



Slututvärdering ViA

Västra Götalandsregionens introduktion för unga
arbetssökande 2014–2016

Mars 2017
Erika Edquist
Göran Hallin

Innehåll

1	Inledning.....	3
1.1	Kontigos uppdrag	4
2	Förutsättningar för att skapa resultat	6
2.1	Organisation och styrning.....	6
2.2	Fackliga överenskommelser.....	7
2.3	Folkhögskolornas och utbildningens roll i genomförandet.....	8
2.4	Handledarnas förutsättningar och roller	10
3	Resultat från tre år med ViA	12
3.1	Kvantitativ måluppfyllelse.....	12
3.2	Deltagarnas bild av ViA och vad det gett dem	14
4	Slutsatser och rekommendationer inför ViA projektets fortsättning	19



1 Inledning

Under hösten 2011 inleddes trepartssamtal mellan regeringen och arbetsmarknadens parter i syfte att tackla den höga och fortsatt ökande arbetslösheten bland unga i Sverige. Särskilda insatser skulle riktas mot grupper med svag förankring på arbetsmarknaden, däribland långtidsarbetslösa ungdomar. Ett konkret resultat av dessa samtal var en ny anställningsform i kombination med ett ekonomiskt stöd till arbetsgivare för att stimulera så kallad yrkesintroduktionsanställningar (YI-anställningar). Inspirationen kom från andra länders "lärlingssystem" och skulle likt dessa möjliggöra att man kombinerar arbete och utbildning i syfte att öka ungas möjlighet att komma in på arbetsmarknaden.

Från 2014 fick Västra Götalandsregionens regionutvecklingsnämnd utökad budgetram från regionfullmäktige för att motverka ungdomsarbetslösheten och för att få fler unga i jobb. Personalutskottet hade tidigare yrkat om och fått utökad ram för samma syfte och de två nämnderna beslöt att genomföra en gemensam satsning för att motverka ungdomsarbetslösheten i Västra Götaland.

I maj 2014 togs beslut i de båda nämnderna att starta projektet ViA – Västra Götalandsregionens introduktionsanställningar för unga arbetssökande. Syftet var att erbjuda anställningar inom Västra Götalandsregionens egna verksamheter för att ge unga arbetssökande i Västra Götaland referenser och erfarenheter från yrkeslivet som kan leda till vidare anställning men också underlätta fortsatta studieval. ViA tog sin grund i YI-anställningen och kombinerade 75 % arbete med anställning i Västra Götalandsregionen med 25 % studier och handledning. Projektet drevs i samverkan med Västra Götalandsregionens folkhögskolekansli som i första hand skulle svara för studiedelen av anställningarna och koordineringen av insatsen genom tre samordnare.

De medel som stod till förfogande var 10 800 tkr finansierade av regionutvecklingsnämnden som skulle användas för folkhögskolornas kostnader som exempelvis lön till samordnare, utbildning för deltagarna samt administration. Personalutskottet stod för de anställda ungdomarnas lönekostnader.

Satsningen var ett pilotprojekt som sträckte sig över tre år (2014–2016) och som nu fått fortsatt finansiering för ytterligare tre år (2017–2019). Den här rapporten fokuserar på de första tre åren.

Målet var att 150 arbetslösa ungdomar i åldern 19–24 år skulle bli anställda inom projektet på någon av Västra Götalandsregionens arbetsplatser. Anställningen varade i 12 månader. I upplägget ingick att ungdomarna hade en handledare på arbetsplatsen och en dag i veckan skedde undervisning på en folkhögskola.

Programmet vände sig till arbetslösa ungdomar. Deltagarna saknade ofta fullständiga betyg från gymnasieskolan och hade ofta ingen eller väldigt liten erfarenhet från tidigare arbeten. Förhoppningen var att ViA projektet skulle ge de



deltagande ungdomarna referensramar och erfarenheter som skulle motivera till att fortsätta studera eller hitta ett lämpligt arbete. Projektets logik var att bidra till arbetslivserfarenhet vilket var tänkt att öka ungdomarnas möjlighet att etablera sig på arbetsmarknaden. Syftet har således varit att minska ungdomsarbetslösheten i Västra Götaland samt att minska trösklarna till arbetsmarknaden för de berörda ungdomarna. ViA har även syftat till att "visa upp" Västra Götalandsregionens arbetsplatser som ett led i att långsiktigt stärka regionens framtida kompetensförsörjning.

1.1 Kontigos uppdrag

Kontigo har haft uppdraget som följeforskare av ViA projektet. Uppdraget har inneburit att Kontigo följt projektet under hela dess projekttid och avrapporterat löpande under projektet med lärande utvärderingar och processtöd. De insatser som har bedrivits inom följeforskningen har syftat till att ge kunskap om ViA:s resultat och effekter, samt ett lärande kring organisation och genomförande. Detta innebär att Kontigo både fungerat som bollplank för projektets ledning och styrgrupp samt som oberoende granskare av projektet.

1.1.1 Följeforskningens avrapporteringar

Kontigo har följt ViA sedan starten 2014. Sedan tidigare har tre rapporter lagts fram - en nulägesanalys i mars 2015 samt lägesrapporter sommaren 2015 och våren 2016. I nulägesanalysen ansåg Kontigo att projektet led av betydande introduktionsproblem. Dels var kännedomen om projektet i regionens förvaltningar och verksamheter relativt låg, varför det var svårt att hitta arbetsplatser som var intresserade av att delta. Dels fanns ännu inte nödvändiga lokala kollektivavtal på plats för att reglera den nya anställningsformen. En ytterligare oklar fråga noterades också i nulägesanalysen, i form av att folkhögskolornas roll i projektet uppfattades som otydlig, både till syfte och innehåll. Även ungdomarna hade svårt att förstå kopplingarna mellan utbildningsmomenten i folkhögskolornas regi och den anställning man hade.

I lägesrapporten från sommaren 2015 rekommenderade Kontigo att projektet skulle se över möjligheterna att tydligare knyta an utbildningsdelen till arbetet. Kontigo menade att kommunikation mellan handledare och folkhögskolan behövde stärkas för att utveckla utbildningen. Kontigo noterade i lägesrapporten också att deltagarna i projektet hade olika bakgrund och förutsättningar varför vissa individer behövde mer stöd. Det bedömdes då som att det därigenom fanns olika behov av insatser från samordnarnas sida gällande placering på arbetsplatserna. Att gruppen var relativt heterogen fick även konsekvenser för effektiviteten och värdet av utbildningen. Kontigo menade att folkhögskolans utbildning riskerade att bli allt för generell, och därmed frånkopplad såväl deltagarnas tidigare kompetenser som de erfarenheter som de skaffade sig på arbetsplatserna.



Den stora farhågan som restes i lägesrapporten handlade om den relativt långsamma starten av projektet. Det var fortfarande svårt att matcha deltagare mot arbetsplatser och Kontigo noterade att man låg relativt långt efter det antal individer man hade behövt ha nått för att kunna nå projektmålen.

I lägesrapporten från våren 2016 var den övergripande slutsatsen att ViA börjat få fart på rekryteringen och att projektet lyckats komma över många av de hinder som tidigare präglat utvecklingen. Fackliga överenskommelser började komma på plats och en tidigare lösning mellan de olika parterna hade kunnat lösas efter påtryckningar från politiken lokalt och nationellt.

Lägesrapporten framhöll dock, liksom den tidigare rapporten, att utbildningsdelen fortfarande inte fungerade optimalt. Här hade man framför allt haft svårigheter att utveckla en utbildning som upplevts som meningsfull och relevant för deltagarna. Den viktigaste anledningen till detta var målgruppens heterogenitet. Det var en diversifierad målgrupp med många olika typer av bakgrunder och förkunskaper. Kontigo bedömer att projektet inledningsvis inte tillfullo varit införstådda i vilka konsekvenser heterogeniteten skulle ha på utbildningens upplägg och behovet av att erbjuda olika insatser för olika individer. Däremot hade projektet, vid tidpunkten för lägesrapporten, inlett en process med mer individanpassad utbildningsverksamhet, ofta genom att försöka skapa en större arbetsplatsanknytning för utbildningen. Det konstaterades att denna omläggning inte fullt ut fått genomslag och att det därmed fortsatt fanns ett visst missnöje från deltagarnas sida vad gällde utbildningsinslagen.

1.1.2 Denna rapport

I denna rapport som är en slututvärdering av ViA tar vi avstamp i tidigare avrapporteringar. Utifrån det som avrapporterats under tiden för följeforskningen, tillsammans med ny materialinsamling, har vi gjort en samlad analys. Detta för att ge en bild av hur ViA fungerat under de tre åren sedan projektstart samt vilka resultat och effekter vi kan se.

Slututvärderingen baseras på sammanlagt 50 intervjuer sedan följeforskningens första avrapportering i mars 2015. Det har varit tio intervjuer med projektledning och styrgrupp, fyra intervjuer med samordnare, fem med övriga intressenter som t.ex. Arbetsförmedlingen och fackliga representanter, nio med personal och ansvariga vid folkhögskoleutbildningen, sju med handledare och chefer vid arbetsplatserna, samt femton intervjuer med deltagare. Sedan den sista lägesrapporten våren 2016 har 15 personer intervjuats. Av dessa har två personer utgjorts av projektledningen och en av samordnarna. Vidare har tre handledare på arbetsplatser intervjuats. Tonvikten för materialinsamlingen under hösten 2016 har dock legat på deltagare som avslutat sin ViA anställning. Detta med syfte att gräva djupare i hur deltagarna ser på resultat och långsiktiga effekter för dem. Åtta före detta deltagare har djupintervjuats på plats i deras hemorter under hösten 2016. Kontigo har för detta ändamål besökt fem orter i Västra Götaland.



2 Förutsättningar för att skapa resultat

2.1 Organisation och styrning

Organisationen har bestått av projektledning från de två koncernstaberna HR och regional utveckling, tre samordnare kopplade till folkhögskolorna, en styrgrupp bestående av representanter från de två koncernstaberna och från folkhögskolekansliet, samt en folkhögskolesamordnare med uppdrag att hitta en gemensam struktur för deltagarnas utbildningar.

Kontigos bild är att organisationen och styrningen av ViA överlag har fungerat väl under hela projektperioden. Utformningen av ViA:s styrgrupp har präglats av projektets uppdrag att arbeta över flera förvaltningar i den regionala organisationen. Kontigos bild är att sammansättningen i styrgruppen utifrån denna förutsättning varit relevant. I följeforskningen har vi även rapporterat att vi ser att styrgruppens arbete på det hela taget har fungerat bra. Även om det i enstaka intervjuer också framkommit att styrgruppen haft en relativt osynlig roll och att det finns önskemål om att de ska ta en mer aktiv funktion i arbetet.

Vidare har ViA haft tre samordnare vars roll varit att hitta och matcha arbetsplatser med deltagare och att hålla kontakt med de olika parterna för att se att arbetet fortlöper. Under hela projektperioden har det varit tydligt att samordnarna haft en central och många gånger tung roll i genomförandet av ViA. I de inledande avrapporteringarna framhölls att kontakten mellan samordnare och projektledning fungerade bra men att samordnarnas ansvar behövde bli tydligare och mer avgränsat. Detta är något Kontigo uppfattar har förändrats, vilket lett till att samordnarna fortsatt varit viktiga under projektet, utan att ha behövt bära samma tunga ansvar.

I avrapporteringarna från 2015 framhölls att det fanns ett behov av att förtydliga ansvarsfördelningen inom projektet - mellan projektledningen och folkhögskolorna; mellan samordnarna och handledarna på arbetsplatserna; samt internt i projektet med två projektledare, tre samordnare och en styrgrupp. Kontigos uppfattning utifrån avstämningar med projektets aktörer är att ansvarsfördelningen blivit tydligare under arbetets gång. Projektledningen har klivit in och underlättat för samordnarna så att dessa kan syssla med sina huvuduppgifter och deras arbete blivit mindre tungrott.

Kontigo uppfattar att förtroendet för de olika delarna av organisationen – projektledning, styrgrupp och samordnare – varit högt från olika inblandade parter i arbetet. Detta ser vi som en viktig förutsättning för att projektet har kunnat fungera väl och skapat resultat.



2.2 Fackliga överenskommelser

Grunden för att möjliggöra den typ av anställning (YI) som ViA vilat på var en central överenskommelse mellan Sveriges Kommuner och Landsting och Kommunal (på nationell nivå). När den centrala överenskommelsen skulle omsättas i ett lokalt avtal uppstod, såvitt Kontigo erfar, en tvist om hur det nationella avtalet skulle tolkas. Resultatet av detta blev att uppstarten av projektet tog betydligt längre tid än vad projektägaren kunnat förutse.

Här fanns två olika beskrivningar av vilka problemen var. Kommunal å sin sida menade att arbetsgivaren inte gjort tillräckligt för att informera och förankra innebörden av avtalet, att man försökte driva fram det allt för snabbt och utan att diskutera frågor som Kommunal såg som nödvändiga att skapa klarhet i. Detta ledde till att flera av de lokala ombudsmännen upplevde en otrygghet inför ViA som arbetsform, vilket Kommunals representanter såg som orsaken till att avtalet fördröjdes och projektet därigenom försenades.

Arbetsgivaren, å sin sida, delade inte bilden av att förhandlingarna inte skulle ha föregåtts av en tydlig information och förankring. Man menade istället att huvudproblemet var att det var svårt att få rätt personer från Kommunals sida att komma till förhandlingsbordet överhuvud taget. Vid de inledande mötena deltog endast ersättare och inte de som skulle underteckna avtalet. Arbetsgivaren upplevde det som att de fackliga företrädarna inte prioriterade ViA avtalet i tillräckligt hög grad, vilket man såg som orsaken till förseningarna.

Det fanns dock ett starkt politiskt tryck, både lokalt och nationellt (Västra Götalandsregionen var något av en nationell pionjär i det här avseendet) för att komma fram till en lösning, vilket gjorde båda parter angelägna om att finna konsensus. Lösningen innebar att arbetsgivaren bland annat accepterade att bägge parter skulle vara eniga innan beslut om inrättande av en ViA tjänst kunde godkännas. Detta gav Kommunal möjligheten att kunna säga nej, i de fall man menade att det fanns lokala hinder på en arbetsplats, t.ex. i form av stor personalomsättning eller frågor relaterade till arbetsmiljön på arbetsplatsen.

I delrapporteringen 2016 noterades att rekryteringen i projektet hade förbättrats genom att avtalen nu fanns på plats och rekryteringen kunde fortgå utifrån plan.

Idag ser Kontigo att de fackliga förhandlingarna har förenklats men att det fortfarande inte finns en tydlig lösning som är godtagen av samtliga parter. Med tanke på det hinder som detta inneburit hittills för rekryteringen i projektet, är det av allra största vikt att prioritera dessa frågor inom Västra Götalandsregionen när projektet nu fått fortsatt finansiering t.o.m. 2019.



2.3 Folkhögskolornas och utbildningens roll i genomförandet

Under uppstartsåret 2014 valdes fem folkhögskolor ut för att genomföra utbildningsinsatser för deltagarna samt handledarutbildningar för handledare vid arbetsplatserna. De folkhögskolor som valdes ut hade delregional spridning och utgjordes av Göteborgs folkhögskola, Folkhögskolan i Angered, Vara folkhögskola, Fristads folkhögskola samt Dalslands folkhögskola.

Genom hela ViA projektet har folkhögskolornas och utbildningens roll i genomförandet lyfts som problematiskt och inte anpassad efter deltagarnas behov och önskemål. Det har handlat om att utbildningsutbudet varit för generellt för den heterogena målgruppen, att ansvaret för utformningen av utbildningarna har behövt förtydligas samt att utbildningarna inte tillräckligt knutits an till det arbete som sker vid arbetsplatserna.

Under andra halvan av 2015 begränsades antalet medverkande folkhögskolor till att enbart inbegripa Göteborgs Folkhögskola och Dalslands Folkhögskola. Begränsningen gjordes med anledning av lågt deltagarantal och att man skulle koncentrera insatserna till några skolor för att kunna erbjuda mer riktade insatser där. Utbildningarna förändrades även både i upplägg och fokus. De gick från att inledningsvis ha ett brett upplägg till att främst fokusera på arbetsmarknadsorientering där deltagarna lärde sig om arbetslivsfrågor, fackliga rättigheter, skriva CV etc.

I delrapporteringen våren 2016 såg vi att utbildningarna blivit bättre efter omstruktureringarna med färre folkhögskolor samt att en ny folkhögskolesamordnare kommit på plats. Deltagarna uppfattade att det gett ökad tydlighet när det fanns en folkhögskolesamordnare att vända sig till vid frågor gällande utbildningsdelen.

Även om det var positivt att strukturen för folkhögskolornas roll i ViA hade förtydligats och att utbildningarna mer ingående fokuserade på arbetsplatsrelaterade frågor, kvarstod att många deltagare fortfarande inte var nöjda med utbildningsdelen.

Tre olika deltagare i djupintervjuerna hösten 2016 uttryckte sig så här om utbildningsdagen:



Många tyckte den dagen var onödig. Var mest tänkt som en dag för dem som inte läst färdigt betyg, men för mig gav det inte något. Mest en dag för att tramsa runt. Jag hade hellre jobbat. De kunde inte hjälpa mig med mycket. Vi var och kollade på olika grödor som växte runt Trollhättan. Men de pratade också om arbetsrätt och sånt och det var väldigt bra och nyttigt.

Jag lärde mig ingenting på det. Vi gick igenom mycket samhällsfrågor där jag trodde vi skulle ha mer ämnen och där jag trodde vi skulle studera vidare och få lust att fortsätta studera. Hade hoppats få motivation till att studera vidare men så blev det inte. Hade gärna valt att läsa vanliga ämnen som matematik eller engelska eller så. Sen började vi alldeles för sent med skolan, det tog ett halvår från det att jag började ViA till jag drog igång skolan.

Jag var väldigt nöjd. Vi gjorde en liten deal så då fick jag vara med på ett annat sätt. Jag var lärarassistent. Det var väldigt givande och jag har även fått vikariera som lärarassistent sen. Vore bra att matcha lite mer personligt med utbildningen. Vissa behöver CV-bygge men inte alla och det är bättre om det matchas mot vad man behöver.

I delrapporten våren 2016 lyftes förbättringsåtgärder för folkhögskolornas roll i ViA. Flera av dessa förbättringsåtgärder ser vi fortfarande som aktuella vid tid för denna slututvärdering. Det är Kontigos bedömning att vissa utbildningar har fortsatt vara ostrukturerade längs hela projektgenomförandet.

De förbättringsåtgärder som lyfts handlar främst om att utbildningen inte varit anpassad efter den heterogena grupp som tagit del av ViA och att utbildningskonceptet behövt ges ökad möjlighet att möta olika individers behov. Såväl samordnarna som folkhögskolesamordnare, lärare vid folkhögskolorna samt handledare och deltagare har i intervjuer lyft förslag för hur utbildningsupplägget kan och bör förbättras. Det som återkommit i dessa diskussioner är att utbildningen behövt få en tydligare arbetsplatskoppling. Exempelvis har det föreslagits att folkhögskolorna skulle få ansvar att validera deltagarnas lärande vid arbetsplatserna. Därmed ansågs att resurser borde ha flyttats från utbildningar belagda på folkhögskolorna. Istället skulle lärarna ute på arbetsplatserna ha utvecklat lärandet där samt validerat det arbete deltagarna utfört. På så vis skulle lärandet tydligare knytas till arbetsplatsen och det aktuella yrket samt att deltagaren skulle få ett intyg över de kunskaper som tillgodogjorts. Det framkom även förslag om att borde ha varit möjligt att kombinera det arbetsplatsbaserade lärandet med exempelvis arbetsmarknadsorienterande lektioner en gång i månaden, istället för en gång i veckan. Detta ansågs också kunna bli en viktig del i individernas möjligheter att gå vidare i andra anställningar efter ViA anställningens avslut.

Ett annat förslag som framkom var att erbjuda olika utbildningskoncept där deltagaren, i dialog med samordnaren, skulle kunna välja en individuell



utbildningslösning. Exempelvis kunde en sådan lösning bestå i möjlighet att kombinera alternativen att läsa upp gymnasiebetyg, studier i svenska och/eller praktisk svenska, arbetsmarknadsorientering samt eventuellt mer praktiskt inriktade kurser. Utifrån dessa erbjudanden skulle deltagaren sedan kunna kombinera ett eget upplägg utifrån dennes förutsättningar och behov.

I intervjuerna har det även framkommit att folkhögskolans roll borde ha knutit an tydligare till att möta Västra Götalandsregionens arbetsmarknadsbehov. Därmed framhölls att det borde ha erbjudits utbildningar med fokus på några utvalda områden identifierade av regionen, exempelvis vård, och att dessa utbildningar skulle innehålla såväl praktiskt som teoretiskt lärande.

Inför fortsättningen av ViA 2017–2019 har en pedagog anställts med särskilt uppdrag att göra utbildningsdelen mer relevant och arbetsrelaterad. Projektledningen ser själva att denna person passar bra in i upplägget av ViA och att pedagogen fått ansvar och handlingsutrymme för att utveckla utbildningarna. Kontigo uppmuntrar att ViA ger ett tydligt ansvar och mandat för att förbättra utbildningsdelen och menar att det är viktigt att denna utveckling görs utifrån kunskap om vad som inte fungerat optimalt under de inledande åren. Samtidigt är det också viktigt att inte innehållet i utbildningsinslaget förändras så mycket att grunden för överenskommelsen med facken kan ifrågasättas.

2.4 Handledarnas förutsättningar och roller

Kontigo har, under följeforskningens gång, uppmärksammat att handledarnas roll i vissa fall varit otydlig.

Kontigos uppfattning är fortsatt är att handledarna har haft olika roller på olika arbetsplatser och att detta främst avgjorts av handledarens och chefens syn på handledarrollen. Skillnaderna i roller kan till viss del bero på att inte alla genomgått handledarutbildningen, men Kontigo uppfattar främst att det handlar om att vissa handledare saknar en tydlig bild av sin roll och sitt ansvar som handledare. I många fall har det inte framstått som något problem och det har fungerat bra att rollen varit flexibel och anpassats efter deltagarens och arbetsplatsens behov. Däremot har Kontigo uppfattningen att det kan innebära problem i de fall där den ViA anställdas arbete och deltagande inte fungerat som planerat. I och med att handledarrollen varit otydlig har det uppstått tillfällen då varken anställd, handledare eller chef har haft en tydlig bild av hur de ska agera och vem som haft ansvaret när arbetet inte löpt på som det ska.

Samtidigt framhåller Kontigo att deltagarna tycker att handledarens roll varit viktig – både de där handledningen fungerat bra och där den varit mer bristfällig. Två före detta deltagare uttryckte följande om handledarnas roll:



Många hade inte stöd i sitt arbete. De hade inte så bra handledare. Jag hade en jättebra handledare – hon är en vägvisare. Det är jätteviktigt att ha en bra handledare - annars hade jag nog inte fortsatt här.

Jonny [samordnare, Kontigos anm.] var det närmsta jag fick en handledare. Var ingen på arbetsplatsen som tog hand om mig så. Det fick jag ta med chefen men han lyssnade inte. Jonny kom förbi arbetsplatsen så då lyssnade jag på honom. Jag kunde kommunicera bra med kollegorna och få hjälp. Jag tog egna initiativ till att lära mig saker. Men dagarna blev jävligt långa efter ett tag – visste att jag skulle sitta på en och samma stol hela dagen.

Däremot har flera handledare pekat på att rollen varit tydlig för dem och att medverkan i ViA varit givande för såväl arbetsplats som för dem personligen.

En före detta handledare uttryckte:

Det ger så mycket tillbaka. Jag får tillbaka i att se en människa växa och jag får mer tid i arbetet och en extra hand. Det finns en massa att göra här.

Handledarna ska ha genomgått en handledarutbildning med syfte att ge en förståelse för vad rollen som yrkeshandledare innebär samt att ge en grundläggande förmåga att handleda, inspirera och motivera. Kontigo uppfattar att handledarutbildningen inte har fungerat optimalt. Detta beror på att det blivit långt för vissa handledare att åka till sin utbildning i de fall det tillfälle som passat i tid legat på annan ort i regionen. Kontigo har genom våra intervjuer med handledare fått vetskap om att inte alla deltagit vid utbildningen. Att handledarna inte deltagit bidrar såklart till att rollen förblir otydlig och att det inte verkar finnas en samstämmig bild över vad rollen innebär. Ett förslag som lyftes i lägesrapporten våren 2016, för att undvika bortfall på grund av otillgänglighet, var att arbeta sektoriellt i ViA. Detta för att samtliga samordnare skulle kunna arbeta mot samma geografiska område i regionen samtidigt och erbjuda handledarutbildning lokalt. En sådan lösning skulle dock innebära ett försvårat arbete för samordnarna i den mening att dessa istället kommer behöva resa mycket i regionen.

Det har även framkommit under projektets gång att flera handledare önskat träffa andra handledare och ungdomar, både sådana som varit aktiva och sådana som varit färdiga med ViA. Detta ser Kontigo som ett bevis på att handledarna varit måna om att göra ett bra arbete och att de varit engagerade i sin roll. Här ser Kontigo att det finns möjligheter för ViA att fortsatt ge handledarna än mer stöd och återkoppling i sitt arbete.



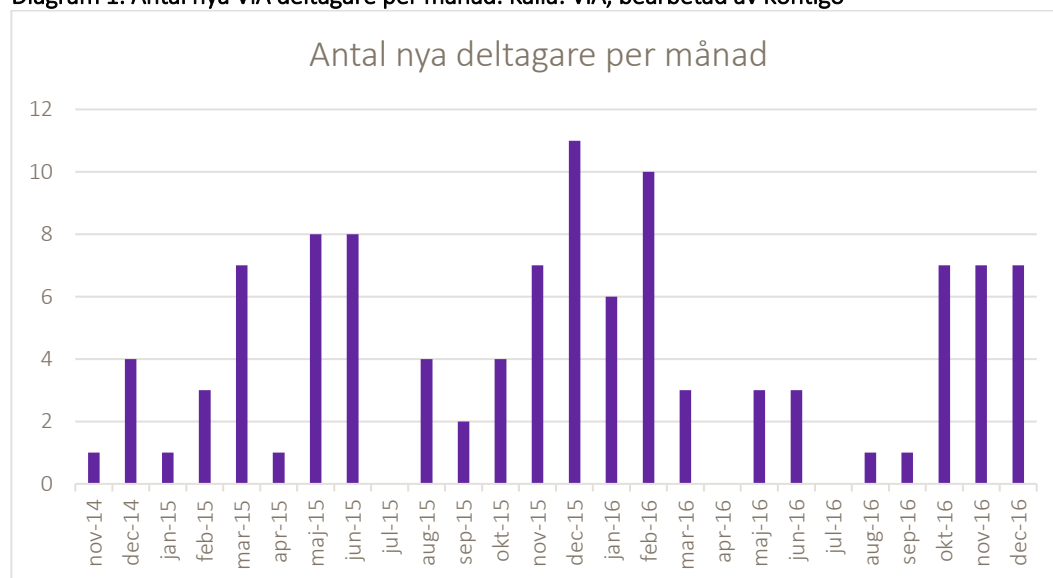
3 Resultat från tre år med ViA

3.1 Kvantitativ måluppfyllelse

Sammanlagt har 112 personer deltagit i ViA – 53 tjejer och 59 killar. 2014 rekryterades 6 personer, 2015 var denna siffra 58 personer och under 2016 tillkom 48 nya deltagare.

Fram till och med senhösten 2015 upplevde de ansvariga för ViA projektet en allt för långsam utveckling vad gäller antalet deltagare som rekryterades in i projektet. I diagrammet nedan redovisar vi antalet rekryterade ViA anställda månad för månad, sedan starten i november 2014 fram till 2016 slut.

Diagram 1. Antal nya ViA deltagare per månad. Källa: ViA, bearbetad av Kontigo



Från senare delen av hösten 2015 tog utvecklingen ordentligt fart. Hastigheten med vilken projektet rekryterade nya deltagare stannade dock av igen från våren 2016 och antal nya deltagare var lågt fram till de sista månaderna. Detta på grund av osäkerhet om ViA skulle få en fortsättning. Eftersom kravet har varit att anställningarna ska pågå under 12 månader kunde man därmed inte ta in nya deltagare innan fortsättningen var säkrad. Under slutet av hösten 2016 tog rekryteringen fart igen.

I tabellen nedan redovisas fördelningen av deltagare per kommun.



Tabell 1. ViA deltagare fördelade per kommun. Källa: ViA, bearbetad av Kontigo

Kommun	Killar	Tjejer	Totalt
Vara	0	2	2
Skövde	4	1	5
Alingsås	1	0	1
Göteborg	17	19	36
Falköping	1	0	1
Lidköping	1	0	1
Borås	2	1	3
Mellerud	2	0	2
Vänersborg	10	7	17
Mariestad	0	1	1
Uddevalla	7	14	21
Trollhättan	11	6	17
Färgelanda	1	2	3
Tanum	2	0	2
Summa	59	53	112

Tabellen visar att det funnits hyfsad spridning mellan kommunerna – där Göteborg, Vänersborg, Uddevalla och Trollhättan varit de kommuner där flest deltagare rekryterats. Sett ur ett delregionalt perspektiv har flest deltagare (62 st) kommit från Fyrbodalen. Därefter är det i fallande ordning Göteborgsregionen (37 st), Skaraborg (10 st) och slutligen Sjuhäradsregionen (3 st). Anledningarna till detta tycks vara flera. Det handlar dels om avtalsformer som gjort det svårare att arbeta med arbetsplatser i vissa delregioner. Dels är det en fråga om samordnarnas upparbetade kontakter och var de har haft enklast att matcha arbetsplatser med ungdomar.

Målet var att 150 ungdomar skulle få anställning genom ViA. Vi kan se att detta mål inte uppfyllts. Däremot kan vi se att det från att första året enbart varit 6 ungdomar som fått en anställning, tagit betydligt bättre fart de sista två åren. Kontigo menar att det är positivt ur ett jämställdhetsperspektiv att antal rekryterade tjejer och killar varit relativt jämt. Vår erfarenhet från flertalet liknande satsningar är att man tenderar att lyckas bättre med att matcha killar/män med tillgängliga arbetsplatser och därmed misslyckas med att få med tjejerna/kvinnorna.

Däremot menar Kontigo att det vore intressant för projektets framtida genomförande att föra statistik utifrån fler aspekter än kön. Till exempel utrikes- och inrikes födda och andra variabler som det finns uppgifter om. Detta för att kunna göra tydligare intersektionella analyser av projektet. Därtill menar Kontigo även att det vore av värde att för eventuell framtida följeforskning och utvärdering efterfråga att jämställdhets- och jämlikhetsaspekter utvärderas tydligare. Detta för att ge projektet än bättre insikt om hur det bidrar till att minska utanförskap för olika grupper.



3.2 Deltagarnas bild av ViA och vad det gett dem

Denna del baseras till fullo på de djupintervjuer som genomförts med åtta före detta ViA deltagare under hösten 2016. Syftet är att ge en bild av hur deltagarna upplever tiden med ViA och hur de ser att ViA påverkat dem – kunskapsmässigt, på arbetsmarknaden och personligen.

3.2.1 Tiden på arbetsplatsen

Inledningsvis diskuterade vi hur deltagarna kommit i kontakt med ViA och hur rekrytering och matchning fungerade. Överlag framhöll intervjupersonerna att den initiala kontakten varit bra och att de känt sig sedda och lyssnade på. Flera lyfter att de såg positivt på att processen gick förhållandevis snabbt jämfört med andra arbetsmarknadsprojekt eller rekryteringsprocesser de deltagit i. Det som framhållits är att ViA, genom sitt upplägg, ställt högre krav på deltagarnas egna ansvar på arbetsplatsen än vad andra projekt gjort. Därmed har deltagandet även lett till mer personlig utveckling. Deltagarna framhöll även att känslan av att det finns en chans till vidare anställning efter projektslut varit högre än i andra arbetsmarknadsprojekt och därmed bidragit till motivationen.

Jag träffade dem på jobbchansen på Arbetsförmedlingen – de hade bjudit in olika arbetsgivare och då var även ViA där. Då pratade jag med dem där. Sen fick jag boka ett möte med dem bara ett par veckor efter mötet. Kändes väldigt positivt – bara möjligheten att få prata med någon. Ibland känns det nästan hopplöst, men att få en kontakt såhär...

Vidare, vad gäller arbetsuppgifter och rollen som ViA anställd på arbetsplatsen, går bilderna aningen isär. Många var nöjda och kände att de utvecklat sina färdigheter och fått möjlighet att komma in i arbetsgruppen. Medan andra har känt att de inte varit behövda eller fått uppskattning för sitt arbete och hamnat lite på sidan av.

De som framställt tiden som ViA anställd som lärare och givande har främst talat om att de känt sig behövda och att de blivit utmanade och fått möjlighet att lära sig nya saker. Tre deltagare uttryckte sig så här:

De ville ha mig direkt. De kände att jag kunde arbeta själv och ta eget initiativ och klarade mig själv. Tyckte jag var trevlig och gick bra ihop med personerna. ViA gjorde jättemycket i form av att jag fått praktiska erfarenheter som jag har användning för i min utbildning. Har användning av vetandet och hur maskinerna fungerar. Jag valde att följa med teknikerna och se hur det fungerade under ViA. Så lärde mig väldigt mycket. Fick praktisk kunskap.

Jag fick enskilda uppgifter som att ta hand om sopor och kolla att det var rent och snyggt. De tyckte det var bra att jag fanns där. Smörjde för hela maskineriet. Kände mig uppskattad och att det gjorde skillnad. Var väldigt skönt att känna mig behövd.



Jag kan en massa nu som jag inte kunde innan. Kan en massa om mat och hur den ska förvaras och hur man håller en hygien och sånt. Jag vet hur man bemöter folk på ett annat sätt.

En före detta deltagare berättade om att hen inledningsvis inte kom in i arbetsgruppen då hen från börjat främst arbetade hemifrån. Men att detta ändrades längs arbetets gång och hur det påverkade hen:

Man vill gärna känna att man är med i ett sammanhang. När man är ny bör man inte sitta så mycket ensam. Men jag kom in i ett sammanhang sen efter ett tag och arbetade med de andra deltagarna. Det gav mig något att vara en del av ett sammanhang – lära sig gruppdynamik och personkemi. Det är lätt att något kan brista. Det är en erfarenhet i sig, att lära sig vad man kan delegera och vad man kan göra själv osv. Handlade mycket om att samarbeta och hålla kontakt. Det är alltid en bra erfarenhet.

Av de som inte kommit in lika väl i arbetsgruppen, som känt att de inte fått uppskattning eller varit behövda, bedömer Kontigo att en gemensam faktor varit bristande handledning och stöd i kombination med monotona eller otydliga arbetsuppgifter. I dessa fall uppfattar Kontigo att ungdomarna inte känt att de haft en tydlig eller viktig roll på arbetsplatsen och att de samtidigt inte kunnat få stöd och hjälp med att förändra situationen. Det har rört sig om knappt hälften av de intervjuade personerna som antingen själva känt så här, eller som upplevt att ViA-kollegor inte känt sig behövda och uppskattade. Kontigo kan dock inte uttala sig om i vilken omfattning deltagarna upplevt denna typ av problematik, då analysmetoderna inte möjliggjort kvantitativ bedömning.

Några deltagare uttryckte sig så här vad gäller problem på arbetsplatserna:

Fick inte utvecklas så mycket som jag ville. Satt på medicin och gjorde en och samma uppgift. Fick bara lära mig en sak så förstod att jag inte skulle få jobba vidare. Jag är kreativ och vill träffa folk och ha utmaning och utveckling.

De känns som de utnyttjar arbetskraft, jag var billig arbetskraft jag satt bara med en sak. Chefen gjorde det strategiskt och jag hade inte riktigt någon handledare.

Har träffat flera som varit med i ViA som kände sig utnyttjade, som inte hade en bra arbetsledare och känt sig utnyttjade. ViA behöver ställa mer krav på arbetsplatserna och handledarna så de stöttar.



Det ska dock tilläggas att även de deltagare som inte haft enbart bra erfarenheter från arbetsplatsen ändå menat att de skulle rekommendera ViA till andra ungdomar i samma situation. Den generella bilden från intervjuerna är att ViA setts som något positivt och som en unik möjlighet. Även om vissa sett viktiga förbättringsåtgärder för att säkerställa att ViA tiden skulle blivit än mer givande.

Jag har rekommenderat tre personer som varit arbetslösa. Det är lätt att komma in i arbetet och många känner inte till ViA och det ger stor chans att komma in i arbete. Finns många andra projekt som inte ger jobb på samma sätt.

Jag har varit med i andra projekt innan men ViA är mer en garant för jobb.

Avslutningsvis är det flera deltagare som framhållit att det varit otydligheter med anställningsavtalen där samordnare och handledare inte haft koll på vad som gällt. Dessutom har några nämnt att lönen varit för låg för att leva på om man exempelvis har familj.

3.2.2 En nystart i livet

Flera av de före detta deltagare som vi pratat med har vittnat om att ViA gett dem en nystart i livet och förändrat dem personligt på ett antal sätt. Även några av de deltagare som inte enkom varit nöjda med sin tid på arbetsplatsen har ändå menat att ViA inneburit en förändring för dem som personer. Det har handlat om att få chansen att känna sig vuxen och ta hand om sig själv, att ha en inkomst, lära sig nya saker och få ett sammanhang. Nedan följer citat från olika deltagare som vittnat om vad ViA betytt för dem.

Vad som var bra – har utvecklat mig jättemycket med språket och fått lön. Blivit mer ansvarstagande genom att jobba med folk och jag lär mig nya saker varje dag. Språket, svenskan, har utvecklats. Det finns många personer från olika länder här och jag har lärt mig om deras kultur och hur man tar hand om folk runt om kring sig.

Det har gett mig jättemycket som person – kunnat spara pengar och köpa bil och utveckla mitt liv, kunnat börja leva på "riktigt". Fått möjligheten att börja mitt liv och bli en del av det svenska samhället. Jag har en plan. Det är många som inte har fått den här chansen som jag fått, som hamnat på fel plats. Många av dem är arbetslösa.

ViA räddade mig lite. Jag mådde dåligt innan och hade svårt att hitta jobb, fick en vecka här och där. Den mest fasta anställningen jag hade var på ett call centre som jag slutade på efter tre veckor eftersom jag höll på att gå in i väggen. Så jag var förstörd ett halvår innan ViA kom och drog upp mig igen. Veckan före jag började ViA hade jag inga pengar. Har gått från botten till toppen.



Jag var väldigt nedstämd och hade förlorat hoppet om att hitta ett jobb. ViA gav mig en anledning att gå upp och jag började träna och hålla igång. Jag gick och la mig för att jag var trött på riktigt och inte för att jag var uttråkad.

Jag hade nog varit annorlunda som person annars. Smaka på jobbvärlden gör att man lär sig osynliga saker. Får lite mer pondus. Tar för mig lite mer och lite bättre förtroende i mig själv och det jag tar mig för. När jag hade gått ut högskolan var jag på ruta noll men nu är jag på ruta två. Även om jag är arbetsökande igen. Det är skönt.

Fick äntligen flytta hemifrån, fick laga mat själv och komma upp till jobbet själv, planera ekonomin, komma hemifrån. Det var ViA som gav mig det. Det var väldigt gött att ha ett eget liv.

I början var jag väldigt nervös och jag ville inte sabba. Men mina kollegor sa att jag måste kunna göra fel för att göra rätt. Jag litat mer på mig själv, och kan ta hjälp av kollegor och det kunde jag göra. Kollegorna bjöd med mig på saker utanför jobbet.

3.2.3 Framtiden efter ViA

Som berättelserna ovan indikerar är det flera deltagare som upplevt att ViA gett dem en ljusare syn på framtiden och nya planer eller inriktningar. Några av de personer vi intervjuat har fått fortsatt anställning på sin ViA arbetsplats eller på annan, liknande, arbetsplats inom Västra Götalandsregionen.

Idag jobbar jag på en annan vårdcentral som receptionist. Det var inte riktigt planerat för jag slutade där i augusti men fick det nya jobbet i oktober. Det fungerar bra och jag har med grunden från ViA. Jag hade inte fått det om jag inte haft erfarenheten från ViA. Jag hade inte ens sökt det annars för jag hade aldrig sett mig jobba på en vårdcentral annars.

Hoppas få fortsatt inom regionen sen. Har fått tre månader i taget och nu ett halvår. Jag hade nog gärna stannat kvar om jag fick drömma.

Andra har redan påbörjat någon utbildning, eller planerar att göra så inom kort.

I framtiden kommer jag säkert börja studera något. Kanske något som har koppling till det jag gjort inom ViA. Men nu ska jag jobba ett tag i alla fall och se vad jag vill göra, men jag är i alla fall motiverad nu att plugga vidare.



Jag pluggar Komvux på kvällarna och vill börja på universitet till socionom. Antingen stanna här eller jobba inom socialtjänsten. Innan ViA så pluggade jag också på Komvux så det har inte påverkat så mycket, men att bli socionom har kommit med ViA.

Nu är det utbildningen ett år till. Sen är det direkt till arbete hoppas jag. Vill till Karlstad då där jag har vänner också. Då blir det flytta hemifrån så har ställt mig i bostadskö.



4 Slutsatser och rekommendationer inför ViA projektets fortsättning

Efter en tuff start under projektets första år där rekryteringen gick långsamt lyckades ViA till slut få fart på arbetet och har rekryterat sammanlagt 112 unga personer in i arbete. Detta ligger under målsättningen om 150 anställda. Samtidigt ser Kontigo att projektet arbetat strategiskt med att möta inledande svårigheter och varit lyhörda för att genomföra behövliga förändringar.

I denna slututvärdering framkommer att många deltagare upplever att ViA gett dem en nystart i livet och varit en mycket viktig väg från barn till vuxen och egenförsörjning. Flera av de personer Kontigo pratat med har gått vidare till arbete eller studier. Andra har fått ökad motivation till att vidareutbilda sig eller söka nya arbeten. Vi har tagit del av flera berättelser som var och en vittnar om att ViA betytt oerhört mycket för dem som personer. Flera deltagare framhåller även att ViA varit mer givande och gett bättre resultat för dem personligen än andra arbetsmarknadsprojekt de deltagit i tidigare.

Kontigo menar att projektet styrts professionellt med engagerad och kompetent projektledning och samordnare.

Utbildningsdelen, där de anställda tillbringar en dag i veckan på folkhögskola, har inte fungerat optimalt och många deltagare har framhållit att utbildning inte levt upp till deras förväntningar. Här ser Kontigo inte att projektet kommit tillräkta med de problem som funnits längs hela projekttiden – även om en del viktiga förändringar gjorts. Att ViA nu, inför kommande projektperiod, anställt en pedagog med mandat att förändra utbildningsupplägget, ser Kontigo som positivt. Vi menar vidare att det är centralt att denna pedagog tar del av de problem som lyfts i Kontigos avrapporteringar och arbetar för att möta detta och hitta nya former för folkhögskolornas del i ViA.

Vidare framkommer i denna slututvärdering att vissa deltagare inte känt sig behövda på sin arbetsplats eller inte haft en tillräckligt tydlig struktur för arbetet. Kontigo menar att handledarnas och samordnarnas roll i många fall är avgörande för att anställningarna ska vara givande för såväl den anställda som för arbetsplatsen. Kontigo identifierar att i de fall anställningarna inte fungerat bra handlar det ofta om avsaknad av tydlig handledning. Här ser vi att projektet tydligare behöver försäkra sig om att handledarna känner till vilken roll de har och att de ger de ViA anställda stöd. I de fall handledningen inte fungerar som den ska behöver samordnarna ta en än mer aktiv roll i att stötta den anställda för att bidra till att arbetsuppgifter och villkor blir så bra som möjligt.

Under hela projekttiden, och i synnerhet inledningsvis, har relationerna till facket inneburit svårigheter att hitta arbetsplatser för att matcha med deltagarna. Detta



eftersom avtal inte funnits på plats och de olika parterna inte kommit överens. Även om situationen lättades upp under arbetets gång och rekryteringen kunde ta fart bevittnar Kontigo att parterna fortfarande inte är helt överens och inte löst avtalsfrågorna. Detta riskerar att innebära fortsatta hinder för rekryteringen under de tre kommande åren av ViA. Det är avgörande att denna fråga löses för att inte återigen förlora moment i projektet. Här ser Kontigo att Västra Götalandsregionen behöver prioritera frågan på ledningsnivå. Förvaltningschef eller liknande position bör förslagsvis samla fackliga representanter och föra en dialog för att hitta samverkansformer.

Inför projektets fortsättning kommer fokus tydligare ligga på ensamkommande och utrikesfödda unga. Detta eftersom dessa grupper idag står längst ifrån arbetsmarknaden och ungdomsarbetslösheten bland inrikes födda unga idag är lägre än när ViA startade. Här ser Kontigo ett behov av att än tydligare än idag arbeta med normmedvetenhet och intersektionalitet i sin rekrytering och kommunikation. Av erfarenhet från tidigare projekt med fokus på utrikes födda tenderar kvinnor och tjejer i hög utsträckning att inte inkluderas på samma sätt som män och killar. Dels eftersom att andelen ensamkommande och nyanlända kvinnor och tjejer är lägre, men dels även eftersom insatserna ofta är bättre anpassade efter killars och mäns behov och förutsättningar. Även personer med olika funktionsnedsättningar, som ofta står allra längst från arbetsmarknaden, tenderar också att inte få ta del av insatserna på samma sätt. Därmed ser Kontigo ett behov av att ViA än tydligare än tidigare arbetar med kompetensutveckling hos samordnare och projektledning kopplat till dessa frågor. Det kan exempelvis handla om att bredda synen på vilka arbetsplatser som passar till personer med olika kön. Dessutom ser Kontigo att projektet skulle vinna på att, i den mån det är möjligt, föra ytterligare statistik över t.ex. utrikes/inrikes födda samt eventuellt andra kategorier för att se hur man lyckas med att rekrytera olika grupper i samhället.

Kontigo ser även att ViA bör arbeta strategiskt för att stärka den delregionala spridningen och se över möjligheten att tydligare inkludera samtliga delregioner i satsningen.

