



<b>Projektnummer (ifylles av ESF-rådet)</b>	<b>Namn på projekt</b>
2008-3050146	Framtid i Fokus

**Sammanfattning** (max två A4-sidor) Beskriv kortfattat projekttidé och resultat.

**Syftet med projektet** var att ge ökade möjligheter för arbetslösa försörjningsstödstagare boende i Bergsjön och Kortedala att komma i arbete och stärka sin konkurrenskraft på samhällets olika arenor.

**Projekttidén** byggde på att genom individuellt utformade stöd-, hälso- utbildnings- och arbetsplatsförlagda insatser ge ökad kunskap om vad personerna själva upplevde sig behöva för att komma i arbete. Denna kunskap skulle användas för fortsatt planering och insatsupplägg. En tydlig arbetslinje med aktiviteter som har bestått av både individuella insatser och gruppaktiviteter.

**Projektet var ett samarbete** mellan Göteborgs Stad SDF Bergsjön och Kortedala och Bergsjöns Folkhögskolecentrum. Projektet drevs också som ett tvillingprojekt med motsvarande verksamhet i Malmö, området Herrgården i stadsdelen Rosengård. Samverkan med tvillingprojektet i Malmö skulle bidra till ett gemensamt lärande genom kontinuerligt erfarenhetsutbyte mellan projekten.

**Metod**, metodiken i projektet har utgått från ett lösningsfokuserat förhållningssätt. Det lösningsfokuserade förhållningssättet bygger på en tilltro till att alla människor har förmåga till att kunna ha egna lösningar på sina problem. Tar vara på egna resurser och styrkor. Metoden handlar om att utveckla lösningar.

#### **Resultat**

Resultatsiffrorna/procenten bygger på enkätsvaren från deltagarna. Personerna fick svara på en enkät vid start och en vid avslut. Underlaget bygger på 67,5 % som svarat på start enkäten och 61 % avslutsenkäten. När utvärderingen av svarsenkäterna gjordes fanns fortfarande ett tjugotal deltagare kvar i projektet som ännu inte avslutats. (Konkludos utvärdering)

	<b>Mål</b>	<b>Resultat</b>
<b>Antal deltagare</b>	120	122
<b>Varav Kvinnor</b>	60	69 ( 57 %)
<b>Varav Män</b>	60	53 (43 %)

Godkänd 1/10 -10  
J. Leijer



### Projektmål:

- Andelen deltagare, som efter avslutat projekt, upplever att de fått ökat ett utökat nätverk, skall uppgå till minst 90 %. **Resultat 78 %**
- Andelen deltagare, som efter avslutat projekt, upplever att de fått ökat självförtroende (gällande arbetsmarknaden) skall uppgå till minst 90 %. **Resultat: 58 %**  
En av orsaken till detta inte ligger högre kan vara, att med ökad kunskap om hur arbetsmarknaden ser ut och vilka krav som ställs så känns det fortfarande ganska svårt att skriva en jobbansökan, att gå på anställningsintervju och kontakta olika arbetsgivare. Vilket dessa självförtroendefrågor handlade om.

### Programmål:

- Andelen deltagare, som efter avslutat projekt har fått jobb eller upplever att deras möjligheter att få jobb har ökat, mål minst 70 %.  
**Resultat: 81 % upplever att deras möjligheter att få jobb har ökat. 17 % av deltagare har fått ett arbete där de är självförsörjande (aug -10)**  
Omvärldsfaktorerers betydelse som exempelvis den djupa lågkonjunktur som inleddes hösten 2009 spelar en viss roll för detta resultat.
- Andelen deltagare i arbete, 90 dagar efter avslutat projekt skall vara minst 10 procentenheter högre än det viktade genomsnittliga resultatet för Särskilt anställningsstöd och Förberedande utbildning, (eller annan reguljär åtgärd för motsvarande målgrupp) uppdelat för respektive år samt för hela programperioden.  
**Resultat:** Vi upplever detta mål som svårt att hitta ett bra sätt att mäta måluppfyllelse på. I rutan nedan så har vi gjort en jämförelse med ordinarie verksamhet och kan då konstatera att Framtid i Fokus har lyckats väl med att få fler att bli studiemotiverade. Och om man slår samman procentsatsen ut i arbete och studier så blir resultatet något mer positivt för Framtid i Fokus jämförelsevis med Arbetsforum

Resultat på avslutade deltagare	<b>Framtid i Fokus</b> <i>Avser hela projekt perioden</i>	<b>*Arbetsforum</b> <i>jan – aug. 2010</i>
<b>Arbete</b>	16 %	22 %
<b>Studier</b>	24 %	9 %

\* Arbetsforum är en samverksamhet mellan de båda stadsdelarna Bergsjön och Kortedala och som syftar till försörjningsstödstagare med arbetsförmåga skall komma i arbete. Coachning och matchning är huvudmetoden.

**Förbättrad hälsa**, 65 % upplevde att de fått en förbättrad hälsa, en faktor som i sig är stärkande för självkänslan både när man skall söka arbete och fungera i arbetet



## Projektets resultat

### Mål och problembeskrivning

**Målgruppen** för projektet har varit långtidsarbetslösa försörjningsstödstagare boende i Bergsjön och Kortedala, som har arbetsförmåga. En grupp som är stor till antalet i dessa stadsdelar. Andelen utrikesfödda är hög i dessa stadsdelar.

**Problemet** projektet har fokuserat på var att ta reda på vad behöver hända för att personen skall komma i arbete? Utgångspunkten var att alla människor är olika därför behöver vi arbeta utifrån olika individuella insatser. Centralt i arbetet har varit deltagarnas egna berättelser med beskrivning kring vad som behöver hända.

### Den största påverkan, genomslaget för projektet är; deltagarnas upplevelse om möjligheten att få ett jobb har ökat ( 81 %) (*utvärderingsrapporten Konkludo*)

Fokus har varit på individnivå och att ta reda på vad, vilka insatser behövs för att just dessa personer skulle komma in på arbetsmarknaden. Täta uppföljningar med diskussion kring det som fungerat bra och vad som ska göras framåt. Den höga tillgängligheten ser vi som en framgångsfaktor som skapat tillit och förtroende och som bidragit till både små och stora steg framåt. Diskussioner kring saker som oroat har förekommit och några av deltagarna uttryckte frustration och uppgivenhet. Samtalen fördes in på segregation, utanförskap och fördomar, strukturer i samhället som är svåra att förändra.

Diskussioner har förts från både deltagare och personal kring vilka förväntningar som funnits på vad projektet skulle åstadkomma Ett exempel på detta är, en del av deltagarnas förväntningar innebar att de trodde att de skulle bli erbjudna/få ett jobb direkt när de startade i projektet. Vilket innebar en del besvikelser och känslan av att blivit lurad när man förstod att hitta rätt jobb för rätt person innebar ett tillsammans arbete och den viktigaste personen i detta arbete var de själva.

### Lärdomar vi tar med oss är;

- Vikten av att lägga mycket tid framförallt i början av projekt för att kommunicera med personal som skall rekrytera deltagare till projekt och samverkande parter och personal.
- Ge tydlig information om vad projektet kan erbjuda så förväntningarna blir någorlunda rätt inför start.
- Nätverkets och svenska språkets betydelse
- Nyttan av ett gott hälsotillstånd.
- Betydelsen av att få positiv bekräftelse av människor som följer upp hur det går ute på praktiken, i studierna eller ger uppmuntran på annat sätt.

### Vad hade eventuellt kunnat göras bättre

Säkerställandet så att det blir rätt förväntningar för alla inblandade. En tidig analys hur resursernas engagemang och kompetens ser ut och hur det var möjligt att kunna använda sig av dessa.



## Syfte och mål med projektet

### Måluppfyllelse

*Projektmål: Andelen deltagare som efter avslutat projekt, upplever att de fått ett utökat nätverk skall uppgå till minst 90 %*

*Andelen deltagare, som efter avslutat projekt, upplever att de fått ökat självförtroende skall uppgå till minst 90 %*

Hur projektet lyckats med sin målsättning att nå projektmålen beskrivs under sammanfattningens resultatrubrik (sid.3)

**Projektets syfte** var att genom individuellt utformade stöd- utbildnings- och arbetsförlagda insatser samt genom samverkansinsatser med tvillingprojektet i Malmö bidra till ökade möjligheter för långtidsarbetslösa försörjningsstödstagare som är boende i stadsdelarna Bergsjön och Kortedala att etablera sig på arbetsmarknaden.

Det konkreta arbetet innebar att ta reda på vad som behöver hända för att projektets deltagare skall komma i arbete och tabellen visar resultatet för deltagarna vid avslut.

Arbete	Studerar	*AF-kontakt beredning för lönebidrag m.m. innan anställning	Rehabinsats mot arbets- marknaden	Föräldra- lediga eller långtids- sjukskrina	Flyttat	Tillbaks till IFO <i>Följer ej planering</i>
16 %	24 %	7 %	14 %	11 %	7 %	21 %

\* Arbetsförmedlingen

**68 % av dessa personer har ett arbete, studerar eller har en planering med olika stödinsatser på gång, vilket vi tycker är positivt.** 11 % som är sjukskrivna eller föräldralediga det ligger utanför projektets påverkansmöjlighet. Gruppen till IFO 20 % behöver utredas, följas upp och diskuteras mer kring. Gruppen som har flyttat kan ju vara både positivt och mindre positivt beroende på om man själv valt att flytta just här ligger de under den positiva rutan.

### Orsaken till avvikelser jämfört med projektansökan och lärande

#### Lärande för projektpersonal, övrig personal inom arbete och utbildning och handläggare IFO.

Många olika handläggare från socialkontoren var inblandade i rekryteringsarbetet av deltagare till projektet och deras kunskap om projektet var i en del fall inte tillräcklig.



En av orsakerna till att det tog extra lång tid att identifiera ”rätta” personer utifrån projekttiden och de uppsatta kriterierna som fanns inom projektet.

Motivationsarbetet betydelse och tydlig information om projektets möjligheter hade kunnat föras innan personerna rekryterades till projektet och på så vis hade projektet haft mer motiverade deltagare från start.

Ekonomiska incitament har betydelse. Kopplingen till försörjningsstödet krav att du måste medverka till din egenförsörjning har för några av deltagarna upplevts tvingande. Att de måste delta i Framtid i Fokus projektet för att få ekonomiskt stöd. I början av projektet fick en del tid prioriteras för att diskutera och förklara hur regelverket kring försörjningsstödet ser ut. Att det innebär både krav och möjligheter och om man inte såg detta projekt som en möjlighet så var det inte tvingande att delta i just detta projekt.

Faktorer som påverkat måluppfyllelsen är bl.a. inställningen och engagemanget till projekttiden. Kommunikations- och informationsarbetet framförallt vid starten av projektet kunde ha gjorts annorlunda.

### **Bergsjöns Folkhögskolecentrum och projektpersonalen**

Kunskapsbrist kring projekttiden saknades hos en del av lärarna från Bergsjöns folkhögskolecentrum under det första året då många olika lärare var inblandade i projektet. Detta resulterade i att arbetsinsatsen ibland blev en ”vanlig” lärarinsats och förväntningarna från projektpersonalen var att lärarna skulle ta ett större helhetsansvar vilket medförde en del samverkanskrockar kring metod och prioriteringar till en början. Lärarna i sin tur hade förväntningar på att få mer klara besked om vad och hur saker skulle göras och att det var projektpersonalens uppdrag och inte ett tillsammans uppdrag. Från folkhögskolans parter efterfrågades en mer långsiktig planering gärna i terminsform.

### **Malmö och Göteborgs projektpersonal och Arbetsforum**

Att tillsammans med andra diskutera kring arbetsmarknadsfrågor av olika slag har gett nya insikter och energi. Malmö framgångsrika arbete med praktik och arbetsgivarkontakter har inspirerat till liknande koncept både inom Framtid i Fokus projektet och den ordinarie verksamheten Arbetsforum. Metodarbetet med det individuella stödet utifrån ett lösningsfokuserat förhållningssätt fungerar både i Malmö och Göteborg.

<b>Arbetssätt</b>
-------------------

### **Arbetssätt**

Aktiviteterna har bestått av både individuella insatser och gruppaktiviteter. Utifrån de behov som framkommit kopplat till arbetsmarknadens behov och möjligheter har det skapats handlingsplaner med olika insatser och aktiviteter.



Vad som framstår som betydelsefullt, mot bakgrund av att många jobb tillsätts genom informella rekryteringskanaler är att projektet sett som en viktig uppgift att kompensera deltagare med dålig förankring på arbetsmarknaden och brist på personliga nätverk, att erbjuda dem kontakter med arbetsgivare via praktik.. Den lösningsfokuserade metoden har använts av alla projektanställda som fått en basutbildning i metoden. (lösningfokuserad metod se sid 2 )

### **Behovsstyrt lärande**

Gruppens betydelse för lärandet är något som Folkhögskolan har haft med som ledstjärna. Kurser har getts i olika omfattning och gruppstorlek allt efter de behov som identifierats. En enkel språkbedömning har gjorts för att kunna göra språkgrupper efter nivå. De flesta kurserna har fokuserat på det talade språket. Lärandet, kurserna har varit inriktade på yrkessvenska inom olika yrkesområden. Deltagarna har utöver projektets kursverksamhet tagit del av föreläsningsserier med olika aktuella ämnen. När Folkhögskolecentrum genomfört temadagar och liknande har både personal och deltagare kunnat delta. Ett exempel var en 3 dagars workshop med föreläsningar och diskussioner kring öppenhet, tolerans och respekt.

Andra metoder och aktiviteter som vi använt är;

- coachsamtal,
- utbildningsspår
- hälsoaktiviteter,
- fokusgruppintervjuer,
- enkäter.
- utökat nätverk har getts genom praktik, arbetsträningsmöjligheter, studiebesök och arbetsgivarträffar.

### **Nytt**

Förutom eget upplägg på behovsstyrt lärande, så har projektet också byggt ett eget utbildningsspår via arbetsträning inom våra egna verksamheter, ibland med kompletterande stöd i form av hälso- och utbildningsspår innan praktik blir aktuellt. Exempel på detta är start i Kvinnofolkhögskolan kök med fortsättning i Kretsloppsparken lunchrestaurang för att sedan vara redo för lönearbete inom restaurang.

<b>Deltagande aktörer i projektet</b>
---------------------------------------

**Projektägare** var Stadsdelsförvaltningen Bergsjön genom enheten Arbete och utbildning/Arbetsforum. SDF Kortedala och Bergsjöns Folkhögskolecentrum var samarbetspartners i Göteborgsprojektet som i sin tur samarbetade med Malmö Stads motsvarighet i Rosengård/Herrgården.



SDF Bergsjön och Kortedala bidrog med ekonomiska resurser i form av medfinansiering genom försörjningsstödet och tid i projektet.

**Styrgruppen** har bestått av; tre chefer från socialtjänsten i stadsdelsförvaltningarna (SDF) Bergsjön och Kortedala, EU-samordnare och ekonom/ SDF Bergsjön, projektledaren för Framtid i Fokus och samordnaren för Bergsjöns folkhögskolecentrum. Styrgruppens funktion har varit beslutande och agendan har bestått av uppföljningsarbete och framtidskridande planering. Ett forum att reflektera kring projektets möjligheter och tillkortakommanden. .

**Samverkansgrupp (referens) med Malmöprojektet** där ingick förutom styrgruppen också personalgruppen inom respektive Stads projekt. Grupperna har besökt varandra på plats och haft regelbunden kontakt via telefon och mail. Jämfört, diskuterat och delat med sig av olika verktyg .

**Arbetsgruppen** har bestått av projektledaren, personalgruppen inom projektet, samordnaren och lärarna från Bergsjöns folkhögskolecentrum. Här har det praktiska arbetet, samordningen och logistiken planerats och följts upp.

**Företagskontakter**, samverkan med de olika företagskontakterna har skett genom enskilda företagsrepresentanter och i huvudsak projektets rekryterare.

### **Redogör för eventuella orsaker till avvikelser?**

Personal både inom projektet och folkhögskolecentrum har bytts ut under pågående projekttid. Vi kan se både negativa och positiva konsekvenser av detta i form av tappad kunskap och fart samtidigt som ny energi och kunskap tillförts projektet. Kulturkrockar mellan projekt personalen och lärarna inom folkhögskolan har tidigare nämnts och det har heller inte alltid funnits samsyn inom projektgruppen. Vad målet är har alla varit överens om men vägen dit skiljer. Projektledarbyte efter halva tiden innebar lite omstrukturering och för en del upplevdes detta stressande. Resultatet blev ett ökat lärande och större ansvarstagande för helheten vilket i slutändan varit positivt.

### **Vad hade kunnat göras bättre**

Informations- och kommunikationsarbetet borde ha prioriterats i högre grad, mer tid avsatt för detta så att förväntningarna på var och en hade blivit tydligare.

Uppföljningen av hur kommunikationen och informationen fungerade inom och mellan projektet och övriga samarbetspartners.

<h3><b>Jämställdhetsintegrering</b></h3>
--

### **Utbildningssatsning**

Projektet har använt sig av Kvinnofolkhögskolan kompetens och långa erfarenhet av jämställdhetsarbete och genusutbildningar. Bl.a. ansvarade Kvinnofolkhögskolan för en tvådagars genusutbildning som genomfördes för projektets deltagare och personal.



Upplägget var i seminarieförhållande och hölls på Folkhögskolecentrum i Bergsjön. Drygt 30 av projektets deltagare var med under båda utbildningsdagarna, och ytterligare ett 10-tal deltagare var med under någon av dagarna. Deltagare, som genomförde båda utbildningsdagarna, har fått ett intyg på att de deltagit. Innehållet i utbildningen bestod bland annat av:

- ✓ Diskrimineringslagstiftning i Sverige
- ✓ Jämställdhet igår – idag och imorgon
- ✓ Genus och kön – vad är det?
- ✓ Samhälle och identitet – flicka eller pojke?
- ✓ Kvinnor och män – samma utrymme i samhället?
- ✓ Diskriminering i samhälle och arbetsliv – respekt och tolerans

Utbildningen genomfördes i både könsblandade grupper och grupper med bara kvinnor respektive män. Det gjordes en muntlig utvärdering efter den andra dagen. Överlag var deltagarna positiva och tyckte att det var bra att få information om lagar, att det blev intressanta diskussioner, som dessutom gav bra språkträning. En del uttryckte att det blev för mycket information på för kort tid, med svåra och nya ord.

### **Genusdiskussioner i vardagen**

Genusdagarna fick effekten att fortsatt diskussion om jämställdhet har engagerat flera och på så vis har detta inkluderats i det dagliga arbetet. Exempelvis så har olika genusartiklar diskuterats. En artikel som blev mycket diskuterad var Göteborgs Postens artikel om mäns våld mot kvinnor i Bergsjön. Olika förhållanden för män och kvinnor på arbetsmarknaden utifrån ett jämställdhets- och genusperspektiv har identifierats och diskuterats under bl.a. språk- och samhällsutbildningen.

### **Otraditionella yrkesval**

Projektet har strävat efter att få männen och kvinnorna i projektet att göra otraditionella praktikval ur ett genusperspektiv. Detta har varit en utmaning som projektet inte lyckats så väl med. Vad vi har sett är att det mestadels har blivit traditionella val med kvinnor i vård- omsorg- och städbranschen och männen i lager- handel- försäljning. En framgång är att många av kvinnorna som aldrig hade varit ute på en arbetsplats över huvudtaget fick en möjlighet att få arbetserfarenhet. Sett ur ett genusperspektiv så är det positivt att dessa kvinnor har fått en annan referens än den som finns inom hemmets ram, trots att praktiken skett inom kvinnodominerade branscher.

### **Tillgänglighet för personer med funktionshinder**

### **Konkreta anpassningsåtgärder**

Projektet har strävat efter att bedriva verksamheten så att den blir tillgänglig för alla inom målgruppen. Personal och deltagare med funktionshinder har deltagit i projektet och kunnat ta del av projektets insatser på samma villkor som andra





personer. Exempel på konkreta anpassningsåtgärder där arbetsmiljön har anpassats för en av medarbetarna med synnedsättning genom bl.a.;

- Zoomtext ( försoringsprogram i datan)
- Kikare vid tex. föreläsningar
- Markeringar som synliggör saker vid min arbetsplats, tex. starka färger i olika valörer, svarta/ tjockare pennor att skriva med.
- Belysning
- Textöversättning (används vid läsning av mycket textmaterial)

### **Hälsospåret som en tillgänglighets katalysator**

I den inledande kartläggningen gavs en första bild av deltagarnas eventuella behov av anpassade insatser eller hjälpmedel. Men det var först under de pågående aktiviteterna och efter ett tag som personalen fick kännedom om de verkliga behoven hos deltagargruppen, framförallt har denna kunskap framkommit inom hälsospåret. Orsakerna till att kunskapen gick att finna inom hälsospåret är kanske naturligt eftersom man här fört diskussioner utifrån ett må bra perspektiv. En annan orsak kan vara att en av medarbetarna, hälsocoachen har en synnedsättning och diabetes. Detta skapade en öppenhet och tillit i att tala om sina hälsoproblem.

För deltagarna med synnedsättning så har vi anpassat datorerna till förstoring vilket har underlättat läsandet och skrivandet för dessa personer.

Sju deltagare inom projektet har diabetes. Där har hälsocoachen påverkat och inspirerat deltagarna i att det går att arbeta och leva ett " normalt " liv även om man har en grundsjukdom. Istället för att leva med sin diabetes som ett problem kan man påverka sitt leverne genom att göra hälsosamma val tex. fysisk aktivitet, goda matvanor och egenkontroll. Hälsocoachen med sig själv som ett gott exempel har haft stor betydelse som inspirationskälla för dessa personer.

**Den fysiska miljön** har fungerat bra ur tillgänglighetsperspektiv. Lokalerna som vi har använt oss av i projektet ligger på marknivå. Likaså gäller Bergsjöns folkhögskolecentrums lokaler, samt närhet till buss och spårvagn.

<b>Främja innovativ verksamhet</b>
------------------------------------

**Projektets modellkonstruktion som ett tvillingprojekt mellan Göteborg och Malmö** har inneburit en spännande process. Projektets samarbete med tvillingprojektet Rosengård i Malmö har varit givande på många olika sätt. Det har funnits och finns ett utbyte av tankar och erfarenheter mellan "tvillingarna" Personalgrupperna har besökt varandra men också haft en löpande kontakt via mail och telefon. Gemensamma aktiviteter som seminarium har hållits på respektive ort men besökts av varandra. Samverkan med Malmöprojektet har bland annat möjliggjort att arbetsgruppens personal har kunnat skuggat varandra på plats vilket gett nya impulser kring arbetssätt och metoder.



En grupp av deltagare från Göteborgsprojektet gjorde en uppskattad resa till Malmö och träffade deras deltagare under våren 2010.

Resultatmässigt kan vi konstatera att fler har gått ut i arbete i Malmö, samtidigt som fler har påbörjat studier i Göteborg. Detta kan ha sina orsaker i målgruppens behov av studier har varit stor i Göteborgsprojektet. Folkhögskolan som samarbetspartner har säkerligen också haft en viss effekt på att fler börjat studera. Konjunkturläget i Göteborg där ett betydligt större antal personer har varslats än i Malmö har spelat roll i sammanhanget.

Förutsättningarna har varit lite olika när det gäller organisation där Malmö har haft en mer slimmad organisation och en personalgrupp som var samtrimmad genom att man arbetat ihop under en tidigare projektperiod med liknande koncept.

Omvärldsfaktorer skiljer förutsättningarna lite åt. Vi kan dock konstatera att vi hanterat ungefär samma frågeställningar i de olika projekten. Vi har tagit hjälp av varandra och detta har gett ny kunskap och lärande. Detta samarbete tar inte slut i och med att projektet avslutas dessa kontakter har vi med oss i det fortsatta arbetet.

**Spridningen av resultatet** har skett bla. genom tidningsartiklar, halvtidsseminarium och slutseminarium som har hållits på respektive ort men har besökts av varandra. En beskrivande broschyr av projekt Framtid i Fokus har tagits fram för att kunna sprida projektets erfarenheter.

### **Arbetsmetoden, coaching, utbildning, hälsa och praktik som helhetskoncept**

Coachsamtalen har varit inriktade på att ta reda på vilka behov personerna själva ser för att komma i arbete. En kunskap som är viktig att ha för att kunna erbjuda rätt stöd. Utbildningsspåren har byggt på ett behovsstyrt lärande vilket gett ett nytt sätt att arbeta i bred samverkan för att kunna ge individuella lösningar med en blandad mix av olika insatser. Här har också tidigare prövade erfarenheter och metoder kunnat användas och utvecklas. Exempelvis prövade vi valideringsportföljen under en termin. Det blev bara en termin för att resultatet av denna metod inte blev så effektiv som vi hoppats på. De insatser som gavs inom meritportföljen fanns redan inom projektet.

Hälsa i Framtid i fokus har inneburit metoder och aktiviteter som stimulerat och uppmuntrat till egna initiativ i syfte att stärka sig både psykiskt och fysiskt för att komma närmare arbete eller fungera bra på arbetet. En spännande erfarenhet är att bilderna av personerna ibland varit ganska olika i friskvårds- utbildnings- och arbetsmiljön. Något som gav en mer sammansatt bild av deltagarnas styrkor och möjligheter som kunnat användas positivt i matchningsarbetet.



## Främja samverkan

Projektets konstruktion bygger på bred samverkan med såväl offentlig som privat och ideell verksamhet. Fungerande samverkan är en viktig nyckel för att kunna öka sysselsättningen.

**Projektets interna samarbete med myndighetsdelen** har varit betydelsefullt för att rekryteringen av deltagare till projektet skulle bli så rätt som möjligt. Här har det ibland brustit kring kunskapen om projektet. Detta löstes delvis genom att projektet fick en kontaktperson knuten till sig.

**Den interna samverkan stadsdelarna emellan** har blivit en möjlighet att diskutera sig samman kring många praktiska frågor som varit tvungna att lösas.

**Samverkan med Bergsjöns folkhögskolecentrum** har inneburit att projektet kunnat erbjuda behovsanpassade utbildningsaktiviteter. Lärmiljön på Folkhögskolecentrum med bibliotek, café och många studerande har varit stimulerande för deltagarna i projektet. Genom att kommunicera med varandra och förklara hur man arbetar och tänker så har samarbetet mellan projektet och folkhögskolan blivit ett lärande. I början av projekttiden var det för många olika lärare inblandade, det sista året var det en handfull lärare som jobbade tillsammans med projektpersonalen vilket resulterade i ett bättre samtrimmat koncept.

### **Hälsoteket, Friskverkstaden/Geråshallen och projektpersonalen**

En samverkan som skapat möjlighet för deltagarna att få ta del av det breda utbud av hälsofrämjande insatser som finns inom denna ordinarie verksamhet.

Många av deltagarna har även fortsatt i dessa verksamheter efter att de slutat i projektet. En bra ingång för ett friskare liv.

**Företagskontakter**, samverkan med de olika företagen har skett genom enskilda företagsrepresentanter. 58 olika arbetsplatser har rekryterarna haft kontakt med varav 35 var privata och 2 ekonomiska föreningar, övriga var offentlig verksamhet. Några goda exempel, Konstruktor ett privat företag som finns i Bergsjön, här finns idag ett etablerat ett samarbete med utvecklingsmöjligheter. Gemensamma utvecklingstankar och fortsatt samarbete finns också med det lokala gemenskapsföretaget Grogrunden som verkar i stadsdelarna Kortedala och Bergsjön. Inom bägge dessa företags-exempel finns idag "gamla" Framtid i fokus deltagare som arbetar.

**Samverkan med tvillingarna i Malmö**, *se sid.10 främja innovativ verksamhet.*

## Främja strategiskt påverkansarbete

**Kommunikationens betydelse** av strategisk påverkan har stärkts ytterligare.

Lärdomar som vi direkt överfört i både ordinarie verksamhet och nästa projekt där en kommunikationsplan redan är framtagen.



**Spridningen av projektets resultat** sker genom berättandet av de goda historierna som också berättar sig själva. Ett exempel på detta är en man i projektet som fått arbete i en livsmedelsaffär i Bergsjön, han själv tillsammans med arbetsgivaren är de bästa kommunikatörerna man kan ha.

**Den sammanfattande broschyren** av projektets resultat och lärdomar ser vi som ett bra verktyg för att sprida dessa erfarenheter.

**Projektets lärdomar om att mer kunskap behövs om arbetsgivarnas behov** för att stärka matchningsarbetet. Detta tas tillvara genom fortsatt arbete med denna fråga inom Projekt 100. Ett ESF projekt som startade i april månad 2010. Syftet med detta projekt är att skapa arbetsgivarrelationer och bygga specialspår kring deras behov, som i sin tur skall leda till minst hundra nya jobbtillfällen.

**Implementeringen** av kunskaper som erövrats i projektet förs direkt över i den ordinarie verksamheten och i nya projekt genom att personalen finns kvar inom organisationen.

#### Extern utvärdering

##### Extern utvärdering

Företaget Konkludo fick uppdraget att utvärdera den del av Framtid i fokus som bedrevs i Göteborg. Utvärderingsuppdraget bestod i att vara projektansvariga behjälpliga med både den löpande utvärderingen, uppföljning av projektets arbete och resultat samt en summerad utvärdering efter avslutat projekt. I uppdraget ingick också att utveckla verktyg som ex. enkätutformning för datainsamling.

##### Måluppfyllelse, Konkludos slutrapport

Måluppfyllelsen har huvudsakligen mätts genom deltagarenkäter, intervjuer och fokusgrupper. Utvärderarna skriver i inledningen av sin sammanfattning av slutrapporten; att ge ett enkelt svar på om målen har uppnåtts är svårt och det finns en del frågetecken när det gäller mätinstrumentens tillförlitlighet.

##### Projektets tankar kring vad den externa utvärderingen bidrog med

Förväntningen på utvärderingen var att den formativa delen skulle bidra till ökad kunskap om processens effekter, om projektet var på rätt väg men också bidra och stimulera till en reflekterande dialog. Den lärande kommunikationen uteblev, istället upplevdes det från projektet att denna process dränerade energi istället för att ge en bra dialog för lärande.

Utvärderarnas ansats var utifrån ett större perspektiv; bidrog detta projekt till lösningen på utanförskapets problematik?

Projektet har fokuserat på vad som behöver hända för att de personer som deltog i projektet skulle komma i arbete. Projektets metod att utifrån det lösningsfokuserade förhållningssättet; ta reda på vilka faktorer som avgör varför det fungerar, detta krockade med utvärderarnas metod att istället fråga efter orsaken till varför det INTE fungerar. Kommunikationen mellan projektet och utvärderarna fördes på två olika plan som aldrig riktigt möttes.



Utvärderaren gav mycket stöd i framtagandet av presentationsmaterial till slutseminariet och deltog under seminariedagarna. Slutrapportens utseende påminner mer om en uppsatsskrivning och blev lite svårfångad i jakten på att få svar på vilka på vilka framgångsfaktorer som är identifierade.

### **Redogör för eventuella orsaker till avvikelser?**

En bidragande orsak till att kommunikationen inte fungerat tillfredställande handlar dels om att utvärderaren byttes ut tre gånger under projektiden och förståelsen för processens växande tappades bort. En annan orsak är att det fanns andra förväntningar på lärandeprocessen än vad som blev i verkligheten samt "metodkrockar".

### **Vad hade eventuellt kunnat göras bättre?**

Mer ingående diskussion kring vad som förväntades av utvärderingen, ett tydliggörande kring detta hade behövts. Samsyn kring vilket problem som skulle utvärderas, strukturella eller de individuella. Någon slags riskinventering och handlingsplan kring hur hanteringen skulle gå till om personer slutar, speciellt viktigt om man anlitar ett företag med bara några få anställda som i det här fallet.

#### **• Egenutvärdering**

Egenutvärdering har gjorts löpande på de olika möten, halv och heldagar som har ägnats åt att utvärdera för att kunna planera olika insatser. Externa utvärderingens självvärderingar och delrapporter har också använts som verktyg i vårt arbete med egenutvärdering.

- **Sammanfattande bedömning** Vad gick bra och varför? Vad gick mindre bra och varför? Vilka tips skulle Du vilja delge framtida projekt?

### **Detta gick mindre bra och hur påverkade det projektet**

#### **Rekryteringen av deltagare vid starten av projektet.**

För många deltagare som startade samtidigt.

Många av deltagarna var för dåligt informerade om projektet.

En del av deltagarna kände sig tvingade och var rädda för att förlora sin ekonomiska ersättning om de inte deltog. Detta innebar att projektet till en början fick lägga mycket tid till att informera och motivera deltagarna vilket stoppade upp starten av andra aktiviteter.

**Okunskap om projektet** på grund av att detta inte kommunicerats tillräckligt med personal som både var inblandade i projektet eller som samverkande part. Detta innebar onödiga samverkanskrockar.



**Bristande samsyn på** mellan de samverkande parterna berodde till viss del på faktorer som; Vad prioriteras i samverkan, den egna verksamheten eller det projekt som man ingår i, exempelvis när ekonomiska problem uppstår eller när personal slutar?

**För stor personalrörelse.** Inom projektgruppen har coach, rekryterare och projektledare byts ut, lärarna var till en början väldigt många inblandade och 3 utvärderare har varit inne i projektet. Detta har inneburit att en del processer har bromsats upp. Många olika personer som kommit och gått i de olika processerna har inte alltid gynnat projektet. Men ny personal och ändringar i personal sammansättningen har också bidragit positivt.

### **Vad gick bra och varför**

**Att insatsernas utformning har utgått från målgruppens behov.** Det praktiska arbetet har handlat om att ta reda på målgruppens behov vilket har skett genom kommunikation med deltagarna kring deras upplevelser på vad som behöver hända för att de skall komma i arbete. Detta arbetssätt möjliggjorde att insatserna blev anpassade efter deltagarnas behov istället för att vi fick anpassa deltagarna efter insatserna.

### **Att projektidéns koncept låg rätt nära verklighetens behov**

- Vår utgångspunkt innan projektstart var att bristande svenska språkkunskaper kunde vara ett hinder för att komma i arbete, vilket vi fortfarande tror.
- Hälsans betydelse för att orka mobilisera kraft både till att få ett arbete och få behålla ett arbete, vilket vi fortfarande tror.
- Nätverkets betydelse, därav stor satsning på både praktik och arbetsträning, vilket vi fortfarande tror. 1/3 av de som praktiserat har fått jobberbjudande
- Samarbetets betydelse, vilket vi också fortfarande tror på, även om vi har fått arbeta en del med samverkansproblematik i detta projekt. Men vi har fått med oss mycket lärande i och med detta.

Vi fick användning för många av de idéer och resurser som vi planerat för och med lite flexibilitet och kreativitet kunde vi anpassa det efter behoven som uppdagades.

### **Idén med tvillingprojekt med en annan stad, Malmö för vår del**

Detta har varit både inspirerande och lärande för både personalgrupperna och deltagarna. Något vi kommer att fortsätta med.



**Att pröva insatser under en längre tid**, det har skapat möjlighet för de allra flesta deltagare inom projektet att komma igång med antingen arbete, studier, arbetsförmedlarinsatser eller rehabiliterande stöd med mål att komma i arbete.

**Eget utbildningsspår** med arbetsträning inom våra egna verksamheter, hälsostärkande insatser och utbildning. Detta har fungerat som en bra förberedelse inför arbete eller praktik.

### **Lärdomar och tips till andra projekt**

- Lägg stor vikt, tid vid starten kring organisation, struktur, roller, uppföljning, utvärdering.
- Ge tydlig information och kommunikation kring projektidé och dess möjligheter och krav. Upprätta en kommunikationsplan i ett tidigt skede.
- Handläggarna är en viktig part i denna typ av projekt, bra om de involverade i projektet.
- Projektledaren kan göra skillnad
- Stäm av förväntningarna med varandra
- Lägg tid på att skapa samsyn både inom projektet och mellan samverkanspartners.
- Betydelsen av engagemanget och kompetensen för att ta vara på och förstå lyssnandet.
- Agera bekräftande på positiva yttringar och förstärk det som fungerar så blir effekten till bra lösningar större.
- Var beredda på att ekonomisk eftersläpning kan ske.
- Kunskap kring hur medfinansieringen med försörjningsstödet kan komma att påverka projektekonomin.
- Lärande innebär både att misslyckas och att lyckas
- Sprid goda exempel och goda berättelser !

### **Kontaktperson**

Vilka personer kan den som är intresserad av ytterligare information kontakta?

Ann Skärberg  
Projektägare / enhetschef  
Göteborgs Kommun / Stadsdelsförvaltningen Bergsjön  
031 -365 44 41