

Vägar fram – ungdomssamverkan i Söderhamn

Utvärdering av ESF-projektet Högtrycket
2008-05-01--2010-04-30



Maria Vallström

Arbetsrapport från FoU-Söderhamn

Vägar fram – ungdomssamverkan i Söderhamn

Utvärdering av ESF-projektet Högtrycket

Maria Vallström

Produktion och Utgivning:

© FoU Söderhamn

CFL – Centrum för flexibelt lärande

Söderhamns kommun

Södra Järnvägsgatan 7, 826 80 Söderhamn

www.cfl.se

Tel. 0270-758 00 Fax 0270-169 65

Tryck: Söderhamns kommun, 2010

ISBN-nummer 978-91-972112-5-3

Vägar fram – ungdomssamverkan i Söderhamn

Utvärdering av ESF-projektet Högtrycket
2008-05-01--2010-04-30

Maria Vallström

Vägar fram – ungdomssamverkan i Söderhamn

Utvärdering av ESF-projektet Högtrycket 2008-05-01---2010-04-30

Maria Vallström, utvärderare, FoU Söderhamn.

Inledning

En av dem som arbetat med arbetslösa ungdomar i projektet Högtrycket i Söderhamn, Ivar Renngård, berättar att en av de unga killar som var med på ”fördjupat jobbsök” hade en mycket kort CV. Han var 23 år och hade i stort sett bara namn och adress på den. Ivar frågade då vad han hade gjort under tiden. Det första svaret blev ”inget särskilt”. Ivar frågade vidare, har du fiskat? Spelat spel? Eller har tiden bara runnit iväg? Har du varit här hela tiden? Då berättade killen att han varit i Umeå ett år. ”Vad gjorde du där?”, blev förstås följdfrågan. ”Jag var med och flyttade en sjö.” Det visade sej, (efter ytterligare uppmaningar att berätta) att den unge mannen hade arbetat åt ett holländskt företag i utbyggnaden av Botniabanan. All kommunikation skedde på engelska och han hade fått erfarenhet av att köra en rad olika maskiner. Han hade inte själv sett att det här var kvalifikationer att ta upp i ett CV, ”engelska kan väl alla”.

Det här är naturligtvis en exceptionell historia. Men det illustrerar något som är oerhört viktigt; att lyssna in den unga person man har framför sig och inte ge sig vid första svaret. Att försöka nå fram till den personen och ta sin utgångspunkt där, inte i vilken färg papperet ska ha på CV:n för att man ska skilja sig från mängden.

Att verkligen fånga upp ungdomar utan egen försörjning har också varit ambitionen i det projekt som den här utvärderingen handlar om. Det är tänkt att man ska undvika det ”svarte petter-spel” som ibland blir följderna av myndigheters olika ansvarsområden, där konsten att få ut personen ur det egna systemet premieras. Därför har man valt att samverka kring människor i åldergruppen 16-24 år. Ambitionen är både att arbeta på ett nytt sätt gentemot ungdomarna vad gäller bemötande och tilltal och få till stånd en effektivare myndighetsutövning där ingen ”slinker ur nätet”. Delarna i denna dubbla ambition har betonats i olika utsträckning under projektets gång.

Den här typen av samverkansprojekt är i sig inget nytt, redan i arbetslöshetskrisen i början av 1990-talet gjorde man särskilda enheter för ungdomar, för att spara resurser i det ökade tryck som då uppstod på välfärdssystemen. Det fick till följd att en särskild arena skapades, enligt forskaren Daniel Persson-Thunqvist, en arena som utformades just för unga och som kom att innehålla egna aktiviteter, yrkesgrupper och experter. Han hävdar att deltagarna blev tilltalade som i första hand ungdomar, snarare än arbetslösa, vilket förstärkte ett fostrande och individualiserande tilltal, snarare än att det var problemet arbetslöshet som stod i fokus. (Persson-Thunqvist 2006, s. 135; se även Rantakeisu/Starrin/Hagquist 1996, s. 54).

Det som framhållits som unikt med projektet ”Högtrycket” var att handläggarna skulle arbeta tillsammans vardagligen, samverka över institutionsgränser och arbeta med *alla* ungdomar. Det var både fråga om en samlokalisering och en *samorganisering*. Detta upplägg kan jämföras med t ex Bräcke ungdomsprojekt, som hade samma mål om samverkan (även om målgruppen var mer riktad mot de ungdomar som stod längst ifrån arbetsmarknaden) men där samordnaren arbetade på egen hand, utanför de ordinarie myndigheternas lokaler, vilket fick till följd att arbetssättet blev svårt att implementera och personberoende i hög grad. Där hade

man, å andra sidan, som projektägare ett finansiellt samordningsförbund där man åstadkommit en mer långtgående samorganisering med en gemensam ekonomi (Svensson 2007). I föreliggande projekt har de olika ”moderorganisationerna” fortsatt verka som förut utanför just ungdomsdelen.

Utvärderingsuppdraget

Utvärderingen har pågått sedan slutet av 2008, dvs inte från projektstart, men ändå genomförts i form av så kallad följeforskning eller lärande utvärdering, som av ESF definieras så här (de använder det mer klagörande engelska begreppet *Ongoing Evaluation*):

Utvärderingsmetoden innebär att ni och/eller en extern utvärderare under projekttiden ska kunna genomföra granskningar av exempelvis måloppfyllelse, arbetsformer samt faktorer som påverkat projekten positivt eller negativt. Detta ställer krav på en löpande dokumentation av projektet. Det är också viktigt att utvärderingen kontinuerligt stödjer projektet i sitt genomförande. Att komma med ständiga förslag till förbättringar och att ha fokus på ett kontinuerligt lärande blir centrala inslag i varje projekts utvärdering. (*Handledning för uppföljning och utvärdering inom Socialfonden 2007-2013*, s. 2-3).

Metodens teoretiska grund kan sägas vara interaktiv forskning, där gemensam problemformulering och gemensam kunskapsbyggnad är i fokus och där återkoppling och dialog är viktiga.

I just den här utvärderingen har fokus varit på samverkan, enligt en överenskommelse inledningsvis, vilket inneburit att jag deltagit aktivt på möten med personalgrupp (huvudsakligen våren 2009) och styrgrupp (huvudsakligen hösten 2009), haft enskilda samtal och intervjuer med personal representerande de deltagande organisationerna som är samlokaliserade: arbetsförmedling, socialförvaltning, Resurscentrum samt Försäkringskassan. Personal som arbetat med Kommunalt uppföljningsansvar (KUA) har jag fört mer spridda samtal med, de är också mer löst knutna till arbetet än nämnda organisationer. Två enkäter har genomförts, en med ungdomarna och en med personalen. Inför den förstnämnda gjordes ett försök med fokusgrupper för att få fram de ”rätta” frågorna, med inspiration från den lokala socialförvaltningens arbete. Det blev inte så många ungdomar som medverkade, men de viktigaste frågorna som togs fram användes i enkäten. Andra frågor har personalen processat fram. På motsvarande sätt bildade intervjuerna med personalen utgångspunkter för en uppföljande enkät. Utöver dessa verksamheter har jag fått en omfattande skriftlig dokumentation från projektledaren löpande, med egna utvärderingar, statistik m.m och jag har återkopplat mina iakttagelser och preliminära resultat löpande under projekttiden, muntligen och skriftligen. Dessa återkopplingar har sedan omhändertagits på ett bra sätt, de har använts på personalkonferens och även vidarebefodrats till den statliga utredning som haft Söderhamn som en av sina fallstudier: *Se medborgarna – för bättre offentlig service* (SOU 2009:92). Jag upplever att personalen lyssnat och tagit till sig mina iakttagelser och arbetat vidare med frågorna på egen hand.

I slutet av projekttiden, mars 2009, genomfördes ett analysseminarium, dit både styrgrupp, ESF och personalgrupp var inbjudna. Det var tänkt att deltagare från olika nivåer i projektet skulle reflektera över vad som gått bra och vad som behövde arbetas vidare med i det fortsatta arbetet. Med tanke på följeforskningens mål att ta sikte på just långsiktigt effekter var detta en mycket viktig del i arbetet. Det visade sej dock att förberedelserna inför seminariet inte var tillräckliga och intentionerna med seminariet fullföljdes inte. Agneta Halvarsson och Ann Öhman skriver:

För att ett analysseminarium ska fungera behövs engagemang och en vilja att lära av och med varandra /.../ På analysseminariet försöker vi skapa ett klimat som inbjuder till ett gemensamt lärande och ett ifrågasättande av våra resultat /.../Vår erfarenhet är att om man vill skapa förutsättningar för ett lärande på jämlika villkor, där deltagare på olika nivåer i projektorganisationen är med och analyserar ett material, ställer det krav på en öppenhet från såväl deltagare som utvärderare/forskare. Det är lätt hänt att deltagare vänder sig till forskarteamet för att få svar eller att en eller några personer vid mötet blir alltför dominerande och på det sättet förhindrar att olika perspektiv kommer fram (Halvarsson/Öhman 2009:148-149).

Det fanns inte beredskap hos alla på analysseminariet att lägga ner hierarkiska ordningar och på allvar granska projektet på ett förutsättningslöst sätt och tanken att diskutera det fortsatta arbetet och därmed de långsiktiga effekterna av projektet kunde inte fullföljas där och då. I efterhand kan konstateras att fler analysseminarier borde ägt rum, de första utan medverkan av finansörerna ESF, för att främja ett öppnare samtalsklimat och mottaglighet för kritiska synpunkter.

Projektets syfte och organisation

Projektet ”Högtrycket” är alltså ett samverkansprojekt mellan arbetsförmedling, socialförvaltning, försäkringskassa och Söderhamns kommuns arbetsmarknadsenhet (som ingår i, och är lokaliserad i Resurscentrum) för att ta ett samlat grepp om arbetslösa ungdomar i kommunen. I basen för projektet ligger ett inriktningsmål om ungdomssamverkan från 2007 där Söderhamns kommun föresatt sig att överträffa riksgenomsnittet i arbetsförmedlingens rankinglista över antal arbetslösa ungdomar som har fått praktik, är under utbildning eller har arbete senast 2011.¹ Projektet är alltså del i en långsiktig satsning, vilket gör det extra intressant och viktigt att utvärdera.

Målet var att underlätta för ungdomar 16-24 år att få inträde på arbetsmarknaden, främst genom samverkan över myndighets- och förvaltningsgränser, men också genom att:

- **Bryta traditionella mönster**
- **Göra tidiga insatser**
- **Stimulera till rörlighet**
- **Skapa arenor för möten med företag och andra arbetsgivare.**
- **Utveckla metoder för framgångsrik samverkan**

Konkreta målsättningar har varit:

- **65 % av de arbetssökande skulle gå vidare till arbete eller studier**
- **40% av de ungdomar som deltar från Integrations –och migrationsenheten ska avslutas mot arbete eller studier.**
- **80 % av deltagare från Försäkringskassan ska bli aktiva arbetssökande.**
- **70 % av det totala antalet deltagare ska öka sitt sökområde till riket alternativt Norge.**
- **20 % färre ungdomar ska uppbära försörjningsstöd.**
- **9 organiserade tematräffar ska anordnas med företag och ungdomar.**

Arbetet har bedrivits från en gemensam lokal inom Söderhamns kommuns enhet Resurscentrum, där en personalgrupp med följande sammanställning arbetat:

¹ Målet kom senare att skrivas om så att de som fått praktik inte räknas in.

- 2 handläggare från arbetsförmedlingen
- 2 handläggare från Socialförvaltningen
- 2 konsulenter anställda direkt på Resurscentrum
- 1 handläggare från Försäkringskassan
- 2 handläggare från KUA

De tre första kategorierna i uppställningen ovan har arbetat i team, försäkringskassans och KUAs personal har medverkat ungefär en dag i veckan reguljärt. Utöver dessa har det funnits administrativt stöd, samt personal för särskilda insatser av olika slag, inom exempelvis grundläggande datakunskap, fördjupat jobbsökeri, självkänsla/självinsikt, konsumentkunskap/hushållsekonomi samt delaktiviteten ”Lyftet” där extra stöd kunnat erbjudas de som står långt från arbetsmarknaden och i första hand behöver få en fungerande vardag. Projektet löper från 1 maj 2008—30 april 2010.

Projektledaren har arbetat aktivt i personalgruppen under i stort sett hela projektiden, med undantag av en kortare period i mitten av projektet. Det övergripande ansvaret har legat på en *styrgrupp* med representanter på chefsnivå från:

- Resurscentrum
- Försäkringskassa
- Arbetsförmedling
- Socialförvaltningen
- Landstinget
- Gymnasial utbildning
- Eftergymnasial utbildning
- Kommunens näringslivsenhet(adj)
- Kommunens ekonomienhet (adj)

Både styrgrupp och personalgrupp har utvecklats och förändrats genom projektets gång, men en klar kontinuitet har funnits i form av personer som fungerat som ”kärna”.

Verksamheten har bedrivits både i form av team med en representant från varje instans (enligt ovan) och i form av processområden som t ex företag, Norgegrupp mm. Den löpande verksamheten har bestått av:

- Introduktion (INTRO-grupper), vilket innehållit kartläggning och handlingsplan, samt kortare information om att skriva CV och använda sökvägar.
- Uppföljningar, som på grund av ökat antal deltagare än förväntat fått bedrivas i gruppform, men uppdelat efter teamens ”egna” ungdomar (indelade efter födelsedatum).
- Arbeta med ungdomar i ungdomsgarantin (UGA-grupper) samt i enstaka fall ungdomar som hamnat i jobb-och utvecklingsgarantin (JOB).

Denna basverksamhet har kompletterats med ett brett spektra av aktiviteter som syftar till att

- öka anställningsbarheten (fördjupat jobbsök, ”rekryterare för en dag”)
- höja motivationen (processdagar och föreläsningar),
- göra korta, speciellt motiverade utbildningsinsatser (truckkort, skraddarsydda utbildningar inom CFL mm).

Vidare har man genom branschdagar och jobbmässor spridit information om olika yrken och branscher samt förmedlat kontakter mellan arbetsgivare och arbetssökande samt gjort olika insatser för att öka rörligheten i både geografiskt och socialt hänseende.

Satsningen i sin helhet påminner starkt om ett partnerskap, där olika delar i befintliga verksamheter går ihop för att lösa ett gemensamt problem: ungdomar utan egen försörjning. (se Andersson, Mats/Svensson, Lennart/ Wistus, Sofia/Åberg, Carina 2005: *Om konsten att utveckla partnerskap*. Stockholm).

Utvärdering

Översikt över projektets förlopp:

Våren 2008 startades arbetet. Samarbetet upplevdes som positivt och utvecklande av personalen. Redan från början blev det dock klart att en viktig förutsättning inte fanns; ett gemensamt administrativt system, vilket kvarstannade under projektiden som ett irritationsmoment. Det som prövades, Ampax, kunde inte användas av arbetsförmedlingen på ett centralt taget beslut. Nödtorftigt har man löst problemet med handskrivna lappar till AF's personal, vilket medfört en stor extra arbetsbörda vid dokumentationen. Extra resurser har tillkommit för den sakens skull, men det har kvarstått som ett problem.

I december 2008 kom lågkonjunkturen att drabba kommunen, som sedan tidigare hade en ytterst begränsad arbetsmarknad. Det innebar en arbetstopp inom projektet som fick en viss backlash effekt i samarbetet; flera deltagande organisationer ifrågasatte samverkan och tendenser fanns att inskränka tiden i projektet för några av medarbetarna genom att lägga på dessa andra arbetsuppgifter och på så sätt delvis återta sin personal i moderorganisationen. Denna effekt upptäcktes dock i tid och efter diskussioner återtog samverkansambitionerna i full utsträckning under de första månaderna av 2009. Arbetsbördan sjönk något, men har i stort fortsatt att vara högre än beräknat (delrapport mars 09). Planeringen var för 100 årsplatser, vilket man i stort sett (100-150) hade innan lågkonjunkturen, men efter den har man legat på ca 4-500 inskrivna vilket naturligtvis måste ses som en avgörande svårighet för projektets måluppfyllelse. I snitt avslutades 8-10 ungdomar i veckan till arbete eller studier, men fler ungdomar tillkom än de som skrevs ut, och det var vanligt att ungdomarna återkom ett antal gånger.

Under våren 2009 initierades ett ökat samarbete med kommunens organisation för vuxenutbildning, CFL, som en del av en medveten strategi från styrgruppens sida att möta lågkonjunkturen med utbildning och rörlighet (delrapport mars 2009). På regeringens beslut tillkom i augusti externa aktörer, en ny part (utom projektet) att förhålla sig till, i form av jobbcoacher, vilket både underlättade och avbröt utvecklingsarbetet med ungdomarna (styrgruppsprotokoll 26/8-09). Det underlättade på så sätt att arbetsbördan blev mindre, samtidigt upplevde personalen att man inte kunde följa ungdomarna lika lätt längre, insynen blev begränsad och i en del fall fördröjdes vägen till arbete. Dessutom innebar det även en del administration för arbetsförmedlingen att bryta befintliga beslut och sedan ta nya om personen kom tillbaka, vilket alltså inte var helt ovanligt.

Senare under året gavs två nya uppdrag till arbetsförmedlingen (ansvar för sjukskrivna som blivit utförsäkrade och ansvar för flyktingar), vilket man befarade skulle innebära stora påfrestningar för arbetsförmedlingens totala verksamhet i Söderhamn. Arbetsbördan för just denna organisations representanter i personalgruppen på Resurscentrum upplevdes redan innan som alltför hög och bland annat av den anledningen valde de att avsluta sina anställningar inom projektet. Efter dessa händelser ifrågasatte arbetsförmedlingen sin medverkan i projektet överhuvudtaget, vilket medförde en betydande osäkerhet i personalgruppen som helhet. Genom ökat administrativt stöd och en öppning för delat

administrativt system har man uppmärksammat och försökt åtgärda denna situation, samt återbesatt tjänsterna. Inför projektets slut har man dragit lärdom av projekterfarenheten och förstärkt sina resurser i ungdomssamverkan med en extra handläggare från arbetsförmedlingens sida.

Sammanfattningsvis har projektet arbetat flexibelt och innovativt på flera sätt, vilket i sin tur fått både positiva och negativa effekter. Anpassningsbarheten är självklart ett viktigt medel för att göra rätt insatser och utveckla fungerande arbetsmodeller, men det har också medfört ökade krav och ökad arbetsbörda för personalgruppen. Alla har efterfrågat mer tid till koncentrerat arbete (se bil. 1).

Måluppfyllelse

Målen i projektet var:

Bryta traditionella mönster

Områden som angavs i ansökan var t ex arbete med genus och *jämställdhetsfrågor*. Här har man ordnat en jämställdhetsdag, uppdelat på förmiddagen mer separata föreläsningar för tjejer respektive killar, gemensam föreläsning på eftermiddagen. Under lunchen gavs tillfälle att träffa kvinnliga ”mönsterbrytare” som vd, brandman och egen företagare. I en närliggande kommun har man även arbetat med att få män att bryta traditionella yrkesval, och det har gjorts försök i andra sammanhang inom projektet att informera om dessa möjligheter. Den delen av mönsterbrytandet kunde framgått även på jämställdhetsdagen. Andra insatser man har gjort på jämställdhetsområdet är:

- föreläsningar kring yrkesval, att bryta tankemönster mm.
- Föreläsningar kring kvinnligt företagande.
- Må bra kurs för tjejer har erbjudits.
- Killarna har blivit inbjudna till föreläsning om sexualitet av frilansskribenten och sexualupplysaren Manne Forsberg i mars 2009.
- Utvecklingsdagar (extern tjänst) som bland annat behandlat vilka konsekvenser fördomar kan få, där man fått lyfta vad som traditionellt setts som kvinnligt och manligt i egenskaper och yrkesval, kopplat även till de egna valen.

Sättet att arbeta (synligt) med jämställdhet i projektet har alltså haft formen av tillfälliga insatser, snarare än präglats av en jämställdhetsintegrerande ambition. Det har ibland utförts för tjejer och killar separat, vilket kan diskuteras. Att förstärka skillnaden mellan könen kan ibland ha en kontraproduktiv effekt. Att arbeta med jämställdhetsintegrering, dvs få in jämställdhetsaspekten i den reguljära verksamheten, är något som återstår att arbeta med i det framtida samarbetet. Det är extra viktigt i Gävleborg eftersom regionen präglas av traditionella yrkesval efter kön och en därmed sammanhängande hög utflyttning av unga kvinnor (se Nordesjö, Lena: Inledning, i *Gävleborg – ett övergångsställe för unga kvinnor?* Gävle 2005).

Göra tidiga insatser

Under i stort sett hela projekttiden har man kunnat gå in och gjort insatser de första 90 arbetslösa dagarna, vilket inneburit tidigare insatser än förut. Närheten i samarbetet mellan handläggarna har också gjort att väntetiderna mellan olika steg har kortats.

Stimulera till rörlighet

Av dem som avslutats till arbete eller utbildning är knappt hälften ungdomar som fått jobb/studieplats på annan ort (se bilaga 2). En stor del av projektets arbete med att uppmuntra

till rörlighet har tagit form inom ett arbete riktat mot Norge. Även tidigare, innan projektet, har en liknande försöksverksamhet pågått, där man på olika sätt försökt underlätta för ungdomar att hitta arbete i grannlandet. Tidigare har den initiala kostnaden varit ett hinder, vilket också förmodligen inverkar på att det även inledningsvis i projektet var trögt att få deltagare. Svårigheten kan bestå i att lägga ut för kostnader för resa och boende innan den första lönen kommer, vilket krävt ekonomiska marginaler som dessa ungdomar inte alltid har. Men i årsskiftet 2009/2010 lyckades man få till en paketslösning med stöd för att lösa både den ekonomiska frågan och hjälp med coachning på plats. Antalet som åkt, och anmält intresse för att åka, har därmed ökat.

Det har varit viktigt att rusta ungdomarna så att de verkligen klarar vistelsen; att åka till Norge där det bevisligen finns jobb, och sen misslyckas, kan vara ett svårreparerat slag mot självkänslan. I det fall man har misstänkt att personen ifråga inte kommer att klara av det har man haft ett resonerande samtal där man gjort klart att resan innebär att man kan ställas i olika situationer, gett konkreta exempel på sådana situationer följt av frågan: vad gör du då? Om svaret inte låter betryggande så uppmuntras de inte att åka.

Tidigare forskning har visat att det i små kommuner finns normer som indirekt skickar signaler om att ungdomar som stannar på orten inte räknas, vilket innebär att de inte blir synliga och erkända. Även ur ett storstadsperspektiv och i media blir naturligtvis dessa unga osynliga eller representerade på ett stereotypt sätt. Dessa normer missgynnar dessutom andra sociala klasser än medelklassen, eftersom det oftast är de sistnämnda som ger sig av (Svensson 2006). Denna insikt har i Söderhamn lett fram till en stor satsning på ungdomar under namnet "Ungdomslyftet". Att synliggöra och erkänna ungdomar som stannar löser naturligtvis inte grundproblemet; att det inte finns tillräckligt med anställningsmöjligheter i kommunen, men det är viktigt att se upp med den väl inrotade föreställningen att om man vill räknas i mindre orter måste man flytta därifrån.

Personalgruppen har också hittat strategier för att hantera den önskan att stanna kvar som finns. Ett sätt att uppmuntra till rörlighet utan att "köra iväg" unga från kommunen är att betona att det bara är fråga om en tillfällig vistelse, att förmedla att man är välkommen tillbaka sedan med sin arbetslivserfarenhet i bagaget. Det har betonats tydligare i den senare delen av arbetet med utbyte med Norge. Ett annat sätt man har använt sig av är att uppmuntra att unga stannar i kommunen, men att man då vill se en planering för hur man ska kunna försörja sig på lång eller kort sikt.

Totalt har omkring 30 personer åkt till Norge på avtal för 3-6 månader, varav 6 återvänt innan avtalets slut. Av dessa har 3 i sin tur återvänt p g a att de fått arbete på hemorten, 3 av annan anledning. (Uppgift projektledaren 14 april 2010). Sedan man kunnat erbjuda det nuvarande "paketet" har ett antal ungdomar i månaden åkt iväg.

Skapa arenor för möten med företag och andra arbetsgivare.

Här har projektet arbetat mycket aktivt med branschdagar, jobbmässor, besök på högskolan i Gävle, osv. Det som möjligen kunde komplettera verksamheten är fler studiebesök, för att just få till fler kontakter med (lokala) företag och arbetsplatser, utan att det kräver alltför mycket av insatser från arbetsgivarna. Inom ramen för "Lyftet" har man åkt på egna studiebesök.

Utveckla metoder för framgångsrik samverkan

Genom en blankett där ungdomarna får godkänna att myndigheterna får ta del av annan myndighets information kring sin person har man på ett ganska enkelt sätt kunnat bryta sekretessen mellan samverkande organisationer. Det gör att alla anställda arbetar med alla ungdomar, oavsett formell tillhörighet. Man har lyckats skapa en anda av gemensam lösningsfokusering, där man ser på en situation gemensamt och använder de verktyg man kan från sin egen organisation. Genom detta arbete har man fått mera kunskaper om hur andra

myndigheter fungerar och arbetar, vilket lett både till större förståelse och frustration. Arbets sättet har också medfört kompetensöverföring mellan olika yrkeskategorier. Den konkreta organiseringen av arbetsformen, med samlokalisering, team, trepartssamtal och gemensam planering är en form av metodutveckling där man provat olika sätt att samverka kring ungdomarna. På de gemensamma veckomötena har man diskuterat gemensamma frågor och informerat varandra om aktuella aktiviteter och händelser. En del av veckomötena upptogs av logistik och planering som bara berörde vissa av de närvarande, men detta har förbättrats på så sätt att projektledaren gör en planering och de som behöver byta får göra det själva, samt att enskilda logistikfrågor tas utanför mötets ramar.

Att arbeta i team har upplevts som mycket positivt av personalen, 9 av 10 tycker det fungerat bra eller mycket bra och vill fortsätta med den typen av samverkan efter projektiden.

Däremot har organiseringen i processområden inte upplevts lika viktigt (enkät personal).

När det gäller styrgruppens arbete har det varit en styrka eller kanske rentav en förutsättning att de som ingått haft en beslutsfattande position i respektive organisation. Styrgruppen har därigenom kunnat arbeta operativt och kunnat svara mot de behov som uppstått, även om det inte alltid till fullo utnyttjats.

Utöver denna grundläggande verksamhet kan man också se involverandet av nya aktörer som en form av metodutveckling. När det gäller landstinget har man också specificerat på vilka nivåer samverkan ska ske; dels inom behandling av ungdomar, men också som handledare åt personalen i grupp kring vissa diagnoser mm, samt medverkan i styrgrupp. En annan viktig metodutveckling är den som kallas "röda tråden"; om hur man kan få till ett flödesschema kring ungdomar i gråzonen mellan arbetslöshet och sjukskrivning, mer om detta nedan under separat rubrik.

Resultat

Om man ser till arbetslöshetsstatistiken för perioden 2007-2009, gruppen ungdomar 18-24 år i Söderhamns kommun, finns några tydliga trender. Dels kan man konstatera att den öppna arbetslösheten sjönk totalt mellan 2007-2008, samtidigt som åtgärder (program) ökade något. Åren 2008-2009 hölls arbetslösheten på en fortsatt nivå, bara något förhöjd trots lågkonjunkturen, medan andelen ungdomar i åtgärd drastiskt ökade. I februari 2010 låg Söderhamn på plats 76 när det gäller andel unga öppet arbetslösa, medan siffran blir en helt annan när vi räknar in åtgärder: 11:e plats. Av detta kan man dra slutsatsen att projektet fyllt en viktig funktion när det gäller att fånga upp och slussa in ungdomar i olika typer av åtgärder och på så sätt hållit den öppna ungdomsarbetslösheten nere. Här har man haft en fördel gentemot andra kommuner på så sätt att man redan var igång när lågkonjunkturen kom. Om man ser närmare på projektets egen statistik från 2009 blir bilden något ljusare. Där framgår att man under 2009 slussat 440 ungdomar vidare till arbete, starta eget (tillsammans 317 personer) samt studier (123 personer) och att mer än 8 ungdomar i veckan har slussats vidare per vecka. Resultatet veckovis hittills för 2010 visar ett något förbättrat resultat. Med tanke på att man har ca 500 personer inskrivna är naturligtvis 470 avslut väldigt bra. Men problemet är att det är en stor grupp ungdomar som inte kommer igenom, utan som ligger kvar. Att 470 har avslutats betyder alltså inte att det är 500 nya arbetslösa som är inskrivna nu, utan att många har skrivits in och skrivits ut igen, förutom "prenumeranterna". Kvarstående arbetssökande i åldersgruppen 18-24 år har i själva verket ökat något, från 426 i januari till 573 i december 09, medan antalet som fick arbete under samma år var 467 (se länk http://www.ams.se/admin/Documents/ams/arbdata/tidigare/sokande_kommun_96_09.xls samt bil. 1). Men med tanke på den övergripande ambitionen med ungdomssamverkan, att fånga upp ALLA ungdomar, vilket egentligen är bredare än arbetslösa ungdomar och vilket dessutom har breddats ytterligare utefter projektets gång, så kan man se inlussningen i

åtgärder som ett viktigt resultat, i synnerhet med tanke på omständigheter såsom lågkonjunktur och en politiskt initierad åtstramning i välfärdssystemen.

De konkreta målsättningarna för projektet var:

- 65 % av de arbetssökande skulle gå vidare till arbete eller studier

Resultat: 56% av inskrivningarna i Högtrycket avslutades mot arbete eller studier, däri inräknat ”starta eget” (4) och militärtjänstgöring (4) (se bil. 2). I denna siffra kan alltså samma person vara räknad två gånger eller mer, eftersom det som syns i statistiken är antal inskrivningar. Men det enda rimliga är att räkna antal ”jobbanskaffningar” här, annars blir frågan vilken gång en person räknas få arbete, om det är första eller andra gången och isåfall vad den andra gången ska räknas som. Projektets egen statistik baserar sej på hur många av de med projektkod (de med ekonomiskt beslut) som gått vidare till arbete eller studier, medan denna beräkning alltså handlar om det totala antalet inskrivningar och andelen av dem som gått vidare till arbete eller studier.

- 40% av de ungdomar som deltar från Integrations –och migrationsenheten ska avslutas mot arbete eller studier.

Resultat: Antalet medverkande från IME har varit få, man har inte alltid fyllt sina fem årsplatser. Totalt 9 personer har deltagit, varav 6 gått vidare till arbete/studier, företrädesvis studier, vilket ger 66 %.

- 80 % av deltagare från Försäkringskassan ska bli aktiva arbetssökande.

Resultat: Försäkringskassans omfång var redan initialt litet; man hade 5 årsplatser i projektet, men enligt uppgift bortåt 50-60 personer med sjukskrivningsrelaterad problematik i kommunen. Incitamenten till att sjukskriva sig har inte funnits då personerna oftast inte haft någon SGI (sjukpenninggrundande inkomst), vilket är ett systemfel som jag återkommer till nedan. De som kom att omfattas av projektet var främst de med aktivitetsersättning, vilket är att jämföra med sjukpension och det säger sig självt att 80 % aktiva arbetssökande av dessa inte är en realistisk siffra. Detta förhållande uppmärksammades och målsättningen ändrades i samförstånd med ESF under projekttiden. Om man istället ser till vad som hänt med de 13 personer som FK har hanterat kan man konstatera att de tre som uppbar sjukpenning nu står som arbetssökande, i arbetsträning respektive studerande. Två av dem är friskförklarade, den tredje förväntas bli det inom kort. Bland de 10 med aktivitetsersättning har 2 provat på studier, 2 har avslutats tillbaka till försäkringskassan, 4 har haft praktik varav minst 1 förväntas få anställning med lönestöd. Det får, med anledning av den ändrade målgruppen, räknas som ett bra resultat.

- 70 % av det totala antalet deltagare ska öka sitt sökområde till riket alternativt Norge.

Resultat: Den här punkten är svår att utvärdera, eftersom det vid uppföljningarna inte alltid kunnat fastställas/inte har noterats särskilt var någonstans i världen arbetet söktes. En uppskattning från projektledaren är att det fortfarande är vanligast att man söker arbeten i regionen, därefter landet, därefter utanför Sverige. På g a Norgearbetet (och, som man en period kallade det, Norden-arbetet) kan man dock lugnt säga att man arbetat hårt med det här målet. Till en början fanns också ansatser till samarbete med andra kommuner i landet kring ”prova-på flytt”, t ex med Karlskrona, vilket aldrig genomfördes i någon större skala, p g a för få anmällda (1 person totalt anmälde sig).

I slutet av projektperioden (januari 2010) pejlades intresset för att åka som volontär inom Europeisk Volontärtjänst. 11 unga anmälde sitt intresse, vilket ledde till att ungdomssamverkan efter projekttiden lämnat in en ansökan om att få bli sändande organisation för Europeisk Volontärtjänst.

- 20 % färre ungdomar ska uppbära försörjningsstöd.

Resultat: En drastisk ökning av antalet utbetalningar av försörjningsstöd skedde i samband med lågkonjunkturen mot slutet av 2008. En markant ökning räknat på alla åldersgrupper kunde iaktas mellan november och december 2008 då försörjningsstödet storlek ökade med 700 tkr. Den högsta ökningen av försörjningsstödet storlek återfanns hos unga: 54 % (18-24 år). Om man jämför första halvåret 2008 (då projektet inte fanns/inte kommit igång) med andra halvåret kan man konstatera att 50 fler hushåll uppbar försörjningsstöd i åldersgruppen 18-24 år. Om man jämför de första fyra månaderna av 2008 (återigen, innan projektstart) med de första fyra månaderna av 2010, är ökningen av antal hushåll 38%.

Orsakerna till detta har naturligtvis i hög grad att göra med lågkonjunkturen, men det är också tydligt att andelen arbetslösa utan ersättning/otillräcklig ersättning och sjukskrivna utan sjukpenning är mycket hög bland dem som uppbar försörjningsstöd. Man kan på goda grunder anta att detta har ett samband med att arbetslöshetsförsäkringen försämrats och blivit dyrare och att sjukskrivna utan SGI inte får någon ersättning från FK (och att det i sin tur har att göra med en allt senare etableringsålder bland unga).

Under andra halvan av 2009 har ökningen avtagit något och under de första månaderna av 2010 rentav minskat. (Rapporter ekonomiskt bistånd, Söderhamns kommun).

- 9 organiserade tematräffar ska anordnas med företag och ungdomar.

Resultat: Det har funnits en mångfald av tillfällen för företag och ungdomar att mötas inom ramen för projektet, både inom och utanför regionen. Mer renodlade temadagar har anordnats kring Telemarketing, Motivation, Transport, Handel, studier på CFL, studier högskolan i Gävle, Jämställdhet, alltså sju tillfällen.

Oförutsedda resultat: ”Gråzonen”

Ett mycket viktigt resultat av projektet, som var av mer oförutsedd karaktär, var uppmärksammandet av en relativt stor grupp ungdomar, uppskattningsvis 50-70 personer, som varken var sjukskrivna eller tillräckligt rustade för att kunna gå direkt ut i arbete. Som nämndes ovan hamnade denna grupp utanför försäkringskassans domäner mycket på att det inte lönade sig för dem att sjukskriva sig. Som ett första försök att hantera gruppen inrättades ”Lyftet”, där målet var att få in rutiner, ta sig hemifrån, för att så småningom komma ut i praktik. Där har grupperna varit små (10 platser) och kontakten mer intensiv och uppbackande när det gäller vardagliga förutsättningar. Dessa ungdomar har också krävt mer insatser än vad som kunnat erbjudas, de har ”halkat ur” planeringen, särskilt i samband med praktik. Ett sätt att åtgärda detta var att man började ta in praktikanterna till Resurscentrum på fredagar, för avstämning och samtal, där personal från KUA medverkat. Samarbete har skett med Söderhamns ungdomsmottagning, via KUA. Ett annat sätt har varit att involvera mer medicinskt/behandlingsterapeutisk kompetens i projektet, genom nya samarbetspartners inom landstinget (öppenvårdsmottagningen, ÖVM och psykiatri, se ovan). Söderhamns kommunledning har också engagerat sig i frågan och haft möten med olika aktörer kring problemet. I enkäten till ungdomarna framgår att de som haft erfarenhet av Lyftet (om ingen svarat otillbörligt på frågan är det fråga om 37 personer, alltså en ganska stor andel av de 107 som svarat på hela enkäten) tycker sig ha fått det stöd de behöver i 28 av fallen (76 %) medan 7 personer, eller 19 %, angav det högsta betyget; ”jättebra stöd”. 2 tycker sig ha fått för lite stöd (5 %).

Majoritetens svar, att de fått det stöd de behöver, kommer i ett nytt ljus om man ser till den djupstudie som gjordes genom intervjuer med ett urval av dessa ungdomar (9 personer). Det gjordes på initiativ av styrgruppen för att förstå och lokalisera problemen bättre och utfördes av Lotta Svensson, socionom och ungdomsforskare. Där framkom att ungdomarna inte hade några förväntningar alls egentligen på att Högtrycket skulle kunna hjälpa dem, och att de inte hade en klar bild över vilket stöd de kunde tänkas behöva. De hade mycket låg självkänsla, trodde sig inte kunna klara särskilt mycket och hade inga goda erfarenheter av att

ansträngningar betalar sig från uppväxten. Snarare var de vana vid att misslyckas, och hade fullt upp med att hålla balansen i tillvaron. De hade svårt att se de okvalificerade jobb som erbjuds i kommunen som något de kunde göra under en period, på väg till något annat. Istället såg de dessa jobb som ett slutmål, vilket då utgjorde ytterligare ett bevis på att de inte räknas. Nästan ännu viktigare är att stressnivån på dessa arbetsplatser (inom snabbmat och telefontjänster) är känd som hög, vilket de inte tyckte sig klara av med bibehållen balans. I deras nuvarande situation och med det framtidsperspektivet var dessa arbetsplatser ingenting de upplevde som ett alternativ.

När det gäller dessa ungdomar kan man konstatera också en annan viktig skillnad. Den styrka som projektet har i att flera personer är tillgängliga för varje individ blir för denna grupp en otrygghet; de behöver snarare ha en tät vuxenkontakt med samma person.

Sammanfattningsvis kan det konstateras att gruppen kräver ansenliga extra resurser för att inte fastna i sin nuvarande situation. Det krävs också en metodik för att arbeta långsiktigt med dessa ungdomar, något som är på gång inom arbetet kallat "den röda tråden", se nedan.

Ungdomarnas perspektiv

Ur ungdomarnas perspektiv har projektet varit uppskattat i det stora hela. I enkäten som delades ut på en uppföljning i december 2009 (107 svar av 120 deltagare, under en period med ca 500 inskrivna) framgår att tillgången till flera olika myndigheter under samma tak har upplevts positivt och lättillgängligt och att man alltid blir sedd av någon (enkät ungdomar). Hela 98 % upplevde att de får tillräckligt med stöd på Högtrycket och 82 % uppgav att de även fick *rätt* hjälp. Det enda som fick något sämre betyg var att man ibland får flera motstridiga budskap från olika personer i samverkan (37 % ansåg detta), får dubbla kallelser etc, samt att utbudet av aktiviteter inte upplevdes som tillfredsställande, 32 % tyckte inte valet av aktiviteter var bra, och i kommentarerna anges att vissa av aktiviteterna upplevdes som "onödiga". "Ibland är det bra aktiviteter. Ibland känns det som om de bara slängs in vissa för att göra något".

På frågan om man tyckte sig få tydlig och tillräcklig information svarade 38 % att man alltid får det och 60 % anger svarsalternativet "oftast". En liknande fördelning gäller på den viktiga frågan om de överenskommelser som finns mellan handläggare och ungdom faktiskt blir av; 26 % svarar "alltid" och 70 % svarar "oftast". Här hade man önskat en högre andel på "alltid", men det är värt att hålla i minnet att frågan är ställd på ett sätt som inte belastar någondera parten för att inte överenskommelserna hålls.

Personalen upplevdes i de allra flesta fall som tillmötesgående och lätta att nå, hela 98% upplevde att de blir bemötta med respekt. 88 % ansåg att personalen var lätta att få tag i, lättast via personligt besök eller telefon, mejl hade inte prövats av så många. I en intern enkät om tillgänglighet framkommer också att ungdomarna tycker det är tillräckligt lätt att komma i kontakt med handläggare.

Flera externa föreläsare och processledare har påpekat att de unga känns omotiverade och uppgivna, att de "slår dövörat till" och verkar sitta av tiden för att de måste delta. En av de anställda inom projektet upplevde att han inte "nådde fram" till de unga, i introduktionen. En av de unga skriver i enkäten: "Få saker tar död på motivationen för mej som tvång och hot om indragna ersättningar och jag får lätt för att slå dövörat till och bara sitta av tiden" (enkät ungdomar). Det går inte att komma ifrån att det föreligger en konflikt mellan myndighetsutövning och hjälp när det handlar om arbetslöshet, det är en konflikt eller kanske snarare en mekanism som ligger s a s inbyggd i problemet (Andersson 2003). Motivation blir lätt översatt till "få dem att inse sitt eget ansvar för sin situation" istället för att tänka i termer av coaching och uppmuntran. Men även när det gäller det sistnämnda är det inte alls säkert att det fungerar.

En utbildning i självkänedom som förekom inom projektet, men som arrangerades av externa konsulter, upplevde problem med en tyst grupp. I utvärderingarna efteråt framkom att även om ungdomarna tyckte att de lärt sig reflektera över nya saker, så såg de inte den omedelbara kopplingen till målet att få arbete. En företrädare för arbetsförmedlingen framförde också den kritiken mot projektet, att för mycket tid gått åt till "kringaktiviteter" vilket tagit tid från arbetssökandet. Jag vill hävda att det rått delvis olika målbilder; AF har varit den tyngsta parten i samarbetet och de har själva sett målet att ge unga arbete som primärt. Andra organisationer har fokuserat mer på rustandet och vuxenblivandet, utifrån sina respektive samhällsuppdrag. Målet att få unga i arbete eller studier har varit det primära, men ett uppdrag har vägt tyngre än de andra, och de sistnämnda har arbetat längs andra vägar för att nå dit.

Att arbeta med "självet" är ett vedertaget sätt att arbeta med arbetslösa; de uppmuntras till att vara sig själva, men då måste "självet" också formas i en viss riktning: man måste lära sig att bli "rätt" själv innan man kan vara sig själv. Detta "rätta" själv har ofta väldigt lite att göra med individen, utan är en idealbild eller en schablon som innehåller vissa egenskaper att träna sig på. Det är en schablon som tagit form i ett helt annat sammanhang än den verklighet ungdomarna lever i. För att "nå fram" och komma framåt i arbetet med unga tror jag det är nödvändigt att ta sin utgångspunkt i den person man har framför sig, och inte i den bild av "rätt" arbetssökande som är etablerad.

Det har funnits tendenser i projektet att betona tvånget och myndighetsutövningen när de erbjudna aktiviteterna inte tagits emot av ungdomarna. En av personalen uttrycker det så att "vi slog knut på oss själva i början" i försöken att vara tillmötesgående, men då gensvaret uteblev kändes det tungt. Det är naturligtvis en frustrerande situation att vilja hjälpa men inte få gensvar. Den typ av självkritik man då haft närmast till är frågan "Är vi för snälla?". Dessa signaler nådde styrgruppen, som också betonade ungdomarnas egen skuld. På båda instanser upplevde jag att det blev mer accepterat att uttala kritiska synpunkter om de arbetslösa ungdomarna och att frågan om deras vilja att få arbete kom upp. I personalgruppen bemötte projektledaren dessa tendenser men i styrgruppen fick dessa uttalanden stå oemotsagda. Där har överhuvudtaget oviljan till självkritik varit påtaglig.

I Persson-Thunqvists forskning om handledning av unga arbetslösa i Norrköping används en liknande strategi av en av handledarna. När de unga gör motstånd blir svaret en motfråga: vill du inte ha ett jobb? I själva verket är det en grundläggande misstanke som varje arbetslös individ möter från första dagen; arbetsviljan måste ständigt uppvisas för att inte den arbetslöse ska bli bedömd som arbetsskygg (Andersson 2003). Att falla in i dessa urgamla förklaringsmodeller och hotbilder är lätt hänt, men inte konstruktivt. Här är inte Högtrycket exceptionellt i någon mening annan än positiv; jämfört med många arbetsförmedlingar har man enligt egen uppgift varit förhållandevis tålmodig och inte stängt av ungdomar direkt när de inte följt handlingsplanen. Personalgruppen har också försökt vara medveten om vikten av att inte misstänkliggöra unga arbetslösa. Men dessa tankemönster är djupt rotade i alla, och dessutom institutionaliserade i just de verksamheter som det är frågan om här.

Ändå vill jag ställa frågan; hur kunde man ha tänkt istället? Att fråga ungdomarna direkt "vad saknar du?" "vad skulle du behöva?" har gjorts men inte gett så många svar. Förmodligen beror detta på att ungdomarna inte vet vad de kan förvänta sej, och det kan vara en stor del av problematiken. Det kan förklara diskrepansen mellan enkätresultatet och de enskilda uttalanden jag fått ta del av, både via enkätens "friare del" och via personal. I enkäten som besvarades av 107 ungdomar i december 2009 skriver många att de inte vet vad de skulle behöva för ytterligare stöd. Det är ett annat svar än "nej", även om det svaret var det vanligaste. Att inte veta vad man kan förvänta sig hänger ihop med den större frågan att veta vad man *vill*, vilket är en svår fråga för unga människor i vårt individualiserade samhälle, där pressen att själv välja livsmål kan vara ångestframkallande (Zackariasson 2001, s. 53-54). Det

är mitt intryck att tröskeln för att ”halka in” på ett arbete och därifrån komma vidare *med en grundad erfarenhet* av vad man vill och *inte* vill, har blivit högre efter den förändring av arbetslivet generellt som inträdde i och med 1990-talets omstrukturering. Själva valet av väg kan därför tendera att bli abstrakt och samtidigt dramatiskt, vilket i kombination med en ständigt ökad skenbar valfrihet gör att många inte törs eller förmår välja. Att möta unga människor i den villrådigheten måste vara ett prioriterat mål för den fortsatta samverkan, eftersom den kan spara många felsatsningar som görs för att bara ”ha nåt att säga” som svar på alla frågor (ett av svaren i enkäten på frågan ”vad vill du ha mindre av i Högtrycket?” är ”Frågor”).

En av de unga kommenterar frågan om det ”Är det något du skulle behöva, som du saknar?”, så här: ”Mer intresse för varje individ kanske. Men förstår att de e svårt med så mycket folk. Därför är jobbcoachen i Bollnäs bra.” (enkät ungdomar). Just att det personliga bemötandet uppskattas är vad som framhålls även av en jobbcoach jag varit i kontakt med, att vissa säger sig ha fått ett helt annat personligt bemötande hos sin jobbcoach än nere på Resurscentrum, där hon/han upplevde sig vara ”en i mängden”.² Problemet här är just mängden, självklart kan man inte ha ett personligt bemötande om man är handläggare för flera hundra personer. Och här menar jag att samverkansformen kanske motverkar detta behov, dels försöker personalen räkna till och orkar inte riktigt på arbetsbelastningen. Dels blir det en konsekvens av att ha flera handläggare på varje person att ”skärvan” blir ännu mindre av just det personliga. Nackdelen med att lägga det riktigt individnära arbetet på externa jobbcoacher är å tredje sidan att samhällets resurser inte befinner sig där, ifråga om stöd till olika åtgärder är det fortfarande arbetsförmedlingen som avgör. En följd av detta blir att det enda man arbetar med som jobbcoach är den unga arbetslösa *person*, vilket ytterligare stärker en redan stark tendens till att lägga all skuld till arbetslösheten på dennes axlar och komma längre bort från arbetslösheten som ett samhällsproblem. Den verksamhet som nyligen satts igång kring mentorsskap (se nedan) är däremot helt rätt ute; både personligt bemötande och en inbjudan till samhällslivet, men det ersätter inte (och kan inte komma att ersätta) den viktiga myndighetsutövning och professionella arbete som måste ske via den fortsatta samverkan.

Personalens perspektiv

Personalen har ansett att samverkansformen är bättre och roligare än tidigare verksamhet, men samtidigt mer krävande. Det blir mer verksamhet och därmed mer dokumentation, ansåg arbetsförmedlingens representanter (nu inte längre kvar på Resurscentrum). Just arbetsförmedlingen har intagit en särställning i samverkan, det är deras huvuduppdrag att åstadkomma arbete åt unga som varit i fokus för hela projektet och de har tagit alla formella beslut i den vägen. En försvårande omständighet har varit bristen på delat administrativt system, som jag nämnde inledningsvis. Arbetsförmedlingens representanter har också av de unga upplevts vara mer ”myndighetsaktiga” än övriga, någon nämnde att de går till arbetsförmedlingen när det gäller beslut och till resurscentrums egen personal när de vill prata. Det finns en ”osynlig vägg” mellan arbetsförmedlingen och övriga, så en av de unga i fokusgruppen. I mina anteckningar från möten är det också iögonfallande hur arbetsförmedlingen såg sig själva som ett eget ”vi” och hade en mycket mer ”bokstavstroende” inställning till sina egna regler än övriga. En av handläggarna på socialförvaltningen har sagt att det är lättare att få till kreativa lösningar inom projektet än utanför, medan arbetsförmedlarna mer berättat hur deras regler ser ut (och att de andra borde ta mer hänsyn till dem). Detta grundar sig alltså främst på intervjuer och iakttagelser som är

² Å andra sidan uppger de på Högtrycket att de fått ta del av en massiv kritik från ungdomarna mot jobbcoachernas arbete, att kontakten varit näst intill obefintlig i en del fall och att man inte ens har ett färdigt CV efteråt.

gjorda innan nuvarande personal tillträtt. I styrgruppen har det framgått att det inte funnits legitimitet för överskridande verksamhet centralt i organisationen, men att man lokalt gjort det man har kunnat för att arbeta i samverkan på ett mer flexibelt sätt. Detta har i sin tur också lett till kommunikationsproblem gentemot "moderorganisationen". Arbetsförmedlingen har alltså haft en sorts normerande funktion, vilket naturligtvis har sin grund i att det är deras uppdrag som varit det grundläggande i projektet; egen försörjning för unga. Det har upplevts en skillnad här, mellan "kommunal kultur" och statlig. I kombination med en mycket omfattande dokumentation av alla aktiviteter har det dels orsakat en alltför hög arbetsbörda för personalen. Balansen i att samverka är naturligtvis alltid svår, och att ett uppdrag är/tolkas som "tyngre" än andra får givetvis konsekvenser.

I enkäten till personalen, utförd i slutet av projektet, framgår att balansen mellan flexibilitet och tydlighet i arbetsuppgifterna väger över något åt flexibilitet, och att ungefär hälften av de som svarat (inalles 12 personer av 16 tillfrågade) anser att det är en fungerande balans. En kommentar:

I stort sett tycker jag att det är en fungerande balans men med en tendens till att rutiner (AF:s) tar överhanden. Jag tycker dock att vi varit flexibla i att hitta nya lösningar på problem, vartefter de uppstått. I våra försök att skapa Högtrycksgemensamma rutiner har det ibland varit svårt att hålla sig uppdaterad på senaste rutinen, då rutinerna fått förändras utifrån förändrade förutsättningar.

En annan fråga var om balansen mellan utåtriktat arbete och tid för ostört arbete och reflektion var rimlig. Där var svaret mer entydigt nekande; det efterlystes mer tid för koncentrerat enskilt arbete och reflektion (8 av 11, eller 72% tyckte inte det fanns en fungerande balans). En anledning till varför det behövs uttrycktes så här: "Under projektiden har många brister och "mellan-stolarna-fenomen" upptäckts. Det behövs kontinuerligt tid för reflektion/analys/diskussion för att hitta lösningar och rutiner avseende detta." En av de som valt att avsluta sin anställning inom projektet uppger en av anledningarna vara just de påfrestningar den ständiga exponeringen innebär: "Jag orkar inte slita mer på ansiktet". Det här är naturligtvis baksidan av att vara tillgänglig för ungdomar och för varandra, men risken finns att kontorslandskapets "fria flöde" tar mer resurser än det ger: "Jag upplever arbetsmiljön i "landskapet" som informativ men också mycket tröttsam. Det är aldrig tyst ikring en (telefonsamtal, spontanbesök, samtal mellan kollegor) när man behöver fokusera på t ex dokumentation."

Arbetsbördan överlag upplevdes också som alltför hög: en majoritet svarar att de knappt hinner med sina arbetsuppgifter. Kontakten med styrgruppen upplevs fungera bra, att de lyssnar och ger återkoppling. Projektledningen får också mycket beröm i enkäten (enkät personal).

Styrning och projektledning

Projektledningen har skötts av en av handläggarna på 50 %, vilket har upplevts vara otillräckligt i tid räknat. Korrespondensen med ESF har varit omfattande och man har från projektets sida vissa gånger haft svårt att förstå nödvändigheten i att argumentera för aktiviteter som anges i den ansökan som godkänns av ESF. Exempel på detta är det transnationella arbetet, som ju inte blev särskilt omfattande, men där det som till slut blev av, studiebesöket i Tyskland, ifrågasattes. Överhuvudtaget har man i det här projektet, liksom i många andra projekt jag haft inblick i, haft känslan av en stark kontrollfunktion och bristande tillit hos finansiärerna, som verkat kontraproduktivt. Upplevelsen av administrativt överarbete

gentemot finansierarna är underkommunicerad generellt sett och borde diskuteras mer, för att få en ökad gemensam förståelse och underlätta för respektive parts arbete.

På det hela taget har dock projektledningen fungerat mycket bra. Projektledaren har lyckats binda ihop relationen mellan personal och styrgrupp på ett bra sätt, vilket som sagt visar sej i enkäten.

Upplevelsen av *styrgruppens* arbete har skilt sej lite åt. Här är det framförallt tre viktiga parter som varit ”dragare”: resurscentrum, arbetsförmedling och socialförvaltning och som upplever sig ha haft ett mycket gott samarbete. Sedan landstinget kom med i samarbetet har de också deltagit aktivt. Att de som sitter i styrgruppen haft ett faktiskt mandat att styra har varit en stor fördel och till allra största delen använts aktivt. Andra har intagit en mer passiv roll.

Näringslivsenhetens representant har visserligen bara varit adjungerad, men likafullt mycket frånvarande. Skolans representanter på gymnasial och eftergymnasial nivå har fått en del bollar som blivit hängande i luften. Ett exempel var en fråga om att anordna utbildningar för en tillfällig förstärkning av budgeten. Frågan återkom på styrgruppen i möte efter möte, men inget hände. Den tillfälliga förstärkningen gick därmed om intet. Frågan var visserligen ställd till hela styrgruppen, men förväntningarna var ställda på utbildningsrepresentanterna, det var ganska uttalat. Det som kanske inte var lika tydligt var beställningens utformning, som mer hade karaktären av punkter med önskat innehåll. Här var projektledningen drivande, men det hade krävts mer av dialog: om beställningen var för oprecis kunde det ha påtalats i ett tidigare skede, nu kom den frågan alltför sent: vad var det egentligen ni ville ha? Men det är också något annat som avslöjas genom tystnaden vid frågan om vad man kan göra för de extra pengarna och det är att man i styrgruppen inte hade någon tydlig bild av vad som kunde vara prioriterade (utbildnings)satsningar. I personalenkäten framkom också åsikten att styrgruppen inte var tillräckligt insatta i verksamheten. Det har gjorts försök att involvera styrgruppen, t ex att de ska delta i personalmöten, men den ambitionen har inte fått så stort genomslag.

Effekter

De mer långtgående effekterna av projektet är givetvis fortsatt samverkan, men också upptäckten av ”gråzonen” och det därmed vidhängande arbetet med ”den röda tråden”. Mentorsverksamheten är också en ambition som just påbörjats och som ska fortsätta efter projektets slut. Det som redovisas nedan är hur verksamheten förändrats efter projektets slut, fram till 7 juni 2010 och avslutas med vilka lärdomar vi kan dra av dessa förändringar. Det är smått unikt att kunna följa projektet efter projekttidens slut, vilket känns extra viktigt eftersom det är en av de viktigaste anledningarna till man infört lärande utvärdering på bred front: att se till projektets långsiktiga effekter. Nu vore det naturligtvis önskvärt att kunna följa projektet ännu längre och göra en uppföljning om något år, men att projektets erfarenheter implementeras i en fortsatt verksamhet OCH att man tydligt kan se konsekvenser av lärdomar och erfarenheter och lärande är oerhört positivt.

Fortsatt samverkan

”Kontakten och samarbetet mellan instanserna var i det flesta fall bra innan projektet startade men har ändå utvecklats enormt. Som jag ser det så nuvarande arbetssätt det optimala. Potentialen är enorm.” (enkät personal).

Det är redan klart att samarbetet mellan olika instanser kring ungdomar fortsätter efter projektets slut, men kostymen kommer naturligtvis att krympa. Vissa förändringar gällande aktörerna har också skett. I skrivande stund har arbetsförmedlingen stärkt sin medverkan, från 2 till 3 anställda, vilket är mycket bra. De har också organiserat om sitt arbete på så sätt att en av dem sitter i ”front” och tar spontana besök och frågor från kollegor, och två får sitta koncentrerat med dokumentation och handläggning. Eftersom detta var något som efterfrågades i enkäten, möjlighet att arbeta koncentrerat och ostört, så är det en positiv

förändring. Personalgruppen har också tänkt om när det gäller andra, tidigare betungande arbetsuppgifter och arbetsorganisation. Genom att göra aktiviteterna i utbudet frivilliga minskar kravet på dokumentation. Värdet för ungdomarna tror jag också är stort här, med anledning av diskussionen om tillit och motivation ovan.

Man har också gjort en mer rationell arbetsdelning där alla inte behöver veta allt utan där en handläggare tar en första personlig kontakt och slussar vidare direkt till eventuella stödstrukturer som FRAM eller AF Rehab. Den tidigare risken att unga ”flöt med” i systemet utan att kunna ta till sig hjälpen kommer därmed att minska väsentligt och ett tidigare uppfångande av ungdomar med speciella behov kommer att kunna ske. Ett sedan länge efterlängtat samarbete med AF –Rehab har börjat fungera efter en lång inkörningsperiod, de medverkar regelbundet varje fredag i FRAM, precis som KUA. Det är extra viktigt eftersom Försäkringskassan lämnat samverkan helt. Skälet för detta uppges vara resursbrist och beslutet är inte taget lokalt. Det upplevs redan efter en månad som en stor förlust för samverkan, inte minst i arbetet med metodutveckling kring ”gråzonen”.

Frågan om handledning för personalen kvarstår, men styrgruppen har åter tagit upp frågan och kommit med några förslag på lösningar, Gävle-Dala företagshälsa och öppenvårdsmottagningen. Styrgruppen fortsätter sitt arbete som förut, med skillnaden att försäkringskassan inte längre deltar i samverkan.

Aktiviteter som fortsätter

Arbetet med *Norgegrupper* kommer att fortsätta efter projektperiodens slut, fast i begränsad omfattning. Det är bra att fortsätta arbetet nu när man har utarbetade kontakter både hos Student Consulting, hos de ungdomar som bor kvar i Norge och bland dem som återvänder och kan berätta för nya grupper. Det är ett samarbete har krävt ett minst sagt tålamodskrävande uppbyggnadsarbete. Flera av de övriga aktiviteterna kommer också att fortsätta, men i begränsad omfattning. Bland de aktiviteter som fått högst betyg av ungdomarna kan nämnas *Rekryterare för en dag*, där arbetslösa får prova på att anställa andra. Det har upplevts som meningsfullt och lärorikt. Samarbetet med CFL vad gäller upplägget av halvtidsstudier kommer dock inte att fortsätta, eftersom det inte gett den utdelning man förväntat sig och blir för dyrt. Den externa insats som jag nämnde ovan, där ungdomarna inte såg kopplingen till arbetslivet, kommer inte heller att fortsätta. En förnyad satsning på yrkesvägledning i grupp kommer också att göras, vilket är positivt. De medel som inom projektet fanns för kortare utbildningsinsatser av mer flexibel karaktär, där man inte har någon åtgärd på ordinarie institutioner att ta till, kommer till viss del att ersättas av en liten kassa för ”smörjmedel”, där villkoren är garanterad anställning efter gjord insats. Annars är de flesta aktiviteter kvar som förut, med några tillägg, som det nämnda Volontärsprogrammet via Ungdomsstyrelsen och mentorsprogrammet.

I slutet av projektperioden sjuösettes de intentioner på *mentorsverksamhet* som planerats i ansökan, som jag nämnde ovan. Här har personer från olika håll i samhället fått anmäla intresse av att bli mentor, och tilldelats varsin adept. Målet här är att få till 50 ”par”. I slutet av maj hade man fått ihop 20 mentorer och 14 adepter. På styrgruppen 31 maj ställdes viktiga frågor om hur man får ungdomar som vanligtvis inte ”räcker upp handen” att nappa på detta erbjudande. De som bäst behöver en mentor kanske inte anmäler sig direkt som adepter. Här krävs ett aktivt uppsökande och matchning från personalens/Värderingsinstitutets³ sida. Några särskilda krav på mentorerna har inte funnits, en informationsträff har ordnats och uppföljningar planeras. Varje ”par” får också hämta ut ett litet ”kit” på Högtrycket med tips och stöd (fikabiljett, samtalsämnen osv). Kanske skulle man överväga en utbildningsinsats av mer grundläggande art. Det är viktigt att sedan bibehålla en ramstruktur kring mentorerna,

³ Värderingsinstitutet AB är ett externt företag som arbetar med mentorsprogrammet.

med inledande inspirations/utbildningsdagar och back-up med handledning vid behov, för att ge dem redskap att arbeta professionellt och framgångsrikt. Det kan finnas en rädsla att belasta mentorerna för mycket och ta deras tid i anspråk, men man måste ändå förutsätta att de vill gå i land med uppgiften på ett bra sätt, för att sedan orka fortsätta med nya adepter. Det är viktigt att snarare då att ge dem tänkbara redskap i arbetet, erbjuda möjligheter för ett uthålligt mentorsskap.

Lyftet kommer att fortsätta sin verksamhet men under nytt namn: FRAM.⁴ Här kommer ökad vikt att läggas vid ”punktmarkeringar” alltså ett ännu närmare (upp)följande av ungdomarna, med en personlig kontakt, vilket var ett behov som diskuterades ovan på ett generellt plan, men som inte minst framkom tydligt i intervjuerna som gjordes med några av de som stod längst från arbetsmarknaden. Det personliga bemötandet är också något som betonas i en pågående metodutvecklingen kring ”den röda tråden”, vilket jag ser som ett mycket viktigt resultat av projektet.

Den röda tråden

Arbetet med att utveckla en metod för att fånga upp de ungdomar som identifierats i ”gråzonen”, kommer att fortsätta under arbetsnamnet ”Röda tråden”. Särskilda projektmedel har sökts för detta arbete på arbetsförmedlingen. Huvudspåret här, enligt en av handläggarna, är att tänka långsiktigt; att försöka göra en stor insats som hänger ihop hellre än flera små insatser som inte alltid har ett inbördes sammanhang (att man ofta tvingas ”skjuta från höften”). Arbetet påbörjade inom projektets ram, då främst av en av handläggarna på Resurscentrum i samarbete med Försäkringskassans handläggare. Nu kommer AF- rehab att bli en viktig part att samarbeta med i metodutvecklingen, men den inbegriper i sin utövning en lång rad olika aktörer, vilket ställer krav på att den förankras ordentligt. Tanken är att rita upp en struktur som är långsiktig och överskådlig, där både handläggare och ungdom hela tiden kan se vad som blir nästa steg (se bil. 3). Vinster man förväntar sig är att tidigare sätta in rätt insatser, genom en mer noggrann kartläggning av personens förutsättningar. Hittills har det hänt att personer med erfarenheter som kan vara avgörande för de följande åtgärderna inte upptäckts i tid och därför fått ”fel” hjälp. Exempelvis kan det vara erfarenheter från Höghammarskolan, en skola med specialpedagogisk inriktning, där de som fått särskilt stöd och hjälp inom skolan utexamineras till att söka jobb på samma villkor som de som inte fått detta särskilda stöd. Det kan också röra sig om erfarenheter av kriminalitet, det kan finnas en drogproblematik som måste åtgärdas i första hand osv. Här är det naturligtvis en väldigt svår balansgång mellan ”effektiva insatser” och personlig integritet, men genom att hela tiden fortsätta fråga (se återigen exemplet inledningsvis) och begära in underlag via personen själv, kan man försiktigt få fram ett fylligare underlag för vilken typ av åtgärd som behövs, förhoppningsvis utan att ”låsa fast” någon i en diagnos och utan att kränka den personliga integriteten. Något som blir oerhört viktigt är täta uppföljningar, både av det som fungerar och av det som inte fungerar, så man hjälper ungdomarna att förstå varför saker lyckas eller misslyckas och därigenom bidrar till deras lärande och utveckling.

Spridning och påverkan

Intresset för projektet har varit mycket stort, och spridningen av erfarenheter omfattande, genom studiebesök, föredrag, mässdeltagande osv. Projektet har också figurerat i en statlig utredning, som nämndes ovan. Där konstateras att projektledningens bedömning är att samverkan har fungerat bra, att man trots skilda regelverk har haft fokus på problemlösning. Det påpekas också att man haft ambitionen att både öka effektiviteten i insatserna och att

⁴ LYFT är det nya namnet för sysselsättning på kommunal arbetsplats. FRAM står för Framtid, Rutiner, Arbete och Motivation. (Rutiner kring Högtrycket/ungdomssamverkan Rev H, 100603.)

insatserna ska präglas av insikt och ödmjukhet när det gäller förståelsen och lösningarna av problemen (SOU 2009:92, s. 276).

Det *transnationella utbytet* som nämns i ansökan blev inte förverkligat i särskilt hög grad, men ansatser pågick under i stort sett hela projekttiden, med stöd av projektkontoret i Söderhamn. Hösten 2009 företogs också en studieresa till Tyskland, vilket förde med sig en mängd insikter. Den insikt som gjorde störst intryck var att verksamheten i Tyskland hade visserligen en något ”tyngre” grupp ungdomar än i Högtrycket, men att man hade en betydligt längre tidsrymd på sig för att åstadkomma någonting: 2 år, närmare bestämt.

Som ett led i att få ungdomar att ta steget att åka till Norge har man gått ut i *massmedia* och ställt en öppen fråga om varför intresset varit så lågt. I en intervju med några av ungdomarna lyfts svårigheten att bryta upp från det liv man har lokalt, som alltså inte är enbart beroende av arbete utan av andra relationer till platsen och människorna.

Även när intresset varit svagt för andra erbjudanden, som möjligheten att arbeta som chaufför på långa sträckor, har man använt media för att nå ut. Det är en fungerande kommunikationsform lokalt, det olyckliga är att det i den mediala debatten funnits undertoner av att ungdomarna inte vill arbeta. I en ledare skriver debattören Anders Eklund t ex att han inte förstår vad som hindrar ungdomarna: ”har ungdomarna norgeskräck? Är de rädda för att lämna den invanda lunken i Söderhamn? Eller – hemska tanke – är de bara lata?”

(Söderhamnskuriren 3/2 2009) Genom uteslutningsmetoden landar han i en misstanke om bristande arbetsvilja: ”Den grundläggande frågan är om man vill.” Det är lätt att ta till den djupt rotade misstanken om bristande arbetsvilja som genomsyrar vårt samhälle. Det gör också att man inte letar efter andra förklaringar. En förklaring som projektledaren för fram till att det ibland är mager uppslutning på vissa aktiviteter är att många deltar så gott de kan, men begränsas av en väldigt instabil arbetsmarknad. Tillfälliga påhugg utan längre framförhållning gör att tillvaron känns så pass osäker att man inte vill skriva ut sig som arbetssökande och därigenom kan det vara så att man kanske arbetar just de tider aktiviteterna pågår. En annan anledning är att aktiviteterna känns meningslösa. En tredje förklaring är just att unga känner en stark förankring i kommunen och inte vill flytta i första taget (därmed inte sagt att de inte vill jobba), vilket också uttalades av en av de inskrivna på Högtrycket vid ett uppföljande reportage.

Lärdomar

En effekt av den framtida samverkan kan förhoppningsvis vara att de olika insatserna i större utsträckning börjar ses i ett helhetsperspektiv och i ett långsiktigt perspektiv, som i exemplet ”röda tråden”. Genom att ”klä på” ungdomarna centrala ”vuxenkunskaper” och förebilder genom mentorer, i kombination till konkret yrkeshandledning och yrkesutbildningar, kan man ge dem bättre förutsättningar att bli fungerande samhällsmedlemmar.

Anders Knape, SKL, efterlyser mer lokal samverkan kring ungas sysselsättning ute i kommunerna. Han lyfter fram Högtrycket som ett bra exempel och fortsätter:

”En gemensam lokal organisation för samverkan, där resurser samlas för att få in ungdomar i arbete eller studier, skulle sätta individen i fokus och effektivisera samarbetet. Det leder till ökade kontaktytor, utbyte av idéer, goda relationer och att ingen kan fransäga sig sitt ansvar.” (Dagens samhälle nr 20, 2010, s. 23)

För att samverkan ska fungera krävs dock en hel del. De lärdomar som projektet Högtrycket kan bidra med till framtida satsningar inom lokal samverkan, är i stora drag:

- **Resurser.** Om man bestämmer sig för att samverka kring ALLA ungdomar på ett effektivt och personalmässigt hållbart sätt krävs först och främst mycket tid och resurser. Om man bestämmer sig för att bara hjälpa de som står närmast arbetsmarknaden för att få till ökad genomströmning och lägre belastning kommer den grupp som nu hamnar mellan stolarna att fortsätta ligga på golvet. Om man å andra sidan bestämmer sig för att arbeta mer intensivt med den gruppen, som här kallats ”gråzonen”, blir konsekvensen förmodligen lägre genomströmning på kort sikt, men en samhällsvinst på lång sikt, vilket vore strategiskt extra viktigt i en kommun som Söderhamn, som satsat mycket på ungdomsarbete men som dras med en seglivad föreställning om en plats med många sociala problem.
- **Flexibilitet.** Att ständigt hålla samarbetet rörligt, så att man inte låter sig bromsas. Några exempel är att ordna en blankett för medgivande, inte stanna vid att säga att det är svårt eller omöjligt. Eller att inte låta sig hejdas av att man upptäcker ett behov som går in på annan aktörs område, som i exemplet där man istället för att stanna vid att man nu var inne på förbjudet medicinskt område bestämde sig för att bjuda in landstinget därför att de behövdes i arbetet. Att arbeta lösningsfokuserat.
- **Mandat.** De som sitter i styrgruppen måste ha mandat att ta beslut om verksamheten. Att genomgående ha medlemmar på chefsnivå är viktigt och att ha med alla samverkande organisationer. Idealet, som arbetsförmedlingens styrelserepresentant uttryckte det, är att styrgruppen ska sköta en stor del av de friktionsproblem som alltid uppkommer vid samverkan, lösa dem så att personalen i varje led ges reella möjligheter att arbeta fullt ut.
- **Tillit.** Både till arbetsgruppen och till ungdomarna. Frivilliga aktiviteter där man har tillit till att unga söker sig till vad de behöver, aktivt undvika att misstänkliggöra deras arbetsvilja, men hålla på vissa regler.
- **Tydliga rutiner och flödesscheman, kommunikationsplaner.** Det är ett komplicerat fält att samverka inom, med många aktörer som är mer eller mindre nära den vardagliga ruljansen. Därför krävs tydliga körscheman, där en länk i kedjan självklart tar vid där en annan slutar. Arbetet med Röda tråden är en sådan metodutveckling som är helt nödvändig för detta.
- **Arbetsorganisation och arbetsmiljö.** Ge tid och former åt samverkan, integrera den genom gemensamma möten, team, planeringsdagar. Men akta sig för att göra samverkan till själva huvuduppgiften; alla måste inte veta allt, allt måste inte dokumenteras, även här gäller tillit, se ovan. Viktigt att ha ögonen på uppgiften att fånga upp alla ungdomar. Viktigt är också att skapa en hållbar arbetsmiljö, med rimlig arbetsbelastning, möjlighet till avskilt koncentrerat arbete och möjlighet till individuell handledning.
- **Bemötande.** Ett respektfullt och tillmötesgående bemötande är nödvändigt för att ”nä fram” till ungdomarna. Att sträva efter en personlig kontakt så tidigt som möjligt och i så hög utsträckning som möjligt för de som behöver det. Att försöka se de unga och lyssna in var de står och arbeta med motivation utifrån den standpunkten.
- **Självkritik.** Att våga granska den egna verksamheten kritiskt, för att inte stagnera eller glida in i upptrampade spår.

Källor och litteratur:

Otryckt material

Intervjuer med personal och ett urval av ungdomar, sammanlagt 17 personer, kortare samtal med ytterligare 4 personal/styrgrupp, enkät till personalen (12 av 16 svar), enkät till ungdomar vid uppföljning (107 svar)

Delrapporter, protokoll från styrgrupp och personalmöten, egna anteckningar från deltagande på dessa möten, interna och externa enkäter, informationsmaterial, hemsidan för Högtrycket samt länkarna:

<http://www.soderhamn.se/funktioner/fordigsomar/ungisoderhamn/hogtrycket.106.2c92c06c11e995c14cf8000292.html>

http://www.ams.se/admin/Documents/ams/arbdata/tidigare/sokande_kommun_96_09.xls

Tryckt material och litteratur:

Andersson, Maria 2003: *Arbetslöshet och arbetsfrihet. Om makt, moral och motstånd*. Uppsala.

Andersson, Mats/Svensson, Lennart/ Wistus, Sofia/Åberg, Carina 2005: *Om konsten att utveckla partnerskap*. Stockholm.

Dagens Samhälle, nr 20 2010.

Halvarsson, Agneta/Öhman, Ann 2009: Hur teori kan bidra till lärande – interaktiv forskning i nationella utvecklingsprogram. I: Svensson/Brulin/Jansson/Sjöberg (red.): *Lärande utvärdering genom följeforskning*, Lund.

Jansson, Sven: *Handledning för uppföljning och utvärdering inom Socialfonden 2007-2013*

Nordesjö, Lena: Inledning, i *Gävleborg – ett övergångsställe för unga kvinnor?* Gävle 2005.

Persson/Thunqvist, Daniel 2006: Identitetsarbete i kommunala ungdomsprojekt. I Mäkitalo, Åsa/Hertzberg, Fredrik (red) *Att hantera arbetslöshet. Om social kategorisering och identitetsformering i det senmoderna*. Stockholm.

Rantakeisu, Ulla/Starrin, Bengt/Hagquist, Curt 1996: *Ungdomsarbetslöshet. Vardagsliv och samhälle*. Lund.

Se medborgarna : för bättre offentlig service : slutbetänkande av Utveckling av lokal service i samverkan. SOU 2009: 92

Svensson, Lotta 2006: *Vinna och försvinna? Drivkrafter bakom ungdomars utflyttning från mindre orter*. Linköping.

- 2007: *Att gå från god vilja till vågad förändring. Utvärdering av Bräcke ungdomsprojekt*. Rapport 2007:4 FoU Jämt, Östersund.

Söderhamnskuriren 2009 02 03

Zachariasson, Maria 2001: *Maktkamper och korridorfester. En etnologisk studie av kulturella processer och gruppinteraktion i två studentkorridorer*. Uppsala.

Bilagor:

Statistik AF, bil. 1.

Statistik Ampax, bil. 2

”Röda tråden”, bil. 3. OBS! arbetsmodell, inte färdig. Copyright: Magnus Nilsen.

Bilaga 1: statistik AF

	Arbetslösa 18-24 år											
	2009						totalt		Kvinnor		Män	
							alösa	progr.	alösa	Progr.	Alösa	progr.
2101 OCKELBO	4,7	2,6	3,5	2,9	5,8	2,4	7,4	9,0	6,1	8,1	8,5	9,7
2104 HOFORS	5,4	3,1	4,9	3,1	5,9	3,1	11,4	10,1	9,5	8,7	13,1	11,2
2121 OVANÅKER	5,1	3,4	4,2	3,1	5,8	3,7	9,1	13,6	8,0	9,7	10,1	17,0
2132 NORDANSTIG	4,4	2,4	3,9	2,5	4,8	2,3	6,8	7,2	4,5	6,6	8,8	7,7
2161 LJUSDAL	5,6	3,2	4,5	3,4	6,5	3,0	9,9	8,6	8,6	8,7	10,9	8,5
2180 GÄVLE	4,8	4,2	4,1	4,1	5,5	4,2	6,6	9,1	5,4	7,9	7,8	10,2
2181 SANDVIKEN	5,2	3,4	4,7	3,5	5,7	3,4	9,3	9,4	7,2	7,4	11,1	11,2
2182 SÖDERHAMN	5,4	4,4	4,5	4,1	6,2	4,7	7,5	12,5	6,6	10,6	8,4	14,1
2183 BOLLNÄS	5,0	3,4	3,7	3,0	6,2	3,7	7,1	10,3	5,5	7,8	8,7	12,5
2184 HUDIKSVALL	4,8	2,9	3,9	2,6	5,6	3,2	8,3	8,6	6,9	7,6	9,6	9,5
Gävleborgs län	5,0	3,6	4,2	3,5	5,8	3,7	7,8	9,6	6,3	8,1	9,1	10,9

2008												
2101 OCKELBO	3,0	1,2	3,1	1,7	2,9	0,8	5,7	4,3	5,5	5,0	5,9	3,7
2104 HOFORS	2,9	1,2	2,9	1,3	2,9	1,2	6,0	2,5	5,6	2,6	6,3	2,4
2121 OVANÅKER	3,1	1,2	2,9	1,4	3,3	1,0	6,0	3,8	5,0	3,8	6,8	3,7
2132 NORDANSTIG	3,3	1,4	3,4	1,7	3,1	1,1	5,7	3,5	5,7	4,4	5,8	2,7
2161 LJUSDAL	3,5	1,7	3,5	1,9	3,5	1,5	6,8	3,6	7,4	3,8	6,4	3,4
2180 GÄVLE	3,5	2,4	3,3	2,5	3,7	2,4	4,8	4,3	4,3	3,9	5,4	4,6
2181 SANDVIKEN	3,0	1,8	3,0	2,0	3,0	1,5	6,3	3,1	5,2	2,9	7,3	3,3
2182 SÖDERHAMN	4,1	2,8	3,9	2,8	4,2	2,8	7,0	5,1	6,5	4,6	7,3	5,6
2183 BOLLNÄS	3,6	2,0	3,2	1,9	3,9	2,0	6,6	4,8	6,0	4,5	7,2	5,1
2184 HUDIKSVALL	3,8	1,6	3,5	1,6	4,0	1,5	7,2	3,8	6,6	4,1	7,8	3,5
Gävleborgs län	3,5	2,0	3,3	2,1	3,6	1,9	5,9	4,0	5,3	3,9	6,5	4,2

2007												
2101 OCKELBO	2,1	1,1	2,2	1,4	2,0	0,8	4,9	2,2	5,0	2,6	4,8	1,8
2104 HOFORS	2,7	1,2	2,8	1,1	2,6	1,2	6,3	2,9	6,3	2,5	6,4	3,3
2121 OVANÅKER	3,2	1,0	3,3	1,2	3,1	0,8	5,6	2,6	5,4	2,8	5,7	2,5
2132 NORDANSTIG	3,6	1,1	3,2	1,3	4,0	1,0	7,7	2,1	7,5	1,9	7,9	2,3
2161 LJUSDAL	3,9	1,5	4,1	1,6	3,7	1,4	8,1	2,9	9,0	2,6	7,4	3,1
2180 GÄVLE	4,4	1,9	4,2	1,8	4,7	2,0	7,0	2,4	6,1	2,0	7,9	2,8
2181 SANDVIKEN	3,0	1,4	2,9	1,5	3,1	1,2	7,5	1,7	6,1	1,3	8,7	2,0
2182 SÖDERHAMN	5,3	2,5	5,0	2,2	5,7	2,7	10,7	4,3	9,6	3,8	11,8	4,8
2183 BOLLNÄS	3,9	1,6	3,7	1,5	4,1	1,6	6,7	3,5	6,3	3,2	7,1	3,8
2184 HUDIKSVALL	4,0	1,3	3,8	1,4	4,2	1,3	9,2	2,5	8,4	2,6	9,9	2,4

Bilaga 2: Statistik Ampax

Statistik från Högtrycket

Antal inskrivna under 25 år 2008-05-01 - 2010-04-30

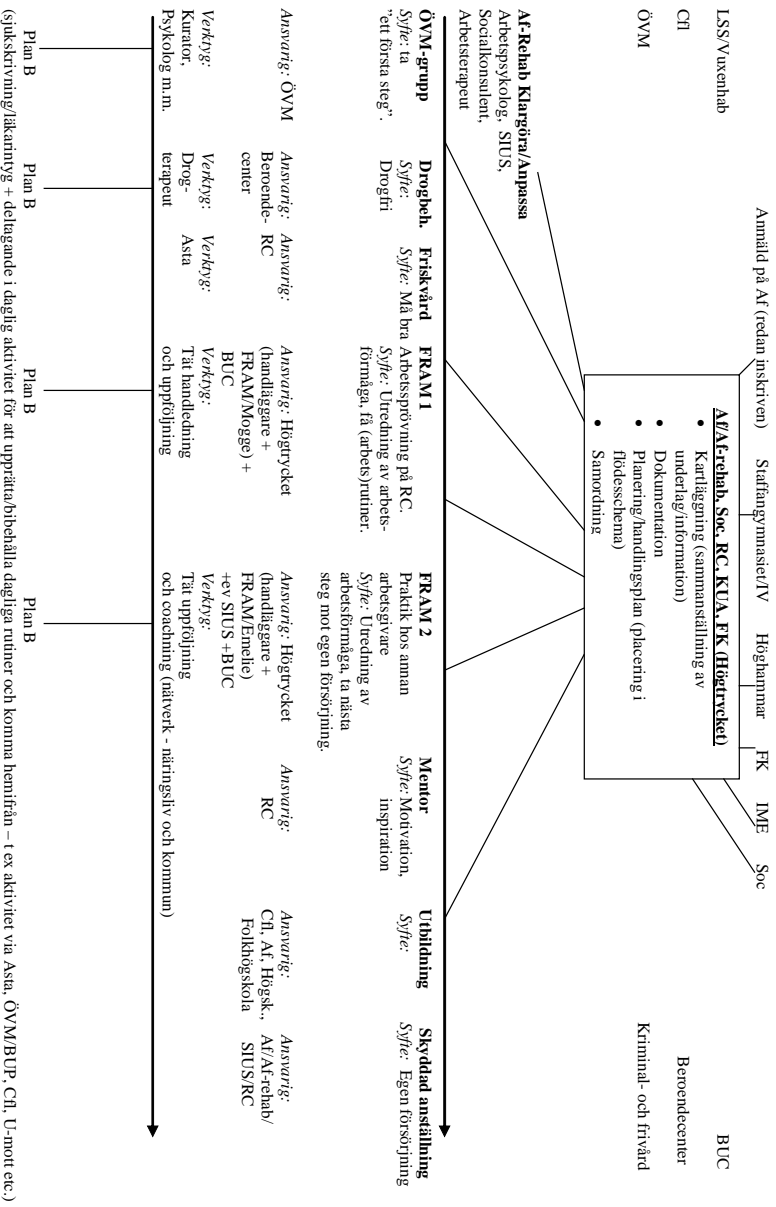
Högtryck/AF	2
Högtryck/FK	13
Högtryck/IME	7
Högtryck/Intro	363
Högtryck/Intro/soc	45
Högtryck/JOB	58
Högtryck/JOB/Soc	6
Högtryck/Soc	35
Högtryck/Staffangymnasiet	5
Högtryck/UGA	465
Högtryck/UGA/soc	97
Högtrycket/KUA	2
	1098

Antal avslut under 25 år 2008-05-01 - 2010-04-30

Arbete	307
Arbete annan ort	138
Starta eget	4
Studier	110
Studier annan ort	52
Militärtjänstgöring	4
	615

Andel **56,0%**

Bilaga 3: ”Röda tråden



Högtrycket

Högtrycket var ett samverkansprojekt mellan socialtjänst, arbetsförmedling, Söderhamns kommun och Försäkringskassan, där ungdomar mellan 16-24 år skulle få tillgång till samhällets samlade resurser utifrån sina individuella behov.

Både värdet i samverkan och fallgroparna lyfts fram i denna utvärdering, liksom en viktig oförutsedd effekt, behovet av metodutveckling kring ungdomar i "gråzonen" mellan sjukskrivning och arbetslöshet.

Maria Vallström är forskare i etnologi och har distansarbetat från FoU Söderhamn sedan 2001.

Hon disputerade 2003 på avhandlingen "Arbetslöshet och arbetsfrihet - moral, makt och motstånd", på etnologiska avdelningen vid Uppsala universitet.

Maria Vallström är knuten till knuten till Stad och Land vid Sveriges lantbruksuniversitet, SLU.



Maria Vallström

FoU Söderhamn

Centrum för Flexibelt lärande - CFL

S. Järnvägsgatan 7

826 80 Söderhamn

maria.vallstrom@soderhamn.se

Tel: 0270-766 33

Mob: 070-622 57 86

FoU Söderhamn

FoU Söderhamn är ett tvärvetenskapligt forsknings- och utvecklingscentrum med fokus på frågor som rör utvecklingsprocesser. Ambitionen är att vara en drivkraft i arbetet med hållbar regional utveckling. FoU Söderhamn erbjuder analyser och utvärderingar av olika slag på uppdrag av företag och organisationer. Varje uppdrag är unikt och undersökningsmetoderna anpassas därefter. Hos FoU Söderhamn finns doktorander, forskare och professorer anknutna till olika lärosäten i Sverige. Exempel på forskningsområden är ungdomar, utbildning, kulturarv, arbetsliv, innovationsteknik och entreprenörskap och det bedrivs ett stort antal regionala, nationella och internationella utvecklingsprojekt.

Grunderna i verksamheten kommer från det forsknings- och utvecklingscentrum, FoU-Centrum Söderhamn, som byggdes upp år 2000 tillsammans med bland andra dåvarande Arbetslivsinstitutet.

Bakom FoU Söderhamn står CFL-Centrum för flexibelt lärande, Söderhamns kommuns organisation för vuxnas lärande. CFL är beläget i området Faxepark.

