



Utvärdering | JobbNu

Mats Fred & Rebecka Forssell

Inledning

2009 fick Malmö högskola i uppdrag att utvärdera det Malmöstaddrivna och ESF-finansierade projektet kallat JobbNu som avslutas 2012. Uppdraget var att följa projektprocessen i enlighet med de allmänna riktlinjerna för utvärdering av strukturfonderna som finns för perioden 2007-2013. Uppdraget var även att ha ett deltagar- och verksamhetsperspektiv. Arbetet har återrapporterats kontinuerligt vid styrgruppsmöten och i seminarieform. Involverade utvärderare från Malmö högskola har varit Rebecka Forssell och Mats Fred (fd. Andersson). Denna rapport är en sammanfattande slutrapport från utvärderingen av JobbNu och innehåller bilagor av tidigare rapporteringar. Rapporten är inte en beskrivning av projektet eller redovisning av dess resultat. För detta hänvisas till projektrapport lämnad av projektet till ESF-rådet. Ambitionen är istället att inledningsvis kortfattat redogöra för projektets stötestenar och i viss mån vägleda ett framtida arbete för projektägaren. Vi går även igenom vissa betydande händelser i detta inledande kapitel. Därefter följer de bilagor som tidigare utgjort delrapporteringar.

JobbNu – en kortfattad summering

JobbNu har kantats av mycket problem under projektetiden. Utöver att arbetsmarknaden i sig har sett tuff ut under hela perioden så har flera projektmedarbetare slutat på grund av arbetsmiljöproblem, projektledaren har tvingats avgå, vissa tjänstemän från samverkande parter har inte velat samarbeta med projektet då personkemin inte fungerat och inledningsvis (mer än halva projektetiden) var även styrgruppen mer av en referensgrupp bemannad med personer utan ett större mandat i sina "hemorganisationer". Projektet har också flyttats rent organisatoriskt under perioden. Allt detta sammantaget har bidragit till att projektet framstår som otydligt och vissa delar av projektet, av flera styrgruppsrepresentanter beskrivna som själva huvudorsakensaken till att man involverat sig i JobbNu, har inte alls kunnat genomföras.

I början av 2011 genomförs dock flera genomgripande förändringar. Projektledaren byts ut, styrgruppsordföranden byts ut och styrgruppen engageras i större utsträckning än tidigare. Detta får till följd att projektet gör en slags omstart. Utvärderarna håller under våren 2011, vid det första styrgruppsmötet efter "omstart", en workshop med styrgruppen. Syftet var att diskutera projektets styrning och organisering samt att föra en dialog om vad styrgruppen avser att implementera och hur detta arbete bör gå

till. Denna diskussion kan sedan sägas ha pågått kontinuerligt vid styrgruppsträffarna och implementering har varit en återkommande punkt på dagordningen. Implementering är dock som fenomen ganska vagt och kan betyda flera olika saker. I många fall tänker man sig att en modell/arbetssätt prövas och vid lyckat utfall implementeras detta i "linjen". Detta har dock inte varit möjligt i JobbNu-fallet. Vi uppfattar inte att det finns en tydlig modell som är prövad och som enkelt kan föras över till en "linjeverksamhet". JobbMalmö som är en organisatorisk enhet inom Malmö stad som arbetar med arbetsmarknadsfrågor har setts som den tilltänkta mottagaren av resultaten. Men dialogen med JobbMalmö har dock inletts relativt sent och de känner inget direkt "ägarskap" för JobbNu, något som jag tror (och forskning visar på) är en förutsättning för att en implementering ens skall komma på tal. Anledningen till att ingen tydlig modell finns är flera. Dels den inomorganisatoriska turbulens som projektet drogs med alldeles för länge, dels en i viss mån dysfunktionell styrgrupp och svag styrning av projektet vilket lett till otydlighet som i sin tur också renderat en målgrupp som varit oerhört vid och inkluderat många individer. Flera "deltagare" har också varit inskrivna i projektet orimligt lång tid vilket utöver en vag rekrytering till projektet möjliggjorts av att varken Arbetsförmedlingen eller Försäkringskassans i någon större utsträckning satt press på projektet eller haft en ordentlig dialog mellan varandra. En av orsakerna till detta kan så klart vara handläggarnas överbelastning i sin egen verksamhet som på detta sätt ger effekter i projektet. Det verkar också varit så att projektet den första halvan av projektiden drevs av en ekonomisk logik som har med medfinansieringen att göra. Med detta menar vi att projektets ekonomi har varit en, ibland allt för, starkt drivande faktor. Personer har fått stanna otroligt länge i projektet och motivet bakom detta har från flera håll upplevts vara medfinansieringen. Argumenten har varit att personen/deltagaren trivs bra och lärt känna personalen på JobbNu och att det inte vore bra att bryta upp här och nu. Detta i kombination med att handläggarna på AF och FK haft mycket att göra har gjort att deltagarna ganska obehindrat har kunnat vara kvar i projektet så länge som då samtidigt haft mindre bekymmer med medfinansieringen. Det här med medfinansieringen är ett dilemma och ingen nyhet för finansiären att projekt får balansera mellan vad som var tänkt att göras med en specifik målgrupp till vad som måste göras med en utökad målgrupp för att få ihop ekonomin. Ansvaret hamnar både på ESF och på projektägare här.

Implementering

Diskussionen om implementering har av ovan nämnda anledningar inte varit helt enkel. Från olika involverade aktörer beskrivs JobbNu i relativt vaga termer och mycket av de goda erfarenheterna som kommer fram är personbundna och har inte i någon större utsträckning med en modell eller ett visst sätt att arbeta att göra. Personalen (som bemannat projektet

2011-2012) beskrivs som ambitiösa och engagerade och personer som får mycket saker att hända. De har mycket erfarenheter som i viss mån kan generaliseras och tas tillvara i en annan organisatorisk form, som exempelvis JobbMalmö. Men det kräver också en ordentlig strategi för hur detta arbete och lärande skall gå till. Det räcker inte med en beskrivning som lämnas från en aktör till en annan, det måste till en läroprocess så att Malmö stad som organisation kan lära sig av JobbNu – både de goda och mindre goda exemplen. Väljer man att förkasta projektet som idé bör ändå en läroprocess inledas där diskussioner om ägarskap, projektstyrning och implementering förs mellan strategiskt viktiga aktörer. En läroprocess bör också inledas mellan projektpersonal och JobbMalmö om tanken är att projektets "deltagare" kommer hamna hos dem så att erfarenheterna ordentligt tas tillvara.

Projektets målgrupp har under 2011 och 2012 kommit i fokus framförallt den senare delen av 2011 genom "insatser för unga funktionshindrade"¹ ett arbete som drivs från Stadskontoret genom bland annat Anders Schönström och Pia Hellberg Lannerheim. Diskussioner har förts under styrgruppsmöten på vilket sätt som JobbNu kan ingå i denna satsning. Något konkret förslag, förutom att målgruppen som helhet är viktig, har dagsläget² inte framkommit.

Varför involverade man sig i ett projekt som JobbNu?

Flera av de aktörer som gör sig hörda i denna utvärdering hänvisar till vad de menat varit huvudidén med projektet som en av anledningarna till varför man gick in som part i JobbNu. Vad som då åsyftas och vad som också är återkommande i flera samtal är dels tanken om att kombinera arbete/praktik med individuella utbildningsinsatser utifrån vad den specifika personen anses behöva och dels den företagsbank som upparbetats under förprojekteringen. Den kombinerade utbildningsinsatsen har dock projektet inte kunnat (eller valt att inte) arbeta med och den upparbetade företagsbanken uppfattar vi inte har underhållits till den grad att den kunnat användas alls i projektet. Detta verkar ha skapat en besvikelse hos flera aktörer. Detta leder oss osökt in på styrningen (eller brist på styrning) av projektet.

Inledningsvis (mer än första halvan av projektet) drevs styrgruppen av projektledaren. Hon var mötesordföranden och ansvarig för dagordningen. Denna något okonventionella konstellation verkar inte alla varit helt nöjda med. Vid den workshop som hölls maj 2011 lyftes frågor om ägarskap och

¹ Se dokument daterat 2011-11-14 från Pia Hellberg Lannerheim betitlat "Insatser för unga funktionsnedsatta"

² Februari 2012

styrning. En styrgrupp är att jämföra med ett företags styrelse, alltså en gruppering människor med mandat att fatta beslut som också är ansvariga för projektets goda eller mindre goda utfall och resultat. Vid detta tillfälle fick vi uppfattningen att styrgruppen inte riktigt formulerat för sig själv vad dess mandat eller funktion skulle vara. Några nämner också att de inte har mandat i sina egna organisationer vilket kan vara problematiskt som nämnts ovan i frågan om implementering. En reflektion som vi gör vid ett av styrgruppsmötena under våren 2011 är dock att gruppen är engagerad, livlig och mycket diskussionslysten. Men diskussionerna tenderade också att dra iväg väldigt långt under lång tid och pendla mellan en högt flygande nivå (attityder i samhället) till en praktisk detaljnivå (olika sätt att coacha). Vi tror att detta återspeglar den osäkerhet som funnits i rollen som styrgrupp och vad den egentligen syftar till. I viss mån har arbetet dock blivit mer fokuserat under hösten 2011.

Produktionslogik och utvecklingslogik

I en tidigare utvärderingsrapport diskuteras utvecklingsmöjligheterna i JobbNu och ett varnande finger höjdes då för att fokus lades på produktion och för lite energi på utveckling. Före omorganiseringen fanns en uppdelning där coacherna arbetade med att få ut personer i praktik och arbete och projektledaren arbetade med de andra mer övergripande målen med projektet. Det har under en lång period varit fokus på den dagliga driften (produktion) och väldigt lite på utvecklingen av projektet och de mer långsiktiga effekterna som det hela syftar till. Vi skriver i vår utvärderingsrapport jan 2011 att få "aktiviteter går att koppla till de mål i projektet som handlar om att utveckla en hållbar struktur för målgruppen". En av projektmedarbetarna beskriver till och med hur denna efterfrågat större inblick i projektets arbete mot övriga mål men inte blivit lyssnad till trots upprepade förfrågningar. Denna mycket kontraproduktiva uppdelning bröts i och med omorganiseringen men den lämnade också projektgruppen relativt ensamma. Projektgruppen upplevde en distans till styrgruppen och kände att den styrning eller de mål som de hade att förhålla sig till var projektansökan. En ansökan som skrevs av förra projektledaren och som också innehåller relativt vaga formuleringar och som därför kräver en "översättning" till den vardagliga praktiken. För att hantera detta började projektgruppen ha metodutvecklingsmöten och hade ambitionen om att under vintern 2011/2012 besöka andra projekt för att dra nytta av deras erfarenheter. Detta känns dock för en utomstående utvärderare som relativt absurt då projektet närmar sig slutet och man hade kanske önskat att lärdomar från andra skulle ha dragits i början av projektet och så skulle även stora delar av metodutvecklingsarbetet ha gjorts inledningsvis. Den distans som jag nämner mellan styrgrupp och projektgrupp visar sig också genom att styrgruppen besitter mycket stor erfarenhet och kunskap som inte verkar ha nyttjats i önskvärd utsträckning. Bland annat finns flera som varit med och startat samt drivit

KRAMI verksamhet i flera år, en verksamhet med tydliga metoder och erfarenheter som borde kunna användas bättre i JobbNu.

Ägarskap

En effekt av vad man kan kalla bristande ägarskap i JobbNu är också det mål som finns satt för projektet att varje kommunal arbetsplats med minst 20 anställda ska ha målgruppen i praktik eller arbete. Ett mål som man inte kunnat leverera. Ett mål som man kan tycka vore en enkel sak att lösa. Ägaren av projektet är Malmö stad, det är deras projekt och det bör rimligtvis finnas mängder av verksamheter med minst 20 anställda dit en praktikant kan anvisas. Coacherna i projektet uttrycker också detta som en av sina största utmaningar. Att hitta arbetsgivare och arbetsplatser som är villiga att ta emot praktikanter beskriver majoriteten av coacherna som det svåraste hindret i JobbNu. Bland arbetsgivare finns en rädsla att ta emot målgruppen i praktik och coacherna behöver lägga ner mycket arbete på att hitta tillgängliga arbetsgivare”³.

³ Forssell jan 2011 s.2



JobbNu | Workshop 9maj 2011

Mats Andersson & Rebecka Forssell

Den 9 maj 2011 hölls en workshop med styrgruppen för JobbNu. Workshopen var en del av det utvärderingsarbete som Malmö högskola gör under projektperioden. Syftet med workshopen var att diskutera projektets styrning och organisering samt att föra en dialog om vad styrgruppen avser att implementera och hur detta arbete bör gå till.

Först kan nämnas att det är uppenbart att styrgruppen har mycket att diskutera och också är en diskussionsvänlig och diskussionsvillig grupp människor. Styrgruppen är trots en del krångel, avhopp och omorganisering vid gott mod och verkar övertygat intresserade av att göra ett bra arbete och också intresserade av att lägga ner tid på att få ett gott resultat. Projektet i sig har också under tiden genomfört mängder av aktiviteter vilket bör lyftas som positivt. Men vi vill ändå redan här inledningsvis lyfta en del problematiska faktorer. För det första råder det i stor utsträckning en oklarhet kring vad projektet syftar till. Det finns också en osäkerhet kring vem som kan sägas vara mottagare av resultatet från projektet och så att säga äger de här frågorna. Det råder även viss oklarhet i styrgruppen kring styrgruppens funktion och roll. Vad det här beror på kommer vi inte gå in på nu och ser det inte heller som vår uppgift att göra i detta läge. Men vi vill lyfta frågorna och sätta tydligt fokus på dem då vi tror att förutsättningarna för att lyckas i viss utsträckning ligger i att lösa dessa knutar.

Styrning och organisering

Workshopen inleddes med att styrgruppen fick resonera kring projektorganiseringen i JobbNu. Frågor som ventilerades var, vem styr JobbNu och vem bör styra projektet? Under workshopen diskuterades att den före projektledaren var en stark och drivande kraft i projektet, och att styrningen av projektet främst varit kopplad till denne och den närmaste projektgruppen. Att projektledaren är drivande för projektets utveckling är inte ovanligt. Många gånger beskrivs projektledare som "eldsjälar" och är mycket viktiga för projektet. Det är heller inte konstigt att

projektledaren är den som driver projektet då det är här som mycket resurser läggs. Projektledaren arbetar heltid med projektet, vilket inte gäller för exempelvis styrgruppsmedlemmarna. Det fördes också diskussioner om ESF-rådets roll och deras inflytande. Projektansökan lyfts fram som ett viktigt dokument då den anger vad projektet ska uppnå och hur. Viktigt att notera är dock att projektansökan är framtagen av den före detta projektledaren för JobbNu (inte ESF). I diskussionen framfördes även det naturliga i att projektledaren har en aktiv och styrande roll. Projektledare, tillsammans med projektgruppen, känner verksamheten bäst och uppmärksammar förändringar och utmaningar. Under workshopen framhölls även styrgruppens roll som en styrande aktör, även om flera menade att styrgruppen hittills inte haft någon större styrande roll utan mer fungerat som en grupp till vilka projektledaren avrapporterat. Även om projektledaren är, och har varit, en stor resurs i projektet, kan den typen av organisering vara kontraproduktivt då projektet förväntas leda till långsiktiga effekter.

Om fokus är aktivitet och kortsiktiga resultat spelar projektledningen en avgörande roll. Är fokus i stället hållbar utveckling ligger det i själva verket en fara i upphöjelsen av projektledaren och projektledningen som avgörande framgång (Svensson & Brulin 2011 s47).

Det citatet ovan vill säga och vad vi finner är relevant i förhållande till JobbNu är att en driven projektledares prioritering ligger på resultat. Det är hans eller hennes uppgift att se till så att projektet når uppsatta resultat och genomför de aktiviteter som projektet fått medel att genomföra. Men det ligger inte i projektledarrollen att ansvara för långsiktigheten, att de goda utfallet tas tillvara och att någon ansvarar för projektets resultat. I dessa frågor krävs det andra aktörer med ett annat mandat. Tidigare forskning talar om vikten av ett aktivt ägarskap för att projekt likt JobbNu skall leda till hållbarhet. Med aktivt ägarskap menas då en projektorganisation (inte bara projektledare utan även styrgrupp) som aktivt engageras i projektet och tar ansvar för dess inriktning och resultat. Personer som kan och har mandat att föra erfarenheter vidare in i ordinarie verksamhet. Någon nämner vid workshopen att styrgruppen för JobbNu inte i önskvärd utsträckning har besökts av personer med det mandatet. En kortare diskussion hålls kring vad ett sådant mandat egentligen innebär och i vilken utsträckning sittande styrgruppsmedlemmar ändå har möjlighet att sprida erfarenheter in i sina ordinarie organisationer. Någon nämner också att diskussionerna i styrgruppen ofta varit på en konkret, praktisk nivå men att diskussionerna inte kunnat leda till att arbetet gått vidare, utan många frågor har mynnat ut i övergripande tankar eller önskemål om förändringar i organisationer och strukturer.

Under workshopen framgick att det för några var oklart vem som är projektägare för JobbNu. Torbjörn Hanö informerade om att projektet är förlagt under Utbildningsförvaltningen och att ansvarig där skrivit under ansökan. Vi vill dock bredda termen ägarskap något. Utbildningsförvaltningen må vara den officiella ägaren som skrivit under ansökan, men styrgruppen består också av representanter som medfinansierar projektet och av den anledningen också kan definieras som ägare. Vi menar, i anslutning till vad forskningen pekar på (jmf Svensson & Brulin 2011), att själva ägarskapet ligger i styrgruppen som funktion.

Vidare diskuterades dock om det i efterhand kan ses som lämpligt att projektet är förlagt under Utbildningsförvaltningen. Projektansökan har tagits fram av, i första hand, den före detta projektledaren för JobbNu och Utbildningsförvaltningens roll har varit mer perifer. Ett av målen är exempelvis att kunna erbjuda yrkesutbildningar inom Sär vux. Men denna målsättning beskrivs vid workshopen vara resultatet av ett fältänk. Istället förs diskussioner om att utveckla

gymnasiesärskolor. Under workshopen diskuteras att projektansökan innehåller mycket vida målformuleringar och syften. Att projektansökan är tolkningsbar och att det råder en del oklarhet om vad projektet ska uppnå under projektperioden.

Tankar kring implementering

En del av workshopen bestod av en diskussion om vad styrgruppen avser när de talar om en implementering av JobbNu. Det är viktigt att styrgruppen börjar precisera vad de vill ta till vara av projektet för att i god tid kunna förbereda en implementering.

Styrgruppen framhöll att de ville att projektet skulle resultera i strategier i arbetet med målgruppen som de samverkande myndigheterna kunde ta hem till respektive verksamheter. Ett annat önskvärt resultat som framhölls var att påverka gymnasiesärskolorna till att bli mera individuellt anpassade och mer yrkesinriktade. För det försträmda resultatet, att ta fram strategier för hur man bör arbeta med målgruppen framhölls utvärderingens roll. Genom utvärderingen menade några kan det som är framgångsrikt i mötet med deltagarna identifieras. En av coacherna för JobbNu informerade också om att projektet börjat med att låta deltagarna utvärdera verksamheten. All form av egendokumentation anser även vi (utvärderare) är ett bra sätt att på ett tidigt sätt uppmärksamma vad som är det nytänkande som kan vidareföras till de permanenta verksamheterna. Man bör dock poängtera att utvärderingen som den hittills varit utformad inte i första hand fokuserat på mötet med målgruppen eller för den delen fokuserat på framgångsfaktorer. Utvärderingen har likt ESFs önskemål varit utformad som en *lärande utvärdering* där fokus i stor utsträckning handlat om att problematisera verksamheten utifrån vad projektet syftar till. En tidigare rapport från utvärderarna har dock fokuserat relationen till målgruppen. Vad som nämns i förhållande till detta är även att styrgruppsmedlemmarna själva kan påbörja en slags lista över framgångsfaktorer med JobbNu. Torbjörn nämner att styrgruppen skall vaska fram de "stora stenarna" - en liknelse över en glaskruka med stora stena, grus och vatten där de stora stenarna (som måste läggas i krukans först) kan sägas representera de stora gemensamma faktorerna som får det att fungera för målgruppen. Sen finns flera mindre faktorer (gruset) och säkerligen mängder av småfaktorer (vattnet) som sipprar genom projektet.

I diskussionen om implementering presenterade Torbjörn Hanö hans tankar om att skapa ett kompetenscentrum. Kompetenscentrumet skulle kunna vara en samordnande kraft som tydliggör vilka roller och ansvar som olika myndigheter har och ett ställe dit personer ur målgruppen kan vända sig, menar Torbjörn. Dessa diskussioner återfinns även på en politisk nivå där Andreas, styrgruppsmedlem, driver frågan.

Under workshopen framkom även att Pia Hellberg Lannerheim fått i uppdrag att se över möjligheterna till att göra JobbNu permanent. Förslag reses då över att ta med Pia på nästa styrgruppsmöte och kanske även se henne som en styrgruppsmedlem det sista året.

Som en kommentar till ovanstående och med risken att vara övertydliga vill vi poängtera att ansvaret för implementeringsarbetet inte ligger eller kan ligga på utvärderarna. Det finns ibland en övertro till att utvärdering kan "rädda" projekt. Vi ser inte heller att utvärderingens syfte i främsta ledet skulle

vara att identifiera framgångsfaktorer för projektet. Ett sådant arbete bör ligga på projektet i olika nivåer, likt diskussionen ovan där styrgruppen kan "vaska fram" framgång utifrån sitt perspektiv och där handläggare kan göra det samma utifrån sitt perspektiv. Utvärderingen kan däremot bidra till att analysera strukturen för arbetet, identifiera hinder eller möjligheter för implementering och långsiktighet och då peka på som i detta dokument svårigheter likt den tvetydiga bilden av vad JobbNu faktiskt syftar till och vem som äger eller ansvarar för resultatet.

Vidare utvärderingsarbete

Vid workshopen föreslås att styrgruppsmedlemmarna intervjuas en och en i syfte att återge en tydligare bild över styrgruppens tankar kring hindrande och främjande faktorer utifrån sina perspektiv. Vidare föreslås en e-post enkät skickas till handläggare inom AF, FK och Daglig verksamhet för att skapa en bild över den nivån inom organisationerna och hur de uppfattat projektet och dess möjligheter. Dessa två delstudier, tillsammans med projektets egna deltagarutvärderingar, skulle kunna ligga som grund till en gemensam analys under tidig höst 2011 i syfte att skapa en gemensam översiktsbild av vad som upplevs som hindrande och främjande faktorer från flera organisatoriska nivåer.

Utvärderare:

Mats Andersson & Rebecka Forssell

mats.andersson@mah.se

rebecka.forssell@mah.se

Utvärderingsrapport JobbNu

Malmö högskolas utvärdering av JobbNu följer projektets utveckling under den treårsperiod som projektet fått beviljat medel från ESF-rådet. Tidigare utvärderingsrapporter om JobbNu har varit antingen brukarorienterade eller processororienterade. De brukarorienterade rapporterna har lyft fram några av deltagarnas syn på projektet medan de processororienterade har sammanfattat resultaten från genomförda workshop. Denna utvärderingsrapport koncentrerar en diskussion om JobbNu's väg mot projektets uppsatta mål. Syftet är att ge en deskriptiv bild över projektets utveckling, men också lyfta fram projektets utmaningar. Genom att lyfta fram projektets utmaningar kan dessa uppmärksammas och utvecklas. Genom att skapa "naturliga farthinder" där projektets utveckling diskuteras mellan utvärderare och projektgrupp kan utvärderingen bidra till ett lärande.

Den allra första av utvärderingsinsatser som gjordes av JobbNu var att skapa en programteori över projektets tänkta väg att uppnå målen. Programteorin tydliggjorde vilka aktiviteter som görs för att projektet ska uppnå målen men också vilka resurser som fanns till hands för att genomföra aktiviteterna. Projekt utvecklas inte på ett rationellt sätt längs en rak linje. En programteori ska därför ses som ett levande dokument som förändras i takt med projektets utveckling. Genom att göra programteorier kontinuerligt går det att fånga projektets utveckling. I föreliggande rapport diskuteras målen för projektet och vad projektet gör för att uppnå dessa. Som ett tillägg till rapporten kommer ett seminarium hållas med projektgruppen för att uppdatera den programteori som gjordes vid projektets start. Denna rapport ligger därmed till grund för detta seminarium och vidareutveckling av projektets programteori.

Samtliga mål för JobbNu sammanfattas här.

- Malmö Stad ska kunna erbjuda yrkesutbildningar även inom Särvox.
- Att det inom kommunen finns ett center dit målgruppen kan vända sig och även arbetsgivare och andra.
- Att det ska finnas fortbildningar för målgruppen som underlättar att jobbet kan behållas även om nya krav ställs.
- Det skall vara möjligt för målgruppen att delta i fortbildningar.
- Att lika många kvinnor som män ska nå målet, ett arbete med lön.
- Att 50 % av deltagarna ska ha stärkt sina möjligheter att komma ut på arbetsmarknaden.
- Att i Malmö Stads samtliga mångfaldsplaner är målgruppen synliggjord.
- Att alla kommunala arbetsplatser med minst 20 anställda har målgruppen anställd eller i praktik.
- Målsättningen att lika många kvinnor som män ska delta i projektet.

- Projektet skall genom individuella insatser och coaching ge deltagarna möjlighet att hitta sin egen snabbaste väg ut på arbetsmarknaden.
- Att målgruppen efter en individuellt anpassad utbildningsinsats/kompetenshöjande insats med yrkesinriktning skall erhålla arbete på den öppna arbetsmarknaden och som alla andra få möjlighet att bidra till sin egen försörjning.

Coaching mot arbete och praktik

Projektet ska genom individuella insatser och coaching ge deltagarna möjlighet att hitta sin egen snabbaste väg ut på arbetsmarknaden. Detta mål ges många resurser i projektet. Både projektledare och coacherna arbetar med målet, och för coachernas del beskrivs detta mål vara det primära för deras arbete. För att nå målet erbjuds coaching till deltagarna, coacherna är även aktiva i att sätta samman aktiviteter som utgör deltagarnas förberedelse till arbete. En annan insats riktad mot deltagare för att nå målet om arbete är praktik. Coacherna bearbetar presumtiva arbetsgivare för att ta emot praktikanter och de håller kontakt och stöttar arbetsgivare som har deltagare i praktik. Att hitta arbetsgivare och arbetsplatser som är villiga att ta emot praktikanter beskriver majoriteten av coacherna som det svåraste hindret i JobbNu. Bland arbetsgivare finns en rädsla att ta emot målgruppen i praktik och coacherna behöver lägga ner mycket arbete på att hitta tillgängliga arbetsgivare. Bortsett från en av coacherna framhålls arbetet med att hitta praktikplatser åt deltagarna som ett arbete som tar tid i anspråk och som en utmaning. Nedanstående citat, som kommer från två av coacherna i projektet, beskriver denna bild.

"Det är tufft. Det är jättetufft. Många ser det som en stor möjlighet att utveckla sig själva och sin verksamhet, andra är mer rädda"

"Det svåraste är företagskontakter, de tycker jag är svårt. Det är en heltidstjänst bara det. Men jag skulle vilja lägga mer tid på deltagarna, ge dem extra tid eller åka ut på studiebesök"

Tidigare i projektet har en person i projektgruppen varit ansvarig för att sköta arbetsgivarkontakter. Detta är en organisering som har förändrats och i dagsläget söker varje coach praktik åt de deltagare som coachen har ansvar för. Att det är inte är oproblematiskt att få tillgång till praktikplatser är något som har behandlats i tidigare utvärderingsrapporter, då en del deltagare gett uttryck för en lång väntan för att få en praktikplats. Samtidigt går det inte att dra en alltför snäv slutsats. Det deltagarna upplever som "lång väntan" kan även vara en del av en pedagogisk ansats. Det vill säga att deltagarna behöver förberedande insatser för att kunna hantera en praktikplats, eller för att komma underfund med vad denna vill arbeta inom.

När förstudien till projektet gjordes uppgavs att trettio arbetsgivare var villiga att samverka med projektet för att nå individens mål - ett arbete. Dessa arbetsgivare har inte kunnat nyttjas på det vis att de faktiskt samverkar om deltagarna. Listan på arbetsgivare är ett levande dokument och behovet av att anställa eller ta emot deltagare i praktik förändras över tid. En av coacherna i JobbNu reflekterar över förstudier i allmänhet och menar att de arbetsgivare som svarar positivt på att ta

emot praktikanter inte ser det som bindande i en förstudie, utan snarare uttrycker en generell inställning.

I skrivandets stund har nio av JobbNu's deltagare gått vidare till arbete. Huruvida detta är ett gott resultat beror på vad som är bedömningskriteriet. I målbeskrivningen finns ingen kvantitativ siffra om hur många deltagare som ska kommit ut i arbete, däremot uppges att 50 % ska ha stärkt sina möjligheter på arbetsmarknaden.

Stöd under praktiken och stöd efter

Kontakter med arbetsgivare är en viktig del för att uppnå målet om att deltagare ska komma ut på arbetsmarknaden. I coachernas arbete ingår dock inte endast att få tag på presumtiva arbetsgivare som är villiga att ta emot målgruppen i arbete och/eller praktik utan även att vara ett stöd åt arbetsgivaren under praktiken. Stödet handlar om att få hjälp med att kommunicera med deltagaren, få hjälp att lösa olika situationer som uppstår, ställa frågor om vilka krav som arbetsgivaren kan ställa på deltagaren samt allmänna frågor om olika diagnoser. När problematiska situationer uppstår med deltagaren handlar det ofta om uppförandekoder, eller "*sociala koder*" som en av coacherna uttrycker det. Det kan handla om att deltagaren behöver riktlinjer om när det är lov att ta paus, att "*ta av sig mössan*" vid möten, att inte avbryta arbetsuppgivaren etc.

Övriga målområden

De mål som inte direkt riktar sig mot deltagarna är mål som huvudsakligen projektledaren för JobbNu ansvarar för. I intervjuerna med coacherna hänvisades till projektledaren för svar på frågor om hur JobbNu arbetar med dessa mål. Hur målen ska uppnås var vid tillfället för intervjun ganska vagt formulerade och arbetet med dessa mål har projektet inte kommit lika långt med. Nedan lyfts dessa övriga mål i projektet som rör utvecklandet av yrkesutbildningar, förändra mångfaldsplaner och bearbeta kommunala arbetsgivare samt likabehandling och diskriminering.

Ta fram yrkesutbildningar

I projektets mål ingår att ta fram modeller för att utveckla yrkesutbildningar inom Särvox samt att ta fram fortbildningar för målgruppen. Vid tiden för intervjun med projektledaren för JobbNu hade arbetet med att formulera innehållet i yrkesutbildningarna nyligen startat. Två olika spår kunde ändå framhållas, dels vill projektet utveckla en *alternativ yrkesutbildning* och dels ämnar projektet utveckla en *serviceassistensutbildning*. Det sistnämnda spåret, dvs. serviceutbildningen påminner i sitt upplägg om hur JobbNu praktiseras i dagsläget. Det vill säga att deltagaren förbereds genom olika aktiviteter för att därefter välja inriktning. Förberedelsen består av moment där deltagaren blir varse som rättigheter och skyldigheter, lär sig respektera arbetstider, komma "hel och ren" till arbetet etc. De valbara inriktningarna är mot handel, hotell, restaurang, lokalvård etc. Projektledaren menar att det är yrken som på något vis inbegriper service. Den alternativa yrkesutbildningen däremot är en utbildning som sker på plats hos en arbetsgivare. Genom ett valideringssystem vill JobbNu att de kunskaper som deltagaren får på arbetsplatsen omsätts till vad de skulle betyda i en yrkesutbildning.

Under hösten 2010 har det skett en förändring gällande vem som är de tilltänka mottagarna av yrkesutbildningarna. Särvox beskrivs inte längre som de primära mottagarna av de yrkesutbildningar

som projektet avser att utveckla. Istället menar projektledaren att målet är att utveckla kommunala vuxenutbildningar. Projektledaren framhåller olika argument för att JobbNu inte avser utveckla Särvox.

- Utbildningsnivån på Särvox är lägre än vad som matchar behovet av JobbNu's målgrupp.
- JobbNu vill inkludera målgruppen utan att särbehandla. Målgruppen riskeras att "gömmas undan" genom Särvox.
- Försäkringskassan och Arbetsförmedlingens system gör att deltagaren riskerar att förlora sitt aktivitetsstöd. Aktivitetsstödet är flexibelt i tre månader. En tvåårig utbildning skulle innebära att aktivitetsstödet upphör och att deltagaren får söka studiemedel.

Att det skett en förändring gällande mottagarna av resultaten framgår av hur projektet beskrivs i projektansökan. Här framgår tydligt att ett av syftena med projektet är att utveckla yrkesutbildningar inom Särvox. Detta är också ett syfte som kommuniceras genom projektets webbsida.¹ Att ändra riktning och inte utveckla Särvox innebär att projektet inte längre arbetar för att förändra den bakomliggande problembild som projektet beskrivit som en av anledningarna till att projektet startat.

Förändra mångfaldsplaner och bearbeta kommunala arbetsgivare

I projektets målsättning finns att synliggöra målgruppen i Malmö Stads samtliga mångfaldsplaner samt att alla kommunala arbetsplatser med minst 20 anställda ska ha målgruppen anställd eller i praktik. Att bearbeta Malmö Stad att ta emot målgruppen i praktik eller i anställning har varit svårt för projektet. Bland annat beskrivs facken som ett hinder för att möjliggöra målen. Enligt projektledaren uppfattas de sysslor som målgruppen utför på arbetsplatserna som ett hot mot vissa yrkeskategorier. Under projekttidens senare del har två öppningar framkommit. En deltagare har fått en praktikplats på ett vårdboende i Västra Innerstaden. Praktikplatsen lyckades en av coacherna få fram genom att nyttja kontakter på den stadsdel där coachen arbetat tidigare. Utöver detta har ett samarbete inletts med Husie stadsdel, ett samarbete som också bottnar i en av coachernas tidigare kontakter.

Även om exemplen ovan visar på att kontakter med kommunen har skapats är JobbNu långt ifrån målsättningen att varje kommunal arbetsplats med minst 20 anställda ska ha målgruppen i praktik eller arbete. Mål sätts ofta högt. Dels sätts mål högt för att få finansiering och dels sätts mål som riktlinjer eller visioner. På grund av detta kan ett projekts resultat vara godtagbart även om projektet inte uppfyller målen (Vedung 2009). Exempelen ovan visar dock att de praktikplatser som genererats har uppkommit genom personliga relationer och inte genom en organiserad och hållbar struktur. En risk med samarbete byggt på personliga relationer är att dessa är sårbara för förändringar och kan därmed vara kortsiktiga lösningar.

Likabehandling och diskriminering

JobbNu beskrivs av projektledaren som ett antidiskrimineringsprojekt och projektet har arbetat på olika sätt med likabehandling och diskriminering. Många av insatserna är riktade mot deltagarna genom att göra deltagarna medvetna om deras rättigheter och skyldigheter. Deltagarna har även

¹ <http://www.malmo.se/Medborgare/Forskola--utbildning/Utbildning-for-vuxna/Vuxenutbildning---Komvux-Malmo/Komvux-Malmo-Sodervarn/Sarvox/JobbNu-%E2%80%93-yrkesutbildning-for-dig-i-behov-av-sarskilt-stod.html> 2010-12-21

erbjudits möjlighet att delta i tjej- respektive killgrupper som en förberedande aktivitet i projektet. Deltagarna har under hösten 2010 fördjupat sig i FN's konventions om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Även projektgruppen har arbetat med konventionen för att diskutera kopplingar till projektet.

I projektet finns ett mål om att lika många kvinnor som män ska genomgå projektet och få arbete. I projektet finns trots det ett överskott på manliga deltagare. Projektledaren menar att de föds fler män än kvinnor med ett intellektuellt funktionshinder vilket påverkar projektets möjlighet att nå målet. I intervjuerna med coacherna framgår även att överskottet av män i projektet kommer av att de samverkande myndigheterna hänvisar fler män än kvinnor till projektet. Medan det förstnämnda argumentet, att det föds fler män än kvinnor med intellektuellt funktionshinder, är ett strukturellt hinder som ligger utanför projektets kontroll är det sistnämnda argumentet, att myndigheterna hänvisar fler män än kvinnor till projektet, en omständighet som projektet har möjlighet att påverka.

Risk att driftslogiken tar överhand

Utvärderingsrapporten tyder på att det finns många aktiviteter kopplade till målen om att få ut deltagare i arbete. Däremot är aktiviteter kopplat till övriga mål mindre utvecklade. Coacherna har svag inblick i dessa mål för projektet och hänvisar under intervjutillfällena till projektledaren för att få svar på denna utvecklingsprocess. Coachernas arbete innebär kontakt med deltagare, få fram praktikplatser och att stötta arbetsgivare på deltagarnas arbetsplatser etc. Det dagliga arbetet med deltagare tar mycket tid vilket begränsar coachernas möjligheter att arbeta med projektets övergripande utveckling. Medan coacherna arbetar nästintill uteslutande med deltagare och arbetsgivare arbetar projektledaren mot resterande mål och syften. De mål som projektledaren för JobbNu arbetar med rör således projektets långsiktiga resultat och utveckling. Att skapa ett center dit målgruppen ska kunna vända sig är ett sådant mål, samt att utveckla yrkesutbildningar inom Särvux och förändra Malmö Stads mångfaldsplaner. Men även projektledaren coachar deltagare och deltar således i de aktiviteter som ska leda till målen om att få ut deltagare i arbete och praktik.

Forskning visar att projekt ofta fastnar i "görandet", det vill säga ett fokus på det som är mest angeläget för stunden och inte på de resultat och effekter som verksamheten syftar till (Ehneström och Molander 2009). Inte minst är detta lätt när en verksamhet arbetar med människor. En av coacherna ger uttryck för ett sådant resonemang, det vill säga att deltagarnas behov är det primära i arbetet. *"Det är människor med kött och blod, så det är inte konstigt att man halkar in på det"* menar intervjupersonen. Bland de coacher och personal som deltagit i intervjuerna för denna rapport har ett par gett uttryck för att en produktionslogik tar överhand. Det vill säga en betoning på den dagliga driften och mindre på utveckling. Denna slutsats dras även av att de aktiviteter som utförs i projektet främst är kopplade till målet om att få ut deltagare i arbete. Medan färre aktiviteter går att koppla till de mål i projektet som handlar om att utveckla en hållbar struktur för målgruppen. En intervjuperson pratar om att projektet ofta hamnar i *"brandkårsuttryckningar"* där olika saker behöver lösas, samma intervjuperson menar även att det saknas tid till reflektion och dokumentation. En annan intervjuperson menar att denne inte har fått inblick i projektets arbete mot övriga mål, trots upprepade förfrågningar. Som bakgrund till att den dagliga driften fått utrymme på bekostnad av

projektets utvecklande spår kan rimligen även förklaras med att projektet genomgått en turbulent start. Under projektets inledande ett och ett halvt år har projektet påverkats av arbetsmiljöproblem. Problemen har tagit såväl tid och energi. Två av projektets medarbetare har slutat projektet och en tillfällig arbetsledare har under en period tagit över ansvaret för personalen. Hög arbetsbelastning i kombination med en turbulent arbetsplats kan hävdas ha bromsat upp projektets utvecklande spår.

Avslutningsvis

I denna rapport har projektets väg mot målen för verksamheten beskrivits. Rapporten har även uppmärksammat att det finns en risk i projektet att det vardagliga arbetet tar överhand och att små resurser läggs på utvecklingsarbete. Det är således utvecklingsarbetet i projektet som leder till en hållbar utveckling. Det vill säga bestående resultat som ger effekter även efter att ESF - rådets finansiering upphör. För projektet att fundera över är vad för aktiviteter som bör göras för att nå de mål som syftar till att bygga upp en struktur för målgruppen. Det vill säga förändra Malmö Stads mångfaldsplaner, påverka och förändra kommunens inställning till att ta emot personer i praktik, samt att ta fram yrkesutbildningar.

Referenslitteratur

Ellström (2009) "Användning och nytta av utvärderingar: ett lärandeperspektiv". I Svensson, Brulin, Jansson och Sjöberg (red) *Lärande utvärdering genom följeforskning*. Lund: Studentlitteratur.

Ehneström och Molander (2009) "Utvärdering – Ett utvecklingsarbete hos en finansiär. I Svensson, Brulin, Jansson och Sjöberg (red) *Lärande utvärdering genom följeforskning*. Lund: Studentlitteratur.

Vedung (2009) *Utvärdering i politik och förvaltning*. Lund: Studentlitteratur

Deltagarperspektiv

Augusti 2010 höll en ny fokusgrupp på JobbNu. Fokusgruppen, som skildrar ett deltagarperspektiv, är den andra som har gjorts under året. Eftersom Malmö högskola bedriver utvärderingsarbetet inom ramen för lärande utvärdering, där en främjande ansats betonas, syftar återkopplingen till att bidra till projektets utveckling under projektiden. Av den anledningen har även personalgruppens respons på resultaten inkluderats i rapporten.

Fokusgruppen bestod av fyra deltagare som startade projektet omkring mars månad 2010. Fokusgruppsdeltagarna hade, vid tillfället för intervjun, deltagit i JobbNu i ca fem månader. Fokusgruppen som har genomförts kan därför betraktas som en temperaturtagning där fokusgruppsdeltagarna uppmanades att reflektera över den tid de har tillbringat i projektet. Men i rapporten förs även ett jämförande resonemang till den fokusgrupp som hölls tidigare i år för att också behandla projektets utveckling.

Att utgå från individen

En central tanke i JobbNu är att utgå från individen och sätta denne i centrum i samtalet med coachen och i de förberedande aktiviteter som deltagaren erbjuds. I tidigare utvärderingsrapporter¹ har en problematik kring att utgå från individen lyfts fram. Dels i förhållande till de krav på kreativitet och flexibilitet som det ställs på coacherna och dels i förhållande till att målgruppen kan uppfattas som resurssvag när det kommer till att ställa krav på projektet och den egna utvecklingen mot ett arbete. I en uppföljande workshop med coacher, konsulter och övrig personal i projektet, som hölls i juni 2010, diskuterades vad det innebär att sätta individen i centrum men också hur coacher och konsulter går tillväga i mötet med deltagaren. Under workshopen framhölls olika tekniker som exempelvis att låta deltagaren komma till insikt själv (genom att deltagaren ska tillåtas pröva sig fram) samt att coachen aktivt lyssnar av deltagarens önskningar etc.

I den fokusgrupp som avrapporteras här ger ett par av deltagarna skildringar som bekräftar svårigheten att sätta deltagarna i centrum och att andra perspektiv än deltagarnas egna önskemål är vägledande i coachningen mot arbete. Ett sådant exempel framkom av en deltagare som, vid tiden för fokusgruppen, skulle påbörja en praktik inom de närmsta veckorna. Praktikplatsen som erbjudits deltagaren, var enligt honom själv, ett stillasittande arbete med monotona arbetsmoment vilket är

¹ Se Deltagarperspektiv JobbNu samt PM: Dokumentation av workshop

motsatt vad deltagaren själv hade önskat. Att sitta still menade deltagaren var något som han varit tydlig med att han inte *"klarar av"*. Deltagaren framhåller istället vikten av ett arbete med variation och rörelse:

"Jag vill gärna springa runt och leverera och lyfta saker och ting på ett lager men den här [praktiken] då packar jag ned bildelar och skruvar och bara fortsätter med den uppgiften i sex timmar. Det var inte vad jag hoppats på. Jag vill hämta saker och leverera".

Deltagaren som menar att han har svårt för stillasittande arbete framhäver en besvikelse över praktiken. Men deltagaren berättar att han ändå kommer tacka ja till praktiken med motiveringen att han alltid kan avsluta den. Att deltagaren testat på praktiken, trots tvivel, innebär att han utmanar sina föreställningar och på så vis skapar möjligheter till ny insikt. Att motivera deltagarna till att testa olika saker för att därigenom komma till insikt är en strategi som har framhållits av coacherna tidigare i utvärderingsarbetet. Men samtidigt tyder exemplet på att deltagarens egna önskemål blivit förbisedda. I återkopplingen av resultatet av fokusgruppen till projektgruppen kände man inte alls igen sig i det exempel som lyftes fram. Exemplet som tagits upp menar de inte är talande för hur man arbetar inom JobbNu och att exemplet, såsom det beskrivs, inte är att utgå utifrån individen. Exemplet som tas upp är baserat på den enskilda deltagarens upplevelse av hur han har blivit tilldelad en praktikplats. Med exemplet görs inget anspråk att på en generell nivå förklara hur JobbNu arbetar med deltagarna. Däremot är det viktigt att ta fokusgruppsdeltagarens upplevelse på allvar. Eftersom projektgruppen själva inte känner igen sig i exemplet kan det vara av vikt att fundera över hur denna upplevelse har uppstått, hur projektet kommunicerar med deltagarna och vad som bildar deltagarnas förväntningar på projektet.

I diskussion med projektgruppen för JobbNu förtydligades projektets arbete med individen i centrum ytterligare. Bland annat framhölls att sätta individen i centrum inte är detsamma som att uteslutande utgå utifrån deltagarens önskemål om arbete. Arbetsmarknadens villkor, deltagarens egna mognad och ett arbetsgivarperspektiv är ytterligare aspekter som coacherna måste anpassa sig till vid förmedling av praktikplatser. Under deltagarnas tid i projektet jobbar coacherna med deltagarnas individuella förutsättningar. Att deltagaren ska förstå arbetsmarknadens villkor och arbetsgivarens perspektiv är aspekter som ingår i förberedelsen mot arbete och praktik.

Att det inte är oproblematiskt att utgå från individens önskemål framkommer även utav en annan fokusgruppsdeltagares resonemang. På frågan om vad denne deltagare vill praktisera och så småningom arbeta med är svaren fokuserat på vad *de andra* tycker. Deltagaren för ett resonemang om vad coacherna/konsulterna tycker är passande yrken för henne. Att arbeta på lunchrestaurang är ett sådant exempel eller att arbeta på hotell. När frågan ställs på nytt om vad deltagaren *själv* önskar att arbeta med berättar deltagaren efter ett tag att drömjobbet är att arbeta på förskola. Att arbeta på förskola är dock ett arbete som kräver formell utbildning vilket deltagaren inte vill satsa på. Även i förgående fokusgrupp lyfte en av deltagarna fram önskan att arbeta på förskola men också att det var en önskan som inte var genomförbar p.g.a. av formella hinder som utbildning. Projektgruppen

har tidigare hävdad att de vill utveckla och bredda tänket kring yrken och tjänster genom att skapa arbetstillfällen i den miljö som deltagaren önskar vistas i. Om deltagaren inte har de förutsättningar som krävs för att få det jobb som denne önskar kan ett alternativ vara att deltagaren skaffas ett arbete inom den miljön. Ett sådant exempel skulle kunna vara att ha en social roll inom äldreomsorgen eller sköta städning på arbetsplatsen, och genom det avlasta undersköterskorna i deras arbete. Idén skulle även kunna appliceras på förskoleverksamhet. JobbNu's tankar och idéer om att utveckla alternativa tjänster inom miljöer som tilltalar deltagaren har dock stött på en del hinder i förhållande till offentlig verksamhet, vilket gjort att man i dagsläget inte utvecklat idéerna till faktiska samarbeten. Hindren som lyfts fram är bland annat relaterade till fackliga frågor, att facket motsätter sig idéerna mot bakgrund att de kan utmana undersköterskor, eller i det här fallet förskolepersonals, tjänster.

Deltagarnas syn på projektet

Liksom föregående fokusgrupp, som hölls i början av 2010, finns det deltagare i JobbNu som parallellt med medverkandet i JobbNu arbetar kvar i de praktiker eller OSA-anställningar som de hade med sig in i projektet. Två av de fyra fokusgruppsdeltagare som medverkat i utvärderingen uppger att de arbetar kvar i respektive OSA anställningar. En av dessa deltagare gör det på frivillig basis eftersom hans önskemål är att hans OSA anställning ska leda till ett fast arbete. Den andra deltagaren arbetar kvar i väntan på praktik inom JobbNu. Ytterligare en deltagare berättar att han hade kvar sin OSA anställning under de första fyra månaderna i JobbNu och att han då spenderade upp till fyra dagar i veckan på arbetsplatsen. För deltagarna i fokusgruppen är praktiken viktig i vägen mot arbete. Att komma ut i praktik är något kan betraktas som ett kännbart steg mot det individuella målet att få ett arbete. När en deltagare kommer ut i praktik varierar dock och är, enligt projektgruppen, baserat på de individuella förutsättningar deltagarna har med sig in i projektet eller utvecklar i de förberedande aktiviteterna.

Även om en del av fokusgruppsdeltagarna är angelägna om att komma ut i praktik inom JobbNu uppger de att de är sysselsatta i projektet. Den rastlöshet som förgående fokusgrupp berättade om i januari 2010 finns inte i denna grupp. Detta är i sin tur ett resultat av att projektet sett över, utökat och utvecklat de aktiviteter som erbjuds deltagarna. Aktiviteterna som erbjuds menar fokusdeltagarna överlag är bra. Kursen i positivt tänkande framhålls även av denna fokusgrupp som bra och rolig, likaså framhävs de individuella samtalen med coacherna som givande. Aktiviteter som deltagarna menar är mindre bra är kurser som är förlagda på eftermiddagar eller kurser som är långa. "Långa kurser" gör deltagarna ointresserade och mindre motiverade.

Som har nämnts tidigare är det individuella målet hos samtliga fokusgruppsdeltagare att få en fast anställning med lönebidrag. Detta är ett mål som de medverkande deltagarna hade med sig in i projektet och som de står fast vid fem månader senare. Det deltagarna framhäver som lockade i en anställning med lönebidrag är den höjda lönen, samt den ökade möjligheten att kunna ta banklån och kunna flytta till en annan kommun.

Det bästa med projektet menar deltagarna är gemenskapen som kommer av att lära känna nya människor i projektet. Likadant att de får hjälp med att söka jobb vilket är något som deltagarna menade att de inte klarar på egen hand.

Slutligen

Återkopplingen av den fokusgrupp som hölls med fyra deltagare i JobbNu fortsätter att problematisera innebörden av att ha individen i centrum eftersom detta på många sätt är kärnan i JobbNu. Fokusgruppen som har gjorts är upplevelsebaserad och de exempel som tas upp är inte generella för projektet som helhet. Problematiseringarna syftar till att precisera och explicitgöra vad det innebär för JobbNu att arbeta med individen i centrum. Att lyfta fram hinder och möjligheter är ytterligare ett sätt att dokumentera de erfarenheter som JobbNu gör och för att utveckla det egna projektet men också bidra till en kunskapsgenerering över hur man kan arbeta med målgruppen, och målgruppens väg mot arbete.

Rapporten visar även att det skett en positiv utveckling i projektet i förhållande till de aktiviteter som erbjuds deltagarna och att projektet därigenom tar steg i riktning mot de mål som är uppsatta för projektet.

PM: Dokumentation av workshop

Rebecka Forssell

Onsdagen den 23 juli 2010 hölls en workshop på JobbNu. Syftet med dagen var att följa upp de frågor som tidigare presenterats i samband med en utvärderingsrapport. Utvärderingsrapporten, som skildrar ett deltagarperspektiv, lyfte bland annat fram en diskussion om att ha individen i centrum, att det är en stor variation bland deltagarna när de påbörjar en praktik samt problematiken över att Via Mentor, som skulle fungera som ett systerprojekt till JobbNu, inte blivit av.

Under workshopen delades deltagarna, som bestod av konsulter, coacher och övrig projektgrupp, in i mindre grupper. Grupperna arbetade med olika frågeställningar som sedan diskuterades i storgrupp. Nedan kommer en dokumentation av dessa diskussioner med syfte att bevara de intressanta tankar och resonemang som fördes fram. Dokumentationen kan även användas som ett stöd i projektets metodutveckling.

Den första frågan som diskuterades var - Vad finns det för möjligheter respektive risker att skraddarsy aktiviteter såsom ni gör i JobbNu?

Möjligheter	Risker
<ul style="list-style-type: none">• Att skraddarsy aktiviteter ökar deltagarens möjligheter på arbetsmarknaden.• Arbetssättet innebär att coachen hjälper till att hitta ett arbete/praktik i den miljö deltagaren vill arbeta inom.• Arbetssättet innebär en flexibilitet där konsulterna kan anpassa de dagliga aktiviteterna utefter deltagarnas behov.• Arbetssättet ger bättre chanser till resultat på sikt.	<ul style="list-style-type: none">• Det händer att deltagare döljer hinder för coacherna för att få arbete/praktik där denne önskar.• Arbetssättet kräver flexibilitet och kreativitet från coacherna vilket inte alltid är förenligt med hög arbetsbelastning.• Det kräver att coacherna sätter individen i centrum. Vem är i centrum i samtalet?• Coacher kan omedvetet styras av inlärd tankemönster i samtal med deltagaren.

I den utvärderingsrapport som workshopen utgick från framkom att målgruppen uppfattas som resurssvag. Deltagarna i fokusgruppen hade svårt att redogöra för vad de saknar samt vad de skulle behöva för att nå de individuella målen som är att få ett arbete. Utvärderingsrapporten tog även fasta på att det finns en problematik i att utgå från individen om denna inte har de färdigheter som krävs för att formulera sina önskemål. En diskussion om denna problematik mynnade ut i ett svar om hur man på JobbNu arbetar för att göra deltagarna resursstarka, vilket är att:

- Lyssna in deltagarens önskemål.
- Stärka de individuella resurser som deltagaren har med sig in i projektet.
- Stärka individen genom bekräftelse, dels i samtalen men också genom formella intyg/diplom.
- Få deltagaren att komma till insikt själv genom att låta deltagaren testa sig fram.

Att göra individen styrande i den egna utvecklingen på JobbNu är sammanfattningsvis ett aktivt lyssnande, stöttande och utrymme för deltagaren att testa på och göra fel.

Nästa fråga för diskussion tog sin utgångspunkt i att Via Mentor inte blivit av som projekt. Via Mentors syfte var att sprida information till företagare om den målgrupp som projektet handhar och de möjligheter det finns av att ha målgruppen i verksamheten. Via Mentor skulle verka som ett systerprojekt till JobbNu och med anledning av detta diskuterades vad det har inneburit för konsekvenser för JobbNu att Via Mentor inte blivit av.

Vad har det inneburit för konsekvenser att Via Mentor inte blir av?

- Det finns inte medel att arbeta med arbetsgivare såsom önskat.
- Det finns risk för missförstånd mellan deltagare och arbetskollegor.
- Arbetsgivaren saknar förståelse för målgruppen och den problematik som kan uppstå.
- Missförstånd kan i sin tur leda till en negativ känsla för deltagaren att praktisera/arbeta.
- Att Via Mentor inte blivit av kan ge JobbNu "bad will", JobbNu betraktas som ett vanligt projekt av arbetsgivare.
- Det finns en konkurrens om praktikplatser och JobbNu får svårt att utmärka sig.
- Nya insikter och resurser hos deltagaren tas inte om hand på arbetsplatsen.
- Rädsla och motstånd hos arbetsgivare för att ta emot målgruppen i praktik kvarstår.
- Ett mindre omfattande nätverk för JobbNu.
- Färre deltagare kommer ut i praktik.
- Färre deltagare får arbete.

Projektet har i skrivandets stund varit igång under cirka ett års tid, de deltagare som deltar eller har deltagit under denna tid har således varit utan stöd genom Via Mentor. Utifrån förgående utvärderingsrapport framkommer att deltagarna i fokusgrupperna menar att de trivs på sina arbetsplatser, att de känner ett stöd från arbetsgivare och kollegor och att de vet vart de ska vända sig om de har problem. Samtidigt framkom att även om deltagarna vet vart de ska vända sig undviker

de att göra det. Anledningen menar de är att de vill imponera på arbetsgivaren och visa sig duktiga för att öka sina chanser till ett arbete. En konsekvens av detta, och som lyftes under workshopen, är att det kan uppstå missförstånd mellan deltagare, arbetsgivare och kollegor och därigenom en negativ upplevelse för parterna.

En annan konsekvens av att Via Mentor inte är igång är att projektet har svårare att hävda sig i konkurrensen om praktikplatser. Förgående utvärderingsrapport framhöll även att det är stor variation när en deltagare kommer ut i praktik men även att en del deltagare är kvar i den praktik som de hade innan de påbörjade JobbNu, en praktik som tidigare konstaterats inte leda till arbete.

För att undvika missförstånd och negativa upplevelser men också öka tillgången till praktikplatser ställdes frågan hur den stödfunktion som Via Mentor skulle ha kan ersättas?

Hur kan den stödfunktion som Via Mentor skulle ha ersättas?

- Se över möjligheterna att omfördela medel dvs. ta medel från där det finns ett ekonomiskt överskott för att arbeta med arbetsgivare.
- Söka medel genom fonder och utbilda själva.
- Ge individanpassad handledning på deltagarens arbetsplats. *"Alla med aspergers är inte likadana"*.
- Utbilda arbetsgivare på JobbNu.
- Ta emot en praktikant från Arbetsförmedlingen som antingen själv ansvarar för ett strategiskt arbete mot arbetsgivare eller där en omfördelning av ansvar görs i personalgruppen.
- Coacherna kan kompensera genom att följa upp deltagare och hålla en dialog med arbetsgivare.

Slutligen

Föreliggande rapport är en sammanfattning av de diskussioner som fördes under workshopen på JobbNu. Syftet har varit att verka främjande genom att skapa möjlighet för workshopdeltagarna att följa upp de spår som förgående rapport lyfte fram. Diskussionen kan betraktas som påbörjad men det finns fortfarande mycket att diskutera. För projektgruppen att jobba vidare med är bland annat hur projektet bör arbeta med praktikplatser. *Hur kan JobbNu konkurrera om de begränsade antalet praktikplatser som finns att tillgå? Vad är syftet för deltagaren att praktisera? Ska praktiken leda till ökad arbetslivserfarenhet eller till ett arbete på den arbetsplats han eller hon praktiserar? Är den praktik som erbjuds deltagarna på JobbNu annorlunda från annan ordinär praktik?*

Deltagarperspektiv – JobbNu

Den 20 januari 2010 hölls en fokusgrupp med deltagare från projektet JobbNu. Fokusgruppen bestod av fyra deltagare som samtliga varit med mer eller mindre från projektets start. Fokusgruppen fokuserade kring fyra olika teman. Först diskuterades vad deltagarna hade för syfte med att delta i projektet, därefter diskuterades deltagarnas uppfattningar om den utbildning som ges dem, deras synpunkter på projektet som helhet, samt deras erfarenheter av praktiken. Praktiken diskuterades mot bakgrund av att Via Mentor inte kommit igång som projekt och att deltagarna inte ges det stöd som var tänkt från början.

Bland de deltagare som deltog i fokusgruppen var omdömet om projektet övervägande positivt. Ett par av deltagarna framhöll att de lär sig mycket, en annan deltagare framhöll att JobbNu håller han sysselsatt vilket han tycker är bra. Deltagarna framhävde även att de blir väl bemötta och att de känner att personalen bryr sig om dem. Något som var mindre bra i projektet eller något som de ville ha annorlunda hade deltagarna svårt att formulera. Ur deltagarnas resonemang framgår dock en del punkter som bör diskuteras vidare, med anledning av detta förs ett mer problematiserande resonemang i slutet av detta paper där några frågor har formulerats.

Varför delta i JobbNu?

På frågan om vad som fick deltagarna intresserade av projektet var de rörande överens, samtliga av deltagarna menade att de började projektet för att de vill ha ett jobb. När deltagarna fick förfrågan om att delta i JobbNu hade de flesta arbete eller praktik genom daglig verksamhet, eller annan stödfinansierad verksamhet, men även om de hade en sysselsättning sen tidigare värderade de möjligheten till en ny anställningsform högre. En deltagare jobbade inom förskola när hon fick förfrågan, ett jobb hon har haft sedan sex år tillbaka, men för att få en anställning inom förskolan krävdes att hon hade adekvat utbildning. Att denna deltagare valde att delta i JobbNu var för att hon skulle få chansen att omskola sig och på så vis öka chanserna till att få en anställning. En annan deltagare menade att han tidigare praktiserat inom livsmedel och trivdes väldigt bra inom den branschen. Att han började i JobbNu var för att öka chanserna till en fast anställning inom livsmedelsbranschen och på så vis få ett jobb som han tycker om. Alla deltagare i fokusgruppen, utan en, menade att den information de fått om projektet inledningsvis kom från respektive kontaktperson, den deltagare som inte fått informationen från sin kontaktperson hade fått informationen genom sin förälder.

Utbildning och praktik

Deltagarna uppger att de tycker att utbildningarna är bra och framhåller att det bästa med JobbNu är att de lär sig mycket och att de har något att göra. En av deltagarna jämför JobbNu med tidigare utbildningar och menar att hon lär sig mer här. En favoritkurs är kursen i positivt tänkande som deltagaren, med gehör från de andra, framhåller som rolig. Kursen i engelska lyfts fram som ett mindre bra exempel eftersom kursen inte lyckats anpassa kravnivån efter deltagarna. På frågan om det är något mer som de skulle vilja

komplettera utbildningen med kunde inte deltagarna komma på något. En av deltagarna menade att hon tidigare kände sig rastlös i projektet och på så vis kunnat tänka sig mer undervisning men sedan hon påbörjat sin praktik upplever hon inte samma behov. I diskussionen som följde framkom att deltagaren fick vänta flera månader innan hon blev tilldelad en praktikplats vilket kan ha bidragit till att hon kände sig rastlös. På frågan om vad hon ansåg om den långa väntan på en praktikplats menar deltagaren att hon i efterhand är nöjd över att hon fick en bra praktikplats och på så vis hittade rätt.

En av deltagarna har endast en lektion i veckan vilket motsvarar en och en halv timmas undervisning, resterande tid är förlagd på praktik. Detta är ett upplägg som deltagaren har haft sedan han startade deltagandet i JobbNu. Genom praktiken får deltagaren göra det som han helst vill, vilket är att arbeta. Eftersom deltagaren inte får någon större utbildning i form av undervisning är det praktiken som ska leda till att deltagarens mål om att få ett arbete införlivas. Deltagarens önskemål när han kom in i projektet var att arbeta med datorer eller med flytt och det sistnämnda praktiserar han inom idag. En stor del av deltagarens praktik är förlagd i projektets lokaler där han ställer i ordning i lokalerna i samband med JobbNu's flytt.

Av de deltagare som deltog i fokusgruppen gör samtliga praktik, två inom handel, en inom flyttbranschen samt en inom förskoleverksamhet. Den deltagare som praktiserar inom förskolan har inte fått praktikplatsen genom JobbNu utan praktiken hon är kopplad till är densamma som den praktik hon har haft sedan sex år tillbaka. Deltagaren problematiserar inte detta utan menar att hon kan vänta tills det dyker upp något som passar. Det hon vill praktisera och senare arbeta inom är butik, gärna klädbutik.

Generellt framhålls praktiken som en viktig del i deltagandet i JobbNu och beskrivs som rolig. Deltagarna ger även uttryck för en vilja sysselsätta sig och praktiken är bra sätt att få utlopp för den energin.

Med anledning av att Via Mentor inte blivit av och deltagarna därigenom inte får det stöd som var tänkt från början ställdes frågor om hur deltagarna uppfattar praktiken. Samtliga deltagare menar att praktiken fungerar bra, deras coach besöker dem på praktikplatsen, de behandlas väl av kollegor och de vet vart de ska vända sig om det uppstår problem eller om det är något de undrar över. Att fråga arbetsgivare eller kollegor är ändå något som de undviker in i det sista. Anledningen till detta menar de är att de vill visa att de klarar sig på egen hand, att de vill imponera på arbetsgivaren och ge ett bra intryck. En av deltagarna uttrycker det som att han frågar bara om han "*verkligen behöver det*".

Frågor och kommentarer

Mot bakgrund av att deltagarna deltar i projektet med syftet att få ett arbete bör vägen dit problematiseras. Även om deltagarna i fokusgruppen har en positiv inställning till utbildningen och den sysselsättning som det innebär att delta ger de även uttryck för att inte vilja vara till besvär. Min uppfattning är att deltagarna har svårt att formulera saker som de vill ha annorlunda men framförallt att de inte är vana vid att ställa krav. Av den anledningen är det viktigt att jag som utvärderare men även projektgruppen är uppmärksam och problematiserar de steg som deltagarna tar i projektet. Med det sagt innebär det inte att förringa att deltagarna uppger att de är nöjda både med den utbildning och den praktik som ges dem inom ramen för projektet. Utifrån fokusgruppen framgår att deltagarna anser att de lär sig genom att delta i projektet samt att de blir mycket bra bemötta av personalen. Utifrån deltagarnas olika resonemang har jag dock formulerat ett antal frågor. Frågorna är till för att skapa reflektion och diskussion i samband med återkopplingstillfället med projektgruppen.

- En grundtanke inom projektet är att utgå från individens egna möjligheter och färdigheter och genom det skapa individuellt utformade utbildningsinsatser. Att skräddarsy utbildningar för individen är en sympatisk tanke men innebär även stor flexibilitet och kreativitet hos personalen. Risken med individuella lösningar kan vara att individen ges insatser som inte är heltäckande, eller att individen hamnar emellan. Utifrån fokusgruppsdeltagarnas resonemang går det även att

problematisera huruvida deltagarna har de färdigheter som krävs för att ställa krav och på så vis möjligheten att påverka sin individuella utbildning och väg till arbete. *Vad för möjligheter respektive risker finns det med att skräddarsy utbildningsinsatser?*

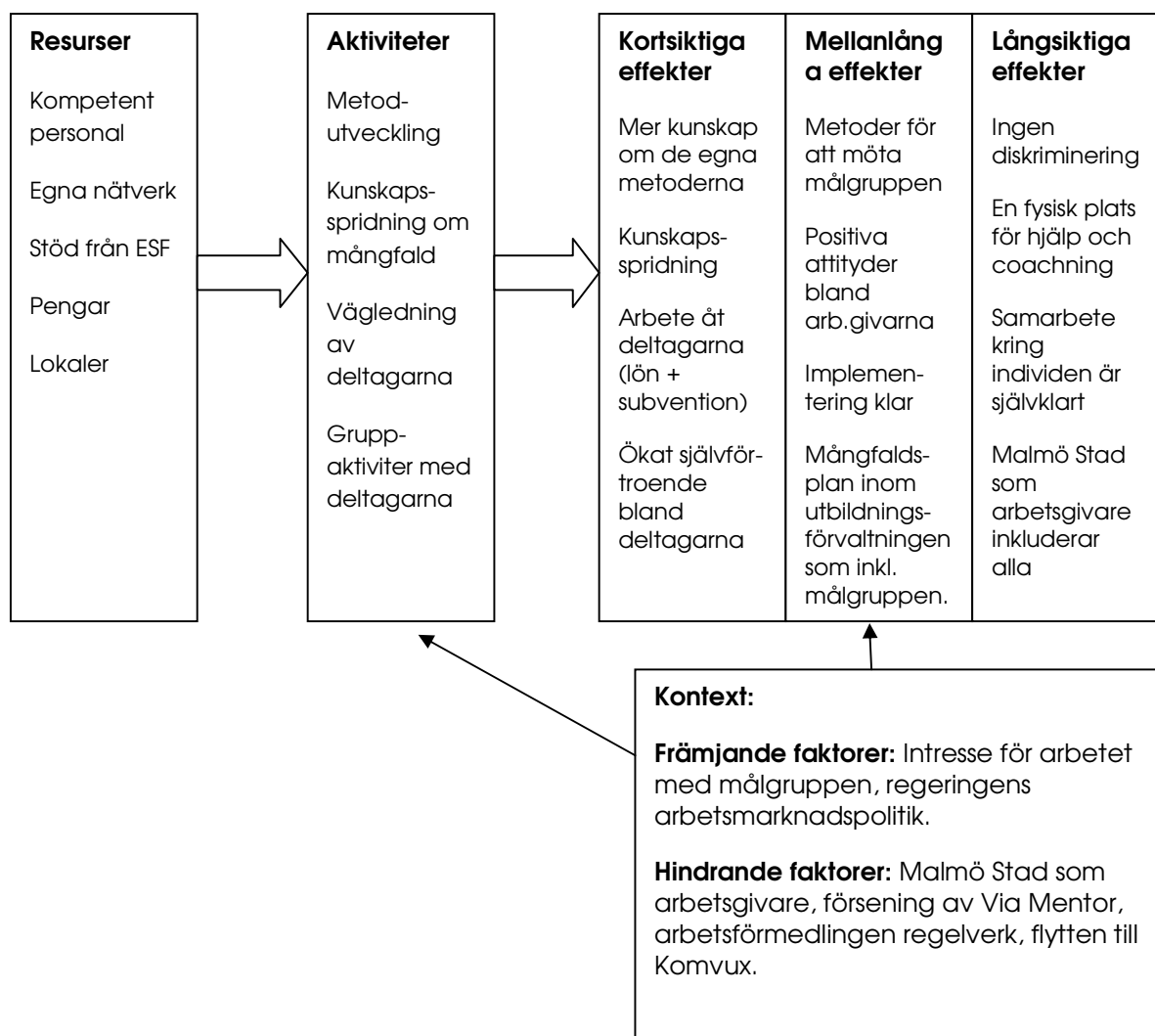
- Som framgår av texten ovan har en av deltagarna endast en och en halv timmas undervisning i veckan och resterande del praktik. För denna deltagare är det praktiken som ska leda till det individuella målet om att få ett arbete. Denna deltagare praktiserar inom Utbildningsförvaltningen och en stor del av praktiken sker inom JobbNu's lokaler där han flyttar och ställer i ordning. *Vad ska praktikplatsen generera för deltagarna? Har praktikplatsen ett värde även om chansen till arbete är liten? Undersöks anställningsmöjligheterna hos arbetsgivaren innan deltagaren tillträder sin praktikplats?*
- Ett annat ämne för diskussion är varför det varierar tidsmässigt när deltagarna påbörjar praktiken. Ur fokusgruppen framgick att ett par av deltagarna påbörjade praktiken tidigt i utbildningen medan en annan deltagare fick vänta ett halvår. Ytterligare en deltagare uppger att hon efter drygt fyra månader i projektet fortfarande praktiserar i den verksamhet som hon haft sedan sex år tillbaka. *Är den varierande väntan på praktik en del av deltagarnas individuellt anpassade utbildning och på så vis en del av en strategi eller finns det andra orsaker? Vilka är i så fall orsakerna och hur kan dessa hinder undanröjas?*
- Det slutliga området för diskussion handlar om hur deltagarna ska backas upp på praktiken när Via Mentor inte blir av. Även om de deltagare som kommit till tals genom fokusgruppen menar att de trivs på sina praktikplatser uppger de även att de drar sig för att fråga arbetsgivaren eller kollegor om hjälp. *Hur kan den stödfunktion som Via Mentor skulle ha ersättas?*

JobbNu – Programteoretisk workshop 12 oktober 2009

Den 12 oktober hölls ett workshopseminarium med projektgruppen för JobbNu. Syftet var att återskapa den logik som finns i projektet samt att anordna ett möte där projektgruppen gemensamt diskuterar kring vad projektet vill åstadkomma och hur vägen dit ska se ut. Utvärderingsarbetet i JobbNu har en främjande karaktär. Syftet med workshopseminariet var därför att skapa tillfälle för reflektion inom gruppen genom att lyfta blicken från det dagliga arbete och fundera över vad man gör och varför.

Under seminariet diskuterades vilka effekter som man inom projektet önskar se om fem respektive tre och ett år. Under seminariet diskuterades även vad man gör i dag och hur vägen för att nå de önskade effekterna ser ut. Därutöver diskuterades vilka resurser som JobbNu har att tillgå samt vilka yttre faktorer som påverkar projektets måluppfyllelse.

Bilden nedan bygger på OH-anteckningarna från workshopen. Trädet, som vi förhöll oss kring under seminariet, har gjorts om till en traditionell programteoretisk modell.



Långsiktiga effekter (fem år fram i tiden)

Under workshopseminariet fanns det svårigheter i att skilja på de effekter som projektet ska leda till om fem år respektive tre år med anledning av att projektet är avslutat om tre år, och projektet då ska vara implementerat. Lärdomar och erfarenheter från projektet bör dock finnas kvar efter att JobbNu har avslutats som projekt, som ett resultat av en lyckad implementering. Med detta i åtanke formulerades punkterna nedan.

- Projektet är en etablerad verksamhet i form av en fysisk plats och en plattform där deltagarna får hjälp med coachning och handledning. Verksamheten har full tillgänglighet.
- Samarbete mellan myndigheter, såsom Arbetsförmedlingen och Arbetscentrum, kring individen är en självklarhet.
- Det finns ingen diskriminering mot målgruppen på arbetsmarknaden.
- Det finns en samverkan med arbetsgivare för att skapa skräddarsydda yrkesutbildningar som motsvarar arbetsmarknadens behov.
- Malmö Stad är en arbetsgivare som inkluderar alla.

Mellanliggande effekter (tre år fram i tiden)

För att om fem år kunna uppnå de långsiktiga effekterna som beskrivits ovan är en förutsättning att projektet möjliggör för detta redan tidigare. De mellanliggande effekterna ska därför ses både som en förutsättning för att de långsiktiga effekterna ska kunna nås men även som effekt av tidigare arbete.

- Arbetsgivarnas attityder till att anställa målgruppen har påverkats i positiv riktning – att anställa är en självklarhet.
- Implementeringen ska vara klar vilket innebär att det finns yrkesinriktade program inom Särvux samt ett samarbete kring individen mellan myndigheterna.
- Utbildningsförvaltningen inkluderar målgruppen i deras mångfaldsplan.
- Väl fungerande metoder för att bemöta deltagarna har utvecklats.

Kortsiktiga effekter (1 år fram i tiden)

På samma sätt som de mellanliggande effekterna klargörs här projektgruppens uppfattningar om vad som behövs göras för att projektet ska leda till de effekter som man vill se om tre år, samtidigt är de effekter som tas upp här ett resultat av tidigare arbete inom projektet.

- Metoder som används i projektet ska fungera bättre. Syftet med metodutvecklingen är att deltagarna ska fungera på sina praktikplatser och få ett arbete.
- Det finns en kunskap om projektet i kommunen, samt hos arbetsgivare och samverkanspartner. Kunskapsspridningen om projektet pågår under hela tiden.
- Ökad självförtroende hos deltagarna, vilket innebär att deltagarna vågar vara delaktiga i sin egen framtid och vara med att bestämma sina egna mål. Som ett led i att bidra till ökat självförtroende hos deltagarna framhåller projektledaren en metod, eller förhållningssätt, där

JobbNu möter deltagaren med hopp och tro på den egna förmågan. Arbetet med att öka självförtroendet hos deltagarna återfinns även i gruppaktiviteter såsom positivt tänkande.

- Deltagarna har ett arbete (lön med subvention).

Aktiviteter (Nu)

De aktiviteter som projektgruppen gör idag är ett första steg för att uppnå de effekter som man vill se på sikt. Nedan sammanfattas projektgruppens resonemang om vad JobbNu gör idag.

- Kunskapsspridning om mångfald, bland annat för att människor med nedsatt intellektuell funktionsnedsättning ska inkluderas i mångfaldsbegreppet. Kunskap om projektet sprids via hemsida och pressmeddelande och på sikt via seminarier.
- Påverka arbetsgivarnas attityder på ett praktiskt plan, genom att arbetsgivaren ser att individen fungerar på arbetsplatsen.
- Deltagarna är/kommer i praktik. Praktikplatser skapas utifrån arbetsgivarnas behov. Deltagarna utför enklare arbetsuppgifter som beskrivs som extrauppgifter och som tillför ett mervärde på en arbetsplats. Arbetet ska tillföra något positivt som andra anställda inte har tid med eller som har prioriterats bort. Samtidigt ska deltagaren inte utgöra någon belastning för arbetsgivaren.
- Vägledning av deltagarna.
- Gruppaktiviteter såsom positivt tänkande, kompetensinventering, arbetsmarknadsinformation, branschinformation samt förberedande utbildning inom handel och service.
- Coacherna arbetar med att ta fram metoder/instrument för att kartlägga individen, så kallad kompetensinventering, i form av en mall för processen och de individuella samtalen. Utgångspunkten är att individen ska vara i fokus och att målet är att individen ska komma vidare med sitt eget personliga tänkande kring hur man ska vara för att få ett arbete.
- Projektgruppen ska tillsammans utveckla metoder

Resurser

I projektet finns ett antal resurser att tillgå som ökar möjligheterna till att uppnå de önskade effekterna.

- Lokaler: Projektet har tillgång till lokaler där arbetet kan bedrivas.
- Kompetent personal med följande bakgrunder: En arbetsterapeut, en studie och yrkesvägledare, en vuxenpedagog med erfarenhet av vården och fackligt arbete, två administratörer, varav en statsvetare, samt en förvaltnings-sociolog.
- Pengar
- Egna nätverk: Nätverken består av projektgruppens arbetsgivarkontakter, Malmö Företagsgrupp (som även är representerad i styrgruppen), Malmö Stad, samverkanspartners och medfinansiärer.
- Stöd: Stödet kommer av ESF, Utbildningsförvaltningens direktör, AIC/INAR, daglig verksamhet och medfinansiärer.

Yttre faktorer

Projektet påverkas av yttre omständigheter som projektet inte kan råda över vilka kan vara av både främjande som hindrande karaktär. Nedan listas faktorer som framhålls främja projektet.

- Det finns nya intresserade aktörer såsom andra kommuner, Särvux i andra kommuner, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan.
- Regeringens arbetsmarknadspolitik med fokus på "arbetslinjen".

Till projektet finns även faktorer som kan vara ett hinder för att JobbNu ska generera de önskade effekterna:

- Malmö Stad som arbetsgivare har inneburit minskad budget, anställningsstopp och övertalighet. Kommunal har negativ inställning till projektet eftersom de menar att "deltagare tar jobb från Kommunals medlemmar". Minskad budget bidrog dessutom till strul vid projektstarten, till exempel fick projektet mindre lokaler.
- Flytten till Komvux Södervärn kan vara negativ. Deltagarna har negativa erfarenheter från skolan, att vistas i en skolmiljö kan därför påverka deras motivation i projektet negativt. Att JobbNu kommer att hålla till i Komvux lokaler innebär även att deltagarna inte får samma känsla av komma till en arbetsplats vilket var JobbNu's ursprungsidé. Under denna punkt diskuteras även att flytten kan vara positiv om det innebär att deltagarna kan programmera om sina attityder till skolmiljön från negativa till positiva.
- Försening av VIA Mentor betyder att deltagarna inte får handledare under sin praktik, men även att arbetsgivare och personal inte är förberedda på hur de ska bemöta deltagarna.
- Arbetsförmedlingens regelverk gör att arbetsförmedlingen endast kan göra anvisning till projektet i sex månader, vilket kan ses i kontrast till projektets schablonmodell som utgår från nio månader.

Reflektioner från workshopseminariet

Utefter workshopseminariet är det svårt att ge en för gruppen gemensambild om hur JobbNu har tänkt nå de effekter som preciserades som projektets långsiktiga, eller för den delen mellanliggande effekter. Svaren som gavs under workshopseminariet var oftast individuella och genererade sällan till en gruppdiskussion. Detta kan givetvis ha olika förklaringar varav en är att projektet är nystartat och en del i gruppen knappt har hunnit börja arbeta. Det finns en mängd forskning som tyder på att en gemensam syn inom projektgruppen är väsentligt för att ett projekt ska lyckas. Projektformen har en annorlunda karaktär från ordinarie verksamheter. I projekten ges utrymme till att experimentera sig fram till lösningar. Således är tanken från ESF sida att projekten är till för att skapa innovativa metoder som, i allra bästa fall, leder till förändringar på samhällsnivå. För att skapa innovation är reflektioner och diskussioner inom projektet en förutsättning. Genom att inkludera varandra i diskussioner skapas även en samsyn kring den kedja av aktiviteter som erbjuds deltagaren. Detta är i sin tur värdefullt för att utveckla metoder. För hjälp med att skapa en dynamik i projektgruppen som gynnar gruppdiskussioner och reflektion rekommenderas ESF's projektstöd.

Utifrån det som beskrivits i ansökan till ESF och vad som beskrevs under workshopseminariet finns en del punkter för JobbNu att fundera över. Syftet med Malmö högskolas utvärdering är

bland annat ställa kritiska frågor och rikta uppmärksamhet åt det vi tycker man bör fundera extra kring. För att projektet ska kunna leda till de långsiktiga effekter som formulerades under seminariet är det viktigt att projektgruppen även fortsättningsvis funderar över hur vägen dit ser ut. För JobbNu att fortsätta att fundera kring är därför:

- Hur arbetar man med metodutveckling inom projektet? I nuläget beskrivs metodutvecklingen som en tankeprocess som sker hos var och en. Hur märker man att en metod fungerar och hur tas lärdomar av metoderna tillvara?
- Hur kan man arbeta för att förändra arbetsgivarnas attityder så att praktiken även leder till ett arbete? Är det tillräckligt att deltagaren visar sin kompetens under praktiken? Denna fråga är speciellt relevant eftersom Via Mentor inte har kommit igång som projekt och det därmed inte finns tillgång till kompetens på arbetsplatserna som kan tillmötesgå deltagarnas speciella behov.
- Hur ska man arbeta inom projektet för att ha ett genusperspektiv i mötet med deltagarna?