

Temagruppen Unga i arbetslivet

Temagruppen Unga i arbetslivet ska verka för att erfarenheter och kunskaper tas tillvara från projekt som har finansiering från Europeiska Socialfonden. I temagruppen samarbetar Arbetsförmedlingen, Communicare, Försäkringskassan, Skolverket, Socialstyrelsen, Sveriges kommuner och landsting samt Ungdomsstyrelsen.

© Ungdomsstyrelsen 2012

ISSN 1651-2855

ISBN 978-91-85933-55-6

Projektledare **Lidija Kolouh**

Omslag **Marcus Westfal**

Foto **Carina Redtzer**

Distribution **Ungdomsstyrelsen**, Box 17801, 118 94 Stockholm

Telefon: **08-566 219 00**, Fax: **08-566 219 98**

e-post: **temagruppen@ungdomsstyrelsen.se**

webbplats: **www.temaunga.se**

Förord

I skrivande stund finns det inom Europeiska Socialfonden cirka 200 projekt som har unga i sin verksamhet. Flera av projekten arbetar med unga som har olika former av funktionsnedsättningar och många anger att de arbetar med friskvård i sin verksamhet. Temagruppen Unga i arbetslivet har besökt projekt som i sin projektbeskrivning särskilt understryker vikten av friskvård samt projekt som har angivit att deras främsta målgrupp är unga med funktionsnedsättningar. Vår ambition är att förmedla en bild av hur dessa projekt arbetar och vi hoppas att denna skrift kan inspirera er.

Temagruppen vill särskilt tacka Lars-Åke Söderqvist från SODLA HR Konsult och Carina Redtzer från SENSUS som för temagruppens räkning besökte och dokumenterade erfarenheterna hos de ESF-projekt som arbetar med friskvård och med unga som har olika former av funktionsnedsättningar. Tack även till Lidija Kolouh i Temagruppen Unga i arbetslivet som författat rapporten och Susanne Zander för värdefulla synpunkter. Och tack alla unga och all personal i projekten som delat med sig av sina kunskaper och erfarenheter.

Och slutligen - låt er inspireras av New Citys Hinderkatalog – se till att dokumentera situationer då regelverk och strukturer förhindrar ett bra arbete och dela med er av de kunskaperna till Temagruppen Unga i arbetslivet och andra så att vi tillsammans kan undanröja strukturella hinder!

Maria Nyman

Temagruppen Unga i arbetslivet, Styrgruppens ordförande (tf)



Innehåll

SAMMANFATTNING OCH SLUTSATSER	7
1 INLEDNING	9
1.1 DEFINITIONER	9
FUNKTIONSNEDSÄTTNING OCH FUNKTIONSHINDER	9
HÄLSA OCH HÄLSOFRÄMJANDE ARBETE	9
FRISKVÅRD	10
2 BAKGRUND	11
METOD	11
DELTAGARNA	11
3 FRAMGÅNGSFAKTORER I FRISKVÅRDSARBETET	13
3.1 METOD ELLER ARBETSSÄTT	13
MULTIKOMPETENT PERSONAL MED EN GEMENSAM VÄRDEGRUND	14
ETT PROFESSIONELLT BEMÖTANDE	14
ARBETET MED UNGA SOM HAR FUNKTIONSNEDSÄTTNINGAR	14
LÅNGSIKTIGHET OCH UPPFÖLJNING	13
ATT VARA EN DEL I ETT SAMMANHANG	15
DEN FYSISKA DIMENSIONEN AV FRISKVÅRD SAKNAS OFTA	14
UPPSÖKANDE VERKSAMHET	15
FUNGERANDE METODER ÄR NÖDVÄNDIGA, MEN MAN MÅSTE BRY SIG	16
VILKA FRAMGÅNGSFAKTORER HAR PERSONALEN NOTERAT?	17
HANDLEDNING TILL PERSONALEN	17
METODER, ARBETSSÄTT OCH ARBETSMILJÖ	17
SAMVERKAN OCH SYNERGIER MELLAN AKTÖRER OCH KOMMUNER	18
3.2 VILKA HINDER HAR PERSONALEN NOTERAT?	18
LÅG ERSÄTTNING LEDER TILL LÅG MOTIVATION	18
SAMVERKAN OCH SEKRETESS	19
PROCESSTÖD	19
BRIST PÅ LÅNGSIKTIGHET	19
HINDERKATALOG	20
4 FRISKVÅRD OCH HÄLSA - ETT HELHETSGREPP	21
BEHOV AV MER FYSISKA AKTIVITETER	21
5 FRISKVÅRD OCH HÄLSA -PROJEKTEXEMPEL	23
5.1 SESAM, UMEÅ, FRISKVÅRD & HÄLSA	23
5.2 NEW CITY, MALMÖ	24
5.3 GRÖN HELHET, ETT STEG NÄRMARE, HÄRNÖSAND	25
5.4 NUEVO, NORRKÖPING	26

5.5 VARALYFTET, VARA	28
5.6 SERVICEASSISTENTUTBILDNING ALLBO LÄRCENTER, ALVESTA	28
5.7 TRANSIT, HALLSBERG	30
5.8 UTSIKTEN, SKELLEFTEÅ	31
5.9 SKYDDSNÄTET – GÖTEBORG	32
KÖKSTRAPPAN, GÖTEBORG	33
FRAMTIDSBUSSEN, GÖTEBORG	34
JOBBEREADY, GÖTEBORG	34
6 UNGA DELTAGARE OM FRAMTIDEN	36
REFERENSER	37
BILAGA 1 METODER OCH FÖRHÅLLNINGSSÄTT	38
ART - AGGRESSION REPLACEMENT TRAINING	38
ATTITYDSKOLAN	38
ELD - EXPERIENCE LEARNING DESCRIPTION	38
EMPOWERMENT-EGENMAKT	39
ISA-METODEN	39
KASAM	39
LIVSHJULET	40
LÖSNINGSFOKUSERAT FÖRHÅLLNINGSSÄTT	40
MINDFULLNESS- MEDVETEN NÄRVARO	40
MI- MOTIVERANDE INTERVJUER	41
OPEN COLLEGE NETWORK – KVALITETSSÄKRING AV UTBILDNING	41
REPULSE	41
RETEAMING	42
SASSAM-METODIK	42
SET - SOCIAL OCH EMOTIONELL TRÄNING	42
7-TJUGO-METODEN	43
SUPPORTED EMPLOYMENT - SE	43
THE HUMAN ELEMENT -THE	43
WAI	44
BILAGA 2 INTERVJUGUIDE I SAMBAND MED PROJEKTBESÖK	45
DE UNGA DELTAGARNA	45
PROJEKTLEDAREN	45
BILAGA 3 ESF-PROJEKT SOM INGÅR I RAPPORTEN	46

Sammanfattning och slutsatser

Orka jobba är en rapport om hur ungdomsprojekt inom Europeiska socialfonden arbetar med unga med funktionsnedsättning och friskvård. Unga med funktionsnedsättningar eller andra hinder som kan leda till en försvårad etablering på arbetsmarknaden utgör en stor andel av de unga som deltar i de många Socialfondsprojekt som bedrivs i Sverige. Bland projektpersonalen finns en oro för att ohälsa kommer att utgöra ett hinder för många unga i framtiden, för att kunna komma ut i jobb, och för att klara en åtta timmars arbetsdag.

Friskvård lyfts som en framgångsfaktor för ett lyckat arbete med målgruppen och bör ingå som en obligatorisk del i all verksamhet. Projekten arbetar främst med psykisk och social hälsa, och i mindre grad med den fysiska hälsan, även om de ser ett behov av det hos målgruppen. Främst talar vi här om motiverande och självstärkande arbete för att förbereda de unga för praktik, eller för att ge dem självförtroende nog att påbörja studier.

Intervjuad projektpersonal anser att de flesta unga egentligen är intresserade av friskvård och sin fysiska hälsa men vad de saknar är stöd, medel och mål. Det finns också positiva erfarenheter av att skapa mixade grupper i friskvårdsarbetet där ungdomar är tillsammans med vuxna. Att diskutera vad och när man äter är vanligt i projekten, framförallt har de goda erfarenheter av att ungdomarna själva tillagar och äter en gemensam frukost. De gemensamma frukostarna innebär en positiv upplevelse och blir grunden till förändrade matvanor. Kartläggning och diskussion om levnadsvanor är vanligt förekommande. Personalen understryker vikten av att

unga själva är med och bestämmer och påverkar hur aktiviteterna utformas, då detta stärker upplevelsen av delaktighet och höjer motivationen att medverka. Samtidigt menar de att ekonomisk ersättning är en motiverande faktor. Tydligt är att en låg eller obefintlig ersättning minskar motivationen att medverka.

Framgångsfaktorer som framkommit i projekten är att:

- utbildning inom området friskvård finns schemalagt
- unga görs delaktiga i planering och genomförande
- utveckla det uppsökande arbetet för att nå målgruppen
- genomföra ordentliga kartläggningar av ungdomarnas levnadsvanor
- inkludera gemensamma måltider, både att förbereda och äta tillsammans
- locka till fysisk aktivitet genom att sätta individuella mål för enskilda deltagare
- aktiviteterna är roliga och lättillgängliga
- det fungerar bra med åldersmixade grupper inom friskvårdsarbetet
- verksamheten bör förläggas i en miljö och kontext som främjar ett arbete med målgruppen
- personalen får regelbunden handledning och utveckling
- frågor kring sekretess och samtycke mellan olika organisationer blir lösta redan i planeringsfasen
- redan från början planera för en långsiktighet, både vad gäller personal och implementering i ordinarie verksamhet.

1. Inledning

Temagruppen Unga i arbetslivet har i tidigare rapporter beskrivit målgruppen som de flesta ESF-projekt arbetar med (I praktiken sänker vi trösklarna 2011:3, Det lönar sig 2011:2). Det är unga människor som har väldigt olika behov av stödinsatser. Många har hoppat av gymnasiestudierna, har problematiska hemmiljöer, sociala fobier, depressioner, har vänt på dygnet, dåliga matvanor, funktionsnedsättningar med mera. Många unga deltagare är stressade och känner oro efter en lång tids passivitet och har låg tilltro till sin egen förmåga. Inom de flesta projekt temagruppen har kommit i kontakt med och besökt investerare man mycket tid och arbete på motivationshöjande samtal med de unga deltagarna. I de redan

nämnda projektenkäterna som bland annat har till syfte att samla in kunskap om vilka metoder som används, svarar över hälften av de tillfrågade projekten att de arbetar med friskvård, eller metoder som coachning eller annan individuell vägledning, praktik, samtalsstöd för att deltagaren ska kunna formulera mål för sin framtid med studier och/eller arbete samt stöd för att skapa struktur i vardagen.

Om vi ser till definitionerna nedan av hälsa och friskvård kan man säga att alla ESF-projekt arbetar med friskvård, men det skiljer hur mycket projekten väljer att prioritera friskvård och graden av struktur samt friskvårdsrutiner i den dagliga verksamheten.

1.1 DEFINITIONER

Temagruppen Unga i arbetslivet utgår från följande definitioner.

FUNKTIONSNEDSÄTTNING OCH

FUNKTIONSHINDER

Funktionsnedsättning definieras som nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Nedsättningen kan vara medfödd eller förvärvad. Nedsättningen kan vara av bestående eller övergående natur.

Funktionshinder betraktas inte som en synonym till funktionsnedsättning utan definieras som den begränsning, det hinder, som en funktionsnedsättning innebär för en person i relation till omgivningen. Exempel på

begränsningar är svårigheter att klara det dagliga livet, bristande delaktighet i arbetslivet, i sociala relationer, i fritids- och kulturaktiviteter, i utbildning och i demokratiska processer. Det handlar framförallt om brister i omgivningens tillgänglighet (Socialstyrelsen 2007).¹

HÄLSA OCH HÄLSOFRÄMJANDE ARBETE

Hälsa är ett tillstånd av fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande och inte endast frånvaro av sjukdom eller skada (Världshälsoorganisationen, WHO, 1946). Hälsa-

¹www.Socialstyrelsen.se 29/2-2012

begreppet omfattar två dimensioner, en professionellt bedömd dimension och en självskattad dimension relaterad till egen förmåga.

Hälsofrämjande arbete definieras som den process som ger människor möjlighet att öka kontrollen över sin hälsa och främja den (Folkhälsoinstitutet 1998). För att detta ska kunna uppfyllas måste människan ges förutsättningar att kunna påverka de faktorer som kan begränsa dessa möjligheter. Hälsa är även en process som hjälper människor att uppleva en känsla av sammanhang liksom ett fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande. Många faktorer kan påverka hälsan som stress och belastning, socialt stöd och nätverk, arbetssituation, självförtroende, förmåga att ha kontroll över sin tillvaro, hopp samt framtidstro (Socialstyrelsen)².

FRISKVÅRD

Friskvård och hälsofrämjande arbete är åtgärder för att förebygga sjukdomar. Alla aktiva åtgärder som bidrar till att främja hälsan genom att stärka och utveckla de mänskliga resurserna, såväl de fysiska och mentala som de sociala. Friskvård är ett samlingsbegrepp på åtgärder som stimulerar en person till egna aktiva hälsofrämjande insatser, det vill säga att hålla sig frisk genom sunda levnadsvanor som lämplig kost, fysisk aktivitet, goda sömnvanor och att undvika rökning, droger, alkohol och stress.

²www.Socialstyrelsen.se 29/2-2012

2. Bakgrund

Syftet med den här rapporten är att lyfta fram goda exempel och inspirera verksamheter och projekt som vill utveckla sitt arbete med friskvård. Vi vill sprida framgångsfaktorer i pågående ESF-projekt och beskriva de hinder som vi blivit varse. Vi hoppas därmed underlätta för andra aktörer som arbetar inom fältet. Vi belyser också de metoder och förhållningssätt som utmärker de projekt vi har besökt.

En viktig komponent har varit att ge en röst åt unga deltagare. Vi vill beskriva hur de ser på sin nuvarande situation, sin utveckling och sin framtid. Projektledare och övrig personal i projekten berättar om sitt arbete och vad som driver dem och hur de tänker och agerar i sitt dagliga arbete med unga.

Ambitionen när vi startade arbetet var att göra två olika skrifter. En som byggde på projektbesöken där fokus låg på friskvård och hälsa och en där fokus låg på arbete med ungdomar med olika funktionsnedsättningar. Det visade sig dock att det fanns många

beröringspunkter och vi har därför valt att presentera resultaten i en gemensam rapport. Projektbesöken har gjorts mellan mars och september 2011. Projekten har befunnit sig i olika stadier, ett par projekt har varit i uppstartsfasen, några i avslutningsfasen och några har befunnit sig mitt i projekttiden (se översikt av de besökta projekten i bilaga 3).

METOD

Studien bygger på 20 projektbesök vid 17 projekt från Skellefteå till Trelleborg.

Vi använde oss av ESF-rådets projektbank då vi valde vilka projekt vi ville besöka och fokus var på projekt som i sin projektbeskrivning särskilt lyfte fram arbetet med friskvård samt projekt som arbetar med unga som har funktionsnedsättningar.

Vi har genomfört drygt 60 intervjuer (se bilaga 2 för intervjuguide), varav omkring hälften med deltagande ungdomar. Vid tre tillfällen gjordes telefonintervjuer med

ungdomarna och i övriga fall har intervjuerna gjorts på plats där verksamheterna bedrivs. Vi har transkriberat alla intervjuer och i analysarbetet har vi sökt efter gemensamma teman och vad som av projektledare och unga deltagare har lyfts som framgångsrika arbetssätt.

DELTAGARNA

De besökta projekten har olika kriterier för deltagande. Målgruppen är ungdomar mellan 16 och 29 år som inte arbetar eller studerar. En del av projekten riktar sig till unga utan betyg från grund- och gymnasieskolan och erbjuder hjälp med att läsa in betygen. Några projekt har deltagare med bra och fullständiga betyg från både grundskola och gymnasium men som trots det har svårigheter att ta sig ut på arbetsmarknaden då de saknar sociala nätverk och har bristande kunskaper kring de sociala "spelreglerna".

De unga vi har mött är en heterogen grupp med komplex problematik. En del av de ungdomar vi har in-

tervjuat lider av depressioner, missbruk eller ätstörningar. Vi har träffat unga som har varit ute på arbetsmarknaden och varvat olika vikariat eller korttidsanställningar med långa perioder av arbetslöshet och som inget hellre vill än att ha en fast heltidsanställning. Det förekommer också unga, som på ett yttligt plan är helt friska både psykiskt och fysiskt och har en stabil och trygg hemmiljö, men ändå har en sargad självkänsla och ett självförtroende som är kört i botten efter en lång tids sysslöshet. I våra intervjuer frågade vi de unga deltagarna om deras framtidsdrömmar. De flesta drömmer om att inom tio år ha ett arbete och vara självförsörjande, en partner, och kanske barn.

3. Framgångsfaktorer i projekten

3.1 METOD ELLER ARBETSSÄTT

Alla besökta Socialfondsprojekt som den här skriften bygger på arbetar utifrån olika metoder och förhållningssätt, men alla har ett gemensamt mål: att ge stöd till de unga deltagarna att ta makten över sina liv, att växa, hitta sin inre styrka och tro på sig själva för att hitta motivationen till att söka vidare till en utbildning eller ett arbete. För unga med funktionsnedsättningar kan det handla om att ta sig från daglig verksamhet och ut på arbetsmarknaden. Det handlar också om samtalsmetoder som har till syfte att ge deltagarna verktyg så att de kan uttrycka sig och formulera sina mål. Inom projekten vill man att unga ska få bra rutiner i sin vardag, utveckla bättre och sundare levnadsvanor som att äta nyttigt och regelbundet, utveckla sunda sovvanor och få kunskap om hur de bättre kan hantera stress. Vi finner också metoder som syftar till att stärka den sociala kompetensen

eftersom många unga i de besökta projekten har varit passiva och ensamma under en längre period och hunnit utveckla en social fobi. I inledningen konstaterade vi att friskvårdsarbetet kan ha tre dimensioner, fysisk hälsa, mental hälsa och social kompetens. Alla dessa delar finns med i varierande grad i projekten.

Vi har sett att ESF-projekt som arbetar med en heterogen grupp unga lyfter vikten av individanpassade lösningar för unga som tar del av verksamheten. Projektledare lyfter "den inbyggda flexibiliteten som ett avgörande förhållningssätt i det dagliga arbetet", med andra ord att ständigt vara beredd att tänka om, navigera om och släppa ursprungsplanen. Vi vet också att det idag finns krav på att metoder som används ska vara evidensbaserade. Definitionen av evidensbaserade insatser är att de, i varje enskilt fall, bygger på en av-

vägning mellan tre faktorer; vetenskaplig kunskap, klinisk erfarenhet och brukarens erfarenheter (Sackett et al 2000 i Socialstyrelsen 2009).

Det finns ingen anledning att argumentera mot behovet av evidensbaserade insatser. Det har visat sig att olika studier som undersökt samma insats för personer med en likadan diagnos kommit fram till olika resultat (Socialstyrelsen, 2009). Vetenskapen erbjuder därför sällan entydiga svar, och det har visat sig att även svar som framställts som entydiga förändras över tiden och blir mer tvetydiga. En avgörande svårighet som sällan tas upp i detta sammanhang handlar om hur personalen skall överföra forskningsresultaten, som är på gruppnivå, till deltagarna på individnivå.

”Hur kan man överföra ett statistiskt resultat till en sammansatt människa med sina särskiljande egenskaper och sin specifika livshistoria? Resultat från forskningen kan därför inte anammas okritiskt, inte heller överförs direkt till en konkret brukare, utan evidensbaserade insatser för en bestämd person är alltid en fråga om olika avvägningar”. Socialstyrelsen 2009: 192

När vi diskuterar metoder och förhållningssätt kan det också vara avgörande VEM som använder verktyget och HUR det används. Ytterligare ett syfte för en vald metod kan vara att ge en multikompetent arbetsgrupp en gemensam utgångspunkt att arbeta från eller att de får ”ett gemensamt språk”.

För en fullständig lista med de metoder som projekten använder se bilaga 1.

MULTIKOMPETENT PERSONAL MED EN GEMENSAM VÄRDEGRUND

Projekten vi har besökt har samlat på sig en mängd goda erfarenheter under arbetets gång. Den absolut tydligaste och viktigaste framgångsfaktorn för ett lyckat resultat är en väl sammansatt, kunnig, prestigelös, flexibel och engagerad personal. Det kan vara yrkesvägledare, socionomer, speciallärare, praktiksamordnare med flera, där var och en utövar sin professionella styrka. Samtidigt arbetar hela personalgruppen utifrån en gemensam värdegrund och tycker om sitt arbete. Temagrupper har uppmärksammat framgångarna med multikompetenta team tidigare (Temagrupperna Unga i arbetslivets skrifter 2010:3, 2011:2; 2011:3).

ETT PROFESSIONELLT BEMÖTANDE

Det centrala i allt arbete med unga i de ESF-projekt vi besökt är motivationsarbetet och detta är en fråga om bemötande. Projektledare och coacher vi har pratat med lyfter fram det professionella bemötandet som nyckeln till framgång. Personalens förväntningar på en ung deltagare har en avgörande betydelse när det gäller att skapa eller vidmakthålla motivation. Inom den pedagogiska forskningen brukar detta kallas ”Pygmalioneffekten”. Begreppet används för att beskriva hur förväntningar kan fungera som självuppfyllande profetior. Positiva förväntningar leder till goda resultat, negativa förväntningar till dåliga resultat (Myndigheten för Skolutveckling 2004).

Till motivationsarbetet kopplas ett bekräftande och bejakande förhållningssätt som lyfter det positiva hos ungdomarna. Många projektledare betonar hur viktigt det är att hitta rätt balans mellan det patogena och salu-

togena förhållningssättet³. Det handlar om att känna till orsakerna till varför en ung person har vissa svårigheter för att därefter fokusera på individens styrkor.

ARBETET MED UNGA SOM HAR FUNKTIONSNEDSÄTTNINGAR

Arbetet med unga i de ESF-projekt som riktar sig till en målgrupp med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar skiljer sig inte mycket från andra ESF-projekt. Tema-gruppens projektenkät visar att unga med olika typer av funktionsnedsättningar ingår i det stora flertalet projekt. Vi vet att denna grupp har det extra svårt att ta sig in på arbetsmarknaden. Många ESF-projekt som arbetar specifikt med denna målgrupp bedriver också ett omfattande attitydförändrande arbete riktat till arbetsgivare.

LÅNGSIKTIGHET OCH UPPFÖLJNING

Långsiktighet är ytterligare en faktor som dyker upp som en viktig komponent i arbetet med deltagarna i projektet. Det krävs tid och tålamod att få unga som stått en lång tid utanför arbetsmarknaden att bli motiverade och aktiva i sitt sökande efter ett jobb eller utbildning. Det förändringsinriktade förhållningssättet som de flesta projekt har integrerat i sitt sätt att arbeta med ungdomarna handlar om att få de unga att själva vilja och kunna förändra sig. Det handlar också om att vara flexibel i det dagliga arbetet och se vilken lösning som passar deltagarna här och nu.

Ungdomsvägvisaren i Eslöv och Nuevo i Norrköping är exempel på projekt som investerar tid på att följa upp hur det går för de unga deltagarna efter projektet. Ungdomsvägvisaren utvärderar sin verksamhet efter varje grupp som är med i tolv veckor. Sex månader efter att deltagarna har slutat hos Nuevo följer man upp hur det går för dem. Även om ungdomarna har påbörjat ett jobb eller studier får de stöd och hjälp från projektet om

det vill och behöver det. Detta har gjort att projektet har kunnat anpassas efter målgruppens behov under de år man hållit på.

Även Transit i Hallsberg ser långsiktigt på sitt arbete med deltagarna. De erbjuds fortsatt stöd från en arbetskonsulent även efter en anställning. Ambitionen är att följa ungdomarna fram till 29 års ålder.

ATT VARA EN DEL I ETT SAMMANHANG

Majoriteten av ungdomarna upplever gemenskapen i projektet som en oerhört viktig och stärkande faktor. Att tillhöra en grupp ger mening åt livet och skapar motivation att påbörja aktiviteter men också ett mod att delta i både individuella samtal och gruppsamtal och där uttrycka sig i olika frågor. En utmaning som har lyfts av personal vi mött är att de unga deltagarna inte får trivas "för mycket" i projektet så att de inte vill vidare.

Projektet har också en vilja att förvandla deltagarnas kunskaper som kanske inte alltid är gångbara i samhället till att just vara användbara. De ser och lyfter fram ungdomarnas egenvärde och ser till att ungdomarna med stöd och vägledning själva översätter sin kunskap till det som samhället och arbetslivet accepterar som godtagbar kunskap. Det kan handla om att en deltagare har en inlevelseförmåga och empati som är något utöver vad de flesta människor har och då kan ett arbete inom omsorgen passa. Det kan också handla om att ha goda datakunskaper eller bra fokuseringsförmåga som de utvecklat vid långvarigt dataspelande. Kanaliseras dessa kunskaper och förmågor på rätt sätt och ställe så finns alla möjligheter att hitta ett jobb där dessa egenskaper och färdigheter behövs. Ytterligare ett exempel på hur icke-formella kunskaper kanaliseras rätt är att ta vara på ungdomarnas kreativitet och vända den till något konstruktivt, ett förhållningssätt som VaraLyftet tillämpar i sitt projekt Ung Entreprenör. De ser även kriminella handlingar

³En patogen inriktning leder till att man fokuserar på ohälsan och försöker förklara genom att hitta sjukdomsorsaker. Det salutogena synsättet identifierar faktorer som stärker hälsan.

som en kraft som kan förvandlas till något konstruktivt. Att vara kriminell innebär att hela tiden hitta nya lösningar och sätt att klara dagen, denna entreprenöriella anda kan appliceras på andra helt lagliga verksamheter och idéer – med rätt stöd.

Projektet fokuserar inte på att de unga har funktionsnedsättning utan på att se individen och stärka denne. Därför jobbar projektet också med att förändra attityder till personer med funktionsnedsättning ute i arbetslivet och påverka attityder på arbetsplatser.

Det som också förenar alla projekt i den här rapporten är att de har väl utarbetade metoder för hur de ungas självkänsla och mentala hälsa ska byggas upp och stärkas. Projektet använder metoder anpassade för att förbättra människors psykiska hälsa men de talar inte så mycket om psykiska eller fysiska funktionsnedsättningar.

En gemensam nämnare är att ungdomarna alltid står i fokus och för personalen handlar det om att vara inlyssnande och att se och lyfta fram det ungdomarna är bra på. Det mest förekommande förhållningssättet är lösningsfokuserade samtal och motiverande intervjuer. "Samtalen har öppna frågor som hur och varför. Det är viktigt att kunna känna in när det finns ett motstånd hos deltagaren så vi kan plocka upp och vrida och vända på motståndet" Studie- och yrkesvägledare

DEN FYSISKA DIMENSIONEN AV FRISKVÅRD SAKNAS OFTA

Efter en genomgång av metoder och förhållningssätt i de besökta projekten kan vi konstatera att samtliga arbetar med friskvård, men att den fysiska dimensionen är det område som projekten kan utveckla och systematisera mer. Det är ett fåtal projekt som har fysisk träning på

schemat.

UPPSÖKANDE VERKSAMHET

Några av projekten har uppsökande verksamhet. Personal på New City i Malmö och Unga in i Stockholm beger sig ut på ställen där unga befinner sig för att berätta att de finns och uppmuntra unga att självmant söka upp dem.

"Vi har två till fyra personer anställda på halvtid som själva är unga, mellan 18 och 24 år och är ute runt om i Stockholm och i förorterna och marknadsför Unga In" Projektledare

Framtidsbussen i Göteborg är ett projekt, vars hela idé bygger just på uppsökande verksamhet. Det är en buss som åker runt och ställer sig på platser där ungdomarna rör sig, ofta nära ungdomarnas hem. Sedan har man undervisning direkt i bussen⁴.

Nuevo i Norrköping arbetar också med uppsökande insatser. Många av Nuevos deltagare är personer som kanske inte har kraft, ork, styrka eller självkänsla nog att söka det stöd som Nuevo kan erbjuda. Även Utsikten i Skellefteå, målgrupp har olika typer av diagnoser och psykisk ohälsa, gör hembesök. De menar att hemmiljön kan säga mycket om hur en person har det i livet.

"Innan hembesöken görs förvarnas ungdomarna genom flera samtal och/eller sms. En del av dem öppnar inte dörren när vi kommer men kan sedan dyka upp flera veckor senare, då de känner sig redo att komma till Nuevos lokaler" Projektledare

⁴ Projektet avslutades i årsskiftet 2011/2012 och implementerades inte trots goda resultat.

FUNGERANDE METODER ÄR NÖDVÄNDIGA, MEN MAN MÅSTE BRY SIG

I bilaga 1 beskriver vi kort de metoder som används i de besökta projekten. Fungerande metoder är nödvändiga, men det är HUR metoderna används och av VEM som är den avgörande framgångsfaktorn. De flesta metoder projekten använder syftar till att stärka ungdomarnas självkänsla och inbegriper personlig utveckling. Vi vet att det är viktigt att unga deltagare känner sig sedda och att personalen har ett helhetsgrepp om personens livssituation. De projektledare vi har intervjuat har betonat vikten av HUR de unga blir sedda.

Kasam och empowerment är två begrepp som personalen i många av de besökta projekten inspireras och utgår ifrån. Kasam betyder känsla av sammanhang och

empowerment kan översättas med egenmakt. För att en individ eller grupp skall ha empowerment ska de känna att de har makt över sitt eget liv och vardag. Något som går som en röd tråd genom samtliga projekt är också en tilltro och respekt till de ungas förmåga och kraft att förändra sin livssituation.

”Vi vill få deltagarna att känna att de är bra och att de känner att det är bra att vara en del i samhället och gruppen. Men de ska också känna att det är bra att få struktur på vardagen många har legat hemma ett bra tag. Vi försöker sakta men säkert fasa in dem i en 9 till 5- tillvaro” Studie- och yrkesvägledare

VILKA FRAMGÅNGSFAKTORER HAR PERSONALEN NOTERAT?

PERSONALENS KOMPETENS

Projektledarna lyfter fram sin engagerade personal som den absolut största framgångsfaktorn. Ofta är projektens personal handplockad, de har ett ungdomsperspektiv och ”brinner för sitt arbete med ungdomarna”. I projektet Allbo Lärcenter i Alvesta, där målgruppen är unga med lindrig neuropsykiatrisk funktionsnedsättning, har alla i personalgruppen dessutom en närstående med funktionsnedsättning.

HANDLEDNING TILL PERSONALEN

Omkring hälften av de projekt vi mött lägger också ned resurser och tid på extern handledning och personlig utveckling för sin personal och de lyfter detta som en viktig faktor för att kunna bedriva framgångsrika projekt.

På Nuevo⁵ i Örebro har man regelbundna utvecklingsdagar, i Skydds nätet i Göteborg, där Kökstrappan och Jobbready ingår, har alla som arbetar i projekten regelbunden handledning. New Citys coacher har handledning var sjätte vecka och Unga In ger sin personal handledning varannan vecka.

METODER, ARBETSSÄTT OCH ARBETSMILJÖ

Unga In och New City nämner också den uppsökande verksamheten som en framgångsfaktor. Dessutom ger projektens unga personal mervärde åt projektet då deltagarna kan identifiera sig med dessa unga coacher. Ytterligare en gemensam nämnare och framgångsfaktor för Unga In och New City är att de håller till på ställen som unga uppfattar som positiva miljöer. New City har

⁵Nuevo är ett avslutat ESF projekt som numera är implementerat i ordinarie verksamhet.

lokaler i Drömmarnas Hus i Rosengård, ett hus där en mängd kreativa och pedagogiska verksamheter pågår hela tiden. Unga In har medvetet förlagt sin verksamhet till Fryshuset i Stockholm, ett hus där det finns allt från kulturverksamhet och events till idrottsaktiviteter och sociala projekt.

I Grön helhet i Härnösand ser man hela projektiden med en miljö som verkar helande och lugnande som en stor framgångsfaktor. På Insteget i Sollefteå lyfter man resultatet av projektets insatser som en framgångsfaktor, att de unga hittar en väg ut ur bidragsfällan och går till jobb eller studier. Detta ger vinster åt både de unga och åt kommunen.

Bemötande, flexibilitet, respekt, empati, att ge deltagarna rutiner, gemenskap och tid är ord som ofta förekommer när projekten beskriver vad som är deras styrkor. Detta är också något som går igen när unga berättar om hur de upplever stödet i projekten.

”När man sätter sig ner och pratar om allt möjligt här känner man gemenskap. Dom som jobbar här är bra och aktiva” Kille 22 år

”Vi får verkligen stöd av arbetsledarna de tar sig den tid man behöver och jag har verkligen förtroende för dem” Tjej 19 år

”Självförtroendet har vuxit, jag kan verkligen göra mer på egen hand nu. Jag kan verkligen förändra min egen situation” Kille 19 år

”Jag har tidigare varit mobbad, idag vågar jag tala inför andra, är mer självsäker och jag har fått tillbaka lusten att börja studera” Tjej 19 år

SAMVERKAN OCH SYNERGIER MELLAN AKTÖRER OCH KOMMUNER

Enligt ESF-projekten W18-24 i Dalarna och Nuevo i Östergötland ger projektarbetet mervärde och samordningsvinster för såväl projektet som personalen och i förlängningen även för deltagarna. Kursledare och projektledare i samtliga kommuner i Dalarna deltar i nätverksträffar och utbyter erfarenheter och kunskap kring verksamheten och projekten. Detta menar de intervjuade projektledarna bidrar till ständig utveckling

3.2 VILKA HINDER HAR PERSONALEN NOTERAT?

LÅG ERSÄTTNING LEDER TILL LÅG MOTIVATION

Personalen som vi har intervjuat upplever att deltagare kan ha motivationsproblem om de inte får någon ekonomisk ersättning. Även om många av deltagarna får ekonomisk ersättning från Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan eller socialtjänsten så är det långt ifrån alla som får det. Om en deltagare lämnar skolan utbetalas inte längre något studiebidrag. För att få

aktivitetsstöd från Arbetsförmedlingen har deltagarna en karens på 90 dagar innan denna ersättning börjar utbetalas. Om praktik pågår, upplevs detta som att man arbetar utan någon som helst ersättning med bristande motivation som följd.

ESF-projektet Mellansprånget i Göteborg arbetar med unga som har funktionsnedsättningar. Deltagarna får möjlighet att praktisera på Coop i sex månader varvat

med individuellt stöd och utbildning. Deltagarna kommer från daglig verksamhet till projektet. Projektledaren har identifierat att deltagare i projektet som har försörjningsstöd har större svårigheter att lyckas i projektet. Personer med rätt till daglig verksamhet enligt LSS får av kommunen en mindre ekonomisk ersättning (i Göteborg är detta 53 sek per dag). Detta ska ses som en "flitpeng" för att uppmuntra till sysselsättning. För de deltagare som har försörjningsstöd från kommunen dras dessa pengar av från deras försörjningsstöd, medan de deltagare som har aktivitetsersättning från Försäkringskassan får behålla sin "flitpeng" samt hela aktivitetsersättningen, vilket för deltagarna ter sig orättvist och svårt att förstå.

"Daglig verksamhet vänder sig till personer som har funktionsnedsättning och det är ofta svårt att förklara det här för dessa personer. Deras upplevelse av att bli fråntagna pengar är starkare än motivationen till att delta i sysselsättning. Olika stadsdelar, socialsekreterare, kommuner gör olika för det finns så vitt jag vet inte några riktlinjer om hur det här ska hanteras" Projektledare

Genom att lyfta frågan inom kommunen undanröjdes detta hinder. Temagruppen väljer att lyfta detta exempel för att uppmuntra projekt som möter liknande problem att göra detsamma.

SAMVERKAN OCH SEKRETESS

Några projektledare tycker att kommunikationen med Arbetsförmedlingen och socialtjänsten kan bli betydligt bättre. Personalen i projekt kan behöva information om deltagarna för att få en helhetsbild så att deltagaren kan få bästa möjliga stöd och hjälp. På grund av dålig kontakt och/eller sekretessbestämmelser kan det ta alldeles för lång tid eller i värsta fall får projektpersonalen inte ut

någon information alls. Vid något tillfälle har projektet dock lyckats "förhandla bort" sekretessen kring sina deltagare.

"De slutna systemen gör att man hela tiden börjar om från början med ungdomarna och måste upprepa deras bakgrundshistoria och problem"
Projektledare

PROCESSTÖD

Några projektledare tycker att administrationen och rapporteringen till ESF-rådet är krånglig och tidskrävande. De hade velat ha tätare och bättre kommunikation och stöd från ESF.

BRIST PÅ LÅNGSIKTIGHET

Det finns svårigheter att arbeta långsiktigt när det gäller bemanningen i en del av projekten. Oftast löper projekten över tre år, men personal anställs ofta för ett år i taget. Förändrade förutsättningar hos olika samverkanspartners, som till exempel skolan, kan också helt förändra förutsättningarna för en utvecklad struktur. I vissa projekt är de unga deltagarna inskrivna en viss tid. Då uppstår det problem. Ungdomsslussens projektledare säger att "Vi är ibland stressade över att behöva få ut ungdomarna fortast möjligt i sysselsättning och det strävar emot vårt sätt att arbeta lite. De borde finnas mer tid för dem som behöver det att arbeta med sig själva."

HINDERKATALOG

New City i Malmö har utarbetat något de kallar hinderkatalogen och den används för att belysa hinder i kontakten med myndigheter och med andra samverkanspartners. Syftet med hinderkatalogen är att få till förändringar i projektet som gör situationen bättre för de unga. Ett exempel på identifierat hinder är att ingen



myndighet (på grund av regelsystemet) kan ta det ekonomiska ansvaret för utbildningskostnader, till exempel taxikort, truckutbildning eller väktarutbildning.

New City har också uppmärksammat brister i kontakten med sjukvården, särskilt för unga som mår psykiskt dåligt. Sammantaget kan man säga att hinderkatalogen är en lista över tillfällen där deltagare eller coacher har

stött på motstånd när de velat gå vidare i processen med att hitta ett arbete eller utbildning. I hinderkatalogen finns även förslag till lösningar på problemen och hindren. Hinderkatalogen kan därför ses dels som ett sätt att arbeta lösningsfokuserat dels som ett sätt att påverka strukturella hinder (New City 2007, Stigendal, 2011).

4. Friskvård och hälsa - ett helhetsgrepp

”Det vi gör är friskvård, hela vårt koncept. Man blir frisk av att höra att man är bra. Är man inte sedd, mår man dåligt” Projektledare

Inför temagruppens projektbesök var vi nyfikna på hur projekten integrerar och arbetar med friskvård och hälsa i sin verksamhet. Vi har tidigare nämnt att friskvård är aktiva åtgärder som bidrar till att främja hälsan genom att stärka och utveckla de fysiska, mentala och sociala mänskliga resurserna. Nedan följer en beskrivning av projektens erfarenheter av arbetar med friskvård.

BEHOV AV MER FYSISKA AKTIVITETER

Samtliga projekt arbetar med att stärka de mentala och sociala aspekterna på ett strukturerat sätt. Det fysiska hälsoarbetet ses dock som ett utvecklingsområde av de

flesta. Eftersom alla projekt arbetar med motivationshöjande insatser och deltagandet bygger på frivillighet ser många en stor utmaning i hur man på ett mer systematiskt och regelbundet sätt kan arbeta med fysiska aktiviteter. De efterfrågar såväl kunskap som resurser för att kunna arbeta med fysiskt välmående och hälsa.

Några av projekten har genomtänkta friskvårds- och hälsodelar. Samtidigt är det vanligaste svaret på frågan hur friskvård integrerats i projektet att man serverade frukost till deltagarna. Gymträning, promenader och simhallsbesök förekommer också. Deltagandet i dessa aktiviteter uppmuntras och är frivilligt och i vissa fall även på ungdomarnas egna initiativ. Känner ungdomarna att de behöver röra på sig så får det göra det under schemalagd tid.



”Vi får träna gratis på gymmet. Vi får också träna på att tänka positivt” Tjej, 19 år

”Vi har ett väldigt tillåtande klimat och uppmuntrar deltagarna till friskvård. Vi värderar inte någon aktivitet som bättre eller sämre, om det inte är rent destruktiva aktiviteter vill säga” Projektledare

Projektens ambition är att ha en helhetssyn på ungdomarna vilket innebär att de tittar på deltagarnas socioekonomiska situation och på hur de mår psykiskt och fysiskt.

Det finns också en vilja och idéer om att utveckla samarbetet med den civila sektorn för att få in mer friskvård i projekten. De flesta av projekten har också samtal där ungdomarna får reflektera kring kost motion,

sömn, rökning och alkoholvanor. Vid vissa tillfällen kommer det in en utomstående och föreläser om något av ämnena och ibland är det kursledarna som håller i dessa timmar. Det ger tid för frågor och tankar kring hur hälsa och hur olika livsstilar påverkar motivationen och det vardagliga livet.

”Jag älskar idrott och sport så hade det funnits friskvårdsaktiviteter på Unga In så hade jag varit med i det” Kille 22 år

”Jag tycker det duger bra att man får gå på badhuset eller gymmet. Men fick jag önska så skulle jag vilja gå och rida” Tjej 22 år

5 Friskvård och hälsa - projektexempel

I DENNA DEL SKA VI BERÄTTA OM NÅGRA AV PROJEKTEN OCH DERAS ARBETE MED FRISKVÅRD OCH HÄLSA OCH UNGA SOM HAR FUNKTIONSNEDSÄTTNINGAR.⁶

5.1 SESAM, UMEÅ, FRISKVÅRD & HÄLSA

ESF-projektet Sesam i Umeå i regi av KFUM startade i juli 2009 och är ett samarbete med Ungdomstorget (Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Umeå kommun och Samordningsförbundet). Projektgruppens personal består av sju personer, sex pedagoger och en projektledare. Sesam erbjuder en 20 veckors lång yrkes- och studieförberedande utbildning. Målgruppen är unga mellan 16 och 29 år med fysiska, psykiska, sociala och/eller arbetsmarknadsmässiga funktionsnedsättningar eller hinder. Verksamheten är indelad i olika delar. Sesam Stegen, för de unga som står långt från arbetsmarknaden. Sesam Intern för unga som är i behov av yrkesorientering/arbetsträning i en trygg miljö. Det finns möjlighet att arbeta inom Administration och Service, Restaurang och Service, Lokalvård och Service samt Fastighet och Service. Sesam Extern, riktar sig till unga som känner sig redo att praktisera på ett externt företag.

Syftet med Sesam är att stärka självkänsla och självförtroende hos deltagarna, att hitta ungdomarnas egna resurser och drivkrafter. De skall också få mer kunskap om vad en sund livsstil innebär. Metoden bygger på att lära genom att göra, mentorskap och förmåga att skapa delaktighet hos deltagarna. Sesam vill också förmedla kunskap kring hälsa och friskvård till sina deltagare. I kursverksamheten ingår livsstils- och livsfrågor i ett moment kallat Livshjulet. Slutmålet är att ungdomarna ska hitta egen försörjning eller gå vidare till studier.

Livshjulet är en metod där ungdomarna får mer kunskap om motion, kost, mentalt välbefinnande, gemenskap, sömn, fritid, tobak, alkohol, droger, attityder till arbetsliv och studier samt ekonomi. Detta görs bland annat genom samtal mellan deltagarna själva. I Livshjulet ingår också aktiviteter som museibesök, fotoutställningar,

öppna repetitioner på operan eller på sportevenemang som till exempel basket och beachvolleyboll.

”Vi har till exempel tittat på filmen ”Supersize me”, en film om industrimat och tv-programmet ”Landet brunsås”. Sedan diskuterade och reflekterade vi

⁶Vi kan tyvärr inte beskriva alla besökta projekt i denna skrift på grund av ett begränsat utrymme. Mer information finns på www.temaunga.se

tillsammans kring filmerna och de fick räkna kalorier i skräpmat och jämföra med dagsbehovet av kalori-intaget.”

”De har också tagit upp trivsel på arbetsplatsen och pratat om vad det är som gör det roligt att jobba”
Lärare på Administration och Service

Friskvårdsdagar är en populär aktivitet hos Sesam. Samtliga ungdomar och lärare åker iväg och för att åka skidor eller till någon av KFUMs lägergårdar och spenderar dagen utomhus och grillar korv och provar på bergsklättring, bågskytte eller kanotpaddling.

”Det bästa är att man får träffa nya människor varje dag, förut satt man bara hemma. Vi har varit och åkt slalom och fick hyra skidor, en kostnad som Sesam stod för. Alla kursdeltagare åkte iväg in en gemensam buss. Det var en rolig dag” Kille 23 år

Sesam har också samarbete med Korpen och prova-på-gymna. Något som Sesam-personal upplever att de saknar i projektet är regelbunden tillgång till medicinskt kunnig personal, eftersom behovet av hälsofrämjande arbete är stort. Inom projektet har man sett att det eftersträvaransvärda helhetsgrepp man vill ha om de unga skulle bli bättre om det fanns tillgång till medicinsk kompetens i det dagliga arbetet.

En ung deltagare har varit arbetslös sedan 2009 berättar:

”Jag har inte riktigt förlåtit mig själv att jag inte klarade av gymnasiet. Det blev en tung period, jag var hemma hela dagarna, det var depressivt eftersom det bara var jag och min långtidssjukskrivna mamma som var hemma i lägenheten och hängde, all energi försvann”Tjej 21 år

Nu går deltagaren på Sesam Extern och har en praktik i en reception.

”Jag är en helt annan människa idag, jag har vuxit. Det krävs bara att en människa tror på en och jag har en lärare som tror på mig”Tjej 21 år

Deltagaren berättar om Livshjulet som de har varje onsdag som hon först tyckte verkade lite konstigt.

”Under Livshjulet går de igenom ämnen som kost och sömn. Vi har bland annat fått göra en sömntest på nätet för att kolla om vi sover tillräckligt. Jag tycker alltid att det finns tid för att äta nyttigt men självklara saker är inte alltid självklara med mat. Vi pratar också om att man måste må bra fysiskt och mentalt.”Tjej 21 år

En annan deltagare gick ut fordonslinjen på gymnasiet med låga betyg och har sammanlagt varit arbetslös i tre år. Han kom i kontakt med Sesam i slutet av 2010 via Jobbtorget (Arbetsförmedlingen). Senare i år ska han börja ett jobb som fastighetsskötare och han är mycket nöjd med sin lärare.

”Han är den bästa läraren jag någonsin har haft. Han bryr sig om en, han frågar hur man mår. Det är aldrig någon lärare som frågat mig det under hela min skolgång” Kille 23 år

5.2 NEW CITY, MALMÖ

New City startade i januari 2009 och är ett ESF-projekt för unga som varken arbetar eller studerar. I projektet arbetar man med ett holistiskt perspektiv och utgår från individens önskan och mål. I New City arbetar sju unga coacher med att hitta nya vägar för deltagarna till egen försörjning eller studier. Coacherna arbetar med ett lösningsfokuserat förhållningssätt. New City består av ett partnerskap: Prokrami/Nämndemansgården AB, Ung Art, Södra Innerstadens Stadsdelsförvaltning (SDF), Rosengårds SDF, Arbetsförmedlingen Ung samt Drömmarnas Hus. Deltagarna är mellan 18 – 24 år. New City arbetar uppsökande på platser där unga rör sig samt arrangerar själva olika arrangemang i Malmö.

Det övergripande syftet med projektet är att möjliggöra för unga att få ett jobb, börja studera eller att komma närmare jobb eller studier. New City utgår ifrån tanken att alla unga ska ha lika rätt till välfärden.

Hela projektet har en ambition att vara förändringsinriktat och dynamiskt. Att vara tillgängliga för deltagarna är prioriterat. Detta visar sig i projektets hälso- och friskvårdssatsningar, som anpassas efter ungas intressen.

2010 hade New City ett fotbollslag med tolv killar. Där arbetade man på samma sätt med individuell coaching med delmål och uppföljning både kring fotbollen och med livet utanför. Inom projektet har man även haft breakdance och dans.

”Just nu har vi boxning en gång i veckan även det är kopplat till den individuella coachingen. De håller till på ett sportcenter och vi hyr in en professionell boxningstränare som håller i boxningslektionerna. Coacherna har parallellt med detta satt upp mål med

ungdomarna både vad gäller boxningen och utanför boxningen. Det kan handla om att lyfta fram talanger och egenskaper ungdomarna har” Projektledare

”De arbetslösa ungdomar vi arbetar med på New City är extremt stressade och spända på grund av sin livssituation, många har vänt på dygnet och äter dåligt. Som ett led i att må bra har New City också arrangerat seminarier och workshops där tanken är att inspirera ungdomarna och coacherna.” Projektledare

New City har också något de kallar kunskapsutbyte med hälsa i fokus, där de bland annat diskuterar vilka faktorer som gör att man är vid god hälsa, samt vilken betydelse hälsan har när man söker arbete.

5.3 GRÖN HELHET, ETT STEG NÄRMARE, HÄRNÖSAND

ESF projektet – Ett steg närmare - Grön Helhet startade i januari 2009 och de samverkande parterna är Härnösands kommun, Arbetsförmedlingen, Länsstyrelsen i Västernorrland och landstinget i Västernorrland. De bedriver sin verksamhet på Vårsta Diakonigård med tillhörande trädgård. I projektet arbetar fem personer och grupperna består av omkring åtta arbetssökande ungdomar. Kurserna pågår i åtta veckor, fyra dagar i veckan och antalet timmar som deltagarna är där ökar successivt vecka för vecka. Deltagarna är mellan 18 och 25 år och hänvisas till projektet via Arbetsförmedlingen.

Syftet med verksamheten är att unga ska komma ett steg närmare arbetsmarknaden och hela projektet och kursen genomsyras av det ”gröna tänket” det vill säga återhämtning i natur och trädgård. Ytterligare ett syfte med projektet är att initiera ett samarbete mellan Arbetsförmedlingen, kommunen, Försäkringskassan och landstinget kring målgruppen unga arbetssökande. Målet är att deltagarna ska komma närmare arbete eller studier och man arbetar lösningsfokuserat med fokus på det friska.

Grön helhet jobbar som namnet antyder efter metoden att natur och trädgård ger rehabilitering i sig. Deltagarna får via vistelsen och arbetet i trädgården och aktiviteterna i naturen ökat välbefinnande och ro. Den gröna miljön i sig ska också verka helande och ha en lugnande effekt vid stresshantering. Det finns en trädgårdsmästare knuten till Grön helhet, trädgården och växthuset. Med henne får deltagarna upptäcka det gröna med alla växter, träd och örter samt arbeta i trädgården.

”Vi vill även öka förutsättningarna för ett bättre liv och en bättre vardag. Hela konceptet Grön helhet bygger egentligen på friskvård och hälsa. Dels för att många aktiviteter är ute i naturen eller trädgården dels för att närvaroövningarna, mindfulness ska leda till bättre stresshantering” Samordnare

Projektet anlitar också externa föreläsare som kommer och berättar om kost och hälsa.

En ung deltagare som varit arbetssökande sedan 2009 berättar:

”Innan jag kom i kontakt med Grön helhet ville jag bara vara hemma. Det var svårt ta sig ut och aktivera sig och när jag väl kom ut så ville jag bara gå hem igen. Men här på Grön helhet ville jag bara stanna kvar, här ville jag inte gå hem när dagen var slut. Jag har kommit i kontakt med så underbara människor genom att få vara en del av Grön helhet. Lärt mig mycket och fått må bra, man kan vara sig själv här.”

Tjej 21 år

5.4 NUEVO, NORRKÖPING

Projektet Nuevo i Norrköping startade i november 2008 och vänder sig till arbetslösa ungdomar mellan 18 – 29 år. Ungdomarna ska vara beviljade försörjningsstöd/aktivitetsstöd eller befinna sig i riskzonen för ekonomiskt stöd. Projektet omfattar fem kommuner. Eskilstuna, Norrköping, Uppsala, Västerås och Örebro. Projektet samordnas av en projektkoordinator. I varje kommun finns en grundbemanning bestående av en projektledare och två vägledare. Personalstyrkan i respektive kommun har under projektets gång utökats utifrån lokala behov av socialsekreterare, arbetsterapeut, beteendevetare och psykolog. Projektet befinner sig i avslutningsfasen och enligt planerna ska projektet övergå i kommunens ordinarie verksamhet. Det finns inte någon begränsad tid för hur länge ungdomarna får vara med i projektet. Det är helt individuellt hur länge man behöver och får vara kvar i Nuevo (Nuevoprojektet - slutrapport, 2011).

Syften med projektet är att deltagarna ska utforma nya arbetssätt som medverkar till att målgruppen kommer närmare arbetsmarknaden. De fem kommunerna ska också hitta metoder för samverkan och ta fram vilka professioner som behövs som stöd för deltagarna i projektet.

Projektledaren understryker att Nuevo har fångat upp många unga tack vare att de har ett friskvårdsperspektiv.

”Ett exempel är killen som efter en rad misslyckanden både vad gäller studier och arbete började träna kampsport där han byggde upp sin självkänsla. Detta var något han var duktig på och han kunde sedan överföra det på andra områden i sitt liv”
Projektledare

Det finns också psykologer och psykoterapeuter kopplade till projektet och nästan alla deltagare får stödjande samtal.

En av deltagarna som hoppat av två gymnasieutbildningar och en Komvux-utbildning för att han kände sig deprimerad och omotiverad berättar om hur han helt tappade lusten för livet. Datorspelet dominerade hans liv och han vände på dygnet. Via kommunen fick

han en praktikplats på en matvarubutik där han packade upp varor. Han skulle gärna ha stannat i butiken men de kunde inte erbjuda honom något jobb. Deppigheten och en nedåtgående spiral med isolering tilltog igen.

”Jag har kommit igång med att träna, tack vare Nuevo får jag gå på gym för 10 kronor/ gång, jag tycker om massagen vi får en gång i veckan. Jag har fått hjälp att ta tag i mina grundproblem. Jag har en psykolog här som jag pratar med en gång i veckan.” Kille, 22 år

En annan deltagare hade hoppat av gymnasiet och har haft psykiska problem med självskaðebeteende och ätstörningar. Under nästan två år kunde hon inte ta sig för någonting. Nu är hon med på gymträningen en dag i veckan och i promenadgruppen en dag i veckan. På lördagar dansar hon zumba.

”Jag tycker friskvård är kul, träning är kul. Nu tränar jag för att må bra inte för att hålla vikten eller för att behaga någon annan” Tjej, 21 år

Nuevo i Norrköping arbetar aktivt med friskvård trots att de har en låg friskvårdsbudget. De bestämde sig snabbt för att investera i en del material själva. De inhandlade till exempel boxhandskar och en boxningssäck, samtidigt som de bokade in sig på brandstationens gymnastiksal till en låg kostnad. Arbetsmarknadskontoret i Norrköping har också bidragit med lite pengar till friskvård, vilket gjorde att de senare kunde få ett reducerat pris på gym. Nuevo har själva hållit i friskvårdsgrupperna vilket också har bidragit till att kostnaderna har kunnat hållas nere.

”Ett nytt inslag i friskvårdsbiten är massage som vi har infört på efterfrågan av deltagarna och nu har på försök. Varannan onsdag kommer det en massör till Nuevos lokaler” Projektledare

Promenader är ytterligare ett inslag varje vecka för att få deltagarna att aktivera sig och röra på sig. Denna aktivitet är frivillig och ungefär hälften (omkring 15 personer) av deltagarna brukar delta i promenaderna som samtidigt blir tillfälle för samtal.

5.5 VARALYFTET, VARA

VaraLyftet skiljer sig från de andra projekten i rapporten genom sin satsning på entreprenörskap som också kopplades samman med ett entreprenöriellt förhållningssätt till livet. VaraLyftet nominerades till Götapriset i november 2011. Projektet erbjuder arbets sökande mellan 16 och 24 år väglednings- och coachsamtal kring arbete och studier. Ungdomarna rekryteras i första hand via socialtjänsten. Dagen efter första besöket på socialtjänsten får den unge träffa sin coach, och på tredje dagen ska ungdomarna vara inne i projektet, i någon gruppaktivitet eller på köpta praktikplatser på företag i kommunen. Det finns ett brett samarbete mellan handikappomsorgen, socialpsykiatri, vuxenutbildningen, arbetsmarknadsenheten, arbetsförmedlingen, näringslivet, folkbildningen och frivilligorganisationer för att kunna tillgodose de ungas behov. Förhållningssättet och syftet är bland annat att projektet ska vara ”en väg in” där kommunens olika delar samverkar med externa aktörer för att skapa en organisation där individen står i centrum och där befintliga resurser används samordnat. I VaraLyftet ingår två utbildningar: Vara Ung Entreprenör som ska främja entreprenörskap och en Miljöutbildning. Projektet startade april 2010 och Vara Ung Entreprenör samarbetar med Ung företagsamhet och Coompanion Skaraborg. Syftet med Vara Ung Entreprenör är att öka tilltron till den egna förmågan hos deltagarna genom att ta till vara de ungas idériedom och initiativförmåga via entreprenörskap i samverkan med näringslivet.

I Vara Ung Entreprenör ska unga arbetsökande få inspiration och kunskap om entreprenörskap och finna nya vägar till egen försörjning. Man vill skapa synergieffekter mellan samverkansparterna som leder till ökat entreprenörskap och samarbete och nyföretagande på lång sikt.

”Alla människor ska ha en möjlighet att komma ut i arbetslivet.” Projektledare

Det handlar om att ta tillvara kreativiteten hos människor. Inledningsvis startar man projektet med att diskutera kreativitet med deltagarna, många av de unga vet ”hur de på smartast sätt stjal en bil”, andra är kunniga på ”hur man odlar cannabis”. Utmaningen blir att vända

denna förmåga/kompetens till något konstruktivt. I projektet arbetar de med ett lösningsfokuserat förhållningssätt och de använder WAI (Work Ability Index), en arbetsförmågebedömning (läs mer om WAI i bilaga 1). Personalens ambition är att förmedla en kultur i projektet som andas framåtanda, driftighet, att våga och att ta för sig. Teamet arbetar individanpassat och deltagarna får stöd med att utveckla och stärka sin förmåga samt stöd i sin personliga utveckling och självkänedom. Förmågor och kompetenser lyfts fram och utvecklas. De får också kunskap om sin roll i en arbetsgrupp och i samhället. När samarbetet med Försäkringskassan etableras ytterligare förväntas fler ungdomar med olika funktionsnedsättningar delta i projektet.

5.6 SERVICEASSISTENTUTBILDNING ALLBO LÄRCENTER, ALVESTA

Projektet startade i maj 2010 och består av en tvåårig utbildning till serviceassistent med inriktning på barn- eller äldreomsorg. Utbildningen är förlagd till Allbo Lärcenter, kommunens vuxenutbildning. Första terminen har deltagarna teori på skolan fem dagar i veckan. Andra terminen varvar man teori och praktik, tredje terminen är det mest praktik och den sista terminen bara praktik. Projektet har tre anställda, varav en projektledare och två lärare/specialpedagoger. Innehållet på schemat bestämmer lärare och elever själva utifrån behoven och i dialog med handledarna på arbetsplatserna. Målgruppen är unga med neuropsykiatrisk funktionsnedsättning som är beviljade aktivitetsersättning och saknar betyg från grundskolan. Syftet med arbetet är att de via en 2-årig utbildning ska kunna bli självförsörjande genom anställning med lönebidrag eller erbjudas fortsatt praktik genom utflyttad daglig verksamhet.

En stor del av utbildningen har ett praktiskt innehåll för att förbereda eleverna för arbete inom barn- eller äldreomsorg. Pedagogiken tar sikte på att eleverna

själva ska få uppleva hur det är att vara en omsorgsgare, till exempel åka rullstol, få sina tänder borstade, ligga i sängar och bli vända och tvättade. Eleverna är

mycket intresserade och nyfikna på ny kunskap och de uppvisar också stor lämplighet och empatisk förmåga gentemot sina omsorgstagare.

”Eleverna är öppna och spontana, många roliga kommentarer, och det blir sällan precis som man tänkt sig. En gång i veckan lagar eleverna själva maten till varandra, vilket betyder att de gör alla arbetsuppgifter, från att bestämma matsedel, planera och göra inköp, laga, duka till att göra efterarbetet”
Projektledare

En deltagare berättar att hon varit hemma utan något att göra under en lång period. Hon träffade en lärare från gymnasiesärskolan som förmedlade kontakt med projektet. Nu praktiserar hon på ett fritidshem för barn mellan 9 och 12 år. Hennes förhoppning är att bli anställd efter utbildningen.

”Jag är så nöjd och går till utbildningen med glädje varje dag. Brukar säga vad jag tycker till mina lärare och på måndagar har vi klassråd, jag kan även påverka praktiken när det gäller ledigheter”Tjej 25 år

En annan deltagare har en lindrig utvecklingsstörning och har tidigare arbetat några år i dagverksamhet. Nu går han utbildningen med inriktning på äldreomsorg, då han trivs med äldre människor. Han berättar:

”Tycker inte att det är kul att vara pensionerad och arbetet i daglig verksamhet är inget riktigt arbete. Många arbetsuppgifter har jag lärt mig, som jag trodde att jag inte kunde, till exempel tvätta de gamla, det här med lift och bädda och att mata. Det är klart att man blir glad, känns fantastiskt att kunna hjälpa andra, när man ibland själv behöver hjälp av andra eftersom man har en funktionsnedsättning”
Kille 33 år

Projektledaren menar att det är lättare att hitta praktikplatser hos privata arbetsgivare än i kommunen och tycker att de har en positivare inställning till att olikheter människor emellan är till fördel för verksamheten.

En ung deltagare som tycker väldigt mycket om sin praktikplats och sin handledare berättar att hon bidragit mycket till verksamheten på sin praktikplats, en förskola.

Deltagaren har diagnosen autism och lindrig utvecklingsstörning.

På praktiken har deltagaren ansvar för frukten, hon plockar fram, skär och lägger upp frukten på serveringsfat. Hon är tillsammans med barnen och leker och hjälper till med av- och påklädning när barnen ska gå ut.

”Jag försöker avsätta tid att samtala med praktikanten och försöker få praktikanten att utvecklas. Ser att hon utvecklas, att hon har gått framåt, hon vill göra saker själv, går fram till barnen, ser om de behöver någonting, vilket visar på stor lyhördhet hos henne”
Praktikhandledare

5.7 TRANSIT, HALLSBERG

Stiftelsen Activa i Örebro län driver projektet Transit. Activas huvudmän är Örebro läns landsting och Örebro kommun och har verksamhet i länets alla tolv kommuner. Activas uppdrag är att stödja arbetslösa som på grund av funktionsnedsättning och/eller ohälsa har svårt att få fäste på arbetsmarknaden.

Projektet Transit är finansierat av den Europeiska Socialfonden och startade i juni 2010. Deltagarna är unga med funktionsnedsättningar mellan cirka 16 och 29 år. Allt deltagande bygger på frivillighet hos ungdomarna. I projektet samverkar gymnasieskolans introduktionsprogram, gymnasiesärskolan, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan samt daglig verksamhet och försörjningsstöd i fyra kommuner i Sydnärke.

Projektet erbjuder deltagarna ett långsiktigt stöd i övergången mellan skola och arbetsliv. På individuell anpassade praktikplatser ger projektet ett nära stöd till unga med lindrig utvecklingsstörning, neuropsykiatrisk diagnos, till exempel aspergers syndrom, ADHD, och elever som har generella inlärningssvårigheter, oftast utan en fastställd diagnos, samt psykisk ohälsa. Inom Transit arbetar man långsiktigt och ambitionen är att följa deltagarna fram till 29 års ålder.

Stödet ges utifrån metoden Supported Employment som innebär ett långsiktigt individanpassat stöd både för att få ett arbete men även på arbetsplatsen och i samband med myndighetskontakter. Personal inom projektet medverkar aktivt i de lokala företagarnätverken och det finns en person som enbart arbetar med företagskontakter.

”Specifikt med Transit är att en och samma arbetskonsulent knyts till deltagaren, som efter skolan fortsätter på praktikplatsen. Det innebär ett långsiktigt individanpassat stöd där deltagaren erbjuds fortsatt stöd från arbetskonsulent även efter en eventuell anställning” Projektledare

Inom Transit arbetar man också med metoden Open College Network (OCN) för att synliggöra det icke-formella lärandet i praktiken. Avsikten är att deltagarna ska få OCN-intyg parallellt med sina ordinarie betyg.

En deltagare med diagnoserna asperger och autism praktiserar vid intervjutillfället på en matvarubutik. Han är positivt inställd till sin praktik och trivs med arbetet, arbetskamraterna och ledningen. Arbetsuppgifterna består i att fylla på varor i butiken, prismärkning och ansvar för att alla varor står på rätt plats.

”Tillsammans med arbetskonsulenten har jag kunnat påverka mitt val av praktikplats och jag känner att jag är i centrum under min tid i projektet. Jag är duktig på att passa tider, få saker gjorda, är noggrann och gillar att ha ordning och reda. Praktiken är meningsfull, jag hoppas att få någon form av anställning, kanske redan till hösten” Kille 21 år

En ung tjej berättar att hon varit mobbad under hela skoltiden och deprimerad under en längre tid. Hon avbröt sina gymnasiestudier och kom i kontakt med

Transit via sin praktikhandledare på gymnasiet. Projektet ordnade en praktikplats på en inredningsbutik.

”Bäst med projektet är att känna stödet från min arbetskonsulent som gör regelbundna besök på min praktikplats, jag känner att jag alltid kan kontakta

henne för att bolla frågor. Jag får bra stöd av butik-sägarna och känner mig verkligen behövd i butiken och ägarna har positiva förväntningar och ger mig förtroende, jag får öppna butiken och nu i helgen kommer jag även att stänga butiken själv” Tjej 20 år

5.8 UTSIKTEN, SKELLEFTEÅ

Utsikten startade i augusti 2009 och har fått förlängd finansiering fram till juli 2014. Deltagarna är mellan 18 och 30 år och har psykisk ohälsa, neuropsykiatriska funktionsnedsättningar och/eller missbruk och kriminalitet med sig i bagaget. 80 procent av deltagarna saknar behörighet från grundskola eller gymnasium och 80 procent har kontakt med psykiatrin. Personalen i projektet består av projektledare från Skellefteå kommun, coacher från Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen samt en kurator från Västerbottens läns landsting.

Utsikten menar att en förutsättning för att kunna göra en realistisk handlingsplan är att många av ungdomarna som kommer till projektet utreds. Väntetiden på att få komma till Utsikten är 6 till 9 månader. Den första kontakten sker mellan den unga personen och hela personalgruppen, som tillsammans synliggör den unga personens behov. Inom projektet har man en helhetssyn på individen – något som tidigare saknats hos myndigheterna. Det gör det lättare för personalen att ta del av och dela information om deltagarna. Projektledaren berättar om samsynen och hur positivt det är att de fyra samverkansparterna (Kommunen, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Landstinget) samarbetar så nära.

”Vi har mer resurser och kan ge ungdomarna mycket

tid under lång tid och ha en helhetssyn på dem vi jobbar med och en gemensam värdegrund” Projektledare

Då kartläggningen av individens behov är färdig väljs de två coacher som är mest lämpliga att arbeta vidare med deltagaren och som träffar deltagaren ytterligare några gånger i snabb följd. Därefter planeras studiebesök, ekonomi, boende, vardagsrutiner och hygien med mera. Praktik eller arbetsträning bedrivs ute hos externa arbetsgivare. Ungdomarna deltar i projektet i genomsnitt 48 veckor. Behövs mer tid är man från projektets sida mycket flexibla, ibland måste den unge göra uppehåll av olika skäl och kan återkomma senare.

Under tiden i projektet får deltagaren hjälp med att utveckla och stärka sin förmåga. Stöd i sin personliga

utveckling, självkänedom, förmågor och kompetenser lyfts fram och utvecklas. Deltagarna får lära sig om sin roll i arbetsgrupp och i samhället. Detta görs via motiverade samtal och rePuls-metoden som är en metod för att lära sig kontrollera sitt beteende.

En ung tjej som hoppat av gymnasiet och efterföljande folkhögskola, varit mobbad, deprimerad och svårt sjuk berättar att hon via Utsikten fick börja praktisera på ett företag. Parallellt med praktiken har hon börjat halvtidsstudier på Komvux för att få slutbetyg från gymnasiet.

”Jag har blivit mer social, nu kan jag vara ute bland folk, tidigare var jag nästan folkskygg. Jag tycker att praktiken varit det allra viktigaste, att jag känner att jag gör någon nytta. Det är också viktigt att jag fått prova olika praktiker och även praktisera på företag som jag inte tänkt fortsätta hos” Tjej 21 år

En ung man med diagnosen asperger lämnade projektet för ett år sedan. Innan projektet hade han timanställn-

ingar, däremellan årslånga arbetslöshetsperioder med passivitet och social isolering. Nu har han en anställning.

”Projektet kändes som en bra chans för mig, alternativet var ju fortsatt passivitet.

Stödet i projektet har inneburit att jag fått en större självinsikt framför allt när det gäller asperger och hanteringen av funktionsnedsättningen” Kille 28 år

Han känner sig starkare och han kan nu tänka sig att fortsätta studera. Projektledare berättar att det är långa köer till utredningar inom psykiatrin och att det är få utbildningar på universitet och högskola som man kan läsa på halvfart.

”Många av dessa unga har någon form av funktionsnedsättning och orkar inte arbeta eller studera heltid, men får ändå inte någon ersättning från Försäkringskassan, särskilt inte om de är 30 år”

Projektledare

5.9 SKYDDSNÄTET – GÖTEBORG

Utbildningsförvaltningen i Göteborg startade Skyddsnätet 2002 och 2008 blev ESF medel beviljade för metodutveckling i de tre projekt som vi beskriver här: Kökstrappan, Jobbready och Framtidsbussen. Från och med januari 2012 har Kökstrappan blivit implementerad i ordinarie verksamhet, Framtidsbussen pågick fram till 2012 och Jobbready kommer från och med sommaren 2012 bedrivs inom en annan enhet inom utbildningsförvaltningen på grund av organisationsförändringar i samband med den nya gymnasieskolan. Skyddsnätets verksamheter fokuserar på ungdomar mellan 16 och 20 år som inte kan gå i den vanliga skolan på grund av psykosociala problem. Målgruppen är ungdomar som inte har uppnått kunskapskraven i grundskolan eller hoppat av gymnasiet. Målsättningen är att eleven efter många skolmisslyckanden ska uppleva framgång i studier av främst svenska, matematik, engelska och SO. Övriga ämnen får deltagarna hjälp med i samverkan med andra delar av introduktionsprogrammet.

Det finns också möjligheter till praktik som ligger i linje med elevens framtida utbildningsplaner. Tillsammans utvecklar elev och pedagog kunskaper, intressen och färdigheter.

Skyddsnätet har samarbetat med institutionen för socialt arbete vid Göteborgs Universitet. Det arbetet resulterade i en forskarrapport. Rapporten beskriver lärandeprocessen som utgår från elevens situation, där eleven i relation till läraren skapar ny kunskap och där allt "hänger" på relationen.

"Lärarens intresse och kunskapen för att förstå den andres sätt att förstå tror jag är en förutsättning för att Skyddsnätseleverna ska få en möjlighet att finna en väg in i samhällsgemenskapen. Skyddsnätets pedagoger försöker se eleven och nå de frånvarande, de som själva stängt sig inne och de som andra har ställt utanför" Wiig 2010

KÖKSTRAPPAN, GÖTEBORG

Kökstrappan riktar sig dels till elever som är intresserade av kockyrket, dels till dem som behöver arbeta praktiskt

med något för att kunna ta till sig teoretisk kunskap inom kärnämnen. Verksamheten bedrivs i Gårdsten och de flesta eleverna i verksamheten bor där. Kökstrappan blev en ordinarie verksamhet från 2012 och är ett samarbete mellan Utbildningsförvaltningen, Angereds stadsdelsnämnd och Gårdstensbostäder.

"Jag har följt arbetet i kökstrappan och är imponerad av arbetet. Många av dessa unga har till en början ett motstånd att åka till skolor i andra stadsdelar, så framgångsfaktorn är närheten och litenheten"
Kurator/ Social samordnare

Syftet med Kökstrappan är att motivera och inspirera ungdomar till fortsatta studier, komma ut på arbetsmarknaden eller starta eget företag. Detta görs genom att ge ungdomarna utbildning, självförtroende, och en framtidstro att bygga vidare på.

”Utifrån vad eleverna gör befinner de sig på olika trappsteg. Trappan är således ett pedagogiskt verktyg som visar eleven vad han eller hon befinner sig på vägen till det uttalade målet. Det finns också olika belöningar relaterade till de olika trappstegen” Wiig 2010.

”När det gäller projektet är jag mycket stolt över att vi har utvecklat en genuin och prestigelös samverkan mellan medlemmarna i arbetsgruppen och mellan olika myndigheter, till exempel Gårdstensbostäder och socialtjänsten i området. Dessutom har vi ett gemensamt förhållningssätt i arbetet med eleverna, vilket innebär trygghet för eleverna och medför att de trivs i projektet. Annat som förenar är också att arbetsgruppen omfattas av en gemensam värdegrund, vilket underlättar arbetet när man ställs inför olika situationer”. Projektledare

Projektledaren har sedan tidigare erfarenhet av att arbeta utifrån objektrelationsteorin och ett salutogent synsätt (se bilaga 1).

En ung tjej berättar:

”Jag kommer till skolan varje dag, jag är jättestolt, tidigare skolkade jag typ nästan hela tiden. Ibland kunde jag komma till skolan, men gick inte på lektionerna, bara hängde i korridoren, ja, man gör dumma grejer. Det bästa med att vara elev på Kökstrappan är att jag lär mig mycket, bra lärare och jag får jobba på kafé. Hoppas att jag kan få sommarjobb på min praktikplats” Tjej, 18 år

FRAMTIDSBUSSEN, GÖTEBORG

Framtidsbussen avslutades som projekt 2012, men vi har valt att kort beskriva verksamheten eftersom sats-

ningen på en mobil lärandemiljö var innovativ: Projektet visade sig dock vara för kostsamt för att implementeras i ordinarie verksamhet.

Med hjälp av uppsökande verksamhet i form av en husbil nådde man unga som inte var kapabla att ta sig till skolan. Husbilen kunde stå vid olika strategiska platser där unga brukar vara för att bjuda in till undervisning i en annorlunda form. Genomsnittstiden för en elev i Framtidsbussen var mellan en till två terminer. Såväl den ovanliga lärandemiljön som den pedagogik som användes sågs som framgångsrik av projektledare och personal i projektet.

”Ett viktigt verktyg i undervisningen är datorn som finns i Framtidsbussen och läraren träffar eleverna två gånger i veckan och samarbetar även med friluftspedagoger och coacher från socialtjänsten. Som lärare ska vi inte gå in i behandlingsrollen eller i elevens sociala problematik. Här får de lära i en miljö som inte påminner om gamla misslyckanden”
Specialpedagog

JOBBREADY, GÖTEBORG

Jobbready är det tredje projektet inom ramen för Skyddsnetet. När Temagruppen Unga i arbetslivet besökte Jobbready i april 2011 var de i introduktionsfasen. Jobbready riktar sig precis som Kökstrappan och Framtidsbussen till ungdomar mellan 16 och 20 år som inte har godkända betyg från grundskolan. Deltagarna klarar inte av att ha en praktikplats som har för stora krav eftersom många har social och psykisk problematik, ADHD, depressioner, fobier, databeroende och/eller lindrig funktionsnedsättning.

Syftet är att stödja och utveckla dessa ungdomar att komma ut på arbetsmarknaden genom att skapa trygghet och stabilitet. Deltagarna erbjuds stöd för att läsa in

grundskolekompetens. De får också stöd att komma ut i praktik på olika arbetsplatser för att träna social kompetens, utveckla sina styrkor för att senare kunna bli redo för arbetsmarknaden.

Nytt med detta projekt är att projektledningen är angelägen att satsa resurser på arbetsgivare som erbjuder praktikplatser. Ungdomarna kommer att praktisera i handfast sällskap av sin coach och företaget kommer att få regelbunden utbildning och handledning i hur det är att ha praktikanter med en funktionsnedsättning. Dessutom kommer projektet att lyfta fram företagen som hållbara, socialt ansvarstagande företag och de kommer att omnämnas i olika offentliga sammanhang.

Jobbready kommer att arbeta efter trappstegsmodellen, som består av fyra olika faser vilka coacherna och

ungdomarna har som gemensam referens i det dagliga arbetet. Modellen går ut på att tydligt visualisera framstegen, ett verktyg som visar deltagaren var han eller hon befinner sig på vägen till det uttalade målet.

Det finns mycket kunskap och erfarenhet att hämta från den övergripande organisationen Skyddsnätet. Projektet kommer att omfatta cirka 18 ungdomar och vid projektbesöket pågick rekrytering av två coacher. Projektledaren på Skyddsnätet uppger, liksom en del av de övriga projekten, att det finns svårigheter att vara långsiktig när det gäller bemanningen. Oftast löper projekten över tre år, men personal anställs för ett år i taget. En lösning skulle vara att projektanställa personer för hela projektperioden.

6. Unga deltagare om framtiden

I våra intervjuer med unga deltagare i projekten har vi frågat dem om deras framtidsdrömmar. Hur dessa unga ser på sin framtid, oavsett funktionsnedsättningar, skiljer sig inte från andra ungdomsgrupper. Svaren var lika varierande som personligheterna hos de vi träffade, men en klar majoritet trodde eller önskade att det hade ett riktigt jobb och hoppas att de kan försörja sig själva. Här kan ni ta del av några framtidsdrömmar, fler går att läsa på vår hemsida.

”Om jag lever då så tror jag att jag jobbar. Jag har som mål att jobba med politik. Dels med djurskyddsfrågor dels med att komma på effektiva lösningar i samhället. Jag känner folk med ADHD som inte får den hjälp de borde få. Jag vill arbeta politiskt för att förbättra livet för människor” Kille 20 år, Grenverket, Nynäshamn

”Då hoppas att jag har en utbildning så jag kan jobba med missbrukare, kanske är jag polis men som det

känns just nu vill jag jobba med dem som har någon typ av missbruk. Jag bor nog kvar eller jag kanske har bytt hus och bor ännu längre in i skogen. Har nog också man och barn och kanske en hund” Tjej 22 år, 16-24, Sollefteå

”Jag hoppas att jag kommer att få en anställning och tjäna egna pengar och skaffa egen lägenhet. Jag hoppas mina sociala kontakter blivit fler och senare kanske jag vill bilda familj. Kanske vidareutbildar jag mig” Kille 21 år, Transit, Hallsberg

”Att bli lycklig, jag måste må bra. Jag har bytt medicin flera gånger den senaste tiden. Nu måste det stabilisera sig då vågar jag börja drömma. Längre fram vill jag starta eget. En stickbutik med ett café. Det ska vara mycket färger och mysigt” Tjej 21 år, Nuevo, Norrköping

Referenser

Myndigheten för Skolutveckling (2004) Motivation och motivationsarbete i skola och behandling, Håkan Jenner. Liber Distribution.

Folkhälsoinstitutet (1998) Hälsa för alla på 200-talet. Världshälsoorganisationens regionala europakontor under titeln HEALTH21: An introduction to the health for all policy framework for the WHO European Region.

New City (2007) Hinderkatalogen. New City

Nilssonne, Åsa (2007) Vem är det som bestämmer i ditt liv? Om medveten närvaro. Natur & Kultur.

Nuevo- projektet – Klart det finns plats för dig (2011), Svenska ESF-rådet.

Sackett, D.L., Strauss, S.E., Richardson, W:S:, Rosenberg, W. & Haynes R. B. (2000) Evidence based medicine. How to practice and teach EBM (2nd ed.) London: Churchill Livingstone.

Socialstyrelsen (2009) Egen kraft – egen makt. En antologi om arbetet som personligt ombud. Socialstyrelsen. Statens Folkhälsoinstitut (2009) Motiverande samtal för att uppmuntra fysisk aktivitet. Manual.

Stiegendal, M. (2011) Det handlar om något större – kunskaper om ungdomars möten med sin stad. Malmö Högskola

Temagruppen Unga i arbetslivet (2010:3) Unga som är utanför arbetsmarknaden. En socioekonomisk diskussion.

Temagruppen Unga i arbetslivet (2011:2) Det lönar sig – En analys av 28 arbetsmarknadsprojekts samhällsekonomiska potential.

Temagruppen Unga i arbetslivet (2011:3) I praktiken sänker vi trösklarna – en skrift om meningsfull praktik.

Tema Likabehandling (2011), MEDVERKAN – Fungerande förändringsarbete för lika rättigheter och möjligheter.

Ungdomsstyrelsen (2007:14) Fokus 07 - En analys av ungas hälsa och utsatthet.

Wiig, P. (2010) En studie i deltagande och kunskapande: jag ser dig och vet att du kan! Solidaritet.

Bilaga 1

Metoder och förhållningssätt

Nedan beskriver vi kort de förhållningssätt och metoder som de besökta projekten arbetar med.

ART - AGGRESSION REPLACEMENT TRAINING

ART är ett program för ungdomar med beteendeproblem. Syftet är att minska aggressivitet, förbättra sociala färdigheter och moralisk utveckling för att hindra att ungdomar återfaller i normbrytande beteende. ART utvecklades i USA men används i Sverige sedan 1990-talet. Idag används ART i en rad miljöer i Sverige och för en bred målgrupp. Metoden går ut på att minska oönskade beteenden och ersätta dem med önskade med hjälp av kognitiv beteendeterapi. Metoden innehåller social färdighetsträning där man aktivt lär ut önskvärda beteenden. Man får också lära sig att kontrollera sin ilska och identifiera de situationer som brukar leda till aggressiva utbrott, men också att tyda tecken på att en sådan situation är på väg, och olika tekniker att hantera ilska. Den moraliska förmågan utvecklar man med hjälp av moraliska dilemman som presenteras och diskuteras. Man tränas på så sätt i förmågan att kunna fatta mogna beslut i sociala situationer, till exempel vikten av att hålla löften, tala sanning och att hjälpa andra.

För mer information: www.socialstyrelsen.se

ATTITYDSKOLAN

Föreningen Attitydskolan i Örebro har arbetat i projektform mellan 2005 -2009 med medel från Allmänna Arvsfonden, idag bedrivs arbetet i föreningsform. Målet med föreningens arbete är att finna en alternativ och hållbar metod för att öka kunskapen om olika funk-

tionstillstånd genom att använda mänskliga förebilder som komplement till generell information. Metoden skall skapa en gemensam värdegrund för positiva attityder till alla oavsett individuella egenskaper eller förutsättningar. Syftet är att sprida kunskap om hur personer i allmänhet och personer med funktionsnedsättningar i synnerhet vill bli bemötta. Metoden bygger på en tv-soffa där man vänder upp och ner på våra vanligaste fördomar om människor med funktionsnedsättningar. Attitydsoffan är en iscensatt TV-show med en förvirrad programledare och några gäster med funktionsnedsättningar. Gästerna intervjuas av programledaren som med sin fördomsfulla attityd försöker ta reda på hur de överlever vardagen. Här blir tankar till ord och väcker ofta många frågor och diskussioner.

För mer information: Föreningen attitydskolan www.attitydskolan.se

ELD - EXPERIENCE LEARNING DESCRIPTION

ELD är en metod som lyfter fram det icke-formella lärandet och förvandlar erfarenhet till kompetens. Med hjälp av ELD följer man upp vardagliga utmaningar som uppstår, deltagarna resonerar kring sitt agerande i konkreta situationer och översätter sitt handlande till kompetensord. Det specifika med ELD är att få deltagaren att se sitt agerande i vardagssituationer och upptäcka sin kompetens. ELD är ett gemensamt arbete, samtalsledaren ansvarar för strukturen och deltagaren ansvarar för innehållet. Beroende på målgrupp måste samtalsledaren inta en mer eller mindre pådrivande roll.

För mer information: www.eldkompetens.se

EMPOWERMENT-EGENMAKT

Detta förhållningssätt handlar om att bygga upp en inre styrka och kan ses som en process för att höja självförtroendet och öka möjligheten att påverka sin egen situation. Självförtroende och värdighet är viktiga delar inom empowerment och det är någonting som de berörda själva måste skapa. Coachen fungerar som ett redskap i en process där de unga utvecklar större tillit till sig själva, vilket gör att de får större makt och kontroll över den egna vardagen. I en av Socialstyrelsens rapporter (2009) dras även slutsatsen att minskade negativa attityder och värderingar i samhället mot människor med till exempel psykisk funktionsnedsättning leder till ökad empowerment.

Det kan handla om att få en bättre handlingsförmåga, en förändrad självbild och medvetenhet. Genom att inte se till ungas tillkortakommanden utan mer till de resurser de har, skapas det möjlighet till större inflytande över deras sociala situation, vilket ökar möjligheten till återhämtning och ett mer självständigt liv.

För mer information läs: Socialstyrelsens rapport (2009) "Egen kraft – egen makt. En antologi om arbetet som personligt ombud.

ISA-METODEN

ISA, Individuellt Stöd i Arbete, innebär att man utifrån en trygg relation ger det stöd som behövs för att en person ska kunna utföra arbetsuppgifter så självständigt som möjligt. Stödet kan bestå av att utveckla systematiska instruktioner som gör det enklare för personen att utföra arbetsuppgifter. Det kan även vara att stötta personen så att det fungerar i den sociala miljön på arbetsplatsen. Metoden är företaget Misas utveckling av metoden Supported Employment, Misa har anpassat metoden till svenska förhållanden och till svensk lagstiftning på arbetsmarknaden.

För mer information: www.misa.se

KASAM

Begreppet Kasam – Känsla av sammanhang består av tre delar: begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. Begriplighet handlar om i vilken utsträckning man upplever inre och yttre stimuli som förnuftsmässigt gripbara, som information som är ordnad, sammanhängande, strukturerad och tydlig snarare än som brus – det vill säga kaotisk, oordnad, slumpmässig, oväntad och oförklarlig.

Hanterbarhet handlar om i vilken grad man upplever att det står resurser till ens förfogande, med vilkas hjälp man kan möta de krav som ställs av de stimuli som man utsätts för.

Meningsfullhet är en motivationskomponent som innebär att vara delaktig och medverkande i de processer som skapar såväl ens öde som ens dagliga erfarenheter. Kasamteorin skapades av Aaron Antonovsky. Kasam grundar sig på det salutogena förhållningssättet, ett perspektiv som fokuserar på faktorer som orsakar och vidmakthåller hälsa. Motsatsen till salutogenes är patogenes, som försöker förklara varför människor blir sjuka.

För mer information: Aaron Antonovsky (2005) Hälsans mysterium, Natur & Kultur www.salutogenes.com, www.fms.se

LIVSHJULET

Livshjulet är en metod där ungdomarna får mer kunskap om motion, kost, mentalt välbefinnande, gemenskap, sömn, fritid, tobak, alkohol, droger, attityder till arbete och studier och ekonomi. Detta uppnås bland annat genom samtal där deltagarna själva deltar och reflekterar gemensamt i grupp. Samtalen förs på schemalagt tid och föregås ofta av en föreläsning, en film eller ett Internet-test där deltagarna får svara på frågor.

För mer information: ESF-projektet Sesam i Umeå www.umea.se

LÖSNINGSFOKUSERAT FÖRHÅLLNINGSSÄTT

Att arbeta lösningsfokuserat innebär att lägga fokus och energi på lösningar och på hur vi önskar att det ska vara, i stället för att fokusera på problem. Det lösningsfokuserade förhållningssättet handlar om att lyfta fram det positiva och inge hopp hos de personer man arbetar med samtidigt som man tar svårigheterna och det lidande som finns på yttersta allvar.

Det lösningsinriktade synsättet, språket och samtalet innebär bland annat att ställa frågor och lyssna utan att tolka. Att bekräfta och uppmärksamma individens egna resurser och kompetens. Att formulera framgångsmål utifrån klagomål. Att uppmärksamma och stärka framgångar och lösningsmönster i stället för problemmönster. Det är en samtalsteknik som alltid utgår från klientens anspråk och behov. Det lösningsfokuserade samtalet är handlingsinriktat och ger förutsättningar för små realistiska och genomförbara steg

Den som leder de lösningsfokuserade samtalen hjälper personen att utveckla, bygga och konstruera lösningar. Fokus läggs på deltagarens krav på förändring: Hur vill du att din tillvaro ska se ut? Vad av detta gör du redan nu? Man ställer frågor i stället för påståenden och fokuserar på positiva företeelser hellre än på problem, vilket ger personen möjlighet att kunna se lösningar samt fokusera på sina egna resurser.

För mer information: www.attention-riks.se och www.framtidsfokus.se

MINDFULLNESS- MEDVETEN NÄRVARO

Metoden har sitt ursprung i Zenbuddhismen men är nu också ett viktigt inslag i hälso- och sjukvården (Nilssonne 2007). Mindfullness handlar om att vara medvetet närvarande i nuet. Det kan innebära att träna på att känna dofterna i naturen eller när man lagar mat, se grönsakernas färgnyanser och uppleva smakerna i maten.

Andningen är ett stöd i mindfulness-träning. Genom att fokusera på andningen vänder man uppmärksamheten mot sitt inre och blir lugnare.

Att acceptera sina tankar och känslor i meditationen – både de positiva och de negativa – kan medföra att man blir mindre dömande både mot sig själv och mot andra. Det gör det lättare att inse att man duger som man är.

Det finns ett starkt samband mellan stress, höga prestationskrav och låg självkänsla. Det kan innebära att man fastnar i negativa tankemönster. Med hjälp av mindfulness ska man lära sig att förstå att man duger och att man inte alltid måste vara perfekt. Genom att ha distans till sina tankemönster är det sedan lättare att göra medvetna val.

Mindfulness ska också vara en metod för återhämtning. Är man i nuet vilar man från oro inför framtiden. Återhämtning är bland det allra viktigaste för att klara av livets olika påfrestningar.

För mer information: www.mindfulness.se, Nilssonne, Åsa (2007)

Vem är det som bestämmer i ditt liv? Natur & Kultur.

MI- MOTIVERANDE INTERVJUER

Motiverande Intervjuer (Motivational Interviewing) är ett övergripande förhållningssätt och en kommunikationsmetod som används när deltagare är ambivalenta till förändring. MI är ett individcentrerat arbetssätt. Motivationsarbetet utgår från den ungas syn på och förståelse av sin egen situation. Motiverande Intervjuer innebär att gå runt motstånd, undvika låsta positioner och i stället skapa en utvecklande förändringsinriktad dialog.

För mer information: [Motivational Interviewing Network of Trainers \(MINT\)](http://www.motivationalinterviewing.org)

<http://www.motivationalinterviewing.org> Statens Folkhälsoinstitut (2009).

Motiverande samtal för att uppmuntra fysisk aktivitet. Manual.

OPEN COLLEGE NETWORK

– KVALITETSSÄKRING AV UTBILDNING

OCN är en metod och ett system som kvalitetssäkrar nya och befintliga verksamheter utanför det formella utbildningssystemet. Det livslånga lärandet ger behov av att inhämta kunskap på många sätt och i många olika former. Därmed följer också ett behov att säkra god kvalitet i de icke formella utbildningar och verksamheter som erbjuds och som fyller en viktig roll för individers kompetensutveckling och företags och organisationers kompetensförsörjning.

Om en organisation använder sig av OCN-metoden, görs en kvalitetssäkring som baseras på en tydlig beskrivning av verksamhetens struktur, resurser och förutsättningar för kvalitet – en programplan. Med OCN-metoden följer en standardisering av utbildning, vilket är bra om den ges av flera utbildare/handledare och/eller vid olika platser. En viktig komponent är att deltagaren själv är aktiv i att visa att lärande skett. På så sätt säkras inte bara lärandet som ges utan även att inläring skett. Ett nätverk byggs upp kring OCN-metoden med representanter från många olika samhällssektorer. Varje utbildning/verksamhet presenteras först för en panel där representanter från nätverket och från aktuella samhällssektorer samlas. Panelmedlemmarna granskar verksamheten utifrån dess förutsättningar för kvalitet till både struktur och innehåll – från ett deltagarperspektiv och från ett samhällsperspektiv. På detta sätt kommuniceras innehållet och kvaliteten ut till de aktörer i samhället som är viktiga för organisationen och deltagarna.

För mer information: www.ocn.se

REPULSE

Metoden bygger på ett kognitivt synsätt där personen tränar på att hantera sina impulser. Problem med impul-

skontroll beror ofta på att personen saknar alternativa sätt att hantera en situation eller sitt beteende. Man får därför lära sig hur tankar, känslor och beteenden kan samverka för att kontrollera beteendet.

Metoden är till både för dem som har bristande impuls kontroll och för dem som har för mycket kontroll. Konkret ifrågasätter man individens tankar och letar efter de tankefallor som styr det impulsiva beteendet. Vidare undersöker man vilka känslor som tankefallorna har skapat och vilka känsloreaktioner de utlöst. Sedan utarbetar man nya sätt att hantera känslorna för att agera konstruktivt i situationen.

För mer information: www.repulse.se

RETEAMING

Tanken är att reteamning ska förbättra stämningen i gruppen, öka motivation och engagemang, lära ut ett positivt tänkande och ett kreativt lösningsfokuserat arbetssätt samt hjälpa människor att bemästra mänskliga problem på ett konstruktivt och skapande sätt. En del av målet med reteamning är också hur vi hanterar motgångar på ett konstruktivt sätt. Reteamning handlar om att förvandla problem till mål och att öka motivationen för att arbeta mot det mål arbetsgruppen valt att jobba med. Gruppen tittar på sina resurser och ökar medvetenheten om de framsteg som redan gjorts. I nästa steg förstärks arbetsgruppens positiva utveckling genom att fokusera på de framsteg som ägt rum och bekräfta de bidrag som var och en bidragit med för att främja målet. Metoden stärker lagandan och främjar samarbetet samtidigt som gruppen hjälper varandra att utvecklas i den riktning de själva valt.

För mer information: www.reateaming.nu, www.reateaming.com

SASSAM-METODIK

Strukturerad Arbetsmetodik för Sjukfallshantering och SAMordnad rehabilitering.

Sassam-metoden inventerar människors hinder och resurser i ett helhetsperspektiv och förutsätter delaktighet av individen. Metodiken består av Sassam-kartan och Sassam-utbildningar. Metoden bygger på kunskaper inom medicin, beteendevetenskap, psykologi och sociologi. Initiativtagare till Sassam är Försäkringskassan. Syftet med Sassam-kartan är att vara ett stöd i dialogen med individen. Kartläggningen görs tillsammans med den som ska få stöd och för att få en gemensam bild av möjligheter och begränsningar. Det är viktigt att i samtalet fokusera på framtiden.

För mer information: www.forsakringskassan.se

SET - SOCIAL OCH EMOTIONELL TRÄNING

Social och Emotionell Träning (SET) är en förebyggande metod för skolan med syfte att utveckla elevers sociala och emotionella förmågor. Programmet är granskat av Socialstyrelsen men bedöms ha okänd effekt. Syftet är att på kort och lång sikt minska risken för depression, aggressivt beteende, nedstämdhet och alkohol- och drogmisbruk.

SET är utvecklad i Sverige men baseras på liknande amerikanska kognitiva beteendemetoder. Metoden består av 399 övningar fördelade på träning av fem moment med stigande svårighetsgrad. Övningarna handlar om att lära elever att hantera sina känslor, öka sin självkännedom, motivation, empati och sociala kompetens. Övningarna genomförs under ledning av den ordinarie läraren. Vissa övningar genomförs i form av rollspel där läraren är modell. Eleverna ska öva både i och utanför skolan. SET baseras på en detaljerad manual för läraren, en för varje årskurs. För eleverna finns även en

övningsbok för varje årskurs.

För att bli SET-handledare som utbildar skolpersonal måste man gå en särskild utbildning som pågår under sju dagar, inledningsvis två dagar sedan en dag per månad under fem månader.

För mer information: www.birgittakimber.se, www.socialstyrelsen.se

7-TJUGO-METODEN

Metoden 7-tjugo har utvecklats av Arbetslinjen Klippan. Namnet 7-tjugo kommer från snowboardkulturen och betyder två varv. Tanken är snurra två varv, titta på sig själv och på omgivningen och sedan fortsätta framåt. I fokus ligger individens motivation och förändring. Klippan startade 1990 som ett projekt för att stödja unga på vägen mot arbetslivet och är nu ett personalägt företag som bland annat erbjuder utbildning i metoden 7-tjugo. I fokus ligger personlig utveckling och som stöd finns en handledarutbildning och en metodpärm. Metoden syftar till att stärka självkänsla, självförtroende samt sociala och känslomässiga förmågor. 7-tjugo riktar sig till dem som möter människor i olika utvecklingssammanhang. Det handlar om personlig utveckling för att på ett bättre sätt kunna hjälpa andra att nå sin personliga utveckling.

Pedagogiken bygger på ett förhållningssätt som har visat sig fungera i mötet med människor och som leder till utveckling. Grunderna i metoden är ett existentiellt synsätt, involveringspedagogik, konsekvenspedagogik och ett lösningsfokuserat förhållningssätt. Metodpärmarna erhålls enbart tillsammans med en handledarutbildning omfattande fyra dagar. Det viktiga i mötet med andra människor är att vara medveten om sitt eget förhållningssätt i mötet. Att förstå att det egna sättet att vara och bemöta andra är av avgörande betydelse för hur väl vi lyckas i vårt arbete med andra.

För mer information: www.arbetslinjen-klippan.se och www.Temaunga.se

SUPPORTED EMPLOYMENT - SE

SE är en metod som används för att stödja människor med psykiska eller fysiska funktionsnedsättningar att komma in i arbetslivet.

Utgångspunkten är att personen ska få det stöd och den vägledning som behövs av en särskild stödperson/ jobbcoach med utbildning i metoden, för att kunna få och behålla ett riktigt arbete på den öppna arbetsmarknaden. Ingen tidsram sätts, utan personen får stöd så länge det finns behov. Man utgår från individens egna förutsättningar och önskemål i valet av arbete. Arbetssökandet påbörjas direkt och föregås inte av omfattande bedömningar om lämplighet eller förberedande arbetsträning.

Så långt det är möjligt integreras arbetsrehabiliteringen i personens övriga behandling och rehabilitering. Det innebär att jobbcoachen fungerar som samordnare av behandlingsplaner tillsammans med det psykiatriska team som finns runt klienten till exempel psykiater, psykoterapeuter och sjuksköterskor. Supported Employment handlar även om att etablera kontakter med arbetsgivare och om matchning av individen med rätt arbetsplats.

För mer information: www.socialstyrelsen.se

THE HUMAN ELEMENT -THE

Utvecklingsprogrammet The Human Element fokuserar på att öka effektivitet och motivation hos individer, grupper och organisationer. Syftet är att skapa den goda organisationen. THE utvecklar självkännedom, självkänsla, kommunikationsförmåga och förmåga till konflikthantering hos individer. Detta ska möjliggöra öppenhet och eget ansvarstagande. Rädsla, rigida beteenden och ineffektivitet ska minska och ersättas med medvetna egna val. The Human Element definierar hälsa som "att genom

medvetenhet om sig själv, om tankar, känslor, attityder och kroppsreaktioner välja ett hälsosamt liv."

För mer information: www.thesweden.se

WAI

Metoden WAI är ett arbetsförmågeindex (AFM-index) som används för kartläggning och uppföljning av hälsoläget bland yrkesarbetande. WAI utvecklades för företagshälsovården i Finland på 1980-talet för att identifiera de personer som var i riskzonen för förtida utträde från arbetslivet och vars resultat kunde användas som grund för åtgärder. Metoden består av en enkät med 10 frågor som den anställda besvarar själv. Frågorna handlar om fysisk och mental hälsa, krav i arbetet i relation till den egna förmågan, sjukfrånvaro under sista året och bedömning av om hälsan medger fortsatt arbete i nuvarande yrke två år framåt. Svaren på frågorna i enkäten ges numeriska värden och viktas samman enligt given formel till ett indexvärde som kan indelas i fyra klasser: utmärkt, god, medelmåttig och dålig arbetsförmåga. WAI är utvecklat vid det Finska Arbetsmiljöinstitutet.

För mer information: www.ki.se

Bilaga 2

Intervjuguide

DE UNGA DELTAGARNA

Först berättar vi kort om syftet med intervjun. Kort bakgrund om vårt uppdrag och var och när personen kan ta del av vår rapport.

Förhållningssätt: Vi är intresserade av dina unika erfarenheter för att vi vuxna inte ska sitta vid våra skrivbord och gissa oss till hur ni unga upplever saker, detta anser vi vara av allra största vikt i vår sammanställning. Du har självfallet rätt att vara helt anonym, det vill säga ingen kommer att kunna identifiera att det är just du som har uttalat dig.

-Berätta lite om din bakgrund och ålder, utbildning med mera. Hur kom du i kontakt med projektet? När?

-Vilka färdigheter/egenskaper tycker du att du har upptäckt hos dig själv, eller utvecklat under din tid i projektet?

-Har denna erfarenhet gett dig mersmak för att fortsätta utbilda dig eller arbeta inom visst yrkesområde?

-Vad har varit det bästa med projektet?

-Anser du att du har haft något inflytande under ditt deltagande i projektet?

-På vilket sätt har du kunnat påverka din egen handlingsplan?

-Vad tycker du kan utvecklas och bli bättre?

-Om din framtid: Berätta om hur du ser på din framtid eller vilka drömmar du har om, låt oss säga, 10 år?

PROJEKTLEDAREN

Kort bakgrund om Temagruppens rapport. Fråga efter befintlig dokumentation i projektet; broschyrer, metodböcker, handböcker, resultat/statistik. Under varje projektgenomgång kommer ytterligare frågor att ställas, som är av mer specifik art.

-Syftet med projektet?

-Beskriv de unga deltagarna, vilka kriterier gäller för deltagarna, ålder?

-Beskriv metoder som används i projektet?

-Vilka hinder av strukturell natur har man stött på i projektet?

-Berätta om vilka framgångsfaktorer som man har noterat?

-Hur arbetar ni för att individens/ungdomens inflytande och delaktighet i sin egen handlingsplan kan säkerställas?

-Finns några delresultat färdiga?

-Vad kan utvecklas och bli bättre i projektet?

-Vad är du som projektledare mest stolt över i ditt projekt?

Bilaga 3 ESF-projekt som ingår i rapporten

Projekt	Fas	Målgrupp	Metoder	Speciella teman i projektet	Friskvård	Extern handledning
Transit* Hallsberg	Inledande	16-26 år Lindrig utvecklingsstörning neuropsykiatriska funktionsnedsättningar inlärningssvårigheter	OCN, Supported Employment Attitydsoffan Arbetsplatsanalys SET	Validering av praktik, utvecklat samarbete med näringsliv	Inkluderat friskvård utifrån, mentala och sociala dimensioner	Nej
Nuevo*** Örebro	Avslutat	Unga "snurrar runt i systemet", 18-29 år neuropsykiatriska funktionsnedsättningar inlärningssvårigheter	Kasam Empowerment MI psykologstöd De fem medverkande kommunerna enades framförallt om att de skulle ha en liknande processmodell i arbetet	Samarbete 5 kommuner, Efterstöd 6 månader efter deltagande Stordriftsfördelar	Betoning på mental och social friskvård, men om unga vill får de stöd och hjälp till olika fysiska aktiviteter.	Ja
Allbo Lärcenter* Alvesta	Mittfas	Elever i gymnasiesärskola, som saknar betyg från åk 9. 18-30 år. Neuropsykiatrisk funktionsnedsättning	Specialpedagogersupported Employment Kasam	2-årig utbildning inklusive praktik Serviceassistent inom Äldre-/barnomsorg	Inkluderat friskvård utifrån, mentala och sociala dimensioner	Nej
Kökstrappan* Göteborg	Avslutat	16-20 år. Stora brister i grundskole-/gymnasiebehörighet	Kasam Egen trappstegsmodell	Erbjuder behörighet grundskola/gymnasium samarbete Göteborgs universitet	Inkluderat friskvård utifrån, mentala och sociala dimensioner	Ja
Framtids-Bussen* Göteborg	Avslutat	16-20 år Unga som inte går till skolan/hemmasittare	Specialpedagogik empowerment	Undervisning bedrivs i en husbil	Inkluderat friskvård utifrån den mentala dimensionen	Ja
Jobbready* Göteborg	Mittfas	16-20 år ofullständiga betyg från grundskolan, lindriga funktionsnedsättningar	Lösningfokuserat Supported employment trappstegsmodellen	Satsning på arbetsgivare	Inkluderat friskvård utifrån, mentala och sociala dimensioner	Ja
New City*** Malmö	Avslutat	18-24 år arbetslösa ungdomar	Lösningfokuserat förhållningssätt MI	Attitydarbete i olika stadsdelar Samarbete högskola Unga coacher	Coacherna får friskvårdsutbildning. Unga som vill erbjuds fysiska aktiviteter efter intresse.	Ja
Sesam*** Umeå	Mittfas	16-29 år Arbetslösa, ofullständiga betyg från gymnasieskolan,	Livshjulet learning by doing Kasam	Starkt varumärke KFUM	Inkluderat friskvård utifrån fysiska, mentala och sociala dimensioner	Nej
Utsikten* Skellefteå	Mittfas	18-30 år Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, ohälsa, missbruk	Misa metoden rePulse två coacher/deltagare	Hembesök	Inkluderat friskvård utifrån, mentala och sociala dimensioner	Nej

Projekt	Fas	Målgrupp	Metoder	Speciella teman i projektet	Friskvård	Extern handledning
Varalyftet* Vara	Inledning	Tvårsnitt av arbetslösa unga i kommunen	Lösningssökande förhållningssätt WAI	Entreprenörskap	Inkluderat friskvård utifrån, mentala och sociala dimensioner	Ja
Unga In** Fryshuset Stockholm	Mittfas	16-24 år Unga utanför som inte studerar, arbetar, aktivt söker arbete eller har någon känd sysselsättning	Experience Learning Description (ELD) Mentor – vuxna förebilder som är ute i arbetslivet Uppsökande verksamhet	Uppsökande verksamhet Unga möter unga Fryshuset starkt varumärke	Betoning på mental och social friskvård, men om unga vill får de stöd och hjälp till olika fysiska aktiviteter.	Ja
Ungdomsväg visaren,** Eslöv	Slutfas	18-25 år Unga som står långt från ett arbete	Jobbar processinriktad individanpassning mentorer	Regelbunden utvärdering. Efter 12 veckors utbildning nollställs projektet o unga går vidare till annat: jobb, praktik, studier eller annan insats.	Betoning på mental och social friskvård.	Ja
Grön Helhet Ett steg närmare** Härnösand	Slutfas	18-25 år Inskrivna på Af, Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar, ohälsa	Grön rehabilitering Mindfulness. Lösningssinriktad	Närvaron börjar med 2 tim per dag och ökar med tiden.	Projektet bygger på rehabilitering i grön miljö. Föreläsningar om friskvård och hälsa för deltagarna.	Ja
Ung Framtid** Trelleborg	Mittfas	16-24 år unga arbetslösa och unga med ofullständiga betyg från gymnasieskolan	Kasam Empowerment ART The Human Element	Man vill likna en arbetsplats Modellen bygger på ömsesidig delaktighet, 8 timmars arbetsdag samt övrigt i arbetslivet reglerat regelverk och ett förhållningssätt som har sin grund i egna val.	Betoning på mental och social friskvård.	Ja
W 18 – 24 Ungdomsslussen** Falun	Mittfas	18-24 år Arbetslösa ungdomar	Lösningssökande Supported employment trappstegsmodellen	Satsning på arbetsgivare	Inkluderat friskvård utifrån, mentala och sociala dimensioner.	Ja
New City*** Malmö	Avslutat	18-24 år arbetslösa ungdomar	7-tjugo Kartläggningssätt som tagits fram av Region Dalarna	Kartläggningssätt att de har en anställd på 70% som utbildar i friskvård, hälsa och jämställdhet.	Inkluderat friskvård utifrån fysiska, mentala och sociala dimensioner.	Ja
Grenverket** Nynäshamn	Mittfas	16-24 år Unga med bland annat neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. Vissa har missbruk och kriminalitet bakom sig.	Mi-metoden Supported employment Livsorienteringskurs	Samarbetet och kunskapsöverföring mellan Tyresö och Nynäshamn	Betoning på mental och social friskvård, men om unga vill får de stöd och hjälp till olika fysiska aktiviteter.	Ja
16-24** Insteget	Mittfas	16-24 år	Reteaming Lösningssökande arbetssätt	De som påbörjar deltagande i projektet ska erhålla egen försörjning, studier eller arbete inom 4 månader, om inte slussas de till annan verksamhet	Betoning på mental och social friskvård, men om unga vill får de stöd och hjälp till olika fysiska aktiviteter.	Nej

*Projekt som i sin projektbeskrivning har skrivit att deras målgrupp är unga med funktionsnedsättningar. ** Projekt som i sin projektbeskrivning har skrivit att de arbetar med friskvård *** Projekt som de två externa konsulterna valde att besöka utifrån båda tematiska områdena.

ORKA JOBBA

Rapporten du håller i din hand är en del av temagruppens arbete med att samla och systematisera erfarenheter från de ungdomsprojekt med delfinansiering från Europeiska Socialfonden (ESF) som bedrivs inom programområde 2 under åren 2007-2013. Syftet med ESF är att hitta bättre metoder och arbetssätt för att få de som befinner sig utanför arbetsmarknaden in i densamma och utöka arbetskraften inom EU. För att uppnå det krävs att projektens erfarenheter tas in i den ordinarie verksamheten och att god verksamhet består även efter det att den externa finansieringen upphör.

Temagruppen har besökt projekt som i sin projektbeskrivning särskilt understryker vikten av friskvård samt projekt som har angivit att deras främsta målgrupp är unga med funktionsnedsättningar. Vår ambition med denna publikation är att förmedla en bild av hur dessa projekt arbetar. Skriften har författats av Ph.D Lidija Kolouh.

För mer information om Temagruppen Unga i arbetslivet och våra andra publikationer se www.temaunga.se



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden