



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Diarienummer
2008-3050656

Projektnamn Unga i jobb - Kortedala/Bergsjön	Diarienummer 2008-3050656
---	------------------------------

Slutrapport genomförande

Sammanfattning

Ge en sammanfattande beskrivning av projektidé och framkomna resultat.

Projektidén Unga i jobb utvecklades i samverkan mellan Stadsdelsförvaltningarna Kortedala och Bergsjön. Idén hade sitt ursprung i de behov som identifierades inom socialtjänsten kring etableringsprocessen för målgrupperna unga utanför och unga med försörjningsstöd. Man såg att ungdomar med bristande skolgång hade svårt att "själva förmå att hitta de vägar som står till buds för att på egen hand klara övergången mellan skola och arbetsliv" (projektansökan s.3). Nya metoder och tillvägagångssätt eftersöktes för att stödja ungdomarnas väg mot etablering för att motverka och förebygga långvarigt beroende och utanförskap. Man ville hitta "ett systematiskt sätt att värdera de verksamheter som unga människor hos oss deltar i, så att de kan få ett giltigt bevis på vad de kan" (projektansökan s.3). Avsikten med projektet var dels att utveckla verksamheternas arbetsmetoder riktade till gruppen unga med försörjningsstöd och dels att finna en metod som innebar ett växande för den enskilde. Utöver detta avsåg man även att etablera och stärka kontakterna med arbetslivet och de lokala företagen.

Förstudien (DNR 2008-3050087) resultat visade att det fanns ett behov av att kvalitetssäkra och verifiera det lärande som skedde när ungdomarna var ute på arbetsplatspraktik. Metoden Open College Network (OCN), en metod för kvalitetssäkring och erkännande av lärande utanför den formella skolan, valdes som lämplig att pröva i genomförandeprojektet.

Unga i jobb skulle erbjuda unga med försörjningsstöd kvalitetssäkrad arbetsplatspraktik på OCN- certifierade kommunala eller privata arbetsplatser. Efter avslutad praktik skulle projektdeltagarna få med sig ett praktikintyg som bevis på det lärande de gjort under praktiktiden.

Unga i jobs resultat visar att ungdomarna, med stöd av OCN-metoden, har blivit medvetna om det egna lärande och har fått ett bevis på det egna lärande. Bevisen kan de ta med sig ut i arbetslivet när de söker jobb. Resultaten visar också att deltagarna har upplevt praktiken som meningsfull och lärorik samt att metoden har haft en positiv inverkan både på självkänslan och på den psykosociala hälsan. Den strukturerade praktiken har också skapat vardagsstruktur och rutiner i för individen vilket i förlängningen stödjer ungdomens väg mot arbetslivet eller utbildning.

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?

Projektets huvudproblem var att ungdomar utan fullgjord skolgång eller unga som befann sig i utanförskap hade svårare att etablera sig i samhället och komma ut i arbetslivet än andra. Projektet avsåg att finna ett strukturerat arbetssätt för att förebygga utanförskap och långtidsberoende av försörjningsstöd.

Programkriterierna för problemområdet var, innovativ verksamhet och strategisk påverkan. Vad gäller innovativ verksamhet har projektet i ett första steg sökt finna ett sätt att synliggöra, erkänna och verifiera det informella lärande som " [...] ett led i att erkänna informellt lärande som mätbar kunskap" (projektansökan s.8). Lärande arbetar man med inom många verksamheter. Det nya inom Unga i jobb var att ha fokus på det informella lärandet och att pröva en metod som verifierar detta lärande. Syftet har varit att strukturera och synliggöra den enskildes lärande under arbetsplatsförlagd praktik med målsättning att nå intyg för de kunskaper som personen erövat.

En annan dimension av projektets innovativa verksamhet har varit att skapa nya strukturer för samverkan mellan socialtjänsten och kommunala och lokala företag kring arbetsplatspraktik. "Vi kopplar ihop kommunens verksamhet med det lokala arbetslivet så att det stöds i att göra en insats för unga som har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden" (projektansökan s.8). Resultaten visar att de arbetsplatser och de praktikhandledare som deltagit i projektet har fått en ökad medvetenhet om målgruppen och i viss mån en förändrad bild av ungdomarnas kapacitet.

Det visar att det finns kapacitet att lära. Jag hade en praktiserande kille som gått gymnasiet och haft det lite tufft sedan dess. Han var helt övertygad om att han hade valt fel gymnasieutbildning och att han inte skulle kunna få något jobb och att livet var slut. Det visade sig att han var ju jätteduktig. Han har fått jobb nu. Han upptäckte när han var här på Returhuset att han hade anlag för praktiskt lärande. (Slututvärdering januari 2012 s. 20)

Relationen mellan socialtjänsten och företagen har också medfört ett nytänkande i form av hur arbetsplatspraktiken och handlarrollen har utformats. Genom OCN-metoden har projektpersonalen utbildats i sitt uppdrag som handledare och som interna kvalitetssäkrare (IK). Rollen som intern kvalitetssäkrare har inneburit att säkerställa deltagande ungdomars möjligheter att producera likvärdiga bevis för sitt lärande, oavsett vilken praktikplats man varit på.

Vad gäller strategisk påverkan har projektet arbetat på två fronter, med intern och med extern påverkan. Den interna påverkan har fokuserat på implementeringen av OCN-metoden lokalt. Den externa påverkan har handlat om att sprida information om OCN-metoden både inom Göteborgs stad och med andra aktörer runt om i landet. Syftet har varit att påskynda etableringen av metoden på bred front så att metoden, och därmed också intygen, får ökad legitimitet och att dessa i framtiden kan utgöra ett godkänt intyg på vilket personer kan söka in till olika utbildningar. Ett fokus för det strategiska arbetet har varit att visa på vikten av det informella lärande för individens utveckling samt att lyfta fram betydelsen av att använda metoder för att verifiera och validera lärande. "Validering av olika former av kunskap uppmärksammas allt mer i samhällsdebatten och därmed också insikten om att det finns olika vägar till kunskap. Projektet syftar till att sprida den kunskap som finns om OCN-metoden hos projektorganisationerna och dess samarbetspartners" (projektansökan s.9).

Ett av de främsta resultaten för Unga i jobb är att OCN-metoden har implementerats på Returhuset inom stadsdelsförvaltningens ordinarie verksamhet. I verksamheten erbjuds deltagarna möjlighet att göra arbetsträning och praktik inom t.ex. cykelverkstad, gröna jobb, kökshandling och snickeri. Returhuset har genom medverkan i projektet införlivat OCN-



metoden i hela verksamheten, tagit fram kursmoduler för samtliga praktikområden samt utbildat alla verksamhetens handledare i OCN-metoden.

Ett annat viktigt resultat är att projektmedarbetaren, som i sitt uppdrag fungerat som kontaktlänk mellan deltagarna, arbetsplatsen och socialtjänst, implementerats som en organisatorisk funktion inom socialtjänstens ungdomsverksamhet. Inom ramen för projektet har medarbetaren ansvarat för både rekryteringen av nya deltagare, uppföljning av deltagare på praktik samt efterföljande uppföljning när deltagare avslutat sin praktikperiod. Funktionen har visat sig vara viktig då den medfört en tätare kontakt och uppföljning av ungdomarna än tidigare. Den tätare uppföljningen har visat sig vara verkningsfull, i synnerhet för de ungdomar som har haft svårt att komma igång i aktivitet eller som under praktiken hamnat i svårigheter. Projektmedarbetaren har då haft möjlighet att snabbare komma in med extra stöd till ungdomen och förebygga avhopp. Genom medarbetaren har också socialtjänsten fått en utökad förståelse för ungdomens situationer och därmed bättre förutsättningar att sätta in rätt stöd.

Kunskapen och förståelsen av målgruppen är ytterligare ett annat viktigt resultat för projektets lärande. Genom den täta uppföljningen har socialtjänsten fått en ökad förståelse för ungdomarnas ofta mycket komplexa situationer. Projektets tillgänglighetsmaterial har bland annat visat att många ungdomar lider av psykosocial ohälsa i form av till exempel depressioner, ätstörningar, låg självkänsla, lättare begåvningsnedsättning vilket försvårar etableringen i samhället och i arbetslivet.

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.

”Projektets syfte är att få unga, arbetslösa människor i arbete, genom att arbeta mer strukturerat än tidigare. Ett verktyg för att uppnå en mer strukturerad form av arbete med arbetsplatspraktik är att implementera OCN-metoden. [...]i samverkan med samarbetspartners [...]. Vi vill också systematisera och kvalitetssäkra lärandet utanför den traditionella skolan” (projektansökan s.5).

Projektets mätbara målsättningar har varit:

- 25 OCN-säkrade praktikplatser
- 60 unga i praktik varje år
- 60 % av deltagare ska efter praktik fortsätta i arbete eller utbildning
- Stärka kontakten mellan kommunen och det lokala näringslivet
- 70 % pojkar/män och 30 % flickor/kvinnor i praktik

Projektets måluppfyllelse:

- 29 OCN-säkrade praktikplatser
- 54 ungdomar i praktik varje år. 33 % av deltagare har efter praktik kommit ut i arbete eller studier.
- Projektet har upprättat ett samarbete med dessa lokala företag: Bergsjöns kultur och mediaverkstad, Familjebostäder, Poseidon och IFK Göteborg.
- könsfördelningen totalt har varit 30 procent kvinnor och 70 procent män.



Unga i jobb inledde det första projektåret med att snabbt ackumulera ett underskott i medfinansiering. Detta fick till följd att budgeten reviderades innan första projektårets slut. Den nya budgeten innebar en halvering av projektets totala kostnader. Trots halverad budget ändrades inte projektmålen i någon större utsträckning med undantaget att deltagarantalet minskade från 60 i praktik/år till 54 i praktik/år.

En viktig erfarenhet som också påverkar måluppfyllelsen är kunskapen om de ungdomar som har deltagit i Unga i jobb. Ett flertal av ungdomarna visade sig ha en mer omfattande problematik än man trodde ifrån början. Detta påverkar i huvudsak måluppfyllelsen vad gäller 60 procent vidare i arbete eller studier. "62 deltagare eller 50 procent slutade i projektet på grund av annan orsak. Annan orsak innebär främst att deltagarna har haft en hög frånvaro under praktiken, psykisk ohälsa eller uteblivit utan orsak" (Slututvärdering januari 2012 s. 29).

Vad gäller de övrigt uppsatta målen har projektet i stora drag uppnått en god måluppfyllelse. När det gäller projektets syfte "[...] att uppnå en mer strukturerad form av arbete med arbetsplatspraktik genom att implementera OCN-metoden" har projektet varit framgångsrikt även på denna punkt. OCN-metoden har implementerats på Returhuset, som en del i det ordinarie arbete, där samtliga handledare är OCN-utbildade och all verksamhet kvalitetssäkrad. För att möjliggöra implementeringen av OCN-metoden på Returhuset ändrades målgruppen under projektets sista sex månader till att även inkludera unga vuxna upp till 35 år.

Projektets kvalitativa resultat kan delas in i tre områden, erhållna kunskaper om OCN-metoden, ökade kunskaper och förståelse om målgruppen samt nya kunskaper om projektverksamhet.

När det gäller erhållna kunskaper om OCN-metoden har projektet genomfört viss anpassning av metoden. Det visade sig vara sårbart att utbilda enstaka handledare som tog emot enskilda ungdomar ute på arbetsplatserna. Sårbarheten berodde på en rad olika faktorer såsom att det var svårt att få kontinuitet i rekryteringen av ungdomar till vissa praktikplatser vilket medförde att vissa handledare upplevde att de inte kom in i metoden ordentligt. När handledare bytte arbete behövde nya identifieras och sedan utbildas i OCN-metoden. Erfarenheterna visar att de handledare som arbetade med ett flertal ungdomar i en grupp (Gröna jobb) och arbetsplatser där samtliga i personalgruppen utbildades i metoden (Returhuset) haft bättre förutsättningar att uppnå goda resultat. Handledarna har till exempel fått en bättre förståelse för metoden och själva utvecklas i rollen som handledare. Under projekttiden har samarbetet med OCN Sweden utvecklats där OCN Sweden genom Unga i jobb utvecklat metoden till att passa målgruppen unga utanför på ett bättre sätt.

Projektet har fått ökad kunskap och ny förståelse om målgruppen och dess, i många fall, komplexa problematik. Under projekttiden utvecklades innehållet i inskrivningssamtalen och man tog mer hänsyn till deltagarnas psykosociala situation genom att ställa frågor kring mat, sömn, inlärning, koncentration samt fysisk nedsättning. Utifrån inskrivningssamtalen har projektmedarbetaren fått en god bild av ungdomens förutsättningar och behov för att i samråd med handledaren på arbetsplatsen anpassa nivån och takten i lärandet. Förståelsen för målgruppen har också förstärkts genom att projektmedarbetaren gjort täta uppföljningar av varje praktiserande ungdom vilket i sin tur möjliggjort för medarbetaren att komma med extra stöd där det har behövts för att deltagaren skulle nå ett lyckat praktikresultat. Projektmedarbetaren och handledarna på arbetsplatserna har bland andra vittnat om att många deltagaren som man inledningsvis antog skulle ha svårt att fullfölja sin praktik visade sig utvecklat enormt mycket. Man beskriver att ungdomarna under praktiken fått bättre



rutiner, att de äter mer regelbundet, sover bättre och blivit mer sociala. Utvecklingen anses till stor del bero på att praktiken och metoden skapar struktur och rutin samt att handledarna och projektmedarbetaren gett ungdomen ett nära stöd.

Eftersom man varit hemma en längre tid så blir man feg och jag visste inte om man skulle våga gå till nya arbetsplatser helt plötsligt. Men sen när man väl kommer igång igen så är det inga problem alls. (Ungdom)

Budgetrevideringen under projektet första år och den efterföljande täta dialogen mellan ESF-rådets ekonom och projektekonom medförde ett ökat lärande vad gäller projektorganisation och ett upprättande av nya rutiner vad gäller verifiering av projektets ekonomiska underlag.

Anpassningar har också gjorts för att öka rekryteringen av deltagare där tillsättandet av en projektmedarbetare har gett tydliga resultat. Projektmedarbetaren fick till uppgift att vid sidan om projektledaren ansvara för rekryteringen av deltagare och vara en länk mellan socialtjänsten och praktikverksamhet.

Arbetsätt

Vad var ert huvudsakliga arbetsätt? 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.

Unga i jobb har rekryterat ungdomar som uppbär försörjningsstöd och erbjudit dem kvalitetssäkrad arbetsplatspraktik. Under praktiken har ungdomarna producerat bevis för sitt lärande utifrån s.k. kursmoduler. Efter genomgången praktik har ungdomarna fått ett intyg på det lärande som de har inhämtat under praktiken. Innan en arbetsplats har blivit OCN-certifierad har de som arbetat på arbetsplatsen definierat vilket slags lärande som en praktiserande person skulle kunna få med sig under en praktikperiod. Detta lärande har brutits ner i mindre beståndsdelar, kursmoduler, och arbetsplatsen eller aktuell handledare har också dokumenterat på vilket sätt den unge ska kunna bevisa sitt lärande för att bli godkänd. Därefter har en panel bestående av representanter och experter för respektive bransch (gröna jobb, funktionshinder, caféverksamhet osv.) samlats och diskuterat kursmodulerna och dess innehåll. Handledarna på arbetsplatserna har parallellt genomgått en handledarutbildning innan arbetsplatsen godkännts som OCN-certifierad. I kvalitetssäkringssystemet ingår också att OCN utser en intern och en extern kvalitetssäkrare som granskar den unges bevis.

Deltagarna beskriver de OCN-säkrade praktikplatserna som mer meningsfulla än traditionella platser. Deltagarna har haft tätare kontakt med sin handledare, en tydligare beskrivning av arbetsuppgifterna och en ökad förståelse för syftet med uppgifterna. Praktiken har påverkat ett flertal ungdomar att upptäcka den egna förmågan och det egna lärandet.

Vid inskrivningen har personalen utgått från "Arbetsbok för projektpersonal" i vilken alla viktiga dokument under projekttiden fanns samlade. Boken har varit möjlig att använda som en individuell dokumentation över varje projektdeltagare och innehöll både inskrivnings-, uppföljnings- och avslutningssamtal. Bland dokumenten fanns en arbetsplan, checklista för tillgänglighet och jämställdhet samt kontrakt och dialogverktyg. Checklistan för tillgänglighet berörde frågor om deltagarnas psykosociala bakgrund, vilket blev ett verktyg för att få en mer komplex bild över varje deltagares förutsättningar och i den mån det var möjligt anpassa praktiken därefter. Checklistan för jämställdhet syftade till att utifrån ett jämställdhetsperspektiv skapa en dialog kring individens val av praktikområde. Checklistan har medfört en ökad medvetenhet kring jämställdhetsfrågor hos projektets personal. På Returhuset infördes också en "byta-praktik-vecka" (frivilligt) som gav de manliga respektive kvinnliga deltagarna möjlighet att pröva på ett för dem otraditionellt praktikområde.



Under projektets andra år påbörjades arbetet med att ta fram arbetsböcker där samtliga kursmoduler för respektive arbetsplats samlades. Idén med arbetsböckerna kom efter ett studiebesök hos ett projekt i Uppsala som också arbetade med OCN-metoden. De hade tagit fram arbetsböcker som en del i att tydliggöra lärandet och förenkla de olika momenten. Arbetsböckerna blev uppskattade av handledarna och har fungerat som något som ungdomarna ägt. Med böckerna har de unga tydligare kunnat följa det egna lärande och därmed kunnat ha ett större ansvar över sin process. Under projektets implementeringsfas, då OCN-metoden införlivades på Returhuset, arbetade projektet i nära samverkan med OCN i framtagandet av arbetsböckerna för respektive praktikområde. En medarbetare från OCN var då under en begränsad tid anställd på timmar i projektet och hade möjlighet att tillsammans med verksamheten ta fram övningar till de olika kursmodulerna. Erfarenheterna från Unga i jobb har medfört att OCN-Sweden själva har vidareutvecklat konceptet med arbetsböcker.

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?

Unga i jobb ägdes från början av Kortedala stadsdelsförvaltning och var ett samverkansprojekt mellan socialtjänsten i SDF Kortedala och SDF Bergsjön. Vid årsskiftet 2010/2011 slogs dessa två stadsdelar samman och bildade stadsdelsförvaltningen Östra Göteborg.

Projektets interna organisation har bestått av projektledare, projektmedarbetare, projektkonument, EU-samordnare, projektägare, handledare på arbetsplatserna och mentorer. I styrgruppen har – projektägare, projektledare, enhetschefer inom ekonomisk bistånd, projektkonument och EU- samordnare ingått.

Projektägare var fram till maj 2011 verksamhetschefen inom Individ- och familjeomsorgen i SDF Kortedala och ersattes sedan av enhetschefen för enheten Arbete, utbildning och hälsa. Ändringen innebar att projektet placerades inom socialtjänstens utförarverksamhet, något som underlättade implementeringen av projektet på Returhuset.

Vad gäller arbetsplatspraktik har Unga i jobb samverkat med en rad olika aktörer:

- Bergsjöns Kultur och media verkstad
- Familjebostäder
- Funktionshinder (SDF Östra Göteborg)
- Gröna jobb (SDF Östra Göteborg)
- IFK Göteborg
- Poseidon
- Radar 72 (SDF Östra Göteborg)
- Returhuset (SDF Östra Göteborg)

Representanter för arbetsplatserna har även ingått i en referensgrupp som träffats 1-2 gånger per år.

Arbetsförmedlingen Gamlestaden och Arbetsforum i Kortedala har också varit viktiga partners till projektet, i synnerhet vad gäller rekryteringen och uppföljningen av projektets deltagare.

OCN-Sweden har varit en central aktör i projektet från vilket projektet köpt externa tjänster. Andra aktörer har bidragit med sitt branschkunskande som genom att sätta sitt namn på



praktikintygen vilket gett legitimitet till projektets intyg.

Jämställdhetsintegrering

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

Målet med jämställdhetsintegreringen har handlat om att utmana stereotypa föreställningar om yrkesroller och kön. "Inom projektet vill vi försöka arbeta med att förändra dessa attityder och öppna för att pojkar och unga män ska våga göra mer otraditionella val gällande utbildning och yrken. [...] vad gäller attityden hos flickor och unga kvinnor i våra målgrupper visar vår erfarenhet att de inte i lika stor utsträckning som pojkar/män, är benägna att göra traditionella val i fråga om kvinno-/mansdominerade yrken" (projektansökan s.4).

En av utmaningarna för projektet har varit att finna rätt metod och rätt tidpunkt för att inleda samtal med ungdomarna kring deras val av praktikplats och därifrån utmana deras föreställningar. Ett första steg var att utbilda projektpersonalen i jämställdhetsintegrering. Delar av projektpersonalen deltog i processtödet grund- och fördjupningsutbildning i ämnet. Efter utbildningen undersökte projektledaren i samråd med projektmedarbetaren och EU-samordnaren hur frågan om otraditionella val skulle kunna utformas. Alla var eniga om att det inte skulle ske genom tvång, att ungdomarna placerades på praktik utan målet var istället att skapa reflektioner kring frågan. Metoden som utformades blev i likhet med tillgänglighetsarbetet att ta fram ett frågebatteri som relaterade till jämställdhet. Resultatet blev en checklista för jämställdhet som blev en del i projektpersonalens Arbetsbok. Samtal om jämställdhet togs upp både i anslutningen till inskrivningen och i uppföljnings-/avslutningssamtal. Frågorna man diskuterade med ungdomarna var:

- Vad kom det sig att du valde att öra praktik inom det område du gör?
- Hur tänker du om ditt val utifrån att du t.ex. är kvinna på en kvinnodominerad arbetsplats resp. man på en mansdominerad arbetsplats?
- Hur hade det varit att vara på en annan arbetsplats med en omvänd könsfördelning?
- Hur har den här praktiken påverkat dina kommande yrkesval (utifrån att göra otraditionella val)?

Ett resultat som förvånade projektpersonalen var att ungdomarna i hög utsträckning gjorde val som var väldigt lika dem som deras föräldrar gjort. I hög utsträckning hade man inte reflekterat så mycket kring möjligheten att bryta mönster och ungdomarna var generellt inte vana att diskutera frågan.

Jämställdhet har varit en stående punkt på dagordningen för Unga i jobbs styrgruppsmöten och något man reflekterat kring vid personalmöten. Effekten av Unga i jobbs jämställdhetsarbete har framförallt varit påverkan på personalgruppen som ökat sin medvetenhet om frågorna vilket lett till mer öppna diskussioner.

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.

"Projektet ska sträva efter att utforma och bedriva verksamhet så att den är tillgänglig för alla inom målgruppen" Utgångspunkten för projektets tillgänglighetsarbete har varit Synvändan - Handikapplan för Göteborgs Stad: "Handikapp är relativt. En person med en skada eller sjukdom som sätter ned hennes förmåga att klara sig själv, blir handikappad först när funktionsnedsättningen blir ett hinder för henne. Ofta är det den fysiska miljön som avgör om



en person blir utestängd eller får svårigheter att delta i samhällslivet på grund av sitt funktionshinder. Målet är att undanröja eller minska den handikappande eller utestängande effekten" (projektansökan s. 6).

Under projektets första år deltog delar av projektpersonalen i Processtödet utbildning i tillgänglighet. Utbildningens huvudfokus var de fysiska hindren och behandlade i mindre utsträckning de psykosociala funktionsnedsättningarna som visade sig vara mer aktuella för projektets deltagare. Flera deltagare har på olika sätt haft någon form av psykosocial problematik. För att möta detta behov tog projektet initiativ till en dialog med processtödet och förvaltningens funktionshinderenhet. Resultatet blev en checklista kring tillgänglighet där hänsyn togs både till den fysiska såväl som den psykosociala dimensionen av ämnet. Under inskrivningssamtalen samtalade projektmedarbetaren med ungdomen kring en rad olika frågor för att identifiera ett eventuellt tillgänglighetsbehov hos deltagaren. Förutom fysiska nedsättningar som rörelse, syn, hörsel ställdes frågor kring astma och allergi, sömn, mat, inlärningssvårigheter och koncentration. Syftet var att i samråd med deltagaren få en vidare bild av deltagarens förutsättningar och behov för att kunna tillgodogöra sig praktiken. Projektmedarbetaren, som hade uppföljningsansvaret för deltagarna, har i samråd med praktikhandledarna kunnat utforma praktiken efter ungdomens behov och förutsättningar.

Projektet har haft tillgång till två rehabkoordinatorer inom individ- och familjeomsorgen vilka har stor erfarenhet av olika typer av funktionsnedsättningar. Dessa har vid behov kunnat ge handledning till praktikhandledare eller projektpersonal utifrån frågeställningar rörande ungdomar med funktionsnedsättningar. Att få möjlighet att bolla sina funderingar har ökat förståelsen för varför den unge agerar som den gör vilket har gjort att handledaren kunnat anpassa sitt bemötande och agerande till den unges behov.

Regionala prioriteringar

Redogör för de eventuella regionala prioriteringar som ni arbetat med.

Projektet Unga i jobb svarade mot prioriteringen: Bidra till att underlätta ungas etablering i arbetslivet samt förebygga att unga hamnar i utanförskap (Europeiska Socialfonden programområde 2, program mål 2).

I den regionala planen för socialfonden i Västsverige lyfter planen fram unga som en prioriterad målgrupp. "Prioriterade målgrupper i det urbana utvecklingsarbetet är unga vuxna [...]" (Regional plan för socialfonden i Västsverige s.27), och som en prioriterad målgrupp vad gäller, arbetslösa med utländsk bakgrund, med låg och/eller ofullständig utbildning samt unga arbetslösa med funktionsnedsättningar. Båda beskrivningar har varit aktuella för projektets målgrupp då Östra Göteborg var och är fortfarande en av de stadsdelar i Göteborg där andelen utlandsfödda och andelen ungdomar som uppstår försörjningsstöd är bland de högsta i jämförelse med Göteborgs index.

Vad gäller ungdomsarbetslöshet svarar Unga i jobb mot de mål som satts upp för socialfonden i den regionala planen för socialfonden i Västsverige. "Om arbetslösheten bedöms bero på att personer saknar fullständig grundskole- eller gymnasieutbildning kan åtgärden vara att komplettera utbildningen i de delar som saknas och om möjlig, validera förvärvade kunskaper. Utbildningsinsatserna kan med fördel kombineras med praktik.

När arbetslösheten beror på otillräcklig utbildning inriktas åtgärderna mot att höja utbildningsnivån genom kompletterande utbildning, yrkespraktik och/eller validering. Utbildnings-/valideringsinsatserna och/eller yrkespraktik kan med fördel kombineras med vägledande insatser för att säkerställa inriktning mot sektorer på arbetsmarknaden med efterfrågan på arbetskraft." (Regional plan för socialfonden i Västsverige s. 36).



Unga i jobbs huvudfokus har varit att utveckla socialtjänstens arbetsmarknadsinsatser genom att erbjuda strukturerat lärande under praktik för unga personer med låg och/eller ofullständig utbildning. Utifrån OCN-metoden har projektet kunnat erbjuda ungdomar med försörjningsstöd kvalitetssäkrad arbetsplatspraktik. Metoden innebär att det lärande som sker under praktiken valideras genom särskilt framtagna kursmoduler till vilka bevis för lärandet är kopplat. Kursmodulerna finns samlade i arbetsböcker för respektive arbetsområde t.ex. gröna jobb, caféverksamhet. Efter avslutad praktik har ungdomarna som deltagit i Unga i jobb fått med sig ett bevis på det egna lärande i form av ett OCN-intyg. Projektets externa utvärdering visar att Unga i jobb har varit positivt för de mer resurssvaga ungdomarna. "De intervjuade menar att Unga i Jobb fyller ett behov för ungdomar som saknar gymnasieutbildning, har låg självkänsla och som har svårare än andra att ta sig in på arbetsmarknaden. Ungdomarna kan också vara svårmotiverade till att ta en vanlig praktikplats" (Utvärderingsrapport oktober 2010).

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 arbetat med spridning och strategisk påverkan inom tre områden: förändringar inom den egna förvaltningen, spridning av metoden samt påverkan på ungdomsfrågor i staden.

Förändringsarbetet inom den egna förvaltningen SDF Östra Göteborg har bestått av att påverka arbetsmetoderna inom socialtjänsten när det rör ungdomar som lever på försörjningsstöd. Ett tydligt resultat från projektet är att projektmedarbetarens funktion som lots har implementerats inom socialtjänsten ungdomsverksamhet. Projektmedarbetaren utvecklade en arbetsform som innebar en tät uppföljning av ungdomarna innan, under och efter praktiken. Medarbetaren fungerade då som en lots och guidade ungdomarna mellan socialtjänst, praktikplatsen och arbetsförmedling. Arbetssättet har visat sig vara framgångsrikt då fler unga har kommit i aktivitet och socialtjänsten har kunnat få tillgång till en bättre uppföljning av ungdomen. En annan viktig dimension av projektets interna påverkansarbete har varit att möjliggöra en implementering av OCN-metoden i ordinarie verksamhet. OCN-metoden i sin helhet har under projektets sista år implementerats inom Returhusets verksamhet. Returhuset är en utförarverksamhet inom socialtjänsten i SDF Östra Göteborg.

Det andra området avser spridning och strategisk påverkan i frågor som rör validering av informellt lärande. Unga i jobb har deltagit i två typer av nätverk för informellt lärande, OCN:s nationella nätverk och Temagrupp ungas nätverk. Nätverken har haft erfarenhetsutbyte i fokus. Detta utbyte har också bidragit till en kontinuerlig utveckling och anpassning av OCN-metoden till projektets verksamhet. Utvecklandet av arbetsböckerna är till exempel ett resultat av denna spridning och påverkan.

Det tredje området gäller påverkan på ungdomsfrågor. Unga i jobb deltog som partner i den lokala supportgruppen i Urbact -nätverket My Generation. My Generation har varit ett nätverk bestående av elva europeiska städer och som syftade till att utveckla strategier och lokala aktiviteter för att stödja ungdomar i övergången mellan skola och arbete. I den lokala supportgruppen ingick Unga i jobb i tema utbildning-arbete och var del i den Case Study som togs fram The Positive Potential of Informal Learning (My Generation Case Study. Employment



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Diarienummer
2008-3050656

and Education. The Positive Potential of Informal Learning). Unga i jobb har bland annat deltagit i lokala nätverksmöten tillsammans med andra representanter för ungdomsfrågor i Göteborgs stad. Unga i jobb var också aktivt i arbetet med My Generations internationella konferens som hölls i Göteborg september 2009.

Utöver samarbetet med My generation har Unga i jobbs projektledare deltagit i ESF:s lärande nätverk med fokus på ungdomar som samtalsledare från SPeL hållit i. I detta deltog projektledare från olika ungdomsprojekt i Västra Götaland för att diskutera ungdomars situation på arbetsmarknaden kopplat till projektens erfarenheter.

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?

Utvärderaren Anette Moberg från Contextio Ethnographic har varit ansvarig för projektets lärande utvärdering. Utvärderaren upphandlades enligt Göteborgs Stads ramavtal för Management konsulter IK07204. Fokus för utvärderingen har varit deltagarnas, projektorganisationens och samverkansparternas lärande. Utvärderaren har levererat två avstämningsrapporter och en slutrapport.

"Avstämningsrapporterna ska fungera som en återkoppling till projektpersonalen om hur projektet utvecklas både med avseende på deltagare och med lärprocessen. Slutrapporten bör utmynna i en djupare analys av projektets lärprocesser" (Offertunderlag s.2).

Den första avstämningsrapporten kom i oktober 2010 fokuserade på "modellens användbarhet i den löpande verksamheten genom att ta del av hur projektpersonal, handledare på arbetsplatser samt hur ungdomar upplever arbetssättet" (delutvärdering oktober 2010). Enkätsvaren visade att deltagarna upplevde att de fått referenser och kunskaper som de kunde använda i framtiden. Ett av de viktigaste förbättringsområden som lyftes fram i rapporten var behovet av att ha nära kontakt med ungdomarna då många har problem. Efter den första rapporten förändrades projektorganisationen något och den nya funktionen projektmedarbetaren infördes. Projektmedarbetaren ansvarade för rekryteringen och uppföljningen av ungdomar samt var länken mellan socialtjänst, arbetsplatsen och arbetsförmedling.

Den andra avstämningsrapporten från juni 2011 visade vilka effekter omorganisationen hade haft på projektet. I synnerhet påverkades rekryteringsflödet negativt i och med att upparbetade kontaktpersoner på socialkontoren i Bergsjön och Kortedala fick nya uppgifter och ansvarsområden eller bytte arbetsplats. Det tog tid att bygga upp nya relationer och förankra projektet på nytt hos handläggare och chefer på det nya socialkontoret i Östa Göteborg.

Avstämningsrapporten lyfte fram fördelar och begränsningar med OCN-metoden. Framförallt visade det sig att arbetsplatser där endast en handledare var OCN-utbildad, och där endast en ungdom åt gången kunde göra praktik löpte större risk att avbryta samarbetet med projektet än de arbetsplatser där fler inom personalgruppen var utbildade OCN-handledare eller där ungdomarna var i grupp.

"Vidare visar också delutvärderingen att OCN-metoden är arbetskrävande och det tar tid för handledare och projektpersonal att sätta sig in i metoden. [...]Ytterligare en lärdom i projektet har varit att metoden passar bäst i gruppverksamheter" (Delutvärdering juni 2011).

Slutrapporten i januari 2012 summerar projektets lärande och lyfter bland annat fram projektets implementeringen av OCN-metoden på Returhuset. "OCN-medarbetaren menar att en viktig aspekt är att hela Returhusets verksamhet genomsyras av OCN-metoden och alla medarbetare känner till den " (Slutrapport januari 2012).



Vad gäller deltagarna visar enkäten att referenser och att ha fått erfarenhet från en arbetsplats är det som ungdomarna har mest nytta av. Många beskriver arbetsplatspraktiken som meningsfull "[...] det har gjort att jag har lättare för att möta andra människor och har blivit mer social och utåtriktad" (Citat kvinna i slutrapporten januari 2012 s.24).

Egenutvärdering

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

Utvärderingsunderlagen som den externa utvärderaren har levererat har legat till grund för den egna utvärderingen som gjorts. Parallellt med detta har projektet haft en löpande uppföljning och reflektion av projektets operativa verksamhet. Uppföljningen har skett vid regelbundna avstämningsmöten mellan projektledaren och projektmedarbetaren samt med EU-samordnare och projektägare. Utifrån uppföljningen har justeringar vad gäller det operativa arbetet kunnat genomföras. Exempel på detta är det kontinuerliga utvecklande av projektmedarbetarrollen, rekryteringsprocessen, jämställdhets- och tillgänglighetsarbetet samt utvecklandet av arbetsböcker.

Kommentarer och tips

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

- Arbeta aktivt med implementeringen under hela projekttiden.
- God förankring i ordinarie verksamhet är en förutsättning för ett lyckat resultat, t.ex. bör projektpersonal/projektledaren delta på den ordinarie verksamhetens APT:n.
- Aktiv styrgrupp!

Kontaktpersoner

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

Inger Jayakoddy Utvecklingsledare EU/internationellt. SDF Östra Göteborg
Elin Jartun Enhetschef IFO-FH Arbete utbildning och hälsa. SDF Östra Göteborg
Anette Moberg Utvärderare Contextio Ethnographic.