

CK

Slutrapport

Projektnamn: Mellan Rum

Diariernr: 2009-3050025

Projektperiod (ÅÅMMDD-ÅÅ-MM-DD): 090501-11-04-30

Syftet med en enhetlig mall för slutrapportering är att underlätta spridning av resultat och metoder från Socialfondsprojekten i Sverige. I slutrapporten ombeds ni beskriva vilka resultat ni uppnådde samt redogöra för hur ni följde er tid- och aktivitetsplan. Slutrapporten förväntas omfatta mellan 10 och 15 A4-sidor.

Vänligen bifoga också gärna andra produkter och/eller rapporter etc som ni arbetat fram under er projekttid. Till slutrapporten ska också lägesrapport för den avslutande delen av ert projekt bifogas.

Under varje rubrik finns en inledande text om avsnittets innehåll. Det är viktigt att slutrapporten bygger på en diskuterande redogörelse. Från och med den 3:e rubriken och framåt bör om möjligt följande två frågor besvaras:

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

Om Du har frågor angående slutrapporteringen, hör av Dig till Din handläggare på Svenska ESF-rådet.

1. Sammanfattning

Ge en sammanfattande beskrivning av projekttid och framkomna resultat.

Mellan Rum var projektet där alla arbetade tillsammans för att förhindra att arbetssökande ungdomar mellan 18-25 år, med kontakt med både Arbetsförmedling och kommunen, hamnar mellan stolarna, i ett så kallat "mellan rum".

Arbetsförmedlingskontor, försörjningsstödsenheter och arbetsmarknadsenheter från Ale, Alingsås, Härryda, Kungsbacka, Lerum, Lilla Edet, Mölndal, Partille,



Stenungssund och Östra Göteborg deltog i projektet.

Målet var att öka samarbetet mellan de deltagande organisationerna, regionalt och lokalt, att utforma individanpassade insatser och att skapa en plattform för de unga att själva synliggöra det stöd de behöver för att komma i arbete.

Genom att jobba med en pilotgrupp av ungdomar på varje ort utvecklade handläggarteamen ett nytt, gemensamt arbetssätt med bland annat inledande fyrpartssamtal och gemensam handlingsplan. Handlingsplanen sammanfattade de individanpassade insatserna. Som stöd hade varje kommun tillgång till en resurspott för att kunna finansiera insatserna om de var utöver ordinarie verksamhet.

Handläggarna fick processtöd i form av Mellan Rums Handläggarpå program. Det innehöll, förutom träffar med projektledarna bl.a. en seminariereserie med kompetensutveckling och erfarenhetsutbyte kring just fyrpartssamtal och handlingsplan.

Deltagarna fick utöver det lokala arbetet ta del av Mellan Rums Deltagarprogram med ett antal tematiska träffar med föreläsningar, workshops och studieresor.

Mellan Rum har också varit med och initierat ett chefsnätverk för chefer på Arbetsförmedling och arbetsmaknadsenheter. Två regionala chefsträffar har genomförts inom projektet.

Många kommuner samverkade även innan projektstart. Den stora skillnaden är att samverkan har fördjupats. Det har blivit uppenbart att för de ungdomar som är aktuella hos flera myndigheter så finns ett stort behov av en samordnad insats från kommunen och arbetsförmedlingen med fyrpartssamtal och en gemensam handlingsplan.

Ungdomarna beskriver en tydlig skillnad när fyrpartssamtal och gemensam handlingsplan används. De var positiva till att slippa springa mellan olika instanser och att insatserna utformades gemensamt och mer efter deras behov. De upplevde i hög grad att projektet har bidragit till att de närmat sig arbetsmarknaden. Det kan också konstateras att för att ungdomarna inte ska tappa fokus är det viktigt att insatserna kommer igång snabbt. I bl.a. Kungsbacka har man haft en särskild resursperson som har kunnat ägna mer tid åt ungdomarna. Denna "punktmarkering" har visat sig vara både uppskattad och effektiv.

Handläggarna berättar att deras samverkan på lokal nivå medfört tidsbesparing, minskat dubbelarbete, ökad samsyn och ett mer effektivt utnyttjande av resurser. Tre orter ser redan en minskning i försörjningsstödet som ett resultat av projektet.



2. 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?

Bakgrund

Projekt Mellan Rum designades i högkojuntur då efterfrågan på arbetskraft var hög. Det var uppenbart för många som arbetade med arbetslösa ungdomar att flera tillhörde en grupp som inte påverkades av konjunkturläget och som därför riskerade att även på sikt stå utanför arbetsmarknaden.

Dessa ungdomar hade inte fullgjort gymnasiet, som saknade jobbrelaterade nätverk, som hade svårigheter att ta kontakt och röra sig i nya miljöer. Många av dem hade dålig självkänsla och lågt självförtroende. De hade lågt ställda förväntningar och saknade drömmar och idéer om sin framtid. Dessa ungdomar fanns i olika verksamheter inom kommunerna och Arbetsförmedlingen.

Det var tydligt att gruppen hade svårt att etablera sig på arbetsmarknaden av egen kraft och behövde "punktmarkeras" och ges individanpassade lösningar som matchade deras behov.

Såväl GR som Arbetsförmedlingen upplevde att de befintliga resurserna borde kunna utnyttjas bättre. Istället för att ungdomarna skulle bollas mellan organisations och handläggare borde resurserna kunna samordnas kring individerna.

Resultat

Projektet har haft glädje av att elva orter har gått igenom samma process. Det har funnits stora möjligheter att bygga nätverk, för både chefer och handläggare, och lära av varandras erfarenheter. Det har gjort att samverkan har stärkts även på regional nivå och en regional samsyn har vuxit fram bland cheferna.

Implementeringsarbetet har redan börjat. Cheferna har gemensamt sagt att samarbetet kring den gemensamma målgruppen med fyrpartssamtal och gemensamma handlingsplaner ska fortsätta. Man har kommit överens om att behålla Resursbanken och uppdatera den kvartalsvis, så länge den används.



Även de regionala träffarna kommer att få en fortsättning. Chefsnätverket kommer att ses två gånger per år och handläggarna kommer att ges möjlighet att delta i ett kompetensutvecklings och erfarenhetsutbytes program i gemensam regi. Även det kommer att bli i form av kvartalsvisa träffar.

Så fortsätter arbetet efter projektet lokalt

Nästan alla orter har haft konferenser inom ramen för projektet för att tillsammans sätta ner fötterna kring hur arbetet ska fortsätta praktiskt efter projektets slut. På slutkonferensen delade alla orter med sig av hur de planerat sitt fortsatta gemensamma arbete.

Ale

- I Ale träffas alla parter varje måndag för att diskutera gemensamma ärenden. Här hittar vi också de ungdomar som vi ska jobba gemensamt med.
- Varje fredag har vi avsatt för fyrpartsamtal. Vi har två resurspersoner inom kommunen som kommer att arbeta närmast våra ungdomar.
- Vi chefer kommer att stötta.

Lerum

- Lerum kommer att fortsätta med möten på handläggarnivå varannan vecka.
- Fyrpartsmöten fortsätter och bokas vid behov.
- OCN är det mest bestående från Mellan Rum. Fler i personalen går utbildningen.
- Ekonomismart kommer fortsätta att genom att fler utbildningar kommer att ges. Även handledarutbildningar för de som tar emot praktikanter kommer att fortsätta.
- Vi behöver jobba vidare på att utveckla de gemensamma handlingsplanerna.

Partille

- Vi har bokat tid för strukturerade uppföljningsmöten på handläggarnivå. Cheferna träffas en gång i månaden på motsvarande möte.
- Fyrpartsträffar fortsätter
- Vi behöver jobba vidare på att utveckla handlingsplanerna.
- Självklart arbetar vi vidare med OCN.

Lilla Edet

- Vi har handläggarmöten en gång i månaden då vi går igenom gemensamma ärenden. Här kommer de personer upp som behöver fyrpartsamtal. Sedan gör vi en handlingsplan. Då ser vi över gemensamma resurser, uppdaterar insatser och informerar varandra om våra resurser.
- Strukturen som vi har skapat kring handlingsplanen är bra när det kommer in ny personal. Överskådlig och bra rutin.

Stenungsund

- Projektet har varit bra för att vi har tvingats diskutera var våra ansvarsgränser går. I projektet har vi diskuterat "vem som gör vad" och "vad



gör vi tillsammans”.

- Handläggarna träffas var 14:e dag.
- Vi har inspirerats av Alingsås konferens där så många olika parter kring de unga var med. I september finns en tid bokad för en gemensam implementeringskonferens.

Östra Göteborg

- Vi kommer att tydliggöra och renodla vår samverkan.
- Vi fortsätter med tisdagsträffarna då vi tittar på vilka unga vi har gemensamt och vad vi ska göra.
- Vi har en gemensam eftermiddag varje vecka. Har vi något att ta upp så ses vi, annars jobbar vi.
- Ekonomismart kommer vi att köra en omgång till i höst.

Härryda

- Vi fortsätter med vårt ungdomsarbete.
- Arbetsförmedlingen kommer till oss en gång i veckan.
- Vi fokuserar på utbildningar och hjälps åt för att hitta okonventionella lösningar.
- Vi samarbetar på det här sättet i Vuxennätverket.
- OCN vill vi fortsätta med och koppla på fler unga.
- Vi kommer att jobba vidare med gemensam handlingsplan och några andra metoder. Vi planerar det gemensamma arbetet tillsammans i höst.
- Cheferna har ett viktigt uppföljningsansvar när projektet är slut och inte projektledningen kan fungera ”blåslampa” längre.
- Vi gav ungdomarna personal traineer på SATS. Det har gett väldigt bra resultat och har fungerat som vår variant på resursperson. Vi har sett att det fungerar bra när man satsar på både kropp och själ.

Mölnadal

- Växtkraft är ett samarbete vi har från tidigare. Nu tar vi med oss en tydligare struktur in i detta med exempelvis fyrpartsamtal.
- Hur kan vi samköra insatser så att de länkar in i varandra?
- Punktmarkering är något vi behöver vidareutveckla. Projektet och projektledarna har hållit igång samarbetet och nu måste cheferna ta stafettpippen och jobba vidare.

Kungsbacka

- Inför fyrpartsamtal även för vuxna. Hitta former för att få in metoden fyrpart i ordinarie verksamhet.
- Vi har Kicken, ett Ungdomens Hus. Där kommer vi att fortsätta arbetet från Mellan Rum.
- Vår punktmärkare/upphämtare, Erika, har varit viktig på våra fyrpartsamtal. Hon ger även feed back mellan mötena. Hon fortsätter det arbetet och kommer att utveckla Kicken.
- Vi diskuterar vilka delar av deltagarprogrammet kan vi fortsätta med.
- Hur stämmer vi av över kommungränserna?
- Vi ska göra en samhällsekonomisk analys.

Alingsås

- Fortsätter det samarbete som startats i Mellan Rum.



- Varannan onsdag avsätts tid till fyrpartsamtal. Till hösten kommer vi att ha det mycket tätare. Varannan onsdag har vi en arbetslunch då vi pratar om personer som ramlat emellan stolarna.
- I Alingsås bjöds alla som arbetar med arbetslösa ungdomar in till Implementeringskonferensen tillsammans med berörda parter. Konferensen resulterade i åtta spår att gå vidare med. Nu vidareutvecklas idéerna och den 15 juni avrapporterar allagrupperna till den gemensamma chefsgruppen som då beslutar vilka spår man jobbar vidare med.

3. 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.

Att fler unga i målgruppen har ett självständigt liv och är i egen försörjning

I stort sett samtliga deltagare var positivt inställda till fyrpartssamtalen och att upprätta en gemensam handlingsplan. Utvärderingen visar att målgruppen för projektet har ett stort behov av en samordnad insats där fyrpartssamtal och en gemensam handlingsplan är insatser som deltagarna själva har uttryckt som viktiga för att de ska få ett självständigt liv och en egen försörjning. Viktigt var även en resursperson som ser till att handlingsplanen realiserar och är kittet mellan deltagarna och myndigheterna. Utvärderingen visar även att motivationsarbete är viktigt för projektets målgrupp och att de deltagare som deltagit i projektet under lång tid har utvecklas när de deltagit i deltagarprogrammet. En framgångsfaktor var när deltagarna upplevde att insatserna kom igång snabbt efter fyrpartssamtalet då de annars lätt tappade motivation och fokus.

Det kan dock behövas en längre tidsperiod för att bedöma om delmålet uppnått då många deltagande orter kom igång sent i projektprocessen och att ett antal arbetsplatsförlagda utbildningar som leder till jobb inte avslutats ännu. Det finns inte heller något "före läge" att mäta mot. Utvärderingen pekar dock på att genom den process som startas genom projektet kan fler ur målgruppen komma i egen försörjning då tre orter sett en minskning i försörjningsstöd. Deltagarna upplever i hög grad att de fått det stöd de behöver, att stödet utgått från deras behov och att projektet bidragit till att de närmat sig arbetsmarknaden. Delmålet är avhängigt av kojunktursvöningar och var också det delmål cheferna uppgav hade lägst målpuffyllelse.

Indikator

1. Fler av de deltagande ungdomarna har ett självständigt liv och är i egen försörjning



2. 50% av de deltagande ungdomarna är i arbete eller studier 90 dagar efter avslutad insats i projektet.
3. Individanpassade och otraditionella insatser för målgruppen finns tillgängliga
4. Handläggarna upplever att man har tillgång till relevanta insatser för målgruppen
5. Deltagarna upplever att de fått det stöd de behöver för att komma i arbete eller studier.
6. 80% av de deltagande ungdomarna har ökat sin kompetens och självkännet.
7. 80 procent av deltagarna upplever att de själv haft inflytande över utformningen av handlingsplanen

Uppfyllelse

1. Fram till 28 februari 2011 har 62 procent gått vidare till arbete eller studier. Minskat försörjningsstöd på tre orter.
2. Mäts i april 2011.
3. Ja, utvecklade från resurspotten och deltagarprogrammet.
4. Ja, de uppskattar möjligheterna med resurspotten men har haft svårt att använda den.
5. 74 % uppger att de fått relevanta insatser och 72 % att Mellan Rum bidragit till att de närmare sig arbetsmarknaden.
6. I enkäten svarar 61% av deltagarna ja.
7. I enkäten svarar 81 % av deltagarna ja.

Stärkt regional samverkan

Det regionala arbetet inleddes med att utarbeta en regional överenskommelse för lokal samverkan som reglerade gemensamma punkter inom projektet. Tidigt i processen gjordes en resurskartläggning i varje kommun och stadsdel som presenterades på uppstartskonferensen och på projektets webbsida.

Den regionala samverkan har också stärkts genom utbildningsinsatser i form av deltagar- och handläggarpåbjudningen och anordnade chefsdagar som lett till samsyn och gemensamma beslut om vilka delar av projektet som ska implementeras. Tanken med resursbanken har inte fungerat i bemärkelsen att orterna använt sig av varandras resurser men cheferna har beslutat att ha kvar resursbanken i syfte att få en överblick över insatser regionalt och lokalt.

Utvärderingen visar att delmålet är uppnått då den regionala samverkan är stärkt genom att regionala träffar genomförts och en regional överenskommelse har upprättats. En samsyn bland chefer har vuxit fram angående vilka delar av projektet som ska implementeras. Chefsnätverket bestående av chefer både från kommunen och arbetsförmedlingen kommer att fortsätta att träffas efter projektets slut för att fortsätta utveckla samverkan. Projektprocessen har också förstärkts av den regionala samverkan.

Indikator

1. En regional överenskommelse för lokal samverkan
2. En regional överenskommelse om utnyttjande av varandras insatser
3. Befintliga insatser för målgruppen har kartlagts- och synliggjorts
4. Projektet har ökat förutsättningarna för kontakter och samarbete mellan deltagande aktörer



Uppfyllelse

1. Ja
2. Nej, det fanns inget behov.
3. Ja, genom resurskartläggning.
4. Ja, genom deltagar- och handledarprogram och chefsnätverk.

Stärkt lokal samverkan

En av projektets stora utmaningar har varit att överbrygga de kulturskillnader som finns/fanns mellan kommunen och arbetsförmedlingen. Handläggarträffarna i varje kommun har stärkt samverkan på lokal nivå. Projektledningen har drivit på projektprocessen med bland annat en inledande processkartläggning där dubbelarbete synliggjordes. Även det delade projektledarskapet och en väl fungerande ledningsgrupp har bidragit till att organisationerna har kunnat mötas.

Majoriteten av alla inskrivna deltagare har en handlingsplan där uppföljningar görs i varierande grad, vilket även var ett utvecklingsområde i delutvärderingen. Projektprocessen har sett olika ut i de deltagande orterna men när projektets syfte blev tydligt och samverkansformer och roller hittades tog projektprocessen fart. Orterna har sett en rad positiva effekter av samverkan. Kompetensutveckling i form av ett handledarprogram har stärkt processen ytterligare. Detta visar på vikten av att kunna kombinera arbetsmarknadsåtgärder med utbildningsinsatser, två olika programområden inom ESF.

Under projekttiden har några orter fått utökat politiskt uppdrag att stärka samverkan runt ungdomar och där har Mellan Rum underlättat denna process då samverkan redan påbörjats. Även utbyten i form av att handledare finns tillgängliga i varandras organisationer har utvecklats under projekttiden.

Utvärderingen visar att delmålet har uppnåtts på alla orter. På två orter har projektprocessen tagit fart i mindre utsträckning och vinsterna med projektet är inte lika tydliga men även där går att se en vinst i form av fördjupad samverkan. En viktig fråga att lyfta fram och beakta i andra samverkansprojekt är om stadsdelar har förutsättningar att genomföra samverkansprojekt på lika villkor och med samma förutsättningar som kranskommunerna. Stadsdelarnas organisation är mer komplex med fler chefsled, samt volymmässigt mycket större, vilket försvårar förankringsprocessen och genomförande.

Indikator

1. Alla inskrivna deltagare har en individuell och partsgemensam handlingsplan.
2. Lokala rutiner för samverkan som minskar dubbelarbete och parallellprocesser har utarbetats

Uppfyllelse

1. Nej, men andelen har ökat markant från delutvärderingen.
2. Ja

Synliggörandet av ungas behov

Fokus för arbetet med att synliggöra ungas behov har skiftat, efter en dialog med ledningsgruppen, från att projektet skulle arbeta direkt med deltagarna till att projektet skulle rusta handledarna att arbeta med deltagarna. Anledningen



var att nå hållbara långsiktiga resultat som fanns kvar efter projektets slut. Detta har genomförts genom handläggarträffarna lokalt och genom handläggprogrammet. Projektledningens arbete direkt med ungdomarna i projektet har därefter begränsats till Deltagarprogrammet. Enkätresultatet från de intervjuade deltagarna visade att 57 procent upplevde att de hade fått möjlighet att berätta om hur de tycker att situationen för unga arbetslösa bör förbättras vilket kan förklaras med att flertalet orter haft workshop med deltagare för att fånga deras behov.

Utvärderingen visar att delmålet att synliggöra ungas behov är uppnått. Intervjuer med deltagare visade att projektiden i sig har synliggjort att målgruppen har ett stort behov av en samordnad insats i form av fyrpartssamtal och gemensamma handlingsplaner. Fyrpartssamtalet, workshops med deltagare om användandet av resurspotten samt deltagandet i deltagarprogrammet har möjliggjort för deltagarna att uttrycka sina behov.

Indikator

1. Synliggörande av ungas behov

Uppfyllelse

1. Ja genom utvärderingens intervjuer med deltagarna där behovet av fyrpartssamtal och handlingsplan blev tydligt. 57% av deltagarna uppgav att de berättat om sina behov och 61% av cheferna uppgav att projektet synliggjort ungas behov.

4. 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.

Att utveckla samverkan innebär att sammanföra organisationer som inte tidigare haft ett nära samarbete och att överbrygga de kulturskillnader som finns inom och mellan organisationerna. Kulturskillnaderna blev främst tydliga i diskussionen kring handlingsplanerna där varje organisation hade sina egna handlingsplaner, riktlinjer och diskussioner men även i synen på de andra organisationernas arbete och uppdrag.

Det delade projektledarskapet, ett tydligt partnerskap mellan organisationerna på ledningsnivå, och en fungerande ledningsgrupp har bidragit till att organisationerna har kunnat mötas och projektet kunnat fungera bra. I det fortsatta arbetet har det lokala arbetet och erfarenheten av att praktiskt arbeta tillsammans skapat värdefulla lokala organisationsövergripande handläggarteam kring målgruppen. Att projektdesignen var övergripande och utan detaljstyrning möjliggjorde ett behovsanpassat arbetssätt från projektledningen men medförde också att handläggarna initialt upplevde projektet som otydligt. Inledningsvis hölls **uppstartsmöten** på varje ort där syftet var att introducera



projektet, få en bild av den lokala samverkan samt se vilka resurser de olika parterna förfogade över. Vid introduktionen presenterades ramen för projektets syfte och mål, samtidigt som det betonades att projektet skulle utformas och anpassas efter orternas egna behov. För att kunna identifiera behoven var det viktigt att ha ett tydligt nuläge och därför gjordes en **process- och resurskartläggning**. Kartläggningarna som genomfördes i kommunerna var en bra start då det blev tydligt för alla berörda parter hur det fungerade på den egna orten.

På uppstartskonferensen i november 2009 utarbetades en **Regional överenskommelse för lokal samverkan**. Utöver dessa punkter var det fritt för de deltagande orterna att utveckla samverkan lokalt. Några punkter ur den regionala överenskommelsen var att genomföra ett tidigt fyrpartssamtal och att deltagaren får en individuell gemensam handlingsplan.

Handläggprogrammet har bestått av olika insatser för att stötta handläggarna i deras arbete och för att bygga kontakter och nätverk mellan orterna. En seminarieserie med fokus på metodutveckling av fyrpartssamtalen utvecklades utifrån det behov som framkom i delutvärderingen. Intresset från handläggarna var så stort att upplägget fick delas upp i två omgångar. De föreläsare som bidrog var *Anders Dahl*, socionom och coachutbildare, *Kristina Öhrne*, socionom, handledare och nätverksterapeut samt *Kristina Darfeldt*, psykolog på Bräcke Diakoni.

Ytterligare aktiviteter för handläggarna har varit:

- Processtöd till chefer och handläggare
- Mångfald och jämställdhetskongress
- Europeiskt handläggartutbyte genom Mind the Gap
- Arbetsförmedlingens ungdomsnätverk utökas även till kommunens ungdomshandläggare
- Uppföljnings- och slutkongress

Deltagarprogrammet har bestått av ett antal temadagar för samtliga deltagande ungdomar. Syftet med deltagarprogrammet har varit att väcka hopp, ge inspiration och nya intryck men har också tydliggjort projektet för deltagarna och medfört att handläggarna har haft lättare att presentera det för deltagarna.

Deltagarprogrammet har bestått av:

- "Från blogg till jobb" med ungdomsföreningen Assista i Alingsås och Navid Modiri
- "Att jobba i Norge", studieresa till Oslo
- "Självkänsla" med Mia Börjesson
- "Hälsa, kost och motion" med Göteborgs fightingcenter
- "Lärlingsutbildningar", studieresa till Danmark
- "Entreprenörskap och drömmar" med Coompanion
- "Att göra sin röst hörd" med dramapedagogerna Erika Marklund och Gunilla Fransson

Projektgruppens direkta arbete gentemot **deltagarna** har blivit mindre omfattande än vad som inledningsvis antogs. Utifrån ett ledningsbeslut ändrades inriktningen till att arbeta med synliggörandet av målgruppens behov genom handläggarna eftersom de finns kvar efter projektidens slut och det leder till en långsiktig utveckling för målgruppen.



Resursbanken var från början tänkt som ett verktyg för regionalt resursutnyttjande vilket inte passade målgruppen. Istället har den gett handläggare och chefer en överblick av de resurser de förfogar över på den egna orten. Resursbanken kommer därför att finnas kvar även efter projektets slut på www.mellanrum.org.

Resurspotten var en viktig konstruktion i projektet för att få ordning på medfinansieringen som är kopplad till antal deltagare och handläggartimmar i projektet. Konstruktionen skapade trygghet då den medförde att alla deltagande orter fick eget ansvar för sin medfinansiering. Potten har främst använts till att bekosta insatser som orterna annars inte skulle ha haft råd med. Ett problem är att pottorna inte har använts förrän i slutet av projekttiden. Några anledningar till detta tror vi är ovissheten om att klara medfinansieringsåtagandet, att handläggarna vanligtvis inte har mandat för inköp av insatser och att deltagarna har svårt att förmedla vilka behov de har. Många upplevde också att ESFs regelverk satte stopp för idéer. Ytterligare en anledning var att behovet inte var så stort som projektet inledningsvis antog. Det största hindret som identifierades var istället att det fanns för lite handläggartid.

Några orter har haft en workshop med deltagarna för att förstå vilka behov som kunde mötas via resurspotten. I Östra Göteborg hade deltagarna kallats till ett informationsmöte där de fått information om vilka insatser stadsdelen har för att sedan lista dem på en intresseanmälan. I stort sett var alla nöjda med de insatser som genomförts inom ramen för resurspotten. I synnerhet har tre nya insatser skapats genom projektet; OCN, arbetsplatsförlagda utbildningar och anställning av en resursperson. De insatser som respektive ort valt att satsa på finns i faktabutiken nedan.

Exempel på insatser från resurspotten på olika orter:

Ale: Killgrupp, coach för mer intensivt och individuellt arbete, teoridelen på körkort och riskettan.

Alingsås: Resursperson från arbetsförmedlingen, Göteborgsdag med studiebesök, föreläsning, friskvårdsdag, rese- och boendebidrag.

Härryda: OCN, träning med personliga tränare, gymkort, hälsodag, studiebesök till Glasgow för handläggarna och till Oslo för deltagarna.

Kungsbacka: Resursperson, utredningar, prova på träning och träningskort.

Lerum: OCN, truckkort, teori för körkort, kursmaterial, hundmassagekurs, Ekonomismart och praktikhandledarutbildning.

Lilla Edet: Livskunskap, truckutbildning, föreläsning, ekonomismart och praktikhandledarutbildning.

Mölnådal: Föreläsare, studiebesök till Oslo, truckkort, teori och riskettan för körkort, handledarutbildning, gymkort och utredningar.

Partille: Studiematerial, OCN och KBT-kurs.

Stenungsund: Studieresa till Stockholm, utvecklat "trappmodellen" och praktikhandledarutbildning.

Östra Göteborg: Arbetsplatsförlagt lärande som leder till jobb som barrista, mopedreparatör eller på lager, Ekonomismart och utredningar.

Arbetsplatsförlagt lärande

Härryda, Lerum och Partille har lagt resurser på arbetsplatsförlagt lärande i form av OCN. Östra Göteborg har satsat på arbetsförlagt lärande som barrista, mopedreparatör och lagerarbetare som ska leda till anställningar för deltagarna.



Samtliga tre orter tycker att OCN är bra och kommer att fortsätta med arbetet även efter projektet. Det har tagit mycket längre tid att komma igång med arbetet än vad som förutsetts och många tycker att metoden är krånglig och tidskrävande. Svårigheter som nämndes var att hitta ett intresserat företag samtidigt med en matchande ungdom och att handläggarna fått för lite utbildning för att klara av de krav som ställs på dem.

Inom ramen för OCN-arbetet har vi utvecklat ett interaktivt utbildningsmaterial kring arbetsplatskunskap "Jobbguiden" tillsammans med ungdomarna. Materialet ger kunskap kring frågor om arbetsmarknadens parter, a-kassa, semester och olika kommunikationssätt som kan finnas på en arbetsplats. Tanken är att den ungdom som får möjligheten att börja en OCN-utbildning, skall känna sig trygg och ha en bild kring de frågor som dyker upp såväl på utbildningen som vid en framtida anställning. Extra roligt är att en av projektets deltagare, Julia Philips, ingick i referensgruppen och visade sig vara en duktig illustratör. Hon fick i uppdrag att illustrera programmet och har sedan också fått fortsatta illustratörsuppdrag!

Resursperson

Kungsbacka och Alingsås valde att anställa en resursperson med hjälp av resurspotten men även andra lösningar har använts av orterna, exempelvis en coach som ska arbeta mer intensivt med ungdomarna. Resurspersonerna i Kungsbacka och Alingsås har haft samtal med ungdomarna om att söka arbete, deltagarens livssituation och lotsa vidare med den planering som bestämdes på fyrpartssamtalet. För resurspersonen i Alingsås har det ännu gått för kort tid för att se några effekter.

Resurspersonen i Kungsbacka har suttit med på i stort sett alla fyrpartssamtal. Det är också resurspersonen som tar ansvar över alla handlingsplaner och oftast skriver dem under fyrpartssamtalet. Resurspersonen träffar deltagarna regelbundet och stöttar dem att genomföra det som bestämts i handlingsplanen och skriver veckobrev till alla handläggare. Hon har även samlat ungdomarna för gruppaktiviteter, exempelvis träning på gym.

Resurspersonen i Kungsbacka ser enorma möjligheter med att få utveckla en verksamhet för ungdomarna. Både handläggarna och resurspersonen uppgav att deltagarna vuxit som personer, att de trivs mer med livet, fått bättre självförtroende genom att de får ett socialt sammanhang och börjat motiveras till att göra något. Sedan resurspersonen anställdes har fler deltagare kommit till deltagaraktiviteterna. Både handläggare och chefer beskriver resurspersonen som kittet mellan dem och deltagarna. Kungsbacka har valt att behålla resurspersonen även efter projektets slut då vinsterna är många.

En ambition för projektet har varit att **skapa nätverk** som kan fortsätta även efter projektets avslut. Chefsnätverket kommer att fortsätta träffas så länge arbetsförmedlingen har i uppdrag att verka inom området. Chefsdagarna fungerade bra som ett forum för vidare samarbete och där berörda chefer har fått en samsyn kring uppdraget och insett vikten av samverkan. De har även gemensamt kunnat besluta om att fortsätta med fyrpartssamtalen och de gemensamma handlingsplanerna för den aktuella målgruppen. Dessutom fortsätter arbetet med resursbanken och de regionala nätverken. Den samsyn och det förtroende som skapats genom chefsdagarna har också varit en värdefull plattform att driva processen vidare från.



5. 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?

Arbetsförmedlingskontor, försörjningsstödsenheter och arbetsmarknadsenheter från Ale, Alingsås, Härryda, Kungsbacka, Lerum, Lilla Edet, Mölndal, Partille, Stenungsund och Östra Göteborg har deltagit i projektet.

Samtliga kommuner satsade sammantaget 75% av en heltidstjänst under projektperioden, vilket motsvarar 615 000 kr i personalkostnader och bistod med fem platser för ungdomar ur målgruppen (motsvarande 320 000 kr).

Samtliga AF-kontor satsade under samma tidsperiod sammantaget 25% av en heltid under projektperioden och bistod med 3 platser för ungdomar med aktivitetsstöd (motsvarande 192 000 kr).

Projektet styrdes av en ledningsgrupp som träffades tre till fyra gånger per termin. Ledningsgruppen bestod av Gustav Höijer, chef från GR, två områdeschefer från arbetsförmedlingen; Helene Centerhorn och Michael Leufkens, två representanter från arbetsmarknadsenheterna; Ulrika Furby från Kungsbacka och Lennart Bergius från Ale samt en verksamhetsuppföljare från Arbetsförmedlingen; Lennart Kurlberg och de två projektledarna. Ledningsgruppen har varit till stort stöd för projektledningen genom sin goda förankring och kunskap kring frågorna och de berörda organisationerna.

Projektet leddes av två projektledare där en av projektledarna kom från Arbetsförmedlingen och en hade kommunal erfarenhet. Jennie Blom kom från Arbetförmedlinge och efterträddes hösten 2010 av Baker Ahmed. Sophia Kaså var projektledaren med kommunal bakgrun och arbetade i projektet under hela projektperioden. Övrig personal var tre projektkoordinatorer Sanna Tham, Sara Branegård och Maja Sabelsjö vars arbetsuppgifter är att arbeta med arbetsplatsförlagt lärande, deltagar- och handläggprogrammet, information och administration. Dessutom finns det en ekonom Sara Danfeldter som sedan efterträddes av Eva Spång.

Projektet har också haft en referensgrupp av ungdomar i målgruppen som framför allt gav värdefull input under de första månaderna, innan deltagare skrevs in i projektet.



6. Jämställdhetsintegrering

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

Jämställdhets- och tillgänglighetsintegrering

Projektet har integrerat jämställdhet och tillgänglighet genom att beakta frågorna vid alla projektets arrangemang för ungdomar såväl som för handläggare och chefer. Genom aktiva val av inbjudna gäster/talare, lokaler, utformning av informationen, upplägget för programmet och möjlighet till olika slags kost vid aktiviteter beaktas frågorna.

Projektet har arrangerat en konferens för handläggare med "mångfald och tillgänglighet" där neuropsykiatriska funktionsnedsättningar belystes både ur ett teoretiskt- och brukarperspektiv. Under konferensen fick handläggarna tillfälle att reflektera över olika förutsättningar i människors levnadsvillkor. Tillgänglighetsperspektivet har också varit ett centralt tema i handläggarpogrammet.

7. 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.

Se ovan

8. Regionala prioriteringar

Redogör för de eventuella regionala prioriteringar som ni arbetat med.

-

9. 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?



Projektet har haft en bra balans mellan ägarskap, styrning och ledning där samtliga aktörer har varit aktiva och mål- och resultatorienterade. Den lärande utvärderingen varit en viktig del i projektgenomförandet främst ur ett lärande- och spridningsperspektiv. Detta bidrar till att viktiga erfarenheter och resultat från projekt har goda förutsättningar att översättas och överföras till nya sammanhang.

Projektet har genomfört implementeringskonferenser på nästan alla orter. På implementeringskonferenserna kom olika nivåer lokalt att ingå – allt från handläggare till chefer – i syfte att hitta strategier för att bära projektresultaten vidare. På några orter har samarbetsformerna genom implementeringskonferenserna spridits till fler verksamhetsområden och målgrupper. Ytterligare en nivå är slutkonferensen där konferensdeltagarna kommer att fastställa hur arbetet går vidare.

Politikerna i GRs sociala styrgrupp och i styrgruppen för arbetsmarknadsfrågor har också blivit informerade om arbetet med Mellan Rum.

Implementeringskonferenserna tillsammans med tydliga prioriteringsdirektiv från cheferna skapar förutsättningar för ett gemensamt lärande inom organisationen istället för att enstaka individer får bära projektresultatet. Det kan vara ett sätt att hantera dilemmat mellan individ- och organisationsnivå.

Det är en utmaning att upprätthålla samverkan över tid och nätverk både på chefs- och handläggarnivå. Det ansvaret vilar framför allt på Kommunalförbundets och Arbetsförmedlingens regionala ledning.

Andra utmaningar är att inkludera de chefer som är chefer enbart inom IFO och som inte ingår i nätverket. IFO är en mycket viktig samarbetspartner för lokal samverkan. Frekventa personalbyten och vakanta handläggartjänster kan vara ett hinder i samverkan och är också ett ledningsansvar att bevaka.

10. 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 Contextio som följeutvärderare. Det har varit oerhört värdefullt. De har varit adjungerade i vår ledningsgrupp och har utöver det haft en tät kontakt med projektledningen.

Delrapporten och dialogen inför slutrapporten är båda tydliga exempel på hur utvärderingen direkt bidragit till att utveckla projektet. Delrapporten pekade ut fyrpartsamtalen som den viktigaste framgångsfaktorn och utvecklingsområdet. Utvärderingen visade att merparten av de kommuner/stadsdelar som såg tydliga vinster med samverkan också var de som hade tydliga rutiner för fyrparts-



samtal och gemensamma handlingsplaner. Det bidrar till ökad samsyn, ökad förståelse för varandra, snabbare möten samt enklare kontakter över organisationsgränserna.

Det gjorde att just fyrpartssamtalet blev fokus för vår uppföljningskonferens i september 2010. Under konferensen arbetade vi sedan med rollspel i fyrpartssamtal. Det tillsammans med utvärderarnas rapport gjorde att vi fick en bred förståelse för och ett engagemang kring just fyrpartssamtalen. Det var sedan ett naturligt steg att låta vårt planerade handläggprogram fokusera just kring detta. Den stora uppslutningen kring handläggprogrammet är ytterligare ett kvitto på detta metodiska arbete.

Fyrpartssamtalen var nu förankrade, men handlingsplanerna var det fortfarande lite si och så med. Handläggarna upplevde inte att de var särskilt viktiga och att ungdomarna inte tyckte att de tillförde något. Under januari och februari intervjuade utvärderarna ungdomarna. Redan efter de första intervjuerna blev det tydligt att ungdomarna tyckte att handlingsplanerna var jätteviktiga. Det blev då viktigt att styra om den sista träffen i handläggprogrammet till att förmedla detta och fokusera på just handlingsplanerna. Återigen blev utvärderarnas inspel det som gjorde att arbetet tog skruv!

Projektets design med resurspotten har möjliggjort extra insatser för kommunerna/stadsdelarna. Det är också inom ramen för resurspotten som de mer otraditionella insatserna utvecklats i projektet. I några kommuner/stadsdelar har projektet också sammanfört olika instanser med resurser att ta del av samt jobbat för att kunskapen om varandras resurser inom kommunen höjts. Detta kan på sikt leda till att kommunerna/stadsdelarna får ökad tillgång till relevanta insatser.

Utöver fyrpartssamtalet och handlingsplanerna var de förbättringsområden som utvärderingen pekade på tidsaspekten samt jämställdhet och tillgänglighet. Med tidsaspekten avses att handläggare har svårt att frigöra tid för projektet. Det blev framför allt en fråga som vi kunde driva i chefsnätverket.

När det gäller jämställdhet orkade vi inte växla upp. Perspektivet fanns med, men blev aldrig det fokusområde det förtjänade att vara. Tillgänglighetsdiskussionen kom mycket att handla om neuropsykiatriska funktionshinder, då dessa är så utbredda i målgruppen. Att anpassa arbetet och utveckla metoder för att nå och engagera dessa ungdomar var en självklar del av metodutvecklingsarbetet. En av dagarna på handläggprogrammet handlade om detta och kopplingen mellan handlingsplan och sociala berättelser var spännande. Det blev uppenbart att en metod som särskilt gynnar just dem med funktionsnedsättning faktiskt förbättrade arbetet för alla!



11. Egenutvärdering

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

Projektgruppen har haft möten mer eller mindre varje vecka. Det har varit operativa möten för att stämma av vem som gör vad, hur det går och vem som behöver hjälp med vad. Utöver det har de två projektledarna haft egna utvärderings- och planeringsmöten för att fundera på lösa smått och stort i verksamheten. Ledningsgruppen har varit ett viktigt forum för att stämma av och diskutera strategiska frågor.

12. Kommentarer och tips

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

Låt projektet växa fram underifrån. Se till att det matchar verksamheternas behov. Den tid av sökande som detta tar har man igen senare! De som arbetar med projektet måste se en vinst med det. Om de upplever att det är något som tar tid ifrån och därmed hindrar det ordinarie arbetet istället för att hjälpa det framåt är det svårt att få engagemang och goda resultat.

Rigga projektet väl med en duktig och engagerad projektledningsgrupp och dito medföljande utvärderare. Skapa utrymme för att styra verksamheten mot målen. Räds inte att tex begära ändringsbeslut om budgeten inte ger förutsättningar för detta.

Ha en nära dialog med projektets ESF-handläggare!

Säkra medfinansieringen genom att skapa tydliga positiva incitament. Det gör också att en parts bristande medfinansiering inte kan välta projektet för en annan part.

13. Kontaktpersoner

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

Gustav Höijer, GR
gustav.hojier@grkom.se
031-335 50 52

Michael Leufkens



Svenska
ESF-rådet

michael.leukens@arbetsformedlingen@grkom.se

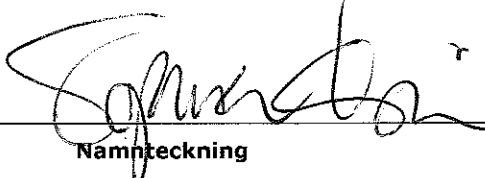
010-486 62 31

Sophia Kaså

sophia.kasa@katalysator.nu

0706-76 30 82

Underskrift projektansvarig (projektledare)

21/6  Sophia Kaså
Datum Namnteckning Namnförtydligande

E-posta dessutom dokumentet till projektets ansvariga handläggare på Svenska ESF-rådet.

Kom ihåg att även fylla i projektets sista lägesrapport för att stöd ska kunna betalas ut.

Godkänt den 14 juli 2011.

av Cineyt Korobulut

