenden med mera under kurstillfällena vilket de sedan ofta har arbetat vidare med i sina team och sin yrkesvardag.

Ej arbetat med målet under perioden ☐

Mål 1, 2, 3, 4, 13 och 14:

Indikatorer till Mål 1, 2, 3, 4, 13 och 14, se ovan.

Vilka resultat har projektet uppnått kopplat till målet?

Svaret i den kvartalsrapport där målet senast redovisades är fortfarande aktuellt ☐

Om ni väljer ovanstående, klistra in det svaret här:

Om svar från kvartalsrapport ej är aktuellt, ange annat svar här:

Grundkurs BIP- från insikt till praktik

Den generella måluppfyllelsen via grundkursen *BIP- från insikt till praktik* (webbutbildning) är 3,82 på en femgradig skala.

Mål 1 - 3,93

Mål 2 - 4,01

Mål 3 - 3,80

Mål 4 - 3,95

Mål 13 - 3,71

Mål 14 - 3,61

Resultaten från utvärderingen av grundkursen *BIP - från insikt till praktik* visar på en övergripande måluppfyllelse på 3,82 vilket ligger i nivå med projektets genomsnitt. Detta indikerar att kursen i relativt hög grad bidrar till att stärka kunskap och förståelse för de grundläggande principerna utifrån resultaten av studien BIP från 2016.

De högst skattade målen återfinns inom jobbfokus och parallella insatser (mål 2 och 4) vilket tyder på att dessa delar av utbildningen varit särskilt tydliga och relevanta för deltagarna. Även tilltro till individen (mål 1) och perspektivtagande (mål 3) uppvisar stabila resultat och visar att kursen bidrar till att stärka centrala förhållningssätt.

Reflektionstid ligger något lägre vilket kan indikera att detta område upplevs som mer utmanande att omsätta i praktiken, snarare än att förstå teoretiskt. Samverkan ligger på en relativt god nivå men utan att utmärka sig som ett område med tydlig kunskapsökning.

Även i denna kurs ligger delmål 13 och 14 även något lägre i jämförelse med övriga mål, i linje med projektets samlade resultat. Detta tyder på att dessa perspektiv inte i tillräcklig utsträckning har omsatts i konkret och upplevd kunskapshöjning, trots att de implicit ingår i utbildningens innehåll (se analys av fortsättningskursen DOS).

Fritextsvaren från enkäterna visar att kursen upplevs som relevant och viktig men att den för vissa deltagare främst fungerar som en repetition av redan befintlig kunskap. Detta gäller särskilt deltagare med tidigare erfarenhet av BIP eller liknande arbetssätt vilket påverkar upplevelsen av lärande och därmed även statistiken.

Det framkommer även behov av mer konkreta inslag, exempelvis kopplat till hur verktyg och arbetssätt används i praktiken. Pedagogiska aspekter, såsom nivåanpassning och upplägg i webbutbildningen, lyfts också som utvecklingsområden.

Organisatoriska förutsättningar, såsom tid för reflektion och stöd från ledning, beskrivs som avgörande för att kunskapen ska kunna omsättas i praktiken. Detta pekar på att måluppfyllelse inte enbart är beroende av kursens innehåll utan även av implementeringskapaciteten i verksamheterna.

Sammanfattningsvis bidrar grundkursen till projektets måluppfyllelse genom att etablera en gemensam kunskapsgrund och stärka centrala arbetssätt. Utvecklingspotential finns i ökad differentiering utifrån deltagarnas förkunskaper, fler praktiska tillämpningar samt en tydligare fördjupning inom områden som bias, jämställdhet, icke-diskriminering och tillgänglighet samt reflexiv praxis.

Beskriv hur projektet arbetat för att nå detta mål under perioden från den senaste kvartalsrapporten fram till projektavslut genom att beskriva de huvudsakliga aktiviteterna som genomförts:

Sedan projektets start och lanseringen av webbutbildningen *BIP - från insikt till praktik* har över 1200 personer registrerat sig på utbildningen (både inom och utanför projektet). Det inkommer stadigt nya kursdeltagare och vi får många förfrågningar samt feedback om den från verksamheter över hela landet. Vi har även fått in många önskemål att webbutbildningen ska finnas kvar även efter projektets slut. Detta är ett önskemål som vi kommer att möta.

Ej arbetat med målet under perioden ☐

Mål 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 och 15

Indikatorer till Mål 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 och 15, se ovan.

Vilka resultat har projektet uppnått kopplat till målet?

Svaret i den kvartalsrapport där målet senast redovisades är fortfarande aktuellt ☐

Om ni väljer ovanstående, klistra in det svaret här:

Om svar från kvartalsrapport ej är aktuellt, ange annat svar här:

Grundkurs *Vägen till arbetsgivarna* (VTA)

Den generella måluppfyllelsen via grundkursen VTA är 4,13 på en femgradig skala.

De mål som berörs är 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 och 15.

Mål 6 - 3,93

Mål 7 - 4,14

Mål 8 - 4,17

Mål 9 - 4,29

Mål 10 - 4,00

Mål 11 - 4,17

Mål 12 - 4,14

Mål 13 - 4,14

Mål 15 - 4,17

Den övergripande måluppfyllelsen för webbutbildningen *Vägen till arbetsgivarna* uppgår till 4,13 på en femgradig skala. Detta visar att deltagarna i hög grad ökat sina kunskaper kopplade till sjupunktsmodellen (mål 6-12). Sjupunktsmodellen belyser de 7 specifika stödinsatser som arbetsgivarna efterfrågar för att öka viljan och förutsättningarna för att anställa personer som står långt ifrån arbetsmarknaden. Deltagarna har även i hög grad fått ökad kunskap om hur ökad inkludering kan bidra till minskad risk att människor diskrimineras (mål 13). Resultatet för mål 15 (4,17) indikerar också att deltagarna i hög grad upplever att den kunskap de fått är tillämpningsbar i arbetet.

Beskriv hur projektet arbetat för att nå detta mål under perioden från den senaste kvartalsrapporten fram till projektavslut genom att beskriva de huvudsakliga aktiviteterna som genomförts:

Totalt sedan projektstart har 420 deltagare registrerat sig på webbutbildningen VTA (inom och utanför projektet). Det är inte i samma storlek som för *BIP - från insikt till praktik* men det finns fortfarande ett intresse och efterfrågan om VTA och då främst om de mer grundläggande principerna inom detta område. I början av projektet hölls ett antal nätverksträffar. På grund av olika omständigheter ute i verksamheterna så kunde dessa inte prioriteras av medarbetarna på samma sätt som tidigare. Några av de koordinatörer som varit mest drivande i nätverket har under projektets gång slutat sina tjänster av olika anledningar. Nya medarbetare har valt att inte prioritera träffarna vilket bidrog till att intresset för träffarna mätades av. Därför ändrade VTA-teamet om sitt pedagogiska material för att kunna möta upp verksamheternas behov.

Ej arbetat med målet under perioden ☐

Utdrag ur intervjuer med kursdeltagare

I projektets slutfas genomfördes intervjuer med ett antal deltagare. Nedan finns ett axplock från dessa. Underlaget visar på att intervjupersonerna överlag är nöjda med de aktiviteter som har erbjudits inom Inkluderingslyftet samt poängterar även saker som att det är viktigt att hela kedjan i en verksamhet behöver ha samma information samt att kompetensutvecklingsinsatser behöver förekomma kontinuerligt och vara mer strukturerade.

Det har varit relevant innehåll för min yrkesvardag, anledningen till att det känns relevant är för att andra i min yrkesroll som samverkar med mig får ge synpunkter till det som är väldigt nära i vardagen för mig och för dem.

När ni tillsammans med oss har format innehållet så blir det väldigt relevant.

Efter varje tillfälle har jag reflekterat mycket. Det blir mer nära när en tänker igenom sina ärenden utifrån det som kom upp på kurserna, viktigt att ha lite mellanrum så att en hinner tänka lite mellan sina ärenden. Jag vet redan detta med tilltro men det blir ännu mer påtagligt och jag applicerar det ännu mer efter dessa tillfällen. Ännu mer kring hur vi använder DOS-verktyget, jag kan dela med mig mer till resten av gruppen. Jag har lärt mig mer om hur de andra tänker kring skattningsverktyget och de förhoppningsvis från mig. Även om tilltro. Jag är en av de som har använt DOS (dialog- och skattningsverktyget) och använt det som grund för ett samtal, inte bara för att göra det och sedan slänga det. Känns som att jag har bidragit till detta. Vi reflekterar mer kring detta och jag känner mig stärkt och uppmuntrad att fortsätta med detta.

Ert sätt att, fortbildningens sätt, att lära ut. På en teamträff kan en jobba mer på ett strukturerat sätt, det skulle vara roligt att lära sig mer om reflekterande team, så att vi själva kan applicera det vi gör från era kurser. Vi behöver dels öva på det, kanske ett verktyg, en ram för reflekterande team, strukturen kring detta för att kunna använda sig av detta.

Att medarbetarna ska känna att det är meningsfullt så att deltagarna känner att det är meningsfullt. Medarbetarna ska se kopplingen mellan de aktiviteter de gör nu och målet/syftet att det i slutändan ska leda till jobb, och då kan brukarna också se det.

Att ha gått kurserna är hjälpsamt när man pratar i gruppen. Kunna visa på evidens. Jag har tyvärr inte haft tid att jobba med det så mycket som jag hade velat. Man måste jobba med det annars blir det en engångsinsats.

Ska träffas två gånger per termin, verksamheter som gör samma saker men på olika håll. Har hittills varit väldigt värdefullt. Skillnad efter kurserna. Innan mer sällan.

Jättebra innehåll, användbart. Råd kring hur ställa frågor. Skattningsverktyget, den kursen var väldigt bra. Vi jobbar riktat med detta, hur samtalet kan genomföras, hur använda verktyget. Generellt väldigt nöjd med alla kurser, kom upp tydligt gällande DOS-kursen.

Helheten och att det hänger ihop. Att det hänger ihop just med delarna även fast vi jobbar mer med en av dem.

Praktiskt sett gällande DOS-verktyget så har det gett nytta. Filmerna när vi kunde se en fiktiv situation där jag kunde se ett samtal gav mig kunskap och mod hur jag kunde lägga upp ett samtal. Nytt av hela konceptet kring BIP, begrepp, önskat att vi hade kunnat jobba mer med detta. Jag upplever att vi har fastnat mycket kring BIP-skattningen, det är konkret. Annars pratar vi inte mycket kring begreppen som tilltro och jobbfokus, jag hade önskat mer tydlighet kring detta från

våra chefer. Arbeta mer med detta. Använda mer reflexiv praxis. Handlar mer om verktyget, inte så fördjupat.

Byta handläggare till exempel, då brukar vi komma på det, enligt BIP är det inte bra att byta handläggare. Tyvärr används inte BIP så jättemycket i vardagen. Hade gett mer om vi hade kunnat ta med hela paketet och jobba mer med detta, det är en bra utgångspunkt.

Hade varit bra om det hade varit mer uttalat, sätter ord på det vi gör, använder oss av detta.

Exempelvis det här med tilltro till individen. Individer som jag känner mindre tilltro till, jag resonerar kring detta, jag har det med mig, vad kan det bero på. Jag försöker tänka bredare, mer långsiktigt. En väldigt bra grundstomme. Som personal kan jag ibland tänka att nu går det inte så bra, om jag inte hade haft BIP så hade jag kanske inte haft lika mycket ork, det är motivationshöjande.

Det händer att vi pratar om det i lite mindre konstellationer, inte så uppstyrt. Vi påminner varandra, det här perspektivet kan vi ha. Men ibland känns det som att det är lite bortglömt. Borde vara mer strukturerat. Mycket fokus på skattning, det är det som vi bygger rutiner på. Vi vill mer att vi tänker på hur vi kan arbeta utifrån det här arbetssättet i sin helhet.

För många är det lättare att förstå det här med skattning, vill kunna mäta, få in i verksamhetssystemet, blir lätt att vi fokuserar på denna del, Ledningen skulle behöva sätta sig in i ett annat sätt att arbeta kring BIP-forskningen. Mer strukturerade träffar av ledningen, inte att vi medarbetare behöver skapa dessa.

Jag vill skicka med att jag är väldigt nöjd, hoppas det kan fortsätta på något sätt framöver. Fortsätta i vår förvaltning. Ofta får en gå en egen webbkurs och ta in själv. Informationen går in mycket bättre med sådana här kurser, att pröva och öva. Hoppas att vi kan fortsätta med detta framöver, jag och flera andra är intresserade av vidareutbildning. Inte bara gå en BIP-kurs någon gång.

Bekräftelse av tid

Förutom de mer omfattande enkäterna så har deltagarna fått svara på två korta frågor samt haft möjlighet till att lämna fritextsvar. Direkt efter varje kurstillfälle har kursdeltagarna fått "Bekräfta sin tid", det vill säga bekräfta att de har deltagit på en kurs. Detta har genomförts digitalt och som en kontroll till den anmälningsrutin som har använts i projektet. I samma länk svarade även kursdeltagarna på nedanstående frågor. Detta har medfört att vi direkt har kunnat få in feedback från kursdeltagarna vilket har möjliggjort att vi har kunnat göra justeringar i upplägg och innehåll snabbt.

BIP-relaterade kurser

Hur upplevde du det här utbildningstillfället?
4,20

Kunde du ta till dig informationen under utbildningstillfället?
4,37

Digitala tillfällen i genomsnitt något lägre än på plats.

VTA-relaterade kurser

Hur upplevde du det här utbildningstillfället?

4,62

Kunde du ta till dig informationen under utbildningstillfället?

4,69

Digitala tillfällen i genomsnitt något högre än på plats.

OBS! Baserat på endast fyra tillfällen med samma deltagare.

Horisontella principer

Arbetet med de horisontella principerna (HP), jämställdhet, icke-diskriminering och tillgänglighet, har under projektets tre år haft sin starkaste förankring i hur projektgruppen själv arbetat och förhållit sig till frågorna.

Som stöd för det löpande arbetet har vi haft en rutin samt en praktisk handledning. Utöver det har vi genomfört två gemensamma träffar i hela projektgruppen med fokus på HP. Syftet med träffarna har dels varit att fördjupa den egna kunskapen, dels att tillsammans diskutera hur principerna kan omsättas i projektets aktiviteter, i synnerhet i utbildningsinsatserna.

Tillgänglighetsfrågor har funnits med som ett kontinuerligt inslag i det praktiska arbetet. Utformning av presentationer, informationsmaterial och övningar har löpande diskuterats utifrån ett tillgänglighetsperspektiv. Vi har även aktivt sett över bilder och exempel i materialet för att spegla mångfald och jämställdhet.

Projektet har haft två mål direkt kopplade till de horisontella principerna. Mål 13 (Öka kunskapen om jämställdhet, icke-diskriminering och tillgänglighet) samt mål 14 (Öka kunskapen om hur olika typer av bias/förutfattade meningar påverkar bemötandet av en individ). I enkätuppföljningen har dessa mål generellt skattats lägre än övriga delmål, omkring 3,6-3,7 av 5. Det bör tolkas med vetskap om att HP-frågorna varit genomgående integrerade inslag i kursinsatserna snarare än tydliga, avgränsade delar.

Utanför de ordinarie kursaktiviteterna genomfördes en föreläsning om jämställdhet och jämlikhet inom välfärden i samband med kampanjen Europa i min region, öppen för brett deltagande.

Ett resultat vi har sett i enkäter och efterföljande utvärdering av dessa är att de inslag som berört HP-frågor upplevts som något översiktliga. När innehållet ska passa många riskerar det att landa på en nivå som är för grund för de med mer erfarenhet av frågorna. En konkret lärdom är att vi hade kunnat komplettera med riktade diskussions- eller reflektionsövningar på en djupare nivå med fokus på de dilemman som projektdeltagarna faktiskt möter i sin vardag. En sådan fördjupning hade sannolikt gett ett mer meningsfullt lärande och bättre utfall i enkätskattningarna.

Parallellt med kursinsatserna har HP-frågorna funnits som ett genomgående perspektiv internt i projektet under hela perioden: i hur vi arbetat, vad vi förmedlat och hur vi har förmedlat det samt hur vi har förhållit oss i mötet med deltagare som uttryckt sig på sätt som går emot de horisontella principerna.

Har projektet lett till resultat och lärdomar som kommer att tas tillvara efter projektet?

☒ Ja, i linje med projektmål beskrivna ovan.

☒ Ja, på följande sätt:

Projektet har lett till flera resultat och lärdomar som redan nu har börjat tas tillvara samt även planeras att göra det efter projektslut. Via SCÖ:s parter gemensamma överenskommelse C-sam har många av lärdomarna redan börjat testas samt implementeras. Flera av medarbetarna har tagit del av kompetensutveckling via Inkluderingslyftet.

Det finns även önskemål om fortsatt stärkande av medarbetarnas kompetensutveckling vilket grundar sig i de områden som projektet haft som fokusområden. Här kan resultaten av projektet bidra till att parterna får en gemensam kompetensgrund att utgå ifrån vilket underlättar samverkan och i sin tur arbetet med det gemensamma individflödet i slutändan. Det som parterna exempelvis signalerar behov av är kunskapsökning gällande dokumentation/språk och rutiner för reflexiv praxis. Medarbetare på SCÖ har varit på flera studiebesök hos parternas verksamheter och insatser och då genomfört behovskartläggningar gällande kompetensutveckling och implementeringsstöd.

Framöver kommer även arbetet med det transnationella samarbetet gällande DBL (Det arbetsmarknadsprofessionella landskapet, Vaeksthuset) som är nära kopplat till både BIP och VTA att utvecklas ytterligare. Information om våra webbutbildningar samt även fortsättningskurserna har spridit sig även utanför vårt upptagningsområde. Då webbutbildningarna är öppna för alla möjliggörs spridningen av Inkluderingslyftets resultat i ännu större grad.

Det transnationella arbetet med Vaeksthuset i Danmark har varit mycket givande. Vi har bland annat arbetat med att översätta den danska skriften om DBL till svenska. Detta för att underlätta för svenska verksamheter att kunna ta till sig kunskapen om det arbetsmarknadsprofessionella landskapet framöver. Vi har även regelbundet under projektiden deltagit i Vaeksthusets aktiviteter såsom föreläsningar, seminarier och kunskapsnätverk. Partnerskapsträffarna där representanter från Sverige, Danmark och Norge deltog har lett till givande diskussioner samt kunskap och erfarenheter om de tre skandinaviska ländernas både med- och motgångar samt likheter och skillnader gällande arbetsmarknadsfrågor. En kunskapsagent från Vaeksthuset höll även ett avslutande seminarium på plats i Linköping för att slutföra och sammanfatta denna del av samarbetet. Detta samarbete fortsätter bland annat i form av att hålla kontakt med Vaeksthuset, deltagande i kunskapsnätverk samt omvärldsbevakning avseende ny forskning från Vaeksthuset. I projektet har vi varit med och bidragit med input i arbetet med att ta fram Det arbetsmarknadsprofessionella landskapet samt lärandemoduler och profilverktyg. Slutprodukterna har presenterats för oss vid olika workshops och seminarium vilket vi har kunnat hämta inspiration och material från till Inkluderingslyftets aktiviteter.

☐ Nej, på grund av:

Har projektet lett till oväntade resultat av projektet, såväl positiva som negativa.

☒ Ja, projektet har lett till följande oväntade resultat:

Ett något oväntat resultat är att det har varit så stort intresse för Inkluderingslyftet och de utbildningsaktiviteter som har erbjudits även utanför projektets upptagningsområde utan att projektgruppen har genomfört någon stor marknadsföringsaktivitet i just dessa områden. Detta

gäller såväl geografiskt som aktörmäsig. Verksamheter som Kriminalvården, Svenska kyrkan, Stadsmissionen, Stångåstaden (Linkstep), Work Education med flera har visat intresse.

Många verksamheter har hört av sig och frågat om våra två webbutbildningar kommer att finnas kvar efter projektslut. Då är det glädjande att kunna svara att de kommer att finnas tillgängliga även framöver.

Vi har under en längre tid haft dialog med verksamhetsutvecklare på Region Östergötland om kursupplägg för deras medarbetare (främst rehabkoordinatorer). Regionen gick förra året igenom ett varsel med uppsägningar och omorganisering, detta i kombination med att de hade andra utbildningsinsatser de behövde prioritera gjorde att de under projektiden inte kunde ta del av vårt kurspaket inom Inkluderingslyftet. Detta påverkade inte deltagarantalet.

Att kurser har planerats in under perioder då vissa verksamheter har haft hög arbetsbelastning, exempelvis ekonomiskt bistånd under utbetalningsperiod, skapade en stress hos vissa kursdeltagare och kan i viss mån ha påverkat motivationen att delta samt förmågan att ta till sig kursinnehållet. Projektgruppen drog lärdom av detta och kontrollerade med verksamheternas ledning gällande de efterföljande kurstillfällena.

Vid några tillfällen har både kursdeltagare (personal) och vi (utbildare) saknat chefer/ledning vid utbildningstillfällena. Under projektets gång blev det en bättre förankring med verksamhetsledningarna.

Cirka ett år in i projektet drog sig Arbetsförmedlingen ur Inkluderingsprojektet på grund av att de på nationell nivå tagit beslut om att deras medarbetare inte skulle delta i några kompetensutvecklingsinsatser utöver de som de redan kommit överens om. Deltagarantalet för Arbetsförmedlingen var dock endast 20 personer och det är inget som har påverkat varken resultat eller budget gällande helheten av projektet. Dock fanns intresset kvar lokalt sett vilket medförde att flera chefer och medarbetare hörde av sig till projektgruppen och ville planera in och delta i kursaktiviteter.

☐ Ej aktuellt

Beskriv eventuella goda exempel som ni särskilt vill lyfta fram. Detta kan vara exempel som visar på stegförflyttningar, lyckade metoder, arbetssätt eller insatser som bidragit till projektets resultat.

☒ Följande goda exempel som vi vill lyfta fram:

Projektgruppen har kontinuerligt utvärderat de kompetensutvecklingsinsatser som har genomförts i projektet, dels via de mer omfattande enkäterna men också via direktutvärderingen som kursdeltagarna genomfört via bekräftelse av tid som görs direkt efter en genomförd kurs. Detta har resulterat i att vi har kunnat göra vissa ändringar direkt vilket har gett positiva resultat i form av nöjdare deltagare och ökad kunskap.

Fördelen med att tillhandahålla webbutbildningar är att de är lättillgängliga och att verksamheterna lätt kan tillgodogöra sig informationen i den omfattning och under den tidsperiod som passar dem. Dessa utbildningar är även öppna för alla att gå, inte bara projektdeltagare, vilket gör att information och kunskap sprids även utanför Inkluderingslyftets upptagningsområde.

Vi har även arbetat mycket med användarinvolvering under revideringen av dialog- och skattningsverktyget (DOS) då vi har haft kontakt med olika nyckelpersonsgrupper i form av socialsekreterare, arbetsterapeuter, koordinatörer, pedagoger, psykologer, arbetsmarknadskonsulenter med flera. Tack vare detta har vi fått in feedback ur många olika

perspektiv vilket har medfört att skattningsmaterialet har granskats mer på djupet och att den slutgiltiga versionen kommer att vara framarbetad utifrån en gedigen grund förankrad i den aktuella yrkesvardagen och med fokus på individerna.

Att genomföra så många kurstillfällen som möjligt fysiskt har varit en målsättning i projektet. I de fall det inte har varit möjligt, mestadels på grund av verksamheternas förutsättningar, så har vi genomfört kurserna digitalt. Detta har varit fullt genomförbart men det har varit något svårare att till exempel kunna visa upp alla delar av dialog- och skattningsverktyget på ett lika enkelt sätt digitalt. Detta kan vara anledningen till att vi har fått något lägre betyg på de kurser som har genomförts digitalt.

☐ Ej aktuellt

Har projektet haft en projektutvärdering?

☐ Ja

☒ Nej

Vid ja, bifoga underlag från projektutvärderingen under "Dokument".

Metoder och tillvägagångssätt

Beskriv på vilket sätt de valda metoderna och tillvägagångssätten har bidragit till att nå projektets resultat. Här ska fokus ligga på projektets övergripande metod och tillvägagångssätt som har beskrivits i ansökan om stöd och inte på enskilda aktiviteter.

Projektet har utgått från ett iterativt och testande arbetssätt där metoder och innehåll successivt har utvecklats och justerats utifrån erfarenheter och återkoppling. Detta har möjliggjort en hög grad av flexibilitet och anpassning, vilket i sin tur har bidragit till att säkerställa relevans och kvalitet i de insatser som genomförts.

Ett centralt tillvägagångssätt har varit att kombinera olika former av lärande där digitala inslag såsom webbutbildningar har integrerats med fysiska träffar. Denna blandning av format har skapat goda förutsättningar för både tillgänglighet och fördjupning. Vidare har projektet konsekvent arbetat med att integrera teori och praktik genom att varva kunskapsinhämtning med övningar och strukturerade reflektionsmoment. Detta har stärkt deltagarnas möjlighet att omsätta kunskap i praktiken och bidragit till ett mer hållbart lärande.

Användarinvolvering och medskapande har varit en bärande del av metodiken. Genom att löpande inhämta synpunkter och erfarenheter från målgruppen har projektet kunnat anpassa innehåll och upplägg utifrån faktiska behov. Detta har inte bara ökat träffsäkerheten i insatserna utan också bidragit till ökat engagemang och ägarskap hos deltagarna.

Projektet har även arbetat aktivt med de horisontella principerna vilket har genomsyrat såväl planering som genomförande. Perspektiv kopplade till exempelvis likabehandling, tillgänglighet och icke-diskriminering har integrerats i metodval och arbetssätt vilket har bidragit till att skapa inkluderande och jämlika förutsättningar för deltagande.

Arbetet har vidare tagit sin utgångspunkt i kunskapsunderlag från studien BIP samt metodiken i VTA. Dessa har fungerat som vägledande ramverk och bidragit med både teoretisk förankring och praktiska angreppssätt vilket har stärkt projektets kvalitet och bidragit till måluppfyllelse.

Har ni nått planerat antal deltagare?

Planerat antal kvinnor: 760

Planerat antal män: 240

Unikt antal deltagare: 907 (stort bortfall på grund av att alla inte signerar, ca 300-400).

Totalt antal deltagare: 2199

☒ Ja

☐ Nej

Om nej - varför?

[Fritextfält]

OBS! I samband med att slutrapporten och sista ansökan om utbetalning skickas in ska projektägaren säkerställa att rapporteringen till SCB är korrekt och att samtliga deltagare avslutats i samband med projektavslut.

Har projektets plan för genomförande förändrats under projektiden?

☒ Ja

☐ Nej

Vid ja: Har dessa förändringar/avvikelser från den ursprungliga planen haft påverkan på det förväntade resultatet?

☒ Ja

☐ Nej

Vid ja: Beskriv dessa förändringar/avvikelser samt hur de påverkat det förväntade resultatet.

Då ansökan skrevs uppstod ett missförstånd kring frågan om hur antalet deltagare skulle redovisas. Vi uppfattade att varje delprojekt (som bestod av ett antal kurser) skulle hanteras för sig och att det totala antalet deltagare därmed skulle beräknas utifrån hur många personer som förväntades gå kurserna totalt sett. En slutsats som vi upplevde som logisk eftersom en sådan redovisning visar värdet av att en och samma person fullföljer mer än en kurs. När vi sedan fick klart för oss att varje person endast kunde räknas en gång oavsett antal kurser personen slutförde fick vi revidera antalet deltagare och därmed också kostnaden per deltagare, från 1650 till 1000 deltagare.

I praktiken har detta inte påverkat det faktiska utfallet av projektet. Deltagarna har kunnat välja om det varit relevant för dem att endast delta i grundkurserna eller om de sett nytta med att även lägga till våra olika fördjupningskurser samt om de både sett nytta med att delta i kursverksamheten med koppling till BIP och VTA. En stor andel har valt att delta i samtliga kurser som projektet erbjudit och parallellt med den ordinarie redovisningen, där varje unik deltagare endast räknas en gång, har vi valt att också redovisa det totala antalet personer som deltagit vid våra kurser. På så sätt kan vi ge en mer heltäckande bild av vad projektet levererat och ur ett kvalitativt perspektiv beskriva på vilken nivå som personalen tagit till sig av den kunskapsmassa som projektet erbjudit. Nu finns ingen vetenskaplig studie som kan bekräfta att vår tes är sann men vi finner det rimligt att anta att det finns en påverkan i de mer långsiktiga effekterna gällande

personalens möjlighet att översätta den förmedlade kunskapen i praktisk förmåga och därmed konkret nytta och värde för sig själva och de tjänster som erbjuds, vilket vi funnit relevant att diskutera med våra samarbetsparter och de politiker som initialt efterfrågat projektet och som ansvarar för implementeringen av de arbetssätt som projektet arbetat fram. Vi kan konstatera att all personal, chefer och ledare samt beslutfattarna har visat ett stigande intresse för kursverksamheten och att viljan att delta vid kurser av det slag som erbjudits har ökat med tiden. Det har också lett till att vi fått beslut om att permanenta en kompetensutvecklande resurs via samordningsförbundet vilket gör att vi kan fortsätta det påbörjade arbetet.

I ansökan stod även att projektet skulle erbjuda 1 000 anställda BIP kurs 1, 300 anställda BIP kurs 2, 50 anställda fördjupningskurs BIP samt 300 anställda VTA-kurs och fördjupning. Dessa siffror bygger på den första beräkningen på 1650 personer. Utifrån projektgruppens kompetens samt vad verksamheterna uttryckte för behov och önskemål utvecklades då ett kurspaket bestående av två webbutbildningar samt tre fortsättningskurser. Statistiskt underlag finns enbart utifrån totalt antal deltagare och inte unikt antal deltagare gällande dessa kurser och därav redovisar vi inte antal per kurs.

Organisationer som ej deltagit i kompetensutveckling:

Här ska ni ange de organisationer som vid projektavslut är inlagda i Projektrummet+ och som har inkommit med intyg om stöd av mindre betydelse, men som inte deltagit i projektet:

Ej aktuellt.

Organisationsnummer:

Namnteckning (behörig person att signera slutrapport)

Namnförtydligande

Ort och datum

Linköping

Ort



Signatur

2026-09-17

Datum

MATTIAS BERGSTRÖM

Namnförtydligande