# ..\Mina bilder\esf_euflagga_gif.gif..\Mina bilder\Mabi_sv.png

# Utvärdering av projektet MabiMål

#### Slutrapport

2011-02-22

##### ..\..\..\..\Grafisk profil\Logga\Framtidsutbildning.jpg

Bo Eriksson

Johanna Eriksson

**Innehållsförteckning**

**Sammanfattning 4**

**Projektets syfte och målsättningar 7**

**Extern utvärdering 10**

**Projektets utfall 13**

**Prestationer 13**

**Resultat 21**

**Ekonomiskt utfall 28**

**Effekter 30**

**Deltagande projektaktörer och deras synpunkter 32**

**Projektteamet 33**

**Remittenterna 37**

**Företagen 40**

**Horisontella kriterier 42**

**Jämställdhetsintegrering 42**

**Tillgänglighet för personer med funktionshinder 43**

**Programkriterier 44**

**Främja lärande miljöer 44**

**Främja innovativ verksamhet 46**

**Främja samverkan 47**

**Främja implementering och strategisk påverkan 49**

**Sammanfattande bedömning 54**

**Bilagor**

**Bilaga 1 Deltagarstatistik**

**Bilaga 2 Sammanställning av telefonintervjuer med deltagare**

**Bilaga 3 OH översikter**

**Appendix**

**Delrapport 1 inklusive bilagor**

**Delrapport 2 inklusive bilagor**

**Delrapport 3 inklusive bilagor**

**Delrapport 4 inklusive bilagor**

**Sammanfattning**

Projektet MabiMål pågår mellan 2008-05-01 och 2011-04-30. Framtidsutbildning AB påbörjade sitt uppdrag att utvärdera projektet 2008-08-01. Föreliggande rapport utgör slutlig redovisning av utvärderingsuppdraget.

Utvärderingsarbetet har i huvudsak genomförts av Bo och Johanna Eriksson och bedrivits i enlighet med metoder för s.k. ”On-going evaluation”. Det innebär dels att utvärderarna med stöd av vetenskapliga metoder på ett systematiskt sätt har insamlat, bearbetat och analyserat information från de av projektet berörda aktörerna och dels att utvärderingsinformationen kontinuerligt återförts framförallt till projektledning, projektteam, styrgrupp samt till projektets referensgrupp för att bidra till en lärande process i projektet. Utvärderingen har således haft en processtödjande och lärande ansats samt omfattat både utvärdering av projektets process och av dess utfall.

Bakom projektet MabiMål står fotbollsföreningen FC Rosengård (tidigare MABI – Malmö Anadolu Boll och Idrottsförening). Föreningen hade före ansökan om att få driva projektet MabiMål drivit två liknande projekt, Mabi Match och Mabi Utveckling, med syfte att skapa ingångar till arbetsmarknaden för arbetslösa invandrare. Föreningen ville 2007 på grundval av de tidigare förvärvade kunskaperna om långtidsarbetslösas stödbehov samt utifrån sina metodiska erfarenheter och sitt nätverk skapa ett projekt öppet för alla oavsett etnicitet, ålder, kön, funktionshinder, trosuppfattning och sexuell läggning.

Av projektansökan till ESF-rådet i Sydsverige framgår att projektet MabiMål har haft tre övergripande syften:

* Att förebygga arbetslöshet för ungdomar som är på väg ut på arbetsmarknaden.
* Att bryta utanförskap och långtidsarbetslöshet för vuxna.
* Att stärka samverkan mellan föreningen, den offentliga sektorns aktörer samt de företag som ingår i föreningens nätverk.

Av utvärderingsrapporten framgår att de viktigaste resultaten och effekterna som har uppnåtts i projektet är att:

* Projektet i väsentlig utsträckning har bidragit till att såväl förebygga längre arbetslöshet som till att bryta långtidsarbetslöshet genom att se deltagarnas hela livssituation och hur denna påverkar möjligheterna till arbete, genom ett innovativt flexibelt arbetssätt för att stärka deltagarnas självinsikt, ansvarstagande och självförtroende samt genom ett väl utvecklat samarbete med näringslivet.
* FC Rosengård har genom att framgångsrikt genomföra ett av de hittills verksamhets-mässigt och ekonomiskt största projekten som Europeiska Socialfonden har beviljat inom programområde 2, visat att en förening i samverkan med offentlig sektor och näringsliv kan vara en betydande integrationsskapande kraft i lokalsamhället.
* De erfarenheter som projektet och föreningen har gjort kommer att omsättas i ett nytt omfattande projekt i samverkan med offentlig sektor och näringsliv med ungdoms-gruppen i fokus och med ett entreprenöriellt pedagogiskt förhållningssätt som grund.

Utvärderarna konstaterar att projektet har kunnat slutföras med en hög grad av måluppfyllelse.

Volymmålet i fråga om det totala antalet deltagare har inte fullt ut uppnåtts bl.a. då oklarheter initialt uppstod kring den kontanta medfinansieringen vilket fördröjde inskrivningen av deltagare. Däremot har projektet under långa perioder haft fler inskrivna deltagare än den beräknade genomsnittsnivån för antal samtidigt aktuella deltagare. Medfinansieringsmålen i projektet har uppnåtts redan innan projektets slut.

Vid den tidpunkt då avstämning gjorts beträffande resultaten, fyra månader före projektets slut, hade 31,2 % av de avslutade deltagarna övergått till en anställning, 7,9 % avslutats till en reguljär utbildning och för ytterligare 2,7 % hade ett sådant resultat nåtts men av olika anledningar inte kunnat fullföljas. Deltagarna uttrycker en hög grad av nöjdhet med det stöd de fått även i de fall projektets insatser ännu inte lett till ett arbete. Tre fjärdedelar av deltagarna upplever själva att de genom att delta i projektet har förbättrat sina möjligheter till arbete.

Deltagarnas förutsättningar för att ta till sig projektets stödinsatser har varierat kraftigt. Inslaget av psykosociala problem har varit tydligt och påverkat projektets sätt att arbeta samt resultaten i fråga om övergång till utbildning och arbete. Resultaten är bättre för kvinnor än för män och för yngre deltagare jämfört med äldre. Kvinnorna har haft fler möjligheter på arbetsmarknaden under perioden men har också haft en positivare inställning till att ta del av de insatser som projektet har erbjudit. Det finns också skillnader i resultat beroende på vilken organisation som har remitterat deltagaren. I det senare fallet har urvalet av deltagare samt deltagarnas förutsättningar påverkat utfallet.

En viktig lärdom i projektet har varit att många arbetssökande har behov av förberedande aktiviteter och friskvårdsinsatser för att kunna tillgodogöra sig praktik och utbildningsinsatser. I detta avseende har projektet internt använt både individinriktade insatser och grupp-aktiviteter. Arbetssättet har utvecklats efterhand som målgruppens behov har tydliggjorts. Deltagarna upplever projektets insatser som i hög utsträckning relevanta i relation till deras stödbehov.

Utbildningar har erbjudits i de fall där det funnits en koppling till behov på arbetsmarknaden samt individuella förutsättningar. Det finns en uttalad arbetslinje i projektet som innebär kontinuerlig matchning av deltagare mot vakanser på arbetsmarknaden utifrån deltagarnas synliggjorda kompetens. Projektet har haft en god förmåga att förbereda deltagarna för att kunna klara utbildningar och praktikplatser så att det leder till arbete. Utfallet av utbildnings-insatserna har dock varierat. Det förefaller ha fungerat bäst i de fall projektet genomfört insatsen i egen regi eller haft ett mycket nära samarbete med en extern aktör som har förstått förutsättningarna för arbetet. Praktik integrerat med utbildningsinsatser förefaller ha varit ett bra grepp.

Efter att ESF-rådet beviljade en omfördelning i budgeten som gav projektet utökade personella resurser att arbeta med deltagarna så skedde en förändring i arbetsmetoden. I intervjuer beskriver personalen tydligt hur fokus på utbildning, praktik och matchning till arbetsmarknaden förändrades till ett mer holistiskt perspektiv med beaktande av att deltagarna har en personlig situation som till stor del påverkar vägen till utbildning och arbete.

I samband med ovanstående process skiftade även personalen fokus i fråga om hur de såg på och värderade olika resultat i projektet. Ett ökat fokus lades på att skapa hållbara resultat. Det finns ett gemensamt förhållningssätt hos personalen i projektet som ger hög kvalitet i bemötandet av deltagarna. Det skapas en personlig relation som lägger grunden för en öppen, förtroendefull och ärlig kommunikation. De krav som ställs på deltagarna utgår från hur kraven ser ut på arbetsmarknaden. Det finns inget enhetligt arbetssätt i projektet utan de verktyg som används utgår från varje individs förutsättningar och behov samt den verktygslåda som respektive projektmedarbetare förfogar över. Det finns dock gemensamma rutiner, täta individuella samtal genomförs för att få fram handlingsplaner för varje deltagare och projektmedarbetarna har tillgång till gemensamma interna och externa aktiviteter.

Utvärderarna menar att följande framgångsfaktorer i individarbetet tydliggörs genom den information som inhämtats:

* Projektet har ett gott anseende och deltagare kommer ofta till projektet med positiva förväntningar.
* De insatser som deltagarna får del av uppfattas av deltagarna vara relevanta i relation till deras behov och förutsättningar.
* Projektet strävar hela tiden efter att ha rätt resurser och förmedla dessa på ett optimalt sätt.
* Projektets bemötande och service uppfattas av deltagarna ha hög kvalitet.
* För att deltagarna ska kunna ta till sig projektets insatser krävs vilja, förutsättningar för personlig växt, social kompetens och möjligheter till utbildning eller arbete som är attraktiva för deltagaren.
* Det personliga stödet som projektet kan ge i vissa situationer är mycket betydelsefullt för målgruppen. De flesta deltagarna klarar inte den typ av självservice som offentliga organisationer erbjuder.
* Tid är också en viktig framgångsfaktor. Många deltagare behöver flera insatser av olika typ under en längre period för att lyckas skaffa arbete, vilket är naturligt med tanke på att man har varit borta från arbetsmarknaden under en följd av år.
* Den samlade resursbas som projektet förfogar över i form av personalens kompetens, utbildningsresurser och nätverk inom olika samhällssektorer är värdefull.

Med tanke på projektets omfång och de intressanta metodmässiga erfarenheter som gjorts i projektet är det viktigt att projektets erfarenheter sprids. Liknande samverkansprojekt bör kunna genomföras i andra delar av Sverige. Det är också utvärderarnas mening att projektägaren/projektet i det kommande ungdomsprojektet bör vara mer aktiva med att sprida sina erfarenheter i dialog med andra projekt nationellt och transnationellt.

**Projektets syfte och målsättningar**

Bakom projektet MabiMål står fotbollsföreningen FC Rosengård (tidigare MABI – Malmö Anadolu Boll och Idrottsförening). Föreningen hade före ansökan om att få driva projektet MabiMål drivit två liknande projekt, Mabi Match och Mabi Utveckling, med syfte att skapa ingångar till arbetsmarknaden för arbetslösa invandrare.

Vid den tidpunkt då ansökan för MabiMål gjordes, i slutet av år 2007, fanns en hög efter-frågan på arbetskraft regionalt. Trots detta var sysselsättningsgraden låg i vissa bostads-områden i Malmö, bl.a. i Rosengård, Fosie, Hyllie och Södra Innerstaden, som har en hög andel invandrare. Situationen för arbetslösa ungdomar, 18-24 år, var särskilt besvärlig och sysselsättningsgraden för kvinnor var lägre än för män i de aktuella områdena. Bland dem som hade kontakt med Arbetsförmedlingen fanns en grupp som hade svårt att ta till sig det stöd de fick. Det var också tydligt att en del av dem som ville arbeta inte alls var aktuella hos Arbetsförmedlingen.

De av föreningen tidigare genomförda arbetsmarknadsprojekten, Mabi Match och Mabi Utveckling, hade gett goda resultat och de som arbetat i projekten hade utvecklat ett arbetssätt som i korthet innebar att skapa nya möjligheter genom att se till varje individs förutsättningar i relation till arbetsmarknadens behov av arbetskraft. Genom ett omfattande nätverk av företagskontakter lyckades föreningen/projektteamet hitta anställningsmöjligheter även för deltagare som hade begränsad arbetslivserfarenhet och yrkeskunskap. En bra samverkan hade utvecklats med Arbets- & Integrationscentra i de nämnda stadsdelarna.

Föreningen ville 2007 på grundval av de tidigare förvärvade kunskaperna om långtids-arbetslösas stödbehov samt utifrån sina metodiska erfarenheter och sitt nätverk skapa ett projekt öppet för alla oavsett etnicitet, ålder, kön, funktionshinder, trosuppfattning och sexuell läggning.

Av projektansökan till ESF-rådet i Sydsverige framgår att projektet MabiMål har haft tre övergripande syften:

* Att förebygga arbetslöshet för ungdomar som är på väg ut på arbetsmarknaden.
* Att bryta utanförskap och långtidsarbetslöshet för vuxna.
* Att stärka samverkan mellan föreningen, den offentliga sektorns aktörer samt de företag som ingår i föreningens nätverk.

Projektets verksamhet skulle leda till följande utfall (prestationer, resultat och effekter):

**Prestationsmål**

1. Projektet ska i genomsnitt ha 160 samtidigt inskrivna deltagare under perioden 2008-06-01 – 2011-03-31.
2. Sammanlagt förväntas 900 personer delta i projektet.
3. Alla deltagare ska ges ett individuellt anpassat stöd i enlighet med projektets metodik.
4. Projektet ska utifrån varje individs behov och förutsättningar erbjuda korta arbets-marknadsanpassade utbildningar.
5. Projektpersonalen ska matcha deltagarnas kompetens mot anställningsbehov hos företag i Malmö/Köpenhamnsområdet och dessa städers närhet.
6. Projektet ska på olika sätt stärka samverkan mellan föreningen, de offentliga organisationerna och arbetsgivarna.

**Resultatmål**

1. Minst 70 % av deltagarna ska efter avslutat projekt ha ett jobb eller uppleva att deras möjligheter att få ett jobb har ökat.

**Effektmål**

1. Korta arbetsmarknadsanpassade utbildningar förväntas öka möjligheterna för deltagarna att skaffa sig en anställning.
2. En utvecklad samverkan mellan föreningen, de offentliga organisationerna samt företagen förväntas öka möjligheterna för deltagarna att bli självförsörjande.
3. De medverkande offentliga organisationernas kostnader för bidrag till målgruppen förväntas påtagligt minska.
4. MABI förväntas utveckla sin kompetens och roll som integrationsskapande kraft genom projektet.
5. Genom att projektdeltagarna utbildas och kommer in på arbetsmarknaden så ökar arbetskraftsutbudet och samtidigt minskar arbetslösheten i målgruppen.
6. Långsiktigt positiva effekter förväntas skapas genom utveckling av samverkan mellan föreningen, de offentliga organisationerna och företagen.

Projektet har haft en budget på totalt 56,5 miljoner kronor fördelat på en kostnadsbudget på 26,6 miljoner kronor samt en medfinansieringsbudget på 29,9 miljoner kronor.

Kostnadsbudgeten har använts på följande sätt:

* Den största budgetposten har utgjorts av personalkostnader, 13,6 miljoner kronor (51,1 %).
* Posten externa tjänster, som i huvudsak utgjorts av medel för utbildningar, har uppgått till 9,6 miljoner kronor (36,0 %).
* Övriga kostnader (lokaler, resor och material) har uppgått till 3,4 miljoner kronor (12,9%)

På vilket sätt beviljade medel konkret har använts framgår av beskrivning under rubriken ”Arbetssätt”. Det kan dock konstateras att en del i projektets strategi har varit att ge deltagarna ett omfattande stöd genom projektpersonalen. Personalresurserna förstärktes, efter beslut om omdisponering av vissa budgetposter i mars 2009, som en följd av de lärdomar som initialt gjordes kring utfallet av externt uppköpta utbildningar. Externa utbildningar har därefter i mindre utsträckning upphandlats för grupper utan istället med utgångspunkt i individuella behov. Upphandling av externa utbildningar har endast skett när det har bedömts finnas förutsättningar för ett lyckat resultat. Med utökade personalresurser kunde projektet bedriva såväl individuellt inriktade insatser som gruppaktiviteter och interna utbildningar med den egna projektpersonalen som utförare.

**Extern utvärdering**

Projektet MabiMål pågår mellan 2008-05-01 och 2011-04-30. Framtidsutbildning AB påbörjade sitt uppdrag att utvärdera projektet 2008-08-01. Föreliggande rapport utgör slutlig redovisning av utvärderingsuppdraget.

Utvärderingsarbetet har i huvudsak genomförts av Bo och Johanna Eriksson och bedrivits i enlighet med metoder för s.k. ”On-going evaluation”. Det innebär dels att utvärderarna med stöd av vetenskapliga metoder på ett systematiskt sätt har insamlat, bearbetat och analyserat information från de av projektet berörda aktörerna och dels att utvärderingsinformationen kontinuerligt återförts framförallt till projektledning, projektteam, styrgrupp samt till projektets referensgrupp för att bidra till en lärande process i projektet.

Utvärderingen har således haft en processtödjande och lärande ansats samt omfattat både utvärdering av projektets process och av dess utfall. Förutsättningar, genomförande, utveckling samt resultat har löpande beskrivits och analyserats. I början av projektet var processen i fokus medan analysen av projektets utfall i form av prestationer (genomförda aktiviteter), resultat (i relation till formulerade mål) och effekter (utveckling/förändring som kan kopplas till verksamhetens insatser) samt vilka faktorer som har påverkat utfallet, har ökat i betydelse i den senare delen av utvärderingsarbetet.

Den information som inhämtats av utvärderarna från projektets huvudaktörer har regelbundet återförts till projektet.

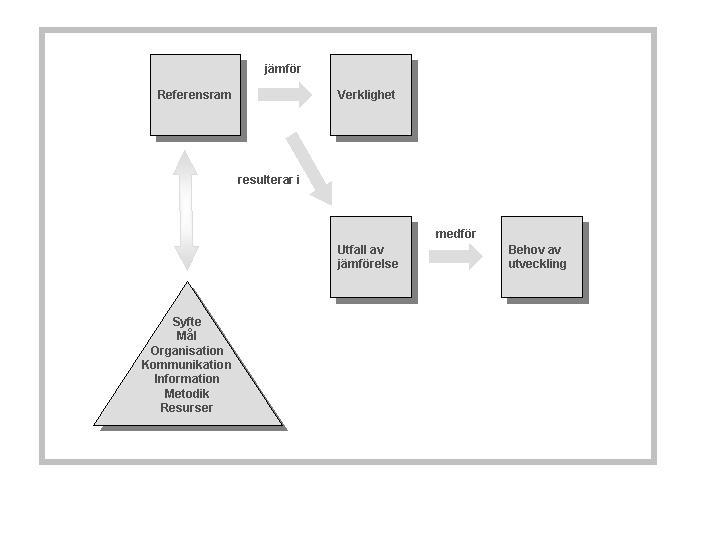
Utvärderingsmodellens grundstenar har varit att:

* Kontinuerligt inhämta information från alla nyckelaktörer i projektet.
* Utbyta erfarenheter i en tät dialog med projektaktörerna.
* Utvärderingsmaterialet och det som kom fram i dialogen skulle skapa lärande/förståelse.
* Utvärderingen skulle komma till nytta i utvecklingen av verksamheten.

Utvärderarna har haft en tät kontakt med projektets aktörer, framförallt med projektledning, projektpersonal och deltagare. Utvärderarna har deltagit i projektmöten, styrgruppsmöten, referensgruppsmöten och har i dessa möten ofta haft en aktiv roll. Utvärderarna har också deltagit i många av de verksamheter som projektet har bedrivit för att få en tydlig bild av arbetssättet.

Utvärderingsarbetet har haft speciellt fokus på dessa områden;

* Vilka hinder och möjligheter uppkommer under projektets genomförande och hur hanteras dessa av projektorganisationen (projektteam och samverkanspartners)?
* Hur väl lyckas projektorganisationen uppnå sina mål på deltagar- respektive organisationsnivå?
* Hur väl kommer projektet att kunna främja jämställdhetsintegrering, tillgänglighet, lärande, innovativt tänkande, samverkan och strategisk påverkan?

Projektansökan har utgjort referensram för utvärderingsarbetet i enlighet med nedan beskriven utvärderingsmodell.

Referensramen för utvärderingen av projektet har utgjorts av projektansökan och dess formuleringar kring syfte, mål, organisation, kommunikation, information, metodik, resurser och förväntade resultat. De grundläggande utgångspunkterna för arbetet har varit att genom inhämtande av information från berörda aktörer jämföra referensramen med hur verkligheten uppfattats. Utfallet av jämförelsen har sedan återförts till projektledning, projektteam, styrgrupp och referensgrupp som underlag för reflektion och förslag till utveckling.

Utvärderingsinformation har inhämtats från:

* Deltagarna.
* Föreningens styrelse.
* Projektledning och projektpersonal.
* Personal hos offentliga samverkanspartners och privata företag som funnits represent-erade i styrgrupp och referensgrupp samt personal som projektet samarbetat med kring deltagarna.

Enligt önskemål har informationsinhämtning från deltagarna i projektet prioriterats. Ett antal metoder har använts för att inhämta, bearbeta och analysera utvärderingsinformationen.

Information har inhämtats på i princip tre olika sätt:

* Genom att utvärderarna har tagit del av skriftlig samt digital dokumentation av olika slag.
* Genom att utvärderarna har ställt frågor till de berörda aktörerna genom bl.a. enkäter, telefonintervjuer, djupintervjuer med enskilda personer samt gruppintervjuer.
* Genom att utvärderarna har deltagit i olika sammanhang i projektet.

Följande analytiska verktyg har använts:

* SWOT analys.
* Effektivitetsanalys.
* Utfallsanalys.
* Orsak – verkan analys.

Utvärderingsarbetet har varit indelat i fem faser. De fyra första faserna avslutades med skriftliga delrapporter som utgjort underlag för strategiska diskussioner i projektets styrgrupp samt referensgrupp. Denna femte fas utmynnar i en samlad slutdokumentation kring projektets erfarenheter. Det är utvärderarnas förhoppning att materialet ska kunna användas för spridning i ett vidare sammanhang. Framförallt bör det kunna intressera aktörer som står i begrepp att genomföra liknande projekt.

**Projektets utfall**

**Prestationer**

**Deltagarvolym**

Av deltagarstatistik från projektet, se bilaga 1, framgår att projektet under perioden 2008-06-01 – 2010-12-31 sammanlagt har haft 825 deltagare. Av dessa var 669 personer avslutade och 156 personer fortfarande aktuella som deltagare i projektet 2010-12-31. Under januari månad har endast ett fåtal nya deltagare registrerats eftersom projektet nu är inne i en avvecklingsfas. Det planerade antalet deltagare kommer inte fullt ut att uppnås. Det finns flera anledningar till detta. En anledning är att projektet inte kom igång som planerat då det inledningsvis uppstod problem med att skapa en likviditetsbas för projektet. När detta hade lösts så hade semester-perioden inletts hos remittenterna varför det tog tid att rekrytera tillräckligt med deltagare. Först i oktober månad 2008 nådde projektet upp till den beräknade nivån deltagare. Därefter har man under långa perioder legat över den beräknade genomsnittliga nivån för volymen deltagare. Ytterligare en anledning till att målet för det totala antalet deltagare inte kommer att nås är att medverkande Arbets- och Integrationscentra i Malmö inte har anvisat det antal deltagare som överenskommits. Detta har kompenserats genom att Trelleborgs kommun samt arbetsförmedlingarna i Malmö och Staffanstorp kommit in i projektet. Dessutom har arbets-förmedlingen i Burlöv remitterat fler deltagare än vad som initialt planerades. Den lägre volymen deltagare kommer inte att påverka medfinansieringen av projektet.

Den procentuella fördelningen av anvisade deltagare per remittent ser ut på följande sätt:

* AF Malmö, 5,8 %.
* AF Burlöv, 16,4 %.
* AF Staffanstorp, 10,9 %.
* SDF Fosie, 17,0 %.
* SDF Rosengård, 23,5 %.
* SDF Södra Innerstaden och SDF Hyllie, 16,6 %.
* Övriga Malmö stad, 2,3 %.
* Trelleborgs kommun, 7,5 %.

Arbetsförmedlingarna har tillsammans remitterat 33,1 %, Trelleborgs kommun 7,5 % samt stadsdelarna i Malmö 59,4 %.

**Deltagarnas ålder och kön**

Ålders- och könsmässigt fördelar de anvisade deltagarna sig på följande sätt per 2010-12-31.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Ålder |  |  |  |  |
|  | Män: | Kvinnor: | Totalt: | Andel % |
| < 18 år | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 18-24 år | 184 | 106 | 290 | 35,2 |
| 25-34 år | 140 | 78 | 218 | 26,4 |
| 35-44 år | 100 | 59 | 159 | 19,3 |
| 45-54 år | 71 | 58 | 129 | 15,6 |
| > 54 år | 22 | 7 | 29 | 3,5 |
|  | **517** | **308** | **825** | **100** |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Kön |  |  |  |
|  | Män: | Kvinnor: | Totalt: |
| Antal | 517 | 308 | **825** |
| Andel % | 62,7 | 37,3 | **100** |

Enligt befolkningsstatistiken för Malmö från Statistiska Centralbyrån utgör befolkningen 16-24 år 12 %, åldersintervallet 25-44 år 33 % samt 45-64 år 22 %. Det finns i jämförelse med dessa siffror en överrepresentation i projektet av deltagare yngre än 45 år och en under-representation i det äldsta åldersintervallet.

**Genomförda insatser**

Projektets insatser har varit uppbyggda kring följande struktur men insatsernas innehåll och utformning har efterhand utvecklats i projektet:

* Introduktion
* Kartläggningssamtal
* Analys av kompetens, behov och önskemål
* Samtal individuellt och i grupp
* Individuell planering
* Vägledning
* Coachning
* Personligt stöd
* Arbetsträning och olika former av praktik
* Utbildning
* Hälsofrämjande insatser
* Sociala aktiviteter
* Samhälls- och arbetslivsinformation

Det är utvärderarnas uppfattning att projektteamet har en god förmåga att uppfatta deltagarnas behov och förutsättningar och att se de resurser och utvecklingsmöjligheter som de enskilda individerna har. Man har också etablerat väl fungerande arbetsmetoder för att hantera kartläggning, upprättande av handlingsplaner och att följa upp hur planerade aktiviteter genomförs.

Av statistik från projektet, bilaga 1, framgår följande beträffande genomförda insatser vid avstämningstidpunkten 2010-12-31:

* 317 anställningar med varierande längd har förmedlats till projektdeltagare.
* 381 praktikplatser har anskaffats till projektdeltagare.
* 483 utbildningsplatser har förmedlats.
* 568 insatser av annan karaktär har genomförts.

Siffrorna innefattar avbrutna/ej påbörjade, pågående samt fullföljda insatser. När det gäller anställningar har 12 % av erbjudna anställningar ej kommit till stånd. 17 % av praktik-platserna och 11 % av utbildningsplatserna har inte påbörjats eller avbrutits i förtid.

Som framgår av beskrivningarna av projektets arbetssätt så har projektet väl lyckats med att ge alla deltagare ett individuellt anpassat stöd, utifrån varje individs förutsättningar samt när det varit relevant kunnat erbjuda kortare och längre arbetsmarknadsinriktade utbildningar. Projektet har också på ett framgångsrikt sätt kunnat matcha deltagarnas kompetens mot anställningsbehov i regionen.

Deltagarnas förutsättningar för att ta till sig projektets stödinsatser har dock varierat kraftigt. Inslaget av psykosociala problem har varit tydligt och påverkat projektets sätt att arbeta samt resultaten i fråga om övergång till utbildning och arbete.

Kvinnor har i något högre utsträckning erbjudits och accepterat anställningar i relation till sin andel av anvisade deltagare (39,4 % mot 37,3 %) medan det är tvärtom för männen (60,6 %/ mot 62,7 %). Detsamma gäller praktikplatser, kvinnor har genomfört 42,2 % och männen 57,7 % av praktikplaceringarna I fråga om utbildningsplatser så är fördelningen nära respektive köns andel av totalpopulationen, 38,8 % för kvinnor och 61,2 % för män.

Den yngsta åldersgruppen har i betydligt högre utsträckning fått del av anställningserbjud-anden än övriga åldersgrupper. Den äldsta åldersgruppen har fått minst andel. Detsamma gäller praktikplatser. Fördelningen relaterar till skillnaderna i övergång till anställning mellan åldersgrupperna. Det är naturligt att den yngsta åldersgruppen har ett större behov av praktik men man kan också dra slutsatsen att praktik är en effektiv övergång till anställning. Skillnaderna är mindre i fråga om utbildningserbjudanden. Åldersintervallet 35-44 år har den högsta andelen deltagande i utbildningar och den äldsta gruppen den lägsta andelen.

Den sammantagna bilden av aktiviteter riktade mot deltagarna ser ut som följer:

* 33,8 % av deltagarna har genom projektet erbjudits ett eller flera arbeten.
* 37,9 % av deltagarna har haft en eller flera praktikplatser.
* 43,2 % av deltagarna har deltagit i en eller flera utbildningsinsatser.
* 41,7 % har fått del av annan insats genom projektet.

Ungdomar har i hög utsträckning både deltagit i praktik, utbildningsinsatser och annan insats.

Praktikplatser och anställningar finns inom transport, lager, handel, restaurang, hotell, städ, fastighetsskötsel, administration, industri, förskola, väktarverksamhet med mera. Även kommunens Arbetscentrum har använts i vissa fall.

Genomförda utbildningar uppvisar stor variation:

* Många har gått olika körkortsutbildningar samt tagit truckkort (156 utbildningsplatser).
* Detsamma gäller lokalvårdsutbildning (97 utbildningsplatser).
* Självutvecklingskurs (61 utbildningsplatser).
* Konflikthantering (21 platser).
* God Grund i kök (16 platser).
* Kvinnligt fokus i arbetslivet (13 platser).
* Ledarskap Barn & Ungdom (13 platser).
* Butiksutbildning (8 platser).

Utbildningarna har olika karaktär. En del är förberedande som självutvecklingskursen, kvinnligt fokus i arbetslivet och kursen i konflikthantering. De har varit uppskattade och har fungerat bra som verktyg för att förbereda deltagare för praktik och/eller andra insatser. Andra utbildningar har varit yrkesinriktade. Av grupputbildningarna har lokalvårdsutbildningarna fungerat bäst medan utbildningen ”God grund i kök” inte fungerade som tänkt.

Självutvecklingskurs

Utvärderarna har följt flera av de självutvecklingskurser som genomförts. Anordnare av kurserna har varit Yoga Kendra[[1]](#footnote-1). Tanken bakom den första kursen var att motivera, inspirera och aktivera kvinnor genom olika kreativa processer. Kursen skapades i dialog mellan utbildarna och personal från MabiMål. Ambitionen med kursen var att öppna deltagarnas ögon för nya möjligheter. Från början var det tydligt att deltagarnas referensram var begränsad och tankarna låsta. Deltagarna hade förutsättningar för att arbeta men i många fall inte rätt inställning till att vilja förändra sin situation. Efter den första kursen stramades kursstrukturen upp för att hjälpa deltagarna att strukturera sin vardag. Arbetslösa skaffar sig ibland dagliga rutiner som inte är ändamålsenliga i arbetssammanhang och som ofta är svåra att bryta.

Deltagarna i kurserna har överlag varit mycket nöjda både med projektet och med den självutvecklingskurs de deltagit i. Flera deltagare uttrycker i intervjuer att de aktiviteter man har haft i kursen, bl.a. yoga och avslappningsövningar, har varit ”bra för både kropp och själ”. De beskriver kursen som inspirerande, full av livsglädje och att den gett lust att göra saker. Flera jämför med de krav och det stöd de fått av AIC och AF i tidigare kontakter och menar att personalen i MabiMål och hos Yoga Kendra har varit mer intresserade av att lyssna på deras synpunkter och att hjälpa till att hitta lösningar. I tidigare insatser de har deltagit så har de mött attityden att man ska klara sig själv. Det har inte fungerat för de har behövt praktisk hjälp med olika kontakter. Under kursens gång har deltagarna upplevt att de har blivit mer energiska i sitt arbetssökande.

Några deltagare skrev en skrivelse med följande lydelse till projektledningen: ”Äntligen en kurs som förstår att en långtidsarbetslös inte mår så bra och därför istället hjälper en att stärka och utveckla sin självkänsla både mentalt och fysiskt, istället för att bara sätta en att förvaras i ett datarum hela dagen.” De uttryckte också önskemål om en fortsättningskurs som senare har förverkligats.

Lokalvårdsutbildning

AGO konsult har genomfört flera utbildningar för MabiMål, framförallt utbildningar i lokalvård men också motivationskurser. Utvärderarna har följt de olika kurserna. I den första lokalvårdsutbildningen var deltagargruppens problem med språk, motivation, sin sociala situation och brist på personlig mognad hos vissa deltagare något som påverkade förutsätt-ningarna för genomförandet. I samtliga lokalvårdsutbildningar som har genomförts har dock huvuddelen av deltagarna klarat den teoretiska delen i utbildningen och många har också klarat sin praktik med gott resultat vilket lett till ett betydande antal anställningar. En del deltagare har dock, liksom i andra utbildningar, fallit igenom ute på arbetsplatsen.

De deltagare som har intervjuats har i stor utsträckning varit positiva till lokalvårdsutbild-ningarna. För många av deltagarna var detta ett yrkesområde med dålig status och något som man inte från början hade tänkt sig att arbeta med. För en del har det inneburit stora ansträng-ningar att klara de teoretiska delarna i kursen p.g.a. språkbrister men detta har också inneburit att man lärt sig mer svenska på samma gång. Det har varit bra att ha friskvård inlagt i schemat. Överlag tycker deltagarna att kursledaren på ett mycket pedagogiskt sätt har kunnat delge sina kunskaper. Utbildaren menar också i intervju att förberedelserna i alla led, från rekrytering av kursdeltagare till övergång från praktik till anställning, kräver mycket förberedelser och uppföljning för att fungera maximalt.

Ett stort antal andra insatser har genomförts i projektet av projektpersonal. De viktigaste är olika friskvårdsinsatser, dans, boxning, föräldragruppen, framsteg inklusive workshops, framtidsgruppen, info föreningsliv och svenska för invandrare. En del av dem beskrivs nedan.

Friskvård

MabiMål har sedan inledningen av projektperioden lagt stor vikt vid friskvård. Friskvården har varit en del av det holistiska perspektiv som projektet arbetat i enlighet med. Formerna för friskvården har utvecklats under projektets gång och i takt med detta har även syftet med friskvården blivit tydligare. Friskvården i sin nuvarande form består av ett samarbete med Bulltofta träningsanläggning där projektet har köpt upp ett antal träningskort/platser som kan nyttjas av deltagarna. Förutom detta så finns det kontinuerligt gruppaktiviteter inplanerade så som Zumba, Salsadans och liknande.

Nuvarande personal inom friskvården har arbetat fram mallar och stenciler för att tydliggöra syftet med friskvården dels för övrig personal men främst för deltagarna. Det finns en ambition att, i likhet med övrig verksamhet, inom friskvården arbeta mycket med mål och delmål. Det anses vara viktigt att ha en riktning med arbetet med friskvården, precis som i de andra aktiviteterna i projektet. Ett självklart syfte med friskvården är att jobba med deltagarnas fysiska hälsa, det finns dock flera parallella syften som också bör poängteras. Friskvården kan förutom förbättrad fysisk hälsa generera positiva värden så som; ökat självförtroende, en struktur/rutin i vardagen, ge social träning samt en chans för deltagarna att finnas i ett socialt sammanhang som bryter den isolering som arbetslösa kan leva i. Syftena med friskvården varierar mellan olika individer beroende på individens planering i övrigt. Friskvård genomförs även i samband med städutbildningen. Syftet med detta är att stärka utbildningsdeltagarna fysiskt så att de kan hantera den fysiska påfrestning som yrket innebär.

Friskvården är generellt en frivillig insats som samtliga deltagare erbjuds, det är dock långt ifrån alla som utnyttjar denna möjlighet. En del av deltagarna har dock tagit till sig möjligheten till fullo och har därigenom också fått tillgång till träningsanläggningen utanför den tid då MabiMål har personal på träningsanläggningen. Uppföljning har varit en viktig del för den personal som arbetat med friskvården. Det är viktigt att tydliggöra utvecklingstrenden för deltagarna, dels för att deltagarna ska kunna se vilka framsteg de gör men även för att kunna anpassa friskvården efter förändrade behov hos individen.

Värt att notera är att friskvården efterhand har blivit mer strukturerad samt blivit en tydligare integrerad del av den övriga verksamheten i projektet. Detta har maximerat nyttan och syftet med insatsen.

En gruppaktivitet som pågått under den senare delen av projektet är en boxningsgrupp. Det är en av arbetsmarknadscoacherna som håller i denna grupp. Denna grupp träffas varje vecka och har boxningspass tillsammans. Precis som övrig friskvård finns det fler aspekter av denna gruppverksamhet än bara den fysiska hälsan. Även här främjas kvalitéer som självförtroende, självkänsla och självkännedom.

Framsteg

Framsteg är en verksamhet som utvecklades under projektets gång av personal i projektet. Framsteg skapades ur gemensamma behov hos deltagargruppen gällande arbetsmarknads-relaterade aktiviteter så som att arbeta med CV, anställningsintervju och att få kännedom kring arbetsmarknaden. Framsteg skapades efter en omfattande kartläggning av de behov som fanns inom deltagargruppen. Formen för Framsteg har varierat och utvecklats under tiden. Tanken med Framsteg var att samtlig personal skulle ansvara för olika delar i aktiviteten för att ta tillvara den varierande kompetens som finns bland projektets personal. Denna struktur hölls till en början men på grund av personalomsättning i projektet så blev det ett avbrott i Framsteg. Efter personalbytet så startade två coacher en mer riktad version av Framsteg, en omgång som vände sig till utländska kvinnor. Man ansåg att denna grupp hade gemensamma och specifika behov. Denna Framstegsgrupp fokuserade i större utsträckning på att förmedla kunskap om den svenska arbetsmarknaden.

Ytterligare ett viktigt syfte med Framsteg i sin ursprungliga form var att deltagarna skulle utnyttja sina egna nätverk mellan varandra. Då kontakter/nätverk är det dominerande sättet att erhålla en anställning idag är det positivt att koppla samman deltagare för att utveckla sina sociala nätverk och därmed utveckla sina chanser till arbete. Deltagarna har även mycket kunskap kring arbete som de kan dela med sig av till varandra. Framsteg blev ett forum för dessa diskussioner.

Framtidsgruppen

Framtidgruppen startades en tid in i projektet efter att ett speciellt behov hos unga killar i projektet uppmärksammats. Insatsen är främst riktad till den grupp unga killar som personalen signalerade bröt sina planeringar och hade svårt att hitta sig själva i de planeringar som gjordes i projektet. Framtidsgruppen skapades som ett nytt grepp från projektets sida för att nå fram till denna specifika målgrupp. Syftet med aktiviteten är främst att öka motivationen samt att ha ett fokus på självförsörjning hos de deltagare som deltar i gruppen. Detta mål har man åstadkommit genom olika typer av aktiviteter;

* Samtal är en viktig del av Framtidsgruppen då målgruppen har ett stort behov av att få uttrycka sina åsikter samt att få diskutera frågor som gäller både arbetsmarknaden och privatlivet. Genom samtalet försöker personalen i gruppen åstadkomma attitydförändring och att tillföra flera perspektiv i frågor som är viktiga för deltagarna.
* Arbetsmarknadsrelaterade aktiviteter förekommer också i denna grupp genom studiebesök och liknande. Personalen i gruppen har även egna arbetsmarknads-kontakter som utnyttjats för att ordna praktikplatser till deltagarna i gruppen.
* Roliga och kreativa aktiviteter är ytterligare en nyckelkomponent. Deltagarna behöver ibland få en paus från upplevd press och stress. Därför är det viktigt att bryta dessa tankar med aktiviteter som är roliga och lägger grunden för en god relation mellan deltagare och personal. Framtidsgruppen har bland annat varit och åkt Go-kart.

Information föreningslivet

Denna aktivitet skapar en tydlig koppling mellan projektet och projektägaren. FC Rosengård som förening anser att föreningslivet är en viktig del i integrationen av utsatta målgrupper. Föreningslivet kan utgöra en positiv kraft och utgör ett inkluderande socialt sammanhang. Då föreningslivet är omfattande i Sverige så anser projektet att det är relevant att informera deltagarna om föreningslivet i Sverige i stort men även FC Rosengård specifikt. Det har varit ett mål i projektet att samtliga deltagare i projektet ska få del av denna information.

Föräldragruppen

Föräldragruppen startades för ensamstående föräldrar som deltog i projektet. Det fanns flera syften med denna insats. Framförallt så utgjorde gruppen ett socialt sammanhang både för föräldrarna och för barnen. Ett ännu viktigare syfte var att bearbeta den skam som barnen kan känna över att ha en arbetslös förälder. Genom gruppen så kunde barnen få träffa andra barn vars föräldrar var arbetslösa vilket ledde till en insikt om att det finns flera som är i samma situation. Projektet hade också en idé om att en ensamstående förälder har begränsad förmåga ekonomiskt och tidsmässigt för att ha aktiviteter med sina barn. En viktig del av föräldragruppen var att deltagarna och deras barn fick delta i utflykter och träffas på olika ställen i Malmö. Det kunde handla om enkla aktiviteter så som en picknick vid en stor lekplats eller mer organiserade aktiviteter så som besök på Turning Torso. En bieffekt av aktiviteten var att deltagarna fick en större kännedom om olika aktiviteter i Malmö som de kan fortsätta att utnyttja även efter sitt deltagande i projektet.

Svenska för invandrare

En del av de deltagare som har remitterats till projektet har haft bristande språkkunskaper. Projektet ansåg att det var viktigt att förstärka detta, främst svenska relaterat till arbetsmarknaden. Därför tog projektet in en pedagog som kunde undervisa en del av deltagarna i arbetsmarknadsrelaterad svenska. Denna aktivitet pågick under en begränsad period internt. Sedan dess har behov av språkförstärkning tillgodosetts externt.

Praktikplatser

Praktikplaceringar har varit ett mycket viktigt verktyg i projektet för att lotsa deltagare fram till en anställning.

Praktikplaceringarna har haft olika syften såsom:

* Orientering inför yrkesval.
* Skaffa yrkeserfarenhet utifrån redan befintliga teoretiska kunskaper.
* Skaffa referenser och meriter som kan användas i jobbsökandet.
* Från grunden lära sig ett nytt yrke och uppnå anställningsbarhet.
* Som en introduktion på en arbetsplats med anställningsbehov.
* Utbildningspraktik med lärande i fokus.

Ibland kan flera av dessa syften sammanfalla. Ett speciellt koncept är utbildningspraktiken. Syftet med utbildningspraktik har varit att lära sig praktiska saker i en arbetssituation, t.ex. ett dataprogram, kundservice eller receptionsarbete. I många fall har denna typ av praktik övergått i en anställning. Praktikformen har innefattat ett mycket tätt samarbete mellan projektpersonal, arbetsgivare och praktikant vilket förmodligen har bidragit till de goda resultaten.

**Resultat**

Av projektets egen statistik, bilaga 1, framgår att 209 personer, 31,2 %, har avslutats till arbete samt att 53 personer, 7,9 %, avslutats till en utbildning. För ytterligare 18 personer, 2,7 %, har ett resultat nåtts men av olika anledningar inte kunnat fullföljas. 389 personer, 58,2 %, har avslutats av annan orsak. Med tanke på deltagarnas förutsättningar är detta ett bra resultat men visar samtidigt att en betydande andel av deltagarna inte har kunnat nå målet utbildning eller arbete. Bland dem som inte nått målet arbete/utbildning har dock i många fall skett en betydande utveckling av kompetensen som har skapat möjligheter för anställning i framtiden.

Deltagarna uttrycker i enkäter och intervjuer en hög grad av upplevd nytta med de insatser de fått del av, även i de fall där insatserna ännu inte lett till arbete. Huvuddelen av utfrågade deltagare har en uppfattning av att kontinuerligt närma sig arbetsmarknaden genom projektets insatser. Samtidigt finns ett antal deltagare som remitterats till projektet som har behov av ett annat stöd än det som projektet kan ge p.g.a. av alltför omfattande problem utöver arbetslös-heten.

**Enkätundersökning**

En enkätundersökning per telefon i början av februari månad 2011 med ett slumpmässigt urval av projektdeltagare gav följande resultat:

* 88,6 % av de svarande ansåg att MabiMål är en bra verksamhet för arbetssökande att delta i.
* Av de sammanlagt 131 personer som intervjuats så hade 28,2 % en anställning vid intervjutillfället och 9,2 % studerade. Det innebär att resultatnivån i fråga om arbete och utbildning nästan motsvarar den nivå som projektet uppvisar för hela den avslutade gruppen. Det tyder på en hållbarhet i resultaten.
* Av dem som hade en anställning vid intervjutillfället så hade 40,5 % av de svarande erhållit den med stöd av projektet. Övriga 59,5 % av de svarande hade skaffat anställningen på egen hand. Det tyder på att projektet har skapat ingångar till arbetslivet för dessa personer som sedan lett till att man själv kunnat skaffa sig ett annat arbete än det som förmedlades genom projektet. En del av de svarande har avslutats från projektet utan att ha en anställning men har senare kunnat skaffa en sådan på egen hand.
* Av dem som avslutats ur projektet utan ett arbete eller fortfarande är med i projektet anser 75,5 % att MabiMål har förbättrat deras möjligheter till arbete medan 24,5 % inte uppfattar att det är på det sättet.
* På en fråga om den upplevda nyttan med att delta i projektet ger 76,3 % av deltagarna projektet ett betyg mellan 5 och 10 på en tiogradig skala. 22,9 % av de svarande ger projekt det högsta betyget, 10.

En fullständig redovisning av svaren återfinns i bilaga 2. Av deltagarnas svar framgår att de som är positiva till projektet betonar vikten av projektpersonalens engagemang, helhetssynen på deltagarens situation, det personliga bemötandet, förmågan att få deltagarna att se möjligheter, att man själv får vara delaktig i att ta fram lösningar och att det finns bra aktiviteter i projektet. De som är negativa tycker inte att de har fått någon hjälp genom projektet och en del av dem menar att projektet bara arbetade med dem som man kunde få ut i praktik. Det hände för lite för deras egen del säger flera intervjupersoner.

**Intervjuer med deltagare**

Under projektets gång har ett stort antal intervjuer genomförts med deltagare såväl individ-uellt som i grupp. Många deltagare uttrycker i intervjuerna mycket positiva erfarenheter av MabiMål och har därför höga förväntningar på projektet. Detta har bidragit till motivationen att själv anstränga dig men har också i en del fall skapat orimliga förväntningar.

De flesta intervjuade har sett positivt på möjligheten att delta i projektet men det framgår också att vissa intervjupersoner har varit skeptiska till deltagande. Det är också tydligt att det finns ett inbyggt upplevt tvång att delta i någon form av aktivitet för att deltagaren ska få behålla sin ersättning. För många är det första gången under en längre tidsperiod som man erbjudits att delta i en verksamhet. Innan projektet har många deltagare sökt arbete på egen hand med ett begränsat stöd från olika offentliga organisationer.

Insatsen i MabiMål ses som en mer aktiv arbetslöshet än den som deltagarna har befunnit sig i tidigare. Projektet upplevs erbjuda en möjlighet till en strukturerad vardag, ett socialt sammanhang och olika möjligheter att närma sig arbetsmarknaden.

Deltagarna ser utbildning som en viktig insats för att förbättra sina möjligheter på arbetsmarknaden. En majoritet ser även praktik som en viktig komponent i att öka sina chanser till arbete. Kortare yrkesinriktade utbildningar anses dock vara mer konkurrens-kraftigt än praktikplatser generellt. Det finns skillnad mellan könen ur denna aspekt. Kvinnor är överlag mer positiva till både praktik och utbildning. Deltagarna beskriver att projektet jobbar med praktik på ett annat sätt än andra aktörer då de har kortare praktikperioder samt praktikplatser som är kopplade till en chans till arbete på ett tydligt sätt. Flera deltagare uttrycker att praktik inom MabiMål inte känns som utnyttjande på samma sätt som det kan ha känts tidigare.

Deltagarna har i stor utsträckning varit nöjda med de utbildningar som de har deltagit i inom projektet.

Utöver praktik och utbildning menar många deltagare att projektet har ett utbrett kontaktnät i näringslivet som ger deltagarna en stor fördel. Just företagskontakterna skiljer projektet från AIC och Arbetsförmedlingen, enligt intervjupersonerna.

Deltagarna har uppskattat de grundläggande förberedelserna för att kunna söka jobb så som information om arbetsmarknaden, skriva CV, information om hur en anställningsintervju går till och liknande. Kunskapsutveckling kring arbetsmarknaden och arbetssökande har alltså varit ett viktigt område för deltagarna. En del av deltagarna menar att det hade kunnat finnas tydligare inslag av detta.

Tillgängliga insatser stämmer väl överens med de aktiviteter som efterfrågas av deltagare. En del av deltagarna efterfrågar dock fler gruppaktiviteter.

Inställningen till projektpersonalen är med enstaka undantag positiv. Personalen beskrivs som intresserade, engagerade, lyhörda och tillgängliga. Deltagarna menar vidare att personalen inte bara intresserar sig för arbete utan även hjälper till med annat i den egna livssituationen som inte fungerar. Relationen mellan deltagare och personal beskrivs som personlig och öppen. Deltagarna känner stöd och tillit till personalen. De flesta intervjupersonerna menar att bemötandet i projektet har en mycket hög kvalitet. Samtidigt måste noteras att en del av de intervjuade menar att MabiMåls bemötande inte skiljer sig från det hos andra aktörer. Ett fåtal deltagare menar vidare att de inte har känt sig delaktiga i sin egen process i projektet och att de inte har blivit lyssnade på.

En betydande andel av de deltagare som deltog i inledningen av projektet menade att det då inte fanns någon gemensam planering kring deltagaren. Medan personer intervjuade under den fortsatta projektprocessen framhåller den gemensamma planering som görs i samtal med coacherna som föredömlig. Deltagarna beskriver vidare att MabiMål ger ett handfast stöd i processen att närma sig arbetsmarknaden. Många av de intervjuade menar att de i olika situationer har fått ett avgörande praktiskt stöd av projektpersonalen.

Längden på intervjupersonernas arbetslöshetsperiod varierar och några har aldrig haft en anställning. En stor del av de svarande tar fram det rådande arbetsmarknadsläget som en avgörande anledning till att de inte har anställning idag. Brist på utbildning och erfarenhet är också svar som återkommer frekvent. Några av de svarande framhåller sin ålder och fysiska hälsa som bristande vilket verkar hämmande på deras möjligheter till arbete. Brister i språket och avsaknad av körkort är ytterligare faktorer som lyfts fram. En mindre andel av deltagarna ser sin personliga situation som en stor påverkansfaktor. Enstaka deltagare resonerar kring den egna viljan, eller snarare avsaknad av denna, som en avgörande faktor i att de har en längre arbetslöshet.

De intervjuade deltagarna känner i hög utsträckning att det varit meningsfullt att delta i MabiMål.

Deltagarna uttrycker att de har fått hjälp med att;

* Utveckla CV, personligt brev och liknande dokument.
* Stöd i att söka arbete.
* Information om möjligheter till arbete.
* Kontakter med arbetsgivare.

Utöver detta uttrycker deltagarna att projektet har haft en positiv inverkan på;

* Självförtroende.
* Framtidstro/Hopp.
* Förmåga att marknadsföra sig själv.

Alla aktiviteter i MabiMål är inte direkt jobbrelaterade utan i projektet tillåts deltagarna att bryta detta fokus genom olika sociala aktiviteter som stärker det personliga måendet. Detta har upplevts som värdefullt.

Resultatmålet får generellt anses vara uppnått. Utfallet har dock i hög utsträckning påverkats av deltagarnas förutsättningar. Det finns också intressanta skillnader beroende på vilken organisation som remitterat deltagaren samt i relation till både kön och ålder.

**Skillnader i resultat**

För att kunna jämföra resultat ur olika synvinklar så har de som avslutats till arbete, utbildning samt har avslutningsorsak ”resultat + annan” sammanförts till en kategori som benämns ”positivt resultat” i relation till de som avslutats av ”annan orsak”. Undertecknad vill påpeka att det finns många deltagare som avslutats av ”annan orsak” som gjort stora framsteg i relation till sina förutsättningar vilket också är positivt. Begreppet ”positivt resultat” används här för att tydliggöra skillnaderna i resultat i relation till de primära resultatmålen arbete eller utbildning.

Skillnader relaterat till remitterande organisation

Bäst resultat har deltagare remitterade av arbetsförmedlingen i Staffanstorp. I denna delgrupp har 61,4 % av deltagarna uppnått ett positivt resultat och endast 38,6 % avslutats av annan orsak. De som har remitterats från arbetsförmedlingen i Burlöv når nästan upp i lika hög resultatnivå, 60,6 % har avslutats till arbete, utbildning eller har utskrivningsorsaken resultat + annan medan 39,4 % har avslutats av annan orsak. Remitterade från arbetsförmedlingen i Malmö har något lägre resultat.

Bland de kommunala remittenterna har Trelleborg bäst resultat. 51,1 % av de avslutade deltagarna har uppnått ett positivt resultat medan 40,9 % har avslutats av annan orsak.

För Arbets- och Integrationscentra i Malmö ser det ut på följande sätt:

* AIC Fosie, 37,8 % har avslutats med ett positivt resultat medan 62,2 % avslutats av annan orsak.
* AIC Rosengård, 28,9 % har avslutats med ett positivt resultat medan 71,1 % avslutats av annan orsak.
* AIC Södra Innerstaden, 29,3 % har avslutats med ett positivt resultat medan 70,7 % har avslutats av annan orsak.
* AIC Hyllie, 14,3 % har avslutats med ett positivt resultat medan 85,7 % har avslutats av annan orsak.

Skillnader relaterat till kön och ålder

419 av de avslutade 669 deltagarna per 2010-12-31 var män och 250 kvinnor. Av männen uppnådde 39,4 % ett positivt resultat medan 60,6 % avslutades av annan orsak. För kvinnorna var motsvarande siffror 46,0 % respektive 54,0 %.

Åldersmässigt ser det ut på följande sätt;

* I åldersgruppen 18-24 år har 52,5 % ett positivt resultat medan 47,5 % avslutats av annan orsak.
* I åldersgruppen 25-34 år har 38,2 % ett positivt resultat medan 61,8 % har avslutats av annan orsak.
* I åldersgruppen 35-44 år har 43,0 % ett positivt resultat medan 57,0 % har avslutats av annan orsak.
* I åldersgruppen 45-54 år har 40,2 % ett positivt resultat medan 59,8 % har avslutats av annan orsak.
* I åldersintervallet äldre än 54 år har 20,7 % ett positivt resultat medan 79,3 % avslutats av annan orsak.

Som framgår har den yngsta gruppen positivare resultat än övriga. Åldersintervallet 35-44 år har näst bäst utfall. Åldersintervallet 45-54 år har bättre utfall än åldersintervallet 25-34 år och deltagare äldre än 54 år har haft svårast att komma ut på arbetsmarknaden. Generellt sett är ju arbetslösheten också högre för både ungdomar och äldre än för arbetssökande i åldern 25-54 år.

Urvalet av remitterade deltagare har påverkat resultaten sett till olika remitterande organisationer. Både arbetsförmedlingarna och Trelleborgs kommun uttrycker att de medvetet har anvisat deltagare till projektet som har kunnat bedömas ha möjligheter att erhålla en anställning med rätt stöd. I intervjuerna uttrycks också att projektet har större kompetens att arbeta med dem som inte har alltför stora problem utöver arbetslösheten. Som nämnts ovan är det också stora skillnader åldersmässigt mellan anvisade av arbetsförmedlingarna i jämförelse med de kommunala organisationerna. Projektets sätt att arbeta har varit gynnsammare för ungdomarna från arbetsförmedlingen kombinerat med en relativt sett mindre problemattisk situation.

Projektets möjligheter att uppnå resultat har tydligt påverkats både av den lågkonjunktur som rått under projektperioden, och därmed ökad arbetslöshet, och av deltagarnas förutsättningar och behov.

**Utveckling av arbetslösheten i Malmö**

Om man ser till hur arbetslösheten i Malmö har utvecklats under de år projektet har pågått får man följande bild:

* Vid januari månads utgång 2008 fanns sammanlagt 20 750 kvarstående arbets-sökande. Av dessa var 52,6 % män och 47,4 % kvinnor. Öppet arbetslösa var 6 662 personer. I åldersintervallet 18-24 år fanns 964 öppet arbetslösa, 14,5 % av de öppet arbetslösa.
* Vid januari månads utgång 2009 fanns sammanlagt 21 229 kvarstående arbets-sökande. Av dessa var 53,9 % män och 46,1 % kvinnor. Öppet arbetslösa var 7 893 personer. I åldersintervallet 18-24 år fanns 1 172 öppet arbetslösa, 14,8 % av de öppet arbetslösa.
* Vid januari månads utgång 2010 fanns sammanlagt 27 561 kvarstående arbets-sökande. Av dessa var 55,0 % män och 45,0 % kvinnor. Sökande i program med aktivitetsstöd utgjorde 6 167 personer, 22,4 % av samtliga arbetssökande. Öppet arbetslösa var 11 032 personer. I åldersintervallet 18-24 år fanns 1 301 öppet arbetslösa, 11,8 % av de öppet arbetslösa.
* Vid januari månads utgång 2011 fanns sammanlagt 28 923 kvarstående arbets-sökande. Av dessa var 54,6 % män och 45,4 % kvinnor. Sökande i program med aktivitetsstöd utgjorde 6 873 personer, 23,8 % av samtliga arbetssökande. Öppet arbetslösa var 10 967 personer. I åldersintervallet 18-24 år fanns 1 197 öppet arbetslösa, 10,9 % av de öppet arbetslösa.

Som framgår har såväl antalet arbetssökande som öppet arbetslösa ökat kraftigt under den tid projektet har pågått. Andelen öppet arbetslösa ungdomar har dock minskat. Andelen arbetslösa män har ökat medan kvinnorna i minskat sin andel av såväl de kvarstående arbetssökande som de öppet arbetslösa. Utvecklingen i de övriga kommunerna har varit likartad men på lägre nivåer. Ungdomsarbetslösheten är dock högre i Burlöv, Staffanstorp och Trelleborg än i Malmö.

**Utveckling av arbetslösheten i Burlöv**

* Vid januari månads utgång 2010 fanns sammanlagt 1 542 kvarstående arbetssökande. Av dessa var 345 personer, 22,4 %, i program med aktivitetsstöd. Öppet arbetslösa var 512 personer. I åldersintervallet 18-24 år fanns 68 öppet arbetslösa, 13,2 % av de öppet arbetslösa.
* Vid januari månads utgång 2011 fanns sammanlagt 1 559 kvarstående arbetssökande. Av dessa var 345 personer, 22,1 %, i program med aktivitetsstöd. Öppet arbetslösa var 463 personer. I åldersintervallet 18-24 år fanns 82 öppet arbetslösa, 17,7 % av de öppet arbetslösa.

**Utveckling av arbetslösheten i Staffanstorp**

* Vid januari månads utgång 2010 fanns sammanlagt 1 162 kvarstående arbetssökande. Av dessa var 264 personer, 22,7 %, i program med aktivitetsstöd. Öppet arbetslösa var 393 personer. I åldersintervallet 18-24 år fanns 66 öppet arbetslösa, 5,7 % av de öppet arbetslösa.
* Vid januari månads utgång 2011 fanns sammanlagt 1 129 kvarstående arbetssökande. Av dessa var 290 personer, 25,7 %, i program med aktivitetsstöd. Öppet arbetslösa var 287 personer. I åldersintervallet 18-24 år fanns 40 öppet arbetslösa, 13,9 % av de öppet arbetslösa.

**Utveckling av arbetslösheten i Trelleborg**

* Vid januari månads utgång 2010 fanns sammanlagt 3 200 kvarstående arbetssökande. Av dessa var 849 personer, 26,5 %, i program med aktivitetsstöd. Öppet arbetslösa var 1 195 personer. I åldersintervallet 18-24 år fanns 214 öppet arbetslösa, 17,9 % av de öppet arbetslösa.
* Vid januari månads utgång 2011 fanns sammanlagt 3 058 kvarstående arbetssökande. Av dessa var 921 personer, 30,1 %, i program med aktivitetsstöd. Öppet arbetslösa var 974 personer. I åldersintervallet 18-24 år fanns 167 öppet arbetslösa, 17,1 % av de öppet arbetslösa.

I Malmö har projektet haft deltagare såväl från kommunen som från arbetsförmedlingen. Det betyder att deltagarna kan återfinnas såväl bland dem med aktivitetsstöd som bland de öppet arbetslösa med försörjningsstöd. I Burlöv och i Staffanstorp är det arbetsförmedlingarna som har anvisat vilket innebär att deltagarna haft aktivitetsstöd medan deltagarna från Trelleborg har anvisats av kommunen och därmed haft försörjningsstöd. Arbetsförmedlingarna har i betydligt högre utsträckning än stadsdelarna i Malmö och Trelleborgs kommun anvisat deltagare i åldern 18-24 år.

Den deltagarvolym som projektet har hanterat innebär att det har utgjort en betydande samverkanspart för projektets remittenter avseende volymen genomförda insatser.

**Deltagarnas förutsättningar**

I intervjuerna med både deltagare och coacher framgår att de som remitterats till projektet i många fall har haft en komplicerad problematik, omfattande behov av stöd och brister i förutsättningarna för att konkurrera på arbetsmarknaden.

I punktform kan deltagarnas behov och förutsättningar karakteriseras på följande sätt:

* Deltagarna saknar i hög utsträckning kunskap om hur arbetsmarknaden fungerar.
* De har ofta orealistiska förväntningar på arbete relaterat till arbetsmarknadens krav och deras egna förutsättningar.
* De flesta vill ha arbete direkt och förstår inte att de måste skapa förutsättningar för en anställning genom personlig utveckling, praktik, kompetensutveckling och andra insatser. Motivationen till utbildning är förhållandevis låg.
* En del av deltagarna har omfattande psykosocial problematik.
* Bristande färdigheter i svenska språket är också ett problem.
* De flesta saknar nödvändiga nätverkskontakter.
* En del är isolerade i sitt bostadsområde och upplever osäkerhet när de ska röra sig utanför detta.
* Vissa deltagare är resignerade och passiva medan andra är frustrerade och utagerande.

Även om projektpersonalen tidigare har arbetat med svåra målgrupper och förväntade sig att deltagarna i detta projekt skulle innebära ännu större utmaningar så förefaller deltagar-gruppens faktiska situation och förutsättningar delvis ha varit oväntad för projektet. Som beskrivs nedan har projektet dock efterhand anpassat sitt arbetssätt på ett föredömligt sätt till ovan beskrivna förutsättningar.

En genomgång av dem som har avslutats av annan orsak än arbete/utbildning visar att denna kategori innefattar en rad avslutningsorsaker:

* Deltagaren försvinner utan att meddela projektet/remittenten.
* Deltagaren har upprepad och omfattande frånvaro.
* Det finns inte förutsättningar för att arbeta vidare med personen i fråga.
* Deltagaren flyttar till annan kommun.
* Deltagaren är inte längre berättigad till ersättning genom något av de aktuella bidragssystemen.
* Deltagaren bryter planering upprepade gånger.
* Deltagaren vill inte ta emot några erbjudna insatser.
* Deltagaren är gravid.
* Remittenten avbryter projektplaneringen för annan insats.
* Deltagaren visar sig inte stå till arbetsmarknadens förfogande p.g.a. sjukdom/ohälsa.
* Deltagaren har överförts till annan åtgärd för att tillgodose behov utom projekts kompetens.

**Ekonomiskt utfall**

Följande beskrivning baseras på en redovisning av projektets ekonom per 2011-02-18.

Svenska ESF-rådet beslutade den 5 maj 2008 att bifalla Mabis ansökan om stöd från Europeiska Socialfonden med 26 633 737 kronor. Projektets medfinansiering budgeterades till 40 320 000 kronor. Stödet beviljades till projekt MABI PUNKT NU, sedermera namnändrat till projekt MabiMål. Sökande och projektägare var Malmö Anadolu Boll & idrottsförening sedermera namnändrat till Fotbollsföreningen FC Rosengård.

Den tionde mars 2009 beslutade ESF-rådet, efter ansökan från föreningen, att ändra budgeten för medfinansieringen till 29 871 360 kronor.

Den andre februari beslutade ESF-rådet, efter ansökan från föreningen, om omdisponering av vissa budgetposter. Omdisponeringen gällde huvudsakligen att vissa utbildningstjänster skulle utföras med egna insatser som bättre svarar mot deltagarnas behov i stället för att köpa utbildning, samt att köpt tjänst avseende rekrytering av företag liksom lokalvård (städning) skulle genomföras med anställd personal i stället för extern upphandling.

Med beaktande av dessa två ändringsbeslut lämnas nedanstående prognos för projektets ekonomiska utfall vid projektslut.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Prognostiserat utfall av projektets ekonomi per 2011-02-16** | |  |  |
|  |  |  |  |
|  | Hela projektet | Hela projektet | *Hela projektet* |
|  | ***Av ESF beslutad budget*** | **Prognos per 2011-02-16** | ***Differens mot budget*** |
|  |  |  |  |
| **Personal** | *13 567 112,00 kr* | 13 550 481,49 kr | ***16 630,51 kr*** |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| **Externa tjänster** | *9 572 800,00 kr* | 9 319 466,00 kr | ***253 334,00 kr*** |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| **Lokaler** | *2 042 800,00 kr* | 2 025 250,00 kr | ***17 550,00 kr*** |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| **Resor** | *280 800,00 kr* | 216 691,00 kr | ***64 109,00 kr*** |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
| **Material** | *1 170 225,00 kr* | 1 166 063,00 kr | ***4 162,00 kr*** |
|  |  |  |  |
| **Totalt** | **26 633 737,00 kr** | **26 277 951,49 kr** | ***355 785,51 kr*** |

Totalt prognostiseras att hela kostnadsbudgeten för projektet i stort sett kommer att förbrukas. Överskott lämnas inom externa tjänster, huvudsakligen utbildningsbudgeten, med 253 000 kronor, 2,6 %. Utbildningsplanering kräver lång framförhållning. Överskottet beror på att projektet har ”hållit igen”, varit försiktiga, med utbildningsinsatserna för att inte riskera budgetöverskridande, vilket i så fall måste betalas av föreningen.

Även anslaget för resor visar överskott, cirka 23 %, huvudsakligen kostnader för deltagarnas resor till och från praktikplatser. Anledningen är att dessa kostnader i större utsträckning än beräknat har finansierats på annat sätt än genom projektet.

Att hela kostnadsbudgeten förbrukas speglar även att projektets verksamhet har kunnat genomföras som planerat.

**Prognostiserat utfall av projektets medfinansiering.**

Av ESF beslutad Rapporterad medfinan- Prognos ej rappor- Prognos Differens  
budget siering tom jan 2011 terat för år 2010 totalt tom 2010 mot budget

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **29 871 360 kr** | **28 997 313 kr** | **1 026 945 kr** | **30 024 258 kr** | **152 898 kr** |

Utfallsprognosen visar att budgeterad medfinansiering prognostiseras ha uppnåtts med cirka   
153 000 kronor över budget när all medfinansiering för år 2010 har rapporterats. Främst är det arbetsförmedlingarna i Burlöv/Staffanstorp och Malmö som ännu inte har rapporterat in för hela år 2010. De båda arbetsförmedlingarna prognostiseras inrapportera ytterligare 700 000 kronor för 2010. Även två stadsdelar har ännu inte rapporterat färdigt för år 2010, prognos = 325 000 kronor. Anledningen till att hela medfinansieringsbudgeten uppnås redan 2010 är att projektet hela tiden har haft överinskrivning av deltagare. Det budgeterades att projektet i genomsnitt skulle ha 160 inskrivna deltagare. I verkligheten har antalet inskrivna deltagare sedan oktober 2008 till och med december 2010 varierat mellan cirka 170 till 200, med undantag av ett par månader vid årsskiftet 2009/2010.

Medfinansiering som kommer att registreras för projektets deltagare under år 2011 kommer således att innebära medfinansiering utöver budget. Det är svårt att i nuläget lämna en säker prognos över hur mycket denna medfinansiering kommer att uppgå till eftersom projektet är under avveckling och antalet deltagare minskar kontinuerligt. Projektet har emellertid fortfarande per den 17 februari 2011 över 100 deltagare.

Projektet prognostiserar att medfinansieringen för år 2011 minst kommer att uppgå till mellan 1 miljon och 1,5 miljoner kronor beroende på om projektet kan avvakta till efter projektslut att medfinansieringen rapporteras in från arbetsförmedlingarna i Burlöv/Staffanstorp och Malmö. Arbetsförmedlingarna har cirka fyra månaders eftersläpning med att rapportera medfinansieringen.

**Effekter**

Utbildningar har erbjudits i de fall där det funnits en koppling till behov på arbetsmarknaden samt individuella förutsättningar. Det finns en uttalad arbetslinje i projektet som innebär kontinuerlig matchning av deltagare mot vakanser på arbetsmarknaden utifrån deltagarnas synliggjorda kompetens. Projektet har haft en god förmåga att förbereda deltagarna för att kunna klara utbildningar och praktikplatser så att det leder till arbete. Utfallet av utbildnings-insatserna har dock varierat. Det förefaller ha fungerat bäst i de fall projektet genomfört insatsen i egen regi eller haft ett mycket nära samarbete med en extern aktör som har förstått förutsättningarna för arbetet. Praktik integrerat med utbildningsinsatser förefaller ha varit ett bra grepp.

Samverkan mellan projektet och de offentliga organisationerna har skett i olika fora: i samarbete kring deltagare med handläggare hos kommunerna och arbetsförmedlingarna, i coachgrupp för gemensam kompetensutveckling, i samarbete med andra projekt, i projektets styrgrupp och referensgrupp samt med handläggare hos ESF-rådet i Sydsverige. Samarbete med företagen har i huvudsak skett i samband med individuella kontakter rörande projektdeltagare.

Föreningen och projektet har omfattande nätverkskontakter inom olika samhällssektorer. Detta har varit till stor gagn för projektets verksamhet och måluppfyllelse. Samverkan med Malmö stad etablerades redan i de tidigare projekten. Denna samverkan har i vissa avseende förstärkts medan den i andra avseenden försvagats. Detta beskrivs närmare i rapportens samverkansavsnitt. Samverkan med arbetsförmedlingarna i Malmö, Burlöv och Staffanstorp har utvecklats positivt och präglas av stort samförstånd. Detsamma gäller Trelleborgs kommun. Samarbetet med näringslivet har fortsatt utvecklats positivt och det nätverk av företag som föreningen/projektet har utökas kontinuerligt.

Någon mätning av projektets påverkan på utgifterna för olika typer av bidrag har inte gjorts. Självfallet har dock det stora antal deltagare som avslutats till arbete eller reguljär utbildning inneburit att dessa personer blivit självförsörjande.

Under sommarmånaderna 2009 utarbetades en plattform för ett samlat strukturerat koncept för projektets insatser och arbetsmetodik. Detta koncept har utvecklats vidare av hela projekt-teamet under planeringsdagar 2009 och 2010. Möjligheterna att driva konceptutvecklingen vidare begränsades under en period av personalomsättning som medförde att väsentlig tid behövde ägnas åt introduktion av nyanställd personal. Under senare delen av år 2010 hade de nya medarbetarna kommit in i arbetet och tillfört ny kompetens. Detta har som framgår av rapporten inneburit en fortsatt utveckling av ett gemensamt förhållningssätt samt utveckling av en palett av olika verktyg och insatser som kunnat användas i arbetet med projekt-deltagarna.

En tydlig effekt av projektet är att föreningen tillsammans med de nuvarande samverkans-parterna ansökt om och beviljats stöd från ESF för att genomföra ett nytt omfattande arbetsmarknadsprojekt, denna gång inriktat på ungdomsgruppen.

**Deltagande aktörer i projektet och deras synpunkter**

Projektägare är FC Rosengård, tidigare Malmö Anadolu Boll och idrottsförening (MABI). Styrelsen ser föreningens sociala engagemang som mycket viktigt och projektet MabiMål är därför en betydelsefull verksamhet för föreningen.

Under perioden 2003 - 2010 har MABI/FC Rosengård bedrivit tre projekt inom ramen för Europeiska Socialfondens verksamhet. Samtliga projekt har fått mycket goda vitsord från både deltagare och samverkanspartners. Föreningen har också haft ett förtroendefullt samarbete med ESF-rådets personal som väl känner föreningens kapacitet att driva denna typ av projekt. Föreningen har haft förmånen att kunna rekrytera kompetenta projektmedarbetare, varav en del har varit med och drivit samtliga projekt. De erfarenheter som gjorts i de före-gående projekten har hela tiden utgjort en plattform för att ta ett steg till i utvecklingen av föreningens verksamhet för arbetssökande.

Projektets styrgrupp har bestått av representant för föreningen, projektledningen samt representanter för de samverkande organisationer som medfinansierat projektet. Representant för ESF-rådet samt utvärderarna har varit adjungerade och deltagit i vissa av styrgruppens möten.

Styrgruppens viktigaste uppgifter är att:

* Ansvara för och genomföra den strategiska styrningen av projektet på ett sätt som gör att projektets syfte och målsättningar kan uppnås.
* Följa projektets utveckling och måluppfyllelse.
* Stödja genomförandet av projektet genom ett aktivt engagemang i projektets utveckling och måluppfyllelse.
* Tillse att deltagare tillförs projektet och att resurser kan disponeras.
* Besluta om åtgärder vid stora genomgripande förändringar i projektets resursförbrukning, ambitionsnivå och inriktning.

Resultaten av den interna uppföljningen och den externa utvärderingen har kontinuerligt tillförts styrgruppen som underlag för en strategisk målstyrning av projektet. Det är utvärderarnas uppfattning att styrgruppen fungerat väl men att engagemanget för arbetet i styrgruppen har varierat beroende på person och organisation.

Projektet har också haft en referensgrupp bestående av politiker och högre tjänstemän som träffats vid tre tillfällen. Referensgruppsmötena har gett dem en möjlighet att få en djupare kunskap om och förståelse för projektet och dess verksamhet. Flera av referensgruppens ledamöter påpekar att det har varit bra för dem att få direkt information från projektet istället för att få kunskapen indirekt genom medarbetare.

En uppskattad del av de första mötena var att personal i MabiMål själva berättade om de aktiviteter de jobbar med. Detta medförde att referensgruppen fick en tydligare bild av de aktiviteter som genomförs i projektet samt vad det är för personer som arbetar i projektet och vilka synsätt, förhållningssätt och arbetssätt dessa har.

Referensgruppsarbetet har dock inte fungerat maximalt. Det har funnits en osäkerhet kring syftet med arbetet i referensgruppen och gruppen har varit alltför stor för att ge möjligheter till erfarenhetsutbyte i dialog. Det har därför blivit mer information än kommunikation.

FC Rosengård uppfattas av de flesta ha blivit en betydande aktör inom den sociala sektorn. Det uppfattas också som positivt av huvuddelen av referensgruppen att andra aktörer än de offentliga organisationerna tar ansvar och agerar för de samhällsgrupper som behöver stöd. Det finns dock delvis olika syn på FC Rosengårds roll. En del av de personer som intervjuats i referensgruppen ser föreningens fria roll som en fördel genom att de kan agera på ett annat sätt än en myndighet och hitta andra sätt att arbeta med målgruppens problematik. Andra intervjupersoner ser det som angeläget att MabiMål implementeras i den ordinarie verk-samheten genom att metoder tas tillvara. Det framgår också av en del intervjuer att det finns en upplevd konkurrenssituation mellan projektverksamheten och den ordinarie verksamheten i Malmö stad.

Projektteamet har som nämnts utökats under projektets gång och personal har slutat och ersatts av nya medarbetare. Därför ser den konstellation av medarbetare som slutför projektet annorlunda ut än den konstellation som påbörjade det. Projektledningen har varit intakt och bestått av projektledare, biträdande projektledare samt ekonomiansvarig. Projektteamet bestod från början av en samordnare av arbetsgivarkontakter, fyra projektassistenter, en tjänst för företags- samt föreningskontakter, en ekonomiassistent samt en administrativ assistent. Projektassistenterna benämndes senare i projektet coacher och blev sju, inklusive samordnare av företagskontakter. Även på den administrativa sidan förstärktes projektet med ytterligare en medarbetare. Dessutom har det under en stor del av projekttiden funnits en internt anställd resurs för ”Hälsa och aktivitet”.

Projektet har haft täta kontakter med både samordnare och ekonomihandläggare hos ESF-rådet i Sydsverige och uppfattar att detta samarbete har fungerat mycket bra efter en viss inledande turbulens. Detta beskrivs närmare i delrapport 1.

Nedan sammanfattas synpunkter från de aktörer som kommit i kontakt med deltagarna i projektet. Projektteamets synpunkter fokuseras kring metodfrågor medan fokus i intervjuerna med remittenter och företag är hur samverkan med projektet har fungerat.

**Projektteamet**

Rekryteringen av personal till projektet genomfördes under juni och juli månader 2008 och personalen i teamet började efterhand. Den sist anställde började sitt arbete i augusti månad. Basen för det arbetssätt som projektet praktiserar har byggts upp under de tidigare genomförda EU projekten, Mabi Match och Mabi Utveckling. Den personal som kommit in i det nuvarande projektet har stegvis introducerats i detta arbetssätt samt i syftet och målsättningarna med det aktuella projektet. Det har gått till på så sätt att projektledare och biträdande projektledare noggrant informerat om projektets grundtankar, gett ett handfast konkret stöd i alla arbetsmoment inledningsvis samt hela tiden funnits till hands för att vägleda personalen. Samtidigt som varje medarbetare har haft ett eget ansvar att agera inom ramen för projektets mål och arbetsmetodik så har den enskilde medarbetaren haft ett gott stöd av projektledningen och de andra medarbetarna i arbetet. I de personliga intervjuerna med projektpersonalen har tydligt framgått att alla som arbetat i projektet varit väl medvetna om verksamhetens syfte, mål och på vilket sätt var och en förväntats bidra till att dessa skulle uppnås.

Nedanstående redovisning är en sammanfattning av de åsikter och perspektiv som har fram-kommit i enskilda intervjuer samt dialogmöten med personalen framförallt kring projektets arbetsmetod. Viktigt att påpeka är att de personalomsättningar som har funnits i projektet i viss mån har förändrat arbetssättet under projektets gång beroende på den kompetens som har rekryterats i olika omgångar samt behovet av att fylla luckor av personal i övergångsperioder. Projektets metodutveckling kan relateras till olika nivåer; omvärldsnivå, verksamhetsnivå samt individnivå.

Som beskrivits så fick projektet från början, på grund av lågkonjunkturen, en målgrupp vars situation var en annan än den som projektet hade väntat sig. Detta medförde behov av att anpassa projektets arbetsmetod. Projektet kunde bl.a. inte utnyttja de tillgångar som fanns i fråga om utbildningspengar på från början avsett sätt på grund av målgruppens förutsätt-ningar. Samtidigt fanns det ett behov av mer omfattande personella resurser i projektet för att hantera målgruppens komplexa problematik. Efter att ESF-rådet beviljade en omfördelning i budgeten som gav projektet utökade personella resurser att arbeta med deltagarna så skedde en förändring i arbetsmetoden. I intervjuer beskriver personalen tydligt hur fokus på utbildning, praktik och matchning till arbetsmarknaden förändrades till ett mer holistiskt fokus där tidigare nämnda delar visserligen finns kvar men kompletterats med tankar om att deltagarna har en personlig situation som till stor del påverkar vägen till utbildning och arbete. Personalen insåg att de i sitt arbete med individen inte kunde bortse frånfaktorer som bostads-löshet, psykisk och fysisk ohälsa samt missbruk. Med hjälp av den omfördelning i budgeten som genomfördes kunde projektet frigöra resurser till att jobba efter en helhetssyn på individen.

I samband med ovanstående process så skiftade även projektets personal fokus i fråga om hur de såg på och värderade olika resultat i projektet. I inledningen av projektet så uttryckte personalen att de upplevde en press att prestera resultat i form av jobb och utbildning. Denna upplevda press beskrevs av personalen ha sitt ursprung från både den interna projektorgan-isationen och från remittenternas förväntningar på resultat. I de senare intervjuerna uttrycker personalen att de idag ser delmål och resultat i relation till individens personliga utveckling. Jobb och utbildning är inte de enda målen att lägga värde i för målgruppen utan även mål i relation till personlig utveckling och psykosocial situation bör värdesättas. I linje med denna utveckling menar personalen att de har börjat lägga mer vikt vid hållbara resultat snarare än snabba resultat. Personalen menar att det är värt att låta den individuella processen ta längre tid för att beakta långsiktigheten i ett resultat.

Ytterligare en utveckling i relation till arbetsmetoden i projektet är synen på coachens roll i relation till deltagaren. I de senaste intervjuerna med personalen så beskriver flera av coacherna hur de i inledningen av sin anställning i projektet tog på sig rollen som ”fixare”. De servade deltagaren med information och insatser som relaterade till individens planering. Efterhand har coacherna däremot utvecklat ett annat sätt att jobba som ligger närmare tankar om empowerment och hjälp till självhjälp. Delar av arbetsstyrkan har haft denna ingång från början, andra har dock växt in i detta tänkande under projektets gång. Denna förändring i arbetssättet framkommer även i studier av typfall i projektet. Personalen menar att ett utökat ansvar för individen i projektprocessen bättre rustar deltagarna för en framtida anställning och utbildning. Deltagarna får möjligheter att under projektet utveckla kvalitéer som ansvars-känsla och initiativtagande genom att deltagaren hela tiden ska vara aktiv i projektprocessen.

Arbetssättet leder enligt personalen även till att deltagarna blir bättre rustade för en eventuell ny arbetslöshetsperiod då projektet har försett deltagarna med kunskap och verktyg för att skapa en försörjningsgrund. Projektet har under den senare perioden i projektet alltså tillämpat en ”learning by doing – metod”. Viktigt att påpeka är att denna metod inte bara bygger på en aktiv deltagare utan coacherna utgör också ett aktivt stöd för deltagaren i denna process.

Utifrån genomförda personalintervjuer har undertecknad isolerat gemensamma drag i arbetsprocessen i relation till deltagaren:

* Ett första steg som samtliga coacher arbetar med är att försöka lära känna deltagaren de jobbar med. Coacherna försöker kartlägga individens förutsättningar och önskemål i stort.
* Utifrån ovanstående information skapar coacherna ”det gemensamma projektet” med deltagaren. Detta innebär att coachen tillsammans med deltagaren isolerar mål och delmål. En viktig del av denna process är att åstadkomma insikt hos deltagaren själv kring dennes förutsättningar i både negativ och positiv bemärkelse.
* Coacherna jobbar efter den inledande kartläggningen och diskussionen till viss del med påverkan av attityder och synsätt hon deltagaren. Ett huvudsakligt sätt att arbeta med detta är genom feedback. Feedbacken kan både handla om att förstärka ett gott beteende men även om att konfrontera ett negativt beteende.
* Ytterligare ett viktigt steg är att aktivera deltagarna för att bryta en passiv arbetslöshet. Här är ofta friskvården ett viktigt inslag för att åstadkomma detta.
* Därefter så börjar coachen att tillsammans med deltagaren skapa förutsättningar för ett inträde på arbetsmarknaden eller till det reguljära utbildningssystemet. Det är här som insatser i form av personlig utveckling, kompetensutveckling och praktik är viktiga moment.
* Den sista fasen i arbetet med deltagaren är att skapa ingångar till arbetsmarknaden genom det nätverk som projektet har.

Ovanstående punkter är gemensamma drag i hur coacherna arbetar med deltagarna. Viktigt att påpeka är att coacherna till stor del använder olika verktyg för att för att föra deltagarprocessen framåt. Verktygen varierar även beroende på deltagarens förutsättningar och önskemål. Vilka verktyg coacherna använder i sin arbetsmetod är till stor del knutet till den egna kompetensen och tidigare erfarenhet. Det har alltså inte utvecklats gemensamma verktyg i det individuella arbetet. Det finns få fasta strukturer och mallar att följa i projektet. Personalen ser både fördelar och nackdelar med detta. Den största fördelen är den flexibilitet som projektet kan åstadkomma gentemot deltagarna. Arbetssättet gör även att projektet kan utnyttja bredden i personalens kompetens. Baksidan av avsaknaden av mer omfattande gemensamma strukturer är att det är svårt att kvalitetssäkra projektets arbete. Enskilda deltagare kan få olika typ av hjälp beroende på coachens kompetensområde. Personalen uttrycker dock i intervjuer en bild av att resultatet inte behöver variera i kvalitet bara för att de inom projektet använder olika verktyg.

En arbetsmetod består dock av mer än bara vilka verktyg som personalen använder. Det kommer tydligt fram i intervjuerna att det bakom de olika verktygen finns ett gemensamt förhållningssätt som flera i personalen benämner som en ”MabiMål-anda”. Utifrån intervjuerna så utmärks detta speciella förhållningssätt av en helhetssyn på individen och ett genuint engagemang för målgruppen. En av de intervjuade framhäver starkt personalens omfattande och ärliga vilja att hjälpa de individer som kommer i kontakt med projektet.

Personalen uttrycker att denna ”MabiMål-anda” resulterar i en annan relation mellan personal och deltagare än andra organisationer skapar. Denna relation beskrivs som mer personlig och personalen framhäver att denna relation lägger grunden för en öppen och ärlig kommunikation mellan personal och deltagare. Kommunikationen lägger i förlängningen grunden för ett hållbart och positivt resultat. I linje med bilden av vikten av en god relation mellan personal och deltagare så lyfter coacherna i intervjuer fram samtalet som deras viktigaste verktyg. Samtliga coacher menar att samtalet är det viktigaste momentet för att prestera en god relation och ett gott resultat. Coacherna lyfter i intervjuer fram att frågor i samtal med deltagarna är ett centralt inslag. Genom att använda frågor så kan coachen åstadkomma insikt och utveckling hos deltagaren. En del av coacherna uppger i intervjuer att de även använder samtalet för att i vissa situationer påverka deltagares val av yrken och utbildningar.

Ytterligare ett gemensamt drag i förhållningssättet hos coacherna är att de arbetar efter verklighetsbaserade kravnivåer med deltagarna. Samtliga coacher menar att deltagarna behöver mer kunskap och erfarenhet av hur verkligheten (främst arbetsmarknaden) fungerar. Coacherna arbetar inte med att sänka kravnivåer eller anpassa information om samhället och arbetsmarknaden.

I intervjuer menar coacherna att det gemensamma förhållningssättet är en bra grund för arbetet i projektet. De säger dock vidare att det kan finnas fördelar med att ha en mer uttalad och samordnad arbetsmetod även i fråga om verktyg. Det framkommer att coacherna till stor del samarbetar i praktiska frågor som rör enskilda deltagare. Flera coacher uppger dock att det inte finns något strukturerat kunskapsutbyte i relation till metodutveckling i projektet. Det var meningen att den coachverkstad som bedrivits av en av coacherna i MabiMål skulle utgöra ett sådant kunskapsutbyte. Samtliga coacher menar att detta forum inte använts tillräckligt aktivt och att projektet bättre skulle kunnat tillvarata den interna kunskapen. En del av coacherna menar att man genom att inte ha en strukturerad metodutveckling i högre grad inte har optimerat arbetsmetoden och det kan även ha lett till att coacherna i vissa fall jobbar dubbelt när det inte behövs. Viktigt att notera är att detta inte betyder att det inte förekommer någon metodutveckling. Det betyder snarare att den metodutveckling som sker i projektet sker i en informell struktur som vidare leder till en utvecklad informell kunskapsbas. Det finns dock stora vinster med att ha en dokumenterad metodutveckling. Coacherna menar att detta inte har kommit till stånd då det har funnits tidsbrist samt att metodutvecklingen inte har prioriterats utan det praktiska arbetet med deltagarna.

**Remittenterna**

Samverkan mellan de offentliga organisationerna och projektet har fungerat bra. Projektet har ett gott förtroende och ses av de flesta som en kompetent och flexibel samarbetspartner.

Tidigare genomförda projekt har haft en stor betydelse för hur projektet uppfattas. Föreningen FC Rosengård och projektet är väl etablerade samverkansaktörer. Tidigare positiva erfarenhet har lett till stora förväntningar på projektet MabiMål. Detta har i huvudsak varit positivt men har också skapat till viss del orimliga förväntningar med tanke på arbetsmarknadsläget och deltagarnas förutsättningar för att konkurrera om befintliga jobb.

Projektets verksamhet upplevs i huvudsak som både meningsfull och relevant. Det finns ett stort behov av att skapa helt nya insatser för vissa deltagargrupper. Detta upplever olika aktörer att projektet i varierande grad har levt upp till. Samverkansparterna har dock övervägande positiva uppfattningar om projektet och dess verksamhet.

Arbetsförmedlingen är mest nöjd med resultaten och tycker att man kan föra en öppen och konstruktiv dialog med projektet. Särskilt positiva tillgångar i projektet uppfattas vara företagskontakterna, den coachning och vägledning som erbjuds och det stöd som de enskilda får av projektpersonalen. Projektet uppfattas också ha de tidsmässiga förutsättningarna för att kunna arbeta med individer i ett helhetsperspektiv. Det senare saknar man arbetsförmed-lingens egen verksamhet.

Trelleborgs kommun uppskattar projektets arbetssätt med snabba beslut, flexibla lösningar och korta vägar till arbetsmarknaden. Intervjuad kontaktperson menar att projektet ska ha ett tydligt arbetsmarknadsfokus och inte syssla med förberedande insatser i allt för stor utsträckning. De som remitteras är motiverade, har viljan att arbeta och uppfattas stå relativt nära arbetsmarknaden. Intervjupersonen pekar på urvalet av deltagare som en central framgångsfaktor. Projektpersonalens engagemang och tillgänglighet för deltagarna ses också som betydelsefulla framgångsfaktorer.

Företrädare för AIC Hyllie/Södra Innerstaden på olika nivåer framhåller det positiva samarbetet med projektet, projektpersonalens respektfulla förhållningssätt till deltagarna och projektresurserna som viktiga framgångsfaktorer. Många i den grupp deltagare som projektet arbetar med har bristande konkurrensförutsättningar på arbetsmarknaden och behöver förstärka sin kompetens.

Intervjuade företrädare för AIC Rosengård uttrycker i intervjuer ett missnöje över att det under en period varit en kraftig överinskrivning av deltagare i projektet. Projektet uppfattas inte arbeta med andra metoder eller förhållningssätt än AIC gör. Den intervjuade menar att skillnaderna mellan den reguljära verksamheten och projektet är resurserna och företags-kontakterna.

Företrädare för AIC Fosie på olika nivåer anser generellt att projektet inte har motsvarat deras förväntningar fullt ut. Olika intervjupersoner skiljer sig dock i sina uppfattningar och både positiv och negativ respons ges till projektet. MabiMål har signalerat att man tar emot personer som står långt från arbetsmarknaden men en vanlig synpunkt är att projektet från början inte förstod vilka behov deltagargruppen hade. Projektet uppfattas inte ha lika bra förutsättningar i företagskontakterna som tidigare och att det tar för lång tid innan det händer något. Verksamhetsansvarig menar att det finns vissa otydligheter kring vad projektet erbjuder.

En problematik som förtydligades i gruppintervju med handläggare från remittenterna var vem som ska styra vilka insatser deltagarna ska erhålla i projektet och när de ska avslutas.

En aspekt som flera intervjupersoner i olika organisationer berör är på vilket sätt man skulle kunna hitta strukturerade former för att beskriva individers progression i utvecklings-processen. Detta skulle underlätta bedömningar av nyttan med att ha en person kvar i projektet eller att sätta in andra insatser.

Bedömningarna av hur länge en person bör ta del av projektinsatser varierar mellan 1 – 6 månader kopplat till förväntning på snabb matchning eller en längre tids stödinsats. Det har inte varit ovanligt att deltagare tagits från projektet om resultat uteblivit och placerats i annan insats. Uppfattningarna om vad som är ett resultat varierar med individens förutsättningar, allt från ”att närma sig” arbetsmarknaden till utbildning eller anställning.

En vanlig synpunkt i intervjuerna har också varit en positiv inställning till hälsoinsatser och självutvecklingskurser samt ett antagande att volymen av dessa insatser bör öka. Många individer är så långt från arbetsmarknaden att det finns behov av förberedande insatser i flera steg.

Den generella uppfattningen bland handläggarna om MabiMål är positiv. Det uppfattas som ett framgångsrikt projekt med goda resultat. Samtidigt pekar intervjupersonerna på flera förbättringsområden.

Intervjusammanställningen tydliggör att handläggarna inom olika enheter ser på projektet och dess verksamhet på olika sätt. Skillnader finns framförallt vad gäller uppfattningar om projektets syfte, målgrupp, aktiviteter samt resultat. Vissa handläggare ser på MabiMål som en verksamhet som särskilt passar personer som står långt från arbetsmarknaden och behöver ett utvidgat stöd under en längre period. Andra menar att MabiMål är bäst lämpat för dem som är ”job ready” och behöver matchas mot lediga arbeten. En del av de intervjuade uppger att de inte längre remitterar till projektet i lika stor utsträckning som tidigare då de är osäkra på vad projektet egentligen erbjuder och vilka individer som kan ta till sig deras insatser.

I allmänhet var de handläggare som intervjuades i grupp tydligare i sina uttalanden än de verksamhetsansvariga som intervjuats individuellt. Även om inställningen till projektet i hög utsträckning präglas av positiva omdömen så framgick att man i framtiden förväntar sig en större bredd av insatser i projektet och en högre grad av innovativitet i dessa än vad som hittills varit fallet.

Många av intervjupersonerna ser en styrka i projektet med den pott av utbildningspengar som man förfogar över. Det uppfattas vara ett bra redskap. Flera menar att man ofta remitterar individer som är i behov av och/eller vill gå en specifik utbildning som remittenten tror att MabiMål kan erbjuda.

Flera menar att projektet skulle kunna sprida mer information om insatser som Framsteg, Yoga Kendra och Framtidsgruppen. Det skulle ge remittenterna en bättre bild av verksam-heten och fler incitament att remittera deltagare. Andra påpekar samtidigt att de är mycket nöjda med informationen från projektet och att de själva tagit initiativ till att komplettera den information de fått genom att besöka verksamheten.

Samverkan fungerar i de flesta fall bra och man kan ha en dialog när det uppstår problem. Oklarheter förefaller finnas kring remissförfarandet samt kring uppföljning av deltagare och är till viss del sammanhängande med att olika projektcoacher gör på olika sätt.

Framgångsfaktorerna i projektet menar intervjupersonerna vara framförallt följande:

* Kan arbeta i friare former än en myndighet med deltagarna.
* Har mycket utbildningspengar.
* Har ett omfattande arbetsgivarnätverk.

En del menar att grundförutsättningarna för projektets verksamhet är så olika ens egen verksamhet att det inte går att överföra arbetssätt mellan varandra. Andra menar att man mycket väl kan lära av varandra och att det skulle behövas möjligheter att utbyta erfarenheter i strukturerad form på handläggar-/coachnivå mellan projektet och remittenternas verksamheter.

Handläggarna anser inte att MabiMål har någon uttalad arbetsmetod som de har uppfattat. Flera handläggare menar att det finns gemensamma beröringspunkter i hur MabiMål respektive AIC arbetar med målgruppen. Detta bygger en grund för kunskapsutbyte.

MabiMål uppfattas ha bättre förutsättningar att rusta sina klienter p.g.a. bättre tidsmässiga resurser, en annan position i förhållande till lagar och det byråkratiska regelverket samt ekonomiska resurser.

Enstaka intervjuade påpekar att kunskapsnivån hos coacherna i projektet borde vara mer jämn än den har varit. Vissa deltagare har upplevts behöva mer schemalagd tid än de fått i projektet.

**Företagen**

Samverkan mellan företagen och projektet har fungerat mycket bra. Projektverksamheten har ett grundmurat gott förtroende och ses som en kompetent och flexibel samarbetspartner.

Arbetsgivarna har i genomsnitt samarbetat med MabiMål om ett par deltagare vardera och har i lika omfattning (50/50) haft intentionen att det skulle leda till en anställning alternativt hjälpa praktikanter att få en förtroendeingivande referens såväl som arbetsträning.

Många arbetsgivare har under de senaste åren upplevt en svår konjunktursituation inom sin bransch och därför haft begränsade behov av nyrekrytering. Vissa arbetsgivare har inte haft ett specifikt rekryteringsbehov under de senaste två åren, några har anställningsstopp medan andra arbetsgivare har haft behov av ny arbetskraft. Flera av arbetsgivarna ser dock ljust på framtiden och upplever ett ökat behov av arbetskraft i dagsläget. Under projekttiden har projektpersonalen haft stor förmåga att identifiera var anställningsbehov har funnits.

De krav som ställs på praktikanterna varierar beroende på yrkesområden och praktikintention dvs. om deltagaren har chans till anställning efter praktik eller inte. Samtliga arbetsgivare understryker dock vikten av språkkunskaper, social kompetens och motivation som tre nyckelfaktorer för att få en praktik. För mindre avancerade praktiker inom t.ex. lager så är kraven relativt sett lägre förutom att man ska ha truckkort och att man klarar av mer fysiska arbetsuppgifter. För praktikplatser relaterat till försäljning understryker arbetsgivarna hur viktigt social kompetens och ett representativt yttre är. För praktikplatser med en klar intention om anställning krävs förutom ovan nämnda kriterier arbetserfarenhet och i vissa fall utbildning.

De flesta arbetsgivarna upplever att det är svårt att hitta kompetent arbetskraft och ett par arbetsgivare uppger att de först och främst rekryterar internt innan de vänder sig till olika samverkanspartners i rekryteringsarbetet.

Majoriteten av de intervjuade tycker att deras samarbete med MabiMål har varit mycket bra och att MabiMål´s personal är engagerade, motiverade, drivna och professionella. Dessutom anser samtliga arbetsgivare att MabiMål´s uppföljning och återkoppling kring deltagare är unik och mycket effektiv.

Det bästa med MabiMål anses vara:

* Mycket bra återkoppling/uppföljning av deltagare vilket sker kontinuerligt via mail, telefon och personliga besök.
* Bra matchning individ/arbetsgivare.
* Engagerade, motiverade, drivna och seriösa medarbetare.
* Bra handlingsplan, samarbetsvilliga och professionella.

De saker som MabiMål anses behöva förbättra är följande:

* Någon arbetsgivare anser att MabiMål bör vara mer restriktiva med kortare praktiker och man bör jobba med längre praktikplaceringar och handlingsplaner för att ge ett mer seriöst och professionellt intryck emot arbetsgivare.
* Bör i vissa fall ge mer information både till deltagare och arbetsgivare angående krav, och arbetsuppgifter för att undvika att praktiker behöver avslutas.
* MabiMål bör ställa högre krav på sina deltagare och få dem att inse att man behöver lägga ner kraft och vilja för att få ett arbete.

Arbetsgivarna ser MabiMål som ett komplement till andra mer traditionella rekryterings-kanaler och MabiMål kan fungera som en värdefull arbetskraftskälla för företag som är i behov av arbetskraft.

**De horisontella kriterierna inom Socialfonden**

**Jämställdhetsintegrering**

Socialfondsprojekt ska jämställdhetsintegreras. Med detta avses att ett jämställdhetsperspektiv ska införlivas i alla socialfondsprojekt på alla nivåer. Begreppet jämställdhetsintegrering definieras som ”omorganisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt deltar i beslutsfattande.”

Av ESF-rådets vägledningsdokument för jämställdhetsintegrering framgår vidare att ett jämställdhetsperspektiv handlar om att:

* Synliggöra kvinnor och män.
* Problematisera värderingar och attityder om kvinnor och män, kvinnligt och manligt.
* Uppmärksamma och förhålla sig till viktiga jämställdhetsmål, framförallt ur ett arbetsmarknadsperspektiv.
* Göra olika analyser och åtgärder i olika faser av projektet.

Av intervjuer och deltagande i olika aktiviteter i projektet tycker utvärderarna sig ha iakttagit bl.a. följande.

Individnivå

* Männen anser sig vara mer redo för arbetsmarknaden då de i större utsträckning har tidigare erfarenhet. De har svårare att se och erkänna sina svaga sidor.
* Kvinnor är mer verbala med sin sociala situation utan att deras problematik för den delen är grövre än männens.
* Kvinnor saknar utbildning och erfarenhet och ser värdet i att fylla på sitt CV med aktiviteter även om det inte leder till jobb.
* Kvinnor har öppnare sinne för så kallade lågstatusjobb och har mindre krav kring vilket jobb de vill ha.
* Att männen till stor del är styrda av föreställningar kring vilka jobb de vill ha och borde kunna få.

Verksamhetsnivå

* Personal utgår från att könen är olika.
* Projektets metoder till större del är anpassade efter kvinnor.
* Insatser är skapade efter könsföreställningar t.ex. självutvecklingskursen och Framtidsgruppen. Man utgår från att kvinnor och män behöver olika stimuli.
* Projektet jobbar inte tillräckligt med attitydförändring kring könsbundna arbetsuppgifter.
* Personalens kompetens passar olika bra för könen.
* Personalen till större del engagerar sig i kvinnors sociala situation och arbetar holistiskt medan det är mer arbetsmarknadsinriktat med män.

Omvärldsnivå

* Spårbundenhet i könsroll.
* Föreställningar och generella attityder kring jobb som könsbundna.
* Lågkonjunktur har drabbat de sektorer som män traditionellt vill ha jobb inom så som lager, transport och truck.
* Tillgången till arbeten i branscher där fler kvinnor är anställda har varit bättre, t.ex. inom handeln.

**Tillgänglighet för personer med funktionshinder**

Generellt används begreppet tillgänglighet för att beskriva vad som krävs för att personer med funktionsnedsättning ska kunna ta del av vad samhället har att erbjuda på lika villkor som andra.

Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning anses i allmänhet omfatta fyra integrerade delar:

* Fysisk tillgänglighet.
* Tillgänglig verksamhet.
* Kommunikativ tillgänglighet.
* Informativ tillgänglighet.

Tillgängligheten i ESF-finansierade projekt handlar om att beakta tillgänglighetsaspekter och att problematisera värderingar och attityder om människor med eller utan funktionsnedsätt-ning.

Tillgänglighetsfrågorna i projektet har inte haft någon framträdande plats. Projektet har verkat för att alla sökande ska kunna delta i projektet, även personer med funktionsnedsättning.

Bredden i målgruppens problematik är omfattande. Av intervjuer framgår att deltagare har funktionsnedsättningar kopplade till framförallt psykisk ohälsa.

**Programkriterier**

**Främja lärande miljöer**

I Svenska ESF-rådets vägledningsdokument för lärande miljöer sägs bl.a. att lärande miljöer:

* Fokuserar på individens inflytande över sin egen utveckling.
* Stimulerar kompetensutveckling med utgångspunkt i den enskildes utvecklingsbehov.
* Finns på individ-, organisations- och systemnivå.
* Begreppet lärande avser individens och organisationens förmåga att lära nytt och lära om. Här ingår både att använda kunskapen för att utveckla sig själv och arbetsplatsen.
* Formerna för lärandet kan vara både formella och icke-formella.
* Lärande handlar både om anpassning och om utveckling. I det första fallet handlar det om att inhämta kunskap och utveckla sitt omdöme för att klara det vardagliga arbetet på sin arbetsplats. I det andra fallet handlar det om att ifrågasätta sitt sätt att arbeta och inhämta kunskap från omvärlden.

Nyckelord är:

* Involvering (Vem?)
* Lärområden (Vad?)
* Förutsättningar/metod (Hur?)

Lärområden i detta projekt är framförallt att förebygga arbetslöshet, bryta utanförskap och långtidsarbetslöshet samt samverkan.

Lärprocessen har i huvudsak omfattat individ- och projektnivå. I viss utsträckning har också ett lärande skett i samarbete med andra projekt i utbyte av erfarenheter mellan coacher i MabiMål och andra projekt.

Både arbetet i styrgruppen och referensgruppen har i hög utsträckning mer handlat om redovisning än om en lärande dialog. Med facit i hand kan man säga att detta arbete skulle ha behövts förberedas och förankras på ett annat sätt än vad som skett. Utvärderarna är dock lika övertygade som projektledningen om nödvändigheten av att kunna kommunicera projektet direkt till högre tjänstemän och politiker för att kunna kommunicera projektets erfarenheter samt att utbyta erfarenheter med den reguljära verksamheten..

På projektnivå gjordes för ett år sedan en stor ansträngning från projektets sida för att summera de erfarenheter som man gjort så långt i projektet. En grundbeskrivning gjordes av arbetsmetoden och ett antal nya insatser planerades. Flera av dessa har genomförts med gott resultat. Under vintern och våren 2010 har det sedan skett flera personalbyten som gjort att man har fått fokusera på att introducera ny personal. Det har varit begränsat med tid att arbeta med utvecklingsfrågor. Under hösten 2010 tog denna lärprocess ny fart.

Några av de reflektioner som vi som utvärderare gör kring lärandet i projektet är:

* Finansieringsformen i projektet gör att det blir mycket fokus på att hantera höga deltagarvolymer. Detta upplever utvärderarna vara ett hinder för ett mer omfattande lärande. Det har funnits begränsad tid till metodutveckling.
* Samtidigt har projektet gjort mycket viktiga lärdomar kring hur man arbetar med arbetssökande som inte har kommit in på arbetsmarknaden eller har varit borta från denna en längre tid.
* En viktig lärdom som projektet har gjort är att många deltagare befinner sig alltför långt från arbetsmarknaden för att kunna ta till sig utbildnings- och/eller arbets-inriktade insatser när de aktualiseras. Med hjälp av självutvecklingsinsatser och hälsoaktiviteter har projektet hjälpt dessa personer att i ökad utsträckning kunna ta del av individanpassade utbildnings- och arbetsmarknadsinsatser.
* Projektet har efter hand arbetat för allt långsiktigare och hållbarare lösningar med deltagarnas förutsättningar i fokus.
* Projektets synsätt att se hela människans situation och behov har medfört att deltagare fått en stabilare grund att stå på när man fått stöd att ta itu med psykosociala problem som påverkat möjligheterna att ta till sig olika insatser.
* Projektet har också hittat nya sätt att arbeta med attitydpåverkan och motivation.
* Förmågan hos projektpersonalen att se och tydliggöra enskilda individers kompetenser på olika plan har öppnat nya möjligheter att hjälpa långtidsarbetslösa.
* Projektet har utformat en rad olika varianter av praktik som man vill bygga vidare på i det ungdomsprojekt som FC Rosengård i samverkan med kommun och arbetsförmed-ling har sökt pengar till.
* En viktig brygga till arbetslivet har varit en form av praktik som projektet kallar utbildningspraktik. Deltagare har under kortare perioder fått del av utbildningsinsatser på sin arbetsplats som syftat till att göra dem anställningsbara. Detta har fungerat bättre än vanliga kurser. Det finns dock vissa uppköpta utbildningar där teori och praktik har integrerats som har fungerat utmärkt och i hög grad lett till jobb.
* Ett behov som har uppmärksammats men inte kunnat tillgodoses i det nuvarande projektet är ungdomars behov av att läsa upp sina betyg. Det kommer i det eventuellt nya projektet.
* Projektet har utvecklat sin förmåga att bedöma när kompetensutveckling behövs och kan vara framgångsrik.
* En lärdom som projektet gjort är också att det behövs en mix av interna och externa resurser för att tillgodose deltagarnas behov av utveckling.
* Deltagarna har signalerat att de upplever sig ha inflytande över sin egen utveckling i högre grad än de har varit vana vid i kontakter med AIC/AF.
* Det har funnits en vilja att stimulera till kompetensutveckling med utgångspunkt i den enskildes utvecklingsbehov. Detta är inte alltid så lätt eftersom det kräver en självinsikt från den enskilde deltagaren. Det hjälper inte att ha en massa pengar till utbildning om den enskilde inte har rätt motivation och tror på att en ansträngning i form av utbildning kan ge utdelning.
* Ibland upplever personalen i projektet att det hade varit bättre att inte ha några utbildningspengar för både remittenter och deltagare blir så fixerade vid detta. Projektpersonalen menar att det är viktigt att dokumentera erfarenheter och kunskapsuppbyggnad vilket inte skett.

Intervjupersonerna i referensgruppen har olika syn på huruvida projektet tillför något nytt inom verksamhetsområdet. Detsamma gäller handläggare hos remittenterna. En vanlig förklaring är att projektets resultat kan kopplas till att projektet har tillgång till mer resurser än andra i fråga om utbildningspengar och nätverkskontakter i näringslivet.

När man intervjuar deltagare så för de framförallt fram projektpersonalens förhållningsätt och bemötande som viktiga faktorer även om de också framhåller möjligheterna till jobb och utbildning som viktiga. En viktig del anses vara att personalen ser hela personen och att man kan få hjälp med allt.

Metod innefattar enligt undertecknad synsätt, förhållningssätt/bemötande, arbetssätt/verktyg (kartläggning/handlingsplan/vägledning/stöd), insatser (kompetensutveckling/aktivitet & hälsa, nätverk) och strategi för hur man kan koppla samman individens behov/förutsättningar med möjligheter på arbetsmarknaden. Projektets framgång bedömer undertecknade vara att projektet har varit bra på samtliga dessa områden och att projektets goda kontakter med samhällets alla sektorer har bidragit till att underlätta måluppfyllelse.

Utvärderarna vill än en gång peka på vikten av att Europeiska Socialfonden minskar kraven på medfinansiering av projekt med deltagare som står långt från arbetsmarknaden. Även om det finns andra möjligheter till finansiering än genom deltagarnas ersättningar så hade utrymmet för metodutveckling ökat med minskade krav på medfinansiering och en ökad andel ESF-stöd. Medfinansieringen som baseras på deltagarnas ersättningar innefattar en rad osäkerhetsfaktorer, t.ex. att medfinansiärer inte anvisar i den omfattning som utlovats, låga ersättningsnivåer samt att deltagare inte är närvarande i planerad omfattning.

**Främja innovativ verksamhet**

Enligt definition i bilaga 4 i programdokumentet för det nationella strukturfondsprogrammet så kan en aktivitet sägas vara innovativ om:

* Den svarar mot verkliga behov.
* Resultaten uppvisar tydliga fördelar jämfört med befintlig praxis/lösning.
* Om potentiella användare är förberedda, initierade och kan överföra den goda lösningen till policynivån samt vidare till de system där policyn tillämpas.

Framgångsfaktorer bakom sociala innovationer anses vara att verksamheten ofta leds av personer med vision, vilja och entreprenörsanda, att verksamheten i sig är inriktad på att möta framkomna behov hos användarna, en strävan efter en lösning på genomförandet som tar till vara och integrerar de kompetenser och intressen som finns hos involverade aktörer, samt en organisering av arbetet som utgår från vikten av att bygga förtroende och tilltro till de fördelar i termer av kostnadseffektivitet, kvalitet och andra mervärden som innovationen för med sig.

Det är utvärderarnas mening att projektet MabiMål i betydande utsträckning stämmer överens med ovan beskrivning.

**Främja samverkan**

Samverkan inom Socialfonden bygger på Europeiska kommissionens partnerskapsbegrepp. Det handlar om olika aktörer som driver ett gemensamt utvecklingsarbete. Tanken är att varje aktör ska bidra med sin specifika kompetens och erfarenhet och därigenom öka förändrings-kraften.

I Svenska ESF-rådets vägledningsdokument för samverkan sägs vidare att: ”Medverkande aktörer behöver vara tydliga både med sitt syfte att medverka och med sina uppdrag inom projektet. Det bidrar till ett kontinuerligt lärande i projektet och ett effektivare påverkans-arbete. Samverkanspartner är aktörer som engagerar sig i projektet, medan deltagande aktörer är mottagare av insatserna.”

Svenska ESF-rådet ser det som viktigt med projekt som samarbetar över organisations-gränserna därför att det har visat sig att sådana projekt har goda förutsättningar att hitta lösningar på problem som rör flera aktörer.

I det nämnda vägledningsdokumentet listas följande frågeställningar som man bör tänka på i samband med ansökan:

* Varför har de aktörer som har tagits med i ansökan valts ut?
* Är dessa aktörer väl förtrogna med det gemensamma arbetet?
* Hur har de involverats och hur ska de bidra till resultat i projektet?
* Har de personer som deltar mandat att genomföra förändringar i den egna organisationen?
* Hur har projektet tänkt kring samspelet med beslutande organ för att på lång sikt kunna uppnå sina mål?
* Hur ska målgruppen för projektet medverka i planering och styrning av projektet?

Nyckelord i samverkan är framförallt samtal, samsyn, samverkan och samhandling.

Det finns flera samverkanskonstellationer i projektet:

* Samverkan mellan projektet och den offentliga sektorn på flera nivåer; handläggarnivå, enhetschefsnivå, verksamhetschefer och beslutsfattare.
* Samverkan mellan projektet och FC Rosengård.
* Samverkan mellan projektet och näringslivet.

Samverkan mellan projektet och den offentliga sektorn har utvecklats väldigt olika. I en del fall har det varit ganska sträva relationer och i andra fall har samarbetet fungerat utan några större friktioner. Från början har mycket av samverkan varit uppbyggd på relationen projekt – AIC/AF. Egentligen är, menar vi utvärderare, de viktigaste samverkansparterna IOF och AF eftersom projektet dels har deltagare som behöver förberedas för att kunna ta till sig det generella utbudet av stödinsatser och dels deltagare som behöver mycket långsiktig hjälp.

Intressant är att handläggarna hos remittenterna uppfattar projektet på väldigt olika sätt. En del uppfattar att projektet är till för dem nära arbetsmarknaden medan andra uppfattar att projektet är bäst på de som står längst från arbetsmarknaden. Av utvärderingen framgår också att projektet har lyckats stödja deltagare med vitt skilda förutsättningar. Samtidigt signalerar intervjuad personal att en alltför bred och otydlig målgruppsbeskrivning kan medföra att personer som man inte kan hjälpa kommer in i projektet och att remittenterna har svårt att identifiera projektets styrkor. Det är viktigt med tydlig och upprepad kommunikation kring detta inte minst därför att det är en hel del personalomsättning hos remittenterna. En framgångsfaktor är också hur projektet förankras av ledningen för remittenternas verksamhet och ledningens engagemang i projektet.

Ett exempel på olika förväntningar är vilket tålamod olika samverkansparter har när det gäller tiden i projektet för deltagarna. Det finns mycket litet samsyn kring detta. En del av de remitterande handläggarna känner inte till hur projektet arbetar. Uppföljning av deltagare har inte fungerat helt tillfredsställande. En fördel som förs fram av remittenterna rörande sam-verkan är att deltagare som skrivs över från AIC till AF kan vara kvar i projektet.

Projektpersonalen upplever att projektet har varit för isolerat. I framtida projekt behöver man lägga upp en tydligare struktur kring samverkan, dialog och erfarenhetsutbyte. Ett närmare samarbete med remittenterna uttrycks som önskvärt. Samarbetet ser olika ut mellan projektet och AF respektive mellan projektet och kommunen.

I personalintervjuerna har framkommit att nya medarbetare har tillfört ny energi och nya idéer till projektet men att vissa samtidigt har svårt att överblicka hela verksamheten och dess syfte. En fråga har också uppkommit om det egentligen finns en gemensam metod i projektet. Utvärderarna tolkar denna diskussion som att det finns olika uppfattningar om vad olika personer innefattar i begreppet metod. Undertecknade uppfattar att det finns ett gemensamt synsätt, förhållningssätt och bemötande i projektet. Arbetsgången är gemensam liksom insatserna. Det som kan skilja är vilka verktyg olika coacher använder i möten/samtal med deltagarna.

Samverkan mellan projektet och FC Rosengård har stärkts. Föreningens kompetenser används i större utsträckning av projektet.

Samverkan mellan projektet och näringslivet har fortsatt utvecklats positivt. Projektet uppfattas som en kompetent rekryteringspartner. Dessutom har modeller för utbildning på arbetsplatser börjat utvecklas i samverkan mellan projekt och företag.

I intervjuerna med högre tjänstemän har utvärderarna uppfattat en viss skepsis mot projektet även om de flesta ser föreningen och projektet som en positiv kraft. Den politiska ledningen har varit tydlig med sitt stöd till implementering av verksamheten i ett nytt projekt för ungdomar då Malmö stad genom att en enig politisk ledning har beviljat 7,5 miljoner kronor i kontant stöd för det kommande projektet och dessutom går in med ett likviditetsstöd om 1,5 miljoner kronor till projektet. För att mer samsyn och samhandling ska bli möjlig på ett operativt plan är det viktigt med en mer förtroendefull dialog mellan projektet och en del av de offentliga aktörerna.

**Främja implementering och strategisk på verkan**

**Esf-rådets syn på implementering och strategisk påverkan**

Strategisk påverkan inom Socialfonden handlar om att föra in resultat och erfarenheter i ordinarie verksamhet, främst hos projektets egen organisation, men också hos andra relevanta aktörer. Projektresultaten ska förändra organisationernas arbete på ett varaktigt sätt. I Svenska ESF-rådets vägledningsdokument för det aktuella kriteriet påpekas vikten av omvärldsanalys som en grundförutsättning för att påverka strategiskt. Vidare sägs att påverkansarbete handlar om att försöka påverka beslut genom opinionsbildning och direktkontakter med beslutsfattare. Påverkan går ett steg längre än informations- och kommunikationsinsatser. Målet med påverkansarbetet förväntas vara att få målgruppen för påverkansinsatserna att omvärdera och förändra vanor, regler och strukturer.

I ESF-sammanhang kan man säga att implementering handlar om att införliva ett sätt att arbeta i ett utvecklingsprojekt i ordinarie verksamhet. Enligt forskaren Lennart Lundkvist är en lyckad implementering avhängig organisationens förmåga att förstå, att kunna och vilja genomföra en implementering av förändringar t.ex. i arbetssätt.

Enligt en rapport från Lunds universitet, ”Implementering, vad är det och varför sker det inte med automatik – teori och kriterier för hur implementering bör bedrivas.”, författad av Ann Abrahamsson och Ola Möller, är de viktigaste slutsatserna för en optimal implementering att:

* Det bör finnas implementeringsmål som väl beskriver hela implementeringsprocessen.
* Det bör finnas ansvariga som kan driva implementeringsprocessen, från det att man börjar skriva fram projektet, tills det att projektmetoden ska föras över till ordinarie verksamhet.
* Det bör finnas ett lagmässigt utrymme för att kunna driva metoden vidare i ordinarie verksamhet efter projektets slut.
* Det bör finnas ett budgetmässigt utrymme att driva projektmetoden vidare.

Dessutom behöver en rad operativa frågeställningar beaktas:

* Vilka olika aktörer kan komma att beröras av en implementering?
* Vad är det som kan vara aktuellt att implementera till vem?
* Vilka resurser behövs i implementeringsarbetet?
* Hur behöver implementeringen förberedas?
* Vilka metoder/aktiviteter kan bli aktuella att använda i implementeringsarbetet?

Nyckelord är påverka och förändra.

**Projektledningens syn på implementering och strategisk påverkan**

Projektledningen anser att projektets medarbetare har arbetat med implementeringen på olika nivåer. Till att börja med påpekas att målgruppen har en problematik som ofta inte är arbetsmarknadsrelaterad. Projektets handläggare har försökt skapa insikt om detta hos medfinansiärernas handläggare. Ett problem har varit att analysera deltagarnas behov och varför de ordinarie resurserna som erbjudits tidigare inte har gett önskat resultat i att göra deltagarna delaktiga i arbetsmarknaden. Genom kontakten mellan MabiMåls handläggare och medfinansiärernas handläggare har man förmedlat och gett insikt i projektets metodik.

Projektet uppfattas arbeta med en mycket starkt individualiserad arbetsmetod som initialt riktar in sig på att lyfta fram de djupare skälen till att individen har varit arbetslös i många år. Det vill säga att få svar på frågan om vad den verkliga anledningen till att denna person är arbetslös är.

Projektledningen menar också att det är ett omfattande arbete att tränga igenom och övertyga en stor arbetsgivare som t.ex. kommunen om fördelarna med projektets sätt att arbeta. Detta kräver inte bara insikt hos handläggare utan kräver också förankring och beslut. Insikt och förståelse samt acceptans behöver skapas på olika nivåer i beslutskedjan. Därför behöver projektets implementeringsstrategi innefatta olika angreppssätt. Djup kännedom om varje deltagare och dennes problematik samt en flexibilitet i tillvägagångssättet är en grund-läggande förutsättning för att nå resultat, menar projektledningen. Dessutom möter projektet arbetsgivare på ett personligt sätt som kräver att man ”lämnar skrivbordet/arbetsplatsen” och arbetar på fältet.

På projektledningsnivå förs diskussioner med enhetschefer inom kommun och arbetsförmed-ling där problematik lyfts upp i projektets styrgrupp och individuellt. Projektets synpunkter uppfattas inte alltid ha tagits emot med förståelse. De offentliga organisationerna hänvisar ofta till regelverken och att man inom den offentliga sektorn är styrd av dessa regelverk som då blir hinder för att man ska kunna genomföra förändringarna i sin arbetsmetodik.

Projektledningen uppfattar dock att projektets acceptans som en jämlik aktör och samarbetspartner är betydligt starkare idag än när det första ESF-projektet startades. Omvärlden uppfattar idag föreningen FC Rosengård som en stark integrations- och arbetsskapande aktör. Projektledningen anser att mycket mer krävs i form av diskussioner och överläggningar med beslutsfattare på det politiska planet och med chefstjänstemän för att projektet ska få genomslag.

”Den bildade referensgrupp i projektet, som är sammansatt av förtroendevalda och chefs-tjänstemän som representerar medfinansiärerna, är ett viktigt forum i detta sammanhang. Chefstjänstemännen i referensgruppen har direkt anknytning till projektets verksamhet. Under referensgruppens möten har ledamöterna fått direkt information om projektets verksamhet och metoder i syfte att ge information och kunskap om metodiken i projektet”, menar projekt-ledningen.

”Att implementera projektets metoder är ingen lätt uppgift, framförallt eftersom det gäller att en utomstående aktör ska få sin röst hörd inom kommunens och arbetsförmedlingens ansvarsområden. Detta är ett mödosamt arbete som föreningen har fört under sju års tid (sedan 2003 då det första ESF-projektet startades) och som vi är väl medvetna om inte är färdigt. Vi har uppnått ett delmål”, skriver projektledningen till ESF-rådet.

Projektledningen menar att projektet har lyckats när det gäller implementering hos deltagare, företagare/näringsliv och den politiska ledningen i Malmö Stad. Implementeringen hos kommunens och arbetsförmedlingens operativa verksamhet kräver mer arbete för att skapa den flexibilitet som behövs för att nå framgång med den aktuella målgruppen. Projektled-ningen pekar vidare på att den framgångsrika implementeringen gentemot näringslivet har medfört att projektet har ett stort nätverk av företag som är beredda att anställa deltagare från projektet. Detta är särskilt viktigt eftersom problematiken att skaffa arbete åt projektets deltagare kräver speciella och individuella insatser utanför den ordinarie arbetsmarknads-problematikens verktygslåda. Generellt har deltagarna, genom projektet, uppfattat föreningen som en förtroendeskapande och resultatinriktad aktör samtidigt som företagen tydligt har uttalat att de betraktar föreningen som en professionell och pålitlig aktör på arbetsmarknaden. Projektledningen hänvisar i detta avseende till genomförda externa utvärderingar.

Från projektägarens sida finns en klar viljeinriktning att FC Rosengård ska vara en social resurs för arbetslösa och en kompletterande resurs till de offentliga aktörerna. Man har också en uttalad målsättning att stärka samarbetet med näringslivet. Denna viljeinriktning har resulterat i en ansökan i samverkan med de offentliga aktörerna om ytterligare ett projekt – denna gång ett ungdomsprojekt. Det koncept som ligger till grund för ansökan bygger i hög utsträckning på en vidareutveckling av de erfarenheter och lärdomar som gjorts i det nu pågående projektet samt andra projekt föreningen drivit.

**Utvärderarnas reflektioner kring implementering och strategisk påverkan**

Utvärderarna ser projektets metodik samt nätverkskontakter som de två viktigaste påverkansfaktorerna på de resultat som projektet har uppnått.

En metod är enligt Svenska akademins ordlista; ett systematiskt, planmässigt och regelbundet tillvägagångssätt/förfarande när man löser en uppgift/utför ett arbete som grundas på praktisk erfarenhet. Viktiga delar i projektet MabiMål´s metod menar undertecknad vara attityder, förhållningssätt och bemötande, arbetssätt samt de specifika aktiviteter som erbjuds deltagarna.

Attityder, förhållningssätt och bemötande:

* Personal engagerar sig i deltagarna på ett medmänskligt och professionellt plan.
* Personal har god förmåga att läsa av deltagarna och förstå sammanhangen mellan deras sätt att handla och den psykosociala situation de lever i.
* Planering sker i dialog med deltagaren utifrån individens förutsättningar och behov i relation till arbetsmarknaden.
* Personal är tydliga med krav på eget ansvarstagande men ger samtidigt ett aktivt stöd utan att bli fixare.
* Personalens attityder och förhållningssätt skapar positiva möten.

Arbetssätt:

* Alla insatser individanpassas. Det sker en matchning mellan efterfrågan och utbud både i fråga om utbildning och jobb.
* Efterfrågan skapar en drivkraft för intresserade att utveckla sina förutsättningar för att kunna motsvara efterfrågan.
* Projektet upphandlar/anordnar själva specialutformade utvecklingsinsatser utifrån de förutsättningar som finns.
* Personalen är lyhörda för arbetslivets förutsättningar och arbetsgivarnas krav.
* Projektet uppfattas av arbetsgivarna som kompetenta rekryteringspartners.
* Arbetssättet är obyråkratiskt och flexibelt.
* Personalen arbetar med hela människan.

Aktiviteter:

Individprocessen innefattar som utvärderarna uppfattar det följande steg för att komma fram till en punkt där man är i utbildning eller arbete:

* Kartlägga behov och förutsättningar i samtal med varje deltagare.
* Komma överens om en realistisk målinriktning och olika strategier att nå dit.
* Aktivera, utveckla på ett personligt plan, ta itu med psykosociala hinder – kort sagt sätta igång en personlig utvecklingsprocess.
* Coacha och vägleda.
* Förbereda.
* Kompetensutveckla.

Utvärderarna bedömer att implementering och strategisk påverkan har skett i projektet på olika sätt:

* Lärprocessen i arbetet med deltagarna har genererat viktiga kunskaper om målgruppen som förts vidare både på handläggarnivå och till ledningsnivå. Denna kunskap bör kunna utgöra grund för en utveckling såväl av verksamheten hos samverkansaktörerna som i projektet.
* Projektet har knutit ihop resurser som finns i föreningen, hos de offentliga aktörerna, hos utbildningsföretag och bland de arbetsgivare projektet samarbetar med för att hitta lösningar tillsammans med deltagarna i projektet.
* Detta har skapat nya och bättre förutsättningar för utbildning, arbete och egen försörjning för många deltagare.
* Projektet har också kraftfullt verkat för att de erfarenheter man gjort ska få genomslagskraft på hur de reguljära verksamheterna hos kommun och arbetsförmedling arbetar med projektets målgrupp. Det fortsatta arbetet i projektets referensgrupp är viktigt för att detta arbete ska få en god effekt.

Projektet har också skapat nya möjligheter för FC Rosengård att vara en betydande aktör när det gäller att bidra till skapandet av välfärd för kommuninvånarna i Malmö. Det är dock viktigt med en fortsatt dialog på olika nivåer för att säkra implementering och strategisk påverkan.

**Sammanfattande bedömning**

Projektet har etablerat en fungerande plattform för verksamheten organisatoriskt och resursmässigt. Intervjuade deltagare och huvuddelen av projektets samverkanspartners uttrycker sig mycket positivt om projektet. Genomgången av projektets utfall visar att projektet ligger väl i linje med sina kvantitativa och kvalitativa målsättningar.

Synpunkter både från samverkanspartners och från deltagare vittnar om att projektets insatser i stor utsträckning varit relevanta och resultaten i fråga om utslussning till arbete och utbildning är positiva. Av genomförda utfrågningar av deltagare framgår också att många deltagare upplever att projektet har haft en positiv inverkan på deras framtidstro, själv-förtroende och deras förmåga att marknadsföra sig själva.

Under utvärderingsperioden har drygt 40 % av deltagarna avslutats till arbete eller utbildning.

Samtidigt är det tydligt att projektet, precis som alla andra verksamheter, innefattar både styrkor, svagheter, möjligheter och risker, vilket framgår av redovisat utvärderingsmaterial.

En fråga som aktualiseras när man studerar vad medfinansiärerna uttryckt i intervjuer är vad MabiMål förväntas vara. Olika intervjupersoner och organisationer uttrycker delvis olika förväntningar på projektet. En del vill att projektet snabbt ska matcha remitterade deltagare mot arbete medan andra betonar projektets möjlighet att rusta deltagarna kompetensmässigt genom de resurser för utbildning som projektet förfogar över. I detta avseende har också de tidigare genomförda projekten skapat förväntningar på MabiMål om en snabb utslussning till jobb trots att läget på arbetsmarknaden inte är lika gynnsamt som tidigare. Uppnådda resultat i fråga om utbildning och arbete måste betecknas som goda i relation till deltagarnas förutsättningar och behov men skiljer sig kraftigt mellan deltagare från olika remittenter.

Ett intressant resultat är att de deltagande kvinnorna, i betydligt högre utsträckning, 46 %, än männen, 39 %, har kunnat skaffa sig arbete eller påbörja utbildning. Skillnaden ligger främst i att fler kvinnor fått anställning. En genomgång av individdokumentationen visar att dessa anställningar finns inom ett antal branscher men att en dryg tredjedel av anställningarna rör arbeten inom handeln. En förklaring kan vara att lediga arbeten under perioden bättre har passat de deltagande kvinnorna men det kan också finnas andra förklaringar.

En genomgång av vilka typer av arbeten som deltagarna fått genom projektet visar en relativt svag koppling mellan utbildningsinsatser och anställningar. Lokalvårdskurserna, framförallt den senast avslutade, har lett till ett antal arbeten inom detta yrkesområde medan t.ex. truck-utbildning och köksutbildning inte gett samma avkastning.

Utvärderingsinformationen visar att deltagarna i projektet har starkt skiftande förutsättningar för att kunna skaffa sig en anställning eller påbörja utbildning. Detta förklarar förmodligen också till stor del varför deltagare från arbetsförmedlingarna i större utsträckning än deltagare från stadsdelarnas AIC har uppnått goda resultat. Arbetsförmedlingarna har remitterat en större andel unga människor och arbetssökande födda i Sverige som generellt sett har lättare att få jobb än äldre respektive arbetssökande födda i andra länder. Ganska många av de unga deltagarna har också valt att påbörja längre utbildningar.

Projektet har en bred målgruppsbeskrivning och tar i princip emot alla som står långt från arbetsmarknaden. Detta innebär att deltagargruppen är mycket heterogen i både förutsätt-ningar och stödbehov. Projektteamet behöver därför en mycket bred och väl sammansatt kompetens. Det är utvärderarnas mening att detta i betydande utsträckning är fallet men att det ändå är befogat att ställa frågan om MabiMål är bra på alla typer av ärenden. Vissa remittenter menar att de anvisar deltagare som står närmare arbetsmarknaden därför att projektet är bäst på att stödja dessa deltagare. Andra remittenter har förväntat sig att projektet ska vara lika bra på att hjälpa alla oavsett var man befinner sig i relation till arbetsmarknaden.

Tanken med projekt finansierade genom ESF är att kunna utveckla nya innovativa insatser och arbetsmetoder. Detta motverkas i hög utsträckning av det system för medfinansiering som gäller. Eftersom en stor del av medfinansieringen utgörs av deltagarersättningar och genom att många deltagare, särskilt ungdomar, har låga ersättningar så innebär det att projekten måste ha många samtidiga deltagare för att få ekonomin att gå ihop. Detta begränsar i hög utsträckning utrymmet för att jobba med utveckling av arbetsmetoder och utbildningsinsatser.

Samverkan i projektet har fungerat i stort sett bra men av intervjuerna framgår att den inte utvecklats i den utsträckning som kunnat förväntas. I projektansökan anges som målsättning att utveckla samverkansformer för att uppnå en varaktig, hållbar förändring i arbetet med att kunna ge projektets målgrupp ett arbete. Det framgår av intervjuerna att det inte finns en samsyn på problembild och lösningar mellan medverkande AIC inom Malmö stad och projektet. Generellt så skulle man kunnat förvänta sig att utvecklingen av projektet i större utsträckning borde präglats av samhandling eftersom projektet egentligen är ett gemensamt åtagande mellan projektägaren och medfinansiärerna.

En principiellt viktig fråga som tydliggörs i intervjuer med framförallt handläggare hos remittenterna är vem som ska styra planeringen i individärenden efter att en person har remitterats till projektet. Vissa av de intervjuade ser projektet som en utförare av insatser i ett visst led av en utvecklingsprocess som styrs av den remitterande handläggaren medan andra överlåter ansvaret för bedömning och planering till projektet. Utvärderarnas tolkning av syftet med kompetensutvecklingsprojekt finansierade av Europeiska Socialfonden är att projektet måste ges ett betydande utrymme att tillsammans med deltagaren bedöma vilka insatser och arbetsmetoder som är relevanta för att deltagaren ska kunna närma sig arbetsmarknaden.

En annan fråga som har diskuterats är på vilket sätt förutsättningar kan skapas för att projektet ska kunna utveckla arbetsmetoder och insatser som kan betecknas som innovativa. I detta sammanhang har utvärderarna sett en fara i förväntningar på snabba resultat som inte leder till hållbara lösningar på sikt. I detta sammanhang är det ett dilemma att förutsättningen för att delta i projektet är att man är fortsatt berättigad till statligt eller kommunalt stöd. Individ- och familjeomsorgens mål i fråga om självförsörjning gör också att det skapas stress i deltagarnas utvecklingsprocess som är kontraproduktiv. Projektet har dock, som redovisats, i ökad utsträckning skapat arbetssätt som gynnar långsiktigt hållbara lösningar.

Vid genomgång av individdokumentationen och en del av typfallen så blir det tydligt hur vissa deltagare tar oerhört mycket tid och resurser i anspråk av projektet men att de sedan inte klarar av att tillgodogöra sig utbildningar och fullfölja praktikplatser. Personlig och social problematik är i många fall tydligt framträdande. I intervjuerna framgår att projektpersonalen ofta behöver ta tag i dessa delar innan andra insatser kan fungera. De deltagare som har lyckats framhåller i intervjuer projektpersonalens personliga bemötande och obyråkratiska förhållningssätt som betydelsefullt. Handläggare hos remittenterna framhåller projekt-personalens förmåga att se helheten och att uppfatta varje individs resurser samt att koppla dessa resurser till behov på arbetsmarknaden.

Informationen från såväl deltagare, arbetsgivare som personal visar att lågkonjunkturen medfört minskade möjligheter till anställning. Samtidigt är resultaten goda i fråga om både antalet jobb som projektet medverkat till och andelen deltagare som har avslutats till en anställning. Både projektpersonalen och deltagarna i projektet har fått jobba hårdare för att kunna hitta de möjligheter som finns till anställning. I en nedgång i konjunkturen är det också viktigt att stärka sin konkurrensposition på arbetsmarknaden genom grundutbildning, vidareutbildning och andra former av kompetensutveckling. Detta är både personal och en del av deltagarna medvetna om och sammanlagt 53 deltagare har hittills avslutats för att de har påbörjat en längre utbildning.

En viktig lärdom i projektet är att många av deltagarna i projektet måste få lång tid på sig för att nå arbetsmarknaden. Det finns olika delmålgrupper bland deltagarna. Vissa deltagare har aktuell arbetslivserfarenhet och kompetens för att arbeta inom specifika branscher och arbetsområden medan andra inte har det. Bland de senare finns många som i nuläget inte heller är redo för och kan klara en utbildning eller fungera på en praktikplats. Dessa behöver förberedande och självutvecklande aktiviteter samt stödinsatser för att kunna etablera en stabil psykosocial plattform. Psykisk ohälsa är ett betydande problem för en del av deltagarna.

Undertecknad tolkar processen att närma sig arbetsmarknaden i enlighet med figur i bilaga 3. Både interna och externa aktörer är involverade i denna utvecklingsprocess som genomförare vilket även det tydliggörs genom figur i bilaga 3.

Utvärderarna menar att följande framgångsfaktorer tydliggörs genom den information som inhämtats:

* Projektet har ett gott anseende och deltagare kommer ofta till projektet med positiva förväntningar.
* De insatser som deltagarna får del av uppfattas av deltagarna vara relevanta i relation till deras behov och förutsättningar.
* Projektet strävar hela tiden efter att ha rätt resurser och förmedla dessa på ett optimalt sätt.
* Projektets bemötande och service uppfattas av deltagarna ha hög kvalitet.
* För att deltagarna ska kunna ta till sig projektets insatser krävs vilja, förutsättningar för personlig växt, social kompetens och möjligheter till utbildning eller arbete som är attraktiva för deltagaren.
* Det personliga stödet som projektet kan ge i vissa situationer är mycket betydelsefullt för målgruppen. De flesta deltagarna klarar inte den typ av självservice som offentliga organisationer erbjuder.
* Tid är också en viktig framgångsfaktor. Många deltagare behöver flera insatser av olika typ under en längre period för att lyckas skaffa arbete, vilket är naturligt med tanke på att man har varit borta från arbetsmarknaden under en följd av år.
* Den samlade resursbas som projektet förfogar över i form av personalens kompetens, utbildningsresurser och nätverk inom olika samhällssektorer är värdefull.

Helsingborg

2011-02-22

Bo Eriksson Johanna Eriksson

Framtidsutbildning AB

1. Numera Josephine & Eva HB [↑](#footnote-ref-1)