



# *VAN – Verktyg för anställning*

*Utvärdering av samverkansprojektet VAN för ungas ökade  
konkurrenskraft och etablering i arbetslivet, ett projekt med stöd från  
Europeiska socialfonden*

*Ove Svensson, fil dr  
Wigforsgruppen för välfärdsforskning  
Sektionen för Hälsa och samhälle  
Högskolan i Halmstad*



*Utvärdering på uppdrag av Urkraft Service AB.  
Wigforsgruppen för välfärdsforskning vid Högskolan i Halmstad  
ISBN-978-91-979741-2-7*

## **Sammanfattning**

**Svensson, O. (2012)** *VAN – Verktyg för anställning. Utvärdering av samverkansprojektet VAN för ungas ökade konkurrenskraft och etablering i arbetslivet, ett projekt med stöd från Europeiska socialfonden.* Halmstad: Wigforssgruppen för välfärdsforskning vid Högskolan i Halmstad.

Projektet syftar till att utveckla samverkan och metoder för att förbättra de ungas konkurrenskraft och stärka deras möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden. Projektets omsorgsfulla förberedelser och dess förankring hos kommunen och andra aktörer var sannolikt en bidragande anledning till dess goda resultat.

*Samverkansmålet* uppnåddes genom att projektet bidrog till att förstärka relationerna mellan de lokala aktörer som ingick partnerskapet. Partnerskapets utveckling till Skellefteåmodellen eller ett community of practice beskrevs med hjälp av begreppen: systemtänkande, mästerskap, mentala modeller, gemensam vision och gruppinläring.

*Metodutvecklingsmålen* infriades i hög grad. Det innovativa hos dessa var synen på lärande och hur det kunde utvecklas i de skilda miljöer som projektet berörde. Lärande skulle ges ett erkännande oavsett var det ägt rum. Metodutvecklingen bidrog till ett strukturerat lärande under praktikperioder i arbetslivet innefattande nyckelkvalifikationer eller generella kompetenser. En form av validering av arbetslivslärande till gymnasiebetyg prövades inom projektet.

*Ett annat innovativt inslag* i projektet var den nära knytningen till ungdomskultur och utvecklingen av fritids- och kultursektorn som lärandemiljö. Erfarenheterna från Danmark och den danska ungdomsskolen förstärkte ytterligare intrycket av att detta borde prövas i större omfattning.

*De transnationella målen* infriades i hög grad och utvecklingen av Europass genom komplettering med OCN:s metoder framstod som lovande. Det tyska projektet Job Destination Airport visade hur efterfrågan på arbetskraft inför byggandet av en internationell flygplats kan mötas med riktade satsningar i en typ av projekt som borde bli vanligare i Sverige.

Av erfarenheterna från VAN framgick vidare att de unga uppskattar att arbeta i grupp med andra jämnåriga som befinner sig i samma situation. Att spegla sig i andra bidrar till igenkännande och identifiering av gemensamma problem och svårigheter. Det lyfter bort en del av känslan av privata misslyckanden och det skamliga hos dessa. Att träffas och umgås skapar ett socialt liv som bidrar till att ge ett meningsfullt innehåll i vardagen.

Utformningen av satsningarna på de unga är viktiga av flera skäl. Många projekt bortser från deltagarnas behov av att uppleva att de, trots sin belägenhet, ingår i "ett vinnande lag" och inte är förvisade till verksamheter präglad av knappa resurser och låga förväntningar.

## **Förord – Arbetets värde och latenta funktioner**

*Arbete har ett värde i sig självt, men det ger även tillgång till välfärd inom en rad områden. Det innebär för ungdomar egna inkomster och därmed grunden för ett självständigt liv med förutsättningar för social gemenskap. Det ger delaktighet i en gemenskap utanför hemmet. Att umgås med arbetskamrater är en viktig del av de ungas vuxenblivande. Arbete har en central position i vårt samhälle och bidrar till utvecklingen av en personlig identitet och till att ge mening åt tillvaron.*

Arbetets värde slogs fast av Marie Jahoda med flera (1993/1972) i en klassisk undersökning av arbetslöshetens konsekvenser under depressionen på 1930-talet i Marienthal, ett samhälle utanför Wien i Österrike där nära nog alla invånarna var arbetslösa. En studie som många år efter att den genomfördes publicerades på engelska och som sedan dess har refererats av åtskilliga forskare. Marie Jahoda kallas sedan dess för ”arbetslöshetsforskningens Grand Old Lady”. Jahoda hävdar utifrån erfarenheterna från Marienthal att arbete inte bara ger pengar för den enskildes försörjning, det har dessutom ett antal latenta funktioner som vi kanske inte tänker på. Arbete bidrar till att ge:

- Struktur åt vår vakna tid
- Sociala kontakter utanför familjen
- Mål och avsikter förankrade i en större gemenskap
- Personlig identitet och status
- Regelbundna aktiviteter

Att vara arbetslös innebär för de unga att de går miste om flera av de värden som Jahoda menar är knutna till arbete. Förutom att privatekonomin försämras löper den som är arbetslös risk att hamna utanför samhällets gemenskap. Avsaknaden av arbete ger visserligen mer fri tid, men för den som är ofrivilligt arbetslös verkar det vara svårt att använda den fria tiden på ett meningsfullt sätt. Att enbart ägna sig åt sig själv och sina kamrater, dricka kaffe och umgås upplevs i längden som tråkigt och passiviserande. Det är som om en tillvaro utan arbete saknar mening<sup>1</sup>.

Arbetslösheten bland unga har fått en omfattning som gjort att jag haft anledning att fundera kring Jahodas erfarenheter från Marienthal. Mina tankar har bland annat kretsat kring arbetets inkluderande funktion. Många ungdomar som projektet VAN vände sig till riskerade att gå direkt från skolan ut i arbetslöshet. Vilka möjligheter skulle de, och andra i deras situation, ha att som arbetslösa inkluderas i ett samhälle som i så hög grad som det svenska bygger på lönearbete som norm?

---

<sup>1</sup> I en mer än tjugofem år gammal avhandling har dock Hagström (1988) visat att arbetslöshet upplevs olika beroende på var man bor. I en bygd med hög arbetslöshet i Norrlands inland visade det sig att invånarna vant sig vid denna. Den sågs som ett naturligt inslag i tillvaron. Något som kunde drabba alla. De upplevde därför inte arbetslösheten som lika bekymmersam som boende i Stockholm och Örebro. De bibehöll i stor utsträckning sitt sociala umgänge och fann andra intressen än arbete som gav mening åt tillvaron och blev inte lika passiva som arbetslösa i storstäderna.

För skoltrötta ungdomar tillkommer ytterligare ett hinder, nämligen att vägen till lönearbete vanligen går via utbildning. Med VAN utvecklas lärandemiljöer som även svarar mot deras förutsättningar. De erbjuds t.ex. ett alternativ inom fritidssektorn som knyter an till många ungdomars slumrande intressen. En modell prövas även för erkännande och validering av arbetsplatslärande under praktik inom dagligvaruhandeln. Denna valideras mot Gymnasieskolans krav.

För unga som söker praktik utomlands utvecklas Europass så att det lärande som sker i samband med utlandspraktiken och planeringen av denna kan identifieras och ges ett erkännande. Nya former av ”livsvägledning” utvecklas för yrkesbestämda unga inom SKARV (Skola-Arbete-Vägledning) där slutmålet inte är examensdagen utan de ungas konkurrenskraft och att de framgångsrikt kan etablera sig på arbetsmarknaden.

## **Innehållsförteckning**

Kapitel 1. Inledning – VAN och uppdraget till utvärdering	8
Kapitel 2. Projektets bakgrund och målformulering	11
Kapitel 3. Lärande ges erkännande oavsett var det äger rum	22
Kapitel 4. Lokal samverkan kring de ungas situation	32
Kapitel 5. Transnationella erfarenheter	35
Kapitel 6. Ökad tillgänglighet och likabehandling	38
Kapitel 7. Sammanfattande diskussion	40
Metodappendix	42
Referenser	45

## **Kapitel 1. Inledning – VAN och uppdraget till utvärdering**

*Av ansökan om medel för "VAN – Verktyg till anställning" framgår att projektet VAN bygger på kunskaper från en rad tidigare projekt finansierade av Europeiska Socialfonden. Vart och ett av dessa projekt har lämnat sitt bidrag till VAN. Med Accessprojektet implementerades t.ex. OCN-metoden för erkännande och kvalitetssäkring av lärande inom icke-formella lärandemiljöer utanför det traditionella utbildningsväsendet. Inom F-SALT eller "Företagens sociala ansvar" utvecklades en modell för företagens sociala ansvar (CSR) med ett nätverk om 352 företag som ingick i projektet. Branscher som var representerade var "Handels", "Städ, service och lokalvård", "Hotell och restaurang" samt "Personliga assistenter". Några av dessa återkommer i projektet VAN. I detta kapitel beskrivs bakgrunden till VAN och uppdraget till utvärdering.*

Den övergripande målsättningen med VAN var att utveckla samverkan mellan alla lokala aktörer. Denna s.k. "Skellefteåmodell" skulle verka för att de ungas resurser i ökad omfattning togs tillvara på arbetsmarknaden. Detta skulle ske "genom lokal samverkan och med transnationell inspiration". Den lokala samverkan skulle omfatta både offentliga, privata och ideella aktörer. De aktörer som ingick i bildandet av partnerskapet var utöver Urkraft som koordinator, Gymnasiekontoret och Fritidskontoret med verksamheten "Efyran" som vänder sig till unga i gymnasieåldern. Koordinatorn inom Urkraft har tillsammans med projektledarna från Gymnasiekontoret och Fritidskontoret svarat för ledningen och samordningen av projektverksamheten. Den lokala samverkan i Skellefteå har i projektet även innefattat kommunens Arbetsmarknadsavdelning. Dessa aktörer har visat sig ha god inblick i de ungas situation i kommunen och de utgör tillsammans kärnan i den Skellefteåmodell som skapas under projekttiden. Till de lokala aktörerna hör även Open College Network Sweden (OCN) vars metoder för erkännande och kvalitetssäkring av icke-formellt lärande används bl.a. inom SKARV och det företagsförlagda lärandet "Handels" som utvecklas inom dagligvaruhandeln.

Andra aktörer som ingick i VAN:s nätverk har haft mer avgränsade roller i förhållande till specifika mål i projektet. När det gäller funktionshinder togs kontakt med stiftelsen Activa vars verksamhetsidé är att vägleda och stödja personer med funktionsnedsättning i deras etablering på arbetsmarknaden. För utvecklingen av arbetet med arbetsmiljö och jämställdhet togs kontakt med Arbetsmiljöforum och Tema Likabehandling. Tema Likabehandling har i uppdrag att utveckla erfarenheterna från Europeiska socialfondens projekt, om lika rättigheter och behandling i arbetslivet, och göra dessa tillgängliga för andra.

När det gäller den internationella inspirationen och erkännandet av lärandet i samband med utlandspraktik etablerades inom VAN samverkan med Internationella Programkontoret (IPK) i Stockholm, som har som uppdrag att höja kvaliteten inom utbildningsområdet genom internationellt utbyte och samarbete. Utvecklingen av lärandet i samband med utlandspraktik sker inom VAN med utbyte inom Leonardo da Vinci och det av Urkraft drivna projektet Center for



Mobility. Även om det inte ingick ersättning för utbyte av deltagare inom VAN kunde detta finansieras separat. Mobilitetsprojektet genomfördes i samarbete med projektet "Job Destination Airport"<sup>2</sup> inom "Integration durch Austausch" (IdA) och programmet "Benachteiligte Jugendliche und arbeitslose junge Erwachsene".

Den transnationella inspirationen avsåg även erfarenhetsutbyte med Randers kommun i Danmark och "danska ungdomsskolen" som erbjuder unga i åldern 14 till 18 år undervisning och praktik i allt från matlagning, mopeder, matematik, specialundervisning och danska för invandrare. Undervisningen sker både på heltid och på fritiden i de ca 250 ungdomsskolorna. Utöver detta erbjuder många ungdomsskolor fritidsverksamhet i särskilda "ungdomsklubbar" på eftermiddagar och skollov. Det innebär att de har erfarenhet och kunskap av verksamhet i olika lärandemiljöer och av såväl formellt lärande i skolverksamheten som icke-formellt lärande i ungdomsklubbarna. OCN i Danmark medverkar till erkännandet och kvalitetssäkringen av det lärande som sker i flera danska "ungdomsskolor". Randers är en kommun där OCN:s metoder för kvalitetssäkring och erkännande av lärande används av "ungdomsskolen". Erfarenheterna från Randers kommun kom bl.a. till användning i utvecklingen av fritidssektorn som en lärandemiljö inom Skola-Arbete-Vägledning (SKARV).

### ***Uppdraget till utvärdering***

Med tanke på de många aktörerna och projektets komplexa natur har den externa utvärderingen genomförts som en processutvärdering och inriktats på att stödja projektets ledning i koordineringen och genomförandet av projektet utifrån projektplanens intentioner. Det har bl.a. inneburit att måluppfyllelsen inom projektets olika delar belysts av utvärderingen. Redan i den workshop som föregick projektet introducerades LFA-modellen som ett planeringsverktyg. Genom fortlöpande redovisningar har utvärderingsinsatserna kunnat bidra till lärandet inom projektet.

I uppdraget till utvärdering av VAN låg även att i en slutrapport sammanfatta projektets resultat och lyfta fram sådant som framstod som lovande eller särskilt innovativt. En ambition har varit att slutrapporten från utvärderingen ska spegla processen med start i den workshop som föregick projektet.

### ***Rapportens disposition***

Den som gör en resa har alltid något att berätta. Denna rapport kan ses som en berättelse från en projektresa som började med en workshop. Det som först möter läsaren av rapporten är en sammanfattning av utvärderingen. Härnäst kommer ett förord som tog upp och diskuterade arbetets värde utifrån en klassisk studie av arbetslösheten under depressionen på 1930-talet i ett litet österrikiskt samhälle Marienthal. I förordet presenterades även några personliga reflektioner utifrån Marienthalstudien.

---

<sup>2</sup> Projektet "Job Destination Airport" syftar till att kvalificera ungdomar för anställningar vid "International Flughafen Berlin Brandenburg" inom områden som hotell & restaurang, kongress- och konferensverksamhet, säkerhetskontroll, logistik, transportbranschen, biluthyrning m.m. Förutom en bred utbildningssatsning inom en rad områden ingick språkstudier och praktik utomlands. Partners kom från Sverige (Urkraft), Frankrike, Finland och Nederländerna.

Rapporten har indelats i sju kapitel som vart och ett tar upp behandlar ett avgränsat område. I detta första kapitel "Inledning – VAN och uppdraget till utvärdering" redovisas projektets ambitioner och inriktning samt uppdraget till utvärdering. Kapitlet avslutas med avsnittet "Rapportens disposition." Kapitel 2. "Projektets bakgrund och målformulering" ger en bakgrund till projektet och beskriver dess syfte och målformuleringar. Det är beskrivningen i detta kapitel som övriga kapitel hänvisar till. Kapitel 3. "Lärande ges erkännande oavsett var det äger rum" redovisar framväxten av OCN efter förebild från Storbritannien och diskuterar lärande inom olika miljöer. I kapitlet diskuteras även de olika inslagen av metodutveckling som ingår i VAN. Kapitel 4. "Lokal samverkan kring de ungas situation" beskriver framväxten av den s.k. Skellefteåmodellen och den lokala samverkan. I Kapitel 5. "Transnationella erfarenheter" diskuteras i vilken omfattning målen med den transnationella verksamheten infriats. Med Kapitel 6. "Ökad tillgänglighet och likabehandling" diskuteras tillgängligheten i projektets olika delar och insatserna för att motverka diskriminering genom likabehandling inom projektet. I Kap 7. "Sammanfattande diskussion" diskuteras vad som kommit fram under utvärderingen. I kapitlet bedöms måluppfyllelsen av de mål som presenteras i kapitel 2. Sådant som uppfattas som särskilt innovativt lyfts upp tillsammans med brister och sådant som efterlyses. I ett Metodappendix presenteras utvärderingens val av metoder och genomförande. Detta följs av utvärderingens referenser.

## **Kapitel 2. Projektets bakgrund och målformulering**

*I detta kapitel ges en bakgrund till projektet VAN. Projektet VAN inleddes med en workshop där partnerskapet och andra inbjudna medverkande arbetade utifrån LFA-modellen<sup>3</sup> och diskuterade vilka förhållande som bidrog till den höga arbetslösheten bland unga i Skellefteå. En diskussion som låg till grund för projektets problemformulering och som innefattade både förhållanden som påverkade situationen för ungdomar i allmänhet och mer specifika förhållanden som knöts till lokala förhållanden i Skellefteå. Utifrån denna problemformulering preciserades projektets syfte och målformuleringar.*

Situationen på arbetsmarknaden påverkas av såväl den tekniska utvecklingen som konjunkturerna och den ekonomiska tillväxten i samhället. Befolkningen i Skellefteå uppgick år 2009 till 71 770 personer vilket var en minskning med 265 personer sedan år 2001. Andelen unga 16 till 24 år uppgick år 2009 i Skellefteå till 12 procent vilket motsvarade riksgenomsnittet. Förvärvsfrekvensen låg jämfört med riket på en förhållandevis hög nivå för alla åldrar. Andelen öppet arbetslösa och arbetssökande unga 20-24 år var dock avsevärt högre än i riket i övrigt.

År 2009 uppgick antalet sysselsatta i Skellefteå till 32 409 personer. Av dessa var 22 064 personer anställda inom privat sektor, vilket motsvarade ca 68 procent av samtliga sysselsatta. Detta kan jämföras med att drygt 2 procent var sysselsatta inom jord och skogsbruk. Inom den privata sektorn var 8 387 personer anställda inom industrisektorn vilket inkluderar anställda inom byggindustrin, och 12 928 personer inom tjänstesektorn. Inom den offentliga sektorn i Skellefteå, som också räknas som tjänstesektor, var 11 094 personer sysselsatta år 2009. I dessa siffror ingår anställda inom offentlig administration och förvaltning, utbildning, hälso- och sjukvård samt vård och omsorg.

Den teknologiska utvecklingen har medfört ökade krav på utbildning. Under industrisamhällets framväxt handlade de anställdas kompetens främst om att besitta vissa praktiska färdigheter. Ofta utvecklade de anställda dessa efter att de anställdes. Kvalifikationskraven var under 1950-talet inte så höga, ofta krävdes endast att vara och en gjorde sin del utan att reflektera närmare kring detta. Det var snarare handens än hjärnans kompetens som efterfrågades. De anställdas roll var inom tillverkningsindustrin i stor utsträckning att betjäna maskinerna.

Inom dagens industri där produkterna laddas med högteknologiskt kunnande krävs en helt annan kompetens. Kraven på de anställdas teoretiska kvalifikationer har med den högteknologiska utvecklingen ökat inom flertalet branscher, en utveckling vars konsekvenser brukar sammanfattas med begreppet

---

<sup>3</sup> LFA, Logical Framework Approach används ofta vid planering av Europeiska socialfondens projekt. Metoden är ett instrument för målstyrd planering, analys, bedömning, uppföljning och utvärdering av projekt och program. Den har inom VAN främst använts i planeringsskedet och upptakten och därefter mera för att ge struktur åt det fortsatta arbetet.

”kunskapssamhället”. Skellefteå har ett väl utbyggt utbildningsväsende på alla nivåer, med ett campus där Umeå och Luleå universitet erbjuder högre studier, folkhögskolor, lärcentra och gymnasieutbildning. Trots detta ligger den genomsnittliga utbildningsnivån hos befolkningen på en lägre nivå än i riket i övrigt. Andelen av befolkningen i Skellefteå med eftergymnasial utbildning eller högskoleutbildning låg år 2009 på 19,3 procent, vilket kan jämföras med genomsnittet för riket som samma år låg på 23,2 procent.

Det lärande som sker utanför det formella utbildningssystemet är dock en latent och outnyttjad tillgång för Skellefteå. Det s.k. icke-formella lärandet inom bildningsförbund, folkhögskolor och i arbetslivet är betydande och erfarenheterna från utvecklingspartnerskapet SALT visar att OCN-metoden är väl lämpad att kvalitetssäkra och ge detta ett erkännande<sup>4</sup>. Det betonades på den inledande workshopen inför VAN att samtidigt som det icke-formella lärandet skulle tas tillvara inom VAN var det angeläget att finna former för samverkan med det formella utbildningsväsendet. *Utgångspunkten var det livslånga och livsvida lärandet, och att lärande sker hela livet och att detta var värt att ta tillvara och ge ett erkännande oavsett var det äger rum.*

Av statistiken på Skellefteå kommuns hemsida framgår att jämte framväxten av ”kunskapssamhället” i Skellefteå går det att urskilja en tydlig utveckling mot ett ”service- och tjänstesamhälle”. Service- och tjänstesektorn har under 2000-talet gått om industrisektorn när det gäller antal sysselsatta. Service- och tjänstesektorn uppvisar en procentuell genomsnittlig ökning med hela 38 procent. Samtidigt som industrisektorn under perioden 1998 till 2009 genomgår en genomsnittlig minskning med 21 procent. Här ingår dock inte byggindustrin som under samma period ökade med 34 procent. Jord och skogsbruk har utvecklats positivt med en genomsnittlig procentuell ökning om 13 procent även om den sker från en låg nivå.

Även traditionella yrken kan genomgå en förändring under trycket av ändrade förhållanden. Ett exempel på det senare är hur den ökade försäljningen över Internet kommit att förändra arbetet inom transportnäringen. Transportföretagens personal personifierar Internetföretagen i kontakten med kunderna. Den som kör hem en vara inköpt över Internet är inte längre enbart chaufför utan även ”representant” för företaget som sålt produkten. Ett förhållande som bidragit till att serviceanda och bemötande blivit efterfrågade emotionella kompetenser inom branschen.

### ***Det livslånga och livsvida lärandet***

Själva takten i de förändringar som omdanar arbetsmarknaden ställer den som söker arbete inför stora krav på anpassning. Inom vissa branscher som data- och informationsteknologin är förändringstakten så snabb att utbildning alltmer kommit att betraktas som färskvara som redan efter några år riskerar att vara förlegad. Medan de unga tidigare utbildades till framtidsyrken som varade livet ut, förväntas de numera vara flexibla och beredda att ändra yrkesinriktning flera

---

<sup>4</sup> Jmfr Svensson, O. (2007) *Rapport från utvecklingspartnerskapet SALT. Alternativa miljöer för lärande.* Högskolan i Halmstad, Sektionen för Hälsa och Samhälle, Wigforssgruppen för välfärdsforskning.

gångar under livet. Med den s.k. "Lissabonstrategin" betonas vikten av det livslånga och livsvida lärandet om EU ska kunna bli ledande såväl ekonomiskt som ekologiskt och socialt på världsmarknaden.

Lissabonstrategin innebär att de flesta av oss måste vara beredda att fortbilda oss och lära oss nya saker under hela livet och i många olika sammanhang, inte bara inom det formella utbildningsväsendet. En konsekvens av detta diskuterades på workshopen, nämligen att praktikperioder, projekt och arbetsmiljöer i ökad omfattning måste utvecklas till lärande miljöer. Detta ställer i sin tur krav på att intyg och bevis på detta icke-formella lärande, i likhet med det formella lärandet, ska kunna kommuniceras till arbetsgivare och utbildningsanordnare. Det icke-formella lärandet måste sannolikt även i ökad omfattning genom validering översättas till formellt erkända kunskaper. Open College Network (OCN) i Skellefteå sågs på workshopen en möjlig resurs som borde kunna tas tillvara och utvecklas i en sådan utveckling.

Företagens krav på kunskap och arbetslivserfarenhet kan många gånger framstå som överdrivna och ett sätt för arbetsgivare att sortera bland arbetssökande. Många yrken kräver kanske inte den efterfrågade kompetensen som beskrivs i platsannonserna. Det behöver dock inte innebära att kraven har satts för högt. Rekrytering av anställda med längre utbildning tillför företagen en förändrings- och omställningskapacitet som ger dem förutsättningar att snabbt kunna anpassa sig till ändrade förhållanden i omvärlden. Detta är dock inte tillräckligt utan det krävs ett aktivt engagemang att hela tiden utveckla ny kunskap inom företaget (Lindgren, 2002). Det ställs krav på de anställda och företagen att hela tiden "skapa" ny kunskap, vilket innebär att ett kontinuerligt lärande framstår som en naturlig del av arbetet.

### ***Unga drabbas hårt av konjunktursvängningar***

Unga drabbas särskilt hårt av konjunktursvängningar. Utvecklingen mot ökade krav på både utbildning och erfarenhet från arbetslivet har tillsammans med återkommande kriser i samhällsekonomin bidragit till en ackumulering av antalet arbetslösa unga alltsedan 1970-talet. Nedgången i samhällsekonomin drabbar de unga som ska träda in på arbetsmarknaden. Unga som saknar utbildning och arbetslivserfarenhet klarar inte konkurrensen om jobben. Det gäller även andra grupper som beroende av kön, utländsk bakgrund, funktionshinder och var de bor har sämre möjlighet till en anställning.

Att vara arbetslös en längre tid försämrar ytterligare de ungas utsikter att få jobb. Det påverkar hela livssituationen och medför ofta svårigheter och personliga bekymmer. Unga som befinner sig i den situationen har svårt att konkurrera med nya grupper som träder in på arbetsmarknaden. En möjlig väg att stärka deras konkurrenskraft, som lyftes upp på workshopen, var lärande i arbetslivet och ökad kompetens. Mot bakgrund av att många ungdomar saknar körkort sågs även körkortsutbildningen som ett bidrag till de ungas anställningsbarhet, kanske främst genom att de kunde söka arbete inom en vidare radie.

Ett problem för många arbetslösa ungdomar är att konjunkturerna svänger i en takt som gör att de knappt hinner etablera sig på arbetsmarknaden innan

efterfrågan på arbetskraft vänder igen. Varje svacka i samhällsekonomin kan leda till att ett antal unga åter knuffas ut från den reguljära arbetsmarknaden. Även om några får jobben åter är det många som hamnar utanför. Det är främst unga med svag ställning på arbetsmarknaden som riskerar förnyad arbetslöshet.

Utvärderingen av ACCESS-projektet år 2005 visade att efter tre månader hade 75 procent av deltagarna gått vidare till arbete och utbildning. En uppföljning efter drygt ett år visade att 52 procent hade kvar en anställning eller studerade. Nära 25 procent av deltagarna var dock åter aktuella som arbetssökande hos Arbetsförmedlingen i Skellefteå. För att stärka de ungas ställning och öka deras möjligheter att få en ny anställning var det viktigt att de kunde dokumentera sin kompetensutveckling från den tidigare anställningen.

Ungdomsarbetslösheten har sedan 1970-talet spåtts på för varje nedgång i konjunkturen och för varje ekonomisk kris. För de unga som drabbades innebar det att självkänslan kunde få sig en törn och att motivationen till arbete och studier sjönk. De ekonomiska konsekvenserna av arbetslösheten riskerade för många unga att leda till ett förlängt beroende av föräldrarna för sin försörjning. För några innebar det risk för psykisk ohälsa, missbruk eller kriminalitet.

### ***Utbildning och praktik – möjlighet men även risk***

Kvinnor och män verkar förhålla sig på olika sätt till kraven på längre utbildning. Unga kvinnor väljer i hög grad att satsa på utbildning medan unga män föredrar arbete. Många unga män har haft svårigheter med studierna redan under grundskoletiden vilket sannolikt påverkar deras inställning till fortsatta studier. Utvecklingen har inneburit att kortutbildade unga män i glesbygd ofta utpekats som en grupp som kommer att ställas inför stora problem på arbetsmarknaden. I Skellefteå tillkommer problemet med utflyttningen.

För kommunen innebär det att många unga med kort utbildning blir kvar i kommunen medan de som väljer längre utbildningar är mer flyttningsbenägna. Redan i samband med utbildningen söker de sig bort från Skellefteå. Kommunen riskerar med en ensidig satsning på det formella utbildningsväsendet att förstärka de negativa konsekvenserna av en sådan utveckling.

I diskussionerna på workshopen inför VAN sågs behovet att kompetensutveckla de som väljer att bo kvar som ett problem som måste hanteras inom ramen för projektet. De satsningar som görs på lärande och kompetensutveckling måste utveckla former som är anpassade till de unga som stannar i kommunen. En möjlig väg är här arbetsplatsförlagda utbildningar som kvalitetssäkras och ges ett erkännande.

Att enbart satsa på längre teoretiska utbildningar uppfattas således inte som en lösning för de unga. För samtidigt som kraven på utbildning ökar söker företagen även personer med yrkeserfarenhet. En lång utbildning som inte efterfrågas på arbetsmarknaden framstår ur det perspektivet snarast som utbildning bort från arbetsmarknaden. En situation som brukar beskrivas som en ”inlåsningsseffekt” där upptagenheten i studier bidrar till att försvaga den studerandes ställning på arbetsmarknaden. Lärande som sker i arbetslivet och med arbetsgivarnas medverkan antogs garantera lärandets relevans och en begränsning av riskerna för

en inlåsningseffekt. Om det utvecklades möjligheter för validering av allt icke-formellt lärande mot Gymnasieskolans betygskriterier skulle detta ytterligare bidra till att stärka de ungas konkurrenskraft.

Inlåsningseffekter är emellertid inte begränsade till studier, utan de kan även vara ett resultat av praktik som inte leder vidare till arbete eller studier. För den som befinner sig långt bort från en anställning kan praktik visserligen erbjuda ett tillfälle till arbetsträning. Det gäller särskilt ungdomar som har gått miste om delar av ungdomsutbildningen på grund av personliga problem och svårigheter. Praktik är dock lika lite som utbildning en generell insats som löser alla problem. Det kan när det gäller unga med omfattande problem även bli ett sätt att dra sig undan andra insatser som syftar till att bearbeta en djupare personlig problematik. Praktik bör ges ett mervärde i form av bevis på det lärande som sker för att den ska bidra till att stärka de ungas ställning på arbetsmarknaden. Den ska kunna leda vidare och kompletteras mot långsiktiga mål. Risken är annars att den ena praktikperioden följer på den andra utan sammanhang och mening. Förutom långsiktig vägledning förutsätter denna samverkan, enligt den s.k. Skellefteå-modellen mellan skola, arbetsförmedling, ideella aktörer, Skellefteå kommun och arbetsgivare.

Ett problem, som identifierades på workshopen, var arbetsgivares tvekan att ta emot praktikanter. Det var vanligt, menade man, att arbetsgivare ställde sig avvisande till att ta emot praktikanter. Ett skäl var att många utbildningar och projekt efterfrågade praktikplatser och att det saknades samordning mellan aktörerna. Dessutom var inte sällan praktikanten oerfaren och i behov av handledning vilket belastade arbetsplatsen. På workshopen betonades att ska förutsättningarna för praktikplaceringar förbättras krävdes det att företagen involverades i praktikplaneringen och att de tydligt kunde se vad praktiken ska leda till. Erfarenheterna från utvecklingspartnerskapet SALT visade att OCN-metoden med sitt panelförfarande var ett sätt att involvera arbetsgivare och fackliga organisationer i lärandet under praktiken.

### ***Sociala nätverk och ökat behov av vägledning***

Skellefteå har en lång tradition som industriort. Föräldrar har som anställda och medborgare över tid etablerat ett nät av kontakter med företrädare för ortens näringsliv. Detta bidrog förr till att underlätta de ungas etablering i yrkeslivet. De unga fick ofta sin första anställning genom föräldrarnas förankring på orten och deras kontaktnät. Valfriheten var visserligen ofta begränsad men flertalet unga visste att det fanns jobb för dem. Den arbetsmarknad som numera möter de unga efter studierna förutsätter i högre grad vägledning, coachning och matchning av de ungas kompetens mot områden som efterfrågar arbetskraft. Ökad mobiliteten i samhället och förändrade familjemönster förstärker denna utveckling.

Unga från hem med utbildningsvana föräldrar, som är insatta i situationen på arbetsmarknaden, har med föräldrarnas stöd själva möjlighet att orientera sig på denna. De hittar vägar till utbildningar, projekt, vikariat och anställningar. Alla unga är dock inte lika lyckligt lottade. Det har för de unga blivit alltmer avgörande vilka deras föräldrar är. En framgångsrik etablering på arbetsmarknaden har i ökad grad blivit beroende av de ungas hemförhållanden. Ett förhållande som

bidragit till att reproducera och förstärka rådande sociala och ekonomiska skillnader i samhället.

Många ungdomar som inte kan förlita sig på sina föräldrar och deras kontakter i arbetslivet behöver samhällets stöd. På workshopen menade deltagarna att gymnasieskola och yrkesutbildningar i ökad omfattning måste ha de ungas etablering på arbetsmarknaden som mål. Många upplevde att skolans intresse inte sträckte sig längre än till examensdagen. Vägledningen inom skolan upplevdes i alltför hög grad begränsad till nästa steg i utbildningskarriären. Detta samtidigt som Arbetsförmedlingens fokus begränsades till jobb. Vägledningen inom såväl skola som Arbetsförmedling borde, menade flera deltagare i workshopen, ges ett gemensamt fokus på livsvägledning, för ökad konkurrenskraft och etablering i arbetslivet. Samverkan mellan gymnasieskolan och Arbetsförmedlingen borde därför förstärkas inom den s.k. ”Skellefteåmodellen” och fokus tydligare inriktas på att stärka de ungas konkurrenskraft på arbetsmarknaden.

Arbetsmarknaden i Skellefteå är tydligt uppdelad utifrån kön. Av Skellefteå kommunfakta framgår att andelen kvinnor uppgår till ca 90 procent för grupper som sjuksköterskor, vård- och omsorgspersonal, förskollärare, fritidspedagoger, köks- och restaurangbiträden samt städare. Omvänt utgör män ca 90 procent eller mer inom yrken som ingenjörer, tekniker, fordonsförare, byggnadshantverkare, byggnads- och anläggningsarbetare, maskin- och motorreparatörer samt dataspecialister. Att genom vägledning uppmuntra unga att i större utsträckning än tidigare generationer göra könsneutrala yrkesval skulle bidra till att vidga deras valmöjligheter.

### ***Att motverka utanförskap***

I bakgrundsbeskrivningen till projektet VAN konstateras att det i Skellefteå även under gynnsamma konjunkturen och goda förhållanden på arbetsmarknaden finns ungdomar som inte bara är arbetslösa utan även riskerar att hamna i ett permanent utanförskap. Ett förhållande som delvis kan ses som en följd av att arbetslöshet bland unga tenderar att ackumuleras över åren. En utveckling som påverkar de ungas vuxenblivande och socialisation in i samhällets gemenskap. Arbete och skola är jämte familjen de viktigaste arenorna för dessa processer. Arbete har, enligt Marie Jahoda med flera (1993/1972), en integrerande funktion genom att det länkar människor samman i vardagliga aktiviteter. De blir genom arbetet varse gemensamma mål som ligger utanför dem själva. Arbete bidrar till att ge mening åt tillvaron. Det möjliggör även social rörlighet och karriär.

Arbete kan skapa samhörighet med arbetskamrater och ett umgänge utanför familjen. Skolan har under studietiden en liknande social funktion. Elever som slutar skolan i förtid går dock miste om denna gemenskap. Utan arbete har de heller ingen alternativ gemenskap. Utvecklingen av SKARV (Skola-Arbete-Vägledning) med fritiden och utvecklingen av Efyran som lärmiljö kan ses som ett alternativ för unga som haft svårt att finna sig tillrätta i det ordinarie skolsystemet. Båda delprojekten skulle kunna erbjuda ett möjligt alternativ till gemenskap och samhörighet under skoltiden. Vi har anledning att återkomma till detta längre fram i rapporten.



Det är i synnerhet banden till personer, grupper, miljöer, fritidsintressen och aktiviteter i närsamhället som bidrar till att motverka utanförskap och social isolering. För VAN är således de ungas ökade konkurrenskraft och etablering i arbetslivet både ett mål i sig självt och ett medel för integration i samhället.

## **Syfte och målsättning med projektet VAN**

En central uppgift för en utvärdering är att beskriva och värdera ett projekts måluppfyllelse. Förutsättningar för detta är beroende av tydliga projektplaner med klara målformuleringar. Ansökningshandlingar till ESF om projektstöd är uppbyggda för andra syften och ambitionerna hos projektmakare omfattar ofta många områden. Detta bidrar till att det kan vara svårt att skilja mellan vad partnerskapen vill uppnå (målen) och aktiviteterna som ska förverkliga detta. Ofta föreligger det dessutom mål på samhällsnivå, organisationsnivå, gruppnivå och individnivå. Det kan också finnas en hierarki mellan olika målbeskrivningar där några ska uppnås omedelbart medan andra ska uppnås först på sikt, ibland kanske långt efter projektets avslutning.

Några av de mätbara mål som angavs i ansökan förefaller snarast vara av kvalitativ natur. Det gäller inte minst ”Reell samverkan” där mätbara effekter och resultat t.ex. angavs till ”att den historiska samverkan som funnits lever vidare och att förutsättningarna för fortsatt samverkan undersökts”. Bakom formuleringen ligger antagandet att det goda samarbete som länge rått mellan Urkraft, Skellefteå kommuns gymnasieskolor, fritidsverksamhet och arbetsmarknadsavdelning samt Arbetsförmedlingen skulle fördjupas under projektet. Projektets genomförande blir ur det perspektivet beviset för att målet uppnåts. Andra delmål var mer precisa och mätbara som t.ex. ”att vi utvecklat och testat 5 olika metoder i det förebyggande arbetet”. Mått som dock är föga förpliktigande och inte säger något om kvaliteten hos de metoder som skulle tas fram eller hur de togs emot av de unga.

En operationalisering av projektets målbeskrivningar gjordes inledningsvis tillsammans med projektets koordinator utifrån anteckningarna från workshopen och ansökan för att kunna hänvisa till dessa under processutvärderingen. De tilldelades benämningar som kan relateras till projektets verksamheter och aktiviteter. VAN har utifrån denna operationalisering ett samverkansmål, flera metodutvecklingsmål, ett mål att motverka diskriminering och verka för ökad jämställdhet samt mål med de transnationella aktiviteterna.

### *Samverkansmålet*

Ett syfte med projektet VAN var att genom lokal samverkan skapa förutsättningar för de ungas kompetensutveckling. Själva etableringen av samverkan mellan kommunens utbildningsväsende, fritidsverksamhet och arbetsmarknadsavdelning, Arbetsförmedlingen och Urkraft och andra ideella organisationer skedde redan genom att projektet VAN tillkom. Den s.k. Skellefteåmodellen kan i sin tur sägas ha etablerats genom att projektets styrgrupp formerades.

En rad delmål måste dock uppfyllas innan Skellefteåmodellen uppnått det som i projektbeskrivningen anges som ”reell samverkan”. Det innebär att analysen av i vilken omfattning delmålen infriats har varit en central uppgift för utvärderingen.

- Delmål 1. Samverkan mellan myndigheter som kommunens gymnasiekontor, fritidskontor, arbetsmarknadsavdelning, socialkontor, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan.
- Delmål 2. Samverkan mellan offentliga myndigheter, enskilda och ideella aktörer inom skola och arbetsliv.
- Delmål 3. Samverkan mellan arbetslivets aktörer, formella utbildningar och aktörer engagerade i icke-formellt lärande.

### *Metodutvecklingsmålen*

Jämte samverkansmålet formulerades ett antal metodutvecklingsmål som innefattar ambitioner inom ett antal områden och berör flera aktörer. De delmål som ska uppnås för att metodutvecklingsmålen ska infrias anges nedan.

- Delmål 1. Utveckling av en modell för arbetslösa unga baserad på icke-formellt lärande under praktik i arbetslivet. Den utvecklas och genomförs i samverkan mellan Arbetsförmedlingen, Urkraft, Skellefteå kommuns gymnasiekontor och OCN.
- Delmål 2. Utveckling av en modell för unga som inte klarar av studierna på något av Gymnasieskolans nationella program och som inte funnit sig tillräta i skolmiljön. Modellen utvecklas och genomförs i samverkan med Skellefteå kommuns gymnasiekontor, IV-programmet, Fritidskontoret, Socialkontoret, Arbetsförmedlingen och Urkraft.
- Delmål 3. Utveckling av en modell SKARV (Skola-Arbete-Vägledning) för vägledning i riktning mot livsvägledning som inte ser examendagen som ett slutmål, utan syftar till att på sikt stärka de ungas konkurrenskraft på arbetsmarknaden. Modellen, metoderna och materialet utvecklas i samverkan mellan Skellefteå kommuns gymnasiekontor, fritidskontor och Urkraft.
- Delmål 4. Utveckling av fritidsverksamheten Efyran som en miljö för icke-formellt lärande. Målgruppen är unga som lämnat gymnasieskolan utan examen eller som riskerar att göra det. Modellen utvecklas i samverkan mellan Skellefteå kommuns fritidskontor, verksamheten Efyran och OCN.
- Delmål 5. Utveckling av arbetsplatsen som icke-formell lärmiljö med tydlig struktur, uttalat förväntat lärande som ska ges ett erkännande genom OCN-modellen.
- Delmål 6. Utveckling av ett arbetsplatsförankrat lärande som identifieras och ges ett erkännande med OCN-modellen, men med möjligheter att validera detta mot kraven inom Gymnasieskolan. Ett integrativt perspektiv på lärande som bland annat förordas av pedagogen Jarvis<sup>5</sup>.
- Delmål 7. Anordnandet av Workshops, konferenser och Open Space för att undersöka möjligheterna för unga att starta och driva företag.
- Delmål 8. Attitydpåverkan där samtliga aktiviteter inom VAN påverkar såväl företagare som ungdomar i en mer öppen inställning till ungdomars etablering i arbetslivet.

---

<sup>5</sup> Jarvis, P. (2006) *Towards a comprehensive theory of human learning*. Life long learning and the learning society, vol 1, London och New York: Routhledge.

### *Målet att motverka diskriminering och verka för jämställdhet*

Ambitionen inom VAN var att med stöd av utvärderingen motverka alla former av diskriminering och utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering inom projektet.

- Delmål 1. Öka medvetenheten om jämställdhet i projektet i sin helhet.
- Delmål 2. Arbeta för att deltagare vidgar sin yrkesorientering till att omfatta hela arbetsmarknaden och inte begränsas till yrken och branscher där det egna könet dominerar.
- Delmål 3. Verka för tillgänglighet i alla aktiviteter och verksamheter inom VAN.

### *De transnationella målen*

De transnationella målen för det transnationella samarbetet avser överföring av modeller och att detta ska vara en källa till inspiration.

- Delmål 1. Utveckla en modell utifrån Europass och OCN-modellen för kvalitetssäkring och erkännande av lärandet i samband med utlandspraktik, inom t.ex. EU:s program Leonardo da Vinci.
- Delmål 2. Erbjuda deltagarna i VAN:s aktiviteter utlandspraktik och ta emot praktikanter från andra europeiska projekt.
- Delmål 3. Inspireras av andra europeiska projekts verksamheter, som t.ex. av den danska ”ungdomsskolen” och Estonian Youth Work Center som har ambitionen att utveckla fritidssektorn som lärmiljö och brygga över till arbetslivet.

### **Projektets förväntade effekter**

De formulerade effektmålen som projektet förväntas uppnå täcker inte projektets samtliga målformuleringar. De ger dessutom bara en begränsad uppfattning av måluppfyllelsen. Jämte de förväntade effektmålen kommer därför andra skattningar och bedömningar att göras inom ramen för utvärderingen. De utgår från de aktiviteter som har genomförts inom projektet VAN och de resultat som uppnåddes samt i vilken omfattning det har inneburit att målen infriats.

### *Samverkansmålet – förväntade effekter*

När det gäller samverkan förväntades VAN leda till

- Att den historiska samverkan som funnits (mellan Skellefteå kommuns gymnasiekontor och utbildningsväsende, fritidsverksamhet och arbetsmarknadsavdelning, Arbetsförmedlingen och Urkraft och andra ideella organisationer) lever vidare och att förutsättningarna för fortsatt samverkan undersökts.
- Att personal och beslutsfattare andra involverade upplever att samverkan funnits under projekttiden och att den varit till nytta för målgruppen.
- Att reell samverkan visas genom att de planerade ungdomsmodellerna kunnat formeras och blivit tillgängliga för målgruppen.

### *Metodutvecklingsmålen – förväntade effekter*

När det gäller metodutvecklingsmålen angavs de förväntade effekter till:

- Att en ungdomsmodell skapats som ska omfatta 100 unga arbetslösa under projekttiden.
- Att en ungdomsmodell skapats som ska omfatta 15 unga som lämnat skolan, per år.

- Att ungdomsarbetslösheten, efter justering pga konjunkturläget, sjunkit i Skellefteå.
- Att vi utvecklat och testat 5 olika metoder i det förebyggande arbetet.
- Vi har under projektets tid erkänt lärandet för 10 unga arbetslösa inom Efyrens verksamhet.
- Vi har under projektets tid erkänt lärandet hos 50 unga arbetslösa för deras lärande på arbetsplatsen (inkl utlandspraktik på arbetsplats).
- Förutsättningarna för genomförandet av en icke-formell yrkesutbildning har utretts

Avseende delmål 7 av metodutvecklingsmålen (Anordnandet av Workshops, konferenser och Open Space för att undersöka möjligheterna för unga att starta och driva företag) angavs:

- Att minst 1 Open-space-session är genomförd där minst 5 resultat/önskemål från deltagarna följts upp/utretts eller mötts.

När det gällde Delmål 8 av metodutvecklingsmålen (Attitydpåverkan där samtliga aktiviteter inom VAN påverkar såväl företagare som ungdomar i en mer öppen inställning till ungdomars etablering i arbetslivet).

- Att deltagarna upplever att kontakterna med arbetsmarknaden ökat.
- Att personal upplever att det finns fler metoder för dem att använda för att öka kontakten mellan deltagare och arbetsmarknad.
- Att mätning bland involverade arbetsgivare visar på positiva upplevelser av mötet med deltagare.

### ***Innovativ verksamhet***

Utvärderingen kommer i efterföljande kapitel belysa i vilken omfattning mål, delmål och förväntade effekter infriats. Ett innovativt inslag i projektet var det samlade greppet kring lärande i olika miljöer. Det ger prov på en helhetssyn som kan ligga till grund för fortsatt utvecklingsarbete.

Det finns även särskilda skäl att lyfta fram satsningen inom VAN på fritids- och kulturaktiviteter som lärmiljö. Fritids- och kulturverksamheter har en outnyttjad potential. Många gånger åtnjuter de verksamma inom denna sektor ett förtroende bland unga som gör att de når grupper av unga som skola och myndigheter kan ha svårt att nå. De anställda inom fritidsverksamheten uppfattas ofta som att de står på de ungas sida (Svensson, 1997). De utgör en yrkesgrupp som till skillnad från många andra inom t.ex. skola, socialtjänst eller arbetsförmedling inte har någon myndighetsutövning eller kontrollfunktion. Fritidsverksamheterna har dessutom ofta en närhet till ungdomskultur och nöjen som bidrar till dess attraktivitet hos de unga.

### ***Projektets bieffekter***

I utvärderingen kommer vissa oförutsedda bieffekter av projektet lyftas fram och analyseras. En sådan bieffekt av VAN var den kompetensutveckling som projektet innebar för de medverkande. Hela projektet var i någon mening organiserat som

en ”community of practise”<sup>6</sup>, där allas engagemang i projektets gemensamma praktik bidrog till framväxten av ny kunskap. Enligt min mening bidrog de gemensamma studiebesöken och de transnationella aktiviteterna till detta gemensamma lärande. Med inspirationen från det transnationella arbetet och de övriga inslagen i projektet utvecklades även de inbördes relationerna till ett informellt nätverk som dröjer sig kvar efter projektets slut. Ett förhållande som vi har anledning att återkomma till när det gäller samverkansmålet.

### ***Sammanfattning***

Med detta kapitel skapas en form baslinje som utvärderingen kan förhålla sig till i det följande. Det gäller både beskrivningen av de ungas situation och motiven till olika åtgärder som diskuterades på workshopen inför projektets tillblivelse.

---

<sup>6</sup> Ett community of practice kännetecknas av ömsesidigt engagemang (mutual engagement), gemensam verksamhet (joint enterprise), delad repertoar (shared repertoire).

## **Kapitel 3. Lärande ges erkännande oavsett var det äger rum**

*I detta kapitel riktas uppmärksamheten mot lärande i olika miljöer och sammanhang, hur t.ex. ett strukturerat arbetsplatsförlagt lärande under praktiken inom gymnasieskolan vidgas till att innefatta generella yrkeskompetenser. De flesta av "metodutvecklingsmålen" har förts till detta kapitel. Inledningsvis diskuteras lärande och hur användning av OCN för att utveckla förbättrade metoder för erkännande av icke-formellt lärande i arbetslivet. När det gäller att utveckla de ungas kompetens hävdas ett integrativt perspektiv på lärande inom VAN där lärande i arbetslivet kompletterar teoretiska studier. Det hävdas att lärande i arbetslivet kan ha fördelar genom att det sker i den miljö som det ska förbereda för. I kapitlet argumenteras vidare för en studie- och yrkesvägledning som sträcker sig bortom examensdagen och inriktas på en form av livsvägledning som innefattar de ungas hela situation. Vidare redovisas erfarenheterna av en sådan vägledningsmodell SKARV (Skola-Arbete-Vägledning) som utvecklas och prövas inom VAN.*

Metodutvecklingsmålen inom VAN innefattar ambitioner inom många områden och berör flera aktörer. De utgjordes av åtta delmål som skulle uppnås. I detta kapitel diskuteras i vilken omfattning målen och förväntningarna kom att infrias. En grupp av delmål handlade om utveckling av modeller för arbetslösa unga baserad på icke-formellt lärande under praktik i arbetslivet, eller för unga som inte klarar av studierna på något av Gymnasieskolans nationella program och som inte funnit sig tillrätta i skolmiljön samt SKARV (Skola-Arbete-Vägledning) en modell av livsvägledning. Till denna grupp kan även föras utvecklingen av fritidsverksamheten "Efyran" som en miljö för icke-formellt lärande. En annan grupp av delmål var mer allmänna till sin natur, som utveckling av arbetsplatsen som icke-formell lärmiljö med tydlig struktur och där lärandet gavs ett erkännande med OCN-modellen, men med möjligheter att validera detta mot kraven inom Gymnasieskolan. En tredje grupp av delmål tog specifikt upp anordnandet av workshops, konferenser och Open Space för att undersöka möjligheterna för unga att starta och driva företag. Till denna kategori hör även attitydpåverkan där samtliga aktiviteter inom VAN skulle påverka såväl företagare som ungdomar i riktning mot en mer öppen inställning till ungdomars etablering i arbetslivet.

### **Vad är lärande?**

Lärande är ett svårt begrepp att definiera på ett entydigt sätt. I en ordbok beskrivs lärande som ett anskaffande av kunskap och förmågan att tillämpa denna. En beskrivning som innefattar både vad vi lär oss och förståelse av varför och hur kunskaperna tillämpas. Ellström (1996) påpekar att allt lärande syftar till att öka vår kompetens och förmåga att hantera tillvaron. Kunskap ingår, menar han, som en komponent i begreppet kompetens tillsammans med förmågan att tillämpa denna. En diskussion av kunskap och lärande för kanske tanken i första hand till skoltiden och skolans undervisning. Inom det formella utbildningsväsendet var det nationella dokument som angav vad eleverna förväntades lära sig. Det gavs ett erkännande i form av betyg. Betygens funktion var att dokumentera och premiera

den enskildes lärande. De var ett uttryck för att eleven uppnått kunskapsmålen. Betygens funktion var vidare att underlätta kommunikationen av lärandet med omgivningen. De låg till grund för urval till andra utbildningar eller till en anställning. Legitimiteten garanterades av staten genom lagstiftning, statlig tillsyn, nationella dokument och läroplaner.

Kunskap och lärande begränsas dock inte till skolans värld. Vi vet att det dagligen pågår ett lärande i en rad sammanhang utanför skolan. Vi lär såväl på fritiden som i arbetslivet. I själva verket kan det vara svårt att peka på tillfällen när det inte sker ett lärande. Det saknas däremot i Sverige allmänt vedertagna metoder för att ge detta informella eller icke-formella lärande<sup>7</sup> ett erkännande på det sätt som sker i Storbritannien genom Open College Network (OCN). Med etableringen av OCN-Sweden i Skellefteå förändrades dock situationen och Sverige fick förutsättningar för en utveckling i samma riktning som i Storbritannien.

### ***OCN-Sweden efter förebild från Storbritannien***

En viktig förutsättning för många av metodutvecklingsmålen inom VAN var användandet av OCN-modellen för kvalitetssäkring och erkännande av icke-formellt lärande. OCN-Sweden är resultatet av partnerskapet Access och har etablerats i Skellefteå av Urkraft efter förebild från OCN i Storbritannien. Medan OCN i Storbritannien växte fram på initiativ av en rad lokala universitet, skolor, utbildningsanordnare, bildningsförbund, myndigheter, organisationer och andra aktörer var det huvudsakligen Urkraft som drev frågan om en etablering av Open College Network i Sverige.

I Manchester etablerades det första OCN-nätverket för att hantera övergången från ett traditionellt industrisamhälle till ett modernt tjänste- och kunskapssamhälle. Tillverkningsindustrins nedgång hade inneburit en arbetslöshet som uppgick till nära 40 procent i Manchester. En kris som krävde satsningar på nya branscher och omfattande utbildning av arbetskraften. Ungefär vid samma tidpunkt brottades myndigheter och organisationer i London med problemet att många invandrare hade kompetenser som var svår att säkerställa. Den behövde dessutom ofta kompletteras för att bli gångbar i London. Både i Manchester och i London sågs bildandet av ett ”öppet kollegialt nätverk” (open college network) innefattande lokala aktörer som en lösning.

Nätverken som var öppna för alla organisationer gavs en demokratisk struktur där varje medlemsorganisation hade en röst oavsett storlek. Syftet med bildandet av nätverken var att genom lokal samverkan bygga upp en struktur för identifiering, kvalitetssäkring och erkännande av icke-formellt lärande. Representanter för det formella utbildningsväsendet ingick vilket underlättade övergången till kurser och program inom traditionella utbildningar. De OCN-credits som deltagarna erhö

---

<sup>7</sup> Det formella lärandet sker inom ramen för läroplaner och andra styrdokument för utbildningsväsendet. Det informella lärandet är ett icke målinriktade vardagslärande som sker i alla sammanhang och som sällan uppmärksammas. Inom skolans värld brukar man ibland beskriva det som ett lärande utifrån den ”dolda läroplanen” och man avser då t.ex. skolans disciplinerande inverkan på de unga. Med icke-formellt lärande avses ett målinriktat lärande som sker utanför det formella utbildningsväsendet. Se sidan 10-11 i Svensson, O. (2007). *Rapport från utvecklingspartnerskapet SALT. Alternativa miljöer för lärande*. Wigforssgruppen för välfärdsforskning. Högskolan i Halmstad.

var därmed fullt ut gångbara inom det formella utbildningssystemet, vilket är en väsentlig skillnad jämfört med situationen i Sverige. Erkännande av icke-formellt lärande har inte samma ställning i Sverige som i Storbritannien (Svensson, Lillis & Stott, 2006). Det var alltsedan starten nära band mellan OCN och det formella utbildningsväsendet i Storbritannien. Många pedagoger var aktiva och pådrivande både inom det formella utbildningsväsendet och inom OCN. Företrädare för det offentliga utbildningsväsendet var som regel alltid representerade i OCN:s paneler som fastställde kursmodulerna. Panelerna hade i övrigt en sammansättning som speglade kursmodulernas inriktning. Ofta ingick i dessa personer med erkänd branschkännedom vilket bidrog till legitimiteten hos utbildningarna och de OCN-credits som utdelades.

En annan åtgärd som bidrog till legitimiteten var OCN:s rigorösa modell för säkerställande av den enskildes lärande. Den innebar att den enskildes lärande dokumenterades och följdes av utbildade kvalitetssäkrare inom organisationen som svarade för att lärandet nådde uppsatta mål. En van pedagog hade dessutom alltid rollen som extern kvalitetssäkrare på uppdrag av OCN. Den externa kvalitetssäkringen var ett stöd för den interne kvalitetssäkraren men utgjorde även en kontroll av att lärandet följde de kursmoduler som antagits av OCN:s paneler. Avvikelser rapporterades till OCN och den yttersta konsekvensen av en avvikelserapport kunde bli att det inte utdelades några OCN-credits.

OCN-modellen är spridd över hela Storbritannien och de lokala OCN-nätverken har numera gått samman i ett nationellt nätverk National Open College Network (NOCN). Därigenom fick de lokala nätverken en överordnad organisatorisk nivå som svarade för samordning och kontakter med staten och andra centrala myndigheter. NOCN är tillsammans med de regionala nätverken integrerade aktörer inom det brittiska utbildningssystemet. Flertalet utbildningsaktörer är numera anslutna till OCN även de anrika universiteten i Oxford och Cambridge.

### ***OCN-Sweden etableras i Skellefteå***

Den första kontakten med NOCN i Storbritannien knöts med Högskolan i Halmstad inom ett svenskt EU-projekt ”Key Qualifications”. En lokalavdelning inom NOCN ingick i projektets transnationella partnerskap. I en rapport som sammanfattade erfarenheterna från en rad EU-projekt lyftes OCN fram som exempel på en verksamhet som borde införas i Sverige. Det svenska ESF-rådet spelade en central roll för spridningen av kunskaperna om OCN i detta skede. De bekostade studieresor till Storbritannien för att få mer kunskap om verksamheten. Urkraft tog efter kontakt med Högskolan i Halmstad initiativ till projektet Access inom ramen för EU:s program Equal. Det huvudsakliga syftet med projektet var att i Skellefteå etablera en motsvarighet till OCN i Storbritannien. Urkraft byggde upp organisationen med databaser, utbildningar och stödinsatser. Utvecklingen av OCN i Sverige kan närmast beskrivas som organisk utifrån de resurser som Urkraft förfogade över och de utmaningar som verksamheten konfronterades med.

OCN i Sverige erhöll stöd från NOCN i form av utbildning och praktisk träning med handledning. De första svenska kursmodulerna fastställdes av en panel med ordföranden från NOCN i Storbritannien. Processen stöddes av en forskargrupp från Högskolan i Halmstad och NOCN knuten till Campus Skellefteå. I mars 2006



presenterades etableringen av OCN i Sverige på en internationell forskarkonferens vid University of Warwick (Svensson, Lillis & Stott, 2006)

Den svenska OCN-modellen fick ett positivt mottagande. Den spreds snabbt över Sverige. Den bygger på att företag, fackliga organisationer eller bildningsförbund, tar kontakt med OCN och beskriver sina planer. Med stöd av OCN utvecklas sedan kursmoduler som beskriver vad deltagarna i de anordnade projekten och verksamheterna förväntas lära sig, vilken nivå lärandet ligger på och vilken omfattning det har. Lärandet uttrycks i poäng som motsvarar de credits som gavs av OCN i Storbritannien.

### ***Kvalitetssäkring av lärande med OCN***

Genom panelförfarande med inbjudna deltagare som har kompetens inom området utvecklas kursmoduler med specifika lärandemål. Deltagande i dessa paneler sker vanligen utan att någon av de medverkande får ekonomisk ersättning. Drivkraften att ingå i en panel är engagemang för kunskapsområdet eller viljan att förbättra situationen för den tänkta målgruppen. När kursmodulerna har utvecklats utses en eller flera personer som skall svara för extern kvalitetssäkring av de fastställda kursmodulerna.

Av utbildningsanordnarna utses personer som interna kvalitetssäkrare av lärandet. Deras uppgift är att se till att kursmodulerna följs och att det lärande som sker dokumenteras på lämpligt sätt. Genom att det handlar om ”lärande i verkliga situationer” används ofta video, fotografier, protokoll, deltagares berättelser och andra kreativa metoder för att dokumentera lärandet. Dokumentationen får inte påverka verksamheten utan den ska upplevas som ett naturligt inslag i denna.

### ***Rollen som extern kvalitetssäkrare***

Uppdraget som extern kvalitetssäkrare är ett arvoderat uppdrag från OCN som kräver särskild utbildning. I uppdraget ingår att vara ”bollplank” för den interne kvalitetssäkraren men även att upprätthålla en tydlig kontrollfunktion med ansvar att anmäla avvikelser från den fastställda kursmodulen. Innan deltagare som rapporterat ha fullföljt kursmodulerna får sina OCN-poäng måste den externe kvalitetssäkraren intyga att de uppsatta lärandemålen uppnåtts. Resultaten samlas i en databas och den enskilde deltagaren erhåller jämte OCN-poängen även en detaljerad beskrivning av vad lärandet innefattar och vilken nivå detta ligger på. Det är brukligt att den externe kvalitetssäkraren träffar deltagarna vid minst ett tillfälle.

Verksamheten inom OCN har i Sverige spridits över hela landet och till Danmark, i viss utsträckning även till Finland och Norge. En filial har etablerats i Stockholm och med denna har OCN förankrats hos en större krets av aktörer. OCN-Sweden erbjuder dessa stöd, verktyg och metoder för att påvisa och ge ett erkännande åt det lärande som sker inom ordinarie verksamheter eller inom tillfälliga projekt.

### ***Ökad konkurrenskraft genom generella kompetenser***

Inom VAN ingick ungdomars ökade konkurrenskraft som ett mål. Ökad konkurrenskraft kan beskrivas som att en persons faktiska kompetens ökas så att

den överensstämmer med marknads krav på kvalifikationer och efterfrågade kompetens. Det innefattar utöver specifika kunskaper för vissa yrkesområden även generella kompetenser eller s.k. nyckelkvalifikationer som gäller flertalet yrkesområden. Vissa av dessa generella kompetenser kan även bedömas vara relevanta för dem som avser att starta eget.

OCN-metoden användes i VAN för att identifiera och säkerställa lärande av generella kompetenser i arbetslivet s.k. nyckelkvalifikationer. De kompletterar gymnasieskolans mer teoretiska inslag. Helena Tsagalidis (2006) har i sin forskning beskrivit ett antal generella kompetenser eller nyckelkvalifikationer som alla antas behöva oavsett yrke. Begreppet nyckelkvalifikationer används om de generella kompetenserna för att de kan ses som nycklar till arbetslivet. De utgör en kombination av kunskaper, färdigheter och attityder som är anpassade till flera yrkesområden. Nyckelkvalifikationerna kan till exempel avse självständighet, planeringsförmåga, samarbete, kommunikationsförmåga (även digitalt), problemlösnings- och analysförmåga, kundkontakter etc. De behöver vanligen kompletteras med specifika yrkeskunskaper för ett aktuellt yrkesområde.

Praktik i arbetslivet betraktas inom VAN som ett sätt att tillägna sig både generell kompetens genom nyckelkvalifikationer och mer specifik yrkeskunskap inom områden som Handels och Personlig assistans.

### ***Arbetsplatsförlagd utbildning inom gymnasieskolan***

Från att betoningen tidigare legat på teoretisk kunskap inom gymnasieskolan har intresset för arbetslivsbaserat lärande ökat<sup>88</sup>. Av Skolinspektions rapport 2011:2 framgår en tydlig ambitionshöjning när det gäller praktik i yrkesförberedande utbildningar. Minst 15 veckor av utbildningen ska genomföras på en arbetsplats utanför skolan. För att kunna svara mot dessa ambitioner måste det dock ske en utveckling av den arbetsplatsförlagda utbildningen inom de yrkesförberedande utbildningarna. I en granskning av de yrkesförberedande programmen konstaterar Skolinspektionen att den arbetsplatsförlagda utbildningen inte håller tillräckligt god kvalitet. Lärarna följer inte, enligt Skolinspektionens rapport, elevernas kunskapsutveckling i tillräcklig utsträckning när dessa är på arbetsplatsen. Det resulterar i att det eleverna presterar under tiden de är på en arbetsplats bedöms på oklara eller felaktiga grunder och ibland inte alls. Detta innebär, enligt Skolinspektionen, att betyg som sätts inom en stor och väsentlig del av elevernas utbildning inte är korrekta och likvärdiga.

Försöksverksamheten inom VAN visar att OCN-metoden genom sin uppbyggnad i moduler med tydliga och mätbara lärandemål underlättar bedömningen av lärandet i arbetslivet. Ett resultat som kan bedömas som relevant för den fortsatta utvecklingen av det arbetsplatsförlagda lärandet inom såväl gymnasieskolan som yrkesutbildningar.

---

<sup>88</sup> Skolinspektions rapport 2011:2, Arbetsplatsförlagd utbildning i praktiken — en kvalitetsgranskning av gymnasieskolans yrkesförberedande utbildningar menar att det med den reformering av gymnasieskolan som påbörjades 1992/93 skett en tydlig ambitionshöjning när det gäller de yrkesförberedande utbildningarna.

## **Praktikplatser som lärandemiljöer**

Alltfler arbetsgivare uppger i intervjuer att de hyser en uppgivenhet när det gäller att "ta emot praktikanter". De upplever att det saknas samordning mellan olika projekt, utbildningar, myndigheter och organisationer som kontakter dem med förfrågningar om praktikplatser, syftet med praktiken är dessutom många gånger otydligt, både för dem själva och för praktikanten.

Genom att inom VAN utveckla praktiken som en lärandemiljö har denna getts ett innehåll med tydligt syfte och struktur. Det är tydligt för alla inblandade vad som ska ske under denna. Lärandemålen är tydliga och det går att avläsa i vilken omfattning de infrias. I samverkan med företrädare för branscherna har ett antal yrkesspecifika kompetenser för Handels och Personlig assistans identifierats tillsammans med andra mer generella och branschöverskridande kompetenser.

Det är inte oväsentligt var lärande sker, skoltrötta ungdomar återvinner sin självrespekt när de inom Handels vistas i miljöer där de behövs, bland varor som ska prismärkas och ställas upp på hyllor, kollegor som behöver hjälp, kunder som ställer frågor och när de möter nya utmaningar som måste hanteras.

### **Praktikanter lär genom att göra**

För att prata med pedagogen Vygotskij (Strandberg 2009) föregår varandet och görandet i världen vårt vetande om denna. När praktikanterna inom Handels vistas i butiken omges de av saker som bidrar till deras lärande. Detta gynnas av att de gör saker som stöds av omgivning och att de under lärprocessen kan låna av den kompetens som omger dem på Clas Ohlsson, ICA Supermarket eller Konsum. På arbetsplatserna kan de pröva sådant som de är på väg att lära sig, men ännu inte fullt ut förstår genom att ta efter vad andra gör i deras omgivning. Hela miljön bidrar därigenom till deras lärande.

Arbetsplatsförlagt lärande förser praktikanterna med lärandets råmaterial som sedan bearbetas i en inre lärprocess till vetande och kunskap. De utför olika sysslor redan innan de vet varför de görs, för att i efterhand omvandla dessa erfarenheter till vetande. En stor del av arbetsplatsförlagt lärande handlar således om att praktikanterna själva "gör lärandet" och engagerar sig i lärandeaktiviteter på arbetsplatsen. Genom att OCN-modulerna anger konkreta lärandemål som ska uppnås knyts lärandet till tydliga resultat. Genom att uppmärksamheten riktas mot mål som uppnås och inte mot eventuella kunskapsluckor eller brister uppmuntras och motiveras praktikanterna till fortsatt lärande.

Att lärandet sker inom branscher som deltagare och praktikanter sedermera söker anställning inom gör att detta upplevs ha hög relevans. Under praktiken tillägnar sig praktikanter även den yrkespraxis eller den "tysta kunskap" som anställda har och de oskrivna regler som gäller i arbetslivet.

### **Lärande i arbetslivet kvalitetssäkras genom OCN**

En förberedande utbildning baserad på lärande i arbetslivet för trainee/praktikant har utvecklats och prövats av ca 100 deltagare. Begreppen trainee och praktikant används i VAN som synonyma begrepp. Det rör sig dock om praktikplaceringar där det inte föreligger ett anställningsförhållande. En trainee är annars vanligtvis en nytexaminerad student från universitet eller högskola som inom ett företag går

ett s.k. traineeprogram. Anställning som trainee innehåller oftast både praktik och teori. En traineeplats syftar till att den anställde ska lära sig företagets verksamhet från grunden och bygga personliga nätverk för att efter avslutad traineeperiod kunna bli en nyckelperson i företaget.

Utbildning i form av praktik har många fördelar men det kan även innebära problem. Risken finns att praktikanter utnyttjas som billig arbetskraft och endast får utföra okvalificerade sysslor. Kvalitetssäkringen av lärprocesserna genom OCN kan ses som skydd för praktikanter under ett arbetsplatsförlagt lärande. Det ger dem en viss garanti att praktiken håller en viss kvalitativ standard. Ett förhållande som flera praktikanter uppskattade, även att praktiken kunde avbrytas om den inte ledde vidare.

### ***Målen för utveckling av modeller för lärande uppnås***

En grupp av delmål inom metodutvecklingen handlar om skapandet av modeller för arbetslösa unga baserade på icke-formellt lärande under praktik i arbetslivet, eller för unga som inte klarar av kraven för studier på något av Gymnasieskolans nationella program och som inte funnit sig tillräkta i skolmiljön samt SKARV (Skola-Arbete-Vägledning). Till denna grupp av delmål kan även föras utvecklingen av fritidsverksamheten Efyran på Ungdomens hus som en miljö för icke-formellt lärande. Vi kan konstatera att förväntningarna på dessa har infriats. Även de mer allmänna delmålen som utveckling av arbetsplatsen som icke-formell lärmiljö med möjlighet att validera lärandet mot kraven inom Gymnasieskolan har uppnåtts.

### **Handels och Personlig assistans**

En ”ungdomsmodell” skapades som en allmänt yrkesförberedande utbildning med ca 100 deltagare, med två alternativ Handels eller Personlig assistans som uppföljning. I både fallen rörde det sig om icke-formellt lärande i arbetslivet. Det har också utvecklats metoder för validering mot kraven inom gymnasieskolan. Den alternativa Handelsutbildningen innebar en möjlighet att fullfölja studierna även för elever som riskerade att få icke godkänt i något eller några ämnen. Efter Handels skapades en liknande utbildningsprofil för personlig assistans som blev en ny ingång för gymnasieskolans program.

Av de unga som valde alternativ Handels har sex ungdomar fått sina OCN-intyg och sitt lärande validerat mot gymnasieskolans krav. Inom VAN utgick man från Gymnasiskolans KY-utbildning Handels och identifierade ett flertal områden från KY-utbildningens kursplan som kunde matchas mot OCN:s kursmoduler gällande generella kompetenser som utvecklats i samarbete med dagligvaruhandeln. (ICA Supermarket, Konsum och Clas Ohlsson) I testgrupperna med deltagare kunde sedan OCN:n poängen och erfarenheterna från praktikplatserna valideras till gymnasiebetyg.

Medverkande lärare från gymnasieskolan menar att det blev en bra utbildning som medgav att elevernas praktiska kunskaper värderades och betygssattes på ett tillförlitligt sätt. Att bedömningskriterierna dessutom utformades av ”branschfolk” bidrog till att eleverna erhöll kunskaper som var efterfrågade av marknaden. Hon påpekade vidare att det var positivt att praktikhandledarna var så engagerade

under praktik. De lade ner tid och arbete på eleverna utan att egentligen få någon ersättning för det. ”Med det här sättet att jobba blir praktiken viktigare och ger förmodligen mer för eleven som får prova på allt som görs i butiken och inte blir placerad att packa upp varor hela tiden som annars kan vara risken.”

Den medverkande läraren från gymnasieskolan påpekade dock att praktik och teori kunde ha varvats: ”Det optimala hade varit ett teoripass de första 2 veckorna och sedan teori någon dag i veckan och resten praktik men det tyckte ju inte butikerna var något bra upplägg så det kanske är svårt att få det bra för alla. I det stora hela så tycker jag som sagt att det var en väldigt bra och lyckad utbildning som med lite finjusteringar skulle kunna bli en väldigt lyckad utbildning som går att omforma på många program i gymnasieskolan.”

### **Livsvägledning genom SKARV**

En särskild modell för ”livsvägledning” kallad SKARV (Skola-Arbetsliv-Vägledning) utvecklades för elever som lämnat gymnasieskolan i förtid, eller löpte risk att göra det. Den prövades inom ramen för gymnasieskolans IV-program. Livsvägledningen hade fokus på såväl studier och studieresultat som den framtida etableringen på arbetsmarknaden och den enskildes personliga utveckling. Målgruppen var unga som hade lämnat eller riskerade att lämna gymnasieskolan i förtid.

SKARV hade totalt 22 deltagare under projektiden. Av den första omgången av deltagare om 10 som började SKARV hösten år 2009 kunde 8 söka till något av de nationella programmen inom gymnasieskolan hösten 2011. Alla hade läst upp sina betyg till godkänd. Enskilda ungdomar lyfte samtliga sina betyg. Under 2010 började 12 ungdomar på SKARV och av dessa kunde 9 söka till de nationella programmen inom gymnasieskolan. Den uppföljning som gjordes med eleverna förstärkte det positiva intrycket.

Den metod som utvecklades inom SKARV utgick från att stärka individen, utveckla social gemenskap, acceptans och samarbetsförmåga. Metoden utgick från de ungas resurser och förmågor och försökte hitta vägar till motivation för studier och vägar ut i arbetslivet. Ansvariga för utvecklingen av metoden var handledare från Urkraft, Gymnasiekontoret/Introduktionsprogrammet och Fritidskontoret i samverkan med Socialkontoret. Utvecklingen av SKARV har inspirerats av den Danska Ungdomsskolen och av samverkan med den transnationella partner Randers Kommune. Styrgruppen för VAN ansvarade för att förankra modellen i respektive organisation och myndighet.

### **Efyran på Ungdomens hus**

Efyran är en kreativ mötesplats för ungdomar över 16 år och ligger i centrala Skellefteå. Verksamheten är ett resultat av ungdomars kamp för ett ungdomens hus. Huset erbjuder en blandning av musik, design, dans och café. Verksamhetens grundidé utformades tillsammans med ungdomar och idag har de unga fortfarande stort inflytande över hur huset ska utvecklas. Efyran på Ungdomens hus är en del av Fritid Skellefteås verksamhet. I huset arbetar personal som coachar unga att genomföra sina drömprojekt, allt från mindre skolprojekt till större rockkonserter.

Efyran utgör en attraktiv samlingsplats för de unga i Skellefteå. Verksamheten sågs av VAN som en möjlighet att utveckla och tydliggöra fritidsektorn som

lärandemiljö. Unga gavs en alternativ möjlighet till studier utanför skolan och skolmiljön. Partnerskapet ville utveckla samverkan mellan skolan, fritids- och kulturverksamheter, kompletterande utbildningsinsatser och arbetsmarknaden. Under projektetiden erhöll 10 ungdomar erkännande för sitt lärande inom Efyrans verksamhet.

Verksamheten inom Efyran förankras i ungdomskulturen, vars inslag av musik, teater, dans, film och sociala medier kommunicerar med de unga på deras eget språk. Detta har sannolikt bidragit till projektets framgång och är ett innovativt inslag som skulle kunna utvecklas ytterligare. Arbetslöshet bidrar till en känsla av leda och långtråkighet som efter hand tenderar att prägla de ungas hela tillvaro. Det kan medföra att de unga börjar betrakta sig själva som tråkigare än andra unga som har arbete. Några inslag hade en hög ”wow-faktor” som någon av de unga påpekade i en intervju. Det gav deltagarna något att prata med kompisar och föräldrar om. Att ha varit med om något som väcker intresse hos andra, och att kunna spegla sig i deras uppskattning bidrar till ökad självkänsla. Många projekt och verksamheter bortser från ungdomars behov att uppleva att de, trots sin belägenhet, ingår i ”ett vinnande lag” och inte förvisats till verksamheter präglad av knappa resurser och låga förväntningar.

Resultaten av VAN kan i dessa delar betecknas som lovande. Deltagarnas egna uppgifter understryker det positiva resultatet. De upplever att deras kompetens stärkts och att de kommit närmare arbetsmarknaden. De förväntade effekterna om att 5 metoder skulle utvecklas och prövas inom VAN har också infriats.

- Handels
- Personlig assistans
- SKARV
- Efyran på Ungdomens hus
- Utbildning för förberedelser och utlandspraktik med fokus på generella kompetenser (redovisas under transnationell samverkan)

### ***Övriga metodutvecklingsmål***

Det är min bedömning att när det gällde anordnandet av Workshops, konferenser och Open Space för att undersöka möjligheterna för unga att starta och driva företag har målen åtminstone delvis uppnåtts. Det gäller även attitydpåverkan där samtliga aktiviteter inom VAN skulle påverka såväl företagare som ungdomar i en mer öppen inställning till ungdomars etablering i arbetslivet. Ett arbete som utgick från frågeställningar: Hur skapar vi förutsättningar för fler unga att starta företag? Hur tar vi tillvara på ungas kreativitet och innovation? Detta delmål inleddes med en fördjupad kartläggning av vilka insatser som behövdes utifrån målgruppen.

Satsningen fick inledningsvis draghjälp av att år 2009 utsetts till året för kreativitet och innovation i Europa. Det förväntade effektmålet att en Open space session skulle ha genomförts kom trots detta inte att infrias. Det visade sig vara svårt att samla tillräckligt många ungdomar vid ett och samma tillfälle. Istället genomfördes tre separata ”workshops” med elever i gymnasieskolan. Resultatet

av dessa blev ett ökat samarbete med Ung Entreprenör<sup>9</sup> och Innovation Västerbotten<sup>10</sup>. Förväntningarna på utfallet kan delvis sägas ha infriats och målen uppnåtts även om Open space som metod övergavs och omfattningen inte blev den samma.

Även målen avseende attitydpåverkan har delvis infriats även om kretsen som nåddes var begränsad. Samtliga aktiviteter inom VAN förväntades påverka såväl företagare som ungdomar i en mer öppen inställning till ungdomars etablering i arbetslivet. Enkäter gjorda bland personal, arbetsgivare och deltagare/elever som kom i kontakt med VAN visar på en positiv inställning till de ungas lärande i arbetslivet och till användningen av OCN-metoden. Detta framgick kanske tydligast av enkäterna som vände sig till företrädare för företag och arbetsgivare. De såg positivt på den utvecklade modellen för praktikhandledning och de moduler för lärande på arbetsplats som togs fram i projektet. De uppgav även att det upplevdes som positivt att sitta i OCN:s paneler och därigenom medverka till utformningen av moduler för lärande i arbetslivet. Det gav en känsla av att företagen bidrog till utvecklingen av den lokala arbetsmarknaden samtidigt som det underlättade den framtida rekryteringen av personal. Det framgick vidare att företrädare för företagen uppskattade att de genom OCN-metoden fått ett tydligare uppdrag som praktikplats.

Till de oförutsedda effekterna av lärandet inom VAN hör det lärande som uppstod i samverkan inom ledningsgruppen och övriga deltagande aktörer. Gemensamma studiebesök och erfarenheter från den transnationella samverkan och det utbytet med projekten som ingick i denna, har varit en viktig del av VAN. Det är ett lärande som bidragit till att såväl projektets metodutveckling som samverkan blir bestående efter projekttidens slut. Frågor som berörs längre fram i rapporten.

När jag ser utfallet av denna kompetensutveckling av projektpartners undrar jag varför inte fler projekt satsar på detta. Även om projektmedlen inte kan användas för partnerskapets egen utbildning innehåller ett projekts genomförande ofta rika tillfällen till lärande.

## **Sammanfattning**

Av kapitlet framgår att metodutvecklingsmålen kunnat infrias. När det gäller attitydpåverkan har denna begränsats till de som berördes av projektet. Metoden med Open space ersattes av ett antal workshops vilket kan uppfattas som en neddragning av den ursprungliga ambitionen. De ungas intresse togs dock tillvara på sätt som man tänkt sig genom samarbetet med Ung entreprenör och Innovation Västerbotten.

---

<sup>9</sup> Ung Entreprenör har sedan 2002 inspirerat unga att tro på sina idéer och sitt entreprenörskap. Under hösten 2011 utvecklades projektet Ung Entreprenör och verksamheten flyttades till den ideella föreningen Ung Företagsamhet Västerbotten. Verksamheten utgörs bl.a. av aktiviteter på skolorna i regionen.

<sup>10</sup> Innovation Västerbotten ger stöd och rådgivning till blivande och nya företagare. De vänder sig till innovatörer, nyföretagare, studenter och forskare och verkar framförallt i Skellefteå och Piteå kommun, men även i Norsjö, Malå kommun. Innovation Västerbotten ägs av Idéforum, en ideell förening för uppfinnare. Verksamheten utgörs bland annat av seminarier.

## **Kapitel 4. Lokal samverkan kring de ungas situation**

*I detta kapitel diskuteras målet att uppnå lokal samverkan. Som framgått av det tidigare var ett övergripande syfte med projektet VAN att genom lokal samverkan skapa förutsättningar för de ungas kompetensutveckling. Själva etableringen av denna samverkan mellan kommunens utbildningsväsende, fritidsverksamhet och arbetsmarknadsavdelning, Arbetsförmedlingen och Urkraft och andra ideella organisationer kan sägas ha skett genom att projektet VAN tillkom. Den s.k. Skellefteåmodellen kan därmed sägas ha etablerats redan genom att projektets styrgrupp formerades.*

Själva tillblivelsen av projektet VAN och dess genomförande sågs som uttryck för att den s.k. Skellefteåmodellen för samverkan etablerats. En rad delmål måste dock uppfyllas innan modellen uppnått det som i projektbeskrivningen anges som ”reell samverkan”. Att analysera i vilken omfattning delmålen infriats har varit en uppgift för utvärderingen. De tre delmålen tog upp:

- Delmål 1. Samverkan mellan myndigheter som kommunens gymnasiekontor, fritidskontor, arbetsmarknadsavdelning, socialkontor, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan.
- Delmål 2. Samverkan mellan offentliga myndigheter, enskilda och ideella aktörer inom skola och arbetsliv.
- Delmål 3. Samverkan mellan arbetslivets aktörer, formella utbildningar och aktörer engagerade i icke-formellt lärande.

Alla delmål handlade om lokal samverkan och de förväntade effekterna av denna antogs leda till att den samverkan som bidrog till konstituerandet av partnerskapet skulle uppfattas som positiv av alla deltagare, att den gagnat de unga och att den skulle leva vidare efter projektet. Den projektorganisation som etablerades med partnerskapets bildande upplöses emellertid i samma stund som projektet är genomfört. I detta kapitel ska jag försöka att belysa vad som återstår av samverkan efter att pengarna är förbrukade, verksamheterna upphört och det inte längre kommer några kallelser till dem som ingick i partnerskapet. Vad händer med samverkan när den inte längre har stöd i strukturer eller ingår i ett projekts organisatoriska sammanhang?

### ***Partnerskapet VAN:s organisation***

Koordinatorsuppgifterna har präglats av behovet att samordna projektets olika delar. Ekonomiadministration kom i ett skede av projektet att dominera. Det saknades, beroende på missförstånd, finansiering för att genomföra projektet som det var tänkt. Det rådde oklarhet kring hur reglerna för medfinansiering skulle tolkas. När detta efter flera turer retts ut tog alla projektpartners ansvar för en budgetrevidering som leddes av styrgruppen. Budgetnedskärningar har påverkat arbetet med att utveckla Europass med fokus på generella kompetenser, men det arbetet planeras fortsätta inom ramen för ett Development of Innovation projekt inom Life long learning program.



Partnerskapets ambition om en bred samverkan som omfattade såväl företag och offentliga aktörer som ideella organisationer avspeglades i projektets organisation. Det omfattade projektpartners med operativt ansvar för projektets resultat och organisationer som projektet samverkade med utan att dessa formellt ingick i partnerskapet VAN. Projektpartners med operativt ansvar var Urkraft, Skellefteå kommuns Gymnasiekontor och Fritidskontor, med deltagande från Efyran, en verksamhet som vände sig till ungdomar i gymnasieåldern och till vuxna ungdomar. Ytterligare partners var Arbetsmarknadsavdelningen inom Skellefteå kommun. I projektet medverkade stiftelsen Activa med sina kunskaper om unga med funktionsnedsättning och Internationella Programkontoret som ansvarar för Europass i Sverige samt Arbetsmiljöforum med Temagruppen för Likabehandling i arbetslivet.

### ***Lokal samverkan som ett community of practice***

Det traditionella sättet att etablera samverkan brukar vara att förankra denna i lokala organ och strukturer. Inom partnerskapet VAN valde man istället att etablera denna genom att utveckla och stärka relationerna mellan de medverkande aktörerna som beskrevs ovan. De gemensamma aktiviteterna inom projektet bidrog till detta genom att de skapade en gemensam historia, med gemensamma upplevelser och utbyte av tankar. Under projekttiden skapades, en form av ”temporär community of practice”. Med temporär menas att projektet hade en början och ett slut som var definierad redan i projektansökan. Det stod klart att projektets organisatoriska struktur skulle ”lösas upp” när projektet var klart.

Den organisatoriska ramen skulle försvinna men kvar blev de relationer som hade utvecklats och förtätats under projekttiden. Tanken var att de relationer som hade utvecklats i den ”temporära community of practice” som projektet utgjort skulle övergå i ett informellt nätverk efter projektets slut. Samverkansmålet eller etableringen av Skellefteåmodellen ska inte uppfattas som en organisatorisk konstruktion utan som ett nätverk av relationer och en kontinuerlig process som kräver ömsesidigt engagemang för att bevaras.

Etableringen av ett ”community of practice” kan förstås utifrån Peter Senges (1992) tankemodell om lärande organisationer. Han beskriver en modell som bygger på systemtänkande, personligt mästerskap, mentala modeller, gemensam vision och gruppinläring. Med hjälp av dessa begrepp kan vi synliggöra hur partnerskapet VAN omvandlas från ett projekt till ett ”community of practice” och till den s.k. ”Skellefteåmodellen” för samverkan kring de ungas situation.

### **Systemtänkande**

I systemtänkandet ingår att se Skellefteåmodellen som en öppen helhet som kan inkludera alla lokala aktörer. Den utgörs av relationer som är sammanknutna med osynliga band. Relationerna mellan aktörerna binder samman deras handlingar. Det är inte lätt att urskilja helheten ur detta nätverk av relationer, eftersom varje aktör ofta bara ser sin del, och uppfattar hela systemet ur det perspektivet. Med VAN synliggjordes det som i projektet beskrevs som den ”historiska samverkan” mellan de lokala aktörerna.

### **Personligt mästerskap**

Strävan efter att bli ”mästare” och utvecklas inom sitt område brukar vanligen ses som en stark drivkraft. Det är den typen av motivation som vi känner igen från kreativa miljöer och hos starkt engagerade personer. Det handlar om förmågan att ha klart för sig vad som är viktigt, hur man kan fördjupa sin verksamhet och fokusera sin energi på angelägna mål. Det centrala hos VAN var att projektet förmådde samla alla aktörer kring uppgiften att stärka de ungas konkurrenskraft. En utmaning som innebar att var och en tvingades utveckla sin verksamhet, sitt kunnande och sina metoder mot ett ökat professionellt ”mästerskap”.

### **Mentala modeller**

Många nya impulser och idéer blir inte förverkligade för att de strider mot våra föreställningar, bilder eller tankar om hur tillvaron ska vara. Det begränsar vårt sätt att tänka och handla på. Sådana begränsningar ligger i den lokala kulturen och de finns hos samtliga aktörer, där kollektiva, mentala bilder eller tankegångar kan blockera en förändring som går utanför de gängse ramarna. Av det skälet var det viktigt att inom VAN låta sig inspireras av den transnationella samverkan och att konfrontera sina invanda kunskaper med nyvunna insikter tillsammans inom partnerskapet.

### **Skapandet av en gemensam vision**

Redan av den workshop som inledde partnerskapet framgick att det fanns en gemensam vision att samlas kring. Denna har sedan under projektiden utvecklats ytterligare till en sammankoppling av aktörernas individuella och gemensamma visioner kring hur de ungas konkurrenskraft kan ökas och deras ställning på arbetsmarknaden stärkas genom att utveckla nya former erkännande av lärande såväl inom det ordinarie utbildningsväsendet som inom arbetslivet och kommunens fritids- och kulturverksamhet.

### **Gruppinnläring**

För Senge (1992) är gruppen den grundläggande enheten i en organisation eller ett nätverk. Avgörande för lärande och utveckling i partnerskapet och styrgruppen var att medlemmarna hade förmåga att föra en öppen dialog utan att fastna i anfalls- och försvarspositioner. Genom gruppen kunde de tillsammans utveckla nya miljöer för lärande och skapa nya former för att ge lärande ett erkännande oavsett var det ägde rum.

### **Sammanfattning**

I detta kapitel påpekas att etableringen av Skellefteåmodellen inte ska uppfattas som en organisatorisk konstruktion utan som ett nätverk av relationer och en kontinuerlig process som kräver ömsesidigt engagemang för att bevaras. Med begreppen systemtänkande, personligt mästerskap, mentala modeller, gemensam vision och gruppinnläring visas i kapitlet hur partnerskapet VAN omvandlades från ett tillfälligt projekt till ett ”community of practice” och till den s.k. ”Skellefteåmodellen” för samverkan kring de ungas situation.

## **Kapitel 5. Transnationella erfarenheter**

*De transnationella inslagen i detta projekt bestod av två delar. Erfarenheterna från dessa diskuteras i detta kapitel. Det första inslaget syftade till utbyte med andra projekt för partnerskapets egen inspiration. Den danska ungdomsskolen inspirerade bl.a. till SKARV. Det andra inslaget syftade till ett utbyte av deltagare med det tyska projektet Job Destination Airport vilket gav upphov till utvecklingen av en metod för hur OCN-metoden kunde förstärka Europass Mobilitetsdel och ge ett erkännande åt lärandet av vissa nyckelkvalifikationer.*

De transnationella målen beskrivs som samarbete för överföring av modeller och som källa till inspiration.

- Delmål 1. Utveckla en modell utifrån Europass och OCN-modellen för kvalitetssäkring och erkännande av lärandet i samband med utlandspraktik, inom t.ex. EU:s program Leonardo da Vinci.
- Delmål 2. Erbjud deltagarna i VAN:s aktiviteter utlandspraktik och ta emot praktikanter från andra europeiska projekt.
- Delmål 3. Inspireras av andra europeiska projekts verksamheter, som t.ex. av den danska ”ungdomsskolen” och Estonian Youth Work Center som har ambitionen att utveckla fritidssektorn som lärmiljö och brygga över till arbetslivet.

### ***Den danska ungdomsskolen***

Den ”danska ungdomsskolen” beskrevs redan inledningsvis. Den erbjöd unga i åldern 14 till 18 år undervisning och praktik i allt från matlagning, matematik, mopedverkstad, specialundervisning och danska för invandrare. Utöver detta erbjöd många ungdomsskolor fritidsverksamhet i särskilda ”ungdomsklubbar” på eftermiddagar och skollov. Erfarenheterna från Randers kommun kom bl.a. till användning i utvecklingen av fritidssektorn som en lärandemiljö inom Skola-Arbete-Vägledning (SKARV).

### ***Europass och nyckelkompetens***

Den ursprungliga tanken var att identifiera och ge ett erkännande av det lärande som sker under planeringen och under själva utbytet och praktiken genom att kombinera OCN-metoden med Europass. Europass är en kompetensportfölj för den som deltar i praktik och utbyten utomlands. Det är ett verktyg där meriter och kvalifikationer beskrivs. Europass består av fem dokument som syftar till att hjälpa studerande och arbetstagare att göra sina färdigheter och kompetenser tydliga och lätta att förstå inom hela Europa.

En följd av budgetnedskärningar inom VAN blev att utvecklingen av Europass delvis kom att skjutas på framtiden. En fortsättning planeras inom ramen för ett Development of Innovation (DOI) projekt inom Life long learning programme. Inom DOI drivs en typ av nyskapande utvecklingsprojekt som är tänkta att bidra

till att förbättra utbildningssystemen genom att utveckla nyskapande processer och utveckla arbetssätt och innehåll i yrkesutbildningarna. Minst tre länder som deltar i Programmet för livslångt lärande måste delta i projekten som pågår i 1-3 år.

Neddragningen av budgeten skulle dock inte helt hindra VAN från att genomföra en metodutveckling av Europass. VAN fick draghjälp av Internationella programkontoret som arrangerade en konferens för olika aktörer och projekt. Projektets partners inbjöds att delta på konferensen. VAN tog vara på tillfället och utvecklade en modell för förberedelser inför praktik i annat land samt mottagande av praktikanter.

Inom ramen för det transnationella utbytet, fast med separat finansiering, skulle VAN komma att medverka till ett erkännande av lärande hos 50 arbetslösa ungdomar för deras lärande på arbetsplatsen och under utlandspraktiken. VAN har därigenom kunnat utveckla en metod för hur OCN-metoden kan användas för att förstärka Europass Mobilitetsdel. Ett arbetssätt som kan användas för att ge erkännande åt lärandet under praktiken inom EU-programmet Leonardo da Vinci, som erbjuder praktik och utbyten för att stimulera yrkesutbildningen i Europa. En ambition är att detta ska leda till att öka samarbetet mellan yrkesutbildningar i Europa och bidra till att goda erfarenheter sprids till fler länder. Vanligen sker utbytet i mindre grupper för att underlätta samverkan med mottagarlandet. Projekten är upp till två år långa, vilket innebär att det är möjligt att skicka deltagare i flera omgångar inom ett och samma projekt. Projekt som tar sikte på missgynnade grupper på arbetsmarknaden samt projekt som främjar jämställdhet och bidrar till att motverka diskriminering på arbetsmarknaden prioriteras.

Den transnationella samverkan gav även upphov till en ny utbildning. Center for Mobility var ett projekt som drevs av Urkraft där samverkan hade etablerats med ett tyskt ESF-projekt (Job Destination Airport). Tillsammans med det tyska projektet har VAN skapat ett utbildningsprogram för fem månaders utlandspraktik för unga mellan 18-30 år. Programmet består av två månaders förberedelser på hemmaplan med inriktning på personlig utveckling och interkulturellt lärande. Därefter gör deltagarna praktik i tre mån i respektive land.

Modellen prövades och de tyska ungdomarna gjorde sin praktik i Sverige medan de svenska ungdomarna praktiserade i ett flertal länder, bland annat Tyskland, men även i andra länder som Storbritannien, Spanien och Turkiet.

### ***Job Destination Airport***

Det tyska ESF-projektet Job Destination Airport som bedrevs inom ramen för IdA – Integration durch Austausch och Leonardo da Vinci har på ett innovativt sätt kopplat kompetensutveckling av unga till samhällsutveckling och byggandet av en internationell flygplats i Berlin. Kompetensutvecklingen påbörjades i augusti år 2009 och när den avslutades under våren 2012 hade drygt hundra ungdomar utbildats. De skulle vara färdiga lagom till att Berlin Brandenburg airport (BER) beräknades vara klar. De har tillägnat sig kompetenser inom rad områden som kommer att efterfrågas på BER eller på andra internationella flygplatser. De har nya karriärer framför sig och har under utbildningen utvecklat kompetenser som kommer att efterfrågas på en flygplats inom områden som hotell &

restaurang, kongress- och konferensverksamhet, säkerhetskontroll, logistik, transportbranschen, biluthyrning m.m.

Förutom en bred utbildningssatsning inom en rad områden ingick språkstudier och praktik utomlands. Partners kom från Sverige (Urkraft), Frankrike, Finland och Nederländerna.

### ***Sammanfattning***

Den transnationella samverkan visade sig vara betydelsefull för partnerskapet. De mål som formulerats kom att infrias och erfarenheterna från både ungdomsskolen i Danmark och projektet Job Destination Airport vore värda att lyftas fram för en nationell publik. Arbetet med att utveckla Europass verkar också vara lovande.

## **Kapitel 6. Ökad tillgänglighet och likabehandling**

*I detta kapitel belyses ambitionen inom VAN att motverka diskriminering och verka för ökad tillgänglighet. I kapitlet tas även upp hur arbetet med jämställdhetsintegrering bedrevs inom projektet, genom att öka medvetenheten om jämställdhet i projektet i sin helhet. För deltagarna innebar det att vidga sin yrkesorientering till hela arbetsmarknaden och inte begränsa sig till områden som domineras av det egna könet. I kapitlet konstateras att projektets mål uppnåtts inom dessa områden.*

Inom temat jämställdhet var målet att vidga arbetsmarknaden genom påverkan av företagens personalrekrytering och de arbetssökandes sökbeteende. När det gäller företagen skedde påverkan framförallt genom arbetet med OCN:s kursmoduler och kartläggningen av företagets kompetensbehov. Arbetet med kursmodulerna innebar att de faktiska behoven av kompetens synliggjordes och företagen fick i samband med detta upp ögonen för att de efterfrågade kvalifikationer fanns hos såväl män som kvinnor. Med stöd av OCN-metodikerna kunde man ta ett steg vidare från en allmän diskussion om jämställdhet och mångfald till en diskussion om rekrytering baserad på specifika kompetenskrav.

### ***Större arbetsmarknad genom vägledning***

När det gäller de arbetssökande skulle deras beteende ändras genom en satsning på den nya modellen för livsvägledning som beskrevs tidigare i rapporten. Det stöd deltagarna fick inom SKARV var tänkt att inspirera till otraditionella yrkesval. Inom Urkraft benämns detta för ”split vision” beroende på att de sökande måste vara öppna för flera alternativ när de söker arbete. Inom projektet VAN tog man vara på erfarenheterna från Arbetsförmedlingens genomförda brytprojekt som gett bra resultat.

Av erfarenheterna framgick att många unga män kan ha svårt att tänka sig att satsa på jobb som de upplever som ”kvinnligt könskodade”. Erfarenheterna visade att det ofta var lättare för kvinnor att tänka sig att arbeta inom traditionellt mansdominerade yrken eftersom detta vanligen innebar högre lön jämfört med att arbeta inom kvinnodominerade yrken. Många män tvekade av samma skäl att satsa på jobb inom traditionellt kvinnodominerade yrken som handels och offentlig sektor. De uppfattade att det förutom lägre lön även gav lägre status. Det hände dock att när de t.ex. praktiserade som biträde i butik eller som personlig assistent att de ändrade sin inställning. De kom på att de trivdes med den typen av jobb som innebar kontakt med andra.

### ***Intersektionellt perspektiv ger sammanhang***

Syftet med ökad jämställdhet i valet av yrke är inte att förmå kvinnor att söka sig till traditionellt mansdominerade yrken och branscher, eller omvänt att män ska söka sig till yrken som domineras av kvinnor. Det gällde istället att inspirera alla ungdomar till att vidga sitt intresse till att omfatta hela arbetsmarknaden. Ett sätt

att skapa ökad medvetenhet kunde under praktiken vara att undersöka hur kön påverkar situationen på arbetsplatsen. Ett annat sätt kunde vara att lyfta fram förebilder som bryter mot traditionella könsnormer.

I projektet utgick man från begreppet intersektionalitet som omfattar fler diskrimineringsgrunder än kön som t.ex. ålder, etnicitet, funktionshinder, utbildningsbakgrund, sexuell läggning och trosuppfattning. Det var en lärdom från EQUAL-projektet SALT där Urkrafts handledare genomgick en Genderutbildning i syfte att bättre kunna integrera ett intersektionellt perspektiv i arbetet med unga.

Ett intersektionellt perspektivet synliggör hur olika strukturer samverkar med varandra och att kön, utbildning och ålder inte behöver vara avgörande för vårt val av yrkeskarriär, samt att funktionshinder relateras till miljön som kan anpassas efter den enskildes behov. Projektpartnerskapet har vidare genom det arbete som utförts tillsammans med företagsnätverket jobbat för att öka medvetenheten hos företag och arbetsgivare.

### ***Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning***

De lokaler som använts för direkta deltagaraktiviteter, på Urkraft, Skellefteå kommuns Arbetsmarknadsavdelning, Gymnasiekontoret och Fritidskontoret har genomgått en tillgänglighetsinventering/granskning i samband med projektstarten för respektive delprojekt. Varje partner haft god beredskap när det gäller att de lokaler som användes i projektet skulle vara tillgängliga för alla.

Tillgänglighet innefattar även bemötande. Samtliga partners har erfarenhet av att arbeta med målgruppen för projektet, och bemötandefrågor är ständigt aktuella i deras verksamheter. Några partners har speciell kompetens genom att de deltagit i ett kompetensutvecklingsprojekt kring t ex Autism.

Den kommunikativa och informativa tillgängligheten har under projektet stärkts genom utvecklingen av ett anpassat utbildningsmaterial, som tar hänsyn till olika behov. VAN har lett till att Urkraft fått revidera deras utbildningsmaterial och utformningen av hemsidan. Typsnitten visade sig inte vara tillgängliga för alla deltagare. För att underlätta kommunikationen inom projektet gavs deltagarna möjlighet att kommunicera med handledare i grupp, genom enskilda samtal, med telefon, email eller på annat sätt. Det senare visade sig vara särskilt betydelsefullt för deltagare med sociala fobier.

Deltagarna gavs möjlighet att visa sitt lärande på det sätt som bäst passade henne eller honom. OCN-metoden är flexibel och medger olika sätt för den enskilde att demonstrera sitt lärande. Fördelen med OCN-metodens omdömen är att de jämfört med det traditionella utbildningsväsendets betyg endast dokumenterar det lärande som varit framgångsrikt och inte misslyckanden och brister.

### ***Sammanfattning***

De uppsatta målen har infriats även om dessa främst berört de olika aktiviteterna inom projektet VAN. Påverkan av omgivningen utanför partnerskapet har varit begränsad.

## Kapitel 7. Sammanfattande diskussion

*I detta kapitel sammanfattas några av huvuddragen i de diskussioner som förts i rapporten. Vidare lyfts några av projektets mer innovativa inslag upp. Till dessa hör den breda satsningen på lärande ur ett integrativt perspektiv där lärande i formella miljöer inom Gymnasieskolan kompletteras av lärande i icke-formella sammanhang som i arbetslivet. Andra icke-formella sammanhang och lärmiljöer har varit fritidssektorn, vägledningssituationen och deltagande i transnationellt utbyte. OCN-modellen har som framgått av det tidigare haft en betydelsefull roll när det gäller att skapa förutsättningar för detta.*

VAN har förverkligat flertalet av de uppsatta målen i projektansökan. Projektet har värderats utifrån Peter Warrs (1987) kriterier på en meningsfull verksamhet. De kan sammanfattas som: en trygg situation, sociala kontakter, möjlighet till inflytande på verksamheten, möjlighet att utveckla och använda färdigheter, mål att arbeta mot, viss omväxling, kännedom om förväntningar och feedback på sitt eget agerande. Resultatet av denna värdering var att aktiviteter och delprojekt inom VAN kan beskrivas som meningsfulla.

### **Måluppfyllelse och innovativa inslag**

Av rapporten framgår att partnerskapet VAN lyckats uppnå de mål som formuleras på den inledande workshopen. *Samverkansmålet* nås genom att projektet bidrog till att förstärka relationerna mellan de lokala partners som ingick. Den s.k. Skellefteåmodellen beskrevs i utvärderingen som ett nätverk av relationer eller ett "community of practice". Partnerskapets utveckling till ett community of practice beskrevs med hjälp av Senges (1992) begrepp systemtänkande, personligt mästerskap, mentala modeller, gemensam vision och gruppinläring.

*Metodutvecklingsmålen* var många men även de infriades i hög grad. Det innovativa i det sammanhanget var synen på lärande och hur det kunde utvecklas i de skilda miljöer som projektet berörde. Erfarenheter från VAN av hur OCN-metoden kan bidra till ett strukturerat lärande i arbetslivet samt hur metoden kan användas för att utveckla lärandet av nyckelkvalifikationer eller generella kompetenser borde bli föremål för spridning. Det gäller även erfarenheterna från SKARV och den alternativa yrkesutbildningen Handels.

Ett innovativt inslag projektet var den nära knytning till ungdomskultur och utvecklingen av fritids- och kultursektorn som lärandemiljö inom Efyran och Ungdomens hus efter förebild från den danska ungdomsskolen. Paradoxalt nog verkar det som arbetslöshetens fria tid inte används till utvecklingen av några aktiva fritidsintressen. Rantakeisu med flera (1996) menar att aktiviteter på fritiden kräver en förmåga till planering som verkar ta skada av långvarig arbetslöshet. Deltagande i organiserade aktiviteter på Efyran bidrog emellertid till att denna förmåga upprätthölls.



*Målet att motverka diskriminering och verka för jämställdhet* infriades inom projektet men några erfarenheter att föra vidare till andra identifierades inte av utvärderingen.

*De transnationella målen* infriades i hög grad och den påbörjade utvecklingen av Europass framstår som lovande. Det kan vidare vara intressant att reflektera över vilken betydelse inspirationen från den transnationella samverkan haft för utvecklingen av relationerna inom partnerskapet. Det tyska projektet Job Destination Airport visade hur efterfrågan på arbetskraft kan mötas med riktade satsningar i en typ av projekt som borde bli vanligare i Sverige.

### ***Kommentarer***

Projektets omsorgsfulla förberedelser och dess förankring hos kommunen och andra aktörer har sannolikt varit en bidragande anledning till att erfarenheterna från VAN har tagits tillvara. Utvärderingen har velat visa hur användningen av LFA-metoden redan vid den förberedande ”workshopen” bidrog till att skapa goda förutsättningar för ett framgångsrikt projekt. Genom att hänvisa till denna har processtödet funnit sin form. LFA-metoden var ett verktyg som bidrog till en sammanhållen struktur åt projektet med dess olika aktiviteter.

Av erfarenheterna från VAN framgår att de unga uppskattar att arbeta i grupp med andra jämnåriga som befinner sig i samma situation. Att spegla sig i andra bidrar till igenkännande av gemensamma problem och svårigheter. Det lyfter bort en del av känslan av ett privat misslyckande i deras situation och det skamliga i denna. Att träffas och umgås skapar ett socialt liv som bidrar till att ge ett meningsfullt innehåll i vardagen. Många projekt bortser från deltagarnas behov av att uppleva att de, trots sin belägenhet, ingår i ”ett vinnande lag” och inte är förvisade till verksamheter präglad av knappa resurser och låga förväntningar.

I analysen av situationen för de unga i Skellefteå tog man under workshopen upp hur de unga saknade relationer till arbetslivet, och att de inte i samma utsträckning som tidigare kunde förlita sig på föräldrarnas kontakter. Möjligen skulle man inom VAN satsat mera på utveckling av de ungas nätverk och sociala band till omgivningen. Det innefattar både de ungas personliga relationer till jämnåriga vänner, skolkamrater, arbetskamrater, släkt och familj, men också deras kontakter med arbetsförmedlare, vägledare, coacher och arbetslivskontakter inom offentlig och privat verksamhet. Både de personliga och inslagen av professionella aktörer i de ungas nätverk är viktiga. De ungas privata nätverk speglar deras förankring i en social gemenskap och deras nätverk av professionella aktörer speglar deras tillgång till samhällsliga resurser och möjligheter att stärka sin ställning på arbetsmarknaden.

## Metod appendix

*I denna bilaga presenteras de metoder som använts för att samla in och analysera det material som diskuteras i utvärderingsrapporten. Denna baseras på en empiri som består av intervjuer, månadsrapporter, deltagarutvärderingar av skilda aktiviteter och annan befintlig dokumentation. Syftet med utvärderingen var att stödja projektet och belysa i vilken omfattning det lyckats uppnå målen samt att dokumentera erfarenheter av särskilt värde att förmedla till andra.*

Det finns många olika sätt att organisera kunskap. Detta uppmärksammas av Wittgenstein (1992) i hans "Filosofiska undersökningar". Han utgår när han ska beskriva detta från hur vi lägger pussel. Först sorterar vi pusselbitarna i olika kategorier för att skapa överblick innan vi lägger dem på plats. I utvärderingen har jag gått tillväga på liknande sätt och försökt skapa en överblick över "pusslet" och av projektets insatser och resultat. Stor vikt har lagts vid att skapa en förståelse för vad som bidragit till projektets resultat.

Utvärderingsmaterialet har under projektiden samlats i fältanteckningar som sedan legat till grund för samtal med projektkoordinator. Samtalen har haft flera syften. Ett syfte har varit processtödarens, nämligen att diskutera de förväntade effekterna av vissa insatser och de vägval projektet stod inför. Ett annat syfte har varit att diskutera betydelsen av det insamlade materialet (Ellström, 2009).

### **Metodtriangulering**

De metoder som använts för att samla in data om olika sociala fenomen upplevs ibland som otillräckliga. Medan en metod riktar uppmärksamheten mot vissa aspekter av verkligheten kan andra aspekter förbigås helt. Enbart kvantitativa metoder som enkäter eller lokal statistik räcker sällan för att belysa sociala fenomen, i synnerhet inte om dessa är ambivalenta och mångtydiga till sin karaktär. Vid dessa tillfällen kan en kombination av olika metoder visa sig vara nödvändig. Det brukar beskrivas som metodtriangulering (Svensson och Starrin, 1996; Merriam, 1994; Reichardt och Cook, 1979; Jick, 1979; Trend 1979). Fördelen med metodtriangulering är att den oftast ger data som endera kan komplettera eller bekräfta varandra (Svensson och Starrin, 1996; Merriam, 1994; Brewer och Hunter, 1989). Andersson (1991) beskriver fördelarna med metodtrianguleringen sålunda:

*"Det strukturerade intervjuformuläret döljer motsättningar och framhäver det otvetydiga svaret. Observationen framhäver det synliga, men bara inom ett visst synfält. Samtalen och texten förmedlar tolkningar av verkligheten. Statistiken mäter det som kan mätas."*  
(Andersson, 1991, sidan 35).

Triangulering kritiseras för att denna bortser från att skilda teorier och ur dessa härledda begrepp och metoder i själva verket är uttryck för djupgående skillnader i synsätt och värderingar. Min mening är dock att skilda metoder kan användas för att komplettera varandra. Den lokala statistiken, resultaten av intervjuer och

enkäter har bl.a. använts för att följa projektets utveckling över tid. Projektet är väl dokumenterat och jag har haft tillgång till allt material. Fältanteckningarna har presenterats för projektets koordinator som även beretts möjlighet att komma med synpunkter.

### ***Intervjuer och forskningsetiska ställningstaganden***

De intervjuer och enkäter som förekom genomfördes av projektledarna inom projektet. Två veckor ägnades inledningsvis åt utarbetande av plan för insamling av data. Att möta personer som är arbetslösa aktualiserar vissa forskningsetiska ställningstaganden. I det här fallet beslöt vi att deltagarna skulle ges tillfälle att ge sina synpunkter på projektets olika insatser genom instrument som hanterades av projektledarna. Deltagarnas medverkan förutsatte informerat samtycke. När detta inhämtades tillförsäkrades deltagarna att deltagandet var frivilligt och att de inte skulle behöva motivera beslut att inte delta och att det inte skulle påverka deras ställning i projektet. De informerades även om att de skulle få vara anonyma och att deras namn inte skulle förekomma i utvärderingen. Inga registerdata har använts utöver den dokumentation som samlats inom projektet.

### ***Observationer***

Deltagande observationer har genomförts av några projektledare. De har i första hand använts för att skapa förståelse för projektet och dess miljö. Taylor och Bogdan (1984) menar att fördelen med observationer är deras omedelbarhet. Observationer behöver inte förlita sig till människors utsagor, utan de kan direkt utgå från deras beteenden. Medan intervjuer alltid återger upplevelser i andra hand ger observationer direkta erfarenheter av det som studeras. Observationerna blir därmed inte heller färgade av intervjupersonens ansträngningar att göra ett gott intryck på intervjuaren. Det samspel som observeras bär vardagens kännetecken. Det som sker har inte heller provocerats fram utan det speglar en opåverkad del vardagstillvaron.

### ***Deltagares och andras berättelser***

De berättelser som samlats bär sannolikt spår av både berättaren och den som ställer frågor. Att inta en hållning som är icke-värderande, sensitiv och respektfull gentemot den intervjuade är, menar Merriam (1994) avgörande för intervjuens kvalitet. Gemensamt för många av deltagarna verkar vara en vilja att dela med sig av sina erfarenheter. Dexter (1970) menar att samtal och intervjuer många gånger kan upplevas som något positivt även av dem som intervjuas. Många uppskattar möjligheten att diskutera sina tankar och erfarenheter med en intresserad lyssnare.

Kännetecken på en bra intervju är, enligt Starrin och Renck (1996), att denna innehåller ett begripligt och sammanhängande resonemang inom relevanta livsområden. Att skapa en ostörd samtalssituation, även när intervjuerna genomförs på offentliga platser antogs bidra till en bra intervju. En bra kontakt med intervjupersonen sågs som en förutsättning för att denne skulle berätta om sin situation.

## ***Analys av det insamlade materialet***

Hammersly och Atkinson (1997) menar att analysprocessen kan beskrivas som att aktivt konstruera en verklighet ur det material som samlats in. Detta har skett genom att granska materialet för att hitta mönster i detta. Merriam (1994) beskriver denna process som en kombination av närhet och öppenhet inför materialet och en distansering genom de vetenskapliga teorier som används för att förstå materialet. Mills (1971) betonar i "Den sociologiska visionen" betydelsen av att förankra analysen av olika sociala fenomen i en kontext. Det innebär att materialet måste relateras till projektets organisatoriska och sociala omgivning. Aktiviteter som genomförs inom ett projekt måste, för att uppnå sina mål, tas väl emot av omgivningen. I utvärderingen granskas även förankringen av projektet i omgivningen.

# Referenser

- Andersson, B. (1991). *Att förstå drogmissbruk. Praktiken, situationen, processen.* Lund: Arkiv förlag.
- Brewer, J. & Hunter, A. (1989). *Multimethod Research: A Synthesis of Styles.* Newbury Park: Sage.
- Dexter, L. A. (1970). *Elite and Specialized Interviewing.* Evanston Illinois: Northwestern University Press.
- Ellström, P.-E., Gustavsson, B. och Larsson, S. (Red.) (1996). *Livslångt lärande.* Lund: Studentlitteratur.
- Ellström, P.-E. (2009) Användning och nytta av utvärderingar: ett lärandeperspektiv. I L. Svensson, G. Brulin, S. Jansson och K. Sjöberg (red) *Lärande genom följeforskning.* Lund: Studentlitteratur.
- Hagström, T. (1988). *Arbetslösas beredskap inför arbetslivet.* Pedagogiska institutionen, Stockholms universitet.
- Hammersley, M. & Atkinson, P. (1997) *Ethnography Principles in Practice.* London & New York: Routledge.
- Jahoda, M., Lazarfeld, P. & Zeisel, H. (1993/1972). *Marienthal: The Sociography of an Unemployed Community.* London: Tavistock.
- Jarvis, P. (2007). *Towards a comprehensive theory of human learning.* Life long learning and the learning society, vol 1. London & New York: Routledge.
- Jick, J. D: (1979). Mixing qualitative and quantitative methods: *Triangulation in action.* *Administrative Science Quarterly*, 24, sid. 602-611.
- Lindgren, R. (2002). *Competence Systems.* Doctoral Dissertation. Göteborg: Gothenburg Studies in Informatics, Report 23.
- Merriam, S: B: (1994). *Fallstudien som forskningsmetod.* Lund: Studentlitteratur.
- Mills. C.W. (1971). *Den sociologiska visionen.* Stockholm: Prisma.
- Rantakeisu, U., Starrin, B. & Hagquist, C. (1996). *Ungdomsarbetslöshet. Vardagsliv och samhälle.* Lund: Studentlitteratur.
- Reichardt, C. S. & Cook, T: D: (1979). Beyond Qualitative versus Quantitative Methods. I C. S. Reichardt & T. D. Cook (Red.) *Qualitative and Quantitative Methods in Evaluation Research.* Beverly Hills: Sage.
- Senges, P. (1992). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization:* Massachusetts Institute of Technology Doubleday.
- Skolinspektions rapport 2011:2. Arbetsplatsförlagd utbildning i praktiken — en kvalitetsgranskning av gymnasieskolans yrkesförberedande utbildningar. Stockholm: Skolinspektionen.
- Starrin, B. & Renck, B. (1996). Den kvalitativa intervjun. I P.-G. Svensson och B. Starrin (Red.) *Kvalitativa studier i teori och praktik.* Lund: Studentlitteratur.
- Strandberg, (2009). *Vygotskij i praktiken. Bland plugghästar och fusklappar.* Stockholm: Norstedts förlag.
- Svensson, O. (2007). *Rapport från utvecklingspartnerskapet SALT. Alternativa miljöer för lärande.* Wigforssgruppen för välfärdsforskning. Högskolan i Halmstad.
- Svensson, O., Lillis, F. & Stott, C. (2006). *Experiences from the Equal funded Access Project in Sweden.* Paper presented at the conference on Alternative Futures: Challenging Lifelong Learning, 27-28 March 2006, Scarman House, University of Warwick
- Svensson, P-G. och Starrin, B. (Red.) (1996). *Kvalitativa studier i teori och praktik.* Lund: Studentlitteratur.

- Svensson, O. (1997). *Värna Fyllinge* i SOU 1997:161 Stöd i föräldraskapet. Stockholm: Fritzes förlag.
- Trend, M. G.(1979). On the reconciliation of qualitative and quantitative analysis. A case study. I C. S. Reichardt & T. D. Cook (Red.) *Qualitative and Quantitative Methods in Evaluation Research*. Beverly Hills: Sage.
- Tsagalidis, H. (2006). Bedömning i yrkesämnen i gymnasieskolan i *Bedömning i yrkesämnen – dilemman och möjligheter*. Stockholm: Skolverket.
- Warr, P. (1987). *Unemployment and Mental Health*. New York, NY, US: Oxford University Press. (1987). xiv 361 pp.
- Wittgenstein, L.(1992). *Filosofiska undersökningar*. Stockholm: Thales.