

VGR Analys 2023:6  
Samhällsanalys  
Västra Götalandsregionen  
2023-02-08

# Hur involverar vi unga meningsfullt?

Utvärdering av Unga regionutvecklare

# Innehåll

Sammanfattning .....	4
1. Inledning.....	7
1.1 Utvärderingens syfte och frågeställningar.....	8
1.2 Metod och datainsamling .....	9
1.3 Rapportens disposition .....	10
2. Bakgrund .....	10
2.1 Unga regionutvecklare .....	11
2.2 Andra liknande insatser.....	13
2.2.1 Unga kommunutvecklare .....	13
2.2.2 Unga regionutvecklare – Region Uppsala.....	15
3. Resultat.....	17
3.1 Meningsfullhet, påverkan och delaktighet .....	17
3.1.1 Att få sin röst hörd och att bidra med något unikt.....	17
3.1.2 Att ha tydliga och relevanta uppdrag. ....	18
3.1.3 Att klargöra syfte och involvera politiker.....	19
3.1.4 Att samla in från fler. ....	21
3.1.5 Att ha tillräckligt med tid. ....	21
3.1.6 Att planera ordentligt. ....	23
3.1.7 Att ha en stöttande funktion inne i organisationen.....	23
3.1.8 Att vara tydlig kring delaktighet. ....	26
3.2 Rekrytering, resurser och ersättning.....	27
3.2.1 Att använda sig av en rekryteringspartner.....	27
3.2.2 Att göra urval på rätt grunder. ....	28
3.2.3 Att anställa eller ersätta som samråd.....	30

3.2.4 Att tänka på arbetsmiljön. ....	32
3.2.5 Att etablera en rutin för arbete. ....	33
3.2.6 Att tillsätta tillräckligt med resurser. ....	34
4. Slutsatser och rekommendationer .....	36
4.1 Nå samsyn kring och klarlägg det gemensamma syftet. ....	36
4.2 Etablera en specifik funktion som operativt stöd och koordinator. ....	38
4.3 Gör ett samverkansavtal med en samarbetspart. ....	40
4.4 Anställ ungdomarna genom en ny rutin för Koncernkontoret och andra berörda förvaltningar. ....	41
4.5 Gör invånardialog med barn och unga en del av ekonomisk planering och prioritering. ....	42
4.6 Reflektioner framåt .....	43
5. Referenser.....	44
Bilaga 1 – Enkät .....	46

# Sammanfattning

Som en del av den långsiktiga prioriteringen ”Öka inkluderingen” i Västra Götalandsregionens (VGR) regionala utvecklingsstrategi ingår att öka invånarnas delaktighet och inflytande i samhällets utveckling, att ”utveckla forum och former för dialog tillsammans med barn och unga för att säkerställa barn och ungas inflytande och delaktighet”. Som ett led i att skapa en mer systematisk invånardialog med barn och unga har ett arbetssätt, Unga regionutvecklare, testats under 2022 av Koncernkontoret. Liknande insatser finns även på andra platser i Västra Götaland, där kallad Unga kommunutvecklare. Arbetet har skett genom avdelning social hållbarhet och koncernavdelning kultur efter beslut från beredningen för mänskliga rättigheter<sup>1</sup>.

Insatsen har genomförts i två olika versioner under våren och hösten. Under hösten har sex unga regionutvecklare mellan 15-18 år varit involverade i framtagandet av VGR:s kulturstrategi. Denna insats har följts och utvärderas av enhet samhällsanalys. Utvärderingen har främst genomförts genom intervjuer med de unga regionutvecklarna och involverade tjänstepersoner på VGR. Samtal har också förts med insatsansvarig för Unga kommunutvecklare i Falköpings kommun och ansvarig för Unga regionutvecklare vid Region Uppsala. En enkät har även skickats ut till andra kommuner i Västra Götaland som haft Unga kommunutvecklare. Dialog har också förts med Koncernkontorets HR-avdelning och koncernekonomi.

Utvärderingen har som syfte att undersöka hur insatsen kan utformas för att vara så meningsfull som möjligt. Den vill visa på vad som är avgörande för att de ungas bidrag ska tas tillvara och ha verklig påverkan. Den vill också undersöka hur det upplägg som använts fungerat och vilka resurser en sådan här insats kräver. Utvärderingen är tänkt att ha en inverkan på om detta arbetssätt ska fortsätta vid Koncernkontoret och VGR i övrigt, och i sådant fall informera ett sådant genomförande.

Resultatet av utvärderingen visar att VGR bör fortsätta att testa Unga regionutvecklare. Nedan följer utvärderingens centrala slutsatser där den första är avgörande för de övriga.

<sup>1</sup> Fr o m 1 januari 2023 tillhör koncernavdelning kultur Förvaltningen för kulturutveckling och går under 2023 under namnet Kultur och demokrati. Avdelning social hållbarhet har upplösts och delvis omorganiserats i hållbarhetsavdelningen.

## **Nå samsyn kring och klargör det gemensamma syftet.**

Utifrån att genomförandet under våren respektive hösten har varierat utifrån flera aspekter både vad gäller inriktning och rekrytering behöver syftet för insatsen Unga regionutvecklare fastställas inledningsvis och alla involverade inom organisationen behöver vara överens om den gemensamma målsättningen. Detta gäller inte minst den övergripande målsättningen med satsningen, som därefter de specifika insatserna måste kopplas till. Som stöd för detta arbete kan VGR utgå från insatslogikens ledfrågor:

- Vilka *effekter* ska uppnås på lång sikt?
- Vilka kortsiktiga *resultat* förväntas som kan bidra till de effekter man önskar nå?
- Vilka *aktiviteter* ska genomföras för att nå de förväntade resultaten?
- Vilka *resurser* krävs för att genomföra aktiviteterna?

Svaret på ovanstående berör frågor från hur många ungdomar som ska involveras och vilka urvalskriterier för rekrytering som ska användas till typ och omfattning av uppdrag som de unga utvecklarna ska arbeta med. Utgångspunkten är här att detta arbete är ett centralt åtagande i VGR:s styrdokument och i det heltäckande utvecklingsarbetet. Detta innebär att alla medarbetare behöver vara bärare av det. Det kräver förvaltningsgemensamma diskussioner och bestämmelser kring dessa frågor. Detta för att det ska bli systematiskt, långsiktigt, spänna över hela Koncernkontoret (och andra berörda förvaltningar) och vara meningsfullt.

## **Etablera en specifik funktion som operativt stöd och koordinator.**

Utifrån vad som kommer fram kopplat till ett gemensamt syfte ser utvärderingen att det krävs en befattning inom VGR som kan vara stöd för de unga regionutvecklarna, tjänstepersonerna och organisationen i stort. Denna person behöver ha både kompetens och erfarenhet av att arbeta med barn och unga samtidigt som den behöver vara väl förankrad i organisationen. Vad som är viktigt att poängtera är att denna befattning inte ska vara ensam bärare av uppdraget eller genomföra dialogerna helt själv utan vara ett praktiskt och konkret stöd för tjänstepersonerna och för ungdomarna. Denna funktion kan även vara samordnare av Unga regionutvecklare vid Koncernkontoret och andra berörda förvaltningar. I en sådan funktion behöver det också skapas

en rutin och struktur för att systematiskt få in uppdrag och frågor som ungdomarna kan jobba med, från de olika enheterna/avdelningarna vid Koncernkontoret och andra berörda förvaltningar.

### **Gör ett samverkansavtal med en samarbetspart.**

Utvärderingen visar att VGR borde ingå någon form av samverkansavtal med en annan aktör i detta arbete. Det är viktigt att en samarbetspart har kunskap om samt erfarenhet av dialog med barn och unga. Den kan vara en kanal för rekrytering, erbjuda plats att hålla dialogen och vara en plattform för att samla in synpunkter från fler unga. Vilken roll utöver detta en samarbetspart har i dialogarbetet hänger också samman med det gemensamma syftet. Att Västra Götaland är en stor region med 49 kommuner gör att det möjligtvis kan vara svårt att få till ett genomförande där tjänstepersoner kan vara aktivt deltagande på plats (då utvärderingen även visat att träffarna inte bör ske digitalt). Grundtanken är dock att inte lägga ut själva dialogarbetet på en extern part utan denna aktör ska endast understödja dialogen. Ett alternativ till samarbetspart här skulle kunna vara Västra Götalands Science Centers.

### **Gör invånardialog med barn och unga en del av ekonomisk planering och prioritering.**

För att få till ett långsiktigt och systematiskt genomförande av invånardialog med barn och unga krävs att det ingår in den ekonomiska planeringen. Det innefattar också att resursätta det tidsmässigt och med personal vilken ska ha tillräckliga resurser för utförandet.

# 1. Inledning

Koncernkontoret vid Västra Götalandsregionen (VGR) har under 2022 arbetat med att ta fram förslag på struktur och arbetssätt för en systematisk invånardialog med barn och unga. Detta arbete har skett genom avdelning social hållbarhet vid koncernstab regional utveckling sedan beslut från beredningen för mänskliga rättigheter<sup>2</sup>. Som ett led i arbetet testades en insats under våren 2022 kallad ”Unga regionutvecklare”. Insatsen prövade en form av dialog med barn och unga vilken finns i olika skepnad hos flera kommuner i Västra Götaland, där kallad ”Unga kommunutvecklare”.

Genomförandet skedde i samarbete med Rädda Barnen och under april till juni månad anställdes fyra ungdomar. Detta arbete var en del av det uppdrag och det samverkansavtal som Rädda Barnen tecknat med avdelning social hållbarhet<sup>3</sup>. Ungdomarnas främsta syssla var att dela med sig av sina tankar kring en systematisk dialog med barn och unga inom VGR.

Insatsen har under hösten 2022 fortsatt i en vidareutvecklad form, nu under VGR:s egen regi genom avdelning social hållbarhet och koncernavdelning kultur. En grupp på sex unga regionutvecklare har under hösten fått vara med i framtagandet av Västra Götalandsregionens nya kulturstrategi. Höstens version av insatsen har följts och utvärderats av enhet samhällsanalys vid koncernstab regional utveckling och den här rapporten är slutprodukten av utvärderingen. Utvärderingen bygger delvis vidare på Rädda Barnens sammanfattning och slutsatser av sitt uppdrag<sup>4</sup>. Vid enhet samhällsanalys har utvärderingen genomförts av Monica Emanuelsson och Julius Bergh.

Under utvärderingens genomförande har en omorganisering skett. Koncernavdelning kultur heter numera Kultur och demokrati och ingår i Förvaltningen för kulturutveckling, det vill säga är inte del av Koncernkontoret längre. Utvärderingen talar huvudsakligen utifrån Koncernkontorets perspektiv då det var den förvaltning som var relevant under utvärderingens process.

<sup>2</sup> Utveckling av dialog med barn och unga i Västra Götaland, dnr RS 2021-02614-1.

<sup>3</sup> Samverkansavtal dialog med barn och unga i Västra Götaland, dnr RS 2021-04452-1.

<sup>4</sup> Slutrapport 2021–2022 - Systematisk invånardialog mellan Västra Götalandsregionen och barn och unga i Västra Götaland, Rädda Barnen, 2022, [https://mellanarkiv-offentlig.vgregion.se/alfresco/s/archive/stream/public/v1/source/available/sofia/rs8354-616218959-71/native/R%c3%a4dda%20barnens%20slutrapport\\_Utveckling%20av%20VGRs%20dialog%20med%20barn%20och%20unga%20i%20VG.pdf](https://mellanarkiv-offentlig.vgregion.se/alfresco/s/archive/stream/public/v1/source/available/sofia/rs8354-616218959-71/native/R%c3%a4dda%20barnens%20slutrapport_Utveckling%20av%20VGRs%20dialog%20med%20barn%20och%20unga%20i%20VG.pdf).

Utvärderingen och dess rekommendationer bör dock ses som delvis organisationsövergripande och som gällande över förvaltningsgränserna – i samverkan dem emellan. Det är också så att avdelning social hållbarhet vid koncernstab regional utveckling upplösts i den nya omorganisationen och delvis omorganiserats i vad som nu heter hållbarhetsavdelningen.

## 1.1 Utvärderingens syfte och frågeställningar

Utvärderingens huvudsyfte har varit att se vilka faktorer som kan bidra till att en insats som denna utformas och genomförs på ett sådant sätt att den upplevs som meningsfull av alla involverade. Detta innebär också en organisatorisk meningsfullhet, det vill säga för uppfyllandet av insatsens syfte. I det här ligger att undersöka hur det säkerställs att de ungas bidrag tas om hand och får en chans att ha verkliga påverkansmöjligheter.

I relation till dessa andra syften har utvärderingen även haft som utgångspunkt att visa på vad en sådan här insats kräver resursmässigt. Utvärderingen har fått i uppdrag att ha en inverkan på om VGR ska fortsätta med detta arbetssätt i framtiden. Om det ska fortsätta har den haft för avsikt att bidra med lärdomar för ett sådant framtida genomförande.

Utvärderingen har utgått från en rad frågeställningar vilka har styrt processen och utifrån vilka intervju- och enkätfrågor formulerats. Dessa är:

- *Har insatsen upplevts som meningsfull (för de medverkande och för satsningens syfte)? Varför/varför inte? På vilket sätt har den varit meningsfull? Vad hade kunnat göras annorlunda?*
- *Vad upplevs som avgörande för att det som uppkommer genom involveringen ska ha inverkan på det strategiska arbetet? Hur har delaktigheten sett ut? Hur har de unga medverkande upplevt sin möjlighet att påverka?*
- *Hur har insatsens omfång fungerat och vilka resurser har krävts – tidsmässiga, personella, ekonomiska? Vad mer hade krävts för att uppnå en högre grad av upplevd meningsfullhet?*
- *Hur har arbetet med rekrytering, ersättningsgivande och arbetsmiljökrav sett ut? Vad behöver tänkas på kring dessa aspekter i framtiden?*

- *Hur har arbetet med liknande insatser sett ut på andra platser? Hur ser det ut jämfört med Unga regionutvecklare-insatsen hos Västra Götalandsregionen? Vilka lärdomar kan dras här inför framtiden?*

Utvärderingen har, så långt det varit möjligt, strävat efter att vara löpande och inbäddad i insatsen. Detta har inneburit att den till viss del planerats i dialog med insatsansvariga och att utvärderingen utgjort en punkt på några av de träffar som skett med de unga regionutvecklarna under hösten 2022. Ett sådant utvärderingsupplägg ligger i linje med modellen för lärande utvärdering och uppföljning<sup>5</sup> och har för avsikt att främja ett lärande och en faktisk användning av utvärderingsprocessen och dess resultat.

I det ursprungliga utvärderingsuppdraget ingick även att Unga regionutvecklare skulle finnas kopplat till genomförandet av den regionala utvecklingsstrategin inom kraftsamling digitalisering (digitalisering inom jordbruket). Trots försök lyckades de inte rekrytera unga regionutvecklare inom detta område vilket innebär att denna del inte ingår i utvärderingen.

## 1.2 Metod och datainsamling

Utvärderingens huvudsakliga metod för datainsamling har varit intervjuer och samtal.

Inledningsvis hölls ett möte med tjänstepersonerna från koncernavdelning kultur och avdelning social hållbarhet involverade i insatsen. I det fortsatta utvärderingsarbetet deltog utvärderarna under två av träffarna med de unga kulturutvecklarna. Efter insatsperiodens slut har även enskilda intervjuer genomförts med de involverade tjänstepersonerna.

En enkät med både alternativfrågor och större öppna frågor har också gått ut till kommuner inom Västra Götaland som haft liknande insatser. Totalt har det varit 17 olika mottagare varav ett antal var inom samma kommun (Mölnåls Stad). Mottagare av enkäten var angivna ansvariga för insatserna på kommunernas webbplatser. Den låg ute i tre veckor under november månad och respondenterna mottog två påminnelser under denna tid. 12 av 17 har svarat på enkäten, en svarsfrekvens på ca 70%. Enkätfrågorna hittar ni i bilaga 1.

<sup>5</sup>Se [sidan för utvärdering och uppföljning](#) för regional utveckling på VGR:s webb.

Utöver detta har även intervjuer och samtal genomförts med ansvariga vid andra liknande insatser i Falköpings kommun och vid Region Uppsala. Urvalet av dessa har gjorts i dialog med koordinerande tjänsteperson vid avdelning social hållbarhet. Parallellt med detta har även samtal förts med Koncernkontorets HR-avdelning och Koncernekonomi.

Utkast av rapporten har skickats till ansvariga för genomförandet för att få in synpunkter och ha samtal kring utvärderingen och dess resultat. Till detta planeras seminarium där intervjuade och berörda tjänstepersoner kommer bjudas in. Ett sådant tillvägagångssätt har valts för att skapa en grund för ett lärande och en användning av utvärderingen.

## 1.3 Rapportens disposition

Resterande delar av denna text är upplagda på sådant sätt att härnäst följer i avsnitt 2 en bakgrundsbeskrivning av Unga regionutvecklare vid VGR. Bakgrundsbeskrivning ges även för de insatser på andra platser som har involverats i utvärderingen. I avsnitt 3 därefter presenteras och beskrivs det som framkommit under intervjuerna, samtalen och i enkäten. Detta mynnar ut i slutsatser och rekommendationer i avsnitt 4.

## 2. Bakgrund

Ett av de gemensamma målen inom det ungdomspolitiska samarbetet i EU och ett av de övergripande målen i den svenska ungdomspolitiken är främjandet av ungas delaktighet och inflytande i samhällslivet. Ungas erfarenheter, synpunkter och kunskaper bör tas till vara som en resurs och det utgör en rättighet för dem att få delta i beslut som rör deras vardag, i och med barnkonventionen (som blev svensk lag år 2020).

Dialog med barn och unga är även en del av den vägledande principen “delaktighet och inflytande” och den långsiktiga prioriteringen “öka inkluderingen” i Regional utvecklingsstrategi för Västra Götaland 2021–2030 (RUS). Barn och unga, och involvering av dessa, utgör också ett prioriterat område och en avgörande målgrupp i Mål för social hållbarhet 2030, Kulturstrategi Västra Götaland 2020–2023 och i omställningen av barn och ungas hälso- och sjukvård.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Samtliga angivna styrdokument finns på [VGR:s webb](#).

Med avstamp i detta har avdelning social hållbarhet utfört ett arbete med mål att ta fram förslag på struktur och arbetssätt för en mer systematisk invånardialog med barn och unga<sup>7</sup>. En av produkterna av detta arbete är insatsen ”Unga regionutvecklare”.

## 2.1 Unga regionutvecklare

Under hösten 2022 har den insats som kördes i pilot under våren vidareutvecklats. En skillnad från vårens omgång då ungdomarna anställdes av Rädda Barnen är att höstens ungdomar ersattes enligt VGR:s riktlinje för ersättning vid samråd<sup>8</sup>. Ungdomarna och tjänstepersonerna har fått fylla i en blankett för samrådsarvode per person vid varje tillfälle. Tanken var att det skulle innebära mindre administrativt arbete, vara mindre tidskrävande och att höstens version skulle vara ett test av en annan anställnings/ersättningsform för att kunna jämföra de båda.

### Rekrytering

Den del av Koncernkontoret som hade Unga regionutvecklare hos sig hösten 2022 är koncernavdelning kultur. Koncernavdelning kultur gjorde en utlysning för unga kulturutvecklare via plattformen KulturUngdom. KulturUngdom medfinansieras av kulturnämnden (KUN) som ett långsiktigt uppdrag. Deras uppdrag från KUN är att främja ungas eget skapande och deltagande i kulturlivet, som kulturutövare och/eller arrangörer av kulturevenemang. Ett grafiskt material togs fram i samarbete mellan parterna som sedan kunde spridas vidare, utöver den webbutlysning som skapades på KulturUngdoms hemsida. 120 mejl med den digitala annonsen skickades ut till relevanta personer i Västra Götalands kulturliv utifrån koncernavdelning kulturs och KulturUngdoms kontaktnät. Utöver detta användes också sociala medier som Facebook och Instagram.

Intresset upplevdes vara högt av tjänstepersonerna och avdelningen tog emot en grupp på sex ungdomar, av 22 sökande. En av utgångspunkterna för urvalet av ungdomar här, förutom att de skulle vara 15–20 år gamla, var att få geografisk representation från olika delar av regionen. Här lyckades tjänstepersonerna ta in ungdomar från alla delregioner. Utöver en geografisk

<sup>7</sup> se RS 2021–02614–1.

<sup>8</sup> Riktlinje - ersättningar vid samråd, dnr RS 2017–03063.

spridning på ungdomarna fick tjänstepersonerna även till en spridning vad gäller de konstområden som de olika ungdomarna är aktiva inom.

Under vårens pilot rekryterades fyra ungdomar i gymnasieåldern genom Habilitering och Hälsa i VGR och Rädda Barnens verksamheter i region väst<sup>9</sup>. Målet var att nå unga som kan ha svårare att få sin röst hörd. Rekryteringen och urvalet har därmed sett olika ut mellan de två versionerna.

## **Uppdrag och upplägg**

Den nuvarande kulturstrategin avser perioden 2020–2023 och en revidering av denna har gjorts där dialog med barn och unga var en utpekad ambition<sup>10</sup>. Tjänstepersonerna vid koncernavdelning kultur hade som förväntningar på insatsen Unga regionutvecklare att barn och ungas perspektiv skulle tydliggöras i den nya kulturstrategin. Målet var en reviderad kulturstrategi där ungas röster varit med och påverkat innehållet.

De unga kulturutvecklarna själva uttryckte att de ville skapa en kultur i Västra Götaland som var tillgänglig för alla, i synnerhet barn och unga, oavsett vem en är, ens socioekonomisk situation och var en bor. De uttryckte en önskan att vilja förbättra förutsättningarna för att kunna komma in i, ta del i och kunna påverka kulturlivet, särskilt för barn och unga.

Det höstens ungdomar arbetat med har varit att titta på delar av den reviderade kulturstrategin, de har arbetat textmässigt. De har närmast sig textstycken som behandlar ett vidgat deltagande för barn och unga i kulturlivet. Uppgiften har bestått i att värdera och tematisera, att lyfta fram och visa på vad som är det mest centrala utifrån deras perspektiv.

Under vårens pilot fick ungdomarna inledningsvis lära sig om VGR och om barnets rättigheter. De fick under de resterande träffarna ge sina synpunkter och reflektioner kring en systematisk dialog med barn och unga inom VGR. En del i att vara ung regionutvecklare handlade då också om att lyssna in andra barn och unga. Upplägget mellan de två versionerna har därmed också skiljt sig åt.

Höstens unga regionutvecklare, de unga kulturutvecklarna, har träffats fem gånger. Alla träffar förutom den första har varit på plats i Stationshusets konferenslokaler på Regionens Hus i

<sup>9</sup> Rädda Barnen 2022, s. 6.

<sup>10</sup> Tidplan och process för kulturstrategi 2024–2027, dnr KUN 2022–00093.

Göteborg. Träffarna har skett kvällstid på vardagar och uppgått till totalt 14 timmar. Under vårens pilot skedde alla möten digitalt. För höstens vidareutveckling var målsättningen att ha de flesta träffarna fysiskt då de tidigare ungdomarna lyft att det var något de gärna sett.

Vid kulturnämndens möte i december fick ledamöterna information om VGR:s utvecklingsarbete gällande dialog barn och unga, bland annat kopplat till arbetet med kulturstrategin. Vid detta möte deltog även några av de unga kulturutvecklarna.

Till skillnad från våren har gruppen i höst handledts av en tjänsteperson på deltid vid koncernavdelning kultur, en praktikant som övergått till en timanställning på upp till 16 timmar i veckan för att fullfölja sitt arbete med de unga kulturutvecklarna. Denna person benämns i utvärderingen som den handledande tjänstepersonen och det är då specifikt för höstens version av insatsen. En till tjänsteperson, processledaren för den nya kulturstrategin, har varit involverad i insatsen och i tillvaratagandet av ungdomarnas arbete. Insatsen, såväl vårens som höstens, har koordinerats av avdelningen social hållbarhet som haft en ansvarig tjänsteperson för Unga regionutvecklare som insats. Den sistnämnda benämns i utvärderingen som den koordinerande tjänstepersonen.

## 2.2 Andra liknande insatser

Såsom nämnts tidigare har andra liknande insatser genomförts på andra platser i Västra Götaland. Unga kommunutvecklare finns i olika former hos ett antal kommuner i regionen. En annan region som också har Unga regionutvecklare är Region Uppsala.

### 2.2.1 Unga kommunutvecklare

Insatser vid namn Unga kommunutvecklare finns i många kommuner inom Västra Götalands territorium. Kommuner inom regionen vilka har eller har haft unga kommunutvecklare och som svarat på den utskickade enkäten är Kungsbacka, Borås, Mölndal, Grästorps, Skövde, Falköping, Tidaholm, Götene och Lidköping.

De som svarat på enkäten beskriver insatser som har ett syfte som ligger i linje med satsningen vid VGR. De övergripande syftena är att skapa en invånardialog där unga får göra sin röst hörd (att uppfylla Barnkonventionen) och där de får insyn och nya perspektiv på den

kommunala verksamheten. Ett par kommuner har också ett uttalat syfte att nå ungdomar i utanförskap, där ett mål verkar vara att öka den ungas anställningsbarhet, som ett led i ett integrationsarbete. Dessa sistnämnda syften skiljer sig åt från insatsen vid VGR, i synnerhet då höstens version.

Kommunernas insatser präglas i de flesta fall även av ett något annat upplägg än Unga regionutvecklare vid VGR. Unga kommunutvecklarrollen rör sig ofta om ett sommarjobb eller feriepraktik. Dock är det så att många av kommunerna också anställer ungdomar som unga kommunutvecklare ett antal timmar i veckan även under resterande läsår.

Omfattningen för feriepraktiken ligger på tre eller fyra veckor med oftast sex timmars arbetsdag. Året-runt-arbetet skiljer sig mer åt mellan kommunerna. Här kan anställningen löpa över så länge som två år. Omfånget i timmar sträcker sig mellan två timmar varannan vecka, eller 5–6 timmar i månaden, till fyra timmar i veckan, eller till och med 20 timmar i månaden. Antalet personer som anställs skiljer sig också åt, allt från 40 individer till mindre grupper på fyra till sex personer. Ungdomarna går i år 1–3 på gymnasiet.

I och med att omfattningen för de olika kommunernas insatser ser olika ut skiljer sig också rekryteringsprocessen åt. Gemensamma nämnare här är dock att använda kommunens egna kanaler och system för rekrytering och anställning, göra utskick till alla inom en viss åldersgrupp i ett område och att använda sig av sociala medier. Det skiljer sig åt om kommunerna anställer de unga utvecklarna kompetensbaserat eller inte.

Valet har gjorts att i denna utvärdering fördjupa sig vidare i en av dessa insatser, Unga kommunutvecklare i Falköping. Insatsen i denna kommun, tillsammans med andra i Skaraborg, har delvis varit inspiration till den insats som nu genomförs vid VGR.

### **Unga tar ordet i Falköping**

Tanken med Unga kommunutvecklare i Falköping är att de ska agera länk mellan kommunens beslutfattare, tjänstepersoner och barn/ungdomar i Falköping. Ofta är upplägget att de unga kommunutvecklarna i Falköping för en dialog med andra barn och unga under sin arbetstid. Detta liknar vårens version av insatsen vid VGR men skiljer sig något från höstens.

I Falköping är de unga kommunutvecklarna både anställda genom feriepraktik och löpande under resten av läsåret. Feriepraktiken på sommaren löper över tre veckor med sex timmars

arbetsdag. Anställningen över året kan variera lite i omfattning och är flexibel, med möjlighet att jobba på helger och kvällar, men snittet ligger på fyra timmar i veckan. Antalet ungdomar brukar ligga på mellan fyra och sex, liknande det antal som arbetat vid VGR 2022.

Falköpings kommun har en ungdomsstrateg som är ansvarig för insatsen. Under feriepraktiken arbetar denna person i princip 100% med gruppen. Under resten av året sker ett kontinuerligt arbete med de unga utvecklarna i ständig kommunikation med arbete mellan träffarna, vars tidsomfattning är svår att uppskatta. Utslaget över året är en grov uppskattning att Unga kommunutvecklare tar upp cirka 20% av tjänsten, enligt ungdomsstrategen själv.

I Falköping rekryteras de unga kommunutvecklarna genom feriepraktiken. De får kryssa i ”Unga tar ordet” i kommunens normala ansökningssystem för sommarjobb/feriepraktik. De som haft feriepraktik erbjuds sedan att få fortsätta i rollen över läsåret. På detta sätt används feriepraktiken som en metod för rekrytering. Anställning görs därmed inte kompetensbaserat. En sådan rekrytering genom feriepraktik görs hos flera andra kommuner i Västra Götaland, där vissa använder sig av en meritbaserad rekrytering för året-runt-arbetet.

De unga kommunutvecklarna i Falköping jobbar uppdragsbaserat, där förslag på uppdrag kommer in från kommunens olika förvaltningar. De går i år ett eller år två på gymnasiet när de gör sin feriepraktik och år två eller år tre när de arbetar löpande under året. Arbetet sker främst fysiskt på plats men även en del digitalt, främst i sammanhang eller projekt där aktörer på andra platser är involverade. En stor del av arbetet, såsom olika sorters platsbesök, kan dock inte genomföras digitalt.

## 2.2.2 Unga regionutvecklare – Region Uppsala

En annan region som har en liknande insats är Region Uppsala. Sedan 2020 anställs under sommaren 12 ungdomar vid avdelning regional utveckling på Regionkontoret. Insatsen genomförs i samarbete med Barnombudet i Uppsala (BoiU) som Region Uppsala ingått ett idéburet offentligt partnerskap (IOP) med. Detta upplägg går att likna till hur vårens försök vid VGR gjordes tillsammans med Rädda Barnen.

Anställningen vid Region Uppsala löper över en fyraveckorsperiod under vilken ungdomarna är anställda som sommarjobbare och arbetar kl. 9–16 vardagar. Under dessa fyra veckor får ungdomarna välja mellan en rad olika uppdrag vilka lämnats in av regionala

tjänstepersoner till den processledare som är handledare för de unga regionutvecklarna under deras introduktionsvecka. Resterande veckor handleds de av en person anställd vid BoiU. Båda dessa personer jobbar med detta 100% under sin respektive vecka/veckor.

Introduktionsveckan har en fastlagd struktur och utbildar ungdomarna i en rad saker; till exempel flernivåsystemet, tjänstepersonsämberet, regional utveckling och barnkonventionen. De går även igenom presentations- och intervjuteknik och annan metodlära.

Exempel på fokusområden för ungdomarnas arbete har varit främjande av icke sökta gymnasieutbildningar, effektiv och nära vård och revidering av den regionala kulturplanen. Det sistnämnda faller naturligt i linje med de arbetsuppgifter som de unga kulturutvecklarna haft vid VGR hösten 2022.

## 3. Resultat

### 3.1 Meningsfullhet, påverkan och delaktighet

#### 3.1.1 Att få sin röst hörd och att bidra med något unikt.

Ungdomarna som medverkade vid höstens version av insatsen tyckte att arbetet har känts meningsfullt tack vare att de fått påverka sådant som rör dem och att de fått sin röst hörd. Betydelsefullt har också varit att få information om att deras input tolkats på rätt sätt. Att det inte bara handlat om att inhämta åsikter utan att ungdomarna själva fått arbeta, skriva och bidra har upplevts som mycket betydelsefullt, det överträffade flera av ungdomarnas förväntningar på insatsen.

Också den handledande tjänstepersonen har upplevt insatsen som väldigt givande, lärorik och meningsfull. Utifrån insatsens syfte i den specifika kontexten av kulturstrategin upplevs den av tjänstepersonerna som väldigt framgångsrik. Detta då ungdomarna tagit fram skrivningar och kommit med perspektiv som inte annars hade kommit fram, aspekter som tidigare inte varit med i strategidokumentet. De har bidragit med något unikt som utan deras arbete förmodligen förbisetts, enligt gruppens handledare.

Trots detta uttryckte ungdomarna vissa upplevda problem med att arbeta med ett policydokument på detta sätt. Det som lyftes fram var att ungdomarna gärna velat kunnat säkerställa att allt tolkats på rätt sätt i den vidare redigeringen, att till exempel formuleringar inte ändrats utifrån mening och syfte. Ungdomarna ska få vara remissinstans och titta på ett utkast av kulturstrategin. De kommer få ge feedback och se till så att deras bidrag inte missförstås eller använts fel. Information om att detta skulle ske hade de unga fått men den hade då gått förlorad i den stora mängd övrig information de fått under kort tid.

En tanke kring det här, vilken lyftes av ungdomarna, som trots detta är relevant var att få en större tydlighet kring resultat och få se mer konkret vad arbetet faktiskt leder till - att se vilka av förslagen som antas och vad som faktiskt är genomförbart. I detta hade kunnat ligga att skapa en

tydligare dialog med politiker kring reella förändringsmöjligheter så att ungdomarna kunnat fokusera sitt arbete på sådana områden.

### 3.1.2 Att ha tydliga och relevanta uppdrag.

I den här typen av långsiktiga uppdrag kan det vara svårt för de unga att se hur mycket skillnad de har gjort, hur mycket de faktiskt påverkat. I höstens version av insatsen vid VGR blir det tydligt vad som kommer med i kulturstrategin. Det är dock så att effekter och resultat av insatser kan ligga långt fram i tiden eller kanske inte alltid är enkla att synliggöra. En lärdom från Falköping är att tidigt ha ett samtal med ungdomarna kring hur sådana processer ser ut. Detta så att det finns en förståelse för att även om de unga verkligen bidragit kommer det kanske inte synas på ett tag. I den mån det är möjligt är det också bra att försöka blanda in uppdrag där det går att mer direkt se effekterna av ens arbete på kortare sikt.

Något som insatsen vid Region Uppsala riktat in sig på är att uppdragen ska vara hanterbara och inte vara på en för abstrakt eller politiskt långsiktig nivå. Detta gör att de arbeten och resultat som ungdomarna tagit fram lätt kunnat matchas direkt till olika verksamhetsområden och aktiviteter – att det tagits om hand om på reellt sätt, vilket det finns flera exempel på från regionen.

Andra lärdomar från insatsen vid Region Uppsala är upprättandet av olika rutiner och ett mer standardiserat arbetssätt. Det viktigaste som framkommit här för tillvaratagandet av det som ungdomarna tar fram är att de får uppdrag som tjänstepersonerna verkligen har nytta av. Detsamma har uttryckts av flera av de insatsansvariga vid kommunerna i Västra Götaland. Det ska finnas ett tydligt syfte och en tanke från start vad som ska göras med resultatet, en klar mottagare. I detta ingår en förberedande dialog så att uppdraget skruvas mot en större tydlighet – en process kollegor emellan innan.

Frågan kring vem som ska bestämma vad innehållet i arbetet ska vara är inte helt simpel. Även om det är större chans att ha en reell påverkan om uppdragen kommer från tjänstepersonerna kan det finnas en poäng i att de unga själva får bestämma vad de ska jobba med. Det handlar här om att de ska handskas med det de är intresserade av och tycker är viktigt – vilket potentiellt kan leda till en högre grad av upplevd meningsfullhet.

Utifrån erfarenheter från Falköping kan saker och ting ta längre tid när de unga själva får sätta agendan. Det kan vara väldigt engagerande för de unga men kanske inte leder till något påtagligt som organisationen kan användas sig av. Avvägningen mellan dessa två arbetssätt är inte alltid helt enkel. Det ska både vara frågor som är möjliga att påverka och som är relevanta för de unga.

När det kommer till arbetet med kulturstrategin upplever den handledande tjänstepersonen ungdomarnas bidrag som väldigt konkret, i form av de texter som tagits fram. Delar av dessa texter har förts in under lämpliga rubriker i ett utkast av den nya kulturstrategin – som sedan ska redigeras – med texterna i sin helhet som bilagor till strategidokumentet. Därmed har ungdomarnas input på ett påtagligt sätt påverkat det strategiska arbetet. Detta har det också funnits en konkret plan för från början, enligt strategins processledare.

### 3.1.3 Att klarlägga syfte och involvera politiker.

Vad handledaren för de unga kulturutvecklarna ser som avgörande för att det som framkommer faktiskt ska tas tillvara är att ha en gemensam idé från början kring det grundläggande syftet. Att diskutera och ha en samsyn kring varför VGR vill göra detta och vad det ska leda till blir centralt. Detta är också något som lyfts av några av de insatsansvariga från kommunerna i Västra Götaland.

Grundsytet till utvecklingsarbetet med invånardialog med barn och unga vid Koncernkontoret var att hitta ett arbetssätt för tjänstepersoner, politiker och unga att mötas. Det skulle även öka tilltron till det demokratiska systemet. Tjänstepersonerna ville också fånga in och lyssna på de som har det svårare att göra sin röst hörd, som befinner sig långt ifrån demokratin och dess institutioner. Unga regionutvecklare ansågs vara en flexibel och anpassningsbar form för detta och kördes därför i test.

Det har dock funnits en viss kluvenhet kring syfte när det kommer till insatsens två versioner. Frågan blir här om Unga regionutvecklare ska handla om att VGR efterfrågar specifik spetskompetens inom ett visst område (vilket till viss del varit fallet i arbetet med kulturstrategin) eller om det endast handlar om att unga ska få uttrycka sig och påverka som ett egenvärde i sig. Här kan det finnas behov av en större klarhet kring vad exakt det är som organisationen vill ha

hjälp av de unga utvecklarna med – och varför. I det här kan då ingå att formulera ett tydligt och avgränsat syfte för det övergripande arbetet och sedan specifikt de unga utvecklarnas arbete.

Om det ingår i syftet att få till möte mellan de unga utvecklarna och politiken, att överbrygga avståndet mellan ungdomar och de förtroendevalda, måste också det tas hänsyn till i insatsens utformning och genomförande. I det här kan dels ligga att få till direkt kontakt med politiker men också att underlätta att involverade tjänstepersoner får med barn och ungas inspel på ett direkt sätt, som sedan kan kommuniceras med politiken.

Direkt kontakt med politikerna finns det exempel på från kommunerna i Västra Götaland, där kommunalråd bjudits in att arbeta med de unga utvecklarna. Detta har upplevts som väldigt positivt av båda parter. Det handlar också mycket om att lyssna in vad politikerna vill ha ungdomarnas input kring. Återigen handlar det här om att hitta en balans mellan vad politiken vill ha stöd i och vad ungdomarna tycker är relevant att arbeta med.

Det kan finnas en tendens att arbetet med de unga lätt blir väldigt verksamhetsnära, enligt koordinerande tjänsteperson, och att förankringen i politiken går förlorad för att det upplevs för komplext och svårt. Att alltid gå genom tjänstepersoner kan bli problematiskt om syftet också inkluderar att arbeta med politikens frågor och att föra unga närmre vårt demokratiska system.

Handledaren för de unga kulturutvecklarna upplevde ingen tydlig planering mot politiken som hen varit del i. Ungdomarna uttryckte också sig vilja ha en tydligare länk och kommunikation med politiken. Ungdomsstrategen i Falköping uttryckte vikten av att arbetet är förankrat på den politiska nivån, för att politikerna ska vara intresserade och ta del av det som ungdomarna tar fram. I höstens version av insatsen har ungdomarna fått träffa kulturnämnden, ett möte som inte inledningsvis var planerat men som kom till stånd efter iakttaget behov och önskemål.

Om det ingår i insatsens syfte att ha denna koppling till politiken behöver det dels klarläggas på ett tydligare sätt och sedan ingå på ett medvetet sätt i planeringen av genomförandet<sup>11</sup>. Detta bör sedan i sin tur även balanseras gentemot uppdrag från tjänstepersonerna.

<sup>11</sup> För tidigare erfarenheter från träffar med politiker och vad att tänka på inför sådana se Rädde Barnen 2022, ss. 14–17.

### 3.1.4 Att samla in från fler.

Utifrån det mer övergripande syftet, att stärka invånardialogen, kan antalet ungdomar anses litet, enligt den koordinerande tjänstepersonen. Det är även så att ett syfte för insatsen som helhet varit att de unga som står långt från de demokratiska institutionerna ska få sin röst hörd. För att täcka in den inkluderingen kan det därför behövas kompletterande element av insamling från en större grupp unga i framtida genomförande.

Den handledande tjänstepersonen uttryckte också att om ungdomarna haft möjlighet att arbeta med ett bredare underlag, för att styrka sina påståenden om till exempel andras erfarenheter, hade nog uppdraget känts än mer meningsfullt. Om upplägget hade inkluderat samverkanspartner hade detta enligt handledaren lättare kunnat möjliggöra en insamling som riktat sig mot de ungdomar som är kulturutövande men som står längre från kulturinstitutionerna. Till exempel skulle den grupp som nu varit kunnat åkt ut till en sådan samarbetspart och träffat dessa individer för att få in deras bidrag.

En viktig utgångspunkt för de ungas deltagande här, lyft av den koordinerande tjänstepersonen och ungdomsstrategen i Falköping, är att inte sätta ett gruppsvar på ungdomarna. De är experter på sig själva men inte bärare av en grupp. Det är viktigt att de känner att det de säger och gör här inte har stora konsekvenser för gruppen generellt. Det går inte att lägga samma ansvar på dem som det går att göra på till exempel en kultur- eller patientförening.

I och med att det är på detta vis, och att det övergripande syftet samtidigt är en inkludering av alla unga (och kanske också de som är längre från de demokratiska institutionerna), behöver det i ett framtida genomförande hittas ett arbetssätt där fler ungdomars synpunkter och perspektiv fångas in. Detta kan antingen ske genom en bredare rekrytering eller med hjälp av någon form av insamling som de ungdomarna som är på plats får göra.

### 3.1.5 Att ha tillräckligt med tid.

Vad gäller omfattningen i tid hade ungdomarna gärna sett en del förändringar. För att ha möjlighet att behandla alla de punkter som varit ambitionen, och fånga upp alla de olika perspektiv som ungdomarna hade att bidra med hade mer tid behövts. Antingen i form av längre

möten men kanske framför allt i form av fler tillfällen. Hade det varit fler tillfällen hade färre punkter kunnat behandlas på varje.

Vid varje träff tog det ett tag för diskussionen att komma i gång, vilken ofta behövde komma till ett abrupt slut på grund av tidsbegränsningen. Liknande problematik kring att träffa unga på detta sätt har också tagits upp av andra kommuner i Västra Götaland. För att få ett bättre flöde i arbetet och kunna gå mer på djupet kring de saker som var på dagordningen hade kanske en eller två till träffar behövts, enligt ungdomarna.

Gruppens handledare upplevde också att det var för lite tid, att det hade behövts minst en till träff. En sådan var inplanerad men i och med att det som de unga regionutvecklarna tagit fram behövde presenteras inför kulturnämnden behövde resultatet sammanställas tidigare. Detta gjorde bland annat att ungdomarna inte hade möjlighet att gå igenom och använda resultaten av den enkät de haft ute på sina respektive skolor.

Det är dock så att insatsens omfång i övrigt har lagts upp med ungdomarnas skolgång och fritid i åtanke, enligt koordinerande tjänsteperson. Träffarna har lagts på denna tid och inte omfattat så många timmar totalt med tanken att minimera risken för att ungdomarna deltar i insatsen eller arbetar med uppdragets uppgifter på bekostnad av deras utbildning. Med ekonomiska incitament finns det en risk att de unga avstår sin skolgång till förmån för att jobba. Det ville undvikas med hjälp av att lägga upp insatsen på detta sätt.

Ungdomarna uttryckte dessutom att de ogärna haft träffarna digitalt då de ansåg detta leda till att diskussioner blir svårare att hålla. De upplever att det är mer utmanande att behålla koncentrationen digitalt och att mycket av det som förmedlas genom fysisk kommunikation går förlorat.

Olika tidsmässiga upplägg är också möjliga. Flera av kommunerna i Västra Götaland som har unga kommunutvecklare använder sig, som sagt, av både feriepraktik och året-runt-arbete som upplägg. Kommunerna lyfter i enkäten för- och nackdelar med de två uppläggen. Fördelen med feriepraktik är möjligheten till att fördjupa sig koncentrerat över en (relativt kort) period men där det kan vara en utmaning att hitta tydliga uppdrag som går att påbörja och avsluta under denna tid. Fördelen med timanställning över året är att uppdragen blir mer reella men de få timmarna och den långa tiden mellan tillfällena kan sakta ner arbetet.

### 3.1.6 Att planera ordentligt.

Ungdomarna hade gärna även sett att insatsen planerats på ett mer strukturerat sätt. Att på förhand bestämma datum, tid och plats för alla möten var något som efterfrågades. Detta så att ungdomarna också kunde planera sin medverkan lättare runt sitt eget liv, sina resor från sina olika hemorter - så att alla har så stor möjlighet som möjligt att kunna vara med (gruppen var aldrig fulltalig under höstens insats).

Ungdomarna hade också gärna sett att agendan för alla träffar lagts upp i förväg. Hade detta gjorts och ungdomarna fått en tydlig beskrivning av alla olika moment hade de kanske också kunnat ha lättare ta till sig all information, till exempel kring att de skulle få möjlighet att ge feedback på ett utkast av kulturstrategin. En sådan tydlighet och översikt hade kunnat leda till en högre grad av upplevd meningsfullhet. Det första mötet skulle till exempel kunna bestå av endast information och planering.

En av fördelarna med att ha den mer öppna planering, som verkar ha varit fallet i höstens version av insatsen, har varit den flexibilitet som funnits. I och med att teman och ämnen inte bestämts på förhand så har det som kommit upp på träffarna kunnat styra innehållet på de resterande tillfällena. Det har gjort att saker som kanske inte hade kommit upp annars har fångats upp och arbetet har kunnat fokusera på det som ungdomarna själva ansett vara viktiga aspekter.

### 3.1.7 Att ha en stöttande funktion inne i organisationen.

Något som också lyfts av ungdomarna som möjliggörande av det arbete som gjorts är den drivna, engagerade handledaren. Att ha en person som är drivande, stöttande, lyhörd och ledande utan att vara tvingande i det har upplevts som ytterst värdefullt. Utan det engagemanget, och den brygga som handledaren varit mellan ungdomarna och förvaltningen och politikerna, hade inte arbetet varit möjligt, enligt de unga kulturutvecklarna.

I höstens version av insatsen vid VGR har handledaren för gruppen i mångt och mycket varit en extern resurs (en praktikant som övergått till en tidsbegränsad deltidsanställning). Tjänstepersonen har känt en viss osäkerhet kring hur det ska bli med kontinuiteten och långsiktigheten i sådana här strategiska insatser om det är en extern resurs som utför arbetet.

Detta bland annat i och med att denna person i detta fall inte kunnat vara bärare av processen hela vägen fram, något som vi återkommer till.

Upplevelsen från processledaren för kulturstrategin är att det arbete som utförts inte varit möjligt utan att ta in en sådan här extern resurs. I det här ligger att ha en person som har kompetens och erfarenhet av att föra en dialog med barn och unga och av att vara i sådana situationer. Handledaren för gruppen uttrycker att alla medarbetare behöver vara bärare av uppdraget med invånardialog med unga. I detta kan det däremot krävas ett praktiskt, operativt stöd kring hur en ska gå till väga i det bemötandet, från en person som har den kompetensen. Handledarens kompetens har också inneburit att denna person till stor del varit självgående och det har gjort att insatsen inte krävt så mycket av den koordinerande tjänstepersonen (utöver stöd i de mer praktiska sakerna).

För att en sådan här insats ska kunna genomföras i ett större omfång i framtiden, till exempel för hela koncernstab regional utveckling, upplever den tjänsteperson som arbetat med de unga kulturutvecklarna i höst att ett sådant praktiskt stöd behövs – som en resurs och för att lära upp andra. Ett behov av detta har även lyfts av medarbetarna själva<sup>12</sup>.

En annan sak skulle också vara att vägleda ungdomar i dialog med barn och unga, i och med att det kan komma behöva vara en del av insatsen framåt för att uppfylla det mer övergripande syftet. Att ungdomarna skulle känna trygghet i mötet med andra barn och unga var en utmaning under vårens version av insatsen. Ett stöd i detta skulle alltså också kunna fås genom denna funktion.

Det har också upplevts som utmanande för handledaren att befinna sig utanför organisationen på många sätt. Detta har krävt att lära känna många nya områden på kort tid och att behöva navigera i en helt ny organisation. Hade handledaren varit intern hade större fokus kunnat läggas på kärnaktiviteterna och arbetet effektiviserats. En lärdom från Falköping är att ha en ansvarig som är närvarande i många olika samverkansforum och som har ett brett kontaktnät ut i den egna organisationen. Denna funktion kan då också ge ungdomarna stöd i navigeringen av den politiskt styrda organisationen – något också poängterat av andra kommuner i Västra Götaland.

<sup>12</sup> Rädda Barnen 2022, ss. 19–20.

En intern person som ger operativt stöd har en möjlighet till längre framförhållning och långsiktighet i sin planering. En sådan kan också vända sig till förvaltningen i ett mycket tidigt skede och, med ett tvärsektorielt perspektiv, fråga efter vem som vill ha dialoger med barn och unga längre fram. Denna funktion kan gå ut och visa på hur de unga utvecklarna kan stötta och vara en resurs – och hur de kan jobba med de frågor som är aktuella för tjänstepersonerna, inte bara de som rör barn och unga. Den kan fånga upp vad som faktiskt är påverkansbart inom verksamheten just nu – de tydliga, konkreta uppdrag som behövs för att ungdomarna ska få påverkan.

En annan viktig lärdom från insatsen i Falköping är det centrala i att de unga utvecklarna kommer in i rätt tid i processerna. Detta kan då underlättas av denna befattning och dess möjlighet till framförhållning. På det här sättet kan också barn och unga-dialoger samordnas i organisationen så att de inte sker utspritt och potentiellt tangerar varandra.

Det handlar här alltså om att det behöver vara en person som både har kompetens kring och erfarenhet av dialog med unga och som är väl förankrad och befinner sig i organisationen. Det som är viktigt att poängtera och säkerställa med en sådan här befattning är att den inte ska vara ensam utförare av alla dessa dialoger på egen hand. För att se till så att detta inte blir fallet så hade det kunnat ingås samverkansavtal med extern part för att facilitera dialogen. Ett förslag från den koordinerande tjänstepersonen (och Rädda Barnen<sup>13</sup>) är här de Science Centers som finns i Västra Götaland.

Science Centers finns i alla delregioner och möter bland annat barn och unga i skolålder. Ett Science Center skulle också kunna vara en plats där en vidare insamling och dialog görs mellan de unga regionutvecklarna och andra unga. Det finns kompetens och vana här kring arbete med barn och unga som skulle kunna komma till nytta. I ett sådant upplägg är det dock viktigt att inte förlora kontakten och förankringen med resterande förvaltning och politiker. Region Uppsalas IOP med Barnombudet och samarbetet mellan parterna i denna insats ses som det som gör den möjlig, enligt ansvarig tjänsteperson där. I Rädda Barnens slutrapport nämns fler samverkanspartners än Science Centers, till exempel skolan och civila samhället som viktiga aktörer i att informera barn och unga om möjligheten att vara med och påverka.

<sup>13</sup> Rädda Barnen 2022, ss. 20–21, 25.

### 3.1.8 Att vara tydlig kring delaktighet.

Ambitionen för delaktigheten lades inledningsvis av de involverade tjänstepersonerna någonstans mellan dialog och inflytande (på delaktighetstrappan, se nedan). Det rådde konsensus kring att åsikter och synpunkter skulle beaktas och att det också kunde tolkas som att ungdomarna även skulle komma att involveras i och påverka beslutsprocesser, bland annat genom att lägga fram förslag till politiken.



Shiers delaktighetstrappa - källa: Barnombudsmannen 2022 (egen markering).

Hur ungdomarnas delaktighet och inflytande skulle se ut har kommunicerats till ungdomarna från början, på vilken nivå de kunde förvänta sig att deras inflytande skulle ligga. Detta upplevdes som väldigt positivt av de unga. Delaktighetstrappan har varit med på mötena och det har gjorts tydligt att det inte är ungdomarna som tar de faktiska besluten kring kulturpolitiken. Den handledande tjänstepersonen upplever att delaktigheten i slutändan hamnat där ambitionen var inledningsvis.

I detta sammanhang har handledaren upplevt en annan nackdel med att vara en extern resurs. Hade handledaren varit intern hade utkast enklare kunnat lyftas i förvaltningen och

feedback fås under processen. Att vara extern och med en deltidsanställning som löper ut har inneburit att handledaren inte kunnat bära processen hela vägen fram till det färdiga dokumentet. I och med detta har det upplevts svårt att med full säkerhet lova exakt hur de ungas inflytande faktiskt kommer falla ut. Ungdomarnas bidrag har tagits om hand men det har inte visat sig förrän deras arbete avslutats. Därför har det känts osäkert för handledaren att, under själva processen, ge löften till de unga kulturutvecklarna kring deras delaktighet.

## 3.2 Rekrytering, resurser och ersättning

### 3.2.1 Att använda sig av en rekryteringspartner.

För rekryteringen av ungdomarna som arbetat med kulturstrategin har tjänstepersonerna som tidigare nämnts gått genom KulturUngdom. Koncernavdelning kultur har en god relation med KulturUngdom med tillit mellan parterna och det sker en kontinuerlig dialog med denna aktör. KulturUngdom var en tydlig och bra kanal för att nå ut till de unga, där många svar kom in på kort tid. Utan den uttryckte den handledande tjänstepersonen att det förmodligen hade varit svårt att få till en dialog eftersom insatsen var tvungen att komma i gång snart efter utlysningen. Tjänstepersonerna upplever därmed att rekryteringsprocessen har fungerat bra.

Sätten de rekryterade ungdomarna fått information om insatsen visar bland annat på att Instagram varit ett lyckat sätt att nå barn och unga. Åtminstone på det sättet att en når ut till de ungdomar som redan följer den här sortens konton (KulturUngdom) och att ungdomarna tar inläggen på allvar och faktiskt söker sig till insatsen utifrån dem. Flera andra kommuner i Västra Götaland har också använt sociala medier i sin rekrytering och bedömer det vara ett passande tillvägagångssätt.

De andra olika sätt på vilka ungdomarna tagit del av att insatsen funnits visar på vilken spridning informationen fått inom kulturlivet och bland de aktiva och verksamma inom det. Vad som krävs här är att gå ut till många och att ta fram och sprida ett attraktivt utlysningmaterial. Detta behöver marknadsföras på de arenor som finns inom det relevanta området - att redan från början veta i vilka forum det ska läggas ut underlättar stort. Detta möjliggörs av tjänstepersoner med ett välutvecklat kontaktnät, som varit fallet med koncernavdelning kultur, och en samarbetspartner som kan agera kanal, vilket varit KulturUngdom.

Vad gäller samarbetspartners föreslår den koordinerande tjänstepersonen återigen att i framtida genomförande skulle en kunna använda sig av Science Centers som en kanal för rekrytering.

### 3.2.2 Att göra urval på rätt grunder.

Ungdomarna uttryckte att det i framtiden borde försökas nås ut till fler i rekryteringen. En av dem upplevde att det hade varit svårt att söka i och med att information inte gjorts tillgänglig direkt från VGR. Någon upplevde det nästan som lite slumpmässigt eller tursamt att de kommit med och att utlysningstiden hade varit för kort, de hade precis hunnit med att söka. Ungdomarna såg gärna att regionen hade kunnat gå ut direkt till gymnasieskolor (och/eller till Kulturskolan i detta fall) och att i större utsträckning använda sig av de samarbetsorganisationer som arbetar med barn och unga. Även Rädda Barnen lyfte i sin slutrapport<sup>14</sup> skolan som en plats och kanal för rekrytering.

I försöket att få in unga regionutvecklare att jobba med kraftsamling digitalisering, digitalisering i jordbruket, vände sig tjänstepersonerna till Västra Götalands naturbruksgymnasium. De skickade först ut förfrågningar till skolornas rektorer och sedan till ett urval av elever men lyckades inte få in några sökande. Detta visar på att det kan finnas en svårighet med att gå genom skolorna för att rekrytera de unga och att vilken relation som VGR har till rekryteringkanalen samt vilken fråga som ska arbetas med kan vara avgörande för hur väl rekryteringen går.

I och med det rekryteringssätt som använts nu upplevde de unga kulturutvecklarna att endast de som redan har en stabil fot in i kulturlivet inkluderats. Hade det nåtts ut mer brett till fler i rekryteringen hade mindre erfarna och etablerade kunnat inkluderas – unga som kanske inte från början visste att de var intresserade av dessa frågor. Om det finns en ambition eller önskan att kanske fånga upp och involvera denna sorts ungdomar också bör rekryteringen se annorlunda ut i framtiden, enligt höstens ungdomsgrupp.

Många kommuner i Västra Götaland går ut brett till alla unga i ett område. Flera av dem har också ett icke-meritbaserat rekryteringssätt. Den demokratiska effekten av att nå ut till fler

<sup>14</sup> Rädda Barnen 2022, ss. 18, 20.

upplevs förstärkas genom detta. Ungdomar som inte redan är engagerade på olika sätt, som inte har vissa erfarenheter eller som inte är de mest resursstarka har möjlighet att arbeta som unga kommunutvecklare.

Erfarenheterna från kommunerna är dock att det kan vara resurskrävande att gå ut till så många, när ”alla” får chans att vara med. Detta bland annat för att en mer omfattande rekrytering kräver mer arbete från fler. Men också för att även ungdomar med en lägre grad av intresse och engagemang deltar och då kan mer krävas i form av handledning. Redan engagerade ungdomar är självgående till en högre grad. Ibland kan grupper av både intresserade och icke-intresserade ungdomar bildas och då behöver organisationen vara beredd och ha en plan för hur det ska hanteras.

Detta stöds av upplevelserna från Falköping och Region Uppsala som lyfter att rekryteringen är svår att kontrollera om den sker genom övergripande system för feriepraktik/sommarjobsansökan. Dels kan en få till sig personer som inte i förväg vet var de hamnat (de som ”kryssat i allt” i ansökan) och som kanske behöver extra vägledning och utbildning. Det kan också vara svårt att få en bra spridning och blandning av individer i grupperna, utifrån en rad aspekter. Om insatsen hålls regelbundet kan dock de olika grupperna över åren samlats bli representativa.

Någon av de unga kulturutvecklarna tyckte också att det var positivt att ha kulturerfarna unga i arbetet med kulturstrategin. Detta ligger i linje med övriga dialoger kopplat till revideringen av kulturstrategin, att det är kvalificerade personer som rådfrågas. Det gäller även kulturungdomarna som valts ut och inkluderats för att de är erfarna och kvalificerade på sina områden. Det är alltså ett medvetet val som gjorts av tjänstepersonerna i detta fall. Ett urval har gjorts utifrån geografi och konstområde där det är tydligt att dessa ungdomar ska involveras på detta sätt. Så länge som det finns en sådan medvetenhet och tydlighet upplever den koordinerande tjänstepersonen inte att denna rekrytering behöver vara problematisk utifrån det övergripande syftet i detta fall.

Det är också så att använda andra grunder för rekrytering och urval av ungdomar kan slå fel. Att till exempel använda sig av diskrimineringsgrunder för att välja ungdomar kan få en omvänd effekt av ökad stigmatisering, särskiljande och utelämnande av dessa unga. Detta var en lärdom som drogs inom ramen för avdelning social hållbarhets utvecklingsarbete med Rädda

barnen. Det är därför bättre att vända sig till alla skolungdomar, eller utgå från intresse, geografi och ålder till exempel. Att få in ett perspektiv och erfarenheter från fler ungdomar kan sedan lösas genom ett vidare insamlingsarbete.

Skulle diskrimineringsgrunderna trots allt användas för urval skulle det kräva ett samarbete med en aktör som är expert på det relevanta området för att det ska gå rätt till – och för hållandet av själva dialogen. Alternativ här, lyfta av den koordinerande tjänstepersonen, skulle kunna vara VGR-interna verksamheter som exempelvis Kunskapscentrum för Sexuell Hälsa och barnskyddsteamet VG. Det skulle också kunna vara aktörer inom det civila samhället som BRIS, Maskrosbarn eller Rädda Barnen. En kanal för att nå dessa kan vara genom beredningen för mänskliga rättigheters samråd för barnrättsorganisationer.

Vad som upplevts som väldigt positivt av de unga är den geografiska spridningen på medverkande i höstens insats. Genom att ha med personer från många och olika platser i regionen så har en grupp bildats vilken ungdomarna upplevt vara blandad och heterogen utifrån olika aspekter men där då kulturintresset är det som sammanfört.

### 3.2.3 Att anställa eller ersätta som samråd.

Från VGR:s sida har det tidigare endast ingått försäkringar om ungdomarna blivit anställda. De involverade tjänstepersonerna har upplevt ett tidskrävande merarbete och en osäkerhet kring försäkringssituationen vid samrådsersättning. Försäkringstäckning har varit tvungen att säkerställas genom ungdomarnas skolförsäkringar. Denna situation kommer dock förändras från och med 2023 då samrådsarvoderade ungdomar kommer vara försäkrade genom VGR, enligt Koncernekonomi.

Tanken var att det skulle vara lättare och mindre tidskrävande att inte anställa och att ha samrådsersättning i stället. Det var dock en hög tröskel för tjänstepersonerna att förstå och använda samrådsblanketterna, så att allt blev rätt. Då blanketterna inte heller hanteras digitalt har det upplevts tidskrävande för den koordinerande tjänstepersonen att ha hand om fysiska exemplar av blanketter och resekvitton.

Den koordinerande tjänstepersonen vet nu hur dessa blanketter fungerar men om denna person inte är involverad i framtida genomförande betyder det en lika trög inkörning och en

osäkerhet för varje ny tjänsteperson som inte använts sig av detta upplägg innan. Därtill behöver också löneansvar ordnas.

En annan nackdel som lyfts kopplat till finansiering via samråd är att berörd nämnd/styrelse som bjuder in till samråd eller som beslutat om deltagande i samråd är den som ska stå för kostnaden. Detta gör att politiska beslut behöver tas vid flera tillfällen beroende på vilken nämnd/styrelse som vill ha Unga regionutvecklare.

Feriepraktikansvarig vid HR har sagt att det känns logiskt med samrådsupplägget men att det förmodligen inte hade varit svårare att anställa på timmar, bland annat på grund av att försäkring då ingått (vilket det då från 2023 även kommer göra för samrådsungdomar). Det skulle förmodligen inte tagit mer arbetstid än vad det gjorts att fylla i blanketter kring ekonomisk ersättning vid varje träff.

Det är dock så att omfattningen timmar det handlat om i höstens version av insatsen vid koncernavdelning kultur varit liten, endast cirka 14 timmar sammanlagt. Att lägga upp en anställning kan, enligt Koncernkontorets HR-ansvarig, ändå innebära en förhållandevis stor administrativ handpåläggning när det är fråga om så få timmar.

Både Falköping och Region Uppsala använder sig av anställning (och feriepraktik) och beskriver det som ett enkelt upplägg. Försäkringar ingår och i Falköping har ett särskilt arbete gjorts med att tydligt kommunicera försäkringssituationen ut till berörda förvaltningar. Detta för att eliminera osäkerhet och för att det ska finnas en rutin om olyckan skulle vara framme.

Vad som hade kunnat läggas upp vid VGR och Koncernkontoret är en så kallad SÄVA – en särskild visstidsanställning. Detta är den anställningsform som kunnat lämpa sig för denna sorts intermittert extraarbete. Även vid en sådan anställning skulle försäkringar följa med. Vad en anställning även för med sig i form av något vidare positivt för de unga är att det kan innebära en högre status, att det kan vara en mer betydelsefull merit att ha med på till exempel sitt CV.

Koordinerande tjänsteperson lyfte även att med en anställning kan möjligtvis även andra förväntningar has på ungdomarna. Det kan innebära att annonsen eller utlysningen kan vara mer allmänt hållen och inte sakfrågespecifik. De unga kan förväntas och vara beredda på att arbeta med olika sorters utvecklingsfrågor som inte nödvändigtvis behöver informeras om i rekryteringen.

Skulle ungdomarna anställas behöver detta dock ligga under en ansvarig chef i en annan utsträckning och kostnaden för det måste ingå i en personalbudget på ett annat sätt än hur det ser ut med samrådsarvodering. Det kräver en vidare planering i förhand. I Falköping är ungdomsstrategen i sig inte anställande, utan det är den ansvariga chefen som är. En potentiell brist som identifierats är att anställande chef inte har så stor insyn i hur mycket de unga kommunutvecklarna jobbar och hur de har det på jobbet. På detta område hade det möjligtvis behövts en tydligare rutin eller struktur för avstämning – något att tänka på vid en eventuell uppläggnings av en liknande anställning vid VGR.

Utgångspunkten för allt arbete med barn och unga bör vara deras trygghet, enligt den koordinerande tjänstepersonen. Om en anställning innebär en större trygghet för de unga så är det upplägget som bör användas, med den motiveringen, oavsett eventuell administrativ börda inledningsvis.

### 3.2.4 Att tänka på arbetsmiljön.

Vid samtal med HR lyftes även upp de arbetsmiljökrav som är gällande vid arbete med denna målgrupp. Här finns det en föreskrift från Arbetsmiljöverket<sup>15</sup>. I denna ingår bland annat krav på handledare, riskbedömning i vissa situationer som kan kräva det, begränsningar i arbetstimmar och restriktioner kring vilka tider på dygnet de unga får arbeta. I föreskriften anges riktlinjer utifrån åldersgrupper där gymnasieelever hamnar i gruppen ungdom (minderårig som fullgjort sin skolplikt och som fyller minst 16 år under innevarande kalenderår).

I hösten insats har det som upplevts problematiskt av handledaren kring dessa frågor varit ungdomarnas resande till och från träffarna, vilka skett på plats i Regionens Hus i Göteborg på kvällstid. Att röra sig själv i miljöerna utanför huset på kvällen och att ta sig dit och hem har inte varit optimalt från ett säkerhets- och arbetsmiljöperspektiv. Ett förslag på en lösning på detta, från handledaren, skulle kunna vara att lägga insatsen över ett skollov, höst- eller sportlov, så att träffarna kan ske på dagtid. Insatsen hade kunnat ske komprimerat över alla dagar av en sådan

<sup>15</sup> Minderårigas arbetsmiljö - Arbetsmiljöverkets föreskrifter om minderårigas arbetsmiljö och allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna, AFS 2012:3.

vecka. Då hade dock eventuellt möjligheten att göra någon större insamling eller liknande gått förlorad, åtminstone inom insatsens tidsram.

Koordinerande tjänsteperson har under höstens version av insatsen känt en viss osäkerhet kring arbetsmiljöfrågor. Detta på grund av att det blivit ett undersökande arbete i frånvaron av färdiga rutiner – även om det funnits en stor tillit till gruppens handledare. När Rädda Barnen användes som samarbetspartner fanns det en större upplevd trygghet i att de hade en struktur och rutin för dessa frågor. Arbetsmiljökraven är fortsatt något av det viktigaste att tänka på framåt i arbetet med barn och unga och i det framtida genomförandet av sådana här insatser.

### 3.2.5 Att etablera en rutin för arbete.

Vad som också uppkommit under denna utvärdering är behovet av en rutin för hur arbete med denna målgrupp ska läggas upp. Att ha en sådan att plocka fram och läsa hade underlättat stort för både handledaren och den koordinerande tjänstepersonen. Om mindre tid hade krävts av praktiska saker under både planering och genomförande hade ett större fokus kunnat läggas på de faktiska aktiviteterna – en slutsats som Rädda Barnen också kommit fram till<sup>16</sup>.

I en sådan rutin kan också ligga att ha en tydlig kommunikation kring försäkringstäckning, likt den i Falköping, för att skapa en större trygghet för de utförande tjänstepersonerna. Den skulle utöver detta kunna innehålla information om till exempel medgivande från målsperson, belastningsregisterutdrag och andra kontrolluppgifter samt löneansvar med mera. Om det handlar om anställning behöver en ny rutin även kunna inkludera hur den här typen av anställning hanteras av HR vid Koncernkontoret och berörda förvaltningar samt innehålla tydliga riktlinjer kring arbetsmiljö. Av dessa anledningar hade en rutin också skapat en större trygghet för ungdomarna<sup>17</sup>.

Det finns i dagsläget mycket lite erfarenhet av arbete med denna målgrupp på Koncernkontoret. Det finns andra förvaltningar inom VGR som arbetar med unga i en högre utsträckning där erfarenheter kan lyftas in. Till exempel finns möjligheten till sommarjobb i form av feriepraktik till gymnasieungdomar bosatta i regionen.

<sup>16</sup> Rädda Barnen 2022, s. 11.

<sup>17</sup> Se bland annat Rädda Barnen 2022, s. 11.

### 3.2.6 Att tillsätta tillräckligt med resurser.

Tjänstepersonen som handlett ungdomsgruppen i höstens version av insatsen vid Koncernkontoret har varit timanställd upp till 16 timmar per vecka. Det har fungerat men tidsbegränsningen har gjort att personen har fått prioritera bort mycket som hade kunnat gynna processen. Om mer tid hade getts hade tjänstepersonen kunnat vara med i fler sammanhang, vara i kontakt med fler och göra fler saker värdefulla för insatsen som helhet, på sin arbetstid. Ett exempel på något sådant skulle vara att ta fram en handledning för dialog med unga för oerfarna medarbetare. Behovet av en sådan har uppmärksammats av bland annat Rädda Barnen<sup>18</sup>.

De tidsmässiga resurserna har med andra ord varit knappa. Att det fungerat har på många sätt också varit möjligt tack vare att personen tidigare varit praktikant på heltid och då kunnat genomföra en hel del förarbete. De dialoger som tjänstepersonen då kunnat varit del i med olika konstområden inför framtagandet av kulturstrategin har också skapat en medvetenhet som påverkat arbetet mycket. Utan den hade resultatet sett väsentligt annorlunda ut, enligt tjänstepersonen själv. Deltiden har fungerat tack vare tidigare heltid.

En annan aspekt kring vad som krävs resursmässigt av insatsen är den ekonomiska för lokaler. Under hösten har flertalet möten ägt rum på Stationshuset vid Regionens hus i Göteborg vilket har inneburit en kostnad. Detta har gjort att varje träff har upplevts som dyr av tjänstepersonerna. Av även denna anledning hade det varit bra att hitta någon samarbetspartner. Denna bör då ha lokaler vilka kunnat användas kvällstid för träffarna. En lösning, som också vore bra utifrån trygghetsaspekter, skulle vara att anställa ungdomarna och att de då kan träffas internt inne i Regionens Hus, antingen i Göteborg eller i de på andra platserna i regionen. Det skulle då vara en till sak som talar för en anställning av ungdomarna.

Något som är tydligt, bland annat från de olika kommunerna i Västra Götaland som har haft kommunutvecklare, är att om en insats som denna ska vara meningsfull och ha någon inverkan så krävs det att den resurssätts på ett tillräckligt sätt. Att lägga proportionerliga personella, tidsmässiga och ekonomiska resurser på denna sorts arbete är avgörande för dess framgång. Dels handlar detta om att göra dialog med barn och unga, och Unga regionutvecklare i förlängningen,

<sup>18</sup> Rädda Barnen 2022, ss. 17, 23.

en uttryckt och permanent del av ekonomisk planering året runt. Men det handlar också om att ha ansvariga tjänstepersoner, både det operativa stödet och handledarna ute i organisationen, med tillräckligt mycket avsatt tid för detta arbete. Rädda Barnen uttryckte också vikten av dessa aspekter i sin slutrapport<sup>19</sup>.

<sup>19</sup> Rädda Barnen 2022, ss. 11, 22.

## 4. Slutsatser och rekommendationer

Utvärderingens samlade bedömning är att VGR bör fortsätta att testa detta arbetssätt. Detta i och med de fördelar som blivit tydligt med detta sätt att ha dialog med barn och unga, från många källor (endast en av de kommuner som besvarat enkäten hade haft en dålig erfarenhet med unga kommunutvecklarupplägget och valt andra sätt att arbeta med ungdomsdialogsuppdraget). Det finns också tydliga skillnader mellan våren och höstens version av insatsen som motiverar ett vidare testande.

Med det sagt finns det en rad saker att tänka på och som behöver vara på plats för att insatsen ska bli meningsfull och framgångsrik. Det handlar här om att få till mer systematik i genomförandet för att undvika ett genomförande av mer ad hoc-karaktär. Rekommendationer för detta presenteras i detta avsnitt, där den första rekommendationen är avgörande för de övriga.

### 4.1 Nå samsyn kring och klarlägg det gemensamma syftet.

Under vårens version av insatsen var det övergripande syftet att ”att utveckla dialog med barn och unga i Västra Götaland så att fler barn och unga får möjlighet att påverka i frågor som berör dem”<sup>20</sup>. Ett särskilt fokus låg då på att inkludera barn och unga som upplever lägre grad av delaktighet och inflytande. Höstens insats har inte haft det sistnämnda som utgångspunkt. De båda versionerna har dock varit en del av att ”ta fram förslag på struktur och arbetssätt för systematisk invånardialog med barn och unga i Västra Götaland.”<sup>21</sup>.

Syftena i dessa beslut utgår från den långsiktiga prioriteringen ”öka inkluderingen” i Västra Götalandsregionens regionala utvecklingsstrategi. I Västra Götalandsregionens program Öka inkluderingen 2022–2025 ingår, i insatsområde 1: öka invånarnas delaktighet och inflytande i samhällets utveckling, att ”utveckla forum och former för dialog tillsammans med barn och unga för att säkerställa barn och ungas inflytande och delaktighet”<sup>22</sup>.

<sup>20</sup> RS 2021-04452-1.

<sup>21</sup> RS 2021-02613-1.

<sup>22</sup> Västra Götalandsregionens program Öka inkluderingen 2022–2025, dnr RUN 2021–00352.

Hur höstens version av insatsen vid koncernavdelning kultur förhållit sig till detta syfte har inte varit helt tydligt. I och med att den valda ungdomsgruppen består av redan föreningsaktiva ungdomar, varit liten till antalet och sttit på specifik kompetens som efterfrågats för kvalificerat arbete verkar syftet ha skiljt sig något åt.

Syftet för insatsen Unga regionutvecklare behöver fastställas inledningsvis och alla involverade behöver vara överens om den gemensamma målsättningen. Detta gäller inte minst den övergripande målsättningen med satsningen, som därefter de specifika insatserna måste kopplas till.

Denna utvärdering kan inte ge svar på exakt som krävs för att till exempel stärka demokratin och invånardialogen så att fler unga känner en delaktighet och ett inflytande – hur VGR uppnår det. Det utvärderingen kan göra är att peka på behovet av en diskussion och en övergripande samsyn kring syftet bakom initiativ likt dessa.

Ett sådant samtal och fastställande kan utgå från insatslogikens<sup>23</sup> ledfrågor:

- Vilka *effekter* ska uppnås på lång sikt?
- Vilka kortsiktiga *resultat* förväntas som kan bidra till de effekter man önskar nå?
- Vilka *aktiviteter* ska genomföras för att nå de förväntade resultaten?
- Vilka *resurser* krävs för att genomföra aktiviteterna?

Med utgångspunkt i dessa frågor, om de långsiktiga effekterna är det som ingår i ”öka inkluderingen”, kan samtal hållas och en gemensam bild skapas kring vad som är syftet med detta arbete och insatser som följer ur det. Detta för att det ska bli systematiskt, långsiktigt, spänna över hela Koncernkontoret och vara meningsfullt.

Utifrån ett sådant syfte måste det sedan läggas upp en tydlig plan för insatsen. Ingår det att unga ska komma närmare de folkvalda behöver det inledningsvis finnas en plan för hur politikerna ska involveras. Detta kan i sin tur hänga samman med vilken typ av uppdrag som bör prioriteras (verksamhetsnära/mer strategiska).

<sup>23</sup> Se [modellen för lärande utvärdering och uppföljning](#) för mer information om insatslogik.

Om syftet är att inkludera ”alla” unga, eller kanske särskilt de som på olika sätt befinner sig i utanförskap, behöver möjligtvis rekryteringen se annorlunda ut. En sådan rekrytering bör dock inte göra sitt urval från diskrimineringsgrunderna, så som vi sett, i och med den skeva signal det kan skicka till dessa grupper. Urval bör göras på andra grunder såsom till exempel ålder, geografi eller intresse. En aspekt att ha i åtanke är att inte underskatta de praktiska detaljerna som tid för introduktion och resor till och från möten i och med Västra Götalands geografiska storlek.

Ett lämpligt alternativ för att uppfylla syftet att inkludera fler blir i stället att någon form av kompletterande insamling bör ingå i insatsens aktiviteter - eller andra arbetssätt som fångar in synpunkter och perspektiv från fler unga. Detta behöver det finnas förutsättningar för och det behöver sedan planeras, genomföras och faktiskt användas.

Till detta behöver också ungas delaktighet och inflytande kommuniceras på ett klart sätt. Här är det viktigt att tidigt diskutera och sedan vara tydlig med vad som är en rimlig delaktighet i den givna kontexten (till exempel genom att visa på [delaktighetstrappan](#)) och inte lova en grad av inflytande som inte kommer vara möjlig. Samtidigt är det avgörande att deltagande från barn och unga inte blir något som endast bockas av, att det inte endast blir symboliskt. Det ska finnas en tydlig plan från början för en reell, substantiell användning av ungas input för att det ska bli meningsfullt.

Även om det kommer vara specifika personer och avdelningar som direkt håller i dialogen med barn och unga är det viktigt att göra sig påmind om att detta arbete är ett centralt åtagande i VGR:s styrdokument och i det heltäckande utvecklingsarbetet. Detta innebär att alla medarbetare behöver vara bärare av det. Det kräver förvaltningsgemensamma diskussioner och bestämmelser kring dessa frågor.

## 4.2 Etablera en specifik funktion som operativt stöd och koordinator.

För att arbetet med dialog med barn och unga ska vara möjligt och bli systematiskt visar utvärderingen att det krävs en befattning inom VGR som kan vara stöd för de unga regionutvecklarna, tjänstepersonerna och Koncernkontoret (och andra berörda förvaltningar) i

stort. Denna person behöver både ha kompetens och erfarenhet av att arbeta med barn och unga samtidigt som den behöver vara väl förankrad i organisationen.

Detta för att ha kännedom kring, kontakt med och ingångar till relevanta delar av resten av organisationen och därigenom även kunna fånga upp idéer och uppdrag till de unga utvecklarna från dessa. I detta kan ingå att informera om de unga utvecklarna som en resurs och motivera medarbetare att använda sig av dem samt att styra uppdragen som kommer in mot en större tydlighet. Denna funktion kan i detta också vara samordnare av Unga regionutvecklare-insatsen vid Koncernkontoret och andra berörda förvaltningar. En sådan funktion kan vara organiserad under en avdelning/förvaltning men ha ett tvärsektorielt perspektiv, överskridande avdelnings/förvaltningsgränser.

Hur mycket en sådan funktion kräver tidsmässigt bestäms av vilken ambition som sätts för och vilket upplägg som bestäms för Unga regionutvecklare. Det är avgörande att de tjänstepersoner som ger uppdrag till de unga regionutvecklarna också är engagerade och involverade, för att ungdomarnas arbete ska ha en påverkan – och då syftet att fånga in ungas perspektiv är ett centralt åtagande för VGR. Hur stor involvering som krävs kan bero på typ av uppdrag.

Handlar det till exempel om strategiska uppdrag, såsom att till exempel ge input till styrdokument, bör ansvariga vara med i såväl dialog som genomförande så att det kan säkerställas att ungdomarnas input tas tillvara. Då agerar funktionen stöd i denna dialog. Är det andra, mindre uppdrag av mer konkret karaktär är det av betydelse att den som ger uppdraget är med åtminstone vid uppstart, för att presentera uppdraget, och vid avslut, för att ta hand om resultatet. I dessa fall blir funktionen potentiellt ansvarig för själva dialogen i högre grad. De olika uppdragen, och det gemensamma syftet och ambitionen med insatsen, avgör därmed de tidsmässiga kraven på stödfunktionen. I detta kan även då behöva inräknas de samordnande uppgifterna och insamlandet och styrandet av uppdrag.

För att få till ett återkommande och mer systematiskt genomförande av Unga regionutvecklare är det också av betydelse att en rutin och struktur skapas för att få in uppdrag och frågor som ungdomarna kan jobba med, från de olika enheterna/avdelningarna vid Koncernkontoret och andra berörda förvaltningar. I detta ingår att i ett tidigt skede gå ut med förfrågningar kring var det finns behov och efterfrågan av dialog med unga. Detta kräver en

framförhållning och ett långsiktigt planerande både från denna funktion och från resterande tjänstepersoner - att kunna blicka långt fram och se vad som kan tänkas vara ett potentiellt lämpligt område att involveras i, vad som är rimligt och görbart framåt.

Kopplingen kan här göras till att alla medarbetare behöver vara bärare av arbetet med invånardialog med unga, ha en samsyn kring syftet och då vara motiverade i att formulera och ge uppdrag. Dessa uppdrag behöver ha ett tydligt syfte och en tanke behöver finnas från start vad som ska göras med resultatet – de ska ha en klar mottagare. Detta för att skapa verkliga påverkansmöjligheter och ett riktigt värde såväl för ungdom som organisation.

### 4.3 Gör ett samverkansavtal med en samarbetspart.

Utvärderingen visar också att det är en god idé, av flertalet anledningar, att ingå någon form av samverkansavtal med en annan aktör i detta arbete. Aktören kan vara en kanal för rekrytering och vara en plattform för att samla in ett större underlag från fler barn och unga för att täcka in ett vidare inkluderings syfte. Den skulle även kunna erbjuda en plats att ha dialogen på som både är tidsmässigt och geografiskt tillgänglig. I sitt huserande av dialogen kan den även vara ett stöd i till exempel arbetsmiljöfrågor. Det är viktigt att en samarbetspart har kunskap om och erfarenhet av dialog med barn och unga.

Om insatsen placeras i en samarbetsparts lokaler så skulle (möjligtvis av praktiska skäl såsom geografiskt avstånd och tid för träffar med de unga utvecklarna) även samverkansparten potentiellt kunna ha en roll i själva hållandet av dialogerna. Detta bestäms också av ambition och upplägg av Unga regionutvecklare. Det handlar bland annat om såväl antal som typ av uppdrag som ska genomföras. Utvärderingen visar dock att utföraren av dialogen med fördel är intern till VGR. Skulle det huvudsakliga utföransvaret trots detta läggas ut på en extern part så kräver detta en tät kontakt med ovannämnda funktion och involverade tjänstepersoner. Som tidigare nämnts är det åtminstone i till exempel strategiska uppdrag av stor betydelse att dialogarbetet genomförs av VGR.

Flera alternativ till samarbetspart är möjliga. Ett alternativ som lyfts och som kan vara lämpligt är de Science Centers som får verksamhetsbidrag av Västra Götalandsregionen. Detta då dessa finns ute i delregionerna och är därmed mer geografiskt tillgängliga för alla regionens unga. Här finns också god barnkompetens vilket kan underlätta dialogen vidare och säkerställa att

arbetsmiljökrav levs upp till. Science Centers har även kanaler och kontakter dels för rekrytering men också för att nå ut till fler barn och unga. Science Centers som redan utför dialogarbete med barn och unga är Navet i Borås och Balthazar i Skövde<sup>24</sup>. Om detta steg ska tas behöver samtal med berörda Science Centers hållas för att diskutera deras möjlighet att vara stöd i detta - som komplement till deras andra åtaganden, såsom till kraftsamling fullföljda studier.

## 4.4 Anställ ungdomarna genom en ny rutin för Koncernkontoret och andra berörda förvaltningar.

Utvärderingen kommer fram till att det som är mest lämpligt utifrån en rad aspekter är att lägga upp en anställning för de unga regionutvecklarna. Den främsta av dessa anledningar är att alltid försöka maximera tryggheten för barn och unga i arbete med dem. Även om en anställning potentiellt kan innebära mer administration inledningsvis och kräva ett större ansvar och mer planering så är det något som VGR behöver axla för att säkerställa att ungdomarna inte upplever osäkerhet eller otrygghet i arbetet.

En anställning kan också innebära mer självklar tillgång till Regionens Hus i Västra Götaland om det skulle finnas behov för det. Det ger även möjligtvis en annan status och blir en bättre merit för de unga att ha med sig. Det är också så att en anställning kan innebära att andra förväntningar och krav kan has på ungdomarna - såsom att de ska vara beredda på att arbeta mer brett med utvecklingsfrågor generellt.

Lösningen att ersätta ungdomarna genom samrådsarvodering har inte upplevts som enkel av de involverade tjänstepersonerna. Det var här en hög tröskel för att sätta sig in i hur samrådsblanketterna fungerade och det upplevdes vara en administrativ börda att hantera alla dokument. Det fanns också en upplevd känsla av osäkerhet bland tjänstepersonerna kring detta upplägg innan blanketterna blivit godkända och det visat sig fungera.

Skulle detta upplägg fortsätta användas måste varje ny involverad person sätta sig in i att hantera dessa blanketter, skaffa ett löneansvar och potentiellt uppleva samma osäkerhet som

<sup>24</sup> Rädda Barnen 2022, ss. 20–21.

tjänstepersonerna denna gång känt. Detta skulle undvikas om en anställning i stället lagts upp och om det funnits en rutin på plats för hur en skulle göra detta.

Utvärderingen har visat att det finns ett behov av en rutin eller riktlinje för anställning och arbete med unga för medarbetare vid Koncernkontoret (och andra berörda förvaltningar). Detta för att underlätta hanteringen av praktiska saker och för att skapa mindre osäkerhet för tjänstepersonerna och en större trygghet för ungdomarna. En sådan rutin kan också innehålla tydlig information kring försäkringar, riktlinjer kring arbetsmiljökrav som är gällande vid arbete med denna målgrupp, information kring nödvändiga kontrolluppgifter och eventuellt information kring krav på löneansvar. Här finns det erfarenheter och potentiella strukturer att hitta på andra platser inom VGR:s organisation.

En rutin löser inte genomförandet, men kan skapa förutsättningar för att kontinuerligt ta in ungdomar med en regelbundenhet, att inte endast göra utlysningar för specifika uppdrag när behovet för en dialog uppmärksammas. Här kan erfarenheterna från feriepraktik alternativt längre anställningar av unga över ett år som en del kommuner har vara en väg. Detta kan vidare bidra till att detta arbete kan bli systematiskt och långsiktigt, och bli en del i uppfyllandet av den regionala utvecklingsstrategin.

## 4.5 Gör invånardialog med barn och unga en del av ekonomisk planering och prioritering.

Som avslutande rekommendation föreslås det som gör många av de andra rekommendationerna möjliga. För att få till ett långsiktigt och systematiskt genomförande av invånardialog med barn och unga krävs ekonomiska förutsättningar. För att detta arbete ska kunna bli systematiskt, bäras av alla och bli en mer självklar del av verksamheten krävs att det ingår i den ekonomiska planeringen. I det här ingår då också att resurssätta det tidsmässigt och med personal vilken ska ha tillräckliga resurser för utförandet.

Denna utvärdering kan inte kvantifiera exakt vad som krävs resursmässigt för en insats som denna (till exempel i form av en tjänst av en viss omfattning). Det avgörs av syfte, typ av uppdrag och av upplägg, såsom beskrivet ovan. Här blir också tidsmässigt upplägg avgörande. Skulle insatsen äga rum över till exempel en skolovsvecka skulle detta potentiellt innebära en 100-

procentig tjänst en tid innan, under själva insatsen och en tid efter. Skulle arbetet ske löpande över ett helt år skulle kraven på personella resurser, för tjänstepersonerna, stödfunktionen och samarbetsparten, se annorlunda ut. Det centrala är att ge det resursmässiga utrymme i planeringen som är nödvändigt efter att en samsyn nåtts kring syftet med arbetet.

## 4.6 Reflektioner framåt

Det kommer under 2023 krävas ännu mer utveckling av detta arbete och denna insats innan den blir en del av ordinarie verksamhet. Det kommer förmodligen behövas köras piloter av insatsen i samarbete med samverkanspartners och med olika tidsmässiga upplägg, såsom att till exempel låta insatsen löpa över ett skollov alternativt en hel termin. Något som också kan testas är att ha en mer generell utlysning/annonsering som beskriver arbetsuppgifterna för de unga regionutvecklarna som utvecklingsarbete mer brett (i stället för att vara sakfrågespecifik såsom den var för de unga kulturutvecklarna). Vad som är viktigt är att det systematiska tänket kring dialogen med barn och unga är i gång. Unga regionutvecklare är en vald metod av många, för att avgränsa och prioritera i arbetet, och bör inte vara det enda arbetssättet.

Ett sista medskick är att det kommer behövas byggas in en struktur för att följa upp insatsen, såsom är fallet i många av de kommuner i Västra Götaland som har haft en liknande insats. Rädda Barnen har också lyft behovet av en struktur för sådan uppföljning<sup>25</sup>. Det kommer inte kunna genomföras en utvärdering likt denna varje gång. Här behövs det pågående samtal under insatsens gång med medverkande tjänstepersoner och ungdomar tillsammans med enkäter efter avslut. Detta behöver följas upp och användas för att säkerställa att allt går rätt till och för att hitta förbättrings/utvecklingsområden.

<sup>25</sup> Rädda Barnen 2022, s. 22.

## 5. Referenser

Arbetsmiljöverket, 2012. *Minderårigas arbetsmiljö - Arbetsmiljöverkets föreskrifter om minderårigas arbetsmiljö och allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna*. AFS 2012:3 – föreskrift från Arbetsmiljöverket.

Barnombudsmannen, 2022. *Blir det nå skillnad – eller säger vi det här helt i onödan? Barnkonventionen i barns vardag*. Rapport från Barnombudsmannen. Stockholm: Barnombudsmannen.

KUN 2022–00093. *Tidplan och process för kulturstrategi 2024–2027*.

RS 2021-02614-1. *Utveckling av dialog med barn och unga i Västra Götaland*.

RS 2021-04452-1. *Samverkansavtal dialog med barn och unga i Västra Götaland*.

RS 2017–03063. *Riktlinje – ersättningar vid samråd*.

RUN 2021–00352. *Västra Götalandsregionens Program Öka inkluderingen 2022–2025*.

Rädda Barnen, 2022. *Slutrapport 2021–2022 - Systematisk invånardialog mellan Västra Götalandsregionen och barn och unga i Västra Götaland*. Rapport från Rädda Barnen region väst.

### **Intervjuer, samtal och enkät:**

Involverade tjänstepersoner vid VGR från koncernstab regional utveckling: avdelning social hållbarhet och koncernavdelning kultur.

Insatsansvariga tjänstepersoner vid Falköpings kommun och Region Uppsala.

Tjänstepersoner vid HR och Koncernekonomi, VGR.

Ungdomar i hösten 2022:s grupp av unga kulturutvecklare vid VGR.

Enkät till kommuner i Västra Götaland som har eller har haft Unga kommunutvecklare.

## Bilaga 1 – Enkät



Enkäten har skickats till dig då du är eller har varit involverad i eller ansvarig för denna typ av insats. Därför är just dina erfarenheter av stort värde för oss och vi skulle därför verkligen uppskatta om du tog dig tid att besvara denna enkät. Se medverkan i enkäten som en kanal för samverkan inom regionen kring dylika arbetssätt.

Enkäten består av frågor med både förbestämda svarsalternativ och öppna svar. Du avgör själv hur utförligt du vill/kan svara på respektive fråga men del 2 kring lärdomar är den som är av störst intresse för oss.

Tack så mycket på förhand!

*Del 1 - Hur arbetet med involvering av unga sett ut i er insats*

**Vad har syftet varit med er insats? (här kan du välja flera alternativ)**

- Ge ungdomar en chans att göra sin röst hörd
- Ge ungdomar insyn i den kommunala verksamheten
- Få nya perspektiv på det arbete som kommunen utför
- Nå ungdomar i utanförskap
- Skapa en medborgardialog med barn och unga i kommunen
- Annat

**Kommentera och förklara gärna.**

---

**Hur har er rekryteringsprocess sett ut? (hur ni nått ut till ungdomarna, marknadsföring, kanaler och samarbetspartners etc.)**

---

---

---

**Hur upplever ni att rekryteringsprocessen fungerat?**

Mindre bra      2      3      4      Mycket bra      Vet ej

**Kommentera och förklara gärna**

---

---

**Vilken form av anställning och ersättning har ni använt er av? (här kan du välja flera alternativ)**

Sommarpraktik

Feriearbete

Timanställning

Samrådsarvode

Annat

**Hur har omfattningen i antal veckor och antal timmar per vecka (i genomsnitt) sett ut?**

---

**Genom vem har ungdomarna varit försäkrade? (skola, er organisation eller annan)**

---

---

**Vad ser du för för- och nackdelar med det upplägg du har beskrivit ovan (i del 1)?**

---

*Del 2 - Lärdomar*

**Hur bra tycker du att er insats, utifrån dess syfte, har fungerat?**

Mindre bra	2	3	4	Mycket bra	Vet ej
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Vad har fungerat bra och varför?**

---

---

---

---

**Vad har fungerat mindre bra och varför?**

---

---

---

---

**Har ungdomarnas synpunkter och input tagits om hand och faktiskt påverkat det fortsatta arbetet?**

- Ja
- Nej
- Delvis
- Vet ej

**Om ja/delvis, på vilket sätt?**

---

---

---

**Om nej, varför inte?**

---

---

---

**Vilka lärdomar har ni erhållit som du tror är av nytta för genomförandet av liknande insatser?**

---

---

---

---

**Vad upplever ni som avgörande för att ungdomarnas synpunkter och input ska tas om hand och faktiskt påverka det fortsatta arbetet?**

---

---

---

---

**Har ni följt upp eller utvärderat er insats på något sätt?**

Ja

Nej

Vet ej

**Om ja, hur gjordes det? Vad var de viktigaste resultaten?**

---

---

---

Dokumentnamn: Hur involverar vi unga meningsfullt? – Utvärdering av Unga regionutvecklare.

Diarienummer: RS 2022-04530

Kontaktperson: Julius Bergh, enhet samhällsanalys, koncernstab regional utveckling, Koncernkontoret, Västra Götalandsregionen.

E-post: [julius.bergh@vgregion.se](mailto:julius.bergh@vgregion.se)

