

2010-10-04

Handläggare, titel, telefon

Esa Manninen, programansvarig
011-15 21 38

Erfarenheter från pilotprojektet Sjölyftet i Norrköping

Inledning

Projektet Sjölyftet syftar till att med hjälp av deltagare i den arbetsmarknadspolitiska insatsen Lyft samla in mätdata om sjöar och vattendrag i Sverige. Dessa mätdata används sedan för att utveckla de redskap som SMHI tillhandahåller för bland andra kommuner och länsstyrelser. Med bättre mätdata kan bland annat SMHI:s hydrologiska modeller bättre anpassas till lokala förhållanden. Bättre kunskap om lokala förhållanden kan på sikt ge bättre lokala prognoser och varningar vilket är viktigt bland annat för kommunala räddningstjänster vid översvämningssituationer. De data som SMHI förväntar sig få in via Sjölyftet ska framförallt bidra till att förbättra de underlag som krävs för vattenförvaltningsarbetet i Sverige. Målet med vattenförvaltningen, det vill säga det svenska genomförandet av EU:s vattendirektiv, är att alla vatten ska uppnå ”god vattenstatus” senast år 2015. Det innebär att Sverige ska kartlägga och analysera alla vatten, fastställa mål/kvalitetskrav och upprätta åtgärdsprogram för vattenmiljöerna i Sverige samt övervaka dem.

I Sjölyftet ska kommuner vara anordnare av Lyft-platserna och deltagarna ska rekryteras med hjälp av arbetsförmedlingen. SMHI tillhandhåller en webbsida om Sjölyftet (www.smhi.se/sjolyftet), instruktioner för fältmätningar och instruktioner för inrapportering av materialet till SMHI.

För att testa idén med Sjölyftet i praktiken genomfördes sommaren 2010 ett pilotprojekt i Norrköpings kommun. Diskussionen om ett pilotprojekt inleddes i mitten av april mellan SMHI, arbetsförmedlingen och arbetsmarknadskontoret i Norrköpings kommun. Det beslutades ganska snart att man skulle genomföra ett tre månader långt pilotprojekt med totalt åtta Lyft-deltagare uppdelade i två arbetslag som skulle kartera sjöar i kommunen. Pilotprojektet pågick från slutet av maj till slutet av augusti då cirka 60 sjöar karterades.

Att tänka på inför nya projekt

Här följer några saker att tänka på för kommuner som planerar att tillsammans med arbetsförmedlingen skapa Lyft-platser inom ramen för

projektet Sjölyftet. Punkterna som redovisas här baseras på erfarenheter från pilotprojektet för Sjölyftet i Norrköpings kommun.

1. Vad ger det deltagarna?

Vad borde vi förvänta oss att Sjölyftet ska ge deltagarna? Det verkar inte troligt att projektet direkt ska kunna leda till anställning för deltagarna. Det arbete som utförs av projektdeltagarna är viktigt på många sätt (se under rubriken Inledning) men problemet är att arbetet inte finns på den ordinarie lönearbetsmarknaden. Det finns inget "Sjölyftsjobb" att söka när man efter ett tag har tränat upp sina färdigheter på området. Det är nog även svårt för arbetsgivare inom andra typer av arbeten att bedöma meritvärdet av att ha deltagit i Sjölyftet. Däremot kan det finnas mer indirekta effekter av Sjölyftet som kan stärka vissa personers möjligheter till egen försörjning. Att delta i projektet kan exempelvis stärka en persons självförtroende när han/hon upptäcker att olika problem i uppdraget går att lösa själv och tillsammans med andra. Ett stärkt självförtroende kan vara avgörande för att ta nästa steg mot egen försörjning. En annan möjlighet är att en deltagare blir tillräckligt intresserad av miljövård, vattenfrågor eller annat som berör projektet för att han/hon ska välja att utbilda sig inom området.

Syftet med Norrköpings kommunala arbetsmarknadsinsatser är att stärka människors möjligheter till egen försörjning. Helst ska insatsen leda till att deltagaren får ett arbete. Om inte det är möjligt ska insatsen åtminstone resultera i att deltagaren har kommit närmare ett arbete. Det verkar inte troligt att Sjölyftet är den typ av insats som leder till jobb i första hand. Möjligtvis kan insatsen medföra att deltagaren kommer något närmare ett jobb.

Deltagarnas synpunkter

I mitten av september – ett par veckor efter att pilotprojektet avslutats – kontaktades de åtta personer som deltagit i pilotprojektet för en uppföljning. En kort telefonintervju gjordes med sju deltagare. Den åttonde gick inte att nå med telefon eller e-post. Intervjuerna gav följande resultat:

- Samtliga var vid intervjutillfället arbetsökande och inskrivna på arbetsförmedlingen.
- På frågan **om man tycker att projektet har förbättrat möjligheterna att hitta ett jobb** svarade flera personer ett tydligt nej. Sedan fanns det några som nyanserade sina svar. Någon tyckte det fungerade som en bra form av arbetsträning efter en tids frånvaro från arbetslivet. En annan deltagare fick möjlighet att lära de andra deltagarna vissa moment i arbetet och upplevde det som en positiv erfarenhet som kan komma till nytta vid sökandet av andra jobb. Ett par av deltagarna tyckte att projektet hade gett insikten att man kanske kan söka sig mot andra typer av jobb än vad man tidigare har gjort.

Arbetsmarknadskontoret

2010-10-04

Ledning och service

- På frågan **om man tycker att projektet har förbättrat möjligheterna att börja studier** svarade samtliga intervjuade nej på frågan med varierande motiveringar. Några sa att de är för gamla för studier. Någon menade att utbildningsvägen inte längre är aktuell eftersom man redan har genomgått en längre akademisk utbildning.
- På frågan **vad som fungerade bra** i projektet lyfte flera personer fram att det var "en bra social grej". Några personer nämnde tillfredsställelsen över att på egen hand lyckas ta fram fungerande metoder för mätningar, inrapportering och dokumentation. De bristfälliga instruktionerna inför uppdraget tvingade deltagarna att tänka till själva och det gav en kick att lyckas med uppdraget. Ett par personer tyckte att det fanns en bra blandning av kompletterande kompetenser bland deltagarna. Det gjorde att man tillsammans lyckades utföra arbetsuppgifterna på ett bra sätt och att man samtidigt fick lära sig av varandra.
- Vid intervjun ställdes även frågan **vad som fungerade dåligt** i projektet. Ett par av deltagarna tyckte det var för lång startsträck innan projektet kom igång ordentligt och det var tydligt att varken kommunen eller arbetsförmedlingen visste riktigt vad som skulle göras. Någon tyckte det var för långsam respons från SMHI kring hur man skulle dokumentera och rapportera in uppgifterna. Det hade även varit nyttigt att få veta mer om hur uppgifterna skulle användas för att kunna utforma dokumentationen därefter. Flera tyckte att det kom som en överraskning när projektet hade inletts att arbetet kretsade så pass mycket om att använda olika datorstöd (använda Excel, scanna in dokument, maila dokumentationen, med mera). En av deltagarna hade förväntat sig att det skulle vara mer av en traditionell praktikplats med ordentligt handledarstöd. En annan deltagare tyckte att arbetsuppgifterna var tråkiga och att det var trist att tvingas delta i ett projekt under sommarmånaderna.
- På frågan **om deltagarna fick tillräcklig utbildning för uppdraget** svarade flera att det var i minsta laget. I början fick man gissa sig fram till mycket när det gäller renskrivning och utformning av dokumentationen. Ett par deltagare menade att den utbildning i fält som man fick inledningsvis vare sig var bra eller tillräcklig. En deltagare menade att det förutom utbildning även skulle ha behövts motiveringsinsatser för deltagare som inte var helt motiverade för uppdraget.
- Sammanfattningsvis tyckte de flesta deltagarna i pilotprojektet att det var ett trevligt och meningsfullt projekt, men det har inte stärkt deras möjlighet att få ett arbete direkt efteråt.

Tips inför framtiden efter samtal med deltagarna

- Det är svårt att snabbt få igång nya grupper av deltagare enbart med hjälp av skriftliga instruktioner. Om man bestämmer sig för att sätta igång fler Sjölyftet-projekt så är ett tips att konsultera de deltagare som

Arbetsmarknadskontoret

2010-10-04

Ledning och service

fanns med i pilotprojektet. Vattenmyndigheterna, SMHI eller någon annan myndighet skulle kunna anställa någon eller några av de personer som deltog i pilotprojektet för att praktiskt instruera deltagare i projekt i andra delar av landet. Det skulle troligen medföra en jämnare och bättre kvalitet i de uppgifter som samlas in och rapporteras till SMHI.

- Man bör tänka till lite hur man ska ha det med arbetsledarskapet i Sjölyftet. De åtta deltagarna i pilotprojektet var indelade i två arbetslag med fyra personer i varje. En av deltagarna i respektive arbetslag var gruppleddare. En av gruppleddarna tyckte vid intervjutillfället att det var oklart vad man förväntades göra som gruppleddare och vilka befogenheter man hade. Man kanske inte ska ha deltagare som gruppleddare.

2. Hitta rätt huvudman för projektet i den egna kommunala organisationen

Huvudman för Sjölyftet bör vara en förvaltning i kommunen som på något sätt arbetar med vattenfrågor. Det kan exempelvis vara kommunens tekniska förvaltning, miljöförvaltning eller räddningstjänst. Kompetens i vattenfrågor är nödvändigt för att man ska kunna bedöma kommunens intresse av att delta i Sjölyftet och hitta eventuella synergier mellan Sjölyftet och kommunens eget arbete med vattenfrågor. Om huvudmannen har kompetens i vattenfrågor blir det troligen även lättare att utbilda deltagarna och eventuellt få fram den utrustning som behövs (se nedan). Eventuellt kan sedan den kommunala förvaltningen som ansvarar för arbetsmarknadsåtgärder ta på sig rollen som administratör av Lyft-platserna.

Under planeringen av pilotprojektet visade det sig snabbt att förvaltningar i kommunen med kunskaper om vattenfrågor inte ville ta på sig huvudmannskapet för projektet. De ansåg inte att de hade fått uppdraget att genomföra de här delarna av EU:s vattendirektiv. Istället fick förvaltningen för arbetsmarknadsåtgärder ta på sig rollen som kommunal huvudman för projektet. Det gjorde att det blev trögt att få igång verksamheten och det blev nödvändigt att involvera SMHI för att ge deltagarna utbildning i fält.

3. Utbildning i fält av deltagare

Deltagare i Sjölyftet som ska kartera sjöar behöver någon form av utbildning för att klara av arbetsmomenten ute i fält. Det enklaste är förmodligen om den kommunala förvaltning som ska vara huvudman för projektet även har kompetens om hur fältarbetet ska utföras och kan utbilda deltagarna. En sådan förvaltning har förmodligen även tillgång till existerande kunskap om sjöarna i kommunen vilket är viktigt för att undvika onödigt fältarbete.

I pilotprojektet var alltså förvaltningen för arbetsmarknadsåtgärder kommunal huvudman. För att få igång verksamheten snabbt fick SMHI ta på sig uppdraget att lära deltagarna de praktiska momenten i fält. Det är

Arbetsmarknadskontoret

2010-10-04

Ledning och service

ingen framkomlig väg i andra kommuner eftersom SMHI inte har möjlighet att agera utbildare på andra håll i landet.

Vid intervjuer med deltagarna i pilotprojektet framträder bilden att det är nödvändigt med utbildning i fält för att nya arbetsgrupper ska komma igång på ett bra sätt. Det räcker inte med enbart skriftliga instruktioner. En möjlighet för att praktiskt utbilda nya arbetsgrupper är att konsultera de före detta deltagarna i pilotprojektet som utbildare.

4. Fordon och utrustning

Att genomföra Sjölyftet medför bikostnader för fordon, mätutrustning och personlig utrustning för deltagarna. En kommun som planerar för Sjölyftet bör i god tid ta reda på om delar av den utrustning som behövs (exempelvis horisontalkikare, måttband, eventuell borrhammare med mera) kan finnas i den egna organisationen. I pilotprojektet tog arbetsförmedlingen fram medel för bikostnaderna. Det är ännu oklart om kommuner utanför pilotprojektet kan få ersättning för bikostnader om man deltar i Sjölyftet.

Pilotprojektet i Norrköping hade följande bikostnader för tre månaders verksamhet:

Utrustning	Anskaffningssätt	Kostnad
Två kombibilar	hyrdes	21 300
2 st avvägningsinstrument med stativ	lånades av SMHI	-
Personlig utrustning (skor/stövlar, kläder mm)	köptes	5 100
Kurs i hjärt-lung-räddning	köptes	4 200
Mobiltelefoner och kamera	köptes	5 200
Tjänstekort, kartor, USB-minnen mm	köptes	5 400
Summa	-	ca 41 200

Summan av bikostnaderna för tre månaders verksamhet med åtta deltagare i två arbetslag var alltså cirka 41 200 kr. Sedan tillkommer även driftskostnader för bilarna. Alla belopp är exklusive moms.

Notera även att SMHI lånade ut avvägningsinstrument till pilotprojektet. Andra kommuner kommer inte ha möjligheten att låna utrustning av SMHI.

5. Rekrytera en dokumentationskunnig deltagare till varje arbetslag

När deltagare rekryteras till projektet bör man till varje arbetslag hitta en person som har kompetens att dokumentera och rapportera uppgifterna på ett bra sätt till SMHI och den egna kommunen. Det framkom även vid intervjuerna av deltagarna i pilotprojektet att detta var en flaskhals i början av projektet. Det tog ett tag att utforma bra metoder för att systematiskt

Arbetsmarknadskontoret

2010-10-04

Ledning och service

dokumentera de insamlade uppgifterna och därefter kommunicera uppgifterna digitalt till SMHI.