



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Promemoria
2008-08-28

Diarienummer
2008-01796

Sven Jansson

Mall för slutrapport av projekt

Syftet med enhetliga mallar för slutrapportering är att underlätta spridning av resultat och metoder från Socialfondsprojekten i Sverige

I slutrapporten ska ni redogöra för hur ni följde er tid och aktivitetsplan samt beskriva vilka resultat ni uppnådde.

Vänligen bifoga också gärna andra produkter och/eller rapporter etc som ni arbetat fram under er projekttid.

Slutrapporten bör omfatta minst 10 A4-sidor och högst 15 A4-sidor .

Under varje rubrik finns en kort text om vad de avsnittet ska innehålla. Det är viktigt att slutrapporten bygger på en diskuterande redogörelse. Under varje rubrik bör om möjligt (förutom första och andra rubriken) följande två frågor besvaras;

- 1. Redogör för eventuella orsaker till avvikelser?**
- 2. Vad hade eventuellt kunnat göras bättre?**

Om Du har frågor angående detta eller något är oklart hör av Dig till Din handläggare på respektive regionkontor.



Projektnummer (ifylles av ESF-rådet)	Namn på projekt
	Tusen nya ungdomsjobb i Luleå

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

Tusen nya ungdomsjobb – ett projekt med MÅNGA PLANER, ETT MÅL! Projektet har haft stora och vida mål, mål som bygger på struktur- och attitydpåverkan. Ett projekt med många samhällsaktörer inblandade, men där det ändå till slut handlar om hur, och med vad, vi möter den enskilda människan. Projektets uppgift har varit att skapa, pröva och utveckla metoder som gör att unga arbetslösa lättare hittar ett arbete och att arbetsgivare på ett enkelt och smidigt sätt får tag på den unga arbetskraft de behöver. Push and pullmetoden! När projektet planerades fanns det i Luleå både många unga arbetslösa och svårigheter för arbetsgivarna att hitta den arbetskraft de behövde. Därför tänkte vi att ungdomarna skulle pushas så att de kunde matcha arbetsgivarnas behov av pull. När projektet beviljades var Sverige, och därmed Luleå, inne i den värsta lågkonjunkturen på länge. Vi kom därför att under en tid säga att vi jobbade med push and pullmetoden.

Projektets ansats att jobba med tanke på succé; vara utvecklande, se möjligheter och vara trovärdigt gav goda möjligheter att formas och utvecklas utifrån de nya förutsättningarna. Med det nya arbetsmarknadsläget blev det svårare att uppnå målen om att sänka beroendet av försörjningsstöd i målgruppen. Det blev naturligtvis svårare för de unga att hitta arbete. Dock har projektmålet om minst 200 unga till arbete uppnåtts, och många fler har fått kompetenshöjning och positiv stegförflyttning.

Projektets ansats, att jobba med både ungdomarna och arbetsgivarna, och få dem att mötas betydligt oftare och lättare än tidigare, har skapat en öppnare attityd. Arbetsmarknadsagenter och arbetsvägledare har genom att vara bryggan mellan de unga och arbetsgivarna öppnat upp för möten, samtal, attitydpåverkan och därmed har unga som tidigare inte varit i närheten av en arbetsgivare som skulle vilja anställa dem hittat ett arbete. Ett viktigt inslag i projektet har varit att ingjuta hopp och mod, möta varje individ där den befinner sig för att få stöd i att komma närmare arbete.

I projektbeskrivningen sammanfattades projektets vision på följande sätt:



”Med nyskapande samverkan ska Luleå bli ett exempel där tillväxt och socialt ansvarstagande främjar varandra. Metoder ska vara prövade och utvärderade. Jämställdhet ska kännas naturligt och stuprörstänkandet ska bort. Vi vill genomföra ett projekt som bygger på succé och lösningsinriktat tänkande!” Stuprörstänkandet finns kvar både inom de olika myndigheterna och dem emellan, men genom konkreta utmaningar i olika lägen har projektet öppnat vissa möjligheter. Den statliga arbetsmarknadspolitiken styrs av strikta förordningar som inte alltid underlättar för de unga att komma närmare arbete. Inom projektets ramar har vi i samverkan kunnat hitta vissa öppningar. Vi har tagit på oss rollen som komplement till arbetsförmedlingen för de unga som behöver annat eller mer än vad de kan ge. T ex har Arbetsförmedlingen placerat en av sina jobbcoacher i projektets lokaler tre dagar per vecka, för att tillsammans med arbetsmarknadsagenter och arbetsvägledare utveckla metoderna. En överenskommelse för att tillsammans jobba med unga med funktionsnedsättningar har varit mycket verkningsfull. Flera av dem har fått arbete. Tillgängligheten har ökat!

För att stödja empowerment-tankens har vi i Tusen nya ungdomsjobb skapat en möjlighet för de unga att skriva in sig själva utan att vara anvisad av någon myndighet. Många har gjort det för att de menar att projektet kan ge dem det stöd de behöver. Att dessutom ha en lokal som har anpassats till målgruppen med öppethållande 11.00-16.00 varje vardag och kvällsöppet då och då har gjort att tillgängligheten varit hög. Det tar tid innan det blir känt att det bara är att droppa in och att man alltid möts av en projektmedarbetare som visar på vad man kan ha för nytta av projektet. Projektet fick tillgång till lokalen i april 2009. Efter ett halvår hade lokalen och verksamheten där blivit känd bland Luleåborna. Många som kom till projektet hade fått tips av någon vän eller av föräldrar, behandlare och andra vuxna som hört talas om det. Andra vägar att synas har varit via en grupp på facebook, deltagande i olika event och marknadsföring av olika slag. Tusen nya ungdomsjobb fungerar som ett navigatorcentrum dit både unga arbetslösa, arbetsgivare och de som jobbar med unga arbetslösa och arbetsgivare kan vända sig för att få inspiration och stöd för fortsatt aktivitet. Målet är arbete, men vägen dit har många planer!

• Projektets resultat

Redogör kortfattat för det problem som projektet avsåg att fokusera kring. Vilken påverkan och genomslag åstadkom projektet? Tyngdpunkten i redovisningen bör ligga på de resultat och förslag till goda lösningar som projektet kommit fram till.



Delmål 1

”Att skapa och utveckla en modell för samarbete med arbets- och näringsliv som innebär enklare åtkomst till praktikplatser, enklare rekryterings- och matchningsprocesser samt att supportfunktioner för företagen är utarbetade.”
Ett av projektets innovativa inslag har varit att tillsätta två arbetsmarknadsagenter. Enligt projektbeskrivningen skulle de som ansvarar för kontakten med näringslivet vara unga personer. Allt är relativt, men de är fortfarande under 30!

Måluppfyllelse

Helt klart är målet att skapa och utveckla metoder för bättre matchning mellan arbetsgivare och unga arbetssökande uppfyllt. Det finns en god grund, med många kontakter, dokument som underlättar, och fler utvecklingstankar som bara är att bygga vidare på. Att just fokusera på målgruppen unga har ökat träffsäkerheten när det gäller attitydpåverkan och att få arbetsgivare att våga pröva ett oprövat kort. Och det var ju meningen, att unga skulle hitta arbete!

Det kvantitativa målet om att minst 100 företag ska ha fått besök och blivit informerade är uppnått. De planerade företagsbesöken har uppgått till 210 och dessutom har spontanbesök förekommit.

Ett utvecklingsområde är fortfarande att hitta det optimala datasystemet som gör att åtkomsten till arbeten, praktikplatser och ung arbetskraft blir mer lättillgänglig och överblickbar för alla som behöver använda det. Men det är en utmaning för ett särskilt projekt.

En viktig framgångsfaktor har varit arbetsmarknadsagenternas inställning och attityd! Den har öppnat upp för kontakter och ingett förtroende.

Delmål 2

”Att utveckla, testa och utvärdera en verktygslåda (ett samlat koncept) som bidrar till att rusta deltagarna (målgruppen) för ett inträde på arbetsmarknaden utifrån sina egna individuella förutsättningar.”

Under projekttiden har 767 unga deltagit, varav 317 kvinnor och 450 män. 208 har varit anvisade från socialförvaltningen, 31 från invandrarservice, 82 från gymnasieskolan, 26 från arbetsförmedlingen/unga funktionshindrade. 120 har varit ungdomar från det kommunala informationsansvaret, 222 har kommit på eget initiativ (Öppen ingång) och 78 har haft fortsatt kontakt även när de ingått i det statliga programmet Jobbgaranti för unga (UGA).

I enkäter säger 91% att de har haft nytta av projektet för att komma närmare ett arbete.



Måluppfyllelse

Lokalen på Lulsundsgatan 5, med generösa öppettider, har gjort det lätt att komma i kontakt med projektet både för arbetsgivare, ungdomar och andra samarbetspartners. Alla har känt sig välkomna och genom det individuella mottagandet har stor tillgänglighet skapats även för personer med funktionsnedsättningar. Det viktigaste verktyget har varit medarbetarna med en attityd och ett arbetssätt som skapar öppenhet och tillgänglighet. Alla har behandlats utifrån sina förutsättningar vare sig man är kvinna eller man, har utbildning eller ej, talar god svenska eller inte.

Flera mötestillfällen där handikapporganisationer har mött projektmedarbetare, arbetsgivare och andra aktörer har skapats. Unga med funktionsnedsättningar har också deltagit. Flera har fått lönebidragsanställningar med hjälp av projektet. Nya, och utveckling av redan befintliga, modeller och metoder har testats. Ett exempel är Creative Bike som har stor utvecklingspotential. (Finns beskrivet i bilaga.) Supported employment är en utprovad hållbar metod som projektet har inspirerats av och använt i tillämpliga delar. Denna metod är även användbar vid studier för de som tidigare avbrutit p g a svag motivation eller andra hinder. Inom området vägledning och jobbsökaraktiviteter har det i projektet experimenterats och laborerats för att hela tiden förbättra innehåll och metod. T ex jobbsökarworkshops, "Vägen till jobb", "Nätverka dig till jobb" och Matchningsprocessen.

Tusen nya ungdomsjobbs slutrapport sammanfattar de metoder som prövats i projektet. För att göra mer detaljerade metodanvisningar, som är evidensbaserade, krävs mer tid och att någon har just det till sin uppgift.

Delmål 3

"Att modellen är en accepterad och vedertagen lokal modell i arbetet med att stötta ungas inträde på arbetsmarknaden."

Under projektets gång har projektledaren på styrgruppsmöten redogjort för utvecklingen i projektet. Projektägaren har haft tillgång till all dokumentation och till alla möten som den operativa gruppen genomfört. Projektet har haft en marknadsföringsplan som gjort att både tidningar, TV och radio har berättat om det. Annonskampanjer har genomförts. Arbetsgivare, samarbetspartners och unga har spontant hyllat projektets öppenhet, kunnighet och bemötande.

European Minds har haft i uppdrag att följa projektet och med en processinriktad utvärderingsmodell under resans gång ta upp eventuella avvikelser från planen. Projektledare och projektgrupp anser, utifrån de utvärderingar som gjorts, att de modeller och metoder som använts i Tusen nya ungdomsjobb håller en hög



kvalitet och skapar goda cirklar som gör att unga arbetslösa och arbetsgivare i Luleå hittar varandra. Så länge som ungdomsarbetslösheten är avsevärt högre än arbetslösheten i stort krävs ett särskilt fokus på den målgruppen. Det har Tusen nya ungdomsjobb haft.

Måluppfyllelse

En marknadsföringsplan har funnits och inspirerat projektmedarbetarna under projektiden. Däremot har ingen skriftlig implementeringsplan upprättats. I projektets förarbete var alla parter med och det kändes som att enigheten var stor. Under projektiden har inte framkommit kritik som på något genomgripande sätt ifrågasatt projektets utveckling utan bara handlat om att göra ännu mer. Det har dock visat sig i projektets slutskede att implementering av projektets framgångsfaktorer och modeller inte självklart kommer att genomföras. En lärdom för framtiden: se till att göra en tydlig plan för implementering och se till att den följs upp i styrgrupp med jämna mellanrum.

Deltagande myndigheter och organisationer har dels i styrgruppen fått fortlöpande information om projektets utveckling, men också genom att de har haft representanter i Stora projektgruppen och att samverkansgrupper och andra arbetsgrupper har funnits på operativ nivå.

Projektledaren har under våren 2010 lagt fram förslag på hur de goda idéerna och resultaten skulle kunna utvecklas efter projektet. En mer genomgripande utveckling där alla inblandade myndigheter, med stöd av samordningsförbundet, skulle utgöra basen för det fortsatta arbetet och sedan en mer basal variant där arbetet, i väntan på bredare lösning, skulle fortsätta genom att Tusen nya ungdomsjobbs metoder och modeller skulle förvaltas av Ungdomsförmedlingen på arbetsmarknadsförvaltningen.

Två resultatseminarier är genomförda. ESF-projekt från Kalix, Piteå, Skellefteå, Gällivare och Luleå, riktade till unga arbetslösa, har träffats och diskuterat likheter och olikheter. En förprojektering för att ta tillvara dessa projekts framgångsfaktorer är gjord med Piteå kommun som projektägare.

Slutkonferens med transnationalitet genomförs planerligt den 14 oktober 2010. På konferensen deltog 120 personer; ungdomar, arbetsgivare, myndighetspersoner och andra intresserade.



Delmål 4

”Att transnationellt utbyte med två andra EU-länder på temat ungdomars möjligheter till arbete är genomfört.”

Ungdomsarbetslösheten är ett problem inte bara för oss i Luleå utan i hela Europa. I vissa länder är läget dock betydligt bättre än i Sverige. Tusen nya ungdomsjobb ville genom att besöka dessa länder hitta metoder och modeller som skulle hjälpa oss att förändra arbetslöshetstalen i Luleå. En generell slutsats är att det är många faktorer som spelar in för hur ungdomsarbetslösheten ser ut.

I S Hertogenbosch, Holland, hade inte lågkonjunkturen slagit till på samma sätt när vi var där. Det fanns jobb att söka på ett helt annat sätt än i Luleå, men vi fann ändå metoder och arbetssätt värda att lära av. Tex hur en arbetsgivare tog ansvar för och byggde in utbildning av arbetslösa i sin verksamhet. Vi fick också med oss ett verktyg för att bedöma unga personers generella arbetsförmåga, som vi har fört ihop med egna erfarenheter.

Vår resa till Birmingham, England, var en riktig inspirationsinjektion. Vår värdorganisation, Worth Unlimited, visade upp ett välgenomtänkt program för arbete med unga arbetslösa i områden med stor social problematik och kriminalitet, men mest av allt förmedlade de sin passion för de unga medmänskorna. Med på resan var fyra unga deltagare. De har i utvärderingssamtal betonat att det gav dem mycket att vara med på samma villkor som projektmedarbetarna. Projektmedarbetarna betonar också de positiva effekterna av detta.

Måluppfyllelse

Erfarenhetsutbyte har enligt planen skett med två EU-länder.

En studieresa till S Hertogenbosch, Holland, har gjorts planenligt.

En studieresa till Nordirland blev istället till Birmingham, England.

På slutkonferensen deltog representanter från Birmingham och Y.E.S.forum.

Två projektmedarbetare deltog tillsammans med våra konsulter från European Minds, på Open Days i Bryssel.

Så långt är uppställda mål uppnådda. Den sista indikatorn på måluppfyllelse är att projektet i samverkan med de transnationella nätverken ska ha upprättat framgångsfaktorer för ungas inträde på arbetsmarknaden. Vid besöken och i samband med slutkonferensen har det konstaterats att många liknande erfarenheter och slutsatser finns hos de medverkande parterna. Det finns en god grund för fortsatt, och utökat, erfarenhetsutbyte.

Sammanfattningsvis har de transnationella kontakterna gett projektet ett tillskott utöver det vanliga. De kontakter, erfarenheter och diskussionstillfällen som varit



har vidgat projektmedarbetarnas vyer och finns med i det fortsatta arbetet med unga. Det har gett en ökad insikt om nödvändigheten av samarbete och att vidga vyerna.

- **Syfte och mål med projektet**

Redogör för projektets avsedda resultat/slutmål och eventuella delmål. Vad uppnådde ni i förhållande till era mål då projektet startade? Redogör dels med kvantitativa mått, dels kvalitativt i form av t ex erhållna kunskaper och ändrade attityder och/eller beteende. Vilket lärande åstadkom i projektet såväl internt som externt? Redogör för orsaken till avvikelser jämfört med projektansökan.

Måluppfyllelse utifrån projektets fyra delmål har beskrivits i föregående punkt. När det gäller de lärande inslagen i projektet finns de beskrivna under punkten "Främja lärande miljöer".

- **Arbetsätt**

Vad var det huvudsakliga arbets sättet? Beskriv kortfattat vilka metoder och/eller utbildningar som användes. Beskriv eventuellt nya metoder eller materiel som tagits fram i projektet.

Projektets arbets sätt har varit att möta både ungdomarna och arbetsgivarna på ett öppet och lösningsinriktat sätt. Det har inneburit att alla har fått stöd och hjälp utifrån sina specifika behov. Genom att utgå ifrån varje individs särskilda behov och önskemål har aktiviteter och stödinsatser kunnat matcha både de som bara behöver ett vägledande samtal eller tips på arbetsgivare som vill anställa, till dem som behöver långsiktigt nätverkande med olika myndigheter och anpassning på arbetsplatsen för att hitta ett arbete. Här följer beskrivningar av arbets sättet mot arbetsgivare respektive ungdomar:

Företagsbesök

Luleå Näringsliv AB har varit delaktiga i projektet och dess styrgrupp. De var en av initiativtagarna till att ett projekt som sammanför arbetsgivare och ung arbetskraft skulle komma till stånd i Luleå. Genom Luleå Näringsliv AB fick projektet de första kontakterna in bland Luleås företag. Tack vare de nya kontakter i de olika företagsnätverken bokades besök med företagarna. I samtalen ute på arbetsplatserna har projektmedarbetarna kartlagt vad som krävs för att kunna bli anställd eller göra praktik på företaget utifrån en given mall. Att



diskutera attityder mot unga har varit en annan viktig uppgift ute hos arbetsgivarna, samt att sprida vilka fördelar det finns med att anställa unga människor.

Förutom de planerade besöken har spontanbesök hos arbetsgivare genomförts cirka en gång i veckan. Då brukar ungdomar följa med för att de ska komma ut och våga träffa arbetsgivare. Totalt har vi från januari 2009 till september 2010 gjort 210 planerade företagsbesök. Som mål hade projektet 100 besök.

Matchningar

Vid reella matchningsuppdrag har arbetet med arbetsgivarna intensifierats. Tillsammans med arbetsgivaren har en arbetsbeskrivning och kravprofil formulerats. Sedan har urvalsprocessen startat. För att välja ut "rätt" ungdom har arbetsmarknadsagenterna läst alla aktuella ungdomars "matchningsdokument" och pratat med ungdomarna för att se om de är intresserade. Arbetsvägledarna har också kommit in med förslag på lämpliga personer. Det handlar också om att förbereda ungdomen på vilka krav som kommer att ställas och vad den bör tänka på vid en ansökan eller intervjusituation. I många av matchningarna har rätt personer och personligheter hittats, vilket beror på att projektmedarbetarna har god kännedom om i stort sett varje ungdom som är i kontakt med Tusen nya ungdomsjobb.

Matchningsprocessen har effektiviserats för arbetsgivare genom att arbetsmarknadsagenterna erbjudit sig att ringa och boka in intervjutider med respektive ungdom och ordnat så att de kunnat hålla sina intervjuer i Tusen nya ungdomsjobbs lokal. De har också erbjudit sig att ringa och meddela de arbetssökanden som ej fått jobbet/praktikplatsen men de har framförallt uppmuntrat arbetsgivare att ta tag i detta själva så att ungdomarna får exakt feedback på vad de behöver förbättra.

Projektet har hjälpt till i 108 olika matchningar under projektiden. Av de matchningarna blev det 48 anställningar. Målet för projektet var att 100 arbetsgivare skulle ha fått hjälp med att rekrytera unga människor mellan 18-25 år. Det målet är uppnått. Att bara 48 av 108 matchningar blev anställningar berodde ibland på att arbetsgivaren drog tillbaka sitt anställningsbehov, någon gång för att de hittade en lämpligare sökande som inte kom från projektet. Förutom matchning har kontaktskapande mellan unga arbetssökande och arbetsgivare varit en viktig uppgift. Många har fått komma på en första jobbintervju och fått en första värdefull erfarenhet. Ungefär 3-6 personer har deltagit i varje matchning.

211 unga, som tagit del av olika insatser i projektet har avslutats till arbete. 98 har valt att börja studera och de ungdomar som velat har fått möjlighet att praktisera via projektet. Praktiken har i många fall lett till anställning eller extrajobb vid behov.



Ambassadörsnätverket

För att kunna utveckla arbetet gentemot arbetsgivare har projektet också bildat ett ambassadörsnätverk av arbetsgivare som fungerar som ett bollplank. Nätverket har träffats på frukostträffar i Tusen nya ungdomsjobbs lokal och diskuterat aktuella ämnen inom ramen för projektet, t.ex. hur vi skulle göra med utmaningen "Årets ungdomsvänligaste företag". Ambassadörerna har också spridit information om projektet och varit ett sätt att utöka kontakterna inom näringslivet i Luleå.

Mötet med ungdomarna

En viktig förutsättning för att kunna utforska nya metoder och arbetssätt är kunniga och engagerade medarbetare. Det är viktigt att arbetsvägledarna besitter en god kunskap i att bedöma vad som är rätt för de unga i olika situationer. I Tusen nya ungdomsjobb har vi haft förmånen att ha kunniga och erfarna arbetsvägledare, handledare och specialistresurser med olika utbildningsbakgrund men med ett stort engagemang för verksamheten som gemensam bas. De unga har kommit till projektet genom att de blivit anvisade från socialförvaltningen, dels ett villkorat försörjningsstöd, men också vid bedömningar om att de behöver mer, eller annat, stöd än vad t ex Arbetsförmedlingen kan ge. I samverkan med gymnasieskolan har elever kunnat göra praktik, samt få arbetsmarknadsvägledning på Tusen nya ungdomsjobb för att de behöver kontakter med inriktning mot arbetslivet. I samverkan med Arbetsförmedlingen har unga med funktionsnedsättningar kunnat få projektets hjälp att hitta ett arbete utifrån sina förutsättningar. Aktiviteter och insatser för de unga som tillhör det kommunala informationsansvaret (unga under 20 år som inte fullföljt gymnasieskolan och som varken arbetar eller studerar) har också varit projektets ansvar.

Här finns ett annat av projektets innovativa inslag – Öppen ingång. Det finns unga som inte har kontakt med någon myndighet som kan anvisa dem men som ändå behöver mer, eller ett annat, stöd än vad Arbetsförmedlingen och andra kan ge. Därför skapades en möjlighet för unga arbetslösa att på eget initiativ skriva in sig som deltagare i projektet. Detta stärker de ungas självbestämmande och på sikt deras vilja och möjligheter att hitta ett arbete. Unga arbetslösa är en heterogen grupp. Därför krävs flexibilitet och lyhördhet i den verksamhet som ska stödja dem på vägen till ett arbete.

Ungdomarna har också kunnat kontakta oss via webben och göra en intresseanmälan, därefter har vi ringt upp, och bokat in en tid.

Det är 260 ungdomar som kontaktat oss via en intresseanmälan på hemsidan.

För att sprida information om vad som händer i projektet har vi också använt oss av broschyrer, facebook, telefon, sms och annonser. På facebook har vi haft ca



400 personer som är "fan" till projektet. Av dessa är ca 50% mellan 18-24 år och resterande del är äldre personer som tex. arbetsgivare och tjänstemän. Genom facebook har vi kunnat uppmärksamma ungdomar på nya matchningsuppdrag och nått ut med projektets budskap till fler.

Projektets öppenhet har av ungdomarna upplevts som snabbt, smidigt och enkelt. Här följer några exempel på metoder och modeller som Tusen nya ungdomsjobb har utvecklat under projektiden. Projektet har gjort redan utprovade metoder tillgängliga för fler genom att anpassa dem för olika individer och grupper. Arbete är målet, men vägen dit har många planer!

Några av projektets aktiviteter:

- ✓ Vägledning/coachning
- ✓ En sammanhållen och fördjupad metod. Supported employment och Supported education.
- ✓ Creative Bike, en modell som binder samman daglig aktivitet med arbetsförmågebedömning och portfoliomethod för att träna upp sin förmåga att reflektera över sin egen situation och sätta upp mål.
- ✓ PIE-metoden, yrkesorientering med omvänd intervju för att få syn på yrken och arbetsmiljöer där projektet även anpassat metoden för att passa unga med funktionsnedsättningar av neuropsykiatrisk karaktär och unga med inlärningssvårigheter.
- ✓ Aktiviteter individuellt och i grupp. Olika typer av jobbsökaraktiviteter som träning i anställningsintervju, skriva ansökningshandlingar, delta på matchningsmöten, studiebesök etc.
- ✓ Praktik/arbetsträning på reguljära arbetsplatser eller som ett första steg på sysselsättningsavdelningens verksamheter

Totalt har 767 ungdomar varit inskrivna i projektet. Av de totalt inskrivna har drygt 200 avslutats till arbete, 98 till studier och många fler fått en kompetenshöjning och gjort en stegförflyttning mot egen försörjning. De flesta har fått arbete inom det privata näringslivet.



- **Deltagande aktörer i projektet**

Redogör för vilka aktörer (organisationer företag myndigheter) som ingick i projektet, samt vad de konkret bidrog med, både vad gäller ekonomiska resurser och övrigt.

Redovisa eventuellt arbete i styrgrupp och/eller referensgruppen och dess eventuella sammansättning. Hur har projektgruppen fungerat? Hur har styrgruppen och/eller referensgrupp fungerat?

Lilla projektgruppen – den operativa gruppen av medarbetare som under hela projektiden utgjort testbädden för utvecklandet av förhållningssätt och metoder:

Annica Wennberg-Larsson	arbetsvägledare/metodutvecklare
Hanna Blomqvist	arbetsvägledare
Helen Salmi	arbetsvägledare
Rita Öhman	arbetsvägledare
Ulrika Kjellander-Jönsson	arbetsvägledare
Zara Custemo	arbetsvägledare (föräldraledig)
Fredrik Morin	arbetsvägledare (avbytare för Zara)
Christina Johansson	arbetsterapeut
Markus Krantz	handledare
Isyan Tamburaci	arbetsmarknadsagent
Mattias Carlsson	arbetsmarknadsagent
Susanne Wiggefors	administratör
Lena Sundkvist	projektledare

Stora projektgruppen – representanter för sysselsättningsavdelningen, Arbetsförmedlingen, socialförvaltningen och gymnasieskolan, som tillsammans med Lilla projektgruppen reflekterat kring projektutvecklingen och utvecklat samarbete/samverkan. Gruppen har träffats en gång per månad. Stora projektgruppen har ersatt den referensgrupp som beskrevs i projektansökan.



Styrgruppen – representanter för projektets samarbetspartners som varit projektets styrelse:

Lars Näsval	projektägare, förvalningschef Arbetsmarknadsförvaltningen LK
Pär Eriksson	projektägare, avd.chef Arbetsmarknadsavdelningen LK
Kristina Eklund	Luleå gymnasieskola
Emelie Sandberg	exjobb Luleå
Gunnar Bengtsson	Luleå Näringsliv AB
Håkan Wiklund	utvecklingskontoret LK
Monica Johansson	socialförvaltningen LK
Lena Fernberg	arbetsförmedlingen

Projektägare – Arbetsmarknadsförvaltningen, Luleå kommun



Projektet stöds av Europeiska socialfonden

- **Jämställdhetsintegrering**

Redogör för hur ni arbetat med jämställdhetsintegrering i ert projekt ev. avvikelser utifrån projektplan, utmaningar etc.

Av de 767 unga som deltagit under projektiden var 317 kvinnor och 450 män. Detta speglar fördelningen av totalen unga arbetslösa i Luleå. För att motverka långvarig arbetslöshet, både för kvinnor och män, har Tusen nya ungdomsjobb satsat på tidiga insatser genom att aktivt jobba med de unga som avbrutit gymnasieskolan, samt unga med funktionsnedsättningar från arbetsförmedlingen och nollklassade från försäkringskassan.

Utifrån den SWOT-analys som presenteras i projektbeskrivningen har Tusen nya ungdomsjobb under projektiden genomfört några riktade insatser för att bryta invanda mönster. T ex har en särskild inspirationsdag genomförts för män inom vården och en, av fyra, truckförarutbildningar har bara varit för unga kvinnor. I det dagliga arbetet, med både unga och arbetsgivare, har projektmedarbetarna genom att tänka utifrån varje individ och dess kunskaper och behov uppmuntrat otraditionella val. Om en arbetsgivare har sagt att de vill anställa en ung kvinna,



eller en ung man, har de fått motfrågan om vilka egenskaper det är de söker och om det egentligen spelar någon roll om det är en kvinna eller en man. Inom projektgruppen försöker vi se till att vara representerade av både kvinnor och män när det är möjligt. Viktigast har varit att i olika situationer reflektera över det rådande könsmönstret för att öppna för nytänkande utifrån varje individ. Metodutvecklaren har deltagit på utbildningsdag med processtödet för jämställdhet, Lilla projektgruppen har genomfört värderingsövningar och diskussioner har förts i Lilla- och Stora projektgruppen. En utbildningsdag skulle hållas den 6 oktober 2010, men fick ställas in p g a att processtödet fick förhinder. I grupper, vid framträdanden, och i olika sammanhang där vi representerar projektet har vi tänkt på att både män och kvinnor deltar. När vi valde ut vilka ungdomar som skulle följa med på resan till Birmingham hade vi som mål att det skulle vara lika många kvinnor som män – det blev två kvinnor och två män. I kriterierna för att utses till "Årets ungdomsvänligaste företag" ingick att arbeta för ökad jämställdhet. Vid framtagande av logotype och broschyrer har det varit viktigt att både färg och form skulle vara könsneutrala och därmed appellera till både kvinnor och män.

- **Tillgänglighet för personer med funktionshinder**

Redogör för hur projektet arbetat för att förverkliga visionerna vad gäller tillgänglighet i projekt ev. avvikelser utifrån projektplan, utmaningar etc.

Den primära målgruppen har varit unga som befinner sig i övergången mellan studier och arbetsliv, 16-24 år. Utifrån denna vida målgrupp har det dock varit ett viktigt fokus att vara tillgängligt för dem som har haft behov av annat, eller mer, stöd än det stora flertalet. Tusen nya ungdomsjobb är ett socialfondsprojekt som har verkat för att också de ska få rätt stöd för att komma in på arbetsmarknaden. Tillgänglighet handlar om *fysisk tillgänglighet, om bemötande och om förståelse*. Möjligheten för alla att delta i projektet har gjort att de som deltagit har kunnat få ett tidigt anpassat stöd i sitt arbetssökande. Genom att erbjuda en sammanhållen insats för unga, och i vissa fall mer utvecklade insatser för specifika målgrupper, så har Tusen nya ungdomsjobb varit ett komplement till Arbetsförmedlingens program och insatser.

En del ungdomar har varit inskrivna kort tid och tagit del av få insatser medan andra har varit anvisade längre tid och haft behov av att kombinera flera av insatserna. Projektmedarbetarna har börjat bygga utifrån där ungdomen står när de kommit till projektet.

Alla ungdomar har fått ett individuellt personligt bemötande, genom en egen arbetsvägledare och/eller coach. Arbetsvägledaren har tillsammans med



ungdomen gjort kartläggning och en processinriktad individuell handlingsplan.

Vid behov har nätverksarbete förekommit, för att skapa en större känsla av sammanhang för individen och ett effektivare resursutnyttjande.

Personalgruppens olika kompetenser har tillvaratagits och arbetet i teamet har ökat effekten. Arbetssättet har varit lösningsinriktat med empowerment tanke.

För att påverka attityder och öka förståelsen för ungdomar med funktionsnedsättningar och särskilda behov har olika arbetsgrupper tillsatts, med deltagare från Stora projektgruppen. Tillsammans har de utvecklat dokument, arbetssätt och aktiviteter för gruppen.

Aktiviteter och metoder har anpassats så att ungdomar ska kunna ta del av insatserna utifrån sina individuella förutsättningar, tex olika vägledningsmetoder.

Både muntlig och skriftlig information har använts i genomförandet, lättläst information, tillgång till tolk och i övrigt en beredskap vid olika behov.

Upphandling av truckutbildning gjordes så att ungdomar med särskilda behov har kunnat delta.

Det finns Lagar som stödjer normaliseringsprincipen. Fn:s konvention, Fn:s standardregler, diskrimineringslagen, SOL och LSS . De är till för att undanröja hinder och göra arbetsplatserna tillgängliga för funktionshindrade, främst på den ordinarie arbetsmarknaden.

Därför har vi genomfört en kampanj för unga med funktionsnedsättning.

Attitydpåverkan har skett via arbetsgivarbesök, information och en anordnad workshop med arbetsgivare. Där visades på vilka möjligheter som finns för att ta tillvara de specifika resurser som unga med funktionsnedsättning har och vilket stöd som finns att tillgå.

Tusen nya ungdomsjobb har samverkat med olika handikappföreningar, bla genom enskilda möten och inbjudit till en informations- och dialogkväll.

Projektmedarbetarna har använt sig av konsultation via landstinget.

En modell för samverkan med AF/unga funktionshindrade har utvecklats. Den har gällt unga anvisade i arbetslivsinriktad rehabilitering, där gemensam kartläggning och handlingsplan ingår.

Samverkansriktlinjer för offentligt skyddade anställningar, OSA, har utvecklats.

En arbetsgrupp med deltagare från stora projektgruppen har utvecklat handledning/struktur och uppföljning på de interna praktikplatserna för ungdomar med särskilda behov.

En arbetsgrupp bestående av representanter från de olika myndigheterna har utarbetat en ansökan till Samordningsförbundet, Pyramis, "En gemensam sammanhållen metod för unga med adhd".

Särskilda matchningar och omvänd matchning för unga med behov av mer stöd har genomförts med framgång.



Ett exempel:

(En arbetsvägledares beskrivning av arbetsgången för en ungdom som varit anvisad i arbetslivsinriktad rehabilitering i samarbete mellan en arbetsvägledare i Tusen nya ungdomsjobb och Af/unga funktionshindrade.)

Vi startade med en gemensam träff tillsammans med ungdomen. Jag informerade om vilka insatser som var möjliga i projektet och vilket stöd vi kunde erbjuda. Arbetsförmedlaren berättade varför han trodde att projektet skulle kunna vara till hjälp för individen genom tillgång till olika insatser samlade på ett ställe.

Ungdomen tyckte att det lät bra och anvisades till projektet och skrev samtidigt på en fullmakt för att de inblandade skulle kunna bryta sekretessen.

Sedan gjorde vi en bedömning, i samverkan, genom kartläggning av tidigare arbetsträning och utredningar och en handlingsplan upprättades.

Målet var att hitta en praktikplats att arbetsträna på som skulle kunna leda till en subventionerad anställning.

Jag och ungdomen träffades och samtalade om vilken praktikplats som skulle kunna vara lämplig att arbetsträna på utifrån den miljö och specifika behov som ungdomen hade.

Under tiden som vi letade lämplig arbetsträningsplats hade vi möten då vi genomförde olika jobbsökaraktiviteter samt hade kontakter med ungdomens nätverk. I det här fallet med landstinget angående färandrad medicinering.

Jag fick kontakt med en arbetsgivare inom servicebranchen och informerade om vad vi var ute efter, och fick tillsammans med ungdomen komma på ett studiebesök där vi berättade om de specifika behoven och hur anpassningen borde vara. Arbetsgivaren gick med på praktik och vi gjorde arbetschema över vilka arbetsuppgifter som han skulle börja med. Han behövde en tydlig struktur över arbetsuppgifterna och i vilken ordning de skulle göras. Vi bokade in kontinuerliga uppföljningar där vi gick igenom vad som fungerat bra och vad som skulle ändras. Vi kom fram till tre arbetsuppgifter som fungerat bra. Varuplock, retur av tidningar och skötsel av området utanför. Han utförde uppgifterna noggrant men behövde gott om tid. För att varuplock ute i butiken skulle fungera beställde vi en t-shirt med texten varuplockare. Annars blev kunder irriterade över att han inte deltog i kassaarbetet när det var köer. Jag började diskutera möjligheten till subventionerad anställning och ordnade ett möte med arbetsgivaren och arbetsförmedlingen, som informerade om olika möjligheter och vilken kostnad det skulle bli.

Vi hade kommit fram till att sex timmars arbetsdag var lämpligt. Arbetsgivaren ansåg inte att han hade arbetsuppgifter som skulle räcka till för fem dagar i veckan. Jag föreslog att det kanske skulle kunna lösas genom att två arbetsställen inom samma företag anställde honom halva veckan vardera. Arbetsgivaren



nappade på det och pratade med sin kollega, som vi också informerade. Det slutade med att ungdomen fick lönebidragsanställning sex timmar per dag fördelade på två arbetsställen.

Totalt har 30 ungdomar avslutats till olika subventionerade anställningar, de flesta på den privata arbetsmarknaden.

Ungdomarna har oftast inte haft någon tidigare kontakt med arbetslivet. Det finns de som efter att de tagit del av insatserna i projektet gått från heltidssjukskrivning till ett subventionerat arbete på den reguljära arbetsmarknaden.

Kriterier för genomförandet

De viktigaste dimensionerna i socialfondsprojekt är att se till individens kompetens och möjligheter, att lyckas. Att engagera berörda personer och att kunna påverka och få genomslag för resultaten. I det nationella socialfondsprogrammet finns fyra kriterier för genomförandet av programmet. Kriterierna syftar till att säkerställa att programmet ger ett mervärde till Lissabonstrategins inriktning på ökad tillväxt och sysselsättning. Samtliga projekt ska uppfylla minst ett av dessa kriterier. Ett eller flera av kriterierna skall ingå i de regionalt formulerade prioriteringar som utarbetas i samband med regionala utlysningar. **Besvara frågan/or utifrån de kriterier som ert projekt utgår från.**

- **Främja lärande miljöer**

I Socialfondsprogrammet kapitel 2:5 1 så beskrivs lärande miljöer utifrån följande:

Programmet skall främja lärande miljöer genom att stimulera till kompetensutveckling med utgångspunkt i den enskildes utvecklingsbehov, oavsett om personen är företagare eller anställd, chef eller medarbetare, och koppla denna till verksamhetens mål. Kompetensutveckling bidrar till att individen bättre kan möta framtida omställningar på arbetsplatsen och öka sin anställningsbarhet totalt sett. För att lärande miljöer skall kunna utvecklas krävs ytterligare kunskaper om hur lärandet förändras i det moderna arbetslivet, vad som sker i övergångarna mellan studier och arbetsliv, hur det informella lärandet i vardagen och på arbetsplatsen kan tas till vara, och hur vi kan skapa förutsättningar för alla till lärande och därmed bättre möjligheter att etablera sig i arbetslivet. Samverkan för utveckling av lärande miljöer kan engagera t.ex. aktörer såsom utbildningsväsende, arbetsmarknadsmyndigheter, arbetsmarknadens parter och arbetsgivare och social ekonomi.



Ni har i förekommande fall beskrivit hur ni tänkt jobba med detta kriterium i er ansökan: Beskriv era insatser för att uppfylla ambitionerna i ansökan.

Projektets karaktär; ett projekt som utvecklar metoder och modeller, prövar och utvärderar, ger många tillfällen för lärande. Det gäller medarbetare såväl som deltagare från både den primära målgruppen och de sekundära. Genom att skapa fler, och olika slags möten, har Tusen nya ungdomsjobb bidragit till miljöer som möjliggör ickeformellt lärande både för de unga och för arbetsgivare och myndighetspersoner. Alla har kunnat dropa in i lokalen på Lulsundsgatan eller deltagit i organiserade möten; unga – arbetsgivare, offentliga – privata, myndighetspersoner – arbetsgivare – intresseorganisationer...

När de som inte brukar mötas möts uppstår samtal som ger attitydförändringar på flera plan. Under projekttiden har mångfaldsutbildning med hjälp av Röda Korsets mångfaldsbyrå genomförts, både med ungdomar och projektmedarbetare. Lilla projektgruppen har också genomfört en processkartläggning för att se var eventuella svaga punkter finns så att de kan åtgärdas.

Genom samverkansgrupper där Tusen nya ungdomsjobb har haft kontinuerliga träffar med socialförvaltningen, gymnasieskolan och invandrarservice har kunskapen om varandras verksamheter och arbetssätt ökat och kommit de unga till del. Även samverkansgruppen "Utbildning och arbetsmarknad" där olika aktörer från utbildningsväsende och arbetsmarknad möts har bidragit till ökad förståelse och kunskap. Likaså kontinuerliga träffar med de fackliga organisationerna och intresseorganisationer, som olika handikapporganisationer, har gett liknande effekt.

"Lilla projektgruppen" har under hela projekttiden haft löpande uppföljning och utvärderingar av alla aktiviteter i projektet. Personalmöte har hållits en gång per vecka, kollegial handledning och andra lärande samtal kring verksamheten har varit levande inslag. Projektmedarbetarna har haft tydligt fokus på att utveckla verksamheten och har därför sett varandra som resurser i det arbetet. Projektledaren har haft rollen som sammanhållande och pådrivande.

I den "Stora projektgruppen", där representanter för samarbetspartners finns med, har också projektets aktiviteter diskuterats och utvecklats. Inte minst i olika arbetsgrupper där de medverkandes olika kompetenser har stärkt de lärande inslagen som sedan mynnat ut i idéer som gjort projektet bättre.

Tusen nya ungdomsjobb har också vid flera tillfällen under projekttiden medverkat i seminarier med andra ESF-projekt i regionen, vilket varit bra lärandetillfällen.

Efter halva projekttiden började projektet ta del av de olika processtöd som då fanns att tillgå. Det gäller både tillgänglighet och jämställdhet. Att på det sättet



även få tillgång till andra projekt och deras lärande har utvecklat vårt lärande ytterligare. Ett bra sätt att synliggöra både för sig själv och andra vad man gör.

Att på ett mycket mer aktivt sätt än tidigare möta arbetsgivare i olika situationer och aktualisera frågor om hur unga ska komma in på arbetsmarknaden och hur arbetsgivaren ser på sin egen situation öppnar ögonen och möjliggör ytterligare utveckling av verksamheten. Genom olika aktiviteter som arbetsmarknadskunskap, studiebesök, arbetsgivarbesök (månadens arbetsgivare) och PIE-metoden har ungdomarna stärkt sin kunskap och kompetens. Metoden Creative Bike byggde på att de unga skulle se sitt eget lärande för att kunna ta till sig just det de behövde bäst och använda metoden i andra sammanhang. Möjligheten till arbetslivserfarenhet och informellt lärande genom praktik med välstrukturerade uppföljningar har varit ett välanvänt verktyg under projektiden. Riktade utbildningar som truckförarutbildning har bidragit till att de unga har fått ett bevis på sin kunskap som de kan använda vid jobsökande.

Eftersom ungdomars arbetslöshet, och utsatthet, diskuteras inom hela EU har projektets transnationella kontakter varit mycket givande. Både att se att mycket är lika, men också få tips och idéer som vi inte provat själva.

Sist men inte minst lär sig projektmedarbetarna massor vid varje möte med någon av våra unga deltagare. Vi blir påmind om hur heterogen målgruppen är. Det finns högskoleutbildade med toppresultat som inte kan ta sig för att besöka arbetsgivare, det finns de som hoppat av gymnasiet med ett väldigt driv...och alla varianter däremellan. För att möta alla de olika behov som finns är ett projekt som Tusen nya ungdomsjobb en bra grund.

- **Främja innovativ verksamhet**

Socialfondsprogrammet kapitel 2:5:2 ger följande definition av hur programmet förhåller sig till kriteriet främja innovativ verksamhet:

Inom ramen för vart och ett av de operativa strukturfondsprogrammen skall särskild uppmärksamhet ägnas åt att främja innovativ verksamhet¹. Detta innebär möjligheter att pröva alternativa sätt att investera i humankapital.

Nya projekt kan utgå från resultat i tidigare genomförda socialfondsprojekt och integrera tidigare med framgång prövade metoder, i syfte att vidareutveckla dessa.

¹Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1081/2006 om Europeiska socialfonden, artikel 3.5.



Detta kan ske t.ex. genom att metoder används i större skala eller att målgruppen förändras.

I bilaga 4 utvecklas begreppet ytterligare genom att bl. a. ge följande definition "Lösningar som idag inte erbjuds eller är etablerade i befintliga system och strukturer"

Ni har i förekommande fall beskrivit hur ni tänkt jobba med detta kriterium i ansökan: Beskriv era insatser för att uppfylla ambitionerna i ansökan.

Andan i projektet och projektgruppen har hela tiden genomsyrats av att utveckla och förbättra arbetet för att unga ska hitta arbete och arbetsgivare ska hitta ung arbetskraft. Ett mål, många planer!

De innovativa inslag projektet vill framhålla och som gör skillnad är:

- ✓ Synen på vad tillgänglighet är. Det handlar i första hand om att alla ska känna sig respekterade, sedda och välkomna. Man duger som man är. Att sedan lösa praktiska hinder, utifrån funktionsnedsättningar eller annat, blir självklart.
- ✓ Att jobba utifrån en helhetssyn på de unga där processer på olika livsområden pågår samtidigt för att befrämja vägen till arbete och egen försörjning. Tidiga insatser med alla berörda involverade. Kontinuitet i kontakterna och uthållighet.
- ✓ Öppenhet och lättillgänglighet, både lokalmässigt, att bli inskriven, öppettider och kommunikationsvägar. Tusen nya ungdomsjobb projektlokal på Lulsundsgatan 5 har blivit en sådan mötesplats. Möjlighet att snabbt få kontakt via facebook, sms och telefon. Ett väl använt verktyg har varit att sms:a ut inbjudningar till olika aktiviteter. Projektet etablerades tidigt på facebook. Nu är 384 personer "fan" av projektet, 57 procent kvinnor och resterande delen män. 50 procent av fansen är mellan 18-24 år, och resterande del äldre. Facebook har varit ett bra hjälpmedel när vi marknadsfört olika arrangemang, men vi har också blivit tipsade om ungdomar som söker jobb och matchat dem till jobb via facebook.
- ✓ Öppen ingång som gjort att den unge själv kunnat bestämma sig för att delta i projektet.
- ✓ Arbetsmarknadsagenterna som har blivit en länk och dörröppnare till arbetsgivare/företagare. De har haft tid och möjlighet att komplettera arbetsvägledarnas kontakter med arbetsgivarna på ett mer övergripande och attitydpåverkande plan.



- **Främja samverkan**

I Socialfondsprogrammet kapitel 2.5.3 beskrivs kriteriet främja samverkan enligt följande;

Samverkan, förankring av idéer och lösningar samt strategisk planering för att åstadkomma genomslag för det innovativa arbetet är viktiga element i strävandena att säkerställa ett mervärde i programmet. Medverkande aktörer måste vara tydliga både med sitt syfte att medverka och sina åtaganden inom projektet, och med hur de avser att gå vidare med framkomna resultat för att möjliggöra tillämpning i större omfattning.

Ni har i förekommande fall beskrivet hur ni tänkt jobba med detta kriterium i er ansökan. Beskriv utifrån ansökan era insatser för att uppfylla ambitionerna i ansökan.

Att samverkan mellan myndigheter, organisationer och arbetsgivare är av stor vikt för att påverka unga arbetslösas möjligheter att komma in på arbetsmarknaden har varit vägledande för projektet. Innan projektet startade fanns de berörda myndigheterna och organisationerna med och la grunden. Under en lång tid har samverkan med AF, socialförvaltningen och gymnasieskolan pågått och också gått som en röd tråd genom hela projektet. Strävan har varit att utveckla samverkan ytterligare under projektiden vilket vi anser att vi tillsammans har lyckats med. Socialförvaltningen och gymnasieskolan har fungerat både som uppdragsgivare och utförare i arbetet med ungdomarna.

Samverkan måste "vårdas". Det är ingen självklarhet att den fungerar och fortgår om inte alla parter jobbar aktivt för det.

Det faktum att arbetsmarknadspolitiken är ett statligt uppdrag påverkar även den lokala strukturen. Under många år har diskussioner förts om vem som ska/får göra vad och hur det ska regleras. Under projektets genomförande har fokus legat på att, utifrån de förutsättningar som respektive myndighet har, hitta en lokal modell som fungerar för de unga. Det har inneburit att det mesta av samverkansarbetet, och diskussionerna, legat på den operativa nivån. I stället för att fokusera på vem som "egentligen" ska göra det ena och andra har Tusen nya ungdomsjobb sökt möjligheter ur den unges perspektiv. Exempel på detta är att de unga som anvisas till Jobbgaranti för unga (UGA) på Arbetsförmedlingen kan fortsätta att ha vara med i Tusen nya ungdomsjobb genom Öppen ingång/UGA. De får då information om att de ska se till att göra allt de har på sin handlingsplan i UGA:n men att de därutöver kan få det stöd de söker på Tusen nya ungdomsjobb. Arbetsförmedlingen har placerat en av sina unga jobbcoacher i projektet tre dagar per vecka, vilket öppnar upp för samverkan men också gör det lättare för de unga att nå Arbetsförmedlingen. Projektmedarbetarna hjälper de unga att se och bemästra det faktum att systemen (de



kommunala och de statliga och ibland landstinget) inte alltid sitter ihop utan ibland kan tyckas motverka varandra. Tusen nya ungdomsjobb har valt att finnas kvar även när den unge "tillhör" en annan myndighet. Projektet har varit till stor nytta för de som behöver mer, eller annat, än vad varje myndighet för sig kan ge.

Projektledaren och andra projektmedarbetare har i olika sammanhang fört fram synpunkter på hur de statliga och kommunala systemen ibland motverkar syftet, att ge de unga bästa möjliga stöd och resurser för att komma vidare till arbete. Dels på olika konferenser och möten, men också genom insändare i lokalpressen.

Nu när projekttiden är slut kan konstateras att det förarbete som gjorts inte räckt för att frågorna förankrats på övergripande nivå. Kopplingen mellan den operativa nivån och projektägare/styrgrupp borde ha varit mer aktiv. Processutvärderingen/processutvärderaren kunde än tydligare belyst denna nödvändighet.

Att samverkan mellan myndigheter, organisationer och arbetsgivare är av stor vikt för att påverka unga arbetslösas möjligheter att komma in på arbetsmarknaden har bekräftats. Det har varit vägledande för projektet.

Grundläggande faktorer som påverkar samverkan är:

- regelverk som styr verksamheten
- organisatoriska förhållanden
- synsätt.

Förutsättningar för en fungerande samverkan:

- Att samverkan har en tydlig och klar ledning. Ledningen har bestått av projektledaren och styrgruppen. Parallellt med det har vi sedan flera år haft samverkansgrupper med socialförvaltningen och gymnasieskolan. Dessa har fortsatt att verka under projekttiden.
- Att samverkan har ett klart uttalat mål. Samverkan bygger på att involverade parter kan se nyttan för sin verksamhet, att det finns ett tydligt mål som alla är överens om och verkar för att uppnå. I projektet har det varit att unga skall få arbete och att arbetsgivare skall få arbetskraft.
- Att tillräckliga resurser ställs till förfogande. Synen på samverkan hos alla aktörer är avgörande. Tid och resurser måste avsättas för genomförandet. *Samverkan är en arbetsuppgift i sig* och ett eget kompetensområde. Våra samverkansparter har tagit fasta på det och möjliggjort personalens medverkan i den stora projektgruppen och



i olika arbetsgrupper. Detta har bidragit till en spridning av informationen till hemmaorganisationen om vad projektet kunnat erbjuda.

T ex har en jobbcoach från AF verkat på plats i projektet tre dagar per vecka.

Det har medfört möjlighet att genomföra gemensamma aktiviteter så som arbetsgivarbesök, aktiviteter i lokalen och matchning mot arbete.

AF's handläggare har tipsat ungdomarna om att ta kontakt med projektet när de har behövt mer, eller annat, än vad AF kunnat ge.

Socialförvaltningen, gymnasieskolan och Tusen nya ungdomsjobb har haft täta kontakter för att hitta de bästa vägarna för varje ungdom.

Arbetsgrupperna har också syftat till metodutveckling i arbetet med den enskilde.

- Att skillnaderna mellan de samverkande, avseende synsätt, organisation och regelverk har identifierats.

Stora projektgruppen, med den breda sammansättningen, har bidragit till att skapa samsyn kring målen för projektet och målgruppens behov. Gruppen har träffats en gång per månad. Den har hållits fortlöpande informerad om det operativa arbetet.

Där har beslut tagits om gemensamma aktiviteter kring olika arbetsområden, avrapportering från arbetsgrupper, diskussion kring olika nya behovsområden som utkristalliserats under arbetets gång.

Det fortlöpande arbetet i stora projektgruppen har bidragit till ett naturligt informationsflöde mellan de olika parterna.

Gemensam kompetensutveckling som syftar till samsyn och gemensamt förhållningssätt har genomförts.

Samverkan har lett till bättre resursutnyttjande. Bidragit till en snabbare handläggning och likaså skraddarsydd och i vissa fall otraditionella lösningar. Den har också hjälpt de unga att få en större känsla av sammanhang, trots att många varit inblandade, eftersom vi har samverkat kring den unges handlingsplan.

Initiativet till lösning kan komma från vilken myndighet som helst. Därmed minskar risken för att ungdomen hamnar mellan stolarna. Det viktiga är att bidra till en lösning för ungdomen. Fokus för handläggaren ligger på ett högre syfte än att bara göra vad varje myndighet förväntas göra utifrån sitt uppdrag.

Stora projektgruppen har gjort gemensamma studieresor vilket ytterligare har förstärkt känslan för projektet och samverkan och gett oss inspiration för det



fortsatta projektarbetet.

- Att hindrande skillnader undanröjs, eller om detta inte går, utveckla sätt att hantera dem på.

Den rådande arbetsmarknadspolitiken har i projektet inte möjliggjort den breda samverkan som vi hoppats på med Arbetsförmedlingen. Men vi har ändå valt att se vad vi lokalt i Luleå kan göra för att tillsammans verka för målet.

Samverkan med arbetsförmedlingen har möjliggjorts tack vare viljan hos lokala chefer och arbetsförmedlare.

Projektets aktiviteter har funnits för ungdomarna innan de skrivs in i Jobbgarantin för unga. Det innebär att de har sin handlingsplan med sig till AF och där kunnat jobba vidare med den.

Projektets kontakter i samverkan har gett AF viktig information som rör ungdomen och som påskyndat deras insatser.

Arbetsförmedlingen har också haft avtal med projektet kring arbetslivsinriktad rehabilitering.

Socialförvaltningen har tillsammans med projektet hittat vägar att ge de unga stöd och aktiviteter i väntan på att de får ta del av det statliga arbetsmarknadsprogrammet eftersom tidiga, och verkningsfulla, insatser är avgörande. Alla under 25 år som beviljas försörjningsstöd ska vara aktiva.

- **Främja strategiskt påverkansarbete**

Socialfondsprogrammet definierar kriteriet i kapitel 2.5.4 på följande sätt;

Möjligheterna att få till stånd förändring och skapa genomslag för framkomna resultat gagnas av en strategisk ansats där aktörerna i ett projekt redan i det förberedande stadiet av projektet fokuserar på vilken kunskap som efterfrågas och vilka kontakter som behövs för ett effektivt genomförande. Detta är betydelsefullt både för att få önskad uppmärksamhet från målgrupperna och för att involvera dem i det kommande arbetet. Först efter en sådan kunskaps- och kontaktinventering bör planering och genomförande följa.

Ni har i förekommande fall beskrivet hur ni tänkt jobba med detta kriterium i er ansökan. Beskriv hur ni jobbat för att uppfylla ambitionerna vad gäller kriteriet.



Regionala Prioriteringar

- Redogör för eventuella regionala prioriteringar som ni arbetat med.

- **Strategiskt påverkansarbete**

Redogör för hur ni arbetat med strategiskt påverkansarbete. Vilka personer/organisationer har ni riktat er till? Hur kan projektets idéer och erfarenheter omsättas i annan verksamhet? Vilka ytterligare insatser för påverkansarbetet skulle behövas? Vad mer skulle kunna göras? Vem bör göra det?

Tusen nya ungdomsjobb är ett projekt med höga mål om strategiskt påverkansarbete. En viktig grund för vårt arbete med attitydpåverkan och att öppna upp för nya lösningar i samverkan med andra myndigheter, instanser och arbetsgivare har varit att själva ha ett kontinuerligt lärande om vår omvärld, arbetsmarknadsläget, arbetsgivarnas och ungdomarnas situation etc. Utifrån det har vi aktivt startat processer för att öppna upp arbetsgivarnas syn på unga och vilja att ta ett socialt ansvar. Vi har också utmanat ungdomarna med attitydfrågor kring arbetsmoral, olika yrkens status etc.

Att bryta stuprörstänkandet var en central tanke i projektbeskrivningen. På den operativa nivån har projektet gjort genombrott på den punkten. Personer från olika myndigheter har jobbat tillsammans kring ungdomen och sett till helheten på ett vidare sätt än vad varje myndighet för sig gör. Dock har de mer övergripande strukturerna inte nämnvärt påverkats. Det finns mycket kvar att göra, men Tusen nya ungdomsjobbs arbetssätt är en bra grund att jobba vidare ifrån.

Tankar om en helt ny struktur för de sociala välfärdssystemen har diskuterats. En viktig slutsats är dock att vilket system som än råder är det nödvändigt att det finns möjlighet till flexibilitet utifrån de enskilda människornas behov och förutsättningar. För att det ska ske på ett rättssäkert och framåtsyftande sätt är medarbetarnas kunskap och kompetens oerhört viktig. Det tar också mycket längre tid än två år att skapa genomgripande strategisk förändring.

Under de två projektåren har Tusen nya ungdomsjobb aktivt agerat för att få uppmärksamhet i media. Både de lokala tidningarna och radio/TV har haft flera reportage som i stort spridit de goda resultaten. Tidningsartiklarna finns samlade i en klippärm. Det utmanande namnet gjorde att projektmedarbetarna fick anledning att reflektera över hur jobb skapas och projektets möjligheter att påverka.



Projektmedarbetare har också deltagit i olika nätverkssammanhang, bl a med Sveriges kommuner och landsting, där projektets idéer och resultat har spridits. Ungdomsstyrelsen har vid ett flertal tillfällen haft kontakt med Tusen nya ungdomsjobb både för att få in information och idéer och för att ge inspiration. På lokalplanet har projektets kontakter med arbetsgivarna/företagarna öppnat upp för ett tänkande där alla i lokalsamhället tar ett större ansvar för att de unga hittar sin plats, i samhället och i arbetslivet. Men även på den punkten krävs mer tid och engagemang för att de tankarna ska få större spridning och leva vidare. Projektledare och projektgruppen hoppas att de frön som såts kommer att leda till att de goda resultaten tas tillvara även om det direkt efter projektslut inte är klart hur.

- **Extern utvärdering**

Redogör för hur den externa utvärderaren (om det är aktuellt) konkret bidragit i projektarbetet. Vilket stöd har det varit för projektledningen och hela projektet.

Den externe utvärderaren har vid några tillfällen samlat projektgruppen för att utvärdera/genomlys projektets utveckling. Det har hjälpt oss att genom strukturerad utvärderingsmetod och utvärderarens utvecklande frågeställningar utveckla vårt eget arbete. Processutvärderaren och projektledaren har kontinuerligt haft samtal för att resonera om projektets utveckling i förhållande till projektansökan. Tack vare processutvärderarens goda kunskap om projektet och dess kontext har dessa samtal hjälpt projektledaren att komma vidare i sina tankar.

- **Egenutvärdering**

Redogör för hur ni arbetat med att utvärdera ert arbete. Vilket stöd har det varit för projektledningen och hela projektet.

Den operativa projektgruppen, Lilla projektgruppen, har under projektets gång hela tiden reflekterat och utvärderat arbetet. Utifrån vad vi kommit fram till har vi utvecklat och prövat nya sätt och metoder för att uppnå målen. Vårt öppna, genomlysande arbetssätt har varit en bra och nödvändig grund för att göra projektet framgångsrikt. Projektledaren har varit drivande i att hålla diskussionen levande och att följa upp så att beslutade förändringar genomförts. Personalmöte/arbetsplatsträff har hållits en gång per vecka, utvärderingsdagar en till två gånger per halvår.



• **Sammanfattande bedömning**

Vad gick bra och varför? Vad gick mindre bra och varför? Vilka tips skulle Du vilja delge framtida projekt?

Tusen nya ungdomsjobb hade, tack vare Ungdomsförmedlingens tidigare arbete med målgruppen, en stabil grund att stå på. Projektet kunde därför ganska snabbt börja utveckla de tankar och idéer som fanns. Projektmedarbetarna har varit djupt engagerade i att göra projektet framgångsrikt. Utvärderingar och samtal; med ungdomar, arbetsgivare och andra inblandade har visat på goda resultat. De flesta kvantitativa målen är uppnådda. I de stora, strategiska frågorna, är det svårt att nå målen, men många viktiga processer har startat och skulle kunna utvecklas. T ex att öka möjligheterna för unga arbetslösa och arbetsgivare att mötas, en öppen mötesplats att träffas på, reell samverkan mellan olika instanser som den unge är i kontakt med.

Framgångsfaktorer som utkristalliserat sig är:

- ✓ **Samordnat och specialutformat** – de unga är i etableringsfasen och har en högre arbetslöshet än äldre. Tidiga insatser som ser till hela individen förkortar tiden i arbetslöshet. Eftersom bestående svårigheter att komma in på arbetsmarknaden ofta är förknippat med annan problematik är det viktigt att kommunens verksamhet är basen för myndighetssamverkan på lokalplanet. Specialisering mot målgruppen höjer kvaliteten. Samverkan med andra myndigheter bygger på nätverkande och återkommande kontakter.
- ✓ **Individfokus och personligt bemötande** – projektets slogan ”Många planer ett mål” symboliserar att målet är arbete men att varje individ har sin väg dit. Ett personligt och respektfullt bemötande av varje individ har uppskattats av ungdomarna och är en viktig faktor för ett framgångsrikt vägledningsarbete. Det är en av de saker de betonar som skiljer Tusen nya ungdomsjobb från andra. Arbetsvägledare/arbetsmarknadsagenter känner igen var och en och ger den tid som behövs.
- ✓ **Öppenhet, tillgänglighet och framtidstro** – ett lättillgängligt ställe att gå till när man känner att man behöver stöd för att komma vidare, personal som utstrålar engagemang, kunskap och energi. Det tar tid att etablera en mötesplats som är känd av dem som behöver den. Lulsundsgatan 5 hade börjat bli en sådan. Både bland unga arbetslösa, arbetsgivare och myndigheter/organisationer. Viktigt både för de som anvisas av någon myndighet och för de som kommer på eget initiativ. Öppen ingång, att kunna komma av egen kraft, är viktigt för att stärka de ungas eget självbestämmande. Tusen nya ungdomsjobb har lyckats skapa en stor



tillgänglighet även för unga med funktionsnedsättningar genom det arbetssätt som tillämpas.

- ✓ **Skapa, utveckla och underhålla arbetsgivarkontakter** – för att bryta det förhållandet att det är högre arbetslöshet bland unga än befolkningen i stort krävs att i kontakterna med arbetsgivare ha ett särskilt ungdomsfokus. Det handlar om attitydpåverkan och stöd för att hitta rätt anställningsform. De unga som blir kvar i längre tids arbetslöshet har ofta något som försvårar för dem, vilket gör att det gäller att få arbetsgivare att våga satsa även om det kräver mer arbete och längre inskolning än för en äldre mer erfaren person. Det gäller också att se och föra ut de unika kunskaper som många unga besitter och som arbetsgivaren kan ha nytta av. Arbetsgivarna betonar också det snabba och positiva bemötande de får på Tusen nya ungdomsjobb som en faktor som gjort att de anställt unga personer.
- ✓ **Genomfänkta metoder, sammanhållna insatser/aktiviteter** – genom att vara ett team som ständigt följer upp och utvärderar vilka metoder och aktiviteter som ger goda resultat tillgodoses behoven hos de unga och hos arbetsgivarna på ett effektivt sätt. Under projektiden har vi med de resurser vi haft hela tiden korrigerat och utvecklat våra metoder. Det handlar om individuell vägledning, gruppaktiviteter, studiebesök, arbetsgivarnätverk, praktik, matchning etc. men också om en daglig verksamhet där portfoliomethodik i kombination med praktiskt arbete och vägledning visat sig mycket eftersökt och framgångsrik, både från andra myndigheter, arbetsvägledarna och de unga. Ett viktigt steg för de unga som inte är riktigt redo för den reguljära arbetsmarknaden. Målet är arbete, men vägen dit har många planer!

Utifrån dessa framgångsfaktorer har projektledaren, med projektgruppens stöd, lagt fram förslag på hur arbetet med arbetslösa ungdomar skulle kunna organiseras i Luleå. Grunden var en organisation med den uppbyggnad som funnits i projektet. En typ av navigatorcentrum där kommunen, arbetsförmedlingen, landstinget och arbetsgivare skulle ingå och som riktade sig till målgruppen unga på väg mellan studier och arbete, som behöver mer stöd än vad varje organisation för sig kan ge. Projektägaren, arbetsmarknadsförvaltningen, har valt en annan lösning. Vid projektslut kommer inte arbetsmarknadsförvaltningen att ha ett särskilt team som jobbar med unga arbetslösa, utan inlemmar det i arbetsmarknadsavdelningens arbete med arbetslösa 16-64 år. Utifrån tidigare visade framgångsfaktorer anser projektgruppen och projektledaren att det då blir svårt att tillvarata de erfarenheter



som finns från projektet och hos enskilda projektmedarbetare.
Tips till framtida projekt är att projektägaren är tydligare i att delge projektledaren syftet med projektet och under projektets gång tala om hur man tänker framåt.

- **Kontaktpersoner**

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

Projektledare, Lena Sundkvist – 0920-45 45 84,
lena.sundkvist@soc.lulea.se

Metodutvecklare, Annica Larsson – 0920-45 48 86,
annika.wennberg-larsson@amf.lulea.se

Angående Creativ Bike:

Arbetsterapeut, Christina Johansson – 0920-45 49 68
christina.johansson@amf.lulea.se

Handledare, Markus Krantz – markus.krantz@amf.lulea.se

Godkänd

