



Ett samverkansprojekt mellan Försäkringskassan,
Arbetsförmedlingen, Ungdomsslussen och
VIVA Arbete Unga

Halvårsrapport 2008
2008-01-01 – 2008-06-30

Rapporten sammanställd av:
Carina Aschan
Koordinator
På uppdrag av
Styrgruppen för Gemensamma Taget

1. SAMMANFATTNING	3
2. DELTAGARE.....	4
2.1 Deltagarnas förutsättningar	4
2.2 Genomförande	5
2.3 Resultat och effekter.....	9
3. PERSONALEN	11
3.1 Personalens förutsättningar	11
3.2 Genomförande och process	11
3.3 Resultat och effekter.....	12
4. DELTAGANDE ORGANISATIONER.....	13
4.1 Deltagande organisationers förutsättningar.....	13
4.2 Genomförande och process	14
4.3 Resultat och effekter för deltagande organisationer.....	14
5. AKTIVITETER	15
6. INDIKATORER	16
7. SLUTSATSER/AVVIKELSER.....	16

1. Sammanfattning

Gemensamma Taget är ett samverkansprojekt mellan Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, VIVA Arbete Unga och Ungdomsslussen. Målgruppen för projektet är arbetssökande ungdomar mellan 18-29 år som inte ännu hittat egen försörjning och som är i behov av stöd från minst två av de deltagande myndigheterna. Projektet har två övergripande delar där en del syftar till att utveckla samordningen av det strategiska arbetet, visions- och värdegrundsarbetet samt förbättra de tre deltagande myndigheternas befintliga samverkansprocesser, med syftet att förbättra stödet till Umeås arbetslösa ungdomar.

Den andra delen är utvecklandet av motivationsprogrammet Access, för de ungdomar som behöver extra stöd för att kunna ta sig vidare till egen försörjning. Ungdomarna anvisas från alla deltagande myndigheter. Fyra personer är anställda i projektet, en koordinator som arbetar övergripande för hela Gemensamma Taget och tre coacher som arbetar i motivationsprogrammet Access.

Under första året arrangerades en "kick off" där alla deltagande myndigheters personal arbetade med, och enades kring en rad olika förbättringsåtgärder för en ökad samverkan. Resultatet av dagen har utgjort planen för de samverkansinsatser som projektets arbete bygger på.

Förutom gemensamma planeringstillfällen har handläggarna/förmedlarna även träffats för att gemensamt diskutera värdegrundsfrågor samt rutiner för handläggning vid gemensamma ärenden. Det har ibland varit svårt för handläggarna på de medverkande myndigheterna att skapa tidsutrymme för att träffas i arbets- och samverkansgrupper. Viljan att utveckla samverkansformerna är dock mycket stark på alla plan och förutsättningarna är goda för att skapa konstruktiva arbetsformer för detta. Det som krävs är att man kan skapa tidsutrymme för detta, både på ledningsnivå och på handläggarnivå. Detta är en av de stora utmaningarna som styrgruppen måste försöka hitta lösningar för. Under våren och hösten 2007 har styrgrupp och personal arbetat med att förtydliga och konkretisera projektet mer. Detta utmynnade i en ny projektplan och en förlängningsansökan för 2008.

Den mest konkreta aktiviteten inom projektet som riktar sig direkt mot målgruppen är Accessprogrammet, en motiverande verksamhet bestående av en fyra veckor lång entrédel där ungdomarna får utbildning på heltid och sedan går de ut på fem månader lång trainee (praktik). Under entrédelen fastställs också att rätt urval av ungdomar har skett till programmet. Ungdomarna är ute på praktikplatsen fyra dagar i veckan och den femte dagen kommer de in till Access för fortbildning. Var femte vecka startar en ny grupp ungdomar sin Accessutbildning. Ungdomarna har anvisats från Kommunen eller Arbetsförmedlingen.

Under förra perioden gjordes flera försök att starta upp en Accessverksamhet för Försäkringskassans ungdomar på halvtid. Innehållet i programmet är i princip samma som heltidsgruppen med skillnaden är att de genomför sin entrédel på halvtid. Traineedelen är individuell, mellan 2 -5 dagar/vecka och med varierande antal timmar varje dag, men samma tidslängd som heltidsgruppen. Det har varit mycket svårt för Försäkringskassans personal att hitta deltagare till grupperna, varför endast en halvtidsgrupp kunde genomföras. I början av året startades två nya aktiviteter, Individuell Access och Ambassadör, som öppnat upp en möjlighet för de ungdomar som tidigare haft svårt med, eller inte klarat av att ingå i gruppaktiviteter.

2. Deltagare

2.1 Deltagarnas förutsättningar

Beskrivning av målgruppen

Målgruppen för Access är ungdomar mellan 18-29 år som är i behov av stöd från minst två av de deltagande myndigheterna. Ungdomarna har av olika anledningar svårt att komma ut på arbetsmarknaden. Handläggarna eller arbetsförmedlarna har svårt att "sätta fingret" på vad det är som gör att ungdomen inte går vidare till egen försörjning och bedömning har gjorts att de behöver fördjupat stöd och motivation. Diskussionen kring målgruppen är en pågående process. Det har visat sig vara bra för grupprocessen om deltagarna är olika och har varierade behov av stöd. De deltagare som har relativt hög motivation kan bidra till att höja de som har lägre motivation. Flera deltagare har inte agerat så som deras handläggare förväntat sig, både i negativ och i positiv bemärkelse. Det har alltså visat sig svårt att förutse hur programmet påverkar den enskilde individen, trots att handläggarna tycker att de känner ungdomen väl.

Accesspersonalen upplever att det under förra perioden skedde en tydlig förändring av målgruppen. De ungdomar som har gått igenom programmet under året har lägre motivation och står längre ifrån arbetsmarknaden än tidigare grupper, vilket naturligtvis påverkar grupprocessen. Flera deltagare har inte uttryckt någon vilja att förändra sin situation, utan har angett att anledningen till att de går Access är att de känner sig "tvingade" av sin ordinarie handläggare. Personalen har länge känt att de inte kunnat nå en del av deltagarna som har låg motivation till förändring. Dessa ungdomar är svårare att nå och ge den hjälp de behöver i Accessgrupperna. Det är därför man arbetat fram en med individbaserad verksamhet som Individuell Access och Ambassadör, där deltagaren kan få så mycket stöd som behövs, utan att känna sig utpekad i en grupp.

Beredningsgruppen som bildades i inledningsskedet av projektet och hade funktionen av att välja ut de ungdomar som hade störst behov av Accessprogrammet har vid årsskiftet avvecklats. Bedömningen att gruppen inte längre behövdes gjordes i samband med att det arbetsmarknads politiska programmet för ungdomar förändrades och Arbetsförmedlingen inte längre hade möjlighet att anvisa ungdomar till arbetsmarknadsinsatser. Nästan alla ungdomar har anvisats från Ungdomsslussen, Ungdomscentrum och Försäkringskassan.

Det nya arbetssättet med att bedöma vilka ungdomar som har störst behov av insatser bygger fortfarande på att handläggarna känner ungdomarna och deras behov. Man försöker i den mån det är möjligt att samplanera insatsen med andra inblandade myndigheter. Genom flerpartssamtal och individuella samtal med ungdomen kommer man fram till att det finns behov av extra stöd och om Access är ett attraktivt alternativ, aktualiseras ungdomen hos Access. Ungdomarna skall vara delaktiga i planeringsprocessen tillsammans med sin handläggare, vilket motverkar att de känner sig "tvingade" att gå exempelvis Access, vilket tidigare ibland varit fallet. De är dessutom med och utarbetar mål och uppdrag för tiden på Access. Avslut på Access sker alltid i flerpart med aktuella myndigheter och ungdom, för att säkerställa att ungdomen gått vidare eller att ansvaret tas över av annan myndighet.

2.2 Genomförande

Aktiviteter och åtgärder som genomförts

Pedagogiken i programmet bygger på att deltagaren har en vilja att förändra sin situation, vilket visat sig svårt att utreda på ett kort samtal och uppdragas inte förrän längre fram i programmet. Genom att införa fler flerpartssamtal med handläggare från aktuella myndigheter och ungdom innan gruppstart, hoppas man kunna upptäcka detta tidigare. Den inledande informationen om programmet och/eller Individuell Access får ungdomarna från sin/sina handläggare aktuell myndighet/er. Därefter bokas ett flerpartssamtal in där en Accesscoach deltar, vilket blir deltagarens första kontakt med Access. Detta samtal bygger på ungdomens mål med Access och vilken typ av Access som verkar passa bäst, individuell- eller gruppaccess. Tillsammans formulerar man ett tydlig målsättning för ungdomens tid i Access..

Innehåll och genomförande - Accessprogrammet:

De första veckorna kallas för entré. Entrén varade tidigare i 4 veckor, men har nu utökats till 5 veckor för att ge mer utrymme till samtal, arbetsplatskontakter och praktikprocessen. Denna utökning har gjorts på ungdomarnas egna önskemål i utvärderingarna av programmet. De har främst önskat sig mer individuell tid och fler personliga samtal med sina coacher.

Starten av programmet sker alltid efter lunch första dagen då hela gruppen med alla coacher åker och bowlar och avslutar dagen med en gemensam middag. Syftet med bowlingen är dels att man snabbt skall lära sig namnen på ungdomarna för att de skall kunna tilltalas personligt med namn, en del av arbetet med självkänslan och att de skall känna sig sedda. Det är även ett bra sätt att lära känna varandra, en ”teambuilding-aktivitet”. Detta har uppskattats av både personal och deltagare.

Den första veckan är väldigt intensiv och det är då den viktiga sammanhållningen i gruppen bildas. Det är extra viktigt att deltagarna har full närvaro under denna vecka då det visat sig vara svårt att komma in i gruppen om man varit frånvarande. Det är också svårt att ta igen det man missat. Personalen har gjort bedömningen av att det är viktigt för gruppen att de som har mycket frånvaro under den första veckan, inte kommer in vid ett senare skede i gruppen. Problemet med detta är att grupperna kan snabbt minska i antal. Alternativet är att låta dem gå kvar och försöka ge dem det stöd som krävs för att de skall kunna hämta upp den tid de missat. Samtal sker med deltagaren för att utreda om de är beredda att arbeta lite hårdare för att komma ikapp de andra, vissa vill men andra vill inte det. Det har även visat sig skapa oro i gruppen när någon kommer in i efterhand. Bedömningen har också gjorts att det inte finns tillräckligt med personalresurser för att göra detta när flera grupper är igång samtidigt. Denna problematik har nu löst sig genom att det är färre grupper igång samtidigt och alternativet Individuell Access alltid finns. De som väljer att avsluta gruppen, går ändå kvar i individuellt Access om inte någon annan aktivitet blivit aktuell.

Ungdomarna arbetar heltid, enskilt och i grupp, med olika praktiska och teoretiska övningar som består av följande moment:

Livs- och yrkesplanering

Målet är att ungdomarna skall få större insikt om sina talanger, möjligheter och kompetenser och baseras på materialet ”Välj din framtid” som Kerstin Myrgård arbetat fram på uppdrag av Urkraft. Coacherna tycker att frågorna i detta material ibland är för svåra för målgruppen. En del ungdomar har mer behov av baskunskaper såsom: Hur hantera sin ekonomi, relationer,

Samordningsförbundet Umeå

sociala färdigheter osv. Deltagarna har i sina utvärderingar uttryckt att de saknar träning i kommunikation och personlig utveckling. Personalen har lagt till dessa moment för att täcka upp kunskapsbehovet. De upplever dock att materialet behöver omarbetas ytterligare, vilket sker allt eftersom behoven visar sig. Det övergripande omdömet kring materialet är positivt och det skapar en röd tråd genom entrén och gör att coacherna känner sig trygga i hur de skall planera utbildningen.

I detta moment ingår också enskilda samtal mellan coach och ungdom. Det första samtalet sker under den första veckan, del för att man så snabbt som möjligt skall kunna fånga upp ungdomar som kanske hamnat fel och egentligen inte alls vill eller behöver gå Access men främst för att man så snabbt som möjligt skall kunna börja leta efter en lämplig traineeplats till deltagaren. I materialet som coacherna fått från sin utbildning i Access, talas det om de enskilda samtalen som ”powercoaching”. Detta upplever coacherna som aningen missvisande då det handlar mer om samtal kring praktik. Det finns inte mycket utrymme, varken i materialet eller resursmässigt, att verkligen handleda och coacha deltagarna på djupet under entréveckorna. Utbildningen och materialet kring just de enskilda samtalen upplevs av personalen som tunt. En kombination av en större utbildningsinsats i samtalsmetodik och att personalen har fått mer erfarenhet har lett till att samtalen successivt utvecklats positivt. Man upplever numera att samtalen fungerar bättre, är mer coachande och utgår från den enskildes behov. Personalen arbetar aktivt med att ytterligare förbättra detta moment genom självstudier (arbetsmarknadscoaching), ta mer tid för reflektioner av erfarenheter, samt att coacha varandra i motiverande samtal.

JSA-Jobbplanering

Målet är att deltagarna skall stärka sina möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden. I momentet ingår att deltagaren förbereder sig inför anställningsintervjuer, söker jobb, skriver CV och personligt brev. En ideell mentorsgrupp av personer från näringslivet har knutits till programmet. De kommer hit för att träna deltagarna i jobbintervjuer och ger även feedback på ungdomarnas ansökningar och CV –ett uppskattat inslag av både deltagare och personal. Splitvision är en del av arbetet då man pratar om arbetsmarknaden i allmänhet. Deltagarna får bl.a. i uppgift att undersöka marknaden för sitt önskvärda yrke – behöver man utbilda sig?, flytta?, prognos? osv. Passet upplevs mastigt både av deltagare och personal då det innehåller mycket föreläsningar och kommer att förändras så att deltagarna bjuds in mer till aktivitet och diskussion. Efter årsskiftet har Split vision och jobbplaneringen har slagits ihop och upplevs numera lättare att ta till sig för deltagarna. Genom att lägga mer fokus på studiebesök och arbetsgivarkontakter känns momentet mer relevant. Det har även breddat ungdomarnas kunskap om Umeås verksamma företag och ger dem också chansen att knyta viktiga kontakter.

Frisk & Svette

Deltagarna går iväg tillsammans med coacherna på olika träningsaktiviteter utifrån deltagarnas önskemål om vad de skulle vilja prova på. Syftet är att deltagarna skall få träning i att våga prova nya saker och givetvis att de skall röra på sig. Det har även visat sig vara en bra ”teambuildingaktivitet” då många lockats av den övriga gruppen att delta och prova saker som de först sagt att de inte vill vara med på. Detta är dock ett av de moment då en del deltagare valt att inte delta av olika anledningar. Därför har man från våren erbjudit promenad med coach som alternativ till gruppaktiviteten för deltagare som inte kan delta pga. skador/sjukdomar osv. Promenaderna har även visat sig vara ett mycket bra tillfälle för samtal mellan coach och ungdom i en mer avslappnad miljö än vid inbokade samtalstider. Detta gör det lättare för ungdomarna att öppna sig och framföra sina tankar och formulera sina behov.

Praktikprocess

Efter de fem entréveckorna startar praktikperioden som varar upp till 22 veckor eller tills deltagaren hittat egen försörjning. Fyra dagar i veckan är deltagarna ute på en arbetsplats inom en bransch de tillsammans med sin coach, har kommit fram till att de är intresserade av. Processen med att undersöka deltagarens önskemål och hitta en lämplig arbetsplats som vill ta emot ungdomen, börjar redan första veckan. Den företagskoordinator som tidigare ansvarat för praktikprocessen har avslutat sin anställning och ingen ersättare har tillkommit. Detta har medfört att Accesscoacherna har återgått till att arbeta med detta vilket givetvis kräver mer tid. För att både spara på tid och öka deltagarnas träning i att kontakta företag, arbetar coacherna mot att deltagarna själva ska bli mer aktiv i processen. Även ifall det är ungdomen som tagit första kontakten med en arbetsgivare, är det alltid coacherna som gör överenskommelsen med arbetsgivaren. Under praktikperioden besöker coacherna praktikplatserna och håller kontinuerlig kontakt med handledaren.

Kost & Hälsa

Ett moment som lagts till i entrédelen då det visat sig att kunskapen kring kostens inverkan på vår hälsa varit ganska varierande. På ett avdramatiserat samtal man med deltagarna om hur kosten inverkar på hur vi mår i vårt dagliga liv. Ett samarbete med Korpen pågår inom detta område.

Uppföljning

Varannan torsdag kommer grupperna in från sin traineeplats för uppföljning på Accessprogrammet. Coacherna samtalar med deltagarna kring hur det går på traineeplatsen. Det är då möjligt för en deltagare att framföra önskemål om att få byta arbetsplats om de av någon anledning inte trivs, vilket också har hänt. Deltagarna fortsätter bl.a. med olika arbetsuppgifter som påbörjats under entréveckorna och olika fortbildningsinsatser planeras in.

Innehåll och genomförande - Individuell Access:

Individuell Access inleds med ett flerpartsamtal med ungdomen, minst en kontaktperson från den/de myndigheter som ungdomen har kontakt med, samt en coach från Access. Flerpartssamtalet utmynnar i en gemensam planering och uppdragsformulering till Access. Utifrån den gemensamma planeringen gör deltagaren tillsammans med coachen en handlingsplan och formulerar mål och delmål utifrån sina behov. Den individuella handlingsplanen och de enskilda samtalen med coachen blir utgångspunkterna för fortsatt planering och innehållet kan därför variera. Därefter träffas coachen och ungdomen alltifrån 1 gång/vecka till dagligen. De inledande träffarna handlar mycket om att bygga upp relationen, lära känna varandra och fördjupa kartläggningen.

Individuell Access kan exempelvis innehålla:

- Enskilda samtal och arbetsmarknadscoaching. Utifrån den enskildes behov bokas samtal in med respektive coach.
- Personlig utveckling med fokus på självkänsla, självbild, social och emotionell kompetens. Värderingar, attityder, förhållningssätt m m.
- Jobsökaraktiviteter, enskilt eller i grupp där den enskilde får stöd i sitt arbete med ansökningshandlingar och ökad kunskap om hur man söker arbete. Det finns utrymme till mycket enskilt stöd.
- Hälsa och friskvård. Teori och praktik, aktiviteter tillsammans med andra Accessdeltagare eller enskilt med coach. Det finns även möjlighet att göra hälsoneyckeln via Korpen.

Samordningsförbundet Umeå

- Vägledning, studiebesök på Viva Vägledning i grupp eller enskilt inbokat samtal. Vägvisaren eller vägledning på Arbetsförmedlingen.
- Studiebesök tillsammans med Accessgrupper eller enskilt.
- Föreläsningar med Accessgrupper eller externa föreläsningar av individuellt intresse
- Individuellt anpassad praktik eller arbetsträning/prövning med mer stöd. Tät kontakt med praktikplatsen och handledarna, mer uppföljning, skräddarsydd/matchad praktik. I Individuell Access ingår regelbunden uppföljning och återkoppling till anvisande myndighet/er.

Samordningsförbundet Umeå

Det som vi kan sakna i Individuell Access är den positiva effekt som gruppdynamik och grupprocess bidrar med samt erfarenhetsutbytet ungdomar emellan.

Ambassadörsprogrammet:

Ursprungsidén kring programmet är att man i första hand ska involvera kommunens arbetsplatser, men i förlängningen även det privata näringslivet. Tanken är att vi skall hitta personer på olika arbetsplatser som kan ta emot en ungdom på sin arbetsplats och fungera som ungdomens mentor eller handledare, men vi kallar det Ambassadör. Vi skall skapa en känsla hos Ambassadörerna att de är speciella och att det är ett privilegium att bli utvald. Samtidigt skall ett marknadsföringsarbete ske på chefsnivå så att de inser fördelen med att deras anställda blir Ambassadörer.

Ambassadören skall erbjudas att vara del i ett nätverk av andra ambassadörer där de får ta del av utbildningar, seminarium mm. En speciell ambassadörsutbildning skall utformas och utföras av befintlig personal på deltagande myndigheter. Varje ambassadörsplats är unik och individanpassad och kommer att utformas i samråd med Ambassadör, handläggare och individ innan starten av Ambassadörsskapet.

En samordnare för programmet rekryterades i februari. Under våren har samordnaren arbetat med att marknadsföra programmet inom Umeå kommuns olika förvaltningar som tex. samhällskontoret, kulturförvaltningen och fritidskontoret. Inledningsvis har personalchefen inom Umeå kommun träffats för att inleda förankringsarbetet och hon har även gett sina synpunkter på vilka personalchefer inom de olika förvaltningar hon tyckte var lämpligast för den målgrupp Ambassadör vänder sig till. Personalchefer inom de olika förvaltningarna har i sin tur gett sina synpunkter på vilka personer som skulle kunna vara lämpliga Ambassadörer och i vissa fall också påtalat vilka som skulle behöva vara Ambassadörer för att känna att de är behövda. Samtal i de personalgrupperna har aldrig varit förenade något problem att få fram ambassadörer eftersom deltagandet redan varit förankrat uppifrån.

Gemensamt för alla förvaltningar är att bemötandet varit mycket positivt och alla har känt att det är ett projekt man vill vara delaktig i för de har själva sett behovet av det. I samband med marknadsföringen av Ambassadörsprogrammet har givetvis Gemensamma Taget och Access också marknadsförts.

Målgruppen är ungdomar som står långt ifrån arbetsmarknaden, ungdomar som behöver en mjukstart ut i arbetslivet och är i behov av extra mycket stöd och hjälp för detta. Ungdomarna som deltar har liten eller ingen arbetslivserfarenhet och många lider av ångest och depression. Ett tydligt kriterium finns dock på deltagarna om att de ska ha en vilja och ett mål med sitt deltagande som i slutändan ska vara arbete, även om processen dit kan vara lång.

Handläggare från deltagande myndighet tar kontakt med samordnaren och bokar in ett treparts möte. Vid första träffen är handläggare och eventuell annan kontaktperson med, som deltagaren kan ha och själv vill ha med. En grov handlingsplan görs då mål och delmål samtalas fram i samråd med deltagaren. Handlingsplanen kan innehålla speciella önskemål om extra hjälp som ungdomen kan behöva, t.ex. träning i att åka buss, bli väckt på morgonen eller andra åtgärder som hjälper ungdomen att få ordning på sin vardag.

Samordningsförbundet Umeå

Efter det första i flerpartssamtalet träffas ungdom samordnare för att de ska lära känna varandra och så att samordnaren ska kunna matcha rätt ungdom med rätt ambassadör. Detta är en viktig del i programmet då man till varje pris ska undvika att ungdomen hamnar fel och måste genomgå ytterligare ett misslyckande, vilket målgruppen ofta genomgått och kan vara del av orsaken till att de behöver en Ambassadörsplats. För att kunna bygga upp det så viktiga självförtroende som målgruppen saknar, är den sociala träningen viktigare än arbetsuppgifterna på Ambassadörsplatsen. Tiden ute på praktik inleds mycket försiktigt med kanske enbart 2 timmar i veckan för att långsamt utöka och till sist bli 40 timmar. Samordnaren kan i vissa fall praktisera tillsammans med deltagaren och med alla deltagare sker mycket täta uppföljningar.

Under maj månad påbörjades samtalen med tre ungdomar från Försäkringskassan. I ett av fallen kom man fram till att ungdomen behövde en rehabilitering och att till hösten kommer det i stället att bli aktuellt med en ambassadörsplats. Tre ungdomar från socialtjänsten har inlett samtal, varav en fick en egen Ambassadör och påbörjade sin praktik under juni månad.

Viktigt är det också att den aktualiserande handläggare är delaktig i dessa uppföljningar för att man sedan kan planera nästa steg.

Alla ambassadörer kommer att erbjudas en utbildning på två halvdagar en i oktober och en i november. Den kommer att innehålla praktisk information tillhandledare men också bemötande, kroppsspråk och attityder. Det kommer att bjudas in föreläsare för att hålla i några delar resten kommer samordnaren att hålla.

En punkt under dessa dagar kommer att innehålla att de olika myndigheterna inom de olika samarbetsmyndigheterna kommer att delta och berätta om deras roll i syfte med att öka förståelsen i ambassadörs ungdomars olika situationer.

2.3 Resultat och effekter

Har projektet nått fastställda mål

Målgruppen har förändrats över tid, då det visat sig att det största behovet av insatsen finns hos en målgrupp som står betydligt längre ifrån arbetsmarknaden än den initiala målgruppen, vilket naturligtvis påverkar slutresultatet. En ständigt pågående diskussion är ifall själva Accessmetodiken är den rätta för målgruppen. Skall man jobba för att uppnå de uppsatta målen eller jobba med den målgrupp som behöver mest hjälp? För att möta de behov som deltagarna visat sig ha, har personalen fått anpassa programmet därefter. Om den förra periodens arbetssätt fokuserades på att hitta "rätt" deltagare till Accessprogrammet, har denna period kännetecknats av att anpassa Accessprogrammet så att det passar för en målgrupp som står längre ifrån arbetsmarknaden. Personalen har upplevt en otydlighet kring just målgrupp och målsättning. De målsättningar som sattes upp innan projektet startade är högt satta för den målgrupp som under våren genomgått programmet. Man känner att målen bör revideras och att de inte enbart skall fokusera på jobb, utan även på att stärka ungdomarna så att de efter avslutad insats står närmare arbetsmarknaden. Det verkar som om de ungdomar som mest behöver insatsen, inte uttrycker en vilja att förändra sin nuvarande situation. En viktig fråga är

ifall målet med Access är att locka fram viljan att förändra den nuvarande situationen eller om det är att hjälpa de som redan har viljan. Programmet är utformat för det senare alternativet och behöver förändras ifall ungdomarna som kommer till Access behöver hjälp att hitta viljan till förändring.

När det gäller målsättningen för den del av projektet som handlar om samverkan mellan myndigheterna har styrgruppen, efter att ha tagit del av medbedömarens synpunkter, kommit överens om att detta är ett viktigt utvecklingsområde och behöver tydliggöras. Styrgruppen har arbetat vidare med frågan och tog även i juni hjälp av en utomstående konsult. Arbetet fortsatte under hösten då man formulerade tydligare och mer realistiska mål för verksamheten 2008 och som sammanställdes i den förlägningsansökan som lämnades in till Samordningsförbundet i oktober 2007. Verksamhetens tydligare mål har gjort att det är lättare för personalen att fokusera på rätt åtgärder för individerna och personalen känner sig oftare tillräckliga. Vidare upplever de att de regelbundna och återkommande flerpartssamtalen har lett till en mer naturlig samverkan med myndigheterna. Samarbetet kring varje individuell ungdom har blivit tydligare och följs upp på ett bättre sätt oavsett om det rör sig om Individuell Access eller Accessprogrammet (grupp). Kommunikationen mellan myndigheternas handläggare har blivit enklare och då även tätare.

3. Personalen

3.1 Personalens förutsättningar

Beskrivning av personalen

Projektpersonalen består av tre heltidsanställda coacher, två kvinnor och en man, samtliga med beteendevetenskaplig högskoleutbildning. Två av coacherna har tidigare arbetat inom kriminalvården, en pedagog och en studie- och yrkesvägledare och den tredje personen är socionom som tidigare arbetat både på Ungdomsslussen och VIVA Arbeta Unga. Alla coacher har genomgått en två veckor lång utbildning i Accessprogrammet på Urkraft i Skellefteå. Koordinatorn (kvinna) arbetar på heltid och har humanistisk/samhällsvetenskaplig högskoleutbildning, samt tidigare erfarenhet av arbete som projektledare inom ett annat samverkansprojekt. Från och med juni arbetar hon halvtid för att helt avsluta sin i projektet under hösten. Hon går då vidare till annan anställning. I februari rekryterades en samordnare (kvinna) för Ambassadörsprogrammet. Hon kommer från en anställning som arbetsmarknads konsult på VIVA Unga och har varit med i utformningen av programmet. All personal är mellan 30 – 40 år.

3.2 Genomförande och process

Personalens arbetssätt och metoder

All rekryterad projektpersonal är organisatoriskt placerade hos VIVA Arbeta Unga där också personalansvaret ligger. Utvecklingssamtal med projektpersonal sker regelbundet och samtidigt som med den ordinarie personalen inom VIVA, vars chef ansvarar för detta.

Samordningsförbundet Umeå

Projektpersonalen deltar också i övriga aktiviteter som anordnas inom ordinarie verksamhet på VIVA, t.ex. personalmöten eller vissa kompetensutvecklingsinsatser.

I den del av projektet som handlar om samverkan mellan myndigheterna, är det största hindret tidsbrist hos personalen. Det har emellanåt varit svårt att få till möten mellan personal över myndigheterna vilket kan betraktas som en av projektets utmaningar. En svårighet för snabb och informell kommunikation är att myndigheterna är lokaliserade på olika ställen. VIVA, Ungdomsslussen och projektpersonalen är samlokaliserade vilket gör kommunikationen mellan dessa enklare. Kommunikation med de övriga sker mest via e-post och telefon. GT-gruppen (se nedan under 4:2), vilken bildades under första året och består av personal från deltagande myndigheter, har också utvecklats till en bra kommunikationskanal mellan myndigheterna.

3.3 Resultat och effekter

Vad blev resultatet för personalen

De många träffarna mellan myndigheterna, arbetsgrupper, informationsmöten och andra samverkansträffar har gjort att kontakterna i övrigt har ökat mellan personalen mellan myndigheterna. Flera av myndigheternas personal har uttryckt att bara genom att man träffas oftare och lär känna varandra, har gjort det dagliga samarbetet enklare. Informationsmötena som arrangerades på respektive myndighet, där samtliga personal inom Gemensamma Taget fick information om hur de andra myndigheterna arbetar, upplevdes av personalen som mycket lärorikt och användbart. Ett önskemål som dock framkommit i samband med detta är att man skall få lära sig om hela myndighetens arbete, inte enbart den del av myndigheten som deltar i Gemensamma Taget. Detta gäller speciellt Försäkringskassans ungdomar och kopplingen till Arbetsförmedlingen. Personalen påpekar att det finns flera ingångar till Arbetsförmedlingen och flera sätt för ungdomarna att "hamna mellan stolarna" då vägarna inte är tydliga eller väl kända. Det har visat sig att flera ungdomar varit i kontakt med flera olika handläggare, med olika funktion och på olika myndigheter. De vet inte alltid själva vilka de varit i kontakt med och vilken hjälp de fått. Detta gör det hela ännu svårare för nästa handläggare som kommer i kontakt med ungdomen, t.ex. Accesscoacherna, som inte har den kunskap som krävs för att hjälpa ungdomen på bästa sätt. Metodutveckling för detta har projektet arbetat mycket med under hösten, främst genom den arbetsgrupp som tillsattes för Gemensam Ingång (se nedan).

Utbildningsinsatser under perioden:

14-16/1 Prime for Life-utbildning, koordinator

18/2 MISAs Aspergerutbildning, Folkets hus.

12/3 Niklas Vikegård, Filmstaden. Inspirationsseminarium.

11/3 Sus-utbildning.

10-13/3 samt 7-9/4 Utbildning av Accesspersonal, MI – Motiverande samtal

Samordningsförbundet Umeå

1/4 Mr Tourette och jag, 2 Accesscoacher, handläggare från VIVA, Chef och Accessdeltagare

2/4 Utbildning i webbverktyg för ansvariga för hemsidan.

19-21/ 5 Ambassadörs utbildning i Helsingborg, Kävlinge lärcentrum. Samordnare för Ambassadörsprogrammet.

25/6 Process-utbildning, VIVA och projektpersonalen

4. Deltagande organisationer

4.1 Deltagande organisationers förutsättningar

Beskrivning av organisationen

Berörd personal från Arbetsförmedlingen är 9 arbetsförmedlare som alla arbetar med ungdomar. Från Umeå Kommun deltar VIVA Arbete Unga och Socialtjänstens "Ungdomsslussen" med all personal som är åtta personer. Från Ungdomsslussen deltar fem socialsekreterare och från VIVA deltar 3 personal. Ungdomscentrum deltar också med sin personal, men två personer är aktivt med i arbetsgrupper. På Försäkringskassan valde man förut att en ungdomshandläggare arbetade heltid inom projektet och fungerade som kontaktperson på sin myndighet och vid behov tog hjälp av annan personal inom Försäkringskassan. Handläggare slutade sin anställning förra sommaren och sedan dess har en handläggare i ordinarie verksamhet på Försäkringskassan varit involverad i projektet. Förändringen visade sig främst i den tidsbrist som råder för den ordinarie handläggaren då hon skall delta i samtliga arbetsgrupper. Under perioden har en omorganisation gjorts på Försäkringskassan och en "ungdomsgrupp" har bildats.

Projektets styrgrupp består av fem chefer från de tre deltagande myndigheterna. En omorganisering i Försäkringskassans ordinarie verksamhet innebar att representanten i projektets styrgrupp också byttes ut. På Arbetsförmedlingen har deltagaren i styrgruppen tagit tjänstledigt och en ny representant från Af har därför kommit in i styrgruppen. Projektets koordinator är sammankallande sekreterare för styrgruppen och Samordningsförbundets samordnare adjungerad.

Enligt budgeten finns ekonomiska medel för tre handläggare, en samordnare och en koordinator, lokaler och kostnader för motivationsprogrammet Access, en mindre summa för Ambassadörsprogrammet samt för kompetensutvecklingsinsatser för myndigheternas personal.

4.2 Genomförande och process

Samordning och samverkan med andra aktörer

Enligt den ursprungliga projektplanen planerade styrgruppen att träffas 3-4 ggr/år. I ett tidigt skede konstaterades att detta var för få tillfällen. För att få kontinuitet och styrning av projektet bestämdes att styrgruppen behövde träffas oftare. Inför den nya projektplanen 2008 bokades hela årets styrgruppsmöten in. De möten som bokats in under januari och februari användes till rekrytering av samordnaren för Ambassadörsprogrammet, men sedan kom styrgruppsmötena igång och möten hölls den 7/3, 27/3, 24/4, 29/5 och en planeringsdag den 26/6. Arbetsförmedlingens och Försäkringskassans representanter i styrgruppen byttes ut under mars månad, vilket innebar ett visst avbrott i kontinuiteten.

Styrgruppen är extra viktig i detta projekt då alla beslut skall fattas gemensamt mellan myndigheterna. Beslutsvägen är inte lång, men eftersom fyra myndigheter är inblandade är en god planering och framförhållning en förutsättning för att projektet skall drivas framåt. Styrgruppen fungerar bra som grupp och alla inblandade är fokuserade på att förbättra samverkan. Inga motsättningar finns, så förutsättningarna för en konstruktiv styrprocess är mycket goda.

Stora förändringar i de arbetsmarknadspolitiska ungdomsprogrammen har dock försvårat styrprocessen nämnvärt. Det har under perioden t.ex. inte funnits några samverkans avtal mellan Arbetsförmedling och kommun, vilket medfört att det flöde av ungdomar från Arbetsförmedling till VIVA som under många år varit stort, nu slutat existera. Det nya programmet, Jobbgaranti för ungdomar (UGAN), går ut på att ungdomarna efter att de anmält sig på Arbetsförmedlingen ska på egen hand söka arbete under 90 dagar innan de går in i UGAN. Detta var en orsak till att samarbetet mellan Socialtjänsten och VIVA blev tydligare genom att man inledde det som kom att kallas "kommunal praktik". Ungdomar som ansöker om försörjningsstöd blir direkt anvisade till VIVA som hjälper ungdomarna med en praktikplats fram tills att Arbetsförmedlingens program kan ta vid efter 90 dagar.

Arbetsförmedlingen har på grund av UGAN och "90-dagarsregeln", bara i undantagsfall kunnat anvisa ungdomar till Access, varför de flesta ungdomarna i Access-grupperna varit anvisade från Socialtjänsten och Ungdomscentrum. Under nästa period förväntas flödet från Arbetsförmedlingen till Access öka igen eftersom Access kan vara en av aktiviteterna inom UGAN.

4.3 Resultat och effekter för deltagande organisationer

Vad blev resultatet för organisationerna

Resultatet av Gemensamma Tagets "kick off" i oktober 2006 har hela tiden utgjort grunden till projektets planering och verksamhetsutveckling. Inför 2008 arbetade dock styrgruppen fram en ny och tydligare projektplan, men som baserades på resultaten från de olika arbetsgrupperna som under hela projektets tid arbetat med metodutveckling.

Samordningsförbundet Umeå

Webbgruppens arbete har avslutats och gruppen har lösts upp. Ett antal personer har anmält sitt intresse till att underhålla webbsidan och har också fått en utbildning i detta.

GTG-gruppen:

Efter den förra periodens misslyckade försök med att planera en gemensam ingång, fick arbetsgruppen för Gemensam Ingång ett nytt och tydligare uppdrag som blev den så kallade "flerpartsmodellen". När den var färdigutformad fanns inte längre behovet av den arbetsgruppen för Gemensam ingång. Styrgruppen beslutade att slå ihop Gemensamma Taget-Gruppen med den arbetsgruppen. Den nya arbetsgruppen består fortfarande av en person från varje deltagande myndighet, men numera varierar myndigheterna vem de skickar till mötet. Detta gör man för att skapa en bredare delaktighet och bredare informationsflöde, för att all personal ska känna att de är en del av Gemensamma Taget. Styrgruppen har också delegerat ett utökat och tydligt ansvar till gruppen, vilket handlar om Gemensamma Tagets kvalitetssäkring.

Gruppen ska bl.a:

- säkerställa att ungdomarna hamnar i "rätt" aktivitet (flödet)
- ta in synpunkter från sina myndigheter
- sprida synpunkter och information – återrapportera till myndigheterna
- ge förslag till förändringar och förbättringsåtgärder
- kvalitetssäkra kriterier, väntetider och ev. köer
- se till att uppföljning i slutet av aktiviteterna sker som kan leda till arbete

Gruppen har träffats en gång i månaden under perioden.

Ambassadörs-gruppen:

Arbetsgruppen har utformat projektidén som ingår i projektplanen för 2008. Den har fortsatt att existera som ett bollplank för Samordnaren för Ambassadörsprogrammet och för att föra information om aktualiseringsrutiner vidare till sina arbetskamrater.

5. Aktiviteter

10/1 Planeringsdag kring Arbetsförmedlingens arbete med UGAN

16/1 Accesscoacher besöker C2 i Lycksele inför start av Individuell Access. Personalen berättar om respektive projekt och utbyter erfarenheter

24/1 AF informerar hela Gemensamma Taget om det nya arbetsmarknadspolitiska programmet UGAN, Folkets Hus Umeå.

21/ 2 Redovisning av bl.a. Gemensamma Taget för Social – och Gymnasienämnd.

3/3 Projektets medbedömare coachar med Accesscoacherna och tar in deras synpunkter om svårigheter och problem. Medbedömaren för sedan fram sina förslag på förbättringsåtgärder till styrgruppen.

13-14/3 Arbetsmarknadsdagarna Sollentuna

Samordningsförbundet Umeå

19/3 Gemensamma Taget vuxna besöker Access

10/4 Umeåregionens Kommunchefer bjuder in koordinator för att berätta om Gemensamma Taget och UGAN

16/4 Umeåregionens Regionråd bjuder in koordinator för att höra samma sak som kommuncheferna och lämnar en förfrågan om ett möjligt deltagande i GT.

28/4 Access och koordinator på Försäkringskassan för att arbeta formerna för samverkan och informera ny personal i nybildad "ungdomsgrupp".

13/5 All personal inom GT på en halvdag på Hotell Botnia. Inbjuden jurist reder ut oklarheterna som projektet haft kring sekretessen. Gemensamt beslut tas om vad som i fortsättningen ska gälla inom GT. Uppdrag till GTG att skriva en ny medgivandeblankett.

12/6 Lycksele, konferens anordnad av samordningsförbunden Umeå, Lycksele, Skellefteå

26/6 Styrgrupp på Norrbyskär med medbedömaren för att diskutera/planera framtiden.

6. Indikatorer

Deltagarstatistik Access Umeå 2008-01-01- 2008-06-30

Antal deltagare			Resultat 2008-08-08									
Beräknat antal	Antal hittills	%	Arbete	%	Studier	%	Avbrutit	%	Avslutats	%	Kvar i åtg	
Män	39		7	18%	3	8%	11	28%	2	5%	16	62
Kvinnor	23		6	26%	3	13%	0		2	9%	10	38
Totalt 2008 150	62	41%	13	21%	6	10%	11	18%	4	6%	26	42%

7. Slutsatser/Avvikelser

När den ursprungliga projektbeskrivningen/ansökan för Gemensamma Taget skrevs var ambitionerna väldigt höga för vad vi ville åstadkomma genom tätare samverkan mellan deltagande myndigheter. Ambitionerna är fortfarande lika höga och viljan lika stark att föra myndigheterna samman i tätare samverkan. Det som dock framkommit mer och mer under vårt första år i projektet är att vi inte varit tillräckligt tydliga i vad det är vi vill åstadkomma.

Frågan kring målet med Gemensamma Taget i sin helhet och vad det är vi vill att det skall leda till, krävde det en hel del eftertanke. Styrgruppen arbetade med frågan under större delen av förra perioden. Det var svårt att diskutera frågor om hur vi skulle arbeta tillsammans och vad det skall leda till, när flertalet av de deltagande myndigheterna inte visste hur den egna myndigheten skulle komma att se ut i praktiken, efter de omorganisationer som påbörjades, är genomförda. Precis som under förra året har denna period också karaktäriserats av stora förändringar inom Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen, vilket givetvis påverkat kommunen. Stor osäkerhet och ovisshet om framtiden har funnits både hos styrgrupp och hos

Samordningsförbundet Umeå

personalen. Den tidsbrist som under förra året var påtaglig har fortsatt under detta år då omorganisationerna börjat visa sig mer konkret. Detta har varit extra tydligt hos arbetsförmedlingens personal som arbetat med att sätta det nya arbetsmarknadspolitiska ungdomsprogrammet i verket. På VIVA har det rått stor oro och osäkerhet om framtiden då det blivit klart att inga nya avtal mellan kommun och Arbetsförmedling skulle skrivas. Detta innebar, förutom en försämring för målgrupperna, också att VIVA Arbete Unga tappade sin finansiering för basverksamheten. Det har även funnits oklarheter kring finansieringen inom kommunen, mellan förvaltningarna. Det avtal som funnits mellan kommun och Försäkringskassa har också under perioden löpt ut och inga nya har skrivits. Osäkerheter kring UGAN och finansieringsfrågan, som ännu inte är löst, har tagit utrymme från utvecklings- och framtidsplaner. Trots detta, eller tack vare detta, utvecklade kommunen arbetssättet "kommunal praktik". Detta har visat sig vara en mycket lyckad arbetsmetod som visar bra resultat och som handläggarna är mycket nöjda med. Under nästa period kommer UGAN också att ha "hunnit i kapp" d.v.s. att ungdomarna kommer att kunna gå från kommunal praktik till UGAN och Arbetsförmedlingen kan på ett mer påtagligt sätt ingå i samarbetet igen. Det råder dock oklarheter kring hur detta ska gå till, men planering för detta är inbokad under hösten.

Förra årets process kring arbetet med den "gemensamma ingången" visade på hur svårt det kan vara med samverkan. Trots ett mycket grundligt förarbete kring metodutvecklingen och många möten då styrgruppen varit överens om hur man vill arbeta, visade det sig att man möjligen missförstått varandra eller talat "olika språk". Vi tittar inte tillbaka på det som ett misslyckande, utan som en lärorik process. Slutresultatet av både styrgruppens och arbetsgruppens arbete blev i slutändan lyckat. Det som vi kallar "flerpartsmodellen", arbetade man efter under första delen av perioden och alla var mycket nöjda med den. Handläggarna från olika myndigheter, främst Socialtjänst och Arbetsförmedling träffades ofta och kontakten blev bättre. Socialtjänsten upplever att de får ett bättre stöd ifrån Arbetsförmedlarna och att ungdomarna verkligen förstår betydelsen av "arbetslinjen" när man träffas på detta sätt och i Arbetsförmedlingens lokaler. Närmare våren har flerpartsamtalen avtagit då handläggarna upplevt att det inte varit relevant att träffa helt nya klienter i flerpart. Planen är att återuppta arbetssättet under hösten, men då med de ungdomar som är på väg in i UGAN.

Accessprogrammet som i dag är en väl fungerande verksamhet har löpt på och utvecklingsarbetet är en daglig process. Det största problemet var i början det stora antalet avhopp från programmet. Som tidigare nämnts har även målgruppen förändrats mer och mer och de senare grupperna kanske står lite längre från arbetsmarknaden än de tidigare. Detta krävde en anpassning av programmet under 2007 och inför 2008 reviderades också målsättningarna. Den stora förändringen under denna period är att Access numera kan erbjudas individuellt för de ungdomar som inte har möjlighet eller vill ingå i en grupp. I början av året stod ungdomsverksamheten relativt stilla för att personalen skulle få möjlighet att planera för det nya programmet.

Starten av programmet skedde i februari och fylldes på alltefter behoven visade sig. Personalen är mycket nöjda med programmet och man har också kunnat lösa det tidigare problemet med avhopp, då de nu kan gå in i individuellt Access direkt. Personalen anser dock att det finns problem med målsättningen, "annan aktivitet", då det inte i dagsläget finns några andra aktiviteter för ungdomarna att gå vidare till. Efter fullgjort uppdrag går många ungdomar tillbaka till inskrivande myndighet. Deltagare har dock i utvärderingen angett att de

Samordningsförbundet Umeå

har tyckt att deras livssituation har förbättrats och coacher och handläggarna har kunnat se stora framsteg och utveckling hos deltagarna som inte framgår i statistiken.

Uppdragen som myndigheterna ger Accesscoacherna behöver inte var jobb/studier eller annan aktivitet. Uppdragen kan se ut exempelvis så här: motivationsarbete i samband med ”färdigställande av ansökningshandling”, ”komma igång med att söka jobb”, ”intervjuträning”, ”bryta isolering” ”vända på dygnet” osv. Detta kan betyda att myndigheterna har ett behov av- eller ser Individuellt Access som ett steg på vägen mot egen försörjning, vilket är positivt. Vi måste dock hitta ett sätt att mäta ifall Individuellt Access fungerar som ett steg som leder ungdomarna närmare arbete.

Individuell Access har också fungerat betydligt bättre för Försäkringskassans ungdomar de nu kommer till Access och deltar i verksamheten, men resultaten för dessa ungdomar kommer inte att börja visa sig förrän till hösten. Det har varit lättare för handläggarna på Försäkringskassan att hitta deltagare till individuellt Access än till grupp. Accesscoacherna har nu möjlighet att anpassa upplägget och genomförandet efter de specifika behoven hos varje enskild deltagare. Svårigheter finns dock med att hitta vägar vidare och man upplever att mycket arbete ägnas till att hitta lämpliga arbetsplatser och handledare för praktik/arbetsträning som motsvarar deltagarens förväntningar och önskemål. Ambassadorsprogrammet har precis kommit igång och öppnat upp för bl.a. deltagare från Försäkringskassan som tidigare inte haft något bra alternativ till att komma vidare i sin utveckling.

Den oro och osäkerhet kring förändringarna i Arbetsförmedlingens och Försäkringskassans basverksamhet var stor under förra året. Detta år har oron varit störst hos kommunens personal då ekonomi varit ett återkommande och även ett pågående orosmoment. De yttre omständigheterna utanför Gemensamma Tagets påverkan, har och är fortfarande ett överhängande problem. Trots detta lyckas man inom styrgruppen och på handläggarnivå, vrida, vända och förändra sig för att samverkan ska kunna fortsätta. Samverkansformerna som projektet har planerat för har i många fall inte kunnat genomföras på grund av de yttre omständigheterna och man har hela tiden fått nöja sig med mindre förändringar än vad man tänkt från början. En tanke som kommit fram i processen är att man kanske tänkt för små förändringar. Innan sommaren träffades styrgruppen för att återigen utveckla och planera för framtidens samverkan. Alla var positivt inställda till framtiden och man utgick inte från vad som är möjligt att göra utan vad som skulle vara bäst att göra. Diskussionen fortsätter direkt efter sommaren.