

## Vi förändrar arbetsmarknaden

# Slutrapport

### Uppgifter om projektet

Namn på projektet	BASUN	Startdatum	2015-10-01
Kontaktperson för projektet	Projektledare Fayyad Assali	Slutdatum	2019-08-31
Telefonnummer	070-607 58 60		
E-post	fayyad.assali@botkyrka.se		

Syftet med en slutrapportering är att skapa en enhetlig struktur för insamling av information om projektet i sin helhet och ska bidra till lärande. Slutrapporten ska också underlätta spridning av resultat och metoder från Socialfondsprojekt i Sverige. I slutrapporten ombeds ni därför beskriva uppnådda resultat samt redogöra för ett antal centrala delar i projektets genomförande.

Under varje rubrik finns en inledande text om avsnittets innehåll. Det är viktigt att slutrapporten bygger på en diskuterande redogörelse.

### Sammanfattning

*Sammanfattningen kommer att användas av ESF-rådet i olika sammanhang. Lägg därför stor vikt vid att få en så rättvisande sammanfattning som möjligt*

BASUN-projektet kan efter 3 år visa på väldigt goda resultat – med 538 in-remitterade ungdomar och ett resultat på 70% av avslutade ungdomar som gått till arbete eller studier. Det som projektet kan konstatera efter denna period är att ungdomar som står långt från arbetsmarknaden i första hand behöver individuellt fokus. Detta kan översättas i tid per ungdom som i vanliga fall inte är tillräcklig. Tid som ger möjlighet att faktiskt bygga ett förtroende, få förståelse för individuella förutsättningar, önskemål och behov, samt genom det ökade förtroendet även kunna ställa krav. Det individuella fokuset ses även som möjligheten till att erbjuda så mycket stöd som möjligt på en och samma plats.

Kommunens samlokalisering med arbetsförmedlingen och diversiteten av tillgängliga insatser genom olika funktioner inom projektet har varit avgörande för projektets lyckosamma resultat. Projektet kan även konstatera utifrån deltagarnas feedback att det goda bemötandet och verksamhetens flexibilitet var faktorer som ökade förtroendet såväl som utfallet. En nyckelmening i detta sammanhang har varit att ändamålet styr verksamheten och inte tvärtom – vilket innebär att metoder kan utvecklas och/eller förändras om detta medverkar till ändamålet. Den samlade kompetensen inom projektgruppen och dess påverkan på ungdomarna kan tydligast ses i olika funktioners involvering med samma deltagare både individuellt och i grupp,

samt i de samlade bedömningarna som gjordes veckovis genom ärendedragningar med samtliga funktioner representerade.

Samverkan har genomsyrat BASUN under dessa år och den har inte varit begränsad till samverkan mellan kommunen och arbetsförmedlingen, även om just den samverkan varit den mest påtagliga.

Samtidigt som BASUN nu kan visa väldigt goda resultat så har det inte varit en helt problemfri resa. Projektet har såväl organisatoriskt som metodmässigt genomgått kontinuerliga förändringar under dessa tre år, med ett antal projektledarbyten, två ändringsansökningar till ESF och en stor budgetförändring i jämförelse med ursprungsansökan. Verksamheten har förändrats både vad gäller omfattning av förväntat deltagande, som i sig påverkade budgeten, men också i arbetsfördelningen inom projektgruppen.

Det som bör framföras här är att en del av utmaningarna är naturliga och ofrånkomliga medan andra möjligtvis kunde ha motverkats genom tidiga proaktiva åtgärder. Följande sammanfattar de förutsättningar som rådde när projektet äntligen kom in i en stabil och dynamisk fas:

- 1- En större ömsesidig förståelse av relationen med ESF. För projektet innebar detta, genom bl.a. nytilkomna erfarenheten, en större förståelse för ESF:s finansieringsmodell, projektlogik, deltagarredovisning och en god samt konstruktiv dialog med handläggare vad gäller projektets utmaningar. Viktigt att notera här är att erfarenheten av ESF-projekt inom den ansvariga förvaltningen för projektet inte var stor vid start.
  - 2- En synkroniserad styrgrupp med tydlig gemensam vision och tydligt delegerat mandat till projektledare vad gäller verksamhet och personal, både kommunens och arbetsförmedlingens.
  - 3- En tydligt definierad och förankrad målgruppsdefinition och modell. Förankring gäller samtliga interna och externa intressenter.
  - 4- Tydlig och relevant uppföljningsmodell med kontinuerlig uppdatering till styrgrupp och projektgrupp.
  - 5- Stabila och återkommande företagssamarbeten.
  - 6- Tydliga samarbetsformer mellan bl.a. Jobbcenter, arbetsförmedlingen och socialtjänsten.
- Projektet hade även en stor utmaning vad gäller jämställdhetsmålet om att få in 60% tjejer. Det finns många anledningar och analyser man kan göra om detta men framförallt kan projektet konstatera två faktum. Det ena är att målet var väl högt uppsatt, och att fördelning 60/40(%) inte speglar målgruppens könsfördelning hos in-remitterade parter, framförallt arbetsförmedlingen som utgjorde den största. För att förtydliga så är andelen tjejer inom målgruppen 16 – 24 år som är inskrivna i program på arbetsfördelningen utgör och har utgjort ca 40% under hela projektperioden. Det andra är att medvetet riktade insatser för att få in fler tjejer ger resultat. Insatser kan vara kommunikativa och/eller incitamentgrundade.

Vad gäller arbetet med sociala klausuler inom offentlig upphandling så kan projektet inte påstå att detta arbete resulterat i ett stort utfall vad gäller antalet ungdomar som faktiskt fick arbete via dessa under projektperioden. Däremot så har projektet och kommunen under projektperioden testat och ständigt evaluerat orsakerna och möjligheterna i arbetet med dessa. Detta innebär att Botkyrka kommun har goda förutsättningar att fortsätta arbetet med sociala klausuler och utifrån erfarenhet och lärdomar utveckla mer effektiva arbetssätt inom området.

Slutligen så vill projektet tacka samtliga involverade parter för goda intentioner, goda samarbeten, och goda resultat som i första hand gynnat Sveriges framtid. Ett speciellt tack riktas till BASUN:s projektgrupp som utgjort den enskilt viktigaste framgångsfaktorn. Engagemanget,

diversiteten, den lokala förankringen och utvecklingsbenägenheten hos denna grupp har gjort de goda resultaten möjliga.

### Projektidé och förväntade resultat

*Redogör för projektets syfte och övergripande projektmål, delmål och avsedda förväntade resultat. Har syfte, mål och målgrupp förändrats under projektiden? Varför i sådana fall? Hur många kvinnor och män har deltagit i projektet?*

ESF-projektet BASUN syftar till:

Att bidra till att sänka ungdomsarbetslösheten till regiongenomsnittet

Att bidra till en jämställd och tillgänglig arbetsmarknad

Att skapa "en väg in" för individen till alla insatser som kommunen och Arbetsförmedlingen har att erbjuda. Genom stödet från att delta i programmet ska individen uppnå bättre självbild, stegförflyttning, motivation och sociala färdigheter för att klara av en praktikplats, ett arbete eller studier.

#### Individnivå

Att unga tjejer och killar inom målgruppen i Botkyrka kommun har samma möjligheter till stöd och hjälp att få, finna och behålla ett arbete, detta genom tillgång till en sammanhållen kedja av insatser. Därmed förbättras möjligheterna till självförsörjning och en ökad delaktighet i samhället.

#### Organisationsnivå

Att kommunens förvaltningar har en hållbar samverkan internt och mellan kommun, stat, arbetsgivare och civilsamhället. Genom denna samverkan arbetar kommunen jämställdhetsintegrerande med en sammanhållen kedja av insatser för målgruppens etablering på arbetsmarknaden och ökad effektivisering för att förbättra målgruppens möjligheter till självförsörjning och delaktighet i samhället.

#### Samhällsnivå

Att utanförskap, bidragsberoende och socioekonomiska skillnader bland unga tjejer och killar minskar i Botkyrka genom att möjligheterna till målgruppens självförsörjning och ökade delaktighet i samhället förbättras.

Basun har förutom ovannämnda övergripande tre mål även sex projektmål med tillhörande delmål.

#### Projektmål 1

Andelen unga tjejer och killar som står långt från arbetsmarknaden ska ha minskat med 60 procent under projektperioden genom att projektet bidragit till att skapa en sammanhållen kedja av insatser för att underlätta vägen till arbete eller studier.

I projektet översattes ovannämnda 60 procent, till att andelen ungdomar som efter avslutad insats går vidare till arbete och studier ska omfatta 60%. Då andelen är starkt kopplad till volymmålen så var uppföljningen av såväl volymmål som resultatmålen en av verksamhetens viktigaste mätnings indikatorer. Volymmålet förändrades under resans gång från 1065 för att i slutändan landa på 465 enligt ESF godkända deltagare.

#### Delmål

1.1 BASUN- projektet ska uppnå lika goda resultat för sina deltagare oavsett kön, kommundel och funktionsnedsättning.

#### Projektmål 2

Vid projektavslut finns en hållbar, personoberoende och förankrad samverkansmodell kring

målgruppen och projektets insatser, arbetssätt och metoder, som inkluderar kommunens ordinarie verksamhet (Jobbcenter), Arbetsförmedlingen, arbetsgivare och civilsamhället.

#### Projektmål 3

Vid projektavslut finns en hållbar, personoberoende och förankrad samverksmodell för sociala klausuler i upphandling, som medför ökade möjligheter till anställning för målgruppen.

#### Projektmål 4

Vid projektavslut har projektet bidragit till att utjämna den ojämställda resursfördelningen mellan unga tjejer och killar som står långt från arbetsmarknaden.

##### Delmål

4.1 Unga tjejer och killar som deltar i projektet ska få likvärdig service, bemötande och möjligheter.

4.2 Minst 60 % av deltagarna i projektet är tjejer.

#### Projektmål 5

Projektets insatser ska vara individanpassade och tillgängliga för alla inom målgruppen oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

#### Projektmål 6

Att satsade resurser är återbetalade till samhället inom 30 månader.

Målgruppen som identifierades vid ansökan var unga kvinnor och män från Botkyrka kommun i åldern 15 - 24 år som står långt från arbetsmarknaden.

Definitionen av unga som är "långt från arbetsmarknaden" kom under 2017 och definierades enligt följande:

- 1) Enlighet med arbetsförmedlingens definition har varit arbetslösa i minst 90 dagar och ingår därmed i arbetsförmedlingens UGA eller JOB.
- 2) Ungdomar som står helt utanför systemet och inte återfinns i Arbetsförmedlingens eller socialtjänstens register s.k. mörkertalet. För åldrarna 16–19 så gäller detta de ungdomar som omfattas av det kommunala aktivitetsansvaret.
- 3) Saknar gymnasieutbildning dvs. saknar gymnasiebehörighet (examen).
- 4) Uppbär försörjningsstöd.
- 5) Har en funktionsnedsättning som medför en nedsatt arbetsförmåga. En funktionsnedsättning innebär i detta fall en kodad funktionsnedsättning.
- 6) Inte kan tillgodogöra sig insatser i ordinarie verksamhet. Detta gäller ungdomar som inte är med i pro-gram UGA + Job men där arbetsförmedlingen eller annan remitterande part med gedigna och utifrån projektplanen relevanta argument bedömer att personen är i behov av ett stöd som den remitterande parten inte kan erbjuda i sin ordinarie verksamhet. Bedömningen bör ske i dialog med en medarbetare från Basun.

Målgruppen har förändrats sedan ansökan och omfattade efter första ändringsansökan även ungdomar från Arbetsförmedlingens etableringsprogram. Detta då projektet såg ett stort värde i att faktiskt agera för alla ungdomar som står långt ifrån arbetsmarknaden i kommunen. Det projektet kan konstatera i efterhand är att ungdomar från etableringen, ungdomar med kodad och icke kodad funktionsnedsättning, ungdomar med missbruksproblematik och ungdomar i

kriminalitet utgjorde de mest resurskrävande och utmanande subgrupperna. Orsakerna till detta varierar för respektive grupp.

### Projektets resultat, mål och indikatorer

*Beskriv projektets faktiska resultat i förhållande till den ursprungliga planeringen. Redogör kvantitativt och kvalitativt för t. ex. nya kunskaper och förändringar i attityder, riktlinjer och arbetssätt. Hur har projektverksamheten arbetat för att säkerställa deltagande på lika villkor för kvinnor och män?*

#### Resultat för projektmål 1 och 4

Vid ansökningstillfället var Botkyrka kommuns övergripande mål att sänka ungdomsarbetslösheten till regiongenomsnittet. År 2015 ska samtliga 756 arbetslösa ungdomar ha minskat till 423 arbetslösa ungdomar vid projektslut år 2019. I maj 2019 var det 337 arbetslösa ungdomar i Botkyrka.

Projektets volymmål för ungdomar motsvarande 465 ungdomar överträffades med ett resultat motsvarande 538 ungdomar.

Vad gäller resultatmålet så avslutades under projektperioden 693 ungdomar från programmet – varav 259 tjejer och 434 killar. Av dessa har 366 personer (38% tjejer och 62% killar) gått till arbete och 123 personer till studier (45% tjejer och 55% killar). 70,5% av de ungdomar som avslutade programmet har alltså gått vidare till arbete eller studier. Vilket får ses som ett mycket gott resultat. Av de ungdomar som gått till arbete är könsfördelningen jämn, dvs. ungefär 50/50. Medan av de tjejer som har avslutat programmet är det en något högre andel tjejer (34%) som väljer att studera jämfört med motsvarande andel killar (28%). Det motsvarar nationella studier om att tjejer som grupp generellt är något mer motiverade att studera vidare än killar. Kanske beror det på att tjejer som grupp presterar bättre i skolan och därmed är även motiverade att studera längre.

Att antalet som avslutades är större än antalet in-remitterade enligt ovan beror på att projektet vid start hade utmaningar med att få närvarounderskrifter från ungdomar vilket resulterade i att samtliga in-remitterade deltagare inte kunde tillgodoräknas. Dessa deltagare omfattades dock i antalet avslutade deltagare.

En 4R-analys av projektets resursfördelning visade att antalet veckor som ungdomen är inskriven i projektet inte skiljer sig märkbart mellan tjejer och killar. Det är killarna som har behövt längst stöd av projektet men eftersom det handlar om några få individer går det inte att dra några större slutsatser.

Det goda resultatet verifieras också genom att mäta antal ungdomar i Arbetsförmedlingens Jobbgaranti – som har minskat från 250 personer 2016 till ca 125 personer i mars 2019. Vilket innebär en halvering under perioden. Arbetsförmedlingen följer även upp omsättning av inskrivna ungdomar i Jobb- och utvecklingsgarantin (UGA). 2016 var omsättningen 8,6% och 2019 13,2% vilket är mycket positivt. I mars 2019 var ungdomar 16 - 24 år registrerade i arbetsmarknadsprogram (arbetslösa längre än 3 månader) 3,2% jämfört med 5,7% år vid samma period år 2017. Långtidsarbetslösheten gick generellt ner i hela regionen mellan 2015 och 2019 men BASUN-programmets påverkan kan bekräftas genom jämförelse med regionssnittet. Botkyrka låg i mars 2019 på endast 0,5 procentenheter över Stockholmsregion. Detta kan jämföras med 2,6 procent över regionssnittet i mars 2019. Differensen är så pass liten att målet får ses som uppfyllt.

Under projektperioden oktober 2016 till och med mars 2019 har som ovan nämnts enligt SCB:s siffror 538 ungdomar varit inskrivna i BASUN, varav 39,5% tjejer och 60,5% killar. Därmed har

projektet inte nått jämställdhetsmålet om 60% tjejer och 40% killar – som syftade till att utjämna den historisksett ojämställda resursfördelningen mellan långtidsarbetslösa tjejer som killar. En orsak till att projektet inte nådde upp till jämställdhetsmålet är att kunskapen om varför detta projektmål och vilka åtgärder som då behövdes göras saknades initialt hos personal på Arbetsförmedlingen och projektmedarbetare i Botkyrka kommun. Med kontinuerligt och systematiskt arbete och med stöd av aktivitetsplanen för horisontella principer har dock insatsen intensifierats under senare delen av projektperioden och det har avspeglats sig positivt i volymmåttet. Personalomsättning har varit hög både inom kommunen och hos Arbetsförmedlingen. En lärdom är att jämställdhets- och likabehandlingsarbete med specialinriktade insatser måste ske kontinuerligt för att en reell förändring ska kunna ske.

Projektets delmål för jämställdhet syftade även till att ge unga tjejer och killar likvärdig service, bemötande och möjligheter. Därför har projektet arbetat med metoden genushanden. Projektmedarbetarna har utbildats i metoden och jämlikt bemötande för att tillgodose målets syfte. Kontinuerliga uppföljningar av BASUN-deltagarnas val av arbete har dock visat på att projektet inte lyckats med att bryta könsbundna yrkesval – tjejer och killar väljer fortfarande könsstereotypiska yrken. Arbetet med genushanden har lett till en större medvetenhet bland projektmedarbetarna men många upplever att metoden inte bidrar till att ändra unga vuxnas attityder och därmed bryta könsstereotypa val. Projektmedarbetarna upplever även att det är en utmaning att ändra på arbetsgivares förutfattade meningar om vem de vill anställa. Användandet av metoden har lett till ökad kunskap och medvetenhet bland medarbetarna vad gäller normkritisk vägledning och den könssegregerade arbetsmarknaden. Men för att ändra attityder och yrkesval långsiktigt krävs det att samtliga medarbetare använder sig av genushanden under en längre tid och mer systematiskt vid varje möte med ungdomen och arbetsgivare.

Utvärderarna från Oxford Research har genom fokusgruppsintervjuer fångat deltagarnas upplevelser och uppfattning av bemötandet och vägledningen som projektets medarbetare gett dem. Fokusgruppsintervjuerna visar på att ungdomarna inte upplever några skillnader i bemötande utifrån bakgrund såsom kön, funktionsnedsättning, etnisk bakgrund osv. De upplever att alla fått lika bra bemötande. Men det framkommer även tydligt att killar är intresserade av traditionellt manliga arbeten, exempelvis lagerarbete och IT, och tjejer av traditionellt kvinnliga arbeten såsom att arbeta i butik. Dock anser ungdomarna inte att BASUN-medarbetarna påverkat deras yrkesval.

Vad det gäller projektets tillgänglighet för kommunens alla kommundelar kan vi se att andelen inskrivna ungdomar har varit jämnt fördelat mellan norra och södra Botkyrka i förhållande till befolkningen och arbetslösheten. Då arbetslösheten bland unga i norra Botkyrka är högre än i de södra delarna, så har även projektet haft en något större andel ungdomar från norra. Vi kan därmed se att BASUN har uppfyllt målet att ge likvärdig insats oavsett kommundel(norra/södra).

Att följa upp resultat för gruppen unga med funktionsnedsättning är en utmaning. Delmål 1.1 sattes därför upp med ambitionen att metodutveckla och försöka följa s.k. jämlikhetsdata. Men eftersom gruppen med dokumenterad funktionsnedsättning varit liten så är det svårt att dra några större statistiska slutsatser. Det krävs en dokumenterad diagnos för att Arbetsförmedlingen ska kunna koda individen i sitt handläggningssystem som en person med en funktionsnedsättning som medför en nedsatt arbetsförmåga. Många unga inom BASUN:s målgrupp har ingen sådan funktionsnedsättningskodning av olika skäl – de saknar en diagnos eller medicinsk utredning, eller har inte hunnit få en sådan. Inte heller kan kommunens Jobbcenter registrera en funktionsnedsättning i sitt handläggningssystem Accorda utan en dokumenterad diagnos. Trots detta har projektmedarbetare upplevt att en funktionsnedsättning utan diagnos varit en vanligt



förekommande orsak till den ungas utmaningar att komma ut i arbete eller studier. Det bekräftar den bild som kommunen och Arbetsförmedlingen hade redan vid Analys- och planeringsfasen.

Men de unga med dokumenterad funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga och som fått SIUS-programmet beviljat inom BASUN har varit totalt 16st – varav 2 tjejer och 14 killar. Några djupare analyser av gruppens resultat och könsskillnader är inte möjliga eftersom gruppen är för liten. Men könsfördelningen speglar det kommunen och Arbetsförmedlingen visste redan vid Analys- och planeringsfasen, dvs. att fler killar har dokumenterade funktionsnedsättningar och får därmed fler insatser som t.ex. sådana som SIUS-programmet. Förklaringen till könsskillnaderna enligt flera svenska och internationella studier är att kriterierna för en diagnos av en neuropsykiatrisk funktionsnedsättning utgår ifrån killars mer utåtriktade symptom, vilka oftare uppmärksammas som problematiska av omgivningen, medan tjejers svårigheter ofta tar sig andra uttryck. Tjejer är alltså underdiagnostiserade och får ofta sina diagnoser senare i livet.

Enligt SIUS-konsulenten i projektet har ovan grupp haft stora behov av stöd och några har fått återvända till BASUN för ytterligare stöd p.g.a. sina utmaningar ute i arbete eller studier. I mars 2019 var 6 av dessa unga ute i arbete. Några har fått arbetsträning istället och andra har efter ett tag fått skrivas ut till annan insats då BASUN visat sig inte leda individen vidare till arbete eller studier. Totalt har en person gått vidare till studier.

#### Resultat för projektmål 2

##### Arbetsförmedlingen

Samverkan med de olika aktörerna har varierat både vad gäller typ men även i omfattning. Den tydligaste och mest strukturerade samverkan anser projektet var den mellan kommunens Jobbcenter och Arbetsförmedlingen. Samlokaliseringen, och att Arbetsförmedlingen faktiskt var en del av projektet underlättade naturligtvis detta. De för verksamheten viktigaste samarbetsområdena med Arbetsförmedlingen anser vi vara:

- In-remittering: Arbetsförmedlingens in-remittering utgjorde under hela projektperioden en avgörande majoritet av deltagarvolymen, vilket var förväntat. Viktigt att understryka är samtidigt samlokaliseringens roll i detta och den goda relationen med Arbetsförmedlingen på handläggarnivå såväl som beslutsfattande nivå. Även öppenheten vad gäller att testa olika metoder och ändra upplägg var en viktig faktor. Här bör också nämnas en annan typ av in-remittering där ungdomar från mörkertalet på plats kunde skriva in sig på Arbetsförmedlingen för att på så sätt kunna ta del av det stöd som myndigheten kan erbjuda. Här visade samlokaliseringen igen vara av stort värde.

- Myndighetsutövning och beslutsfattande: Myndighetsutövningen, som krävs för den formella delen av arbetslösheten, i kombination med resterande projektmedarbetares coachande var väldigt viktigt. Detta då denna myndighetsutövning är avgörande vad gäller ersättning och information om förutsättningar, samt möjligheter för individen. Vad gäller beslutsfattande så såg projektet ett enormt värde gentemot deltagare som snabbt kunde få beslut om till exempel praktik, subventionerad anställning, utbildningskontrakt, arbetsmarknadsutbildningar etc. Arbetsgivararbetet blev mer effektivt med nöjda kunder då beslut om anställning som annars kunde ta flera veckor ordnades fram på plats.

- Tillgång till viktiga funktioner: att projektet hade en SIUS-konsulent med fokus på ungdomar med funktionsnedsättning, samt under perioder kundresurser med fokus på ungdomar från etableringsprogrammet, ökade verksamhetens tillgänglighet och bidrog därmed till tilltro att ungdomar oavsett utmaningar kunde få hjälp från BASUN. Arbetsförmedlarnas kunskap och navigeringsmöjligheter internt vad gäller insatser som bl.a. specialistteam,

arbetsmarknadsprogram, goda relationer med samhall etc. utgjorde en effektivitetsaspekt som i första hand gynnade ungdomarna.

De övergripande slutsatserna av kommunens samarbete med Arbetsförmedlingen är att detta samarbete bidrog till en avsevärd nedkortning av processtiderna för ungdomarna, samt en ökad trovärdighet till såväl Arbetsförmedling som kommun vad gäller tillgänglighet och känsla av att faktiskt få samlat stöd på en plats. En viktig lärdom utifrån samarbetet med Arbetsförmedlingen är att samarbetet optimerades när personal från Arbetsförmedlingen kunde arbetsledas av projektledare vilket ökade känslan av gruppkänsla.

Socialförvaltningen och andra kommunala aktörer

Resultaten för samverkan inom kommunens egna organisation, förvaltningar och olika verksamheter emellan, kan sammanfattas i ett stärkt varumärke och informationsspridning, samt en direkt och indirekt in-remittering av ungdomar. Vad gäller Socialförvaltningen (till största del enheten för ekonomiskt bistånd) däremot så var samarbetet bredare utifrån de kompletterande och korrelerade uppdragen. Samarbetet med Socialförvaltning innebar ett stort ömsesidigt värde för båda parter, och kan i grunden jämföras med Arbetsförmedlingen men in mindre skala.

Områdena som nämndes ovan vad gäller in-remittering, myndighetsutövning och beslutfattande, samt tillgång till viktiga funktioner gäller även för Socialförvaltningen. Viktigt att veta är samtidigt att angelägenheten och komplexiteten hos de individer som samarbetet med Socialförvaltningen berörde var relativ större. I jämförelse med Arbetsförmedlingen så innebar avsaknaden av en samlokalisering med Socialförvaltningen naturligtvis att samarbetet inte hade samma effektivitet i processer. Detta försökte projektet arbeta med genom att stärka kontakten med såväl chefer som handläggare, vilket var väldigt utvecklande för samarbetet.

Civilsamhället

Under projektperioden hösten 2016 t.o.m. hösten 2017 prövade projektet uppsökande verksamhet i syfte att hitta målgruppen ungdomar som varken är inskrivna på Arbetsförmedlingen eller i Botkyrka kommuns egna verksamheter. En del av det arbetet skedde i samverkan med Ungdomens hus i Fittja, Albys Hjärta och Musikhuset i Norsborg, samtliga drivs av föreningslivet och med ett brett föreningsnätverk. I syfte att nå projektets jämställdhetsmål har också kontakt tagits med föreningar som bland annat Kvinna till Kvinna och Tjejzonen. Projektet prövade några aktiviteter men utan gemensam projektfinansiering var det svårt för organisationerna att långsiktigt bidra till BASUN.

Vid ansökan till ESF-rådet hösten 2015 var intentionen att projektet även skulle samverka med civilsamhällets organisationer i Botkyrka. Den tolkning som ESF-rådet gjorde av regelverket vid den tiden, var att samarbete måste ske genom köp av tjänster, enligt lagen om offentlig upphandling (LOU). För detta ändamål var varken kommunen eller de tillfrågade organisationerna intresserad att utföra uppdrag utifrån beställning av tjänster. Den ersättningsmodellen är inte kompatibel med arbetssätt och samverkan med civilsamhället. Samverkan med civilsamhällets organisationer har istället skett i andra informella former och med stöd av ordinarie verksamhet. Organisationer har bland annat bidragit med gästföreläsningar inom olika fokusområden.

Om ovan kan inrymmas inom ramen för formella samarbeten med civilsamhället så har projektet som en del av utvecklingen närmat sig civilsamhället informellt med goda resultat.

Vid konstaterandet av svårigheterna ovan och med den nedskärning som gjordes inom projektgruppen där ansvarig person för samverkan med civilsamhället avslutades så fördelades ansvaret mellan de befintliga projektmedarbetarna utifrån område, lokalförankring och tydliga



mål. Målen var att stärka varumärket genom att stärka förtroendet och närvaron på olika mötesplatser/forum samt få in ungdomar som står utanför såväl kontakter med socialtjänsten som Arbetsförmedlingen, d.v.s. mörkertalet. Detta kombinerades med tydlighet gentemot berörda aktörer vad gäller omfattning av stöd samt en specificering av projektets målgrupp. Detta gav tydliga resultat i form av ökning i antalet ungdomar från mörkertalet, ökning i kontakttillfällen från föräldrar, socialtjänsthandläggare, områdessekreterare, studie- och yrkesvägledare och andra relevanta personer från Botkyrka kommun, samt andra kommuner som hört talas om BASUN och som efterfrågade insatser för ungdomar. Andra samarbeten med civilsamhället började även utvecklas i form av inbjudningar av ungdomar och personal till event som aktörer som exempelvis Changers Hub, The Good Talents och ABF höll, samt in-remittering av ungdomar från dessa aktörer. Projektet började också titta närmare på verksamhet som bedrivs av dessa aktörer med koppling till projektets mål och bokade in aktiviteter för deltagarna. Aktiviteter som till exempel en ledarskapsutbildning som Changers Hub höll för BASUN samt en digital CV skrivningsverkstad som hölls av Fanzingo vid ett antal tillfällen. Projektet kan i efterhand konstatera att den goda dialogen med civilsamhället som fortlöper i sig är väldigt värdefull, eftersom verksamheter för unga sådana som BASUN är i stort behov av den lokala förankringen.

### Resultat projektmål 3

Under projektet har en modell för sociala klausuler för BASUN utarbetats med detaljerade ansvarsområden för respektive roll i projektet.

Arbetet med de sociala klausulerna har varit stabilt och pågått under hela projekttiden. Under projekttiden har främst två särskilda kontraktsvillkor utvecklats; dialogkrav och numerära krav. Dialogkrav innebär att antagen leverantör ska åta sig att föra en dialog med projektets arbetsgivarkoordinator för att identifiera sysselsättningsmöjligheter i leverantörens verksamhet. Numerära krav innebär att leverantören är skyldig att åta sig att anställa eller erbjuda praktikplats för ett i förväg angett antal platser och månader. Erfarenheterna från projektet har tydliggjort flera utvecklingsområden som behöver utvecklas för en lyckad implementering av sociala klausuler.

Under projekttiden har endast ett fåtal unga Botkyrkabor från målgruppen kommit ut i arbete via avtal med sociala klausuler. Arbetet med sociala klausuler är en lång process och en modell som tar lång tid att implementera. Det är viktigt att utveckla den långsiktiga planeringen för anskaffning. Den planerade anskaffningen bör planeras på minst tre års sikt för att medborgare ska kunna rustas och eventuellt utbildas för de kommande upphandlingarna och investeringarna. Målgruppen måste utvidgas till att inkludera samtliga medborgare som behöver hjälp för att komma in på arbetsmarknaden, såsom unga, vuxna, äldre, funktionsnedsatta och nyanlända. En bredare rekryteringsbas är en förutsättning för matchningen till de upphandlade kontrakten.

Under projekttiden har Botkyrka kommun även ingått som partner i ett transnationellt metodutvecklingsprojekt. Sysselsättning genom offentlig upphandling är ett treårigt projekt som leds av Upphandlingsmyndigheten och finansieras av Europeiska socialfonden. De lärdomar som kommit fram i BASUN har tagits vidare till detta projekt.

En potential som behöver analyseras vidare är att använda reserverad upphandling som verktyg för sysselsättningskrav – vilket inte prövades under projektperioden eftersom projektet inte hade en målgrupp som lämpade sig för detta. Enligt Lagen om offentlig upphandling (LOU) får en upphandling reserveras för leverantörer vars främsta syfte är social och yrkesmässig integration av personer med funktionsnedsättning eller av personer som har svårt att komma in på arbetsmarknaden.

Sociala krav har under BASUN-projektet ställts företrädesvis i manligt kodade branscher som innehåller möjlighet till kvalitetshöjande arbetsuppgifter. Det är nödvändigt att fortsätta att utveckla arbetet med att hitta arbetskraftsintensiva branscher som är tillgängliga för alla och icke-diskriminerande. En tänkbar möjlighet är att utbetala bonus för det fall antagen leverantör anställer från det underrepresenterade könet på arbetsplatsen, under förutsättning att kandidaterna har likartad kompetens. Bonus kan vara kostnadsdrivande i det korta perspektivet.

## Arbetssätt

*Beskriv projektets huvudsakliga arbetssätt och kortfattat vilka metoder, utbildningar och andra aktiviteter som användes. Vad var det som gjorde skillnad, vad ledde fram till det önskade resultatet? Beskriv eventuellt nya metoder eller material som tagits fram i projektet.*

BASUN-modellen bygger på en sammanhållen kedja av insatser och samverkan mellan Arbetsförmedlingen och olika verksamheter i kommunen. Huvudsakliga delar i modellen är samlokalisering, gemensamma utgångspunkter avseende arbetssätt och bemötande, individanpassat stöd, utveckla metoder i arbetsgivar- och matchningsarbetet, samt att verksamheten kvalitetssäkras genom att planera, följ upp och utvärdera insatser tillsammans.

Genom stöd i längre processer ska ungdomen få kunskap och insikt om sig själv och därigenom skapa en bättre självbild, motivation och sociala färdigheter som krävs för att klara av en praktikplats, ett arbete eller studier. Ungdomen kan vara inskriven i BASUN upp till sex månader, med möjlighet till förlängning. Processen sammanfattas till fånga upp, individuellt fokus, matchning och uppföljning.

### Fånga upp

Processen inleds med en fas som projektet kallat "fånga upp" – där ungdomen in-remitteras av Arbetsförmedlingen, Socialförvaltningen eller annan kommunal verksamhet som varit i kontakt med ungdomen (t.ex. Kultur- och fritidsförvaltningen), eller så dyker ungdomen upp hos Jobbcenter och BASUN på eget initiativ då hen hört talas om verksamheten och det stöd som finns att tillgå. Men huvudsakligen in-remitteras ungdomen från Arbetsförmedlingen. Även civilsamhället bidrar med att hänvisa ungdomar till BASUN. Samverkan med civilsamhällets organisationer beskrivs mer utförligt i tidigare resultatanalys för att uppnå projektmål 2.

Inskrivningen av ungdomen till BASUN efterföljs av ett trepartssamtal mellan arbetsförmedlare, coachande pedagog och deltagaren – som tillsammans skapar en individuell planering för ungdomen utifrån behov, önskemål och förutsättningar.

### Individuellt fokus

Nästa fas i modellen fokuserar på individens behov och förutsättningar. Samtliga projektmedarbetare arbetar tillsammans för att öka förutsättningarna för ungdomen att gå vidare till arbete, studier eller praktik. I denna del kan man säga att insatskedjan är som tydligast. På aktivitetsnivå innebär denna fas:

- Individuella motiverings- och vägledningssamtal med coachande pedagoger och arbetsförmedlare.
- Eventuellt stöd med administrering kring ersättningar och kontakt med myndigheter.
- När förtroendet byggts upp kopplar coachande pedagoger och arbetsförmedlare på eventuella interna insatser som SIUS-programmet, riktade samtal med arbetsgivarkoordinator och studie- och yrkesvägledare. Projektet hade från start en heltidsanställd studie- och yrkesvägledare för att i slutet endast ha en på deltid. Vilket berodde på budgetförändring, svårighet i att rekrytera en studie- och yrkesvägledare, samt ett påbörjat samarbete med

kommunens vägledningsenhet som minskade behovet av en heltidsanställd studie- och yrkesvägledare i projektet. Dock kan detta ha påverkat resultatet av antal unga som valt att studera vidare istället för att söka sig till arbete. I den här fasen kan även deltagarna vägledas och stöttas till externa insatser inom till exempel vården eller specifika insatser för exempelvis missbruk etc.

- Gruppaktiviteter är även en betydande del av denna fas och genomsyras av 7TJUGO-metoden och de horisontella principerna. Coachande pedagoger, arbetsförmedlare och arbetsgivarkoordinatorer ansvarar tillsammans för planering och utförande av aktiviteterna. Här har det skett en utveckling under projektiden där coachande pedagogerna var funktionen som från början ansvarade för gruppaktiviteterna. Förändringens utgångspunkt var att nyttja spetskompetens som andra funktioner besitter och på så sätt dels variera innehållet i aktiviteterna och samtidigt nyttja kompetensen inom projektgruppen på ett effektivt sätt. Gruppaktiviteterna har planerats på ett sätt som kombinerar ett standardiserat innehåll, som projektmedarbetarna har kompetens för, samt med en flexibel del där kreativitet och önskemål från ungdomar tagits tillvara på. Gruppaktiviteterna har även bestått av föreläsningar, workshops och andra aktiviteter med externa aktörer.

- Gemensamma ärendedragningar en gång i veckan där samtliga medarbetare deltar är också en väldigt viktig del av denna fas och ett arbetssätt som utvecklats under hela projektperioden. Ärendedragningarna ger en samlad bild av var deltagaren befinner sig i processen ut till arbete eller studier och medarbetarna kan tillsammans hitta kreativa lösningar för att få deltagaren snabbt ut till arbete eller studier.

#### Ut-matchning

Arbetsgivarkoordinatorer, SIUS-konsulent och studie- och yrkesvägledare har huvudansvaret för matchning av deltagare ut i arbete och studier, men arbetet sker i nära samarbete med arbetsförmedlarna och coachande pedagogerna. Här omfattas även arbetet med sociala klausurer. Det är arbetsförmedlarnas roll att besluta om praktikavtal eller anställningsstöd samt informerar arbetsgivaren om beviljat stöd.

Förståelsen av varje individs specifika förutsättningar, behov och önskemål är avgörande för att kunna matcha rätt, men också för att mottagande skolor och arbetsplatser ska få ett förtroende för projektet. Transparens ökar trovärdigheten och möjligheten till att matcha ut ungdomar som kanske behöver en längre startsträcka eller extra stöd. Det är viktigt att komma ihåg att det inte går att agera som ett bemannings- eller rekryteringsföretag när man stöttar långtidsarbetslösa ungdomar ut i arbete. Man riskerar då ohållbara anställningar eller studieval och når endast kortvariga resultat. Långsiktigt innebär det att ungdomar kommer tillbaka med ytterligare känsla av misslyckande och mindre förtroende för verksamheten. Dessutom väljer arbetsgivare och andra mottagande platser att inte fortsätta samarbeta p.g.a. av bristande förtroende och låg tilltro till verksamhetens arbetssätt.

Projektet har utgått från SE-metoden i arbetsgivararbetet där uppdraget är att finna, få och behålla arbetet. Längden i denna process kan skilja sig avsevärt från individ till individ beroende på förutsättningar. En SIUS-konsulent kan exempelvis arbeta med en ungdom med funktionsnedsättning i upp till två år medan en arbetsgivarekoordinator som arbetar utifrån samma metod avslutar efter en månad.

#### Uppföljning

Uppföljningsfasen är även en del i processen som utvecklats under projektiden. Uppföljningen var till en början begränsad till vissa individer för att senare omfatta samtliga individer och mottagande platser, med variation i uppföljningsperiodens längd. Huvudsyftet med uppföljningen är att säkerställa en hållbar matchning, men även för att ge ungdomar och mottagande platser en

trygghetskänsla.

Viktigt att notera är att en styrka i BASUN-modellen är dess flexibilitet. Projektet hade exempelvis vid start en målbild om att ungdomar skulle delta på aktiviteter på heltid och det fanns en uppfattning om att arbetsgivarkoordinatorer endast hade ett matchningsuppdrag. Här har det dock skett förändringar och projektet har lagt en mer realistisk ambitionsnivå vad gäller tid per ungdom för deltagande i aktiviteter i BASUN:s lokaler. Arbetsgivarkoordinatorernas roll har även förändrats under projektiden. Under den sista halva av projektet höll arbetsgivarkoordinatorerna mer individuella samtal med ungdomarna och gruppaktiviteter med direktkoppling till arbete. Orsaken bakom den förändringen har med att göra att projektet ville tillvarata deras spetskompetens bättre men även för att hållbar matchning av ungdomar förutsätter en mer djupgående förståelse av individernas förutsättningar. Dessa förändringar innebär dock ingen större förändring i själva modellen, de var möjliga att göra inom ramen för samma modell.

Grunden i ovan process är att individen alltid ska ha en huvudsaklig kontaktperson – som i BASUN varit den coachande pedagogen. Coachande pedagogen arbetar långsiktigt och har en den starkaste relationen och det största förtroendet gentemot individen. Resterande funktioner agerar som ansvariga för insatser och har alltid en god dialog med coachande pedagog för att säkerställa relevanta åtgärder. Att samtliga funktioner befinner sig på samma plats och att flera funktioner håller gruppaktiviteter gör att gränsdragningen suddas ut och arbetet utgår istället från ett ungdomsperspektiv, samt att projektet i sin helhet uppfattas som ett team.

Metoder och utbildningar

7tjugo

BASUN arbetar utifrån 7TJUGO-metoden i sina gruppaktiviteter och vid det individuella arbetet med deltagarna. Samtliga projektmedarbetare har vid början av sin anställning tagit del av 2-dagars handledarutbildning i metoden.

7TJUGO är en metod som främjar egenmakt. Behovet av att ha kontroll över och kunna påverka det som händer en själv är allmänmänskligt. Ingen vill bli utlämnad till andra att bestämma över en. Detta är grundbulten i egenmaktstänkandet. Frågan om egenmakt hänger nära ihop med den enskilde ungdomens avsaknad av, eller tillgång till, självkänsla och därmed förmåga att själv vilja och kunna påverka den egna vardagen. Syftet och målsättningen med 7TJUGO är att förhöja ungdomarnas självbild och tron på att de kan lyckas med det de vill företa sig, så att de känner sig styrkta att ta ansvar för sitt eget liv. De ska få kunskaper som förhöjer möjligheten att förstå människors beteenden, tankar och känslor utifrån olika situationer och förutsättningar, för att också stärka bilden av sig själv tillsammans med andra. Metoden innehåller gruppaktiviteter på heltid kombinerat med individuella samtal under cirka åtta veckor, med möjlighet till flexibilitet i utförandet där pedagogen kan välja bort och lägga till övningar utifrån egen planering.

Övningarna handlar bl.a. om:

- Trygghet i gruppen – skapa en gemensam plattform som gruppen utgår ifrån hela kurstiden
- Medvetandegöra varje individs roll i ett större sammanhang
- Värdet av att umgås och samarbeta med sin omgivning utifrån nya kunskaper om kommunikation, respekt och lyhördhet
- Bygga upp sin självbild och vilka processer som präglar människor och det egna beteendet och om hälsa
- Synliggörande om vad som inverkar den egna individen och att skapa större inflytande över sina egna beslut

- Individens egna gränser
- Fokus och energi på varje individs framtid

#### MI

Projektmedarbetarna har även gått utbildning i motiverande samtal (MI) som är en samtalsmetod som har målet att öka en persons vilja till förändring utifrån antagandet att en stark motivation med större sannolikhet leder till en beteendeförändring. Metoden har utvecklats utifrån klinisk forskning och är en evidensbaserad metod för att hjälpa människor att förändra något.

MI ökar möjligheten att:

- Bygga upp en god relation med ungdomen
- Öka den inre motivationen till förändring
- Hjälpa till med att ta steg på väg mot en förändring
- Bearbeta tveksamheter och hinder
- Snabbare nå resultat med kortare och mer tillfredställande insatser

MI-metoden har använts av framför allt de coachande pedagogerna men även av arbetsgivarkoordinatorerna och arbetsförmedlarna i coachande och vägledande samtal med ungdomen (både individuellt och i grupp).

#### SE-metoden

I arbetet med att stötta ungdomar och arbetsgivare vid anställning eller praktik har arbetsgivarkoordinatorerna och arbetsförmedlarna använt sig av Supported Employment (SE). SE är en metod för arbetslivsinriktad rehabilitering där målgruppen oftast är personer med funktionsnedsättning som står långt ifrån arbetsmarknaden. Syftet är att individen ska stöttas i att finna, få och behålla ett arbete på den öppna arbetsmarknaden. Arbetsgivarkoordinatorerna och arbetsförmedlarna har tagit del av en utbildning i metoden under 2 heldagar.

#### Genushanden och integrering av horisontella principer

Vid projektstart blev BASUN utvald av ESF till ett s.k. strategiskt projekt i regionen för arbetet med framför allt jämställdhetsintegrering men även för integrering av de övriga horisontella principerna. BASUN erbjöds därför handledningsstöd under 2016 av ESI-support för att fördjupa och utveckla arbetet med att integrera de horisontella principerna i projektets samtliga delar. Kontigo, som var den upphandlade aktör för uppdraget ESI-support, har hållit i ett antal workshops och granskat projektets förändringsteori, mål och indikatorer, handlingsplan för integrering av horisontella principer, samt övriga styrdokument för projektet. Det stödet upplevde projektet som utvecklande och drev arbetet med horisontella principer med en starkare intensitet och professionalitet. Tyvärr avvecklades stödet på initiativ av ESF-rådet.

BASUN har arbetat med att integrera de horisontella principerna i projektets samtliga faser.

Under Analys- och planeringsfasen tog projektgruppen fram en handlingsplan tillsammans med Utvecklingsledare från kommunens Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltning (sakkunnig inom området) – som syftade till att projektets jämställdhets- och tillgänglighetsmål skulle uppnås. Handlingsplanen är utformad med stöd av MUMS-metoden. MUMS är en checklista för planering och organisering av utvecklingsarbete och bygger på fyra strategiska framgångsfaktorer för jämställdhetsintegrering:

- Mål och annan styrning
- Utbildning
- Metoder och arbetssätt

- Stöd och samordning

Projektgruppen fann metoden(checklistan) användbar för att planera och organisera arbetet med samtliga horisontella principer. Handlingsplanen innehöll konkreta aktiviteter såsom utbildning, metodutveckling, handledning, resultatuppföljning m.m. Aktiviteterna planerades löpande genom hela projektperioden och var en del av ordinarie verksamhet.

I enlighet med handlingsplanen skulle projektledningen även utföra en s.k. 4R-analys och planera projektets budget ur ett jämställdhetsperspektiv under Analys- och planeringsfasen. Tyvärr utfördes aldrig en sådan analys av den första projektledningen. Istället utfördes 4R-analysen i projektets avslutningsfas för att kommunen och Arbetsförmedlingen skulle kunna ta med sig lärdomar till implementering av projektet i ordinarie verksamhet.

Projektet har även integrerat de horisontella principerna i projektmålen och i resultatuppföljningen. Projektledningen har tillsammans med Utvecklingsledare försökt att utveckla en uppföljning av s.k. jämlikhetsdata. Projektet har lyckats att följa juridiskt kön och kommunal (socioekonomisk bakgrund), samt till viss utsträckning även funktionsnedsättning. Lärdomar har implementerats i ordinarie verksamhet och kommer att spridas i kommunen. Men registrering och uppföljning av jämlikhetsdata behöver vidareutvecklas och blir för kommunen ett framtida utvecklingsarbete.

Samtliga BASUN-medarbetare har tagit del av en grundutbildning(heldag) i jämställdhet och likabehandling, samt utbildning i jämlikt bemötande och metoden genushanden. Grundutbildning i jämställdhet och likabehandling har Arbetsmarknads- och vuxenutbildningsförvaltningens Utvecklingsledare hållit kontinuerligt under hela projektiden – så snart en ny projektledare eller projektmedarbetare börjat i projektet. Grundutbildningen har gett projektmedarbetarna grundläggande kunskap om genus, jämställdhet, diskriminering, intersektionalitet, normkritik, och diskrimineringslagen. Därutöver har samtliga projektmedarbetare genomgått fördjupningsutbildning i jämlikt bemötande och metoden genushanden. Fördjupningsutbildningen har syftat till att få projektmedarbetare att bemöta och vägleda ungdomarna normkritiskt och på så sätt bidra till att förändra attityder och beteende för att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden. Genom jämlikt bemötande och med stöd av metoden genushanden ska tjejer och killars förutsättningar öka på arbetsmarknaden eftersom ungdomens val av arbete breddas – så att individen till större utsträckning ska undvika könsstereotypa val och bättre matcha arbetsmarknadens behov. Metoden kan dessutom användas i dialog med arbetsgivare för att även då tänka bortom normer och se till att arbetsgivare ser kompetensen och inte könet vid rekrytering.

Genushanden är en checklista som ursprungligen har tagits fram av en vårdcentral i Skåne i syfte att öka kvaliteten i vården för kvinnor och män. Även projektet Jämställd vägledning som pågick 2014 – 2015 i Norrbotten har vidareutvecklat metoden – projektet drevs av Winnet Norrbotten i samverkan med Arbetsförmedlingen och Länsstyrelsen i Norrbottens län. Inom det projektet utvecklades genushanden för att få arbetsförmedlare att på ett systematiskt sätt med stöd av checklistan vägleda arbetssökande kvinnor och män till att göra mindre könsbundna yrkesval. Att bättre matcha arbetsmarknadens behov av kompetens istället för att låta könsstereotypa val styra den arbetssökandes jobbsökningsprocess.

Under hela projektiden har utvecklingsledaren från kommunen fungerat som metodutvecklings- och projektstöd, framför allt inom arbetet med de horisontella principerna. Utvecklingsledaren har hållit i workshops och kontinuerligt handlett projektmedarbetare och projektledare för att utveckla metoden genushanden och systematisera arbetet med jämställdhet, likabehandling och tillgänglighet.



Med stöd av genushanden vägleder alltså medarbetarna normkritiskt. Metoden är ett stöd för att undvika normfällor och könsstereotypa val av arbete och studier. Den påminner medarbetaren om att vara uppmärksam på sina egna fördomar och visa ungdomen på alternativ till stereotypa val. Den är även ett stöd vid arbetsgivarkontakter – för att utmana traditionella föreställningar om vem som är mest lämpad för arbetet. På så sätt kan medarbetarna aktivt och systematiskt bryta mönster och bli medvetna om förutfattade meningar som de själva och andra bär på, vad gäller kön, funktionsnedsättning och annan bakgrund. Genom arbetssättet främjar kommunens och arbetsförmedlingens medarbetare aktivt jämställdhet och likabehandling, samt bidrar till att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden.

För att ytterligare fördjupa medarbetarnas kunskap om förekomst av och mekanismer bakom diskriminering och förhållningssätt till att aktivt bidra till icke-diskriminering har projektgruppen även gått utbildning i interkulturellt förhållningssätt och en utbildning i att förstå och bemöta människor med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar.

Utbildningen i interkulturellt förhållningssätt var en heldagsutbildning som Mångkulturellt centrum höll för samtliga projektmedarbetare. Utbildningen syftade till att förstärka ytterligare arbetet med genushanden och ge tips på hur projektet kan tänka vid planering av aktiviteter och annat praktiskt i sin verksamhet – för att vara inkluderande för fler och för att säkerställa att diskriminering inte sker i mötet mellan unga kommunmedborgare och projektets medarbetare. Utbildningen utgick från ett intersektionellt perspektiv – vilket innebär att man tar ställning till alla diskrimineringsgrunder och även fler sociala kategorier när man tittar på risker för diskriminering och tips på ett mer interkulturellt förhållningssätt.

Heldagsutbildningen i att förstå och bemöta människor med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar syftade till att:

- Genomgång av de utmaningar som finns vid autism och adhd med koppling till bemötande
- Översikt över vanlig tilläggsproblematik och annan psykisk ohälsa
- Råd för hur man skapar ett bra möte och etablerar en relation
- Samtalsmetodik – skapa fungerande och konstruktiv kommunikation
- Informella kartläggningar – att tillsammans med klienten undersöka styrkor och svårigheter.

Utbildningen resulterade i att projektmedarbetarna fick en djupare förståelse och konkreta råd för planering och utförande av individuella möten med deltagare i målgruppen som har neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. Tillsammans med Utvecklingsledare tog projektmedarbetarna även fram ett underlag för en checklista som kan fungera som stöd vid mötet med deltagaren. Detta för att underlätta arbetet med de unga som tillhör målgruppen och öka förutsättningar för att ge rätt stöd ut till arbete eller studier.

### **Kommunikation, spridning och påverkansarbete**

*Beskriv hur ni arbetat med spridning och påverkansarbete. I vilka sammanhang har i spridit erfarenheter från projektet? Vilka organisationer har ni riktat er till? Hur förs projektresultatet vidare?*

Projektet har i början av Genomförandefasen tagit fram en kommunikationsplan som kontinuerligt reviderats under projektiden, framför allt vid byte av projektkommunikatör och projektledare. Kommunikationsplanen har genomsyrats av framför allt ett jämställdhets- och tillgänglighetsperspektiv. Med stöd av Utvecklingsledare har kommunikatorerna planerat kommunikationen så att den är inkluderande och normkritisk.

Kommunikations- och spridningsarbetet kan delas upp i två delar – en kontinuerlig och en i form av punktinsatser.

Det kontinuerliga spridningsarbetet har bestått av:

- Kommun politisk påverkan genom i första hand Botkyrka kommuns arbetsmarknad-och vuxenutbildningsnämnd. Detta omfattar kontinuerlig redovisning av resultat samt politikerbesök.
- Först och främst kommunikation via deltagare själva där deltagare i programmet eller de som är på väg att avsluta sin tid i projektet uppmuntras till att informera vänner, bekanta och familj om BASUN, samt att sprida information om verksamheten i sociala medier. Här bör understrykas att denna typ av spridning/kommunikation kan anses som den enskilt viktigaste metoden med utfall som speglas i in-remittering och stärkt varumärke hos ungdomar i kommunen.
- Deltagande i kommundelarnas nätverksgruppsträffar (Hallunda/Norsborg, Alby, Fittja, Tumba/Tullinge) där lokala aktörer träffas för att informera, diskutera och hitta lösningar på lokala utmaningar.
- Närvaro på kommunens olika mötesplatser och olika event eller konferenser.
- Närvaro och kommunikation via sociala medier (Facebook och Instagram).
- Det kontinuerliga arbetsgivarearbetet genom bearbetning av nya företag och bibehållandet samt utveckling av befintliga samarbeten.

Projektets lärdomar vad gäller denna typ av kommunikation kan sammanfattas till att kontinuitet är viktigare än omfattning och att resultatet av denna typ av arbete inte alltid är kortsiktig utan bör ses utifrån ett långsiktigt perspektiv genom förtroendeskapande och nätverkande internt och externt.

Punktinsatser under projektiden:

- Presentation av BASUN för ESF:s strukturfondspartnerskap
- Spridningskonferens.
- Botkyrka kommun har informerat om BASUN:s arbetssätt vid Länsstyrelsens konferens Stockholm den 20 februari 2019.
- Almedalen sommaren 2019 tillsammans med Upphandlingsmyndigheten.
- Presentation för samordningsförbundet (Botkyrka, Huddinge och Salem) vid 3 tillfällen.
- Mottagande av studiebesök av bl.a. socialförvaltningen Botkyrka, ESF-projekteten HUVAS, Map 2020 och Etableringslyftet etc.
- Tidningsartiklar både vid projektstart och innan spridningskonferens.
- Tackannons till företagen som anställt unga från BASUN.
- 4 BASUN filmer som spridits och kommer att fortsätta spridas.
- Trycksaker sådana som t-shirtar, tröjor, vattenflaskor, broschyrer, affischer, och roll-ups etc.
- Studiebesök till bl.a. projektet SUVAS, Campus Nyköping, och Telge Tillväxt m.fl.
- Regional konferens för erfarenhetsutbyte mellan BASUN, SUVAS, HUVAS och Map2020 mars 2017.

### Uppföljning och utvärdering

*Hur har extern utvärderare konkret bidragit till projektarbetet? Hur har ni själva arbetat med uppföljning och utvärdering i projektet? På vilket sätt har det varit ett stöd för projektverksamheten?*

Utvärderargruppen Oxford Research har följt den utvärderingsplan som de tog fram och presenterade i augusti 2016. Enligt planen skulle utvärderingen ligga till grund för lärande både under projektgenomförandet och efter avslutat projekt.

Under projektets analys- och planeringsfas formulerades projektets logik och projektledningen fick stöd med att formulera målsättningar och förändringsteori, samt att säkra förutsättningar för uppföljning och utvärdering av effekter och resultat. Utvärderarna arbetade med denna typ av stöd under perioden mars – maj 2016. Utvärderarnas roll under analys- och planeringsfasen var till stor del processtödjande.

Under projektets genomförandefas har utvärderarna övergått till en utvärderande roll, men fortfarande med tydliga processtödjande inslag i form av stöd vid implementeringsworkshops, deltagande i möte hos ESF och deltagande i styrgruppsmöten. Utvärderarna har arbetat med att kontinuerligt analysera orsaker till varför resultat och läge ser ut som de gör (kvalitativt) och mäta vad som faktiskt utförts (kvantitativt).

Utvärderingsaktiviteter som genomförts under hela perioden i form av observationer, närvaron på möten, sammanställning av projektets kvantitativa datainsamling, den samhällsekonomiska analysen, samt intervjuer med såväl deltagare, som det operativa projektteamet, samverkansparterna och arbetsgivare.

Oxford research har skrivit tre rapporter, som består av två delrapporter och en slutrapport.

Internt har projektet arbetat med uppföljning av nyckeltal kontinuerligt, minst varje månad för hela projektgruppen. Nyckeltalen som använts har varit antal in varav tjejer/killar och vilken instans de kommit ifrån, hur många som lämnat och av dessa hur många som gått till arbete och studier. Detta för att kunna fira framgångar och prioritera insatser.

Projektet har även månadsvis följt upp gentemot styrgrupp vad gäller framförallt ovannämnda nyckeltal, samt personalfrågor och ekonomi. Verksamhetschefen har i sin tur rapporterat till förvaltning och nämnd.

Uppföljning gentemot projektgrupp och styrgrupp har utvecklats under resans gång beroende på projektledare och efterfrågan från styrgrupp.

Projektledare har tillsammans med utvecklingsledare haft stående möten minst månadsvis för att följa upp projektmålen systematiskt enligt den interna uppföljningsplan som skapades i Analys- och planeringsfasen. En större uppföljning och analys av resultat har även utförts i oktober varje projektår. Då har även mer djupgående jämställdhets- och jämlikhetsanalyser utförts.

En uppföljning gentemot ESF ägde naturligtvis också rum med ett upplägg som förändrades utifrån behov och aktualitet.

### Användande av resultat

*Beskriv hur ert projektresultat helt eller delvis kommer att användas i ordinarie verksamhet och i befintliga strukturer. Om implementering uteblir - beskriv varför? Hur har ni arbetat för att resultaten tas om hand?*

BASUN implementeras i samband med projektavslut. Implementeringen omfattar metoderna, funktionerna och samlokaliseringen med arbetsförmedlingen. Dessutom så kommer BASUN som ordinarie verksamhet även omfatta det kommunala aktivitetsansvaret och en uppdelning kommer äga rum för att säkerställa korrekt uppföljning. Denna uppdelning kommer innebära att verksamheten delas upp till BASUN 16-19 (det kommunala aktivitetsansvaret) och BASUN 20-29. Anledningen till åldershöjningen var att förvaltningen ansåg att den effektivitet som BASUN visat bör tillgängliggöras för fler. Arbetsförmedlingen beslutade även dem att vara kvar i

projektet men med en ändring i personalkonstellation utifrån deras nya uppdrag, och kommer därmed finnas kvar med en arbetsförmedlingshandläggare och tre SIUS konsulenter.

### Kommentarer och tips

*Vilka tips vill ni delge framtida projekt? Vad gick bra och varför? Vad gick mindre bra och varför?*

Tipsen till framtida projekt följer i punktform:

- Inhämtning av kunskap om ESF projekt, dess finansieringsmodell, nödvändig administration och grunduppdrag i tidigt skede baddar vägen för en god planering. Använd ESF handläggare till hjälp så mycket som möjligt i början och håll en öppen dialog.
- Vid val av deltagarfinansiering, se till att förstå hur detta fungerar och vad det innebär på operativ nivå.
- Ju längre man kommit med förändringsteori, och grundidé för genomförande desto lättare går det att påbörja genomförandefas och därefter utveckla.
- Ambitionsnivån för projektmålen bör vara väl genomtänkt och genomförbar. Detta dels för att hålla en hög engagemangsnivå i gruppen men också för att undvika större ändringsansökningar.
- En tydligt formulerad målgruppsdefinition, målbild och modell är av stor vikt, det är även förankringen av dessa två till samtliga intressenter i tidigt skede. Eventuella ändringar i någon av dessa bör snabbt kommuniceras till intressenter.
- Säkerställ kontinuerligt att projektgruppen är förankrade i mål, ESF logik och projektlogik i allmänhet. Ett metodutvecklingsprojekt innebär per definition kontinuerlig förändring, vilket projektledare och projektgrupp bara påminna sig om hela tiden och inte fastna i ett förvaltningstänk. Ett sätt att formulera det är att låta ändamålet styra verksamheten och inte tvärtom. Metoder som används idag behöver inte fungera nästa år.
- Sammansvetsad styrgrupp med tydligt bild av projektet och dess ändamål, tydligt mandat och tydlig delegation av mandat till projektledare är av stor vikt och speglas i hela projektgruppen.
- En projektstart innebär alltid en etableringsfas, detta bör speglas i målsättningen för den initiala perioden.
- Påbörja implementeringsplaneringen så tidigt som möjligt och badda för den genom kontinuerligt påverkansarbete.
- Säkerställ att all samverkan med andra aktörer inte stanna på övergripande nivå utan förankras på den operativa nivån. Med ett OK på beslutfattande nivå så har man möjlighet att själv påverka den operativa genom att skapa relationer mellan projektgrupp och exempelvis handläggare.
- Oavsett målgrupp fokusera på hur verksamheten på bästa sätt är flexibel och kan förhålla sig till individuella skillnader i förutsättningar och behov. Ingen målgrupp är homogen.
- Välmående personal är en garant för kontinuerligt engagemang och därmed goda resultat.
- Vad gäller samverkan så följer nedan ett antal tips för en lyckad sådan:
  - 1- En definierad samverkan där ändamålet varit tydligt och ömsesidigt gynnsamt. Ett tydligt exempel på detta är samverkan mellan främst Arbetsförmedlingen, socialtjänsten, och det kommunala aktivitetsansvaret där ändamålet i första hand varit in-remittering av målgruppen och dialogen kring gemensamma ungdomar. Naturligtvis så gynnas samtliga parter både individuellt och verksamhetsmässigt när en ungdom lämnar dessa insatser för att gå vidare till arbete eller studier. Ytterligare exempel på sådan samverkan är den mellan arbetsgivare, arbetsförmedlingen och kommunen, där samhällsnytta och kompetensförsörjningsbehov gått hand i hand.
  - 2- En kombination av övergripande och operativ samverkan för att säkerställa utfall. På övergripande nivå kan beslut fattas och på sikt även implementeras, men en snabbare och mer kvalitativ implementering av samverkan sker bäst när den operativa nivån är involverad.
  - 3- Samverkan som långsiktig investering. Viss typ av samverkan innebär inte direkta

resultat utan kan ge resultat på längre sikt. Ett typexempel på detta för BASUN har varit samarbetet med civilsamhället och samarbetet med kultur-och fritidsförvaltningen genom deltagande och inbjudan till olika forum, möten och event. Genom att bjuda in och närvara på deras aktiviteter, även när syftet inte är direkt kopplat till projektets specifika mål så har BASUN lyckats stärka förtroendet för projektet och därmed varumärket i kommunen. I konkreta resultat kan vi efter tre år se ett ökat flöde av ungdomar från mörkertalet samt en allmän god uppfattning om BASUN och dess arbete.

4- Relevanta förväntningar. Lova inte mer än vad du kan leverera.

- Projektet vill även göra ett medskick till ESF och framtida projekt, med fokus på utvecklingsområden. Vi ser subgrupper med stort behov av ytterligare skräddarsydda insatser och dessa är ungdomar i kriminalitet, nysvenska ungdomar, ungdomar med icke kodad funktionsnedsättning (ännu mer komplext för ungdomar som inte vuxit upp i Sverige), samt ungdomar med missbruksproblematik. Varje en av dessa subgrupper har specifika utmaningar som behöver specifika/skräddarsydda lösningar. BASUN kommer fortsätta att arbeta med dessa ungdomar och samarbete kring dem med relevanta instanser, men ser att metoder kring arbetet med dessa bör utvecklas ännu mer på lokal samt nationell nivå, och att lärdomar om goda resultat bör spridas.

#### **Kontaktperson för ytterligare information:**

Namn: Fayyad Assali  
Telefon: 070-6075860  
E-post: fayyad.assali@botkyrka.se

#### **Underskrift projektansvarig / projektledare:**

Datum: Namnteckning

Namnförtydligande

Skicka även dokumentet till projektets ansvarige samordnare på Svenska ESF-rådet via e-post

#### **Samordnare som bedömt slutrapport**

Peter Carlsson

