



Diarienummer
2008-3060326

Projektnamn Job College	Diarienummer 2008-3060326
----------------------------	------------------------------

Slutrapport genomförande

Sammanfattning

Ge en sammanfattande beskrivning av projektidé och framkomna resultat.

Communicare är en ideell förening som startade 1996 som en reaktion på dåtidens arbetsmarknadsåtgärder som påminde om en åtgärdskarusell där inga effekter märktes av alla åtgärder utan att arbetslösheten bland ungdomar var fortsatt mycket hög. Det främsta syftet med föreningen var och är att stimulera till ungt entreprenörskap. Vilket enligt Communicare är ett förhållningssätt till livet och sin egen del i det. Communicare som organisation har växt markant från starten tills idag genom omvärldens behov och finansiärernas tilltro till organisationen.

Under 2006 och 2007 kontaktades Communicare av många kommuner med anledning av goda resultat och stora behov hos kommunerna för att arbeta med målgruppen unga i utanförskap och utan försörjning. Samtliga inblandade var överens om att glappet mellan skola och yrkesliv hos ungdomar måste minskas samt att en grupp ungdomar som står längst ifrån arbetslivet måste bort ifrån utanförskap och integreras effektivare i yrkeslivet. "Unga utanför" är en prioriterad grupp som är nödvändig att få in på arbetsmarknaden för att klara sysselsättning och välfärd.

Job College i Norra Mellansverige startades i årsskiftet 2008/2009 i kommunerna Karlstad, Hammarö, Kristinehamn, Forshaga i Värmland och i Dalarna, Mora, Orsa och Vansbro. Projektet avslutades årsskiftet 2011/2012. Job College Östra startade 1 år tidigare och avslutades således 1 år tidigare, dvs årsskiftet 2010/2011.

Det kvantifierade målet för projektet var att 75% av deltagarna skulle gå vidare till egen försörjning efter projektets slut. Det uppnådda resultatet efter projektets slut var 68 % som gick till egen försörjning, där bla 48% gick till arbete, egen finansierade studier 24 %.

Det totala antalet deltagare beräknades till 900 personer som skulle genomgå projektet i Norra Mellansverige. Det uppnådda resultatet blev 1014 personer.

Intaget till projektet har varit löpande, det har varit 160 platser åt gången som varit tillgängligt. Den uppskattade snitttiden har varit ca 4 månader per deltagare.

Projektets resultat

- Redogör kortfattat för det problem och de behov som projektet avsåg att fokusera kring.
- Redogör för projektets ambitioner att göra skillnad, det vill säga hur lösa problemet på ett bättre sätt. Ta utgångspunkt i den eller de programkriterier (lärande miljöer, samverkan, innovativ verksamhet, strategisk påverkan) som projektet valt, men också där så är aktuellt hur aktiviteterna av transnationell och regionalfondskaraktär bidragit.
- Vilka resultat och förslag till goda lösningar har projektet lett fram till?
- Vilken påverkan och genomslag har projektet åstadkommit på individnivå, organisationsnivå och system- och strukturnivå?

Den förändring som åstadkommit för de individer som gått genom projektet kan inte nog



påpekas. De har brutit sitt utanförskap genom att ha skaffat sig egen försörjning och nya kontakter, erfarenheter och sociala nätverk. Det är närmare 700 personer av de drygt 1000 personer som gått genom projektet som skaffat sig egen försörjning. Detta har även lett till stora positiva socioekonomiska vinster om man enkelt beräknar varje individ som att de lågt räknat (från våra finansiärer) uppbär bidrag på drygt 80 000.- / år så ger detta projektet en samhällelig vinst per år på över 50 000 000 kronor enkelt räknat.

Enligt vår mening har det bästa sättet för att få unga människor att bryta sitt utanförskap varit att ha ett helhetsperspektiv gällande deras situation och en tilltro till individens egen förmåga att åstadkomma resultat med rätt stöttning och support samt att ha en samlad bild av dennes situation från alla inblandade parter (myndigheter) perspektiv. Dvs att alla inblandade samarbetar för att åstadkomma bäst resultat dvs egen försörjning efter tid i projektet.

Syfte och mål med projektet

- Redogör för projektets syfte/projektmål, delmål och avsedda resultat.
- Vad har projektet uppnått i förhållande till mål och planerat upplägg? Redogör dels med kvantitativa mått, dels kvalitativt i form av till exempel erhållna kunskaper och förändringar i attityder, riktlinjer, beteende etc.
- Vilket lärande åstadkom ni i projektet såväl internt som externt?
- Redogör för orsaker till avvikelser i förhållande till planerad verksamhet i projektansökan och hur detta har påverkat projektbudgeten.

Det huvudsakliga målet för projektet har varit att bidra till att unga bryter sitt utanförskap och skaffar sig en egen sysselsättning. Målet var att 75% av dem skulle gå till egen försörjning efter sin tid i projektet. Det målet är baserat på tidigare erfarenheter som Communicare skaffat sig genom andra projekt tidigare.

Totalt uppnått resultat i Norra Mellansverige blev 68 %.

De totala antalet deltagare som beräknades gå genom Job College Norra Mellansverige var 900 personer.

Job College är en verksamhet där deltagarna kontinuerligt växlat och vi har alltså haft ett löpande intag. Målet är att 75 % av deltagarna skall gå till egen försörjning inom 90 dagar. Snitttiden för deltagarnas inskrivning i projektet har varit cirka 120 dagar.

Därmed är det kvantitativa målet med projektet uppnått och projektets huvudsyfte att minska arbetslösheten för målgruppen i regionen och därmed troligen också minskat glappet mellan skola och arbetsliv för projektets deltagare.

Projektet har också haft kvalitativa mål så som att implementera Communicaremetoden i arbetsförmedlingens och kommunernas verksamheter och utveckla nya framgångsrika samverkansformer samt att främja samverkan mellan offentliga aktörer, näringsliv, arbetsförmedlingen och kommunen på respektive ort och i regionen.

Med Job College ville Communicare och våra finansiärer i en större skala testa vår metod vilket gjorde att projektet förankrades i ett betydligt större geografiskt område och i flera län där Communicare inte haft verksamhet för att testa om metoden var lyckad i liten skala eller om den tålde storskalighet, geografisk spridning, mindre orters behov och förutsättningar och större städers behov och förutsättningar. Vi anser oss ha lyckats med denna innovativa verksamhet genom lyckade resultat oavsett kommun, län eller region.



Diarienummer
2008-3060326

Projektet har uppnått bra resultat vad gäller samverkan. De lokala styrgrupper som projektet haft i varje deltagande kommun har varit en bra plattform för att främja samverkan mellan olika aktörer i arbetsmarknadsområdet, såväl Arbetsförmedling som kommunens socialtjänst och ibland kommunens näringslivet har deltagit på samtliga möten. Den lokala förankringen har gett önskad påverkan vad gäller samverkansparternas lust att ta till sig våra metoder och ett exempel på det är att det är efter projektslut fyra kommuner som fortsatt bedriver Job College verksamhet med egna medel.

Communicare har aktivt gått in för att sprida Job College goda resultat på ett flertal politiska arenor och har ofta blivit inbjudna av olika aktörer att föreläsa om vårt arbetssätt. Vi har även fått mycket besök från såväl höga politiker som andra aktörer inom ungdomsfrågor. Vi anser oss ha lyckats bra genom hög genomslagskraft såväl genom antalet inbjudningar från intressenter som medialt. Strategiskt viktiga samarbeten med offentliga aktörer och näringslivet har knutits och gynnat såväl Job college projektet som framtida projekt.

Arbetssätt

Vad var ert huvudsakliga arbetssätt? Beskriv kortfattat vilka metoder, utbildningar och andra aktiviteter som användes. Vad i metoderna och aktiviteterna var det som gjorde skillnad, d.v.s. som ledde fram till det önskade resultatet? Beskriv eventuellt nya metoder eller material som tagits fram i projektet.

Här nedan beskriver vi vårt arbetssätt i stora drag. Som en djupare beskrivning av vår metod och det material vi använt i projektet bifogar vi vår bok om Job college "Äg din framtid".

Job College Norra har varit en daglig heltids verksamhet där vi haft en eller flera (Karlstad) coacher på ett centralt beläget lokalkontor på varje ort. Projektverksamheten bygger på såväl gruppaktiviteter som individuell coaching med övervägande fokus på den individuella coachingen. Nedanstående metod genomlevs såväl i gruppaktiviteter som individuell coaching.

Communicares anser att det viktigaste i Communicaremetoden det förhållningssätt som de har till människor de möter. Förhållningssättet är att alla människor har de resurser de behöver för att ta sig dit de vill vilket betyder att vi tror att de vi coachar är redo att ta fullt ansvar för att nå sina mål och de har de resurser som behövs för att de ska nå sina mål. Communicares coacher tar inte över ansvar från andra människor och de presenterar inte lösningar.

Organisaionen Communicare följer sex ledord som styr såväl intern som extern kommunikation och inte minst vår metod.

- Respekt – Vi tar oss tid att se Dig som individ!
- Resultat – Personlig utveckling – ett steg i taget!
- Attityd – Förvänta framgång – Våga prova!
- Handling – Gör't
- Ansvar – Du tar ansvar för ditt eget liv!
- Världen – Tänk. Om!

All personal bär genom dessa ledord också på vissa attityder, som genomsyrar arbetet med deltagarna. Attityderna är följande:

Våga prova. Rädslan för att misslyckas är ofta ett stort hinder för att nå sina drömmars mål,



Diarienummer
2008-3060326

vill. Det finns inga misslyckanden utan bara feedback, vilket är livsviktigt för att man ska lyckas. Det är en sak att se andra göra det och en annan att själv prova. Därmed coachar vi människor till att våga prova.

Tydliga resultat. Upplevelsen av att nå sitt mål kan bli ännu större om man har ett tydligt resultat där det tydligt framgår när man nått ditt mål. Då finns det en mening som skapar motivation att nå sitt mål. Därmed coachar vi till att precisera resultat.

Integritet. För att målet ska kännas bra i längden och som helhet är det viktigt att koppla det till vem man är som människa och att det stämmer med det egna värderingssystemet.

Därmed respekterar vi varje unik människa och uppmanar dem att vara ärliga mot sig själva. Mod och flexibilitet. När man provat en sak och fått feedback är det viktigt att kunna prova något annat så att man får ny utvecklande feedback. Man ska se det som ett perfekt träningsfälle varje gång man provar. Därmed coachar vi människor till att bli modiga och flexibla.

Ha roligt. För att skapa ett bra resultat så ska vägen dit vara rolig. Om man i slutänden inte nådde sitt resultat kan man i alla fall säga att man hade roligt och mådde bra. Därmed coachar vi människor till att ha kul och må bra.

Målet med vår metod som också är vårt förhållningssätt är att delge och/ eller förstärka våra deltagares följande förmågor:

- Resultat – förmåga att skapa tydliga resultat
 - Handling – förmåga att agera aktivt och handlingskraftigt
 - Ansvar – att ta ansvar för sin egen framtid vilket skapar entusiasm och engagemang
 - Attityd – en attityd som fokuserar på möjligheter och lösningar
- Resultatmodellen

Förutom själva attityden är ett av de viktigaste verktygen den så kallade resultatmodellen

För att nå ditt resultat/ ditt VILL måste du själv GÖRA saker och när du GÖR något så får du någon typ av feedback på det och LÄR sig saker som ger dig tillfälle att ÄNDRA om det behövs för att nå ditt resultat, ditt VILL.

Deltagande aktörer i projektet

Redogör för vilka aktörer (organisationer, företag, myndigheter) som ingick i projektet, samt vad de konkret bidrog med, både vad gäller engagemang, ekonomiska resurser och påverkansarbete. Redovisa dessutom arbete i projektgrupp, styrgrupp och/eller referensgrupp samt gruppernas sammansättning. Hur har grupperna fungerat?

Nedanstående kommuner och Arbetsförmedlingar deltog i projektet som ekonomisk part samt bidrog med en lokal på varje ort.

Karlstad

Forshaga

Hammarö

Kristinehamn

Orsa

Vansbro

Mora

Huvudfinansier var ESF rådet Norra Mellansverige.

Projektet drevs av en projektledare som bildade en ledningsgrupp tillsammans med verksamhetsansvarig, ekonomiansvarig samt personalansvarig.

Varje deltagande kommun har haft en referensgrupp knuten till projektet där coachen på orten



och handläggare från Af och socialtjänsten mötts för regelbunden avstämning månadsvis om varje deltagare och han/hennes utveckling.

Detta har gjort att vi alla inblandade har kommit deltagarna nära och fått en bra samsyn över varje individs utveckling i projektet och eventuella behov. Detta har på ett tydligt sätt förhindrat att våra deltagare fallit mellan stolarna och att vi drar mot samma mål.

Enligt våra samverkansparter har detta varit grunden för ett bra samarbete vilket också har gjort att de varit mottagliga för att anamma våra metoder och känt tillit till det arbete vi gjort varje dag med våra deltagare. På detta sätt har handläggarna som är de som står varje deltagare närmast på respektive myndighet vetat inte bara vad projektets syfte och mål är utan också kunnat berätta om hur projektet arbetar. Detta har givit säkerställt såväl rekrytering av deltagare till projektet samt bäddat för att så många deltagare som möjligt känt till vad de erbjudits för verksamhet. Nu när projektet är avslutat kan vi dra slutsatsen för att förankringsarbetet innan projektstart måste fokusera på både handläggarnivå och chefsnivå i varje kommun. I flertalet av de kommuner vi varit verksamma har vi fått lagt ner ett stort arbete på att förankra projektet hos handläggarna som är de som faktiskt hänvisar deltagare till projektet. Lärdomen blir således att det inte räcker att politiker och chefer känner till och beslutat om projektet, det hade gynnat alla inblandade med en fas där projektet fått marknadsföras och förankras hos de som står deltagarna närmast. Vi hade gärna sett en uttalad kontaktperson som ansvarig för deltagarflödet till projektet på handläggarnivå från respektive samverkanspart från start. På detta sätt tror vi att vi kunnat undvika problemet med halvfyllda platser i projektet på fler orter under första halvåret av projektet. Det hade i sin tur gett utrymme för än högre deltagarfokus om tydliga samarbetsstrukturer vad gäller deltagarflödet varit satta från start och med än högre deltagarfokus är än högre resultat ett möjligt scenario.

Alla kommuner har haft sin respektive styrgrupp för projektet. I styrgrupperna har chefer från berörda enheter hos kommunens socialtjänst och Arbetsförmedlingen deltagit och även i förekommande fall från kommunens näringslivsenhet. Styrgruppens roll har varit att i samverkan med projektgruppen leda projektet och bestämma riktningen lokalt inom ramen för projektbeskrivningen. Generellt har styrgrupperna fungerat mycket bra och det har avrit en stor vinst som vi ser det att varje kommun haft sin styrgrupp då detta gett varje enskild kommun insyn och delaktighet i projektet och att kommunerna kunnat jämföra sin kommun med andra medverkande kommuner och deras styrgrupp genom att vi redovisat lyckade exempel på samverkan, påverkan och resultat. Dock har vi känt att för att lyckas optimalt med styrgruppsarbetet i alla kommuner har det varit beroende av enskilda personers engagemang för projektet och att det funnits kontinuitet i styrgruppen. De styrgrupper som kommit längst med att lyckats implementera såväl projektets metod som att hitat nya möjligheter för målgruppen och samverkan är de där engagemanget varit extra högt för vår målgrupp hos vissa styrgruppsmedlemmar. För att säkerställa engagemang är det en lärdom att i framtida projekt tydliggöra styrgruppens roll samt de övergripande målen med projektet. Syftet med projektet och styrgruppen är inte bara att få projektet att under projektperioden uppnå maximala kvantitativa resultat utan också uppnå strategisk påverkan genom metodimplementering, nya samverkansarenor och annan finansiering samt de horisontella målen. Detta bör stå klart från start då styrgruppen bildas och kan gagna såväl engagemangsnivån som kontinuiteten.

Jämställdhetsintegrering

Redogör för hur ni arbetat med jämställdhetsintegrering i ert projekt. Relatera till projektplan och utmaningar under arbetets gång.

Projektet har jobbat enligt projektplan när det gäller jämställdhetsintegrering.

Vi har fokuserat på företagande som en god alternativ karriär för unga kvinnor. Detta främst genom samarbetet med projektet Attityd 2010 som funnit i samma region och som fokuserar just på att inspirerar unga och med fokus på kvinnor till att starta eget företag. Job College



Diarienummer
2008-3060326

deltagare har deltagit på deras föreläsningar, workshops och events. Vi har regelbundet besökt olika lärosäten för högre studier och då fokuserat mycket på att få unga män att våga och vilja söka. Utöver detta har vi bjudit in män och kvinnor från könsstereotypa yrken så som brandman, polis, förskollärare för att visa att det finns båda könen representerade på de flesta arbetsplatser och diskutera med dessa om deras respektive upplevelser av könsegraderade arbetsplatser.

Projektet har haft en jämställdhetsgrupp som drivit frågan om jämställdhet i sina respektive team och belyst jämställdhetsaspekten i olika situationer. Vi har även på regelbunden basis haft en genuspedagog som varit och föreläst för oss, våra coacher har även varit på utbildning genom Ungdomsstyrelsen i jämställdhet för att på bästa möjliga sätt implementera detta i vår metod så det gnar deltagarna på bästa möjliga sätt.

Jämställdhet har varit ett diskussionsämne på såväl teammöten som i styrgrupperna. Våra deltagare är även de uppdelade på kön i vår statistik för att kunna se antalet kvinnor och män som deltagit samt mäns och kvinnors resultat.

Givetvis har vi även här dragit lärdomar av vårt arbetssätt med jämställdhetsintegrering och konstaterar att jämställdhet inte fått det fokus det förtjänat mer än som lyckade punktsatser. Det har för projektet inte funnits någon uttald metod för hur detta skall ske och inga tydliga mål. Lärdomen har därför blivit att om jämställdhet skall vara ett fokusområde för ett projekt krävs en gemensam syn på jämställdhet som något uttalat viktigt att arbeta med, en tydlig metod samt att hela projektets personalgrupp utbildas i och jobbar efter bestämd metod. Jämställdhetsarbetet skall i sig också ha ett mätbart mål för att få fullt genomslag.

Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning

Redogör för hur projektet arbetat för att förverkliga visionerna vad gäller tillgänglighet i projekt. Relatera till projektplan och utmaningar under arbetets gång.

Arbetet med projektets tillgänglighet och visionen om att Job College skall vara öppet för alla har afflit väl ut. Medvetenheten om tillgänglighet hos såväl projektets personal som samverkansparter har varit god. På varje kontor har vi varje dag arbetat med ett stort antal deltagare som har något funktionshinder, fysiskt eller psykiskt. Vi har anpassade lokaler vilket gjort att ingen blivit åsidosatt pga sitt funktionshinder. Vi har snabbt anpassat lokaler med hörslinga och för synskadade då det varit aktuellt. Lokalerna och bemötandet har även varit genomtänkta utifrån att vi arbetat med funktionshinder av psykosocial karaktär så som DAMP, ADHD, Autism och social fobier. Lokalerna har varit indelade i stora ytor och små rum för att alla skall känna att de kan vara en del av gemenskapen och dra sig undan vid behov. Information om projektet har utformats på lättbegripligt skrivna svenska och i vår coaching använder vi olika sätt att förklara då något sinne hos varje individ i regler är mer utvecklat och därmed är information lättare att ta till sig om den presenterats på flera sätt, muntligt, skriftligt, genom modeller eller konkret handling.

Vi har utöver detta givetvis pratat med våra deltagare om funktionshinder såväl synliga som dold för likad respekt och förståelse. Vi har samma grundtro på människans drivkraft och förmågan att genom vilja ta sig till sitt mål oavsett funktionshinder och har mestadels mött unga människor med helt realistiska mål men att flera har själva (eller hört från andra) satt en begränsning i sin diagnos. Vi har även haft föreläsare med temat tillgänglighet och möjlighetsfokus oavsett hinder.

Här är vår lärdom att vår tes om att inte veta om alla eventuella funktionshinder från början eller i alla fall inte fokusera på dem, ger oss större utrymme att fokusera framåt och på de resurser personen har. Detta ger ett tydligare handlingsfokus och minimerar problematiseringen runt funktionshindret. Flera av våra deltagare med funktionshinder har upplevt detta som att vi bemöter alla likadant och ser individen framför ev hinder.



Regionala prioriteringar

Redogör för de eventuella regionala prioriteringar som ni arbetat med.

Främja innovativ verksamhet

Job College metod bygger mycket på tidigare erfarenheter och resultat från Communicares tidigare Esf-projekt och då främst projektet Kickstarter (år 2004-2005) och (Job College Östra Mellansverige 2008-2010)

Med Job College ville Communicare och våra finansiärer i en större skala testa dessa metoder vilket gjorde att projektet förankrades i ett betydligt större geografiskt område och i flera län där Communicare inte haft verksamhet för att testa om metoden var lyckad i liten skala eller om den tålde storskalighet, geografisk spridning, mindre orters behov och förutsättningar och större städers behov och förutsättningar. Vi och våra finansiärer och samverkansparter ville veta om Communicare som ansågs vara en "värmländsk bebis" kunde ta ett stort kliv kliv österut, norrut och överleva och växa i nya marker. (Job College Östra Mellansverige)

Något sägs vara innovativt när det motsvarar verkliga behov, uppvisa resultat som har tydliga fördelar mot befintliga lösningar och implementera dessa lösningar och metoder till befintliga system. Vi anser oss genom Job College ha uppfyllt kriteriet med att motsvara mot verkliga behov då behovet av våra insatser lockade så många kommuner att vara med då arbetslösheten i målgruppen och regionen var hög. Vi ser tydliga fördelar med att en tredje part som som en ideell förening är. Vi kan samla, vara gränsöverskridande och på riktigt ha individens bästa i fokus mer fria från myndighetens arbetssätt, regler och policys.

Varje kommun som vi samarbetat med har också fått ut ett mervärde i och med att vi kunnat attrahera och knyta till oss aktörer som vill samverka just med en ideell aktör som i sin tur mött respektive kommuns ungdomar. Det har varit såväl företag som andra ideella aktörer och föreningar.

Främja samverkan

De lokala styrgrupper som projektet haft i varje deltagande kommun har varit en bra plattform för att främja samverkan mellan olika aktörer i arbetsmarknadsområdet, såväl Arbetsförmedling som kommunens socialtjänst och ibland kommunens näringslivet har deltagit på samtliga möten. Ibland deltog även representanter från andra arbetsmarknadsprojekt för ökad lokal samverkan. Information gavs om hur projektet framskred och gemensamma planeringar gjordes.

För att främja samverkan mellan delaktiga organisationer deltog beslutsfattare från resp organisation men också handläggare och våra coacher för att än mer få deltagarfokus. Fokus har varit på samverkan lokalt som tillsammans kan hitta bästa lösningen för våra deltagare just där och just då men vi främjade även samverkan över kommungränsen då en del kommuner hade en gemensam styrgrupp för projektet men också genom att lyckade exempel kunde delges från andra kommuner och län genom projektets geografiska spridning. Ett större utbyte mellan kommunerna i regionen hade varit önskvärt för nya idéer och andra lösningar men vi har samtidigt sett just den lokala samverkan som vår prioritet att jobba med för att nå bästa resultat för deltagarna. Vi upplever också att engagemanget givetvis är klart högst för sin egen kommun. Regionsseminarier med tydliga teman och föreläsningar där styrgruppsmedlemmar och några handläggare från varje kommun i länet bjöds in hade varit en gränsöverskridande aktivitet som kunnat ge den effekten.

Projektet samverkade också med det lokala näringslivet som var delaktiga i projektet genom



besök i projektet och studiebesök hos dem. Projektet har också inbjudits till många företagnätverk där vi knutit kontakter som gynnat projektets resultatspridning och gett direkta resultat i form av jobb för våra deltagare. Troligen skulle det också varit gynnsamt med styrgruppsmedlemmar som varit från näringslivet i kommunen för ett bredare och djupare samarbete.

Spridning och påverkansarbete

Redogör för hur ni arbetat med spridning och 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 för att nå dit ni vill? Vem/vilka bör göra det?

Communicare har aktivt gått in för att sprida Job College goda resultat på ett antal politiska arenor och har ofta blivit inbjudna av olika aktörer att föreläsa om vårt arbetssätt. Vi har föreläst på LSU seminarium, Ungdomssyrlesens rikskonferens, varit värdar för European seminar mm. Vi har också som ännu ett exempel varit i Almedalen för att sprida Job College goda resultat och knyta värdefulla kontakter till projektet. Vårt strategiska påverkansarbete har också riktat sig mot den politiska nivån där Communicare haft besök av Fredrik Reinfeldt under våren 2010 för att berätta om våra resultatet av projekt och våra metoder. För att lyfta unga människors röst deltog även fler deltagare och uttalade sig om sina behov och vilka lösningar de ser på ungdoms-arbetslösheten. Detta fick givetvis stor medialt genomslag nationellt. Vi har även under Job College tiden träffat och berättat om projektet för bland annat dåvarande handelsministern Ewa Björling, dåvarande ungdomsministern Nyamko Sabuni, samt socialdemokraternas ungdomsförbunds ordförande Jytte Guteland.

Vi har via Ungdomssyrrelsens Tema grupp Ung där vi sitter med i såväl styrgrupp som hög nivå grupp för att sprida resultat och erfarenheter av våra projekt. Härigenom kan vi bidra till att identifiera framgångsfaktorer och resultat från de bästa arbetsmarknadsprojekten och sprida detta på nationell nivå.

Under Job College tiden har ett nära samarbete funnits med regionförbunden. Communicare har inbjudits till möten och för att bidra till den regionala utvecklingsstrategin. På dessa möten har vi fyllt en funktion genom att vara experter på ungdomsperspektivet vad gäller arbetsmarknads och näringslivsfrågor så att det blivit ett än mer viktigt ämne på agendan.

Flertalet av våra samverkande kommuner och dess styrgrupper har haft höga ambitioner med projektet. Ett strategiskt påverkansarbete har skett löpande genom allas vår närvaro på styrgruppsmöten där vi kan påverka beslutsfattare hos respektive myndighet men också på KS där vi kunnat påverka politikerna. Ett konkret resultat av den kommunala strategiska påverkan är att kommunen själva väljer att finansiera verksamheten vid projektslut då den anses välfungerande på målgruppen och ger resultat.

För att säkerställa strategisk påverkan än mer är det en lärdom att i framtida projekt att tydliggöra projektets övergripande mål så som jämställdhet, tillgänglighet samt programkriterierna. Det har funnits som en naturlig del av verksamheten men de får aldrig det fokus de förtjänar om de inte finns tydliga målsättningar, ansvarsfördelning och metoder för arbetet.

En annan lärdom är som nämnts tidigare att tydliggöra styrgrupps roll och dess arbete med alla projektmålen. Syftet med projektet och styrgruppen är inte bara att få projektet att under projektperioden uppnå maximala kvantitativa resultat lokalt utan också uppnå strategisk påverkan genom metodimplementering, nya samverkansarenor och annan finansiering samt



de horisontella målen. Detta bör stå klart från start då styrgruppen bildas och kan gagna såväl engagemangsnivån som kontinuiteten.

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?

Vi har haft externa utvärderare som följt projektet som varit knutna till Karlstad Universitet, de har (det har varit flera stycken) följt vår verksamhet på nära håll, de har intervjuat deltagare, fd deltagare, coacher, handläggare på både kommunerna och Arbetsförmedlingarna. De har även varit med i coachningssituationer och gruppverksamhet allt för att få en så stor förståelse som möjligt. Vi har efterfrågat feedback och få reda på vad våra framgångsfaktorer är. Det har varit bra att få kontinuerlig feedback på vårt arbete. Deras arbete slutade i en stor slutrapport som finns att tillgå.

Egenutvärdering

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

Communicare har egna enkäter som såväl deltagare som slutat fyller i och även personal som slutar har skrivit ner förbättringsförslag. I dessa enkäter har framkommit stor nöjdhet med projektets innehåll och personal och förslag på förändringar i projektet har kunnat påverka verksamhetens upplägg och innehåll.

Det har under senaste året framkommit feedback från genom gruppintervjuer med deltagare om hur de trivs och vad de behöver samt vad de tror projektet gagnar av. Liknande gruppsamtal har förts med all personal om förbättringsförslag inför framtida projekt och blir styrande för projektledningen inför riggandet av framtida projekt.

En del handlar om önskemål att arbeta än mer med gruppen. Här skulle vi kunna förstärkt gruppaktiviteterna så att deltagarna mer kan se varandra som varandras coacher. En annan del handlar om att Job college har haft god samvekan med fler företag men deltagarna och vi hade önskat mer tid för företagskontakter inom projektet, en lärdom vi tar med oss att utveckla metoden att också bli mer extern.

Ytterligare en del handlar om mer strukturerad verksamhet och hårdare krav på deltagarna från coacherna. För detta krävs ett och samma förhållningssätt från start och tydliga rutiner för vad som gäller för deltagare såväl som för all personal. Det skall vara en avslappnad stämning men med tydligt upplägg och innehåll. Det är en balansgång mellan att ha varje individs behov i fokus och samtidigt avkräva alla deltagare att kunna ingå i ett sammanhang och sköta sina åtaganden. Det är så den arbetsmarknad vi förbereder dem till ser ut och som blir en långsiktighållbar lösning. Detta är en viktig lärdom vi tar med oss in i framtida projekt och här blir en gemensam uppstart för all proejktpersonal med rutiner och förhållningssätt viktigt.

Communicare ett välfungerande statistiskt system i Sharepoint där samtliga deltagare registrerats och dera resultat. Detta har varit ett viktigt styrredskap för projektledningen för att veta hur resultaten utvecklas i respektive kommun, se könsfördelning och vart deltagarna tar vägen efter avslut hos oss.

Kommentarer och tips

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



Diarienummer
2008-3060326

Vår bedömning är att Job College är ett mycket lyckat projekt dels med tanke på att målet uppfylldes och för alla dessa fina kvantitativa resultat där tusentals unga vuxna faktiskt idag försörjer sig själva genom egna inkomster istället för bidrag. Dels för att vi vet att för nästan varje enskild individ vi mött i projektet så har Job College starkt bidragit till nya insikter och delvis nya tankesätt hos dem. Dessa goda resultat handlar mycket om att vår metod fungerar väl på målgruppen och vår personal som dagligen lyckas leva och förmedla denna metod så att den mottages av de individer vi är satta att hjälpa på ett så bra sätt så att det ger sådana fina resultat.

När det gäller projektets kvalitativa mål som innovativ verksamhet, samverkan och strategisk påverkan anser vi oss också ha lyckats i hög utsträckning då projektet väckt stort intresse från omvärlden såväl på politisk nivå, hos företag, hos offentlig sektor runt om i landet, media, forskare och inte minst hos alla de unga vi möter varje dag. Flera kommuner har idag egenfinansierat verksamheten som alltså fortlever.

Vi hade dock kunnat uppnå än högre genomslag med vår strategiska påverkan om vi haft det som ett lika uttalat mål som de kvantitativa 75 % i resultat och att det varit klart formulerat i varje stygrupp från början.

När det gäller de horisontella målen som jämställdhet och tillgänglighet har de inte fått det fokus de förtjänar då inga tydliga mätbara mål sattes för det arbetet och ingen för hela organisationen uttalad metod fanns för att jobba fokuserat med det. Detta blir en god lärdom för framtiden.

Kontaktpersoner

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

Niklas Bergson dåvarande projektledare 0703 36 2387