

Vi förändrar arbetsmarknaden

Slutrapport

Uppgifter om projektet

Namn på projektet	Hikikomori	Startdatum	2015-09-01
Kontaktperson för projektet	Felicia Yeh Nortoft	Slutdatum	2018-08-31
Telefonnummer	0739-102321		
E-post	felicia.yeh.nortoft@vastra.goteborg.se		

Syftet med en slutrapportering är att skapa en enhetlig struktur för insamling av information om projektet i sin helhet och ska bidra till lärande. Slutrapporten ska också underlätta spridning av resultat och metoder från Socialfondsprojekt i Sverige. I slutrapporten ombeds ni därför beskriva uppnådda resultat samt redogöra för ett antal centrala delar i projektets genomförande.

Under varje rubrik finns en inledande text om avsnittets innehåll. Det är viktigt att slutrapporten bygger på en diskuterande redogörelse.

Sammanfattning

Sammanfattningen kommer att användas av ESF-rådet i olika sammanhang. Lägg därför stor vikt vid att få en så rättvisande sammanfattning som möjligt

Hikikomori – färre skolavhopp och fler unga på arbetsmarknaden.

Projekt Hikikomori har under tre år (2015-2018) utvecklat ett tvärsektoriellt arbetssätt i fyra av tio stadsdelar i Göteborgs Stad, i samarbete med Arbetsförmedlingen och Validering Väst (GR).

Mål och målgrupp

Målgruppen har varit ungdomar 15 till 24 år som riskerar skolavhopp, redan har avbrutit studier och/eller saknar sysselsättning. Fullföljd gymnasieutbildning är en av de viktigaste faktorerna för att förebygga arbetslöshet. Målet har därför varit att utveckla ett tvärsektoriellt arbetssätt kring målgruppen 15 till 24 år som saknar grund- eller gymnasiekompetens samt arbeta mot år 9 på högstadiet för att öka antalet elever som påbörjar och avslutar gymnasiet.

Organisation och arbetssätt

Projektet har huvudsakligen arbetat med individuellt stöd till målgruppen men också med generella insatser främst i form av arbetsmarknadskunskap riktad till år 9 på fyra pilotskolor.

De tvärsektoriella teamen som har utfört arbetet med individuellt stöd har bestått av minst en

personal från de tre sektorerna utbildning, individ- och familjeomsorg samt kultur och fritid, dessutom av projektets rekryterare och en teamledare. Teamen har arbetat med geografisk närhet till ungdomarna genom att dela upp projektpersonalen i team Väster respektive team Hisingen.

Deltagande i projektet har byggt på frivillighet och egen motivation hos ungdomen för möjligheten att uppnå en förändring som kan bli bestående hos individen även efter projektavslut. Varje deltagare har blivit bemött utifrån ett salutogent förhållningssätt, med utgångspunkt i deras nuvarande livssituation och de har själva fått planera vilka mål de har velat uppnå. Individuell planering, flexibilitet, samverkan och ett kontaktintensivt arbete har varit framgångsfaktorerna.

För att öka antalet ungdomar som påbörjar och sedermera fullföljer en gymnasieutbildning har en betydande del av arbetet varit uppsökande. Detta för att identifiera målgruppen, etablera tillit till individen och erbjuda rätt stöd vid en lämplig tidpunkt. Våra huvudsakliga kanaler för det uppsökande arbetet har varit de fyra pilotskolor som deltagit i projektet samt det kommunala aktivitetsansvaret (KAA). I tillägg har vi tagit emot ungdomar som hänvisats från samarbetspartners och vårdnadshavare.

De identifierade deltagarna som vi därefter har arbetat med på individnivå har gått igenom följande process: Inskrivning -> Genomförandeplan -> Individuellt stöd och aktivitet -> Uppföljning -> Utskrivning. Aktiviteterna har varierat beroende på ungdomens egna mål och förutsättningar, många deltagare har fått praktiskt stöd med myndighetskontakter och studiebesök som en del av processen att närma sig studier eller arbete. Ett antal gemensamma dokument har tagits fram för att kvalitetssäkra processen, särskilt med tanke på att vi har individanpassat insatsen i hög grad. Vi har dessutom applicerat flera vedertagna metoder för samtal, förändringsarbete och ungdoms- respektive arbetsmarknadsfrågor där motiverande samtal(MI) har varit mest tongivande.

För att stärka ungdomars arbetsmarknadskompetens har Hikikomori erbjudit insatser på både grupp- och individnivå. På individnivå har målet varit att alla inskrivna ungdomar ska vara rustade med ett CV samt få information hur man söker arbete. Att stärka och utveckla ungdomarna har även skett genom att erbjuda praktik samt arbetsträning. Genom kartläggning gentemot praktik och potentiella branscher har rekryteraren arbetat uppsökande och ordnat praktikplats för ungdomen. Att involvera ungdomen i processerna har varit ett helhetsperspektiv som genomsyrat samtliga insatser.

På gruppnivå har samtliga av projektets pilotskolor erbjudits arbetsmarknadskunskap med syfte att stärka målgruppens arbetsmarknadskompetens. Ämnet arbetsmarknadskunskap har erbjudits till 28 klasser totalt och var delvis förlagt under höst- och vårterminen 2016/2017 samt 2017/2018. Totalt har varje elev fått fyra timmar arbetsmarknadskunskap på följande teman: egenskaper och kompetenser, jobbprognos, anställningsintervju och CV-workshop.

Resultat

Projektet har kunnat redovisa totalt 700 deltagare. Vi har arbetat med individuellt stöd till 220 av dessa, varav 105 är flickor och 115 är pojkar. Av övriga deltagare är 548 niondeklassare som har deltagit i arbetsmarknadskunskap på lektionstid, 214 flickor och 234 pojkar. Resterande 32 deltagare, 14 flickor och 18 pojkar, har deltagit i projektets övriga gruppverksamheter.

Av de 220 individuella deltagarna var 64% av dessa deltagare i arbete (13,5%) eller studier (50,5%) vid projektavslut i juni 2018. Projektet har arbetat aktivt för att nå en jämn könsfördelning och att tillämpa ett jämställdhetsintegrerat arbetssätt. 105 flickor har varit individuella deltagare i

projektet varav 65% var i arbete (11,5%) eller studier (53,5%) vid avslut. För de 115 pojkarna var motsvarande siffra att 63% var i arbete (15%) eller studier (48%) vid avslut.

Statistiken från enkäter till alla deltagare i arbetsmarknadskunskapen tyder på att eleverna varit nöjda/mycket nöjda överlag och det är en variation mellan 70 - 85 % total nöjdhet av de teman som ingått. Arbetsmarknadskunskapen utvärderades även av pilotskolornas klassmentorer. I den framkom att eleverna främst har fått ny kunskap via denna insats.

Den struktur som har utvecklats med operativt tvärsektoriellt arbete i teamen, frekventa teammöten och tät uppföljning av arbetet har haft effekt inte bara deltagarnas resultat utan även resulterat i ökad kunskap och höjd kompetens bland personalen. Hikikomori har även resulterat i ökad kunskap om vilka strukturer och förutsättningar som krävs för att få ett tvärsektoriellt arbetssätt att fungera i praktiken.

Detta har lett till att alla fyra stadsdelar som deltagit i projektet implementerar arbetssättet i ordinarie verksamhet. Stadsdelarna har valt att implementera med viss variation i målgrupp och personalresurser, men Hikikomoris tvärsektoriella arbetssätt i team kring unga som riskerar skolavhopp kommer att fortsätta.

Projektidé och förväntade resultat

Redogör för projektets syfte och övergripande projektmål, delmål och avsedda förväntade resultat. Har syfte, mål och målgrupp förändrats under projektiden? Varför i sådana fall? Hur många kvinnor och män har deltagit i projektet?

Idén med projekt Hikikomori har varit att förebygga arbetslöshet, utanförskap och ohälsa bland de samhällsgrupper som främst drabbas av detta. Fullföljd gymnasieutbildning är en av de viktigaste faktorerna för att uppnå detta. I Göteborgs Stad är andelen 20-åringar med fullföljd gymnasieutbildning i nivå med riket, det vill säga tre av tio saknar fullständigt gymnasiebetyg. Den viktigaste förklaringen är ökade klyftor i samhället som ger barn sämre förutsättningar att klara skolan.

I Göteborgs Stad är miljonprogramkvarteren i vissa stadsdelar tydligast utsatta för den problematik som är välkänd från andra städer i Europa: högre arbetslöshet, lägre medelinkomster, segregation och högre ohälsotal än genomsnittet. Många vuxna saknar ingång till samhällslivet med små möjligheter till etablering på arbetsmarknaden. En stor andel ungdomar som växer upp i dessa områden ärver ett utanförskap och ges därmed lägre möjligheter till etablering i samhällslivet, arbetsmarknaden och till egenförsörjning. Hikikomori har därför riktat in sig främst på dessa geografiska områden i de fyra stadsdelar som deltagit i projektet: Askim-Frölunda-Högsbo, Lundby, Norra Hisingen och Västra Göteborg. Målgruppen för projektet har varit ungdomar 15-24 år för att kunna förebygga arbetslöshet genom stöd till sysselsättning, och att under ungdomsåren lägga en god grund för ett fortsatt arbetsliv. Begreppet NEET (young people Neither in Education Employment or Training) är etablerat i Europa och sammanfaller med projektets målgrupp samtidigt som vi även har arbetat för att förebygga att ungdomar ska hamna i en situation där de hamnar i gruppen NEET. Den här gruppen anses vara mer sårbar med en ökad risk för ett långvarigt utanförskap och ökad risk för både fysisk och psykisk ohälsa och beskrivs som socialt exkluderade.

Projekt Hikikomoris övergripande projektmål, delmål och effektmål som formulerades till projektansökan har varit desamma under hela projektiden. Syftet med projektet har varit att genom ett tvärsektoriellt arbetssätt mellan sektorer bidra till att minska antalet ungdomar som varken arbetar eller studerar, och därmed att fler unga kommer närmare arbetsmarknaden.

Övergripande projektmål:

Att utveckla ett tvärssektoriellt arbetssätt kring målgruppen 15 till 24 år som saknar grund- eller gymnasiekompetens samt arbeta med år 9 på högstadiet för att öka antalet elever som påbörjar och avslutar gymnasiet.

Delmål:

1. Minska antalet unga män och kvinnor som inte kommer in på gymnasieprogram och därmed får svårare att komma in på arbetsmarknaden.
2. Fler unga män och kvinnor skall fullfölja sina gymnasiestudier genom projektets metoder. De metoder som används skall vara individuellt anpassade.
3. Stärka målgruppens arbetsmarknadskompetens.
4. Mobilisera nätverk (formella och informella) kring den unge, kartlägga och skapa både goda manliga och kvinnliga förebilder för målgruppen.
5. Pröva ny organisation med tvärssektoriell representation från Individ- och familjeomsorg, Utbildning samt Kultur och Fritid kring målgruppen och befintliga verksamheter som involverar dem.

Effektmål:

1. Stärkt hälsa bland målgruppen.
2. Lägre arbetslöshet inom målgruppen.
3. Minskade skillnader i livsvillkor i stadsdelarna i Göteborgs Stad.

Projektdeltagare

Projektet har kunnat redovisa totalt 700 deltagare. Vi har arbetat med individuellt stöd till 220 av dessa, varav 105 är flickor och 115 är pojkar. Av övriga deltagare är 548 niondeklassare som har deltagit i arbetsmarknadskunskap på lektionstid, 214 flickor och 234 pojkar. Resterande 32 deltagare (14 flickor och 18 pojkar) har deltagit i projektets övriga gruppverksamheter som tematräffar (exempelvis om utlandsstudier, privatekonomi och HLR-utbildning), CV-skrivning och mattestuga. I dessa gruppverksamheter har dessutom flera av de 220 individuella deltagarna varit närvarande.

Det ursprungliga målet att nå 1200 deltagare justerades ner till 700 inför det sista projektåret i samband med en budgetjustering. Detta på grund av flera faktorer. Projektet hade inte lika högt inflöde av individuella deltagare som ursprungligen beräknat, delvis på grund av att all projektpersonal inte påbörjade arbete direkt vid genomförandefasens start och att vi periodvis haft vakanser på projektjänsterna som minskat möjligheten att söka upp ungdomar. Det antal niondeklassare vi beräknade kunna nå visade sig vara högt satt och inte genomförbart på grund av viss skolfrånvaro under dessa tillfällen. En del av niondeklassarna hade inte fyllt 15 år när de deltog i arbetsmarknadskunskapen. De som inte hade fyllt 15 deltog i verksamheten men har inte räknats med som deltagare i projektet. En möjlig faktor är också att arbetsmarknaden varit stark under projekttiden och att färre ungdomar varit i behov av projektet än vad vi beräknade vid starten.

Projektpersonal

Projektorganisationen har någorlunda följt planeringen från projektansökan med vissa justeringar i projektets tidiga fas. Främst har förändringarna rört antalet personer som har arbetat på de planerade tjänsterna, exempelvis har planen med två rekryterare à 50% ändrats till en person på 100%. I perioder har vakanser på tjänster uppstått samt att ordinarie verksamhet inte alltid har kunnat avsätta personal fullt ut till projektverksamheten. Detta har inneburit att arbetad tid i projektet i slutändan har blivit mindre än vad som ursprungligen var planerat.

Följande funktioner har arbetat i Hikikomori från Göteborgs Stad:

- Övergripande projektledare/teamledare väster
- Teamledare Hisingen/kommunikatör/administratör
- Ekonom
- Utvecklingsledare mänskliga rättigheter/jämställdhet
- Utvecklingsledare folkhälsa
- Utvecklingsledare EU & extern finansiering
- Rekryterare
- Personal från sektor kultur och fritid (exempelvis fritidsledare eller ungdomshandledare)
- Personal från utbildningssektorn (exempelvis pedagog eller specialpedagog)
- Personal från individ- och familjeomsorg (exempelvis socionom eller coach)

I tillägg har vi arbetat med personal från projektets samarbetsorganisationer:

- Personal från Arbetsförmedlingen Frölunda respektive Hisingen.
- Personal från Validering Väst.

De operativa teamen som har utfört projektets kärnverksamhet har bestått av minst en personal från de tre sektorerna utbildning, individ- och familjeomsorg samt kultur och fritid, projektets rekryterare samt en teamledare. Teamen har arbetat i en struktur med geografisk närhet till ungdomarna genom att dela upp projektpersonalen i team Väster respektive team Hisingen med varsin teamledare, och knutit dessa team till varsin lokal styrgrupp på chefsnivå.

Styrning och ledning

Hikikomori har från planeringsfasens start september 2015 till och med december 2017 haft tre styrgrupper: en övergripande strategisk styrgrupp samt två lokala operativa styrgrupper. Inför projektets sista halvår beslutades att slå samman styrgrupperna för att effektivisera och underlätta informationsutbytet inför projektavslut och implementering.

Den strategiska styrgruppen har sammanträtt kvartalsvis och bestått av områdeschefer från de fyra stadsdelsförvaltningarna i Göteborgs Stad, enhetschef från Utbildningsförvaltningen i Göteborgs Stad, sektionschefer från Arbetsförmedlingen Frölunda respektive Hisingen, verksamhetsansvarig från Validering Väst samt projektets samordnare på Svenska ESF-rådet. Till styrgruppen har projektledningen kallats som föredragande och utvecklingsledarna för EU & extern finansiering har varit adjungerade. Den strategiska styrgruppens huvudsakliga ansvarsområden har varit projektets övergripande utveckling, budget och måluppfyllelse.

De två operativa styrgrupperna har sammanträtt varannan månad och bestått av rektorer och enhetschefer från sektor utbildning, individ- och familjeomsorg samt kultur och fritid i de två stadsdelar som har samarbetat i de lokala teamen. I regel har det varit projektpersonalens direkt ovanställda chef som deltagit i styrgruppen. Även i denna konstellation har projektledningen varit föredragande och utvecklingsledare för EU & extern finansiering adjungerats in. De operativa styrgruppernas huvudsakliga ansvarsområden har varit de lokala förutsättningarna för projektarbete, inklusive att styra projektaktiviteter och möjliggöra uppsökandet av deltagare.

Projektets resultat, mål och indikatorer

Beskriv projektets faktiska resultat i förhållande till den ursprungliga planeringen. Redogör kvantitativt och kvalitativt för t. ex. nya kunskaper och förändringar i attityder, riktlinjer och arbetssätt. Hur har projektverksamheten arbetat för att säkerställa deltagande på lika villkor för kvinnor och män?

De 220 deltagare som vi har arbetat med på individnivå har varit projektets huvudfokus och även den del av målgruppen där vi har kunnat följa resultaten tydligast. Deltagarna har haft någon form av konstaterad svårighet att fullfölja studier vid tidpunkten för inskrivning. Samtidigt har deltagande i projektet varit frivilligt för att säkerställa att varje individ som vi arbetar med själv har

velat åstadkomma någon typ av förändring av sin dåvarande situation. Vid projektavslut juni 2018 var 64% av dessa deltagare i arbete (13,5%) eller studier (50,5%). Resultaten har varit relativt lika fördelat även på geografiska team och kön. I team Hisingen har 93 deltagare avslutats varav 62% då var i arbete (17,%) eller studier (45%). I team Väster har 127 deltagare avslutats varav 65% då var i arbete (10%) eller studier (54%). 105 flickor har deltagit i projektet varav 65% var i arbete (11,5%) eller studier (53,5%) vid avslut. 115 pojkar har deltagit i projektet varav 63% var i arbete (15%) eller studier (48%) vid avslut.

Projektet har lyckats rekrytera ungefär lika många pojkar som flickor. Det finns även en medvetenhet om att "symptomen" ungdomarna uppvisar kan skilja sig åt mellan olika kön. Genom att jämställdhetsperspektivet har integrerats i samtliga steg och varit en löpande process där personalen har fått tid till reflektion och bland annat ibland ställer normutmanande frågor kring praktikplats och yrkesval har projektet även lyckats skapa möjligheter för ungdomar att göra val utan att bli för styrda av traditionella könsval.

De deltagare som har gått i årskurs 9 och fullföljt projektet har i samtliga fall gått vidare till gymnasieskolan vilket visar en god måluppfyllelse för projektets första delmål. För en del av dem har ett förberedande gymnasieår krävts som ett första steg för att läsa in vissa ämnen som de inte har fått behörighet i från grundskolan innan de kan påbörja ett ordinarie gymnasieprogram. Detta har varit en nackdel med att åldersgränsen har varit 15 år då vi i vissa fall inte har kunnat påbörja arbete kring en elev i god tid nog för att de ska ha tid att vända utvecklingen och få godkänt i tillräckligt många betyg.

För de deltagare som har varit i gymnasieåldern har en fördel varit att skolor har kunnat signalera till oss redan när en elev är på väg att avbryta sina studier. Vi har då kunnat påbörja ett arbete med ungdomen då ingen eller väldigt kort tid från studieavbrottet har förflutit. För de som blivit deltagare med en period av sysslolöshet eller längre frånvaro från gymnasieskolan bakom sig, har vårt praktiska stöd och möjlighet att ge ett kontaktintensivt stöd varit nyckeln för att få dem tillbaka till någon form av skolgång, ofta till en annan skola eller annat program än det som de tidigare avbrutit. Projektets andra delmål, att fullfölja gymnasieskolan har därmed förverkligats på olika sätt, återupptagna studier har för vissa deltagare föregåtts av en period med praktik för att höja motivationen kring ett visst yrke eller för att få en paus från skolan och därefter ha vilja och ork att fortsätta studera. Vi har sett i slutresultatet att flickor i något högre grad har fortsatt att studera vilket följer den nationella och i viss mån internationella utvecklingen att flickor i högre grad utbildar sig.

Kärnverksamheten i projektet har hela tiden arbetat mot det huvudsakliga målet att utveckla ett tvärasektoriellt arbetssätt kring målgruppen. Den struktur som har utvecklats med operativt tvärasektoriellt arbete i teamen, frekventa teammöten och tät uppföljning av arbetet har haft effekt inte bara på resultat för deltagarna utan även resulterat i ökad kunskap och höjd kompetens bland personalen.

Projektet har även bidragit till ökad kunskap om vilka strukturer och förutsättningar som krävs för att få ett tvärasektoriellt arbetssätt att fungera i praktiken. Det finns många exempel på tvärasektoriella arbetsformer inom Göteborgs Stad med olika tillvägagångssätt och syften, en del används som främst ett forum för kunskaps- och informationsutbyte medan Hikikomori har blivit ett exempel på hur det tvärasektoriella arbetet kan göras operativt och appliceras på personalens dagliga arbetsuppgifter. Att ha tydliga mål, en avgränsad målgrupp, avsatt tid hos personalen och en samordnare för varje team har varit hörnstenarna för att få arbetet att fungera.

Som del av jämställdhetsintegreringsarbetet har en 4R-analys av projektet genomförts som bland

annat visade på en jämn representation mellan killar och tjejer, inga strukturella skillnader utifrån kön i vilka frågor som ställs samt att normbrytande frågor kring yrkesval ibland ställs för att undvika att rekommendera utifrån klassiska så kallade "kvinnliga" och "manliga" yrkesval utan istället uppmuntra ungdomarna till fler möjligheter. En risk som identifierades då var risken att bemöta tjejer och killar olika, utifrån stereotypa bilder av kön. Vikten av att en gemensam mall för genomförandeplan används lyftes som viktigt för att fortsätta arbeta för jämställdhet och jämlikhet.

Jämställdhetsintegrering av genomförandeplaner och riskerna att bemöta ungdomar olika och erbjuda olika former av stöd och insatser utifrån stereotypa föreställningar om kön och könsidentitet följdes sedan upp under löpande avstämningar.

Personalen visade från början på en stor medvetenhet om dessa risker och det är tydligt att projektet lyckats integrera ett jämställdhetsperspektiv i alla sina steg. Inför workshopen gjordes en normkritisk analys med fokus på kön på ett slumpvis urval av genomförandeplaner för att undersöka om det finns några skillnader utifrån kön i vilka slags erbjudanden och insatser ungdomen fått. Inga strukturella skillnader mellan kön i vilka slags erbjudanden eller insatser ungdomen fått upptäcktes, vilket förstås är väldigt positivt.

För att kontinuerligt stämma av med målgruppen att projektets arbetssätt har upplevts som verksamma, har alla projektdeltagare på individnivå uppmanats att fylla i enkäter som varit tillgängliga i både pappersformat och elektroniskt varje halvår från våren 2016. Enkäten har varit utformad med ett enkelt och tillgängligt språk med skalfrågor förstärkta med smiley-symboler för att försäkra begripligheten för alla oavsett ålder och funktionalitet. Överlag har de svar som inkommit pekat på att deltagarna har föredragit kontakt och stöd från Hikikomori-teamet över kontakt med skola respektive socialtjänst. Samt att deltagarna i hög grad upplevt att projektet har gjort skillnad i deras liv.

När det gäller nya metoder har arbetsmarknadskunskapen varit en ny metod att nå unga personer redan på grundskolenivå. Skolan som arena har varit mycket värdefull och genom kontinuerliga träffar har Hikikomori kunnat påverka eleverna på ett tidigt stadié. Vid sista tillfället fick eleverna utvärdera arbetsmarknadskunskapen på plats via ett frågeformulär som de fick lämna in vid samma tillfälle. I utvärderingen fick de elever som ingått i projektet bedöma samtliga teman utifrån nöjdhet på en skala mellan 1 - 5 genom att ringa in en smiley. Enkäten har varit utformad med ett enkelt och tillgängligt språk med skalfrågor förstärkta med smiley-symboler för att försäkra begripligheten för alla oavsett ålder och funktionalitet.

Totalt besvarade 465 elever enkäten och frågorna graderades utifrån svarsalternativen:

1. Missnöjd/inte så nöjd
2. Ok/neutral
3. Nöjd/mycket nöjd

Generellt tyder statistiken på att eleverna varit nöjda/mycket nöjda överlag och det är en variation mellan 70 - 85 % total nöjdhet av de teman som ingått.

Arbetsmarknadskunskapen utvärderades även av pilotskolornas klassmentorer som fick en separat utvärdering med fyra frågor. Enligt utvärderingen har arbetsmarknadskunskapen bland annat bidragit med ny kunskap för eleverna vilket är ett av de främsta resultaten.

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

Projektmetod - individnivå

Kärnan i Hikikomoris arbetsmetod har varit det tvärsektoriella arbetet, där personal från kultur och fritid, individ- och familjeomsorg samt utbildning tillsammans bildar ett team, som har kompletterats med en rekryterare för särskild kompetens om arbetsmarknaden. Personalens varierade utbildnings- och erfarenhetsbakgrund blir en styrka för att kunna lotsa ungdomar i målgruppen rätt, då vi har kunnat se hela ungdomens livssituation och kunnat erbjuda stöd på flera områden.

Deltagande i projektet har byggt på frivillighet och egen motivation hos ungdomen för att öka deltagarinflytande och möjligheten att uppnå en förändring som kan bli bestående hos individen även efter projektavslut. Flera projektdeltagare har uppgett att frivilligheten och uppfattningen av Hikikomori som något annat än en myndighet ökat deras benägenhet att delta i projektet.

Individuell planering och flexibilitet har varit ledande för det operativa arbetet med deltagare. Varje deltagare har blivit bemött efter deras nuvarande livssituation där vi applicerat ett salutogent förhållningssätt. Detta för att blicka framåt och hitta vad som är friskt och fungerande hos ungdomen, och bygga vidare på det friska istället för att vara problemorienterade.

Det som har gjort skillnad är att projektpersonalen kunnat ägna mycket tid till respektive ungdom jämfört med andra instanser som ofta har betydligt fler klienter/deltagare. Arbetssättet har huvudsakligen byggt på att anpassa arbetet efter ungdomens önskemål och därefter skräddarsy insatser som passar utifrån den enskildes behov.

På individnivå har vi under projektets gång arbetat fram ett ramverk i flera steg som alla deltagare går igenom. Ett antal gemensamma dokument har tagits fram för att kvalitetssäkra processen, särskilt med tanke på att vi har individanpassat insatsen i hög grad. Vi har dessutom applicerat flera vedertagna metoder för samtal, förändringsarbete och ungdoms- respektive arbetsmarknadsfrågor.

Alla deltagare som vi har arbetat med på individnivå har gått igenom följande process:
Uppsökande arbete -> Inskrivning -> Genomförandeplan -> Individuellt stöd och aktivitet -> Uppföljning -> Utskrivning.

Uppsökande arbete

Det uppsökande arbetet består av att identifiera målgruppen, etablera tillit till individen och erbjuda rätt stöd vid en lämplig tidpunkt. Projektpersonalen har ägnat en stor del av sin arbetstid åt detta. Våra huvudsakliga kanaler för det uppsökande arbetet har varit de fyra pilotskolor som deltagit i projektet samt det kommunala aktivitetsansvaret (KAA). På pilotskolorna har vi minst två gånger per läsår tittat på frånvarostatistik i årskurs 9 och därefter i dialog med elevhälsoteam, mentorer och skolledning beslutat vilka av dessa som vi ska uppmana att tacka ja till deltagande i projektet. Genom KAA har de ungdomar som är folkbokförda i någon av de fyra deltagande stadsdelarna men inte inskrivna på en gymnasieskola erbjudits deltagande i projektet om de har bedömts vara i behov av individuellt stöd för att komma tillbaka till studier eller hitta en annan sysselsättning.

I något lägre utsträckning har även ungdomar sökts upp genom kultur och fritidsverksamhet, exempelvis genom att erbjuda deltagande i projektet till ungdomar på fritidsgård eller annan ungdomsverksamhet där personalen har haft anledning att tro att de inte har någon

sysselsättning. Vi har även tagit emot deltagare som har hänvisats genom antingen samarbetspartners eller ungdomens närstående, dessa har kunnat nå oss genom våra utåtriktade kommunikationsinsatser som beskrivs närmare under stycket Kommunikation, spridning och påverkansarbete.

Utöver de individer som har gått vidare till inskrivning i projektet har även många ungdomar som vi har kommit i kontakt med hänvisats vidare till andra verksamheter, exempelvis insatser från Arbetsförmedlingen om individen har bedömts vara kapabel att själv hantera den kontakten.

Inskrivning och genomförandeplan

Inskrivning i projektet har varit frivillig och inte kopplad till eventuella andra myndighetskontakter som ungdomarna har haft. Vid inskrivningen har personalen klargjort att deltagare när som helst kan välja att avbryta kontakten. Krav för inskrivning har varit att ungdomen inte har ett pågående drog- eller alkoholmissbruk, att ungdomen samt vårdnadshavare har skrivit under ett samtycke om att personalen kan dela information sinsemellan och med samarbetspartners vid behov, och att ungdomen ska skriva under närvarorapporter månadsvis. Vi har även gjort bedömningen att projektet inte har varit lämpligt om ungdomen redan har andra liknande stödinsatser.

Så snart som möjligt efter inskrivning har personalen planerat in ett tillfälle för att göra en genomförandeplan i samråd med ungdomen. Planen har arbetats fram under workshops med personalen och med inspiration från det studiebesök i Rotterdam som gjordes genom Erasmus+ i projektets uppstartsfas (läs mer under rubriken "Transnationellt utbyte"). Grundidén med planen har varit att väcka tankar om personliga drömmar och ambitioner hos ungdomen för att identifiera ett tydligt mål att arbeta mot. Planens syfte har varit att tydligt kartlägga vad ungdomen önskar stöd med samt vilka steg som har varit nödvändiga för att nå ungdomens egna mål gällande sysselsättning. Planen har också använts som underlag till projektets lärande utvärderare då flera indikatorer på våra mål framkommer i denna. Ungdomar som varit projektdeltagare under en längre tid har gjort flera olika genomförandeplaner då deras mål och behov kan ha förändrats längs med vägen.

Individuellt stöd och aktivitetsspår

Vilken typ av stöd som projektdeltagare har fått har varit olika från individ till individ men i samtliga fall är målet sysselsättning. Detta har också varit tanken från start, att erbjuda skraddarsydda lösningar efter individens behov och målsättningar snarare än att låta alla gå igenom ett på förhand bestämt upplägg. Dock har vi under projektets gång kunnat identifiera återkommande behov som vi har kategoriserat som aktivitetsspår.

Aktivitetsspår:

- a. Utbildning: kartläggning av skolgång -> stöd i skolgång/anpassning av skolgång/uppföljning i övergångar mellan stadier, särskilt mellan grundskola och gymnasium. Mål: att klara godkända betyg.
- b. Praktik/job: samtal om generella arbetslivskompetenser och skriva CV -> AIL-praktik/ arbetsträning/job. Mål: att få arbetslivserfarenhet och intyg alternativt arbete för egen försörjning.
- c. Fritid: inspiration/kontakt med föreningar och fritidspersonal - >start av aktivitet inriktad på hälsa och/eller en fritidssyssla. Mål: ökat välmående och stärkt självkänsla.

Det har inte varit ovanligt att vi arbetat med flera aktivitetsspår parallellt med deltagarna.

För att stärka ungdomars arbetsmarknadskompetens har Hikikomori erbjudit insatser på både grupp- och individnivå. På individnivå har målet varit att alla inskrivna ungdomar ska vara rustade med ett CV samt få information hur man söker arbete. Att stärka och utveckla ungdomarna har även skett genom att erbjuda möjligheten till praktik samt arbetsträning. Alla ungdomar som varit inskrivna i projektet har fått information kring hur man skriver ett CV och även fått möjlighet att formulera ett sådant. All personal har även fått ta del av en CV-workshop för att sin tur kunna hjälpa ungdomarna på bästa sätt.

För de deltagare som varit intresserade av att göra praktik har ett specifikt dokument använts av rekryteraren för att klargöra syfte och förutsättningar vilket har varit ett viktigt underlag för att kunna matcha ungdomen mot en passande arbetsplats. Ungdomen har fått välja vilken bransch han eller hon har velat praktisera inom och har även konsulterats i vilka yrken som finns för att därefter avgöra vad som passar bäst. Deltagaren har främst uppmuntrats att välja bransch utifrån sina personliga intressen eller utifrån sin nyfikenhet. Utifrån underlaget har ungdomarna dessutom fått ge egna förslag på arbetsplatser som de är intresserade av. Detta har varit en medveten strategi för att involvera ungdomen i processen samt öva på att hitta arbetsgivare. Förutom delaktighet finns motivationen från början då de själva har valt plats och det blir lättare att fullfölja planeringen samt uppnå ett lyckat resultat.

Genom kartläggning av syfte och potentiella branscher har rekryteraren därefter arbetat uppsökande och ordnat en praktikplats för ungdomen. I samarbete med arbetsplatsen har praktiken anpassats utifrån ungdomens behov och önskemål. Praktikperioderna har varierat utifrån ungdomens syfte och mål med praktiken. Rekryteraren har gjort kontinuerliga uppföljningar med arbetsplats och deltagare för att visa på utveckling och även ha möjlighet att justera insatsen vid eventuella behov.

Att involvera ungdomen i processerna har varit ett helhetsperspektiv som genomsyrat samtliga insatser gällande projektets arbetsmarknadsfrågor. I arbetssättet att påverka ungdomar har även ett salutogent perspektiv använts. Fokus har bland annat varit att lyfta fram deltagarnas bästa egenskaper och utgå ifrån ungdomarnas egna intressen. Ungdomarna var inte själva medvetna om sina talanger och förmågor vilket projektet har belyst genom samtal och metoder för att stärka deras självuppfattning. Dessutom har ungdomarna involverats så mycket det går i processen mot sysselsättning. Det ökar känslan av välbefinnande och känslan av att själv kunna påverka sitt liv vilket är hälsobringande och stressreducerande. Genom att utgå från deras intressen gynnas inte bara deras hälsa utan leder även lärandet framåt vilket även varit målet vid praktik. Utöver dessa huvudsakliga aktivitetsspår har vi i många fall även gett praktiskt stöd i att koordinera myndighetskontakter, medfölja till myndigheter, ge stöd kring dygnsrytm och praktiska/logistiska livsfrågor som behöver fungera för att ungdomen överhuvudtaget ska ha förmågan att påbörja någon form av sysselsättning. Dessutom har vi samtalat med deltagarnas vårdnadshavare om alla dessa frågor.

En framgångsfaktor har varit att projektet har varit flexibelt och tillmötesgående gentemot deltagarna gällande tider och platser för möten. Deltagare har kunnat välja om de vill ha hembesök, ses vid en allmän mötesplats eller komma till någon av projektets lokaler. I projektet har det funnits tillgång till två projektloungor, en i Frölunda och en i Lundby – båda i eller i anslutning till fritids- och ungdomsverksamhet. Lokalerna har valts ut för att precis som projektet uppfattas som någorlunda neutrala och inte tillhörande någon myndighet. Projektet har använt lokalerna både för individuella möten med deltagare och vårdnadshavare, och även för särskilda aktiviteter exempelvis projektets tematräffar, se mer nedan.

Uppföljning och utskrivning

Projektet har inte haft en bestämd tidsram för när en deltagare ska avslutas. Detta har bedömts från fall till fall när personalen kan se att den sysselsättning som har påbörjats passar ungdomen och att det inte finns en överhängande risk för avbrott. I dialog med ungdomen har vi efter en period med intensivt stöd gått över till en uppföljningsfas där träffarna mellan personal och ungdom trappas ner. Vid avslut har ungdomen informerats att ta kontakt omedelbart ifall de överväger att avbryta studier/jobb och önskar stöd från projektet igen.

Arbetsintegrerat Lärande (AIL) och generella arbetslivskompetenser

Genom samverkan med vår samarbetspartner Validering Väst togs en ny metod fram, AIL – arbetslivsinriktat lärande, genom ett material med syfte att utveckla ungdomarna vid praktik. Validering Väst har utifrån Skolverkets generella yrkeskompetenser och EU:s nyckelkompetenser tagit fram 13 generella arbetslivskompetenser. Kompetenserna är överförbara vilket innebär att det är kompetenser som är användbara oavsett yrke och arbete. De generella arbetslivskompetenserna kan användas vid rekrytering, praktik, arbetsträning och för egen personlig utveckling. Syftet är att det ska uppstå ett lärande och att det finns en tydlig dokumentation kring detta.

I projektet har de generella arbetslivskompetenserna använts för att ge en förförståelse kring vad en arbetsgivare förväntar sig av en anställd. En eventuell praktik/AIL handlar om ett lärande där deltagaren får möjlighet att utveckla sina generella arbetslivskompetenser. Som ett stöd inför kartläggning av deltagarens generella arbetslivskompetenser togs även en kortlek fram med kompetenserna som personalen och deltagaren haft tillgång till. Den har dels använts för att kartlägga kompetenser inför praktik och jobb men har även använts som stöd i coaching av ungdomen generellt.

För att stärka personalen i denna metod hölls även en workshop av Validering Väst och Hikikomoris rekryterare med syfte att ge information kring hur materialet kan användas för att generera utveckling och lärande hos ungdomarna.

Det togs även fram ett handledarmaterial för att stötta arbetsgivaren. I materialet finns handfasta tips på hur man kan vägleda en ungdom som har praktik. Förutom detta har arbetsgivaren använt de generella arbetslivskompetenserna som underlag för att efter avslutad praktik sammanställa ett intyg till ungdomen inför kommande arbetsliv.

Projektmetod – Gruppnivå

Vid ett flertal tillfällen har rekryteraren anordnat CV-workshops med syfte att informera och stärka kunskaperna kring arbetsmarknadens krav på arbetssökande. Projektet har även anordnat återkommande "Företagsträffar" för att ungdomarna/deltagarna ska få inblick i hur en rekryteringsträff går till och för att få möjlighet att lämna sitt CV.

Under våren samt hösten 2017 anordnades även enstaka insatser på Medborgarkontoret i Västra Göteborg samt på Selma Lagerlöfs torg så att medborgare inom vår målgrupp haft möjlighet att få ta del av CV-formulering samt få generella tips gällande hur man söker ett arbete. Medborgarna fick information via stadsdelens egna informationskanaler som genom lokaltidningen och internet. Därefter fick man själv anmäla sitt intresse och träffa projektets rekryterare för att få individuell vägledning samt hjälp med CV-skrivning.

I syfte att få praktisk arbetsträning samt specifika kunskaper inom ett yrkesområde anordnades en utbildning gällande cykel-och bilreparation. Utbildningen hölls i extern regi av Reningsborg

som är en idéburen hjälporganisation i Västra Göteborg. Reningsborg erbjöd en utbildning under 12 veckor och hade dagligt ansvar för några av projektets ungdomar under den perioden. Förutom praktisk erfarenhet fick ungdomarna även öva på att återinföra dagliga rutiner och sammantaget var syftet att efter utbildningen ha färsk erfarenheter för att lättare kunna etablera sig på arbetsmarknaden. Efter avslutad utbildning fick en av ungdomarna anställning inom byggbranschen och kunde tillgodogöra sig att han nyligen avslutat en praktisk utbildning.

Under projektets andra år provades tematräffar för att se huruvida deltagarna kunde träffa projektpersonal i grupp och om projektet samtidigt kunde nå ut med viktig information till flera deltagare samtidigt. Exempel på teman har varit besök från arbetsgivare, information om att bli volontär utomlands, mattestuga, HLR-utbildning och hur man sköter sin privatekonomi. På grund av att många av projektdeltagarna sedan innan har haft en problematik med sociala sammanhang och gruppverksamheter har närvaron varit låg även under projektets tematräffar. Efter en prövotid beslutades att inte fortsätta med tematräffarna då de hade varit resurskrävande i form av personaltid utan att särskilt många deltagare närvarade.

Arbetsmarknadskunskap för år 9

Samtliga av projektets fyra pilotskolor har erbjudits arbetsmarknadskunskap med syfte att stärka målgruppens arbetsmarknadskompetens.

Inledningsvis gjordes en inventering av Hikikomoris rekryterare våren 2016 där kontakt togs med SYV-ansvarig på respektive pilotskola. I samtal med SYV-ansvarig framkom vad som ingick i befintligt arbete kring information gällande studier och yrkesval. Vid inventeringen framkom bland annat att eleverna hade låg kunskap gällande aktuella yrken på arbetsmarknaden. Vidare diskuterades hur Hikikomori kunde komplettera skolornas befintliga arbete genom att informera kring olika teman kopplade till arbetsmarknaden. I Hikikomoris kompletterande arbete har uppdraget varit att förbereda eleverna och informera kring vad som krävs av en arbetssökande på dagens arbetsmarknad.

Ämnet arbetsmarknadskunskap har erbjudits till 28 klasser totalt och var delvis förlagt under höst- och vårterminen 2016/2017 samt 2017/2018. Totalt har varje elev fått fyra timmar arbetsmarknadskunskap, en timme/tema, se nedan:

Arbetsmarknadskunskap:

- Egenskaper och kompetenser
- Jobbprognos
- Anställningsintervju
- CV-workshop

De tre första teman förlades till höstterminen vilket var ett önskemål från samtliga skolor då vårterminens schema är mer intensivt samt att gymnasievalet äger rum då. För att inte påverka ordinarie läroplan förlades dessa tillfällen på "Elevens val" samt "Mentorstiden".

Arbetsmarknadskunskapen utfördes av personal från Arbetsförmedlingen som är samverkanspartner i projektet. Första omgången, 2016/2017, besökte personalen skolorna vid respektive tema. 2017/2018 provade man en ny metod vilket innebar att Frölunda- samt Tynneredskolan besökte Arbetsförmedlingens lokaler vid varje tillfälle. Skälltorp- och Toleredskolan fick besök av Arbetsförmedlingen enligt tidigare upplägg.

Utbildningar och workshops för personal

De två tvärasektoriella och tvärprofessionella teamen som utgjort projektpersonalen har som ovan

nämnt bidragit med olika erfarenheter och kompetenser som kärnan i vår arbetsmetod. För att sammanfoga personalen att arbeta enhetligt efter projektets mål och arbetssätt har regelbundna utbildningar och workshops hållits. Från oktober 2015 till och med december 2017 har personalen genomgått i snitt en halvdags gemensam utbildning per månad, därefter fasades tillfällena ut till varannan/var tredje månad inför projektavslut. Under projektets första halva har denna tid i hög grad ägnats åt att personalen aktivt arbetat med att ta fram projektets gemensamma arbetssätt, dokument och aktiviteter samt genomgå vissa metodutbildningar i salutogent arbetssätt, ELD, och MI. Personalen har också besökt andra liknande verksamheter och tagit emot besök från sådana för att inspireras av de bästa arbetssätten och metoderna för projektets målgrupp.

Ett återkommande tema har varit jämställdhet och normkritik för att kvalitetssäkra arbetet. Utvecklingsledare Mänskliga rättigheter och Jämställdhet (UL MR) är en stödfunktion med specialistkompetens som finns i varje stadsdelsförvaltning. Under hela projektets gång har hen funnits med som stöd för projektledarna, styrgruppen och handläggarna, bland annat genom att hålla i utbildningar och workshops, göra analyser samt finnas som bollplank. En struktur för arbetet skapades genom att formulera en "trappa", där det systematiska jämställdhetsperspektivet fördes in i alla steg i projektets process. Trappan utgår ifrån ett intersektionellt perspektiv vilket innebär att även arbetet för tillgänglighet och icke-diskriminering generellt planerades. En gemensam kunskapsgrund har skapats genom tre utbildningstillfällen i jämställdhet, normkritik och jämställdhetsintegrering. Det första tillfället hade fokus på att skapa en gemensam kunskapsgrund kring jämställdhet, Sveriges jämställdhetspolitiska mål samt normkritik och jämställdhetsintegrering som verktyg för att därefter ha en workshop där personalen tillsammans fick identifiera och reflektera kring risker för ojämställdhet och ojämlikhet i projektet. Vid andra tillfället påbörjades jämställdhetsintegreringsarbetet med fokus på identifiering och reflektion kring risker för ojämställdhet och ojämlikhet i formulerandet av genomförandeplaner. Vid tredje tillfället följdes de tidigare utbildningarna upp.

För att främja personalens hälsa och påverka arbetssättet positivt anordnades en workshop i ämnet salutogent förhållningssätt. Vår samarbetspartner, Validering Väst, höll i workshopen där personalen fick möjlighet att reflektera kring sitt eget arbetssätt. Personalen fick gruppövningar i form av diskussioner och i helhet fick de tips på hur man kan arbeta mer salutogent i sitt dagliga arbete med projektdeltagare.

Personal inom Hikikomori har även genomgått en heldagsutbildning i motiverande samtal (MI), efterföljande självstudier, samt uppföljande gruppdiskussioner och övningar för att tillämpa delar av metodiken på projektpersonalens samtal med deltagare. Metodikens grundinställning att låta deltagaren och inte den professionella samtala om sin situation har passat bra in i projektets arbetssätt som överlag är individcentrerat och utgår från deltagarens beredskap för förändring och dennes egna mål. Att använda MI kan sammanfattas med att skapa samarbetsklimat, fokusera på ämnet och utforska beredskapen för förändring, att framkalla förändringsprat och stötta självtilliten samt att stimulera ett åtagande och en plan.

Projektets personal har dessutom fått professionell handledning kontinuerligt. Handledningen har varierats mellan process- och metodhandledning och har inneburit att personalen har fått möjlighet att reflektera både kring sin egen och andras roller i situationer som uppstår. Detta har stärkt samarbetet och kommunikationen i arbetsgruppen i syfte att nå kvalitet i mötet med den komplexa målgrupp som Hikikomori arbetar med. Handledningen har även ökat förståelsen för arbetsgruppen vilket varit värdefullt i det tvärprofessionella med olika professioner.

Transnationellt utbyte

Parallellt med projektet har ett Erasmus+ utbyte pågått, ett partnerskap som bildades under förstudien till Hikikomori. Detta projekt heter Boulevard of Dreams (BOD) och ägs av verksamheten Manage Your Talent i Rotterdam, Holland. Andra länder som deltog var England, Portugal och Rumänien. Vid första utbytet i Rotterdam tog Hikikomori med sig metoden "Road to fame" som en av deras föreläsare hade använt med ungdomar och sen blev del av genomförandeplanen i Hikikomori för att öka ungdomars delaktighet och visuellt få måla sin egen väg med det tidsspänn, hinder, delmål och nätverk som har funnits på vägen.

Under projekttiden har både projektpersonal och styrgruppsledamöter deltagit i resor genom Erasmus+ utbytet för att både representera Hikikomori och sprida kunskap om våra arbetssätt samt inspireras av andra länders metoder kring målgruppen NEET.

Våren 2017 genomförde projektet även ett fristående studiebesök i England där 10 personer från personalgruppen samt styrgruppen besökte ungdomsverksamheter i London och Hertfordshire. Att besöka dessa verksamheter främjade utvecklingen av Hikikomori genom kompetensutveckling hos personal och styrgruppsledamöter och möjlighet att se projektet i sin svenska kontext och jämföra med organisation och samhälle i England. Vi bidrog även med kunskapsutbyte med de vi besökte utifrån att de fick ta del av våra framgångsfaktorer och metoder. England inspirerade även med rutiner att skapa traditioner och events med utdelning av diplom och ceremonier vid uppnådda mål för ungdomarna. Dels är det uppmuntrande för individen och dels skapar det samhörighet med gemensamma ceremonier. Projektpersonal blev stärkta att även göra mer av detta med deltagarna i Sverige.

Kommunikation, spridning och påverkansarbete

Beskriv hur ni arbetat med spridning och påverkansarbete. I vilka sammanhang har i spridit erfarenheter från projektet? Vilka organisationer har ni riktat er till? Hur förs projektresultatet vidare?

Projektet har utgått från en kommunikationsplan utformad efter Göteborgs Stads generella mall men anpassad till projektets förutsättningar, denna har följts upp och uppdaterats årsvis (2015, 2016, 2017). Kommunikationsplanerna har innehållit aktiviteter för både intern och extern, samt strategisk respektive operativ kommunikation. All projektpersonal har involverats i arbetet med att muntligen sprida information till kollegor och samarbetspartners för att nå största möjliga effekt. För chefer och utvecklingsledare har detta främst inneburit att lyfta Hikikomori i ledningsgrupper, samverkansgrupper och liknande i syfte att medvetandegöra och väva samman projektets arbete med ordinarie verksamhet i strategisk planering. För operativ personal har fokus legat på att lyfta goda exempel från projektets arbete till relevanta personer för att öka möjligheten till samarbete samt inflöde av deltagare från dessa verksamheter.

Projektets kommunikatör har haft huvudansvaret för utförandet av operativt kommunikationsarbete, men delar av arbetet har andra medarbetare kunnat stötta med exempelvis uppdatera Facebooksidan.

Den interna kommunikationen för projektmedarbetare och styrgruppsledamöter har i hög grad skötts via personliga möten och genom e-post. De veckovisa teammötena har varit viktiga för att sprida information och även för att föra diskussioner om vilka kommunikationsbehov som är aktuella. Vid särskilda tillfällen har nyheter om projektet publicerats på Göteborgs Stads intranät som alla medarbetare har tillgång till.

För extern kommunikation har följande verktyg använts:

- en informativ broschyr som spridits till samarbetspartners och arenor där potentiella deltagare och/eller deras vårdnadshavare vistas, till exempel Närhälsans väntrum, skolor,

Ungdomsmottagningar.

- en broschyr riktad till praktikhandledare.
- roll-ups i samma grafiska stil som informationsbroshyren.
- hemsidan www.goteborg.se/hikikomori.
- en Facebooksida www.facebook.com/hikikomorigbg.
- ett nyhetsbrev som sänts ut månadsvis via e-post.
- Powerpointpresentationer för både personliga besök hos samarbetspartners och utskick till intressenter.

Utöver detta löpande arbete har media kontaktats för att uppmärksamma olika aktiviteter och milstolpar under projektets gång. Projektet har omtalats i P4 Göteborg (2016), lokaltidningen GöteborgDirekt (2016), Dagens Nyheter (2017) och kommunens tidning Vårt Göteborg (2016).

Till slutkonferensen i juni 2018 trycktes en kort metodhandbok upp för spridning under projektets slutfas. Handboken sammanfattar kärnan i projektets arbetssätt och de viktigaste lärdomarna.

När det gäller spridning av arbetsmarknadskunskapen har kontakt tagits med Arbetsmarknads- och Vuxenutbildningsnämnden och därefter har förvaltningschefen visat intresse för att sprida erfarenheterna vidare. Materialet som använts under projektiden har fördelen att vara applicerbart på andra målgrupper än just ungdomar. Detta medför eventuellt att arbetssättet sprids internt inom Göteborgs Stad för att främja arbetssökande individers möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden. Samordningsförbuden har även bjudit in oss för att diskutera fortsatta möjligheter att jobba vidare med insatser för ungdomar som har särskilda behov.

Uppföljning och utvärdering

Hur har extern utvärderare konkret bidragit till projektarbetet? Hur har ni själva arbetat med uppföljning och utvärdering i projektet? På vilket sätt har det varit ett stöd för projektverksamheten?

Projektets externa utvärderare Ekan Management har följt projektet som lärande utvärderare mellan januari 2016 och juni 2018. Utvärderarna har under denna tid haft löpande kontakt med projektledningen för planering, genomförande och avslut av utvärderingsinsatsen. Utvärderingsplanen har följt projektets mål och indikatorer så som de utformades i projektansökan. Ekan Management har producerat tre utvärderingsrapporter under denna tid, två delrapporter och en slutrapport samt presenterat dessa för projektpersonal och styrgrupper.

Under arbetet med de skriftliga rapporterna har utvärderarna hållit i presentationer för personal och styrgrupp, lett gruppdiskussioner med personal, genomfört intervjuer med intressenter och samarbetspartners samt intervjuat personal och chefer som arbetat i Hikikomori. Projektledningen har haft en dialog med utvärderarna kring både vilka teman som kan vara lämpliga, vilka grupper som varit mest relevanta att intervjua samt stöttat i den praktiska bokningen av mötestillfällen.

Utöver värdefull återkoppling i form av de skriftliga rapporterna har den löpande kontakten mellan utvärderare och projektledning fungerat väl. Ekan Management har varit värdefulla externa bollplank för utvecklingen av projektet särskilt gällande att bibehålla fokus på projektets mål och syfte i Göteborgs Stads ofta komplexa verksamheter. Utvärderingen har också bidragit med ett tydligt fokus på att följa Europeiska Socialfondens riktlinjer för projektet.

Beskriv hur ert projektresultat helt eller delvis kommer att användas i ordinarie verksamhet och i befintliga strukturer. Om implementering uteblir - beskriv varför? Hur har ni arbetat för att resultaten tas om hand?

Projektledningen har aktivt arbetat med frågan om implementering till personal och styrgrupper från och med februari 2017, efter ungefär halva projekttiden. Arbetet inleddes med en större workshop för personal och styrgrupper i februari 2017 för att identifiera framgångsfaktorer i projektet samt påbörja planeringsprocessen kring hur en eventuell implementering skulle kunna se ut. Därefter har en rad möten med fokus på implementering hållits, med olika personal- och chefskonstellationer beroende på vilka frågor och beslut som har varit i fokus. Löpande diskussioner har även hållits på projektpersonalens veckomöten för att involvera den operativa personalen i processen. De fyra politiska nämnderna för varje stadsdel informerades under våren och sommaren 2017 om projektets resultat och att diskussioner om implementering pågick i deras respektive förvaltningar.

Projektledningen tog löpande fram underlag om projektets verksamhet, måluppfyllelse, resultat för deltagare och hur väl arbetssättet bedömdes fungera till både styrgrupper och de olika implementeringsgrupperna i stadsdelarna. Projektledningen genomförde på styrgruppernas begäran även tio djupintervjuer med deltagare under sommaren 2017, för att lyfta ungdomsperspektivet tydligare i implementeringsarbetet. Under hösten 2017 och våren 2018 fortsatte diskussioner i alla stadsdelar om en implementering var möjlig.

Vid denna tidpunkt hade samtliga stadsdelar uttryckt att de ansåg att arbetssättet var välfungerande för målgruppen och att det fanns en vilja att implementera från hösten 2018. Under det sista projektåret har processen därför inte huvudsakligen handlat om huruvida projektet ska implementeras eller inte, snarare om de praktiska möjligheterna för att fortsätta arbetssättet.

Fyra olika stadsdelsförvaltningar med i viss mån olika förutsättningar har deltagit i projektet. Detta har lett till att implementeringsdiskussionerna i hög grad har skett parallellt i fyra organisationer. Stadsdelsförvaltningarnas utvecklingsledare för EU och extern finansiering, som även arbetat som stödpersonal i projektet har haft en nyckelroll som länken mellan projektorganisation och ordinarie verksamhet gällande implementeringsarbetet. En komplicerande faktor har varit den större organisationsförändring i Göteborgs Stad som verkställdes samtidigt som projektet avslutades. Ansvaret för förskola och grundskola har flyttats från stadsdelsnämnderna till två nyinrättade nämnder. Detta har i viss mån försvårat för stadsdelarna att fatta beslut om implementering då de inte längre styr över verksamhet och personal i grundskolan.

I augusti 2018 har samtliga fyra stadsdelar fattat beslut på ledningsnivå att implementera projektets arbetssätt med tvärsektoriella team, om än med viss variation i omfattning och målgrupp. Alla fyra stadsdelar har valt att behålla namnet Hikikomori och att använda projektets dokumentationssätt och metodmaterial, med vissa anpassningar. Gemensamt för alla fyra är även att de har sänkt den lägre åldersgränsen till 13 respektive 14 för att kunna arbeta med målgruppen i ett tidigare skede.

Stadsdelsförvaltningarna i Askim-Frölunda-Högsbo och Västra Göteborg har skrivit avtal på att fortsatt samarbeta över stadsdelsgränserna och behålla ett gemensamt tvärsektoriellt team med personal från individ- och familjeomsorg samt samhälle och kultur (tidigare kultur och fritid) och en samordnare. Samverkan med grundskolan ska fortsätta men utan särskilt utsedd personal därifrån. Stadsdelsförvaltningen i Lundby har beslutat att fortsätta på egen hand med ett tvärsektoriellt team med personal och samordnare från individ- och familjeomsorg, samhälle och kultur och även personal från grundskolan. Stadsdelsförvaltningen Norra Hisingen har beslutat att fortsätta med ett tvärsektoriellt team med personal och samordnare från individ- och familjeomsorg, samhälle och kultur och även personal från grundskolan, och att utvidga personalstyrkan betydligt för att kunna arbeta med samtliga grundskolor som ligger i stadsdelen.

I dagsläget finns inga befintliga planer på att implementera arbetsmarknadskunskapen och det beror främst på att det är resurskrävande att expandera. Det förs dock fortsatt diskussioner och finns ett stort intresse för de erfarenheter som Hikikomori bidragit med.

Kommentarer och tips

Vilka tips vill ni delge framtida projekt? Vad gick bra och varför? Vad gick mindre bra och varför?

De huvudsakliga framgångsfaktorerna i projekt Hikikomori har varit flexibilitet, frivillighet, tvärsektorielt samarbete och att arbetet utgått från hela individen.

Hikikomori har kunnat arbeta på ett kontaktintensivt sätt för de deltagare som har varit i behov av det, och vi har kunnat komma igång med stöd till individen snabbt. Detta har ingett förtroende och tillit hos ungdomen för att vilja fortsätta ha en relation med projektpersonalen. Frivilligheten har skapat ett bra samarbetsklimat mellan deltagare och personal, och stärkt ungdomens upplevelse kring att de både kan påverka sin situation och få hjälp av en vuxen i de frågor som är avgörande för deras framtid.

Att projektet har haft en bred ingång till målgruppen har också varit en styrka. Projektet har arbetat med både deltagare från år 9, i gymnasieåldern och unga vuxna. Stöd har kunnat erbjudas både för att förebygga skolavhopp, att slussa tillbaka deltagare med avbrutna studier till en skolgång, samt att erbjuda annan sysselsättning till de som inte har varit intresserade av studier för tillfället. Personalgruppens blandade kompetens kring utbildningsvägar, socialt arbete och fritidsaktiviteter har stärkt den interna kompetensen i Göteborgs Stad samtidigt som projektdeltagare har kunnat erbjudas olika typer av stöd och en variation av vägar till sysselsättning. Personalfunktionen rekryterare med fokus på att matcha deltagare med arbetsplatser har varit en stor tillgång.

Beskrivningarna av projektet utåt har varit relativt allmänt hållna med fokus på salutogena ord som studier och sysselsättning, snarare än psykisk ohälsa eller skolfrånvaro. Att projektet inte heller har marknadsförts med en exakt förutbestämd plan för vad vi har kunnat erbjuda kan ha bidragit till att vi har nått en jämn könsfördelning av deltagare. Kommunikation, tydlighet och förankring i alla led är återkommande inslag som är viktiga att förhålla sig till för att öka chanserna till goda resultat. När det gäller samarbetet med skolorna brast kommunikationen vid några tillfällen vilket kan förhindras i framtiden genom ännu tydligare information. Trots att projektet jobbat med tydlig information brett och riktat kan det inte nog förtydligas hur avgörande kommunikationen är för att nå resultat och lyckas förankra projektet, särskilt när många organisationer och personer är involverade.

Kontaktperson för ytterligare information:

Namn: Emili Börjesson
Telefon: 031 366 56 92
E-post: emili.borjesson@vastra.goteborg.se

Underskrift projektansvarig / projektledare:

Datum: Namnteckning

Namnförtydligande

Skicka även dokumentet till projektets ansvarige samordnare på Svenska ESF-rådet via e-post

Motivering till bedömning

Samordnare som bedömt slutrapport