



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden



Resultatanalys av tolv ESF-projekt för arbetslösa ungdomar i Skåne och Blekinge

Åsa Bengtsson
SPeL

Innehållsförteckning

1	Inledning	Sid 3
2	Projektens bakgrund och utgångspunkter	Sid 3
3	Projektens lösningar och innovativa idéer	Sid 5
4	Resultat	Sid 10
5	Lärdomar som kan ge hållbara effekter	Sid 13
6	Spridning och påverkansansvar	Sid 17
7	Strukturella hinder och lärdomar för beslutsfattare?	Sid 18
8	Konklusion	Sid 21
Bilaga 1 – Intervjuguide		Sid 24
Bilaga 2 – Intervjupersoner och projekt		Sid 25

Resultatanalys av tolv ESF-projekt för arbetslösa ungdomar i Skåne och Blekinge.

1. Inledning

Många ESF-projekt ger intressanta resultat och lärdomar, men få leder till förändring och effekter i organisationer och strukturer. Det är inte ovanligt att projektets aktörer hamnar i den s.k. projektbubbla där det kortsiktiga och administrativa arbetet står i fokus och framtidsperspektivet lämnas till projekttidens sista veckor. När det talas om implementering av ett projekt avses inte sällan det färdiga koncept som inarbetats vid projekttidens slut. Den långsiktiga strategin för hur projektets positiva resultat kan implementeras i en reguljär verksamhet eller skapa förändringar inom organisationer som innebär en hållbar effekt och en lösning på de problem och hinder som projektet initialt avsåg att lösa, glöms bort på vägen.

Syftet med denna resultatanalys är tänkt att vara ett stöd i implementeringsarbetet för ett antal ungdomsprojekt i Skåne och Blekinge som varit med i ett nätverk. Tillsammans har de arbetat aktivt med lärprocesser för att stärka sin strategiska påverkan. Analysen baseras på intervjuer med projektägare och projektledare i tolv projekt. Intervjuerna är gjorda av Åsa Bengtsson vid Högskolan Halmstad som även gjort denna analysammansättning.

2. Projektens bakgrund och utgångspunkter

Projekten ingår i programområde 2 för ökat arbetskraftsutbud med fokus på målgruppen ”ungdomar i utanförskap”. Projektägarna och projektledarna ombads inledningsvis att beskriva vilket problem inom arbetslivet som projektet arbetade. Varje projekt har utgått från sina egna iakttagelser kring problematiken med ungdomsarbetslösheten och dess lösningar. I ett projekt som ägs av Region Skåne finns det ett tydligt uppdrag från arbetsgivaren att rekrytera personer med funktionshinder som står lång ifrån arbetsmarknaden, i syfte att Regionen som arbetsplats ska spegla samhället. Detta projekt har således inte specifikt inriktats mot ungdomar. De övriga projekten är inriktade på ungdomar som står speciellt långt ifrån arbetsmarknaden, men det finns många varierande grunder till arbetslöshet och därmed också varierande lösningar på denna problematik.

Traditionellt sett har det funnits mycket industriarbete som nu har försvunnit. I små kommuner och mindre orter där industrierna har försvunnit och handeln inte är utvecklad är det numera svårt att få ett första jobb. Tröskeln till arbetsmarknaden har blivit högre än vad den var tidigare och vi måste underlätta för ungdomarna att ta sig över denna, menar en projektledare. En annan understryker att när ungdomar inte kommer in i arbetslivet i tidigt skede riskerar de att stå utanför lång tid framöver.

Tre projekt har inriktat sig på ungdomar med nedsatt arbetsförmåga på grund av fysisk eller psykisk funktionsnedsättning. En projektledare beskriver den aktivitetsersättning som ungdomar med funktionsnedsättning och nedsatt arbetsförmåga får som ”en form av förtidspension för unga människor”. Ersättningen har funnits sedan 2003 men Försäkringskassan (FK) och Arbetsförmedlingen (AF) har haft svårt att få de här ungdomarna aktiva och det har visat sig vara svårt att hjälpa dem in på arbetsmarknaden. Orsaken till detta

kan sökas i vad projektägaren beskriver som otillräckliga kunskaper om den här specifika målgruppen. AF:s ordinarie utbud av verksamhet passar inte för målgruppen eftersom den inte tillgodoser gruppens behov. Samtidigt menar projektägaren att det är svårt för arbetsmarknaden att ta emot den här gruppen av funktionsnedsatta ungdomar eftersom den saknar kunskaper om vad funktionsnedsättningen innebär.

Ett annat grundproblem när det gäller ungdomsarbetslösheten är att näringslivet upplever att ungdomarna inte är förberedda på arbetslivet. Projekten har uppmärksammat att de saknar kunskaper om hur det fungerar på en arbetsplats. De har inga rutiner och dåliga sociala kompetenser för att klara samspelet med arbetskamrater, och de har heller inga referenser och ingen arbetserfarenhet. Många ungdomar har också en annorlunda syn på vad ett jobb är och deras bild stämmer inte alltid överens med verkligheten. Allt för många ungdomar har en negativ attityd och fel inställning till arbete, vilket blir tydligt när de inte klarar av sitt deltagande i projektet eller klarar sin praktikplats. Den här gruppen ungdomar får inte behålla sina praktikplatser eftersom de uteblir från arbetet utan att höra av sig och ursäktar sig med att de inte har pengar på mobilen. De har dålig närvaro, framför oacceptabla ursäkter när de är frånvarande och ”de vet inte på vilka villkor arbetslivet fungerar”, menar en projektledare.

En projektledare ser det som en utmaning att få ungdomarna motiverade och få dem att se möjligheter. Projektet har haft lätt att hitta företagare som är positiva och vill ha lärlingar eftersom företagarna vill utbilda ungdomarna och forma sin egen arbetskraft själva. Därigenom ges ungdomarna en möjlighet till varaktig anställning, men detta är inte alltid en morot för dem om de har en negativ inställning till arbete. Flera projekt lyfter fram att de personliga kontakterna är viktiga och en projektledare ser att det är via det personliga mötet som ungdomarna vanligen får ett jobb. De här målgrupperna har inte knutit någon kontakt med arbetslivet och de har inget kontaktnätverk. Därför gäller det att utmana arbetsgivarna till att våga anställa de här ungdomarna, menar en annan projektledare.

Det är tydligt att den här målgruppens brist på utbildning gör det är svårt att matcha till ett jobb eller till ett företag. En projektägare påpekar matchningen har ett viktigt framtidsperspektiv:

Vi ser också på matchningsproblematiken mer långsiktigt. Vi kollar på vilket behov näringslivet kommer att ha av arbetskraften fram till 2020. Vi har gjort en analys kring detta i Skåne och då ser man vissa bristyrken och då försöker vi matcha detta med att se till att ungdomarna väljer den typ av utbildningsbana. Det här är en pusselbit av flera som måste bättre. (projektägare)

Utbildning och yrkeskompetens är centrala faktorer för de flesta branscher och inom hantverksområdet, som är ett brett yrkesområde, kan det ibland vara svårt att hitta folk till specifika uppgifter. Flera projekt inriktar sig på att utveckla ett lärlingskoncept. En projektägare menar att det finns ett behov av nya former av lärande ute på företagen som lämpar sig väl för ungdomar som inte klarar skolans traditionella bänkundervisning. Lärlingskonceptet är ett viktigt moment för gruppen ungdomar som behöver höja sin yrkeskompetens, men det handlar också om att stärka ungdomarnas självkänsla och se till att de får kontakt med arbetsliv och företag, samt att möta de krav som finns ute på arbetsmarknaden.

Ett annat problem som framträder tydligt är att det finns ett stort glapp mellan skola och arbetsliv. Ett projekt som inför sin projektansökan undersökte hur ungdomar ser på sin livssituation och hur de upplevde att komma in i arbetslivet, uppmärksammade att ungdomarna efterfrågade något som fyllde tomrummet mellan skola och arbetsliv. Unga

människor utan gymnasiebehörighet som inte kommer in på arbetsmarknaden mår inte bra och den psykiska ohälsan är ett växande problem. Ett grundproblem är att allt för många ungdomar går in ett åtgärdsprogram som inte leder till ett arbete. Istället fastnar de i systemet och skickas ständigt in i nya projekt utan att komma vidare ut i arbete. Ett projekt fokuserar på den här gruppen som ”snurrar runt i systemet” och här jobbar de mycket med att stärka individen i sin syn på sig själv. Ungdomarna måste ges en möjlighet att få ett bättre självförtroende och att bygga på ”sina ryggsäckar” med mer erfarenheter och kunskaper. Den största delen av problemet menar projektledaren är bristande emotionella och sociala kompetenser.

Ytterligare problem som uppmärksammas är att ungdomar inte sällan misslyckas när de startar företag. Några projekt är på olika sätt inriktade på att hjälpa ungdomar i denna process. En projektledare menar att många unga är kreativa och ambitiösa, men att det saknas både plats och hjälp för de som inte har utbildning. Inom ett annat projekt har man likaså uppmärksammat att ungdomar inte vet vilka vägar de ska gå och vem de ska kontakta, vilket projektägaren menar kan bero på att de inte är engagerade i samhällslivet eller intresserade av inflytande, men som han menar är viktigt för att de också ska kunna närma sig arbetslivet. Det är med andra ord en attitydfråga, men det är inte bara en fråga om att förändra ungdomarnas attityd utan även att ändra näringslivets attityd till entreprenörskap och bredda definitionen av begreppet så att även ungdomar kan inkluderas i ett entreprenöriellt förhållningssätt och anses ha potential för att starta eget företag.

En projektägaren ser ett problem i att allt för många ungdomar som inte kommer in på gymnasiet ägnar sig åt att ”springa runt på stan” och inte sällan också ställa till problem. De flesta av dessa är i grunden kreativa och ambitiösa, men saknar stöd och nätverk, och därför är det angeläget att skapa en samlingsplats där de här ungdomarna kan få träffa vuxna som kan fungera som förebilder och samtidigt också få jobba med något konkret och praktiskt.

Sammanfattning

Det råder stor arbetslöshet bland ungdomar och personer med funktionsnedsättning i regionen och undersökningen visar att projekten har skapats eftersom det inte finns tillräckligt med reguljära åtgärder som fungerar för att få ut de här grupperna på arbetsmarknaden. En rad olika orsaker fram, men ingen anger att det är någon brist på arbete. Däremot synliggörs brister i attityder och kunskap. Det är tydligt att de målgrupper som projekten riktar sig till saknar kunskap om och erfarenheter av hur arbetsliv och arbetsplatser fungerar. De saknar även rutiner för att jobba och är helt enkelt inte förbedda att inta en plats på arbetsmarknaden. Många gånger upplevs att det finns ungdomar i målgruppen som har en negativ syn och attityd till arbete, vilket inte faller i god jord hos arbetsgivare. Ungdomarna saknar kontakter och nätverk på arbetsmarknaden och det finns ett glapp mellan skola och arbetsliv. Det saknas också inkubatorliknande platser och fora för de här grupperna. Det finns en ohälsa och dåligt självförtroende bland ungdomarna i målgruppen. När det gäller ungdomar med funktionsnedsättning och låg arbetsförmåga finns det tydliga brister i aktivitetsutbudet och åtgärdssystemet som grundas på AF:s bristande kunskaper om funktionsnedsättning. Hur har då projekten löst de här problemen?

3. Projektens lösningar och innovativa idéer.

Hur tar man sig an ett gigantiskt problem som ungdomsarbetslöshet utifrån problemområden som berör attityder? Härnäst ligger fokus på vad som har varit lösningen på de olika problemområden som projekten har utgått från.

Projektet Vägen in har i uppdrag av Region Skåne att internt öka rekryteringen av personer med psykisk funktionsnedsättning. Bara det faktum att en myndighet pekar med hela handen och har en politisk förankring i frågan om vilka man ska anställa är enligt projektägaren ett helt nytt grepp att få in människor som står långt ifrån arbetsmarknaden i jobb. Inom projektet har man uppmärksammat att målgruppen vill arbeta, men att de blir bemötta som om de är ett problem och inte en möjlighet. Människors okunskap och rädsla är ett hinder för att personer med psykisk funktionsnedsättning ska få en plats på arbetsmarknaden:

Det finns mycket fördomar och dåliga attityder och diskrimineringsformuleringar, man har en speciell föreställning av hur människor med psykiskt funktionshinder är. När man sedan möts märker man att det är en falsk föreställning. (projektägare)

Fördomar och attityder är i grunden det största hindret för människor med psykiskt funktionshinder att komma ut och arbeta. Det finns arbetsuppgifter som praktikanter ur denna målgrupp kan utföra och därmed skapas en ingång till en anställning. Projektets metodik har utvecklats utifrån det faktum att det sker en attitydförändring i mötet mellan människor. Det personliga mötet är därmed en central framgångsfaktor i rekryteringsprocessen. Projektet har ett samarbete med en ideell organisation eftersom Region Skåne saknar kompetens kring den här målgruppen. Regionen behöver således en bredare kompetens för att skapa en generellt bra arbetsmiljö och ett bra arbetsklimat. Projektet jobbar parallellt med ett annat projekt som kompetensutvecklar personalen i de här frågorna och avsikten är att båda projektens metoder ska implementeras i Region Skåne och i HR-avdelningens rekryteringsmetoder. Projektledaren betonar hur viktigt det är att lyfta diskussionen om attityder och värderingar och om acceptans och tolerans eftersom det i grunden handlar om vilken arbetsplats man vill ha.

AMA-projektet fokuserar på ungdomar med funktionsnedsättning som har fastnat en cirkel av aktivitetssättning utan att komma in på arbetsmarknaden. I projektarbetet har man uppmärksammat att det finns en bristande kunskap om målgruppen. Målgruppens behov är annorlunda och komplex och det krävdes ett annat upplägg för dessa personer än de sedvanliga åtgärderna. Projektägaren är den lokala FK och projektet har utformat en ny metod för samverkan mellan FK och AF. I vanliga fall jobbar de båda parterna på varsitt håll utifrån respektive parts regler och den formen passar inte för den här målgruppen. Tillsammans har FK och AF nu kommit fram till en ny form av samarbete med en tätare samverkan än vad som behövs i den ordinarie verksamheten. Tidigare har det varit en tydlig uppdelning och den arbetslöse har fått träffa en myndighetsperson i taget och skickades därför runt mellan myndigheterna. Inom projektet har man nu samlat myndighetspersonerna på ett och samma ställe. Det betyder att man tillsammans gör en samstämmig bedömning och att beslut som berör individen tas vid ett och samma tillfälle. De här ungdomarna behöver många olika stödåtgärder och genom att utse särskilda handläggare som är med från början till slut kan man individualisera arbetet och göra stödet mer personalintensivt, bredare och individanpassat genom att samla dem i ett nätverk kring individen. Denna metod har varit framgångsrik och nyckeln är just samarbetet och samverkan mellan FK och AF.

Kompetensare 2.0 har fokuserat på samverkan med näringslivet. Projektledaren berättar att företagare i Kristianstad kommun upplevde att de ungdomar som kom ut på praktik inte förstod hur arbetsmarknaden såg ut eller hur en arbetsplats fungerade. Utbildningsmodulerna inom projektet har därför utformats utifrån näringslivets och företagens behov och börjar med en sex veckors praktikintroduktion. Projektet har blivit en arena där man möts och där ungdomar får chansen att träffa företagen. Dessutom finns det en aktiv dialog med företagen om praktikplatser och matchningarna som enligt projektledaren gör att ”vi matchar dom som

hand i handske”. När man träffar företagarna och lär känna ungdomarna är det lättare och göra en bra matchning och detta arbetssätt skiljer sig från hur handläggare på AF arbetar.

Nära samverkan med näringslivet är central och matchningen är en nyckelfaktor för att praktiken ska leda till anställning. Projektledaren lyfter också fram betydelsen av att samverka över kommungränserna. De tio kommuner som ingår i projektet har hjälpt varandra och haft gemensamma utbildningsinsatser. Det har inneburit att ungdomarna har sökt praktikplatser över kommungränserna på ett annat sätt än tidigare. Dessutom ställer projektets parter höga krav på deltagarna och det riktar sig i första hand till ungdomar som är motiverade, vilket är viktigt eftersom det ofta är avgörande för att praktiken i slutändan ska leda till en anställning. Liksom de övriga projektens aktiviteter skiljer sig även detta från AF:s traditionella åtgärder i fråga om aktivitetstid. På AF brukar dessa insatser vara korta, cirka 14 timmar i veckan, men i projektets introduktionskurs är ungdomarna på plats 40 timmar för att få en förståelse vad ett arbete innebär. De får lära sig att komma i tid och vara där en hel dag. Projektägaren berättar att utbildningen har spelat en roll för både ungdomarna och näringslivet då den fungerar som en slags värdefull stämpel. Att kunna säga att man är en ”kompetensare” har en positiv inverkan på företagarna i kommunen.

Det framkommer också att det finns ett behov av platser där de arbetslösa kan få råd, stöd och aktivitet. Inkubatorer är en sådan form av verksamhet som har betraktats ha stark tillväxtpotential inom tekniska och innovativa branscher. Vanligen är de placerade vid högskolor och universitet och riktar sig till personer med utbildning och företagsambitioner. Projektet Inkubatorn (kreativa processer för eget företagande) har skapat en plats och verksamhet för arbetslösa ungdomar som är medvetet placerad centralt i innerstan där ungdomarna rör sig och där projektägaren också bedriver ordinarie företagsrådgivande verksamhet, vilket ger deltagaren arbetsplatslik miljö. I vanliga fall brukar inkubatorer vara en lokal där deltagarna kan sitta till en reducerad kostnad. I projektet får de arbetslösa på ett och samma ställe inte bara kostnadsfri tillgång till dator och telefon, utan också utbildning och föreläsningar samt individuell rådgivning av de sju företagsrådgivare som finns på plats. Även i denna form av verksamhet är samverkan med andra betydelsefull.

Projektet Sofielund Agency har hämtat inspiration från den danska produktionsskolformen och inriktar sig på ungdomar som inte gått vidare till gymnasiet. Istället för att ordna praktikplatser har projektet egna verkstäder där ungdomarna gör något praktiskt. Syftet är att skapa en plattform och en plats i en kreativ verkstad där deltagarna gör saker på riktigt, betonar projektledaren. Projektet har kontakter med företag och jobbar med specifika uppdrag i olika kreativa verkstäder. Exempelvis har Mediaverkstaden fått uppdrag från Region Skåne att göra filmer. Deltagarna söker även själva aktivt uppdrag som de genomför. I verkstaden får de en plattform att utgå från. De får stöd och hjälp av anställda som är engagerade och intresserade, kreativa och inte sällan har konstnärliga talanger. Ungdomarna får en möjlighet att lära känna sig själva och vara kreativa samt att göra något rent praktiskt tillsammans med vuxna. I verkstaden kan de hitta nya förebilder och också skapa sig ett kontaktnät. De kan finna en nisch som passar dem och arbetet ska få dem att våga tro på sig själva.

Projektet LINK har arbetat med en likande verksamhet som Sofielund Agency. LINK har emellertid utgått ifrån idén att inkludera målgruppen i tänkandet kring entreprenörskap och den innovativa idén är att låta ungdomarna arbeta i projektform och ge dem tillgång till projektverktyg som kan vara användbara på arbetsmarknaden. Det gäller att tillvarata de drivkrafter som finns hos ungdomarna och låta dem arbeta med idéer och skapande samt ge dem en möjlighet att etablera kontakter. Här har man fokuserat på kopplingen mellan offentlig

och ideell sektor, och på att få med ungdomarna i den delen av entreprenörsskapsdiskussionen som är kopplad till arbetet mellan de här båda sektorerna.

Projektledaren för Handelscollage för ungdomar anger tre huvudsakliga faktorer som innovativa idéer och nya metoder. Kombinationen av teori och praktik anpassad efter individens behov, tät kontakt med företag och slutligen samverkan med AF. Projektets coacher utformar programmet efter vad individen behöver för att få en praktikplats som kan leda till anställning. Coacherna ser till att anpassa teorin efter individens behov och erfarenheter. I utbildningsprogrammet varvas teori och praktik och man har en tät kontakt med företaget som ska stå för praktikplatsen, där det dessutom finns en speciell handledare för praktikanten.

Projektet Ung framtid fokuserar på deltagarens delaktighet och egenansvar. De som inte går eller hoppar av gymnasiet och har försörjningsstöd har många misslyckanden bakom sig, påpekar projektledaren. Därför är det viktigt att de får en chans lämna dessa bakom sig och istället får prova en arbetsplatslik miljö där de kan finna nya vägar för sin egen situation. Ungdomarna saknar både arbetserfarenhet och ett förhållningssätt till arbetsplatsen och det är därför angeläget att ge dem sammanhang att befinna sig i och på så vis minska tröskeln till arbetslivet. I projektet jobbar ungdomarna tillsammans med ett uppdrag och har då mål och en deadline. Syftet är att de ska få en insikt i hur det fungerar på en arbetsplats och få en förståelse för socialt samspel, sociala regler och färdigheter. Det faktum att de jobbar i grupp och har 8 timmars arbetsdagar är ett sätt att ge dem en insikt i hur en arbetsplats fungerar.

Projektet Ung i Ängelholm ägs av kommunen som har fokuserat på att samverka med det lokala näringslivet. Projektledaren beskriver det faktum att de har knutit närmare kontakt med Ängelholms företag är ett ovanligt och nytt grepp för att ta itu med arbetslösheten. Han betonar även en ny form av samverkan mellan myndigheter och kommunen för att undvika att ungdomarna faller mellan stolarna. Samverkan med företag och myndigheter har skapat ett nätverk med representanter från de olika verksamheterna och detta är en viktig del i arbetet.

Unga i jobb har inriktat sig på de ungdomar som inte har gymnasiebehörighet och därför snurrar runt i systemet utan att komma ut på arbetsmarknaden. Projektets idé är enligt projektledaren varken ny eller innovativ eftersom det handlar om bemötandet; att möta ungdomarna i den livssituation som de befinner sig i och att tänka på människans helhet och inte bara på arbete. Tänket är inte nytt, men man gör det inte i den reguljära verksamheten, påpekar hon. Siffror, statistik och ekonomi får alltid gå före individen. Projektet koncentrerar sig på individens mående och ser till dennes förutsättningar, vilket har gjort att insatserna har krävt en bred kompetens. Insatsen utgår från en trestegsmodell, där det första är att kartlägga individens starka områden och vad individen vill helt enkelt. Steg två är att skapa en handlingsplan för hur individen ska jobba med sina olika livsområden och steg tre är sedan är det utåtriktade insatserna att skapa nätverk för att nå arbetsmarknaden.

Det första stegets grundläggande kartläggning visade att den här gruppen ungdomar var "trasiga människor" som hade mycket större bekymmer med sig i bagaget än vad som var förutsägbart, berättar projektägaren. Dessa ungdomar har en bakomliggande multiproblematik och de behöver tala med både psykolog och läkare och projektet har därför samlat kompetensen och de personer som ungdomarna är i behov av på ett och samma ställe. Projektägaren upplever att

ungdomarna känner att det äntligen är någon som lyssnar på dem och då vågar de också tala om sina problem. De har vågat lyfta sig och ta sig ur tristessen. Vi har haft ungdomar som har gått hos psykologer sedan i grundskolan som nu kommer

på att 'jag kan ju detta själv', att lyckas och att gå vidare. (projektägare)

Projektets metod kan således sägas fokusera på att få ungdomarna att släppa sina misslyckanden i skolan och att ge dem en möjlighet att läka en mental ohälsa för att de sedan ska kunna ta steget ut i en praktikplats.

Hantverksjobb i Skåne nordväst har köpt in och utbildat sig i en metodik kring motivationshöjande insatser och arbetar efter konceptet "Välj din framtid". Fokus ligger på deltagarnas inre drivkrafter och att få dem att ta ansvar och att välja sin egen framtid. Projektet samverkar med företag som här ges en möjlighet att utforma och skraddarsy sin arbetskraft. Det finns många småföretagare som utför specifika tjänster med arbetsuppgifter som det krävs specifika kunskaper för, men det finns ingen som ger den utbildningen. Genom projektet står arbetsgivaren själv för utbildningen och kan därmed utbilda efter de behov som finns inom företaget. Projektet utgår därför från ett lärlingskoncept med en sex månaders utbildning och det är just den korta perioden som är det innovativa. En utbildningssamordnare gör tillsammans med företagen och deltagaren en utbildningsplan och tillsammans med företaget ser projektet till att säkerställa vilka kunskaper ungdomarna verkligen behöver för att kunna arbeta inom yrket. På företaget har de en handledare som utbildas specifikt för lärlingsutbildningen. Deltagarna får inte vanliga skolbetyg utan OCN-poäng (Open College Network) som validerar utbildningsmomenten.

Projektet STARK:s innovativa idé ligger i samarbetet mellan kommunernas sociala förvaltningar, i detta fall Utvecklingsförvaltningen, Räddningstjänsten och AF. Projektägaren påpekar att de har märkt att det inte är tillräckligt att bara jobba med att skriva cv och att söka jobb. Gruppen ungdomar som står långt ifrån arbetsmarknaden behöver något helt annat, som jag-stärkande och motivationshöjande aktiviteter. Först därefter anser projektet att man kan ge dem en yrkeskompetens genom att få ett företagsförlagt lärande på de företag som har ett rekryteringsbehov. Projektet använder Räddningstjänstens metoder med övningar som bygger på stresshantering och samarbete. Ungdomarna utsätts för olika utmaningar i form av fysiska aktiviteter, men också i form av samarbets- och kommunikationsövningar där deltagarna också måste jobba med sig själv och med sina egna begränsningar. När ungdomarna lär sig att våga anta utmaningar och lyckas med dessa kan man förflytta utmaningarna till arbetslivssituationer. Känslan av framgång visar att de har kapacitet och utmaningarna ger dem erfarenheten och motiverar dem att våga anta nya utmaningar på arbetsmarknaden. Detta är ett enormt steg för människor som har en rad misslyckanden bakom sig och som inte har kommit till sin rätt eller har kunnat vara duktiga i skolmiljön.

Sammanfattning

När projektägare och projektledare redogör för vad de ser som nytt och innovativt i projekten sätter de samtidigt fingret på en rad faktorer som likaså kan betraktas vara en orsak till det initiala problemet för arbetslösheten bland de här målgrupperna. Det faktum att allt för många ungdomar saknar kunskap om hur arbetsliv och arbetsplatser fungerar lyfts återigen fram som ett grundläggande problem, vilket anses bero på att det finns ett glapp mellan skola och arbetsmarknad.

Okunskap om funktionsnedsättning och människors ohälsa skapar dels en rädsla hos arbetsgivare att anställa denna grupp, dels innebär okunskapen att de traditionella åtgärderna inte leder till arbete för personer med funktionsnedsättning. Personer som lider av ohälsa och funktionshinder liksom ungdomar med misslyckad skolgång kräver ett annat bemötande än den stereotypa arbetssökande med fullgjord skolgång och utbildning. Det finns även en uppenbar brist när det gäller samverkan mellan myndigheter när det gäller ungdomar utan

fullgjord skolgång eller gymnasieutbildning och som står långt ifrån arbetsmarknaden. Ungdomarna faller mellan stolarna och det tas inte något helhetsgrepp i stödet för individen.

Det saknas också samverkan mellan myndigheter och näringsliv kring de här målgrupperna. Det framkommer att myndigheternas kontakt och kommunikation med företagare är bristfällig och företagare måste ges en möjlighet att vara delaktiga i åtgärderna så att de utformar en utbildning som motsvarar de krav och behov som finns hos företaget för att på så vis kunna anställa. Projekten visar att det finns ett behov av att skapa ett relevant lärlingskoncept som baseras på de specifika kunskaper som ett rekryterande företag är i behov av. För att kunna göra effektiva matchningar krävs det även ett tätt samarbete mellan myndigheter och näringsliv. Flera projekt lyfter fram behovet och framgången med matchning vilket antyder att detta inte fungerar maximalt i de traditionella insatserna.

Det är tydligt att det saknas platser och fora där målgrupperna kan få en chans att utveckla sin egen potential, få stöd och vägledning samt skapa sig kontakter inom näringslivet och uppmuntras att starta företag utifrån sina kompetenser.

4. Resultat

De intervjuade projektledarna och projektägarna har fått svara på hur det har gått med idén och lösningarna. Med denna fråga avses inte kvantitativa resultat om hur många av projektdeltagarna som gått ut i jobb eller svårigheter med medfinansiering och deltagarrekrutering, utan snarare hur framgångsrik eller mindre framgångsrik lösningen visat sig vara. Kapitlet inleds med de framgångsrika resultaten.

Positiva lärdomar

Många av de intervjuade uttryckte sig att det var svårt att säga vad som fungerat bra eftersom projektiden inte var slutförd, men trots det så lyftes en hel del positiva saker fram. Flera projekt ser en stor framgång i samverkan och nära samarbete med AF och FK. I de projekt där flera kommuner är delaktiga har dessa kunnat hjälpa varandra och samarbetsvilligheten anges som centralt. Även samverkan med näringslivet anses vara en framgångsfaktor. Företagens engagemang är betydelsefullt då dess medverkan i en matchningsprocess i de flesta fall leder till en anställning. Näringslivskontakter är likaledes viktiga och det är angeläget att ungdomarna träffa företagare och skapa ett kontaktnät. Det personliga mötet sänker tröskeln till arbetsmarknaden. I de projekt som fungerar som lärlingsutbildning har samarbetet med företagen varit en framgångsfaktor på samma vis som i matchningsprocessen: När företagen är delaktiga i att skapa utbildningsplanen för den arbetslöse kan denne utbildas till en specifik anställning.

Undersökningen visar att projekten har varit mycket lyhörda för målgruppernas individuella behov och att det finns ett stort behov av en bred kompetens från många yrkesgrupper. Det krävs en rad yrkeskompetenser som exempelvis psykologer, kuratorer, socionomer, friskvårdskonsulenter, studie- och yrkesvägledare och arbetslivscoacher. Samarbetet med parter som har expertis och kompetens kring funktionsnedsättning har varit en stor framgångsfaktor för projekten som inriktar sig på denna målgrupp. Föreningar och ideella organisationer som arbetar utifrån den funktionsnedsatte individens premisser har en värdegrund som, enligt en projektledare, skiljer sig ifrån den som finns hos många handläggare på AF och FK. Dessa föreningar kan också bidra med brukarkompetens och specialkunskap kring den här målgruppen som fungerar positivt och ger ett framgångsrikt resultat.

Det är tydligt att en del projekt jobbar mycket med att få ungdomarna att komma in i en fungerande vardag med rutiner än i jobb eller studier. En projektledare menar att det i grunden handlar om att se och höra dem och att ge dem något att bli delaktiga i. Det handlar om att få dem att påverka sin egen situation och att ge dem en känsla av ett sammanhang. Det faktum att själva åtgärden eller aktiviteten ger individen en känsla av samhörighet och sammanhang lyfts fram av flera projekt.

Vi har precis gjort självutvärderingar där deltagarna är positiva och beskriver att de är en del av grupp och ett sammanhang, att de fått nya vänner, att de har fått utforska nya områden och så vidare. De säger att det har betytt jättemycket för dem. De har fått rutiner, de kommer upp på morgonen och så. (projektledare)

En projektledare ser hur projekten skapar en gemenskap och betonar även att det personliga mötet mellan deltagarna ger nya kontakter, nya idéer och nya möjligheter som man inte kan förutse. Flera projekt ser en framgångsfaktor i personalens förhållningssätt och tillgänglighet och att det är viktigt att ungdomarna har förtroende för de vuxna och att de finns där för dem om något går snett. En projektägaren ser i utvärderingarna att ungdomarna blir engagerade när de känner att personalen bryr sig och inte upplever dem som chefer eller lärare, utan snarare som vuxna förebilder och mentorer som kan stötta dem för att kunna gå vidare.

Samtidigt som projektpersonalens är en stor framgångsfaktor kan det även vara en svaghet eftersom projektet blir väldigt personberoende och därmed svårt att implementera efter projekttiden, påpekar en projektledare. Det gäller att skapa en implementeringsbar metod som är oberoende av personer. Flera av projekten har använt sig av coacher för att ha en nyckelperson som hjälper individen i kontakten med myndigheter. Coachen ska se till individen behov och ge stöd hela vägen. I ett projekt har man haft unga coacher, vilket har påverkat ungdomarna positivt eftersom de unga coacherna har ett bra sätt att nå ungdomarna och därmed kan ge dem något som de äldre inte kan.

Mindre positiva element

När det gällde det motsatta kan man konstatera att när projekten har stött på hinder eller mindre bra resultat har det påverkat arbetet och metodutvecklingen har ändrats. Ibland får man också inse att de innovativa idéerna är svåra att implementera i verkligheten. Ett projekt planerade utifrån önskemål från näringslivet, att skapa ett slags bemanningsföretag men det blev inte möjligt att implementera långsiktigt på grund av frågor om vem som skulle anställa och vem som skulle sköta administrationen. I ett annat projekt har man fått tänka om då man insåg att det planerade arbetssättet inte riktigt fungerade dels eftersom gruppens delaktighet var varierande vilket påverkade samarbetsintresset negativt, dels eftersom deltagarnas arbetsinsats inte var tillräckligt attraherande för näringslivet. Till skillnad från de reguljära åtgärdsprogrammen kan emellertid projekten förändra sin metod när insatsen inte fungerar tillfredsställande.

Okunskapen om målgruppen har skapat problem för en del projekt. Det har visat sig att många ungdomar inte har varit redo att gå ut på en praktikplats eftersom de inte klarar av vardagen.

Man måste lägga jätte mycket tid det innan man kan börja prata om arbete eller praktikplats eller studier. Då måste man först lära sig att åka buss eller sköta enkla saker som man måste klara av. (projektledare)

När ungdomarna brottas med sociala svårigheter i vardagslivet har projekten inledningsvis arbetat med en del basala aktiviteter och mer grundläggande social träning. Flera projekt har fått göra ändringar på exempelvis längden på programmet och på innehållet på grund av den rådande okunskapen om deltagarnas psykiska ohälsa eftersom de här individerna är i behov av samtalstid och individuell rådgivning.

För många projekt har samarbetet med de deltagande parterna inte fungerat tillfredsställande. Samarbetet med AF fungerar bra för vissa projekt, men de flesta upplever att AF inte sällan utgör ett hinder som styrs av regler och ständiga organisationsförändringar. AF:s direktiv att de arbetssökande ska besöka handläggaren mer frekvent handlar mer om att öka besöksfrekvensen än att skapa möjligheter för ungdomarna att komma ut på arbetsmarknaden, anser en projektledare. För andra projekt har det varit samverkan med de övriga kommunerna eller näringslivet som fungerat dåligt. När parterna inte uppfyller sina åtaganden i att få fram praktikplatser, göra utbildningsplaner eller köpa in kompetenshöjande utbildningen enligt planens behov, fungerar i slutändan inte heller den så viktiga matchningen.

I ett projekt har de deltagande ungdomarnas inställning till arbete varit en faktor som blivit ett problem. Enligt projektledaren har de här ungdomarna inte sällan haft en praktikplats tidigare, men den har inte lett till något och ungdomarna upplever att de inte har blivit en del av arbetsplatsen eller räknats som personal. Många ungdomar har svårt för att förstå vad ett arbete är och vad det innebär. En annan projektledare upplever att ungdomarna inte kan skilja på sitt privatliv och yrkesliv. Hon ser det som att de lever i form av personlig bubbla och de anser att de ska vara tillgängliga för sina kompisar och att de kan komma och gå som de vill. Det är inte ovanligt att de exempelvis försvinner oanmält från sitt arbete för att göra privata saker eller håller på med Facebook för att se vad kompisarna gör för stunden. Företagarna accepterar inte detta, de vill ha praktikanter och anställda som bidrar till företaget. Dessutom är det enligt projektledaren många företagare som uppger att deras praktikanter är sjukskrivna för mycket och att de då anger odefinierade sjukdomar som trötthet och huvudvärk. En projektägare uppger att ungdomar hoppar av insatserna för att de inte orkar gå upp på morgonen eller för att de inte orkar arbeta. Andra hoppar av för att de inte förstår hur man beter sig på en arbetsplats.

Sammanfattning

I undersökningen lyfts en rad positiva resultat fram som faktorer för att lyckas med projektet. Samverkan mellan myndigheter som AF och FK betonas av flera projekt och det antyder att de sedvanliga kontakterna och samarbetet inte fungerar bra mellan dessa myndigheter. Samverkan med företag och näringsliv är ytterligare en samarbetsform som uppenbarligen inte har fungerat tillfredsställande i de traditionella åtgärderna för arbetslösa. Tillsammans med företag kan man matcha individen till en arbetsplats, vilket har visat sig spela en mycket central roll när det gäller att hitta praktik- och lärlingsplatser som leder till anställning. Här kan också lyftas fram deltagarnas upplevelse av gemenskap och sammanhang i projekten, vilket antyder att det är något som inte de traditionella åtgärderna lyckas implementera vilket möjligen kan bero på att många åtgärdsaktiviteter inte är på heltid och inte innebär att deltagaren är på en riktig arbetsplats. Upplevelsen av att göra saker tillsammans med vuxna som förebilder och coacher som är unga har påpekats vara viktiga faktorer för goda resultat.

Ett av projektetens problemområde återfinns i okunskapen om de här målgrupperna. Det framkommer också att när det gäller målgrupper med funktionsnedsättning eller psykisk ohälsa krävs en bred och komplex kompetens, vilket tycks saknas inom AF och FK. Det är med andra ord ytterst viktigt med rätt personalstyrka och rätt bemötandet när det gäller de här

målgrupperna. Hur ska ungdomar med psykisk ohälsa och funktionsnedsättning kunna hjälpas till ett arbete om man inte förstår deras behov eller situation? Okunskapen kring de här individernas problematik har skapat tidskrävande arbete för projekten eftersom de inte hade förutsett att de behövde ägna tid åt individernas sociala och privata situation.

När kontakten med företagen inte fungerar bra är det svårt att få praktikplatser till deltagarna och när det personliga mötet mellan företag och deltagare inte sker uteblir inte sällan också praktikplatsen. Ungdomars attityd till arbete och arbetsliv har skapat problem och uppfattas som mycket negativt av arbetsgivare. Detta kan i sin tur innebära att arbetsgivare inte vill ge ungdomar praktikplats och i slutändan inte heller anställning.

5. Lärdomar som kan ge hållbara effekter

Efter att ha blivit tillfrågade om positiva och negativa resultat efterfrågades också vilka lärdomar projektledare och projektägare kan dela med sig till andra. I svaren återkommer de framgångsrika faktorerna, men även de mindre framgångsrika är en lärdom att dela med sig av. Majoriteten av projekten ser samverkan mellan AF och FK som grundläggande för att nå ett bra resultat med de här målgrupperna. Det är relevant att handläggare som ska hjälpa de här målgrupperna har insikt i båda myndigheters regelverk. En projektledare menar också att för att kunna hjälpa individerna måste man också börja jobba mer sektorsövergripande och med ideella föreningar för att samla kompetensen kring de målgrupperna.

Även samverkan med och mellan kommuner återkommer i denna fråga. Kommunernas delaktighet har visat sig vara en betydelsefull framgångsfaktor eftersom en kommun är en stark aktör som kan agera som muskel för att samordna flera olika aktörer. I ett projekt har de medverkande kommunerna sett till att de ungdomar som är i behov ett busskort för att kunna ta praktikplats eller söka arbete över kommungränserna har fått ett. Liksom i tidigare frågor anges AF:s samverkan med företag som helt avgörande för att få in ungdomarna på arbetsmarknaden. Det är viktigt att få näringslivsparterna att se sig som en del av lösningen, menar en projektägare, eftersom deras arbetskraft har hög ålder och de därmed står inför stora utmaningar i att hitta ny arbetskraft. Flera projekt anger också företagets delaktighet i matchningsprocessen liksom i utformningen av individuella utbildningsplaner inom lärlingsutbildningar som en viktig lärdom.

Betydelsen av att ha god kunskap om målgruppen ses som en central lärdom att ha ta hänsyn till i arbetet med att hjälpa ungdomar in på arbetsmarknaden. Ungdomar med funktionsnedsättning har både fysiska och psykiska bekymmer och det är inte en homogen grupp, utan det finns så många olika problembilder. När åtgärder för de här ungdomarna ska skapas måste man göra en analys tillsammans med den kompetens som finns på området och i kartläggning, vägledning och utslussning måste man utgå från vad de här personerna behöver. Dessutom måste de som har kompetens bli involverade i processen från start så att det finns en kontinuerlig samverkan med vårdgivare som BUP och med kommunförvaltningen som stöter på ungdomarna redan skolväsendet och LFS-verksamheten.

En projektägare understryker betydelsen av att behandla även arbetslösa och ungdomar som människor och individer. Att lyssna på individen. Det kommer ofta ungdomar som säger att

Ni har hjälpt mig så väldigt mycket för ni har lyssnat på mig och hjälpt mig och inte bara sagt att jag ska göra som alla andra. Det tror jag är nyckeln till väldigt mycket. Att människor blir sedda för den de är och inte inplacerade i ett fack. 19 år och arbetslös då ska du vara där. De är också unika. Behandlar man inte människor med respekt får man inte heller respekt tillbaka. Det tror

jag är ett jättesamhällsproblem. AF har så mycket människor nu att man inte ser dem som människor längre. (projektägare)

En projektledare betonar vikten av att vara flexibel och lyhörd, och tänka nytt och utanför ramarna i sådan här verksamhet. Ibland måste man låta ungdomarna få vara delaktiga i att utforma sina egna arbetsuppgifter och projekt, de är ju de som är framtiden.

Icke att förglömma är att de flesta av ungdomarna i de här målgrupperna vanligen har misslyckats i skolan och kanske har de också en rad sociala svårigheter, menar en projektledare. Då gäller det att vara tydlig med vad det är de ska göra, så att det förankras hos dem och att de faktiskt förstår varför de ska göra det. Därför är det viktigt att ha med sig de unga när man planera aktiviteter och man lyssnar på deras egna tankar och åsikter i tidigt skede. Det är, enligt en annan projektägare, angeläget att insatser sker i en ”verklig miljö” samt att ungdomarna får göra övningar och praktiska saker som är kopplade till verkligheten, så att det blir en arbetsplats för dem. En projektledare understryker betydelsen av att försöka synliggöra var deltagaren är i det aktuella läget och var den är på väg samt att hitta en metod så att deltagaren kan se sig själva i processen.

När de gäller målgruppen som gått arbetslösa länge måste man ha i åtanke att de inte alltid förstår sin situation, menar en projektägare. Han har sett att ungdomarna inte förstår att de lever i ett utanförskap och att omvärlden måste hjälpa dem att komma in i arbetslivet. En projektledare oroar sig för att en del ungdomar har visat en attityd att vissa jobb inte är fina nog och att de inte vill arbeta med vad som helst. Det finns en risk att ungdomar med denna inställning överhuvudtaget aldrig kommer in på arbetsmarknaden. En projektägare ser det som ett strukturellt problem som kräver strategisk planering och samverkan. Skolan är en viktig part i det här, menar hon. Skolan måste börja tala om arbete och arbetslivet, och den har framförallt en möjlighet att fånga upp de ungdomar som inte har en stabil hemsituation.

Ungdomarnas möjlighet att skapa sig ett kontaktnät och få träffa arbetsgivare lyfts fram som betydelsefullt. En projektägare betonar vikten av

att koppla ungdomar tillsammans med de som anställer i näringslivet. Det är det absolut viktigaste. Vi kan jobba jättemycket med dem i de olika projekten och vi kan säga till dem olika saker, men det blir inte alls på samma sätt som om vi skulle ta in riktiga företagare som talar med dem om anställningsmöjligheter. Kopplingen till verkligheten och till omvärlden är det som är viktigast. (projektägare)

Det är således en central lärdom att få till möten mellan arbetsgivare och ungdomar. Trots den datoriserade kommunikationen understryker flera projekt betydelsen av det personliga mötet. Inte minst som tidigare framhållits är det personliga mötet ett instrument för att bryta fördomar gentemot människor med funktionsnedsättning. Ett projekt har använt sig av så kallade ”attitydambassadörer” som är speciellt utbildade för det här uppdraget och som i många fall också har egen erfarenhet och specifika kunskaper om funktionsnedsättning.

Överföringsbarhet till reguljär verksamhet

I följande avsnitt ska jag belysa vad de svarande lyfte fram som möjligt för andra organisationer att implementera och vad som är överförbart till den reguljära verksamheten gällande åtgärder för de aktuella målgrupperna. I grunden önskar man ju att allt ska överföras i reguljärverksamhet, påpekar en projektledare. Hennes projekt har delvis fokuserat på att samtala med motiverade ungdomar om vad det innebär att ha en praktikplats. Det är ett viktigt inslag att ge dem en introduktion till praktiken och rusta dem för hur det ser ut på en

arbetsplats. På AF har man inte tid att arbeta nära ungdomarna, menar projektledaren. En projektägare menar att det är betydligt lättare att tala om samverkan än att göra det och att det bästa skulle vara att ha fler anställda som tar hand om färre antal ungdomar och tar ett samlat grepp kring individen.

Syftet är att projektet ska kunna implementera arbetsprocessen och själva metoden, menar en projektledare som vidare lyfter fram resursfrågan som ett bekymmer. Han betonar vikten av att etablera ett arbetssätt som sedan inte ska utgöra stora kostnader. Den form av samverkan mellan AF och FK som skapats i inom ett projekt kan implementeras även i andra kommuner. Det är angeläget att vara tillgänglig för individen under ett och samma tak, och att handläggarna träffas och dessutom har en och samma chef. En projektägare betonar att det måste finnas en gemensam samverkansplan och en modell för vad respektive part ska göra vid olika tillfällen. Många av de här ungdomarna har tidigare haft vårdbidrag och har då haft många olika kontaktpersoner vilket uppfattas som negativt.

Föräldrar tycker till exempel att alla olika kontakter med myndigheter är svårare än att ha ett sjukt barn. Vi måste ta ett helhetsgrepp och se till att det finns en samverkan så att inte ungdomarna hamnar mellan stolarna. Vi måste bygga upp en struktur för hur vi jobbar med de här ungdomarna. Många av de här ungdomarna går i särskolan och redan där måste vi ta tag i det. (projektägare)

Det är angeläget att de parter som arbetar med det här uppdraget och de här målgrupperna har en gemensam struktur och en helhet kring individen samt att de har en gemensam målbild och strategi. Flera projekt lyfter återigen fram att det krävs bred kompetens och att det finns ett behov av att ta ett samlat grepp kring individen.

När kommuner eller andra myndigheter är projektägare finns det en tydlig ambition att utveckla arbetsmetoder som kan implementeras i den ordinarie verksamheten eller spridas till andra organisationer. När det gäller de projekt som inte har kommun eller annan myndighet som projektägare kan det vara svårare att överföra framgångsrika projektresultat till en ordinarie verksamhet på grund av bristande resurser. Självklart vill de ideella föreningar som driver projekt att deras verksamhet ska bli bestående inom organisationen, men de försöker även påverka kommunen och AF. Det gäller att få myndigheterna att inse vad projektet har lyckats med och tillvarata de framgångsrika metoder som arbetats fram inom projektet. Inom ett projekt har man funderingar på att skapa ett socialt företag eller någon form av eventbolag samt utforma nya utbildningar som kan kopplas till Folkhögskolan. Det finns även en ambition att skapa en Yrkehögskoleutbildning men det saknas ännu finansiering.

Projektet som jobbar med gruppen ungdomar som har haft aktivitetsstöd visar att insatserna måste börja tidigare. Skolan och särskolan måste börja jobba annorlunda för att komma närmare arbetslivet. Ett projekt har arbetat fram en metod att jobba med utbildning om arbetsmarknadskunskap och projektledaren ser att det finns anledning att överföra denna utbildningsmetod direkt till skolor. Det är viktigt att ungdomar redan i skolan kan få lära sig att söka arbete och förstå rekryteringsprocesser, anser hon. Men frågan är hur man sprider dessa utbildningsmoment till skolan? Hur ska man få skolan att börja jobba med det här och för vilken årskurs är det ett relevant ämne?

I de projekt som har utvecklat lärlingsutbildningar ser man behovet av att skapa en ny lärlingsutbildningsform utanför den ordinarie gymnasieskolan. Projektets metodik med validering och intyg som säger något om kunskapen är ett komplement till andra utbildningsvägar och en väg in på arbetsmarknaden. I det projekt som har arbetat med uppdragsbaserade verkstäder ser man möjligheter att den här formen kan leva vidare och ingå

i reguljära verksamheter. Den uppdragsbaserade verksamheten kan ta tillvara på ungdomarnas faktiska kompetenser.

De projekt som bedriver inkubatorsverksamhet framhåller att konceptet i sig borde fångas upp av både kommuner och AF och permanentas i ordinarie åtgärdprogram eftersom att det är ett framgångsrikt koncept när det gäller utvecklingen av företagande bland ungdomar. En projektledare lyfter fram problematiken kring den här typen av insatser för ungdomar eftersom AF:s regelverk hindrar ungdomar från att starta företag på halvtid samtidigt som de deltar i en åtgärd. Projektledaren menar att AF ifrågasätter om deltagarna kan hålla på med två saker samtidigt; det vill säga arbeta halvtid och starta företag halvtid och att det är ett tankemisstag att inte se möjligheterna och det positiva i att ungdomarna faktiskt kan göra just det och att det kan vara en långsiktig lösning.

Inom det projekt som arbetar med målgruppen funktionsnedsatta måste synsättet på den här gruppen och dess delaktighet i samhället förändras. Samtidigt är uppdraget att rekrytera personer med funktionsnedsättning i sig stigmatiserande. Det handlar om att "inte se diagnosen utan att se människan bakom" och därför måste man utveckla metoder för detta, understryker projektägaren. En annan projektägare lägger betoningen på att ha arbetsgrupper med bred kompetens för att kunna möta individen.

Projekten antyder att för att få till stånd förändring krävs det att de som har uppdraget börja tänka om och jobba på mer otraditionella sätt när det gäller de här målgrupperna, även om det är resurskrävande. En projektägare anser att man måste "våga släppa andra typer av arbetsmodeller som kanske inte varit lika lyckade". Det är lika viktigt att ha insikt i hur man inte ska jobba som tvärtom. Det måste finnas en öppenhet och en vilja att åstadkomma förändringar, men också tid. En projektledare menar att vanligen finns det en vilja men inte tid och ekonomi att testa nya idéer. Men brinner man för sin sak och verkligen vill förändra, så menar han att man brukar kunna hitta ekonomiska lösningar med budgeteringen.

Sammanfattning

När projekten uppmanas att lyfta fram vilka lärdomar de vill förmedla återkommer i princip samma faktorer som belysts i de föregående kapitlen, det vill säga faktorer som är relevanta för ett framgångsrikt resultat men också vad som kan uppfattas som bristfälligt med de traditionella arbetsmarknadsåtgärderna för arbetslösa ungdomar. För att kunna hjälpa de ungdomar som står långt ifrån arbetsmarknaden krävs kunskap om dem som målgrupp. Det krävs likaså en samlad och grundläggande kompetens i arbetet med de olika målgrupperna och dess komplexa problematik. Dessutom krävs det ett annat bemötande än vad som annars ges de här ungdomarna.

I grunden måste de som har uppdraget tänka om och släppa de traditionella metoder som inte fungerar. Projekten visar entydigt att man måste utgå från den berörda individen och från dennes faktiska kompetenser, erfarenheter och önskemål för att ge bästa möjliga insats. Samverkan, samarbete och förankring är centrala faktorer och inte minst när de gäller de målgrupper som har funktionsnedsättning. Det finns en samstämmighet hos projekten att de traditionella åtgärderna inte fungerar optimalt eftersom de inblandade parterna inte har gått samman för att lösa problemet. Det saknas ett helhetsgrepp och en gemensam handlingsplan kring individen. Det personliga mötet framhålls också som betydelsefullt, dels för att ge ungdomarna kontakter men också för att möjliggöra praktikplatser som genererar anställning. Modeller för samverkan och samarbete kan överföras till andra kommuner och organisationer. Likaså kan utbildningsmoment och kurser direkt överföras till andra parter som arbetar med

uppdraget. Vissa utbildningsmoment anses även behövas i skolan för att förbereda ungdomar på vad arbetsmarknaden egentligen innebär.

6. Spridning och påverkansansvar

I följande kapitel behandlas frågan om hur projektets resultat kan spridas och i slutändan generera förändring och vem som har ansvaret för detta. En projektägare anser att alla inom projektet har ett ansvar göra något eftersom ”varje räddad själ är en hundra procentig framgång”. Flera av de tillfrågade projektledarna framhåller att deras roll ligger på driften och att det är projektägaren som har det yttersta ansvaret att påverka och få till stånd förändring, vilket även är den dominerande inställningen hos projektägarrepresentanterna. Men hur tänker man sig att nå utanför projektvärlden och hur tänker de kring möjligheterna att påverka till förändring.

Att sprida projektet handlar också om att implementera projektets resultat i den befintliga verksamheten på de orter där projektet pågår. I de projekt som ägs av myndigheter som FK och kommuner har det redan från start funnits en tydlig avsikt att skapa processer och insatser som ska implementeras i den dagliga verksamheten.

När det gäller spridningsfrågan är de tillfrågade eniga om att projektnätverken är en given arena för att informera och presentera resultat, men samtidigt betonas också att detta är en arena för de redan frälsta. En projektledare anser att det därför är viktigt att använda andra icke-projektbaserade nätverk inom sina egna respektive organisationer och myndigheter i spridningsarbetet. Arbetsmarknadskonferenser och SKL omnämns som betydelsefulla arenor för spridning och flera projekt har deltagit vid föreläsningsdagar inom olika myndighetsinstanser så som Region Skåne och dess EU-kontor i Bryssel. I ett projekt har man dessutom haft flera ministrar på studiebesök och visat det praktiska arbetet som ungdomarna gör. En projektledare lyfter också fram att resultat inte sprids genom rapporter utan genom strategiska personer. Med hjälp av strategiska personer som har inflytande på olika sätt. Det gäller att identifiera de viktiga personerna inom myndigheter som exempelvis inom AF och FK och att hitta de personer som har makten att trycka på startknappen och driva de här frågorna.

Flera projekt framhåller att de medverkande parterna i projektet samt styrgruppsrepresentanterna har ett stort ansvar att ta tillvara resultat och se till att det sprids inom respektive verksamheter och orter. En projektledare menar att varje samarbetspartner i projektet måste se över hur man kan uppnå sina egna mål med projektverksamheten och att varje samarbetspartner måste se till att de goda resultaten och metoderna implementeras i den egna verksamheten. Det finns emellertid ett problem i att AF:s styrgruppsrepresentanter inte kan påverka sin organisation. Några projektägare anser att Region Skåne borde vara involverad i att marknadsföra den här typen av projekt eftersom de har en tydlig effekt på arbetslösheten.

Några projekt lyfter fram betydelsen av att nå politikerna för att kunna få till stånd strukturella förändringarna, och då gäller det som en projektledare påpekar att uppvakta politikerna med projektens resultat. En projektägare framhåller också att det gäller att lyft fram projektens resultat ”i kronor och ören” eftersom de politisk styrda organisationerna styrs av det ekonomiska resultatet. Det är relevant att i siffror visa hur många unga som har kommit ut i arbete och därifrån gå vidare till socioekonomiska uträkningar som visar hur mycket kommunen tjänar på det här. Resultatet styr helt enkelt påverkan och förändring, påpekar han. En projektägare önskar att politikerna kunde börja inse att trots de goda resultaten är projekten i längden inte lösningen på själva sysselsättningsproblemet. AF borde inse nyttan av alla projektverksamheter och projektidéer och försöka att implementera dessa i sin egen

verksamhet, menar en projektägare som också vidhåller att dokumentationen i form av rapporter inte ger någon som helst effekt om det inte finns några starka personer som driver frågan.

Ytterliga metoder är att se till att medverka i media, ha bra hemsidor och inte minst att ha bra utvärderare. En projektledare berättar att de deltagande ungdomarna både marknadsför och sprider projektets resultat genom egna Facebook-grupper och de twittrar om hur nöjda de är. Det är en viktig del att belysa att ungdomarna är nöjda. Andra projekt har medverkat i publikationer och inspirationsföreläsningar. En projektägare lyfter förutom styrgruppen fram ESF som ytterst ansvarig för påverkan och förändring, men hon anser även att projektägaren har ett stort ansvar att se till att projektet inte blir dagsländor utan att det implementeras i den reguljära verksamheten. Det får inte bara handla om att ”jaga tillfälliga pengar” menar hon.

Sammanfattning

Det är tydligt att de flesta projekt redan inledningsvis har medvetet arbetat med att både implementera projektmetoder i den egna dagliga verksamheten och att sprida information om projektets metoder och resultat. Förutom projektägaren anses nätverk, samarbetsparter och styrgruppen spela en central roll i detta arbete. Inte minst understryks vikten av att påverka strategiskt viktiga personer, såsom politiker och chefer inom AF. Det finns en enighet bland projekten att det åligger projektägaren och styrgruppen att påverka och förändra sina respektive organisationer, men även sammarbetande partners lyfts fram som betydelsefulla i arbetet för att skapa förändring kring arbetslöshetsfrågorna. AF:s styrgruppsrepresentanter upplevs inte kunna påverka sin organisation på grund av myndighetens toppstyrning.

7. Strukturella hinder och lärdomar för beslutsfattare

De svarande har fått fundera över vilka strukturella hinder deras projekt har stött på och i deras svar syns en rad tydliga faktorer som i själva verket kan anses ha utgjort en orsak för projektens tillkomst. AF:s bristande flexibilitet och strikta regelverk framhålls som det främsta strukturella hindret för majoriteten av projekten. Ett första problem är enligt en projektledare att resurserna till arbetslösa målgrupper inte är korrekt fördelade. Det läggs förhållandevis mer resurser på de vuxna än på de unga, vilket är negativt eftersom de unga behöver mer och längre personalintensivt stöd än vuxna, påpekar han.

Ett projekt har uppmärksammat brister i AF:s regelverk som innebär att en del arbetslösa som exempelvis omotiverade ungdomar inte tvingas in i åtgärder som ger dem praktisk erfarenhet av arbetslivet. En projektägare menar att när en funktionsnedsättning eller en diagnos i realiteten inte utgör ett hinder för att arbeta måste personen tvingas in i en åtgärd som kan leda till arbete även om individen själv inte inser att den kan klara av att arbeta.

Det finns en enighet inom projekten att AF:s bristande samverkan med andra parter är ett grundläggande bekymmer på strukturell nivå. Inte minst är det, som en projektägare menar, ett strukturellt problem att de organisationer och myndigheter som ska hjälpa människor in på arbetsmarknaden inte har den rätta kompetensen. En annan projektägare understryker att även näringslivet måste ges större plats i det här arbetet eftersom det i grunden är företagen som kan öppna upp ungdomarnas väg in på arbetsmarknaden. Projekten är eniga om att det behövs ett nytt sätt att tänka kring arbetsmarknadsåtgärder.

När olika myndigheter är inkopplade och arbetar utifrån olika regelverk blir det svårt att göra något konstruktivt för individen och ibland utgör både regler och lagstiftning ett hinder. Sekretesslagstiftningen används ibland felaktigt och gör att man inte kan tala om det som

berör individen och det blir ett problem när man ska samverka när Sociallagstiftningen och AF:s och FK:s regelverk är inte kompatibla. AF:s tremånadersregel är enligt de flesta projekt ett negativt hinder för ungdomarna. Denna regel innebär att den arbetslöse inte får delta i aktiviteter förrän de har varit arbetslös i tre månader och projekten menar att det är direkt skadligt för många av de här ungdomarna som i grunden behöver aktiveras direkt. Tre månader är en lång tid att vänta och gör dem i princip bara passiva, påpekar en projektledare. Ytterligare regleringar som berör deltidsarbete och sjukersättning framhålls som hinder. En projektägare menar att det inte finns flexibilitet och att regelverket inte tar hänsyn till individens förmåga eller behov. Fasta direktiv anger att man kan arbeta 25, 50 eller 75 procent, men det kanske skulle passa den sjuke att arbeta 35 eller 40 procent. Regelverket gynnar varken individen eller samhället, tvärtom.

Kommunen är ålagd uppdraget att hjälpa de som är under 18 år och inte är inskrivna på AF och här måste man hitta en bättre form för samverkan med skolan så att man kan sätta in insatser tidigt. Skolan och den negativa trenden vad gäller utbildningsresultat lyfts också fram som ett strukturellt problem i behov av förändring. Svenska ungdomars utbildningsnivå har sjunkit avsevärt i jämförelse med övriga Europa och en projektledare framhåller att man inom skolan måste koppla samman teori och praktik samt vara uppmärksam på vad som händer på arbetsmarknaden för nu händer saker så oerhört snabbt. Ett projekt lyfter även fram behovet av att se över lärlingsutbildningarna för försörjningsstödsdeltagare. Det finns en enighet kring betydelsen att skolan måste börja arbeta mer förebyggande.

En ungdom hoppar inte av gymnasiet för att det har kört ihop sig den senaste månaden utan för att skoltiden inte har fungerat alls. Både studie- och yrkesvägledning måste komma in tidigt. Ungdomar behöver få lära sig om arbetsmarknaden redan i skolan. (projektägare)

I skolan finns ungdomar som inte har fått en diagnos eller rätt hjälp, vilket kan innebära att de får stora problem i framtiden, påpekar en projektledare. En projektägare påpekar att när de gäller ungdomar med funktionsnedsättning och diagnoser måste stödet utformas redan på skolenivå. Antalet elever inom särskolan har ökat och därmed också med ökat aktivitetsersättning och när vi möter en del av dessa ungdomar ser vi att de inte alls borde ha gått i särskola utan istället borde ha fått stöd i den ordinarie skolan, berättar han. Det finns en grupp ungdomar som därmed inte kan gå vidare i arbetsliv eller studier trots att de faktiskt har förmågan att göra det.

När det gäller problematiken med att anställa och rekrytera personer med funktionsnedsättning eller med psykisk ohälsa, uppmärksammar projektet att rekryteringskulturen i sig är ett strukturellt hinder. När det gäller praktikplatser och rekrytering av personer med funktionsnedsättning måste man börja tänka i nya banor när det gäller rekryteringsprocesser. Lyckas vi bryta fördomarna kring människor med funktionsnedsättning och om de ges en plats i arbetslivet så kan vi skapa bättre arbetsmiljöer, tror en projektledare som menar att i grunden handlar också om viken sorts arbetsplats man eftersträvar.

Lärdomar

De intervjuade projektledarna och projektägarna ha uppmanats att dela med sig av viktiga erfarenheter till beslutsfattare samt säga något om hur projekten kan ge hållbara effekter. Sammanfattningsvis återkommer tidigare frågors svar även här, det vill säga samverkan mellan myndigheter; behovet av att se helheten kring individen; betydelsen av företagets medverkan vid matchning och lärlingsutbildning. Näringslivet måste bli mer involverat i de här åtgärderna. Dels måste företagen bli informerade om de specifika målgrupperna, dels

måste företagen också formulera sina krav och tala om vad de behöver, anser en projektägare som menar att det är ju trots allt de som ska anställa ungdomarna.

Dessutom menar en projektledare att arbetet med de här målgrupperna måste få större ekonomiska och personella resurser. Den ekonomiska delen måste ses ur ett samhällsperspektiv och man måste göra en annan typ av kostnadsberäkning som ser till helheten på längre sikt. Genom att lägga de ekonomiska resurserna i tidigt skede ger det inte bara den enskilde individ en chans att leva ett liv som alla andra, det genererar också en samhällsekonomisk vinst på längre sikt, menar han. 10 satsade miljoner kan ge en effekt på 100 miljoner på sikt.

Det gäller framförallt att försöka bryta utanförskapet tidigare, anser en annan som vill sätta ljus på hur man kan förebygga att unga slutar skolan i förtid. Avhopp är enormt kostsamt för både samhället och för individen själv. Det måste bli en bättre koppling mellan arbetsliv och skola och redan i skolan måste de få lära sig basala saker om arbetslivet. En projektägare har uppmärksammat att många ambitiösa invandrarungdomar som kommer till projektets verksamhet inte vet hur man arbetar eller driver företag lagligt. Han berättar att en del håller på med svartjobb för de helt enkelt inte har kunskap om hur systemet fungerar eller förstår arbetsmarknaden. Ett annat problem som tidigare synliggjorts är den attityd som finns hos en del att man inte vill ta vilket jobb som helst. Det här menar en projektledare är något som skolan bör ta upp. Man måste tidigt tala med ungdomar om:

attityder till arbete och varför man inte kan tänka sig att ta ett jobb på Mc Donalds eller Burger King när man har varit arbetslös ett år och bara har 3000 kr i månaden och där skulle man kanske kunna få ut 10 000 i månaden, vilket hade varit ett rejält lönelöft. Men, kan det vara att det inte är fint nog? (projektledare)

Det är centralt att förmedla insikten om att det inte alltid handlar om betyg utan mer om viljan att arbeta, om att komma i tid och visa sig intresserad och engagerad. Företagare som är beredda att ta emot praktikanter är inte intresserade av deras betyg utan av hur de är som människor.

Både projektägare och projektledare understryker att man måste låta ungdomarna få visa vilka resurser de faktiskt är. Det är viktigt, och inte minst motivationshöjande, att låta ungdomarna arbeta med reella uppdrag och att de blir bemötta med feedback och respekt, anser en projektledare. Det projekt som arbetat med inkubatorer för att hjälpa ungdomarna att utveckla idéer för att starta eget företag uppmärksammar att AF:s handläggare ibland inte ser dessa insatser som ett bra alternativ efter som de tycker att praktikplats är bättre. Det kan dock vara en lika viktig insats för ungdomarna om det gör att de vill starta eget. Det gäller att ta vara på ungdomarnas styrkor och den kompetens de faktiskt har istället för att se brister och vad de inte kan, anser en projektägare. Det är tydligt att flera projekt ser bemötandet som en viktig del i arbetet med de här målgrupperna. En projektledare betonar också att man inte kan behandla alla arbetslösa ungdomar som en homogen grupp och det därför är angeläget att tillåta den individuella utvecklingen hos varje deltagare i de här åtgärdsprogrammen. Flera projekt lyfter återigen fram betydelsen av att det finns en bred kompetens och varierande erfarenheter hos de som är involverade i de här åtgärderna för de speciella målgrupperna.

Sammanfattning

Det råder en allmän enighet inom projekten att det främsta strukturella hindret som kräver förändring återfinns hos AF som har i uppdrag att hantera arbetslösheten. Några av de grundläggande strukturella hinder där det finns behov av förändring är enligt de samstämmiga

projekten; bristande kompetens, dålig samverkan och samarbete med andra parter, negativ resursfördelning och statiska regler som blir till hinder för individens möjligheter att ta sig in på arbetsmarkanden. Det finns ett behov av nya fora och nya synsätt för att få den aktuella målgruppen på arbetsmarknaden. Dessutom kan man spåra brister inom skolans insatser för ungdomar som inte klarar den vanliga skolan samt att elever felaktigt placeras i särskola, vilket får förödande konsekvenser som utestänger individen från utbildning och arbete.

Vid en genomlysning av vilka lärdomar projektägare och projektledare skulle vilja förmedla till beslutsfattare lyfts återigen samverkan fram som centralt. Näringslivets insats i åtgärdprogrammen anses vara avgörande för att skapa en hållbar utveckling med åtgärderna. Beslutsfattare måste inse att det krävs ekonomiska resurser och att man i åtgärdsprogrammen för de här målgrupperna har ett en personalstyrka med bred kompetens som fokuserar på ett helhetsgrepp kring individen och tänker mer långsiktigt än vad som görs i dag. Dessutom betonas det faktum att man måste börja satsa på förebyggande insatser redan i skolan och redan där bör man arbeta med ungdomars attityder när det gäller arbete.

8. Konklusion

Resultatanalysen av de tolv projekten visar att det redan i tidigt skede har funnits en medvetenhet om och planer för hur projektens metoder och utbildningsmoment kan implementeras i ordinarie verksamhet. Sammanfattningsvis har en genomgång av intervjufrågornas svar utkristalliserat tre huvudsakliga områden som upprepas och återkommer genomgående i projektägarnas och projektledarnas svar nämligen okunskap kring målgrupperna, utformningen av metoderna och samverkan med utgångspunkt i AF som central aktör.

Projekten har i grunden bildats för att komplettera eller kompensera för åtgärdsprogram som inte fungerar eller existerar. Undersökningen visar tydligt att de traditionella åtgärderna för målgruppen arbetslösa ungdomar som står långt ifrån arbetsmarknaden eller som har någon form av funktionsnedsättning inte fungerar optimalt. En av orsakerna är att det saknas kunskap om målgruppen och samtidigt visar undersökningen att målgruppen i sig inte har kunskap om arbetslivet och arbetsmarknaden, vilket har påverkat projektens metodutveckling. När det gäller gruppen med psykiskt funktionshinder utgör generella fördomar och negativa attityder hinder för att denna grupp överhuvudtaget ska få en chans att få en praktikplats och ett arbete.

Målgrupperna som de olika projekten har riktat sig mot är problematiska på flera sätt. Gruppen arbetslösa ungdomar som står långt ifrån arbetsmarknaden kan inte behandlas som en homogen grupp, utan tvärtom är det ett grundläggande problem att de traditionella åtgärderna gör just det. Många av ungdomarna som deltar i projekten har deltagit i tidigare arbetsmarknadsåtgärder men utan att för den skull ta sig in på arbetsmarknaden. Problembilden kring dessa ungdomar är vanligen mycket komplex och de har en lång rad misslyckanden från skolan bakom sig, vilket gör att de inte fungerar i de traditionella åtgärderna.

Projekten har visat att insatserna för de här individerna kräver andra och mycket större resurser vad gäller både ekonomi och personal än vad den stereotypa arbetssökanden med gymnasieutbildning gör. Ekonomiskt borde resurserna vara större för denna grupp än på gruppen vuxna arbetssökande eftersom de här individerna kräver ett mer omfattande stöd. Det finns ett starkt behov av en personaltäthet och en personalgrupp med bred och varierande kompetens för att ta sig an de här individerna som i grunden behöver individuellt stöd och personlig rådgivning. Eftersom de aldrig har haft ett arbete vet de helt enkelt inte hur ett

arbete fungerar och vad som gäller på en arbetsplats. De behöver få lära sig vilka rutiner och regler som finns och hur man sköter ett arbete och hur man samspelar med kollegor.

Ser vi dessutom till den grupp ungdomar som har funktionsnedsättning måste man ha kunskap om vilka behov och svårigheter de här individerna har för att kunna ge dem rätt stöd. Här belyser projekten ett bekymmer i att det nuvarande åtgärdssystemet inte tar ett samlat grepp kring individen och att de traditionella åtgärdsprogrammen inte ger stöd och insatser hela vägen, vilket beror på det faktum att man sätter åtgärden i centrum istället för individen. Det som samstämmt framhålls vara det största problemet är Arbetsförmedlingens bristande samarbete och samverkan med framförallt Försäkringskassan, men också med kommunen och näringslivet. Myndigheterna måste skapa en modell för samverkan och förändra sitt arbete kring de här grupperna för att kunna lyckas i ambitionen att hjälpa dem in på arbetsmarknaden. Dels bör man se till att göra insatserna gemensamt, på ett och samma ställe samt ha en gemensam handlingsplan och följa individen från början till slut, det vill säga när denne får en anställning. Dels måste man också se över åtgärderna i sig och lägga fokus på individen, vilket innebär att man måste vara mer flexibel och lyhörd. Detta är enligt projekten ett problem då AF:s regelverk inte tillåter detta.

Resultatanalysen visar att AF:s samverkan och samarbete med näringslivet och företag inte fungerar. Kontakten med näringslivet är fundamental för att dels kunna matcha ungdomarna till praktikplats eller till anställning, dels också för att kunna ge rätt utbildning så att ungdomarna blir anställningsbara. Projekten betonar betydelsen av att ha personliga kontakter med företagare och att dessa medverkar i ungdomarnas utbildningsplaner inför praktik eller lärlingsplats och i åtgärdsutbildning. Det personliga mötet är framförallt viktigt för att personer med funktionsnedsättning ska få en praktikplats och en anställning. Ett framgångskoncept är att företagen själva är med och planerar och skapar utbildningsmoment, praktik- och lärlingsplatser, eftersom de i slutändan ska anställa ungdomarna. Ska åtgärdsprogrammen vara framgångsrika och leda till en anställning är det väsentligt att den som ska anställa är delaktig i arbetet med utbildningsplan och matchning.

Även en förbättrad samverkan inom och mellan kommuner lyfts fram som positiva element i arbetet mot ungdomsarbetslösheten. Återkommande betonas det faktum att när AF, FK och kommunen samverkar förhindras att individer hamnar mellan stolarna. Kommunen och utbildningsförvaltningen spelar en stor roll när det gäller att minska glappet mellan skola och arbetsliv, men också i att förebygga utanförskapet i tidigt skede. Flertalet projekt uppmärksammar att allt för många ungdomar i dag inte har kunskap om hur arbetslivet fungerar, vilket befrämjar en negativ attityd kring arbete som innebär att ungdomar inte vill ta vilket arbete som helst. Det är därför av yttersta vikt att de unga redan i skolan får insikt i hur arbetsmarknaden, arbetslivet och rekryteringsprocesser fungerar.

Målgruppens okunnighet om och ibland nonchalanta inställning till arbetslivet, samt individernas komplexa problembild är återkommande i intervjuvaren eftersom detta har påverkat utformningen av de metoder och utbildningsmoment som projekten skapat. Projektägarna och projektledarna lyfter samstämmt fram en rad faktorer som har varit framgångsrika i projekten och som tydligen saknas i de traditionella åtgärderna.

1. För det första konstateras att det faktum att projektens insatser är på heltid och sker i arbetsliknande miljö är relevanta för att ungdomarna ska få rutiner och förståelse för vad ett arbete innebär.
2. För det andra lyfts verklighetsbaserade uppgifter fram som viktiga för ungdomarna. De värderar att få göra saker på riktigt, att de får syssla med något praktiskt och att de får respons och respekt för sitt arbete.

3. Projektens verksamheter pekar också på betydelsen av att de får en möjlighet att arbeta med något som de själva är intresserade av. Uppdragsbaserade verksamheter i kreativa verkstäder har visat sig vara ett framgångsrikt koncept, likaså de inkubatorsmiljöer där ungdomar får hjälp och stöd med att starta eget företag. Även om ungdomarna är arbetslösa har de erfarenheter och resurser som kan tillvaratas och användas i stödet för att få dem aktiva.
4. Projekten har i stor utsträckning fokuserat på individen och dennes utgångspunkter innan mer vanliga utbildningsinsatser för praktik har satts in. De traditionella åtgärderna tar inte hänsyn till att det här är människor som först måste få hjälp med sin egen individuella situation innan de överhuvudtaget kan tänka på en praktik eller ett arbete. Många projektinsatser har därför fokuserat på att hjälpa individen att få dagliga rutiner och en fungerande vardag, men det har också handlat om utbildningsmoment som ska ge självförståelse och självinsikt, moment som är motivationshöjande och som gör att de våga anta utmaningar. Inte minst har projektens verksamheter utgjort en plats och en miljö där de deltagande ungdomarna känner en gemenskap med varandra och med personalen.
5. Det framgår tydligt i intervjuerna att bemötandet är en viktig del i projektens arbete och att här har man lyckats där de traditionella åtgärderna misslyckats. I projekten bemöts ungdomarna som individer samtidigt som de upplever att de är en del av ett sammanhang.

I en workshop den 13 mars 2013 ansåg majoriteten av deltagarna att det främsta strukturella problemet är att regelverket inte är flexibelt och tar inte hänsyn till individens förmåga eller behov.

Avslutningsvis pekar resultatanalysen på behovet att utforma en strategisk plan för en myndighetssamverkan för att skapa en gemensam handlingsplan i arbetet med de aktuella målgrupperna. De myndigheter som är involverade kring individen måste ta ett helhetsperspektiv och utarbeta en gemensam plan, ett gemensamt mål och ett gemensamt stöd för individen också i åtgärdens olika delmoment. Projektens metoder och utbildningsmoment bör tas tillvara av AF och kommunerna eftersom de är väl utarbetade och har visat sig vara mer framgångsrika än de traditionella åtgärderna. Det faktum att projekten har bildats eftersom AF:s traditionella åtgärder inte är fungerar för de här målgrupperna pekar på att det finns ett behov av att se över uppdraget och de befintliga arbetsmarknadsåtgärderna.

Intervjuguide.

SPeL, MH 2012-08-07

1. Vilken är projektets koppling till regionala planer?
2. Beskriv vilket problem inom arbetslivet som ert projekt har arbetat med. Om ni inte ser ett problem utan ett utvecklingsbehov så beskriv det.
3. Vilket var projektets innovativa idé. Vilket var lösningen på problemet som ni testade i projektet. Hur ville ni möta utvecklingsbehovet på nya sätt?
4. Vad var nytt i projektet? Formerna, innehållet, metoderna, samverkan?
5. På vilket sätt var det nytt? Tidigare okänt, oprövat, omöjligt?
6. Hur gick det? Vad av detta fungerade bra? Varför?
7. Vad fungerade inte bra? Varför?
8. Vilka övriga lärdomar är intressanta för andra som delar problemet?
9. Vad kan överföras och användas i reguljär verksamhet (utan Eu-medel)? I de samarbetande organisationerna? I andra organisationer? Branscher, kommuner, regioner?
10. Hur kan projektets resultat spridas och göra skillnad regionalt och/eller nationellt?
11. Vem ansvarar för att projektet påverkar och förändrar organisationer? Hur kan det göras?
12. Vad krävs av andra organisationer för att kunna absorbera, implementera och tillämpa projektets resultat?
13. Vilka strukturella förändringar som inte specifikt rör Strukturfonderna, talar projektets resultat för? Ändrade regler, hanteringssätt, organisation, ansvar?
14. Vilken var den viktigaste erfarenheten av ert projekt av arbetslivet som ni vill överlämna till beslutsfattarna?
15. Övriga erfarenheter, lärdomar och synpunkter på hur projektet ska kunna ge hållbara effekter?

Intervjupersoner och projekt

AMA (Med aktivitetsersättning mot arbete)

Ingvar Stevensson, p.ä (projektägare)

Andreas Kronvall, p.l (projektledare)

Handelscollage för ungdomar

Eva Lindstrand, p.l

Hantverksjobb i Skåne nordväst

Ann Abrahamsson, p.ä

Maria Hällstig, p.l

Inkubatorn – Kreativa Processer för Eget Företagande

Olof Eriksson, p.ä

Eva Davidsson, p.l

Kompetensare 2,0

David Lindén, p.ä

Madeleine Tham, fd p.l

LINK

Ola Johnsson, p.ä

Lovisa Andersson, p.l

Sofielund Agency

Marie Hagström, p.ä

Jessica Hultzén, p.l

STARK

Ann Abrahamsson, p.ä

Ola Feltwall, p.l

Unga i jobb

Claes Jansson, p.ä

Sara Lindgren, p.l

Ung Framtid

Ola Johnsson, p.ä

Nina Lanje, p.l

Ung i Ängelholm

Jonas Elfving, p.l

Vägen in

Christine Fernström, p.ä

Åsa Berglund, p.l