



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

Diarienummer  
2010-3020003

Projektnamn Våga välja väg (VVV)	Diarienummer 2010-3020003
-------------------------------------	------------------------------

## Slutrapport genomförande

### Sammanfattning

Ge en sammanfattande beskrivning av projektidé och framkomna resultat.

45 % av deltagarna är inte längre beroende av försörjningsstöd.

Projektets syfte var att, genom samverkan, arbeta för att lyfta deltagarna från ohälsa till hälsa och från utanförskap till delaktighet. Projektet syftade också till att utveckla samverkan mellan de aktörer som arbetar med målgruppen. Dessa skulle få ökad kunskap om varandras arbete och möjlighet till att skapa långsiktiga och goda relationer. Samverkan ansågs vara nödvändig för att stärka det gemensamma arbetet med målgruppen.

De mätbara målen för projektet har varit att 100 % av deltagarna skulle visa på ett bättre fysiskt och psykiskt mående efter deltagande, 50 % av deltagarna skulle kvalificera sig till Arbetsförmedlingens Utvecklingsgaranti (UGA) och 25 % av deltagarna skulle börja studera. Efter avslutat projekt kan vi konstatera att alla dessa mål uppnåtts.

Projektet har byggt på ett motivationsprogram med grund i kommunikation. Detta program har letts av inhyrda coacher som varit utbildade kommunikologer. Utifrån den parallella lärandestruktur som projektet varit, har man inom linjeorganisationen valt att implementera motivationsprogram i form av en metod kallad 7-Tjugo. Arbetet med målgruppen kommer att fortsätta på ett liknande vis med kommunikationsstrategier. Samverkansteamet som varit en viktig del av arbetet i projektet kommer också bestå.

### Projektets resultat

- Redogör kortfattat för det problem och de behov som projektet avsåg att fokusera kring.
- Redogör för projektets ambitioner att göra skillnad, det vill säga hur lösa problemet på ett bättre sätt. Ta utgångspunkt i den eller de programkriterier (lärande miljöer, samverkan, innovativ verksamhet, strategisk påverkan) som projektet valt, men också där så är aktuellt hur aktiviteterna av transnationell och regionalfondskaraktär bidragit.
- Vilka resultat och förslag till goda lösningar har projektet lett fram till?
- Vilken påverkan och genomslag har projektet åstadkommit på individnivå, organisationsnivå och system- och strukturnivå?

Projektet initierades för att man inom kommunen sett att många ungdomar befinner sig i riskzon för framtida ohälsa. Förprojekteringen visade att de bland annat äter för dåligt, motionerar för lite och saknar vardagsrutiner. Många av ungdomarna upplever ett utanförskap och bristande support och intresse från vuxenvärlden i samband med att de ska ta steget från skola till arbete. Eftersom konkurrensen på arbetsmarknaden är kraftig, behövs såväl mental som fysisk styrka för att ta sig in på den och detta är något som målgruppen visat sig sakna. Genom samverkan kring målgruppen hoppades man på att kunna uppnå bättre resultat gällande sysselsättning och hälsa för individerna. De valda programkriterierna var främja samverkan och strategiskt påverkansarbete. Samverkansteamet var tänkt att fungera både som stöd i arbetet med målgruppen, men också som kanal för att sprida resultat och goda arbetssätt vidare i sina organisationer. Vidare hoppades man på att motivationsprogrammet skulle få goda effekter på deltagarna då detta var ett nytt arbetssätt som provades ut under projektperioden. Det transnationella arbetet har hjälpt oss att uppfylla vårt syfte och mål genom att de deltagare som varit med på resorna vuxit otroligt mycket i sig själva.



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

Diarienummer  
2010-3020003

45 % av deltagarna som under projekttiden varit aktuella på försörjningsstöd har gått till egen försörjning. Detta är en siffra som vi inom projektet är stolta över, men vi kan inte med säkerhet veta att det är projektet som bidragit till den, då det inte finns siffror att jämföra det mot. Det hade varit intressant att se om det under projekttiden varit fler ungdomar som gått från att ha varit försörjningsstödstagare till att bli egenförsörjande som en positiv effekt av projektet eller om 45 % är en siffra som är att betrakta som norm.

Utifrån de arbetsätt som använts i projektet har man inom organisationen som stått som ägare för projektet, valt att implementera vissa delar i linjeorganisationen. Utifrån att detta projekt varit en parallell lärandestruktur, har man inom organisationen plockat de delar som man ansett vara framgångsfaktorer och implementerat dem på bästa sätt utifrån rådande ramar. Den ursprungliga tanken var att implementera arbetsmetoden utifrån kommunikologi som de inhyrda kursledarna har varit utbildade i. Samverkansteamets dåvarande koordinator utbildades, men slutade inom organisationen. Under en tid var det oklart hur erfarenheterna från projektet skulle komma att användas i linjeorganisationen, men motivationsarbetet och samverkan var ändå de två faktorer som setts som framgångsnycklar i projektet och därför har man valt att behålla samverkansteamet och bedriva motivationsarbete för målgruppen i form av en metod kallad 7-Tjugo. I dagsläget är det två arbetsmarknadscoacher som utbildats till handledare i metoden och ytterligare anställda kan komma att bli aktuella för utbildningen. Metoden 7-Tjugo bygger i likhet med motivationsprogrammen på kommunikationsstrategier och förhållningssätt. 7-Tjugo består av 8 temablock som är: trygghet i gruppen, du är inte ensam, prata och lyssna, jag och gruppen, här är jag, jag och allt det andra, mina gränser, jag och min framtid. De 8 områdena har till stor del samma innehåll som projektets motivationsprogram haft, vilket är positivt då det visat sig ha god effekt på deltagarna. 7-Tjugo är ett program som bedrivs under 8 veckor på halvtid. Programmet kommer att kombineras med en arbetsmarknadskurs vari praktik kommer att vara en del. Arbetet kommer likt VVV att bedrivas i såväl grupp som enskilt.

Samverkansteamet som delats med projektet Ciceron kommer också att finnas kvar under en period och ledas av teamet själva utan koordinator. Viktigt är att försöka upprätthålla de kontaktytor som etablerats och fortsätta arbetet med att se till hela individen och inte att olika myndigheter har olika idéer för vart individen är på väg. Det ska vara individfokus och resurserna bör samordnas i samverkan för att nå bästa resultat för alla inblandade.

## Syfte och mål med projektet

- Redogör för projektets syfte/projektmål, delmål och avsedda resultat.
- Vad har projektet uppnått i förhållande till mål och planerat upplägg? Redogör dels med kvantitativa mått, dels kvalitativt i form av till exempel erhållna kunskaper och förändringar i attityder, riktlinjer, beteende etc.
- Vilket lärande åstadkom ni i projektet såväl internt som externt?
- Redogör för orsaker till avvikelser i förhållande till planerad verksamhet i projektansökan och hur detta har påverkat projektbudgeten.

Projektets syfte var att, genom samverkan, arbeta för att lyfta deltagarna från ohälsa till hälsa och från utanförskap till delaktighet. Konkret innebar detta att ungdomarna under tolv veckor skulle ges möjlighet att delta i motivationsprogram med syfte att stärka sin självkänsla, öka sin kondition och förbättra sina kostvanor.

Projektet syftade också till att utveckla samverkan mellan de aktörer som arbetar med målgruppen. Dessa skulle få ökad kunskap om varandras arbete och möjlighet till att skapa långsiktiga och goda relationer. Samverkan ansågs vara nödvändig för att stärka det gemensamma arbetet med målgruppen.

Målsättningen med projektet var att ungdomarna skulle gå från "riskgrupp" till "friskgrupp" och detta skulle ske genom:

- Upprättande av vardagsrutiner



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

Diarienummer  
2010-3020003

- Förbättrade motions och kostvanor
- Skapande av en meningsfull sysselsättning
- Skapande av förutsättningar för deltagarna att våga välja väg i livet

De kvantitativt mätbara målen var att:

- 100 % av deltagarna ska visa på ett bättre fysiskt och psykiskt mående efter deltagande
- 50 % av deltagarna ska kvalificera sig till Arbetsförmedlingens Utvecklingsgaranti (UGA)

- 25 % av deltagarna ska börja studera

De kvalitativa målen var att:

- Samverkansaktörerna ska få fördjupade kunskaper om målgruppen samt om varandras verksamheter och regelverk
- Sprida resultat och erfarenheter till andra kommuner i Sörmland samt nationellt och internationellt

Utifrån de kvantitativa målen kan vi se att vi nått målet gällande att 100 % av deltagarna ska visa på bättre fysiskt och psykiskt mående. Detta Resultat är hämtat från den utvärdering som gjordes på deltagarna från motivationsprogram steg 1 kurs 1-6. Deltagarna fick svara på frågor gällande sitt mående i början av kursen, i slutet av kursen och sedan ett år efter avslutad kurs. Detta tyder också på att resultatet gällande måendet är en hållbar effekt och inte något direkt övergående.

Nästa kvantitativa mål var att 50 % skulle kvalificera sig till Arbetsförmedlingens Utvecklingsgaranti (UGA). En förutsättning för att man ska kunna få UGA är att man är inskriven på arbetsförmedlingen som arbetssökande. Av de 128 individer som varit inskrivna någon gång under projektetiden har 66 stycken varit aktuella hos Arbetsförmedlingen. Av dessa 66 har 38 haft UGA, vilket är 57 %. Ser man till hela gruppen inskrivna deltagare blir siffran i stället 30 %. Projektledaren anser att detta är ett mätbart mål som egentligen inte säger någonting om huruvida man inom projektet har lyckat eller inte, utifrån att alla individer som är inskrivna på Arbetsförmedlingen efter tre månader automatiskt kvalificerar sig till UGA. Det sistnämnda målet av kvantitativ karaktär var att 25 % av deltagarna skulle börja studera. Även här kan vi påvisa att vi nått målet då 26,5% av deltagarna börjat studera. De flesta som börjat studera har gjort det på deltid. Flera av deltagarna har återvänt till gymnasieskolan för fortsatta studier, andra har gått till vuxenutbildning eller olika former av yrkesutbildningar. Samverkansteamet har fått svara på en enkätundersökning gällande om de upplever att de fått fördjupade kunskaper om målgruppen och om de andra representanternas verksamheter och regelverk. Svarefrekvensen var låg, men av de svar som inkommit kan utläsas att man inom teamet upplever att man fått ökad kunskap om de andras verksamheter och regelverk och att man i viss mån fått fördjupad kunskap om målgruppen.

Målsättningen att sprida resultat och erfarenheter till andra kommuner inom Sörmland, men också nationellt och internationellt är svårt att uttala sig om då detta inte mätts utan snarare varit ett tänk genom projektet. Vi har, i den mån det varit möjligt, spridit såväl resultat som erfarenheter. Projektledaren tror dock att detta hade kunnat göras bättre och mer systematiskt än vad det gjorts om man haft en tydlig plan för arbetet.

Det viktigaste som vi lärt oss av projektet är att förändring tar tid. Det har, i många fall, krävts att deltagarna gått kursen/kurser både två och fler gånger för att lägga alla bitar på rätt plats. Detta var inget man räknade med när ansökan skrevs. Vidare har vi lärt oss att målgruppen är i stort behov av stöd och insatser från de olika samverkansaktörerna. Vi har också lärt oss att det är av yttersta vikt att så många som möjligt har insyn i de projekt som drivs för att inte hamna i att endast projektledaren har helhetsbilden. Fler behöver vara delaktiga och större vikt behöver läggas vid dokumentation för att säkerställa att projektet/projekten kan fortleva även om man byter ut stora delar av projektorganisationen. Det kanske viktigaste som vi lärt oss av detta projekt är hur mycket bättre vi kan bli genom att arbeta tillsammans med andra i samverkan. Ingen kan lösa allt, men alla kan lösa något.

Gällande budgeten har vi legat i fas förutom på posten transnationellt arbete där vi, på grund



av att vi inte gjort alla resor som i ansökan var avsedda att göra, har förbrukat cirka hälften av de budgeterade medlen.

## Arbetsätt

Vad var ert huvudsakliga arbetsätt? Beskriv kortfattat vilka metoder, utbildningar och andra aktiviteter som användes. Vad i metoderna och aktiviteterna var det som gjorde skillnad, d.v.s. som ledde fram till det önskade resultatet? Beskriv eventuellt nya metoder eller material som tagits fram i projektet.

Det som utgjort grunden i arbetet har varit motivationsprogram steg 1 och samverkan. Därtill har också det transnationella utbytet varit en del i arbetsättet. Motivationsprogram: Det arbetsätt som använts i motivationsprogrammet har byggt på kommunikologi. Vid projektets start var tanken att motivationsprogram steg 1 skulle ges två gånger per år i tolv veckor åt gången. Syftet med programmet var att skapa förutsättningar för målgruppen att hitta sin egen kraft och motivation, få insikt om det egna beteendet och verktyg för att kunna bryta de beteenden som inte gagnar individen. Vidare skulle programmet också innehålla inslag gällande vardagsrutiner, kost, motion och hälsa. Programmet skulle bedrivas både enskilt och i grupp. Beträffande motivationsprogram steg 1 kan vi efter genomfört projekt konstatera att det som står skrivet i ansökan också har genomförts med ett undantag, och detta är frekvensen på kursen. Vi fann att det fanns ett större behov än väntat och beslutade därför att ha programmen löpande var tolfte vecka. Detta ser vi som något positivt då det hade sin grund i att möta individen i ett behov som fanns. De teman som ingått i motivationsprogram steg 1 har varit: uppstart, gränser och gränssättning, hjärnan och kroppens samverkan, att hitta den egna viljan, hur vet jag att jag är på rätt väg, att hitta egen struktur i vardagen, verktyg att leda sig själv till ökad självkänsla, mig själv och omvärlden, att ta stafettpinne över sitt eget liv, om ansvar för egen framtid, motstånd, börja bygga egen plattform, sätta mål och göra handlingsplan, avslut och summering. Programmet har bestått av både gruppträffar, men också av enskilda samtal med coacherna i syfte att kunna öppna upp ännu mer och ge skraddarsydd input till var och en och inte generella "råd." Deltagarna har själva fått ta ansvar för att skriva inköpslista, handla och laga maten för dagen. Detta har fungerat mycket bra och varit väldigt uppskattat hos deltagarna. Något som projektledaren i efterhand kan se som en möjlig brist har varit att lite fokus har legat på det ekonomiska tänket hos deltagarna gällande matinköpen. Arbetet har funnits där, men ett mer systematiskt arbete gällande hushållsbudget hade varit önskvärt som en del i att ta ansvar. De fysiska aktiviteterna har bestått av promenader och yoga i grupp. Enskilt har man kunnat gå till gymmet och badhuset. I projektansökan utlovades även ett motivationsprogram steg 2 med syfte att erbjuda de deltagare som behövde ytterligare fördjupning i arbetet med att våga välja väg. Programmet skulle stärka de kompetenser som deltagaren fått med sig från motivationsprogram steg 1. Programmet skulle hållas en gång per år. Motivationsprogram steg 2 har genomförts, men kanske inte som det var tänkt när man skrev ansökan. Det har varit två olika kurser som getts. Den ena var "På spåret" och den andra var "JAG AB". På spåret genomfördes av samma kursledare som genomfört motivationsprogram steg 1. På spåret syftade till att ge just fördjupade kunskaper i arbetet med att våga välja väg. Flera av deltagarna som gått motivationsprogram steg 1 vittnade om att steget från att ha börjat arbeta med sig själv i motivationsprogram steg 1 och att sedan "flyga på egen hand" varit för stort. På spåret gav en möjlighet att bättre hantera aktuella problemställningar som deltagarna kommit i kontakt med efter avslutat motivationsprogram steg 1. Förutom motivationsprogram steg 1 och 2 erbjöd vi också Jag AB. Kursen var mer arbetsmarknadsinriktad med syfte att sätta upp vision, strategi, mål och aktiviteter som skulle leda deltagaren till det önskade läget. Kursen pågick under 8 veckor och gavs under januari, februari och mars 2011. Vi ser motivationsprogram steg 1 som en nyckel till våra goda resultat och detta tror vi beror på att arbetet genomsyrats av ett respektfullt bemötande och tydlig ramsättning. Den enskilda individens syfte med att delta i programmet och det egna ansvaret för att "göra jobbet" har varit två viktiga aspekter som



kursledarna tagit hänsyn till och som varit vägledande för deras arbete både i att möta individen och se till gruppens behov. En annan framgångsfaktor har varit kontinuitet. Medan organisationen runt projektet varit ombytlig och många människor bytts ut och ersatts av andra har det under hela projektets gång varit samma kursledare som arbetat med motivationsprogrammet. Detta har skapat goda och förtroliga relationer mellan deltagarna och kursledarna vilket fått positiv effekt på deltagarnas utveckling. Många av deltagarna kom till projektet med erfarenheter av att ha blivit svikna av vuxenvärlden, men här fanns det kursledare som stod kvar, oavsett situation. Samverkan: Samverkan har, precis som motivationsprogrammet steg 1, varit vår nyckel till framgång. Samverkansteamet tillika projektgrupp har delats med projekt Ciceron som finansieras av Samordningsförbundet RAR. Alla offentliga aktörer (läs närmare detaljer under deltagande aktörer) har varit representerade och möten har hållits ungefär var tredje vecka. Arbetet har varit gynnsamt så till vida att det funnits en samlad bild av individens situation. Som ovan nämnts visste vi att många av deltagarna blivit svikna av vuxenvärlden och att flera av dem hamnat mellan stolarna. Därför ansågs det viktigt att ta ett samlat grepp om individens situation och detta kunde göras framgångsrikt genom samverkan i form av samverkansteamet. Samverkansteamet har jobbat med kommunikation och förhållningssätt. Detta har gjorts genom att använda samma "metod" som på motivationsprogrammen. Samverkansteamet har också coachats av samma coacher/kursledare som deltagarna i motivationsprogrammen. Samverkansteamet har generellt sätt fungerat mycket bra, men vissa brister kan ändå ses. Dessa är enligt projektledaren att rutinerna kring till exempel samtyckeshantering har varit bristfälliga, dokumentationen har varit bristfällig och koordinatören för teamet har bytts ut två gånger under projekttiden. En annan brist som kan ses är att samverkan varit personbunden i stor utsträckning och inte varit väl förankrad i respektive organisationen. Detta har också vållat problem när individer i teamet har bytts ut. Transnationella relationer: I ansökan beskrivs transnationellt arbete på såväl organisationsnivå som på individnivå. Utbyte på individnivå uppskattades till att handla om 8 individer per år. Det gjordes en studieresa och två praktikresor, sammanlagt omfattades 11 deltagare av aktiviteterna vilket är färre än vad som planerats. De resor som gjorts har fungerat väl. Praktikplatserna fungerade bra och var uppskattade av deltagarna. Studieresan som gjordes var lärorik så till vida att både deltagarna, och de tjänstemän som var med på resan, fått insikt i hur vardagen ser ut för andra. Deltagarnas förståelse för andra människor och deras kultur ökade vilket framkom i den rapport som gjordes efter resan. Detta ser vi som positivt utifrån att Flens kommun är en relativt invandrartät kommun där denna typ av förståelse är värdefull bland annat utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Förutom att arbetet med dessa resor har gynnat förståelsen för andra så har de också bidragit till deltagarnas personliga utveckling bland annat genom ökad självkänsla. En brist vi ser är att vi inte fått till något utbyte, utan endast kunnat utbyta erfarenheter åt ett håll. Det som varit svårt är att få tiden att räcka till. Det har varit väldigt tidskrävande att arrangera resorna och det hade varit önskvärt att få till fungerande utbyten. Intresset för resorna har varit stort hos deltagarna. Samarbetet som våga välja väg hade med TransSam har gjort det enklare att få till resorna utifrån att de hade kontakten i Italien. Det som vi ser som mervärde för projektet är naturligtvis att arbetet har lett till att hjälpa oss att uppfylla vårt syfte och mål genom att de deltagare som varit med på resorna vuxit otroligt mycket i sig själva. På organisationsnivå har vi inte fått till någon resa och detta har haft sin grund i att ingen kontakt etablerats samt att tiden inte räckte till då projektledaren byttes ut i slutfasen.

### Deltagande aktörer i projektet

Redogör för vilka aktörer (organisationer, företag, myndigheter) som ingick i projektet, samt vad de konkret bidrog med, både vad gäller engagemang, ekonomiska resurser och påverkansarbete. Redovisa dessutom arbete i projektgrupp, styrgrupp och/eller referensgrupp samt gruppernas sammansättning. Hur har grupperna fungerat?



Projektet har haft ett stort antal aktörer inblandade. I ansökan står det att samverkansaktörerna är: Samordningsförbundet RAR, Arbetsförmedlingen, socialförvaltningen, barn- och utbildningsförvaltningen och Landstinget i Sörmland. Därtill tillkom också Försäkringskassan, Eléctio (företag) och Kunskaps Companiet (företag). Alla ovan nämnda offentliga aktörer har bidragit med kunskap om målgruppen och den problematik som finns, engagemang och tid. Medfinansieringen har Socialförvaltningen, Arbetsförmedlingen, Barn och utbildningsförvaltningen och Landstinget i Sörmland bidragit med. Alla offentliga aktörer har varit representerade i samverkansteamet. De två företag som omnämns som aktörer har tillhandahållit motivationsprogram som varit grunden i arbetet med VVV och vi har, trots att de arbetat på uppdrag, haft stort utbyte av dem i arbetet inte bara när det gällt motivationsprogrammen utan också i andra frågor gällande målgruppen. Styrgruppen har bestått av representanter från Arbetsförmedlingen, Socialförvaltningen (IFO och AUC), Barn och utbildningsförvaltningen och Landstinget i Sörmland. Under projektets gång har många passerat styrgruppen och det är bara en person som varit med från start till slut. Styrgruppen har träffats 15 gånger under projektets tid. I projektets inledningsfas hade det, enligt nuvarande projektledarens uppfattning, varit önskvärt att ha styrgruppsmöten med tätare frekvens än vad man hade eftersom det till en början var mycket att planera och komma överens om. Första mötena skedde med flera månaders intervall. Av styrgruppsprotokollen kan man utläsa att aktiviteter och förslag inte följts upp, vilket kan ha påverkat implementeringen av projektet i linjeorganisationen så till vida att man inte haft ett tydligt mål med hur man ska implementera arbetet. Ämnet togs upp under första styrgruppsmötet men följdes sedan inte upp. Projektgruppen tillika samverkansteamet har delats med projekt Ciceron som finansieras av Samordningsförbundet RAR. Alla offentliga aktörer har varit representerade och möten har hållits ungefär var tredje vecka. Arbetet har varit gynnsamt så till vida att det funnits en samlad bild av individens situation. Samverkan har fungerat bra, men engagemanget har varit varierande utifrån att alla inte upplevt att de haft tid att lägga på mötena. En brist som projektledaren sett i samverkansteamet är att samverkan tenderat att vara personbunden och inte generellt övergripande i de olika organisationerna.

## Jämställdhetsintegrering

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

En av ledorden i projektet har varit "individen i fokus" och detta är verkligen något som genomsyrat arbetet. Arbetet har haft sin grund i att alla individer möts som just individer och inte som tjej, kille, funktionsnedsatt osv. Det vi kunnat se är att flera av deltagarna varit vana vid att de identifierats med till exempel sin diagnos. Deltagarna har varit vana vid att ses som "den där med ADHD" och inte som en hel individ. Vår intension har varit att möta individen bakom diagnoserna för att lyfta fram den fulla potentialen hos människan och inte låta oss begränsas av diagnoser och andra kategoriseringar.

Det konkreta arbetet med att integrera jämställdhetsfrågan i projektet har tagit sig uttryck genom att klimatet i kurslokalen präglas av respekt för varandra. Diskussioner om olikheter gällande etnisk tillhörighet, kön, ålder, sexualitet och så vidare har behandlats i ett inkluderande perspektiv, vilket innebär att det inte handlar om de andra, utan om att vi alla är en del av det. Bemötandet i kurslokalen har varit högst individanpassat och styrts av individuella behov och inte kategoriserats utifrån stereotyper. Utifrån enkäter som gjorts av kursledarna har det hänt att man ibland delat upp tjejerna och killarna för att angripa frågor utifrån den uppfattning som framkommit. Det har då varit tydligt att tjejerna och killarna haft olika syn på samma sak och därför har könsindelad gruppering tillämpats.

I arbetet med till exempel vardagsrutiner, så som städning och matlagning har kursledarna varit noga med att det inte ska bli tjejer som tar ansvar för det, utan att alla hjälps åt



eftersom det är allas gemensamma ansvar. Perspektivet har även applicerats på de övriga delarna i kursen och stora delar har handlat om maktförhållandet mellan den egna individen och de krafter som man påverkas av (föräldrar, myndighetsutövning osv). Diskussioner har även förts kring vilka värderingar man har och varifrån de kommer för att öka förståelsen för hur värderingar överförs människor emellan och att de många gånger har grund i fördomar.

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

Redogör för hur projektet arbetat för att förverkliga visionerna vad gäller tillgänglighet i projekt. Relatera till projektplan och utmaningar under arbetets gång.

Många av de individer som varit inskrivna i projektet har haft olika psykiska funktionsnedsättningar och vi har aktivt arbetat med att möta varje enskild individs särskilda behov utifrån att ha ett förhållningssätt som bygger på att möta varje enskild individ där den befinner sig. Konkret kan det ha handlat om att vi haft många pauser för att personer med koncentrationssvårigheter ska få möjlighet att få utlopp för sin energi. Lokalerna vi bedrivit verksamheten i har varit anpassade till personer med fysiska funktionshinder. Det har också funnits olika smårum att vara i om man upplevt att det är svårt att koncentrera sig i närvaro av många andra.

För att göra kommunikationen tillgänglig för alla har vi mestadels använt oss av muntlig kommunikation och i de fall där det handlat om information som kommit ut sent har vi använt oss av skriftlig information på det sociala mediet Facebook. Detta kan ses som en potentiell brist då det inte med all säkerhet garanterats att alla har haft Facebook och därför kan vissa ha missat information. Detta sätt att sprida information har främst använts då det varit inställda eller utbytta aktiviteter på grund av till exempel sjukdom. Vi har också haft skriftlig information, men då hållit den kort för att göra den tillgänglig. Den typen av information har också getts muntligen.

I projektansökan står att det var tänkt att utvärdera arbetet med tillgänglighet med hjälp av enkäter riktade till personal och dess ledning, detta har inte gjorts. Effekterna av förhållningssättet gentemot den enskilde individen har varit goda och alla har upplevt att de kan ta del av projektets aktiviteter. Däremot är projektledaren i skrivande stund kritisk mot ifall man verkligen arbetat med jämställdhet. Utifrån projektledarens sätt att se det, handlar arbete om att systematiskt göra förändring, och så har inte gjorts utifrån att dokumentationen gällande vad man gjort är bristfällig och därför kan man inte reproducera de goda effekterna i linjeorganisationen. Det systematiska arbetet med tillgänglighet har enligt projektledarens uppfattning fallerat, men effekterna av metoderna för arbetet med tillgänglighet har påvisat goda resultat för de personer som varit inskrivna och delaktiga i projektet. Men på grund av den bristande dokumentationen kan inte fler ta del av det goda arbetssättet. För att belysa det fina arbete som gjorts gällande tillgänglighet vill jag citera en av de tidigare deltagarna som i en utvärdering skrivit att: "Jag kan. 2 ord bara. Jag kan! VVV har fått mig, med en neuropsykologisk utredning som säger att jag inte kan, övertygad om att jag kan visst".

### **Regionala prioriteringar**

Redogör för de eventuella regionala prioriteringar som ni arbetat med.

Projektet har inte haft några regionala prioriteringar.

### **Spridning och påverkansarbete**

Redogör för hur ni arbetat med spridning och påverkansarbete.

- Vilka personer/organisationer har ni riktat er till?
- Hur kan projektets idéer och erfarenheter omsättas i annan verksamhet?
- Vilka ytterligare insatser för påverkansarbetet skulle behövas för att nå dit ni vill? Vem/vilka bör göra det?



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

Diarienummer  
2010-3020003

Påverkansarbetet har haft flera olika dimensioner. Det har både handlat om att övertyga beslutsfattare om att målgruppen finns och att den är stor nog att tas på allvar och om att förmedla de arbetssätt som projektet använt sig av och som visat sig vara lyckade. Metoden för påverkansarbetet och spridning har till största del bestått av att projektets "goda exempel" har fått berätta om sin väg till att våga välja väg i livet. Flera av deltagarna i projektet har gjort fantastiska framsteg och dessa har varit med i olika forum, så som konferenser, nämndsammanträden och personalträffar för att prata om värdet av vad projektets arbetssätt gett dem. Att låta individer som vågat välja väg i livet få berätta om sin resa, har vi upplevt ge goda effekter på spridning och påverkan. Detta på grund av att det blir ett väldigt starkt möte som lämnar få människor oberörda.

Ett annat sätt som vi har spridit våra resultat på, är bland annat genom lokal media. Även där har vi använt oss av de "goda exempel" som finns, men också pratat om vad framtiden kan komma att ge för att skapa press på beslutsfattare gällande implementeringen av arbetssättet.

De organisationer som vi velat påverka har alla varit inblandade i såväl styrgrupp som projektgrupp, vilket gett oss goda förutsättningar att sprida våra erfarenheter vidare i de olika organisationerna. Det som vi främst anser vara en nyckelfaktor och som vi försökt överföra bland våra samverkanspartners är bland annat förhållningssättet som genomsyrat motivationsprogrammen. Detta har gjorts genom att låta projektgruppen få ta del av arbetssättet genom att också, tillsammans med samma coacher som deltagarna, få reflektera över de frågor och värderingar som deltagarna i projektet gör. På så sätt har vi skapat en gemensam referensram och en ökad förståelse för de processer som pågår inom individen. Respektfullt bemötande, frivillighet och det egna ansvaret har varit ledstjärnor för arbetet med VVV och detta är något som alla som arbetar med målgruppen behöver ha med sig.

### Extern utvärdering

Redogör för hur den externa utvärderaren (om det är aktuellt) konkret bidragit i projektarbetet. Vilket stöd har det varit för projektledningen och hela projektet?

Det externa utvärderingen skulle ha gjorts av Pay-off, men ställdes in. Detta beroende på att projektet bytte projektledare under sista halvåret vilket föranledde att tiden inte räckte till. Ska man göra en socioekonomisk utvärdering är det av stor vikt att ha underlag som är tillräckligt omfattande för att få tillförlitliga resultat av utvärderingen. Vi bedömde att vi inte skulle hinna samla in allt nödvändigt underlag på den tid som var kvar och beslutade då att ställa in utvärderingen då den med bristande underlag ändå skulle ge fel bild av resultatet. Detta ser vi som en brist, då det naturligtvis hade varit intressant att se de socioekonomiska effekterna av arbetet i projektet.

### Egenutvärdering

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

Utvärdering har gjorts i form av enkätundersökningar hos deltagarna och aktörerna i samverkansteamet. Gällande deltagarnas hälsa har det gjorts utvärderingar i form av frågeformulär i början av en kurs och sedan i slutet av samma kurs för att kunna mäta resultaten av arbetet. På motivationsprogram steg 1 har vi en sammanställning av resultatet på de sex första kurserna (totalt hade vi åtta kurser).

I arbetet med utvärdering upplever projektledaren att det finns luckor utifrån att det inte finns dokumenterat vilka lärdomar man tagit av de olika resultaten som utvärderingarna påvisat. Detta gör det svårt att svara på i vilken omfattning utvärderingarna varit ett stöd för projektledningen och projektet.





## Kommentarer och tips

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

Det finns mycket att lära av detta projekt, både bra saker och mindre bra saker. Som redan nämnts i rapporten har vi sett att nyckelfaktorerna för framgången i detta projekt varit samverkan och motivationsprogram steg 1. Samverkan har fungerat bra och individerna har, i alla fall till en början av projektet, haft en person att vända sig till i diverse frågor, nämligen ungdomssamordnaren. Detta har upplevts som en trygghet vilket vi också tror har påverkat vårt goda resultat. Vidare har vi lärt oss att förändring tar tid. Att förändra sina tankebanor och invanda mönster är en krävande process som tar tid, och måste få göra det. Därför har det varit bra att man har kunnat gå motivationsprogram i flera omgångar. Vi har också upptäckt att ungdomarnas vardag är tuffare än vi trott.

Det som varit svårt under vägens gång har framför allt varit implementeringen av projektet. Eftersom projektet haft framgång ville de som arbetat med målgruppen att det skulle implementeras i den form som arbetet bedrivits under projektet, men inom linjeorganisationen har man andra ramar att förhålla sig till än vad projektet haft. Delar av projektet kommer att implementeras i form av metoden 7-Tjugo och samverkansteamet kommer att leva vidare. Tyvärr har de personer som kommer att arbeta med målgruppen framöver inte varit delaktiga eller haft insyn i projektet, vilket projektledaren ser som en klar brist då det hade varit lärorikt för det fortsatta arbetet. Projektledaren har heller inte varit delaktig i implementeringen mer än att den tidigare projektledaren berättat vad denne ansåg som viktigast i arbetet med målgruppen samt att nuvarande projektledare varit med på planeringskonferens gällande framtiden. Den tidigare projektledarens uppfattning om att det är motivationsarbetet som behöver implementeras har varit det som föranlett beslutet om implementeringen.

Något som i detta projekt varit en stor utmaning har varit att projektorganisationen haft stor omsättning på personal. Såväl projektägare, styrgrupp och projektledare har bytts ut under projektets gång, vilket kan ha påverkat projektets resultat, men kanske främst implementeringen. Dokumentationen runt projektets arbetssätt och beslutsunderlag har varit bristfällig och detta har fått konsekvenser för projektet så till vida att de som tagit över de olika rollerna i projektet inte haft tillräckligt med underlag för att förstå allt som gjorts innan dessa tillträdde sina positioner.

Slutligen bör lyftas att vi, trots organisatoriska svårigheter, har nått ett resultat vi är stolta över. Vi hoppas på att den lärdom projektet gett oss kommer att förvaltas på bästa sätt för att även i fortsättningen kunna erbjuda unga i kommunen, med Arbetsmarknad och utbildningscentrums hjälp, kunna våga välja väg i livet.

## Kontaktpersoner

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

Styrgruppsrepresentanterna och ekonomen svarar gärna på eventuella frågor. De nås på nedanstående mailadresser.

Pia Alm Böö (Projektägare, Arbetsmarknad- och utbildningscentrum) pia.almboo@flen.se

Jonas Axelsson (Bildningscentrum Prins Wilhelm) jonas.axelsson@flen.se

Boubacar Diallo (Ekonom, Arbetsmarknad- och utbildningscentrum) boubacar.diallo@flen.se

Jenny Eriksson (Individ och familjeomsorg)jenny.eriksson@flen.se

Anita Hagström (Öppenvårdspsykiatri) anita.hagstrom@dll.se

Leif Jonsson (Arbetsförmedlingen) leif.t.jonsson@arbetsformedlingen.se