

SLUTRAPPORT

# VÄRMLAND » ReAct

2021–2023



VÄRMLANDS  
PROJEKTPARAPLY



Medfinansieras av  
Europeiska unionen

## Innehåll

Sammanfattning .....	3
Projektidé och förväntade resultat .....	4
Projektets huvudproblem.....	4
Projektets syfte.....	5
Övergripande projektmål .....	5
Projektets målgrupp .....	5
Projektets prioriteringar .....	5
Förändringar .....	5
Arbetsätt/Metod.....	6
Övergripande beskrivning av arbetet.....	6
Kompetensutvecklingsinsatser för personal .....	6
Fortbildningsinsatser/utbildningar .....	7
Insatser på individnivå.....	7
Kartläggning.....	8
Individuellt arbete och anpassat stöd .....	8
Hälsosamordning.....	8
Hälsoskolor .....	9
Andra hälso- och friskvårdande aktiviteter .....	9
Arbetsförberedande insatser .....	9
Studiebesök.....	10
Praktik.....	10
Kortare utbildningsinsatser .....	10
Insatser på organisationsnivå.....	11
Resultat.....	12
Resultat på individnivå .....	12
Deltagare har fått arbete eller börjat studera.....	12
Deltagare har ökat sin anställningsbarhet och närmat sig arbetsmarknaden .....	14
Hälsosamordning och friskvårdande insatser .....	16
Resultat på organisationsnivå .....	17
Metoder och arbetsätt för att stärka ungas ställning på arbetsmarknaden har utvecklats.....	17
Metoder och arbetsätt för att öka arbetsgivares mottagarkompetens har utvecklats .....	19
Metoder och arbetsätt för att öka samverkan mellan kommun och näringsliv har utvecklats ..	21
Sammanfattande framgångsfaktorer .....	22
Kommunikation, spridning och påverkansarbete .....	23
Styrgruppernas betydelse för spridning.....	23

Arbetet i central styrgrupp.....	23
Arbetet i lokala styrgrupper .....	24
Arbetet i projektkontoret/Värmlands projektparaply .....	24
Uppföljning och utvärdering .....	25
Utvärdering från Veta Advisor.....	25
Utvärdering individnivå .....	25
Användande av resultat .....	26
Lärdomar och utvecklingsområden:.....	27
Kommentarer och tips.....	28

## Sammanfattning

Värmland ReAct har finansierats av Europeiska Socialfonden och omfattat 9 kommuner i Värmland: Eda, Forshaga, Hagfors/Munkfors, Karlstad, Storfors, Säffle, Torsby och Årjäng. Målgruppen har varit unga kvinnor och män som har blivit arbetslösa under pandemin med fokus på åldrarna 16 - 20 år (unga i kommunernas aktivitetsansvar, KAA).

### ÖVERGRIPANDE PROJEKTMÅL

Arbetslöshet och utanförskap till följd av pandemin har motverkats.

### PROJEKTETS SYFTE

Stärka de ungas ställning på arbetsmarknaden i syfte att de så snabbt som möjligt skulle komma i arbete och/eller studier.

### PROJEKTETS FOKUS:

Söka nya vägar för unga till ingångsjobb, insatser för att utöka matchning och arbete med utbildningsinsatser för unga som gör dem attraktiva på arbetsmarknaden.

### PROJEKTRESULTAT:

I Värmland ReAct har **217** unga deltagit i projektet, varav 93 kvinnor och 124 män. 66 procent har avslutats mot arbete och studier.

Projektperiod 2021-12-01 – 2023-04-30

#### FRAMGÅNGSAKTORER

- ✓ Individuella insatser - parallella och samordnade
- ✓ Relationsskapande och bemötande
- ✓ Hälsoperspektiv
- ✓ Aktiviteter med arbetsmarknadsfokus
- ✓ Kortare utbildningsinsatser
- ✓ Samverkan

#### INSATSER PÅ INDIVID NIVÅ

##### Individuella insatser

- ✓ Kartläggning
- ✓ Individuellt arbete och anpassat stöd

##### Hälsöfrämjande insatser i grupp och individuellt

- ✓ Hälsosamordning
- ✓ Hälsoskolor
- ✓ Andra hälso- och friskvårdande insatser

##### Studie- och yrkesvägledning i grupp och individuellt

- ✓ Arbetsförberedande insatser
- ✓ Studiebesök
- ✓ Praktik
- ✓ Kortare utbildningsinsatser

#### INSATSER PÅ ORGANISATIONSnivå

- ✓Handledning till företag
- ✓Arbetsplatsförlagt stöd till arbetsgivare
- ✓Samverkan med lokala näringslivsenheter
- ✓Samverkan med företagarna
- ✓Kartläggning av småföretagares rekryteringsbehov
- ✓Mötesarenor

*"Jag har känslan att jag är mer social, vågar gå ut mer. Före jag gick med i ReAct stängde jag in mig i rummet i 2-3 år. Jag var bara inne i huset. Innan vågade jag inte gå ut, tyckte inte om att gå själv. Nu går jag ut själv." - Deltagare*

## Projektidé och förväntade resultat

När projektansökan för Värmland ReAct skrevs formulerades följande:

### Projektets huvudproblem

Vid projektansökan hade Coronapandemin medfört att situationen på arbetsmarknaden hade försämrats och förändrats. Andelen arbetslösa hade ökat och särskilt hårt hade den drabbat de grupper som redan innan hade svårt att ta sig in på arbetsmarknaden, eller som haft en svag ställning med osäkra anställningar och timanställningar. Särskilt drabbade grupper var unga, personer med högst förgymnasial utbildning och utomeuropeiskt födda. För unga är den första kontakten med arbetslivet mycket viktig för att sen få en stabil ställning på arbetsmarknaden. Pandemin medförde att andelen ingångsjobb minskat kraftigt då de flesta fanns inom branscher som drabbats extra hårt, tex handels, hotell- och restaurangbranschen och besöksnäringen. Coronapandemins påverkan på arbetsmarknaden och utbildningssystemen hade skapat nya utmaningar där nya insatser behövdes för att se till att fler unga inkluderades i arbetsliv och samhälle.

Under pandemin var det svårt för unga i Värmland att ta sig in på arbetsmarknaden. Försörjningsstödet ökade och många av de unga som hade kontakt med individ- och familjeomsorg, kommunernas arbetsmarknadsenheter, Arbetsförmedlingen saknade fullständig gymnasieutbildning. De kommuner i Värmland som gränsar till Norge hade under flera år haft relativt låg öppen ungdomsarbetslöshet och den norska arbetsmarknaden hade för unga varit en god möjlighet till ett första arbete. Det hade funnits efterfrågan på arbetskraft utan krav på utbildning och erfarenhet. Under pandemins första år halverades omsättningen i gränshandeln till följd av den i stort sett stängda gränsen mot Norge och arbetsgivare tvingades varsla och säga upp personal.

Under 2021 hade de flesta gymnasieskolor distansundervisning i mer eller mindre grad. I flera kommuner hade fler avgångselever än ett normalt år ofullständiga gymnasiebetyg efter avslutat gymnasieprogram. Unga med utländsk bakgrund drabbades hårt av distansstudier då de tappade sin språkutveckling, och unga i behov av extra stöd halkade efter i och med distansundervisningen. Även den psykiska ohälsan hade i vissa grupper ökat i samband med pandemin.

Pandemin medförde även svårigheter att ge stöd till unga som behövde en kombination av insatser i samband med sina studier, framför allt praktikplatser. Detta märktes tydligt på IM-programmen och i kommunernas yrkesinriktade gymnasieutbildningar där möjlighet till arbetsplatsförlagd utbildning förlorades. Till följd av detta stod många helt utan arbetslivserfarenhet från den bransch de utbildats sig inom. Utan erfarenhet, referenser och kontakter hamnade de unga längre från arbetsmarknaden än om arbetsplatspraktik hade varit möjlig. Många gånger endera anställs personen på företaget de haft praktik på, alternativt blir rekommenderade till andra arbetsgivare inom branschen. Att gå miste om praktik har därför inneburit ett stort tapp.

Utifrån denna bakgrund formulerades följande syften, mål och prioriteringar:

## Projektets syfte

Projektets insatser skulle stärka de ungas ställning på arbetsmarknaden i syfte att de så snabbt som möjligt skulle komma i arbete och/eller studier.

## Övergripande projektmål

Arbetslöshet och utanförskap till följd av pandemin har motverkats.

## Projektets målgrupp

Kvinnor och män som har blivit arbetslösa under pandemin, med fokus på åldrarna 16–20 år (unga i kommunernas aktivitetsansvar KAA).

## Projektets prioriteringar

Projektets fokus var att söka nya vägar för unga till ingångsjobb och arbeta med utbildningsinsatser för unga som gör dem attraktiva på arbetsmarknaden. Projektet skulle arbeta med insatser för att kompensera för den påverkan som pandemin haft för målgruppen avseende möjlighet till arbete och studier. En kartläggning skulle också göras av småföretagares rekryteringsbehov för att synliggöra behov av kortare utbildningsinsatser som kunde skräddarsys för att stärka de ungas möjligheter till anställning. Detta arbete skulle ske i samverkan med Företagarna Värmland.

## Förändringar

När projektet efter en kortare planerings- och analysfas gick in i genomförandefas (februari 2022) upphörde pandemin att klassas som en allmän- och samhällsfarlig sjukdom. När restriktionerna togs bort började arbetstillfällena att komma tillbaka och arbetsmarknaden såg annorlunda ut än när ansökan skrevs. Många ur den tilltänka målgruppen fick då arbete på egen hand och den målgrupp som inte kom ut i arbete eller studier, och som projektet skulle komma att arbeta med var unga med behov av mer stöd innan de var redo för arbete eller studier. Målgruppen och arbetsmarknaden blev därmed lite annorlunda än vad som planerades när ansökan skrevs vilket gjorde att projektet fick vidta förändringar, som påverkade arbetet där bl.a projektets planerade aktiviteter delvis fick styras om för att möta målgruppens behov av stöd och samordning över längre tid och även påverkade resultatet i projektet.

## Arbetsätt/Metod

### Övergripande beskrivning av arbetet

Arbetet i projektet var organiserat i 8 lokala delprojekt i kommunerna: Eda, Forshaga, Hagfors/Munkfors, Karlstad, Storfors, Säffle, Torsby och Årjäng (Hagfors och Munkfors valde att samverka och hade en gemensam projektledare och projektägare till båda kommunerna vilket räknas som ett delprojekt). Respektive lokalt delprojekt/kommun var organiserade med lokal styrgrupp, delprojektägare och delprojektledare. Projektet var uppbyggt utifrån ett lokalt ansvar med egen styrning och ansvar för genomförandet. Det innebär att projektet kunde anpassas och utgå från kommunernas egna förutsättningar och behov. Projektets koordinatörer har deltagit på lokala styrgrupper för att kunna sprida goda exempel mellan kommunerna, driva frågor och projektet framåt samt för att ta med frågor som behövt lyftas vidare till den centrala styrgruppen för hela projektet. För att skapa ett lärande över kommungränserna har projektledarträffar samt andra temadagar genomförts regelbundet under projekttiden.

Projektkoordinatorer ansvarade bl.a. för att samordna delprojekten, organisera för erfarenhetsutbyte, se till att projektplaner efterföljdes och ge personal kompetenshöjande insatser. I projektet har det funnits centrala resurspersoner: utbildningssamordnare, arbetsgivarsamordnare, och företagssamordnare vars uppdrag har varit att delta och driva på arbetet med att hitta flexibla utbildningsvägar och nya vägar i samverkan med arbetsgivare. Projektet har även haft två hälsosamordnare från Region Värmland som stöttat delprojekten.

Genomförandet i varje delprojekt har utgått från kommunernas organisation, förutsättningar, behov och prioriteringar. Projektet har arbetat med olika aktiviteter, till exempel uppsökande verksamhet, coaching, kartläggning, individuellt stöd, studiebesök, studie- och yrkesvägledning, arbetsmarknadskunskap, rustande/förberedande verksamhet, friskvård, hälsoskolor, praktik och gruppaktiviteter.

Samtliga aktiviteter i delprojekten har varit individuellt anpassade och utgått från den enskildes möjligheter till deltagande. Anpassningar har gjorts utifrån individuella behov för att alla deltagare ska få lika stor tillgång till resurser, oavsett kön, funktionsvariation, etnicitet, sexuell läggning eller trosuppfattning. Projektet har arbetat med att främja lika möjligheter och icke diskriminering.

### Kompetensutvecklingsinsatser för personal

#### Handledning via Region Värmlands Första linjen

Att arbeta med målgruppen för projektet kan vara utmanande på olika sätt, bl.a. då många unga har en hög ohälsa. Projektledarna har därför erbjudits gemensam handledning genom Region Värmlands Första linjen. Handledningen ges som stöd och ska vara ett forum för gemensamt lärande för att bidra till utveckling av arbetet med målgruppen.

## Fortbildningsinsatser/utbildningar

### 7-tjugo

Projektpersonal har erbjudits utbildning i metoden 7-tjugo. Denna metod som fokuserar kring empowerment har ett mycket omfattande material med konkreta övningar för att arbeta med deltagare, främst i gruppverksamhet.

### Supported Education

Projektpersonal har erbjudits en grundutbildning i Supported Education som är en forskningsbaserad metod som bygger på att stötta personer till och i studier, oavsett vilken utbildningsform. Stödet bygger på att kartlägga vad som tidigare varit hinder i skolan, och att ta fram en individuell plan med individen i centrum som bygger på parallella insatser. Planen följer en process där ett stödteam är inkopplat, och stödet ser olika ut beroende på behov.

### Föreläsningar

Föreläsningar och workshops på teman som normer, värderingar, HBTQI+ och icke-diskriminering har genomförts. Genom ett aktivt bemötande, samtal och tillgänglighet har det i delprojekten strävats efter att varje deltagare ska känna sig sedd, lyssnad på och bekräftad och därmed motiverad att aktivt delta i projektet. Allt arbete har utgått från individens egna behov och förutsättningar som identifierats i kartläggningen.

Utifrån efterfrågan från projektpersonal anordnades en föreläsning/dialogmöte med Polisen kring missbruk och narkotika i länet.

## Insatser på individnivå

### Individuella insatser

- ✓ Kartläggning
- ✓ Individuellt arbete och anpassat stöd

### Hälsöfrämjande insatser i grupp och individuellt

- ✓ Hälsosamordning
- ✓ Hälsokolor
- ✓ Andra hälso- och friskvårdande insatser

### Studie- och yrkesvägledning i grupp och individuellt

- ✓ Arbetsförberedande insatser
- ✓ Studiebesök
- ✓ Praktik
- ✓ Kortare utbildningsinsatser



## Kartläggning

Värmlands projektparaply tog inom projektet Värmlands Arbetskraft fram ett kartläggningsmaterial att använda i samtal med varje deltagare vid inskrivning. Kartläggningsfrågorna var breda och berörde flera olika områden för att på ett effektivt sätt kunna utröna deltagarens tidigare erfarenheter och nuvarande behov. Kartläggningen var också en bra grund för det individuella arbetet tillsammans med deltagaren. Kartläggningsverktyget har också varit ett sätt att säkerställa likabehandling utifrån de horisontella principerna, genom att ställa samma frågor till alla oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Detta har varit särskilt viktigt i könsstereotypa föreställningar om t.ex. missbruk, hot och våld. Kartläggningsmallen finns att tillgå som bilaga till slutrapporten på [www.varmlandsprojektparaply.se](http://www.varmlandsprojektparaply.se).

## Individuellt arbete och anpassat stöd

Individuella insatser och samtal har varit ett arbetssätt för att deltagaren aktivt ska delta i sin egen process och planering. Samtalen har varit regelbundna samt behovsstyrda och har ägt rum i kommunens lokaler, via hembesök, ute i samhället, utomhus osv utifrån deltagarens behov och förutsättningar. Ett delprojekt hade via kommunen tillgång till en lägenhet i ett bostadsområde där möten och samtal kunde föras i mer "hemmiljö". Fokus för samtalen har varit på vad deltagaren behöver för att komma framåt utifrån dennes mål, önsknings, förutsättningar, styrkor och förmågor. Samtalsmetoder som använts har bla varit 7-tjugo metoden.

För att öka tillgängligheten för deltagarna har projektpersonalen jobbat med en mer "anpassad kommunikation". I den anpassade kommunikationen är det viktigt att säkerställa att information har nått fram samt att deltagarna förstått informationen, och vet hur de ska agera utifrån den. Utifrån behov görs tex. telefonsamtal, smskontakt och hembesök. Viktigt vid kontakt är tex. att det inte ställs för många frågor på en och samma gång, eller i ett och samma sms. Den anpassade kommunikationen ska vara formulerad på ett enkelt sätt osv.

Ett centralt förhållningssätt i projektet har varit att personalen "håller i, och håller ut". Att inte ge upp om deltagaren exempelvis inte svarar på telefonsamtal, sms osv. Då kanske ett hembesök görs för att visa att "vi ser och vi bryr oss och finns för dig om/när du behöver" osv.

Ett delprojekt prövade att arbeta med att ge "flitpeng" till deltagare kopplat till att de deltar i aktivitet. Flitpengen var kopplad till aktivitet/deltagande vilket kunde resultera i avdrag vid frånvaro. Detta testades då många i målgruppen tillhör KAA och inte har någon ersättning i form av tex. studiestöd, vilket gör det svårt för deltagare att tex. köpa busskort för att ta sig till en praktik osv.

## Hälsosamordning

I projektet har det funnits tillgång till hälsosamordnare från Region Värmlands hälso- och sjukvård. Hälsosamordnare i projektet var en sjuksköterska och en beteendevetare. Hälsosamordnarna har samverkat med delprojekten och kunnat lotsa deltagare rätt inom vården och med vårdkontakter.

## Hälsoskolor

Hälsosamordnarna har även erbjudit hälsoskolor för deltagare i projektet. Detta för att öka kunskapen om psykisk ohälsa, vad du kan göra själv för att må bättre men också vilken hjälp det finns att få och hur du kan ta kontakt med vården. Hälsoskolorna har innehållit ämnen som sömn, stress, ångest, depression, kost, motion och ensamhet mm. Hälsoskolorna har varit digitala och spelades in vilket gjorde att inslagen kunde spelas upp när det passade för deltagaren, i grupp, tillsammans med projektpersonal eller själv osv.

## Andra hälso- och friskvårdande aktiviteter

Flera delprojekt har erbjudit gymträning. Ett delprojekt hade en stående tid varje vecka där de tillsammans i grupp tränade på det lokala gymmet.

Ett delprojekt erbjöd deltagare att prova sensomotorisk träning som är en metod/stimuleringskoncept för grundmotorik. Metoden använder sig av grundläggande rörelsemönster och reflexmässiga reaktioner för att ta kroppen ur kroniska stresstillstånd och även för att hjälpa utvecklingen framåt. Sensomotorisk träning kan tex. användas för personer med inlärningssvårigheter och/eller koncentrationssvårigheter.

Några deltagare har fått tagit del av Kognitiv beteendeterapi (KBT) där de tränat på att använda sig av nya beteenden och tankemönster för att minska psykologiska problem. KBT är en terapiform som ofta rekommenderas vid depression och ångest.

För att komma vidare i planering och för att få rätt hjälp och stöd har några deltagare också fått hjälp med neuropsykiatrisk utredning.

## Arbetsförberedande insatser

För att stödja delprojekten har stöd funnits centralt i projektet som arbetat aktivt tillsammans med projektpersonal för att utveckla och strukturera upp arbetet. Några av de aktiviteter som utarbetats och testats i projektet har varit:

**Speed-dating** och **intervjuträning** för deltagare har skett med företag och resurspersoner i projektet.

Deltagarna har erbjudits **arbetsmarknadskunskap** både fysiskt och digitalt.

Stöd med att skriva **CV** och **personliga brev**.

**Kompetensinventering** för deltagare inför matchning mot arbetsgivare. Inventeringen bestod av olika delar som tex. kunskaper, färdigheter, erfarenheter, egenskaper mm.

Deltagare i några delprojekt har i grupp arbetat med **appen "@wrk"** och deras tema *Jämställt!* som ska öka kunskapen kring jämställdhet på ett enkelt och handgripligt sätt genom en digital utbildning.

Deltagare har erbjudits den digitala aktiviteten **"Veckans ArbetsgivarFokus"** där en arbetsgivare har bjudits in för att berätta om sitt företag och olika roller i företaget. Det har fungerat som ett komplement till att göra fysiska studiebesök på företag med deltagare, där de träffar någon strategisk person på företaget som berättar och ger en digital rundvandring i

företaget. Deltagarna har fått information om aktiviteten genom projektledarna i samtal eller genom att de fått ett mejl om Veckans ArbetsgivarFokus. Deltagarna har kunnat förbereda sig inför mötet genom att besöka företagets hemsida samt att de fått tillgång till ett dokument med exempel på frågor att kunna ställa till företagen. Detta för att stärka deltagarna och förbereda dem inför mötet med arbetsgivarna. Veckans Arbetsgivarfokus spelades också in och ett filmbibliotek upprättades så att projektpersonal kunde ha tillgång till filmerna när det bäst passade deras verksamhet och deltagare.

## Studiebesök

Studiebesök gjordes både digitalt och fysiskt, individuellt och i grupp hos företag. De fysiska besöken kunde vara både inbokade och spontana. Företagen har varit medlemmar hos Företagarna som branschorganisation och andra lokala företag som deltagarna har haft ett önskemål att veta mer om, eller velat besöka. Besöken speglade och belyste bristyrken, könssegregerade branscher samt syftade till att deltagarna skulle se hela Värmland som en arbetsplats. Innan studiebesök fick deltagarna möjlighet att förbereda sig genom exempel på frågor de kunde ställa till företaget under studiebesöket. De digitala studiebesöken ökade tillgängligheten och möjliggjorde dels att deltagare från olika kommuner kunde delta och bredda sitt perspektiv för att se hela länet som en arbetsplats och dels att deltagare som inte var redo att fysiskt möta andra kunde vara med hemifrån vilket ökade tillgängligheten.



## Praktik

Deltagare har fått möjlighet att göra praktik inom olika företag. Projektpersonal har stöttat både deltagare och praktikplats, och gjort uppföljningar under praktikperioden. Flexibla kontaktvägar och strukturerade möten har erbjudits för att få praktiken att fungera så bra som möjligt.

## Kortare utbildningsinsatser

Projektet har erbjudit deltagarna kortare utbildningsinsatser för att stärka kompetensen och göra dem mer attraktiva på arbetsmarknaden. Utbildningsinsatser har organiserats och avropats centralt från upphandlad leverantör. Några utbildningar har varit digitala så att deltagarna har kunnat delta hemifrån eller på plats i grupp eller med projektpersonal tex. körkortsteori och "Service och bemötande". Exempel på andra utbildningar som projektet erbjudit utifrån efterfrågan har varit: Foliering, truck, travers, hjullastare, lokalvård.

## Insatser på organisationsnivå

- ✓Handledning till företag
- ✓Arbetsplatsförlagt stöd till arbetsgivare
- ✓Samverkan med lokala näringslivsenheter
- ✓Samverkan med företagarna
- ✓Kartläggning av småföretagares rekryteringsbehov
- ✓Mötesarenor

Arbetet med arbetsgivare har i projektet utvecklats i samarbete mellan delprojekten med stöd av arbetsgivar- företags- och utbildningssamordnare som centrala resurser. **Handledning till företag** har erbjudits för att öka kunskapen om målgruppen och deras eventuella behov av anpassning och stöd. **Arbetsförlagt stöd till arbetsgivare** har erbjudits för att stärka deras mottagande av deltagare och för att öka kunskapen om personer med svag ställning på arbetsmarknaden. Projektet har i de kommuner som saknade upparbetad **samverkan med lokala näringslivsenheter** arbetat för att bygga upp kontaktvägar för att öka kunskapen om näringslivet lokalt.

Projektet har haft **samverkan med Företagarna i Värmland** för att ta del av deras kunskaper och pröva nya ingångsvägar till små och medelstora företag i Värmland. Företagarna är Sveriges största företagorganisation och representerar ca 70 000 företagare i hela landet. Lokalt i Värmland verkar de för att stötta och skapa ett starkt nätverk bland företagare bland annat genom sina lokalföreningar. I starten av projektet informerades Företagarnas föreningar om projektet och ett informationsmaterial i form av en "flyer" togs fram riktat till företag i Värmland kring projektet, dess syfte och mål.

Projektet gjorde en **kartläggning av småföretagares rekryteringsbehov** i Värmland. Vid kartläggningen kunde även potentiella företag som kunde samverka kring ev praktik/anställning för projektets deltagare identifieras. Ett kartläggningsverktyg togs fram med ett antal frågor till företagen. Företagen kontaktades via telefon och i kartläggningen ställdes frågor om bl.a:

- Intresse av samverkan med projektet, och på vilket sätt (erbjuda studiebesök, praktikplats, vara med på Veckans arbetsgivarfokus mm)
- Vilka mjuka kompetenser som värdesätts hos en praktikant/arbetstagare
- Vilka formella kompetenser som behövs
- Vilket stöd företaget behöver av projektet vid ev praktikplats/anställning
- Rekryteringsbehov, nu och framöver

Projektet har samverkat och provat **mötesarenor** utifrån lokala behov mellan unga, småföretagare och kommunernas projektpersonal genom **lunchträffar, frukostmöten, jobbmässor, speeddating** mm.

## Resultat

I detta avsnitt presenteras de resultat som framkommit i uppföljning och utvärdering av projektet Värmland ReAct. I denna rapport behandlar vi resultaten samlat från samtliga åtta delprojekt.

### Resultat på individnivå

I Värmland ReAct har **217** unga deltagit under projekttiden, varav 93 kvinnor och 124 män. Flertalet har kommit från kommunens KAA-listor (Kommunala aktivitetsansvaret). I denna målgrupp finns en överrepresentation av unga män, vilket också återspeglas i fördelningen av målgruppen.

När projektet startade hade förutsättningarna förändrats utifrån hur det såg ut när ansökan för projektet skrevs och målgruppen för projektet blev därför delvis en annan än planerat. Pandemin hade upphört och restriktionerna togs bort. Arbetsmarknaden öppnade upp och fler jobbtillfällen skapades. Den tänkta målgruppen som förlorat arbete, studier pga. pandemin kunde på egen hand skaffa sig arbete eller börja studera. Målgruppen som projektet kom att arbeta med blev därför i mångt och mycket en målgrupp som stod längre ifrån arbetsmarknaden och som behövde mer stöttning och tid. Flera unga som deltog i projektet var unga som:

- saknade betyg från grund- eller gymnasieskola, vilket är vanligt då ca 1/8, nästan 1/7, av unga i Sverige saknar behörighet till gymnasiet och ca 1/4 saknar fullständiga gymnasiebetyg.
- hoppat av skolan av olika anledningar.
- ansåg sig ha misslyckats i skolan och led av dåligt självförtroende.
- hade psykisk/fysisk ohälsa, några hade helt isolerat sig och led av social ångest.

---

*”Jag har känslan att jag är mer social, vågar gå ut mer. Före jag gick med i ReAct stängde jag in mig i rummet i 2–3 år. Jag var bara inne i huset. Innan vågade jag inte gå ut, tyckte inte om att gå själv. Nu går jag ut själv.” - Deltagare*

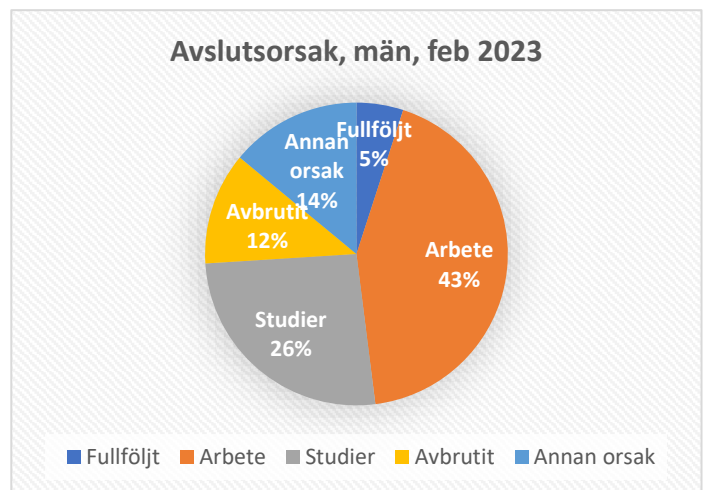
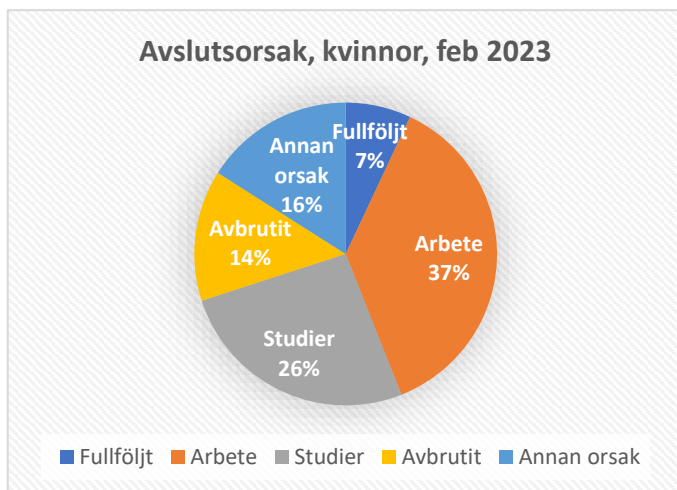
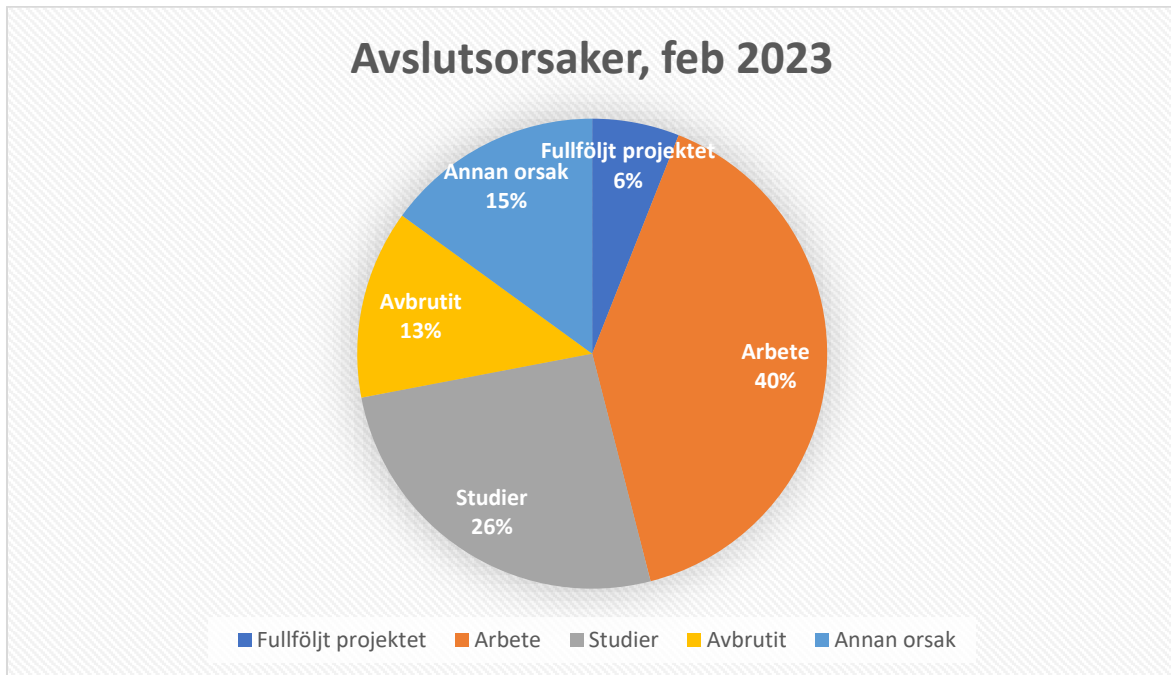
---

Deltagare har fått arbete eller börjat studera

**66 procent** av deltagarna har avslutats mot arbete eller studier, **40 procent** har gått vidare till arbete. Gällande avslut mot studier så har **26 procent** avslutats till studier (obs. avslutsorsaker avser projektets näst sista månad, se förklaring i kursivstil nedanför).

Många unga har genom projektets insatser också lotsats rätt i välfärdssystemet och slussats vidare till annan aktör såsom Försäkringskassan eller Arbetsförmedlingen. Dessa deltagare återfinns under avslutsorsaken ”Annan orsak” samt till viss del under rubriken ”Fullföljt projektet” beroende på när i tid de avslutades. ”Fullföljt projektet” kan också innebära att deltagaren fortsatt får stöd, men inom ramen för ordinarie verksamhet eller att hen gått

vidare till sysselsättningsplats i kommunens verksamhet, fått insats via Arbetsförmedlingen eller praktik. I nedanstående avslutsorsaker ryms också deltagare som flyttat, blivit frihetsberövade, är på behandlingshem eller liknande. Bara ett fåtal deltagare har valt att avsluta sin tid i projektet, vilket kan tyda på att de flesta deltagarna upplevt att insatserna i projektet hjälpt dem vidare.



*Förklaring av dataredovisning av deltagare: Unga har löpande skrivits in, även i projektets slutfas och arbetet med dessa unga kommer i de flesta fall efter projektets slut att övergå i ordinarie verksamhet. På grund av fortsatt inskrivning och fortsatt stöd fanns därför under projektets sista månad en högre andel som redovisats under kategorin "Fullföljt projektet", vilket blir missvisande. De avslutsorsaker som redovisas ovan avser projektets näst sista månad (feb -23) med deltagare för att ge en mer rättvis bild.*

När projektet avslutades ger projektet en annan bild då kommunerna inte hunnit arbeta färdigt med deltagarna och många därför hamnar under rubriken "Fullföljt projektet". Som

tidigare nämnts är tiden en viktig faktor för målgruppen innan de är redo att ta del av praktik, utbildningsinsatser eller kan gå vidare till arbete eller studier.

Deltagare har ökat sin anställningsbarhet och närmat sig arbetsmarknaden

I projektet har deltagare ombetts att svara på en enkät vid avslut i projektet. Totalt har 118 deltagare svarat på enkäten, 51 kvinnor och 67 män. 86% upplever att tiden i projektet gjort att de har kommit närmare arbete eller studier.

---

*”Vill bara säga tack för all hjälp jag fått av er med allt ifrån praktikplats till körkort och nu en anställning, det här kommer förändra hela min framtid” - Deltagare*

---

**Deltagare har närmat sig arbetsmarknaden bla genom att de:**

- ✓ Tagit del av utbildningsinsatser och erhållit kvalifikation
- ✓ Deltagit i praktik, arbetsprövning, arbetsplatsbesök
- ✓ Deltagit i kompetenshöjande insatser om arbetsmarknaden

**Deltagare har tagit del av utbildningsinsatser och erhållit kvalifikation.** 150 deltagare har deltagit i kortare utbildningar (58 kvinnor, 92 män). Exempel på utbildningar som projektet erbjudit utifrån efterfrågan har varit: körkortsteori, Service och bemötande, foliering, truck, travers, hjullastare, lokalvård. Bland de som deltagit i projektet har ca 90 st erhållit kvalifikation efter genomförd utbildningsinsats. Körkortsteori har inte varit berättigat till kvalifikation och är därmed inte medräknad i statistiken men har varit av stort värde för de enskilda deltagarna. Det är ett större antal män än kvinnor som deltagit i kortare utbildningsinsatser, men sett utifrån fördelning på deltagarantalet så är det en jämn fördelning på utbildningsinsatserna eftersom det är en överrepresentation av män i projektet. Det tog tid innan deltagarna kom i gång med de individuella utbildningsinsatserna. Utifrån den förändrade målgruppen så krävdes det ett förarbete med denna grupp unga innan de var redo att prova. Det har varit framgångsrikt för unga deltagare att prova kortare utbildningsinsatser och uppleva att de klarade av att slutföra en utbildning. Många deltagare har haft negativa upplevelser av skolgång och när de väl insåg att de klarade av en utbildning var det fler som var intresserade av att genomföra fler utbildningsinsatser, eller att påbörja praktik. Flera insåg även när de var på praktik att de kunde behöva komplettera med fler utbildningsinsatser för att kunna göra fler arbetsuppgifter, ex truckkort först och sedan komplettera med hjullastarkort osv.

---

*”ReAct är som att komma tillbaka till skolan fast en bättre klass än vad man hade då.” - Deltagare*

---

Att kunna erbjuda utbildningsinsatser har varit framgångsrikt men är också förknippat med ökade kostnader. Några av delprojekten har signalerat att de ändå kommer att erbjuda vissa kortare utbildningsinsatser i ordinarie verksamhet framöver så som truckutbildning och körkortsteori. Några kommuner kommer också att samverka mellan kommunerna för att erbjuda utbildningsinsatser.

Tiden i projektet har påverkat utfallet för deltagarna. Av utvärderingen framkommer att det skett flera justeringar i planer och rollfördelningar inom projektet för att bemöta de utmaningar som uppstått. Men projekttiden har varit för knapp för att dessa åtgärder ska kunna ge någon effekt. Det var tex. först i senare delen av projektet som intresset för kortare utbildningsinsatser tog fart. En analys av detta kan vara att utifrån tidigare erfarenhet vet vi att det tar tid för den målgruppen projektet arbetade med att göra stegförflyttningar. Det behövs mycket tid, stöd, coachning osv innan individen är redo för studier, praktik eller att ens vistas utanför hemmet. Det kan också i flera fall vara så att unga som nyss slutat eller hoppat av studier kanske inte är redo att direkt börja nya studier. Det har i projektet funnits utbildningsinsatser, praktikplatser och praktikplatser som kan leda till anställningar, men deltagarna har inte varit redo för det direkt.

---

*”Det är nu det har lossnat väldigt mycket för många” – Projektledare*

---

I det delprojekt som prövade att använda ”flitpeng” har det fungerat som en motivator och gjort att fler valt att delta. Det har också ökat närvaron och underlättat för unga som inte har en annan inkomst att delta i aktivitet. Tyvärr har den aktuella kommunen inte möjlighet att fortsätta med detta arbetssätt utifrån resursbrist.

Deltagare i projektet har deltagit i **praktik, arbetsprövning, arbetsplatsbesök**. Resultat från projektets avslutsenkät till deltagare visar att 73% har deltagit i praktik/arbetsprövning eller gjort arbetsplatsbesök/studiebesök eller liknande.

Deltagare har deltagit i **kompetenshöjande insatser om arbetsmarknaden, arbetsgivare, branscher och arbetskraftsbehov** i länet för att göra medvetna val. 81% uppger att det har fått information om eller på annat sätt lärt sig mer om arbetsgivare, branscher och framtidsutsikter. Av dessa 81% så uppger 74% att den informationen hjälpte dem i sina val kring arbete eller studier. Av utvärderingen framkommer att det varit bra att få direkt information från företagen om vilka förväntningar som ställs på praktikanter och arbetstagare och att få se vad man gör på en arbetsplats. Detta har särskilt varit uppskattat av de yngre deltagarna som saknar arbetslivserfarenhet sedan tidigare. Att få en inblick in olika företag, roller och arbetsuppgifter kan underlätta val av yrkes- eller studieinriktningar. Studiebesöken och aktiviteten Veckans Arbetsgivarfokus har gett både deltagare och projektpersonal en inblick i olika branscher och vilka roller som finns. Deltagarna har också genom dessa besök fått höra



om arbetsgivarens "egen resa" vilket kan bidra till att stärka motivationen och inge hopp om att "även jag kan klara det". Att höra tex. hur en chef på arbetsplatsen berättar om att hen började med ett extrajobb inom städ och hur hen sen arbetat sig till positionen som hen har idag visar att en person kan nå långt om personen visar vilja och motivation.

## Hälsosamordning och friskvårdande insatser

De hälsoinsatser som erbjudits inom projektet har varit framgångsrika. Hälsan är en viktig del i processen för denna grupp unga och om inte arbete sker med hälsan så är det svårt att nå några resultat. Arbetet med de digitala hälsoskolorna "ORKA – Stöd för unga i Värmland" har implementerats via Region Värmland och finns nu på 1177

(<https://www.1177.se/Varmland/aktuellt/aktuellt-i-varmland/stod-for-unga-i-varmland/>) där digitala föreläsningar sker varje vecka med olika teman. Träffarna kan ses av alla och ingen anmälan behövs för att delta.

Att tex. ha en stående tid på gymmet där deltagare tillsammans med personal tränar tillsammans har varit positivt och resulterat i att flera deltagare köpt egna gymkort och tränat på egen hand, eller tillsammans med andra utöver gymtiden med projektet. Träningen har medfört stor påverkan på det sociala livet för deltagare som efter en tid pratar med andra på gymmet och tar emot träningstips och råd. Detta kan i sin tur leda till ökad självsäkerhet i att ta sociala kontakter även i andra sammanhang, ex praktik, eller anställning. Ett delprojekt kommer att fortsätta med gymaktiviteten och ha en stående tid varje vecka för gymträning i grupp.

De deltagare som provat sensomotorik vittnade om att de sov bättre, mådde bättre och kände sig lugnare. Även projektpersonalen märkte skillnad på deltagarna både i mående och agerande. En deltagare berättade att hen "sov som ett barn" efteråt och hanterar sina problem, stress och motgångar bättre.

---

*"Jag vill verkligen rekommendera det här, det funkar ju, fast jag var skeptisk innan förra gången" - Deltagare*

---

En deltagare slutade röka och en annan var förvånad över sin raka hållning.

---

*"Jag känner mig stark, stolt och glad" - Deltagare*

---

Några deltagare har provat KBT-terapi som varit mycket positivt och bl.a resulterat i deltagaren nu klarar av att studera. På frågan vad som varit bra med KBT-terapi svarade en deltagare:

---

*"Att få hjälp och förstå varför jag tänker och känner som jag gör och att terapeuten försöker hitta lösningar som hjälper mig." - Deltagare*

---

## Resultat på organisationsnivå

- ✓ Metoder och arbetssätt för att stärka ungas ställning på arbetsmarknaden har utvecklats
- ✓ Metoder och arbetssätt för att öka arbetsgivares mottagarkompetens har utvecklats
- ✓ Metoder och arbetssätt för att öka samverkan mellan kommun och näringsliv har utvecklats

Metoder och arbetssätt för att stärka ungas ställning på arbetsmarknaden har utvecklats. Projektpersonal har arbetat med individuella insatser för att stärka och motivera deltagarna. I vissa delprojekt har även gruppverksamhet förekommit, men i många fall har deltagarna inte klarat av eller önskat vara i grupp. **Tiden** har varit ett centralt tema i projektet då det tagit tid att motivera, stötta och skapa en relation till deltagaren innan det var möjligt att påbörja ex utbildningsinsatser eller praktik. Det fanns behov av insatser på flera olika nivåer och att arbeta med **samordnade, parallella insatser**. Att inte göra en sak i taget utan att jobba med flera insatser samtidigt har varit en framgångsfaktor. Att arbeta med **samverkan** och parallella insatser tar dock tid och där har projektets korta projektperiod varit ett hinder.

---

*"Jag är mest stolt över att de ungdomar som stått långt från arbetsmarknaden har deltagit i våra aktiviteter och gjort enorma stegförflyttningar." – Projektledare*

---

Ett delprojekt uttrycker det som att de har arbetat med hjälp av **"ramper, inte stegar"** dvs göra stegförflyttningen så jämn och tillgänglighetsanpassad som möjligt. Alla har inte möjlighet att ta sig upp för en stege eller trappa, men alla kan ta sig upp för en ramp. Det är individens behov som styr. För att den unge ens ska komma och besöka en praktikplats eller annan plats så kanske det behövs många olika anpassningar innan dess, smskontakt, hembesök, följa med, besök, stöttning osv.

Ett delprojekt har arbetat med **grupp motiverande insatser** som ett sätt för att unga ska närma sig arbetsmarknaden. Arbetet har varit framgångsrikt och kommer att fortsätta efter projektet är slut. De kommer bl.a att erbjuda en **plattform för unga att mötas på**, en så kallad

låg tröskelverksamhet där unga kan mötas på både informella och formella möten med olika professioner, vilket är en idé sprungen ur projektet.

---

*”Malandet en till en, tid och möjlighet att tänka utanför boxen, skapa relationer och bygga tillit” – Styrgruppsmedlem*

---

En framgångsfaktor i projektet har varit **stöd över tid**, att deltagare inte har avslutats direkt då de fått ett arbete eller börjat studera. Personalen har funnits kvar som ett stöd och för att kunna följa upp om behov funnits. Detta är ett viktigt arbete för att skapa hållbarhet över tid. Detta har även framkommit som en framgångsfaktor i utvärderingen där företagen upplevt det som positivt att personen inte släpps ”vind för våg” så fort praktiken är över, utan istället har person från projektet fortsatt följa upp och stöttat även under den första perioden som nyanställd. Den täta kontakten med deltagare på praktik eller studier har lyfts som ett framgångsrikt arbets sätt av både företag och kommunerna.

Projektpersonal har arbetat med de horisontella principerna och löpande erbjudit alla deltagare möjlighet till utbildningsinsatser oavsett könstillhörighet. Utbildningarna erbjöds utifrån efterfrågan, dvs vad deltagarna och företagen efterfrågade och flertalet av utbildningsinsatserna har varit inom traditionella ”mansdominerande” yrken. Men det är en jämn könsfördelning på utbildningarna, dvs det är inte bara män som gått utbildning för truck, hjullastare osv.

Till en början hade projektet som metod att det krävdes att deltagaren hade en praktik där det sedan kunde erbjudas en kortare utbildningsinsats kopplat till praktiken. När detta krav togs bort utifrån den förändrade målgruppen och då projektet såg att det inte var framgångsrikt så började fler deltagare att visa intresse för utbildningsinsatser.

---

*”Att individen kan kombinera flertalet insatser utefter behov och förmåga är framgångsrikt, de kan sakta fylla på med fler insatser vartefter de är mogna för det.” - Projektledare*

---

En framgångsfaktor i projektet var att **arbeta flexibelt och tillgängligt**. Att utbildningar så som tex. körkortsteori och Service- och bemötande var digitala medförde att utbildningarna blev tillgängliga för fler deltagare. Deltagarna kunde då sitta hemma i en trygg miljö och genomföra utbildningen, eller tillsammans i grupp med projektpersonal. Denna tillgänglighet gjorde att även deltagare med sociala svårigheter/fobi kunde delta och därmed göra en stegförflyttning.

Det har funnits flera fördelar med att anordna **digitala studiebesök**. Dels har flera kommuner/delprojekt kunnat delta samtidigt utan att behöva resa vilket också har medfört att deltagare som har sociala utmaningar kunnat vara med. Det har överlag varit svårt för projektpersonal att få med sig deltagare på fysiska tillställningar ex jobbmässor och andra evenemang utifrån de sociala utmaningarna som flera ur målgruppen har.

Projektpersonal har kontinuerligt fört samtal med deltagarna ur ett arbetsmarknads- och utbildningsperspektiv om olika yrken och att alla oavsett kön kan arbeta inom olika branscher, det vill säga att man försöker bryta ner manliga och kvinnliga normer på arbetsmarknaden. Projektpersonal har försökt att **arbeta medvetet med normkritik** vid val av arbetsgivare och könsroller i företagen och att erbjuda alla deltagare alla aktiviteter, utbildningar oavsett könstillhörighet. Viktigt är dock att kontinuerligt granska sig själv och tillsammans med arbetsgruppen kring ”erbjuder vi verkligen alla samma insatser” för att ständigt arbeta med detta.

---

*”Information och ”smörgåsbord” ska alla få, men sen ska det anpassas till individen” - Projektpersonal*

---

Utvärderingen visar att det varierar från delprojekt till delprojekt hur de arbetat utifrån ett normkritiskt förhållningssätt. Det finns kunskap bland projektpersonalen om normer och hur de påverkar, men VETA anser att det saknas indikatorer på att det finns strukturerade arbetssätt för att säkerställa ett normkritiskt förhållningssätt hos de flesta delprojekt.

Av utvärderingen framkommer att projektpersonalen menar att de sen tidigare har erfarenhet av, och arbetar studie och arbetsplatsstödande. Att de arbetat på ett liknande sätt även i ordinarie verksamhet. Projektpersonalen upplever inte att de har förändrade attityder eller att de har breddat sin syn på arbetsmarknaden då de anser att de redan har god kännedom om arbetsmarknaden sen tidigare. Trots projektpersonalens erfarenheter och kompetens så kan det finnas behov att utmana sin syn på arbetsmarknaden och målgruppens matchning mot denna. Erfarenhet av forskning tex BIP (Beskæftigelses Indikator Projektet) påtalar vikten av personalens tro på individen, liksom vikten av att ha fokus på arbete.

Metoder och arbetssätt för att öka arbetsgivares mottagarkompetens har utvecklats

Totalt gjordes en **kartläggning av 250 företag i Värmland**, av dessa var 103 medlemmar i Företagarna i Värmland. Kartläggningen visade på frågor som, vad företagen söker hos en anställd/praktikant, hur projektet kan matcha deltagare osv. Utifrån den kompetensinventering som gjordes var dessa några av de viktigaste egenskaperna:

- Ambitiös
- Närvarande
- Viljan att lära
- Lojal
- Körkort

Vid kartläggningen framkom att viktigaste vid en rekrytering eller inför en praktik var att hitta ”rätt personer”, dvs personer med rätt egenskaper dvs de mjuka kompetenserna, även kallade soft skills. Projektet har arbetat med små företag som står för en stor del av anställningar som sker, men som har svårt att ta emot praktikanter utifrån tid, personalresurser osv. Här har projektet arbetat med **attitydförändringar**, att förmedla

kännedom om målgruppen och vilka behov som finns. Förklara att det kan ta lite tid för den unge, och att skapa individuella planer och stegvisa processer. Personal från projektet har funnits som stöd för både deltagare och företag under processen.

Utvärderarna VETA Advisor skickade ut en enkät till företag som genom projektet medverkat i kartläggning. Det var dock en mycket låg svarsfrekvens på enkäten. Detta speglar projektets genomförande då det varit vissa svårigheter att få kontakt med, och engagera företagen. Med anledning av den låga svarsfrekvensen har det varit svårt för projektet att kunna utvärdera arbetsätten kopplade till arbetsgivare och deras mottagningskompetens. Majoriteten av företag som kontaktats har varit små företag med få anställda och haft begränsade möjligheter att ta emot deltagare som står långt ifrån arbetsmarknaden. Delar av målgruppen för projektet har inte varit redo för ex praktik eller anställning inledningsvis i projektet. Små företag har inte möjlighet på samma sätt att ta emot personer som är i behov av extra mycket stöd och flexibilitet under praktik/anställningen.

Resurspersonal upplevde att företagen i början av projektet var under tidspress och var svåra att nå ut till. De sista månaderna av projektet märktes en tydlig förändring och en analys av detta kan vara att arbetsmarknaden stabiliserade sig och företagen inte hade lika mycket att göra. Det har därmed varit svårt att nå en bred förankring hos företagen. Men de företag som har gått att nå och sedan deltagit i projektet har varit väldigt nöjda med sitt deltagande.

Samverkan med företag och arbetsgivare har medfört att de har fått en inblick i projektet och målgruppen, vilket gett dem kunskap om hur deras arbetsplats skulle kunna stärkas genom att erbjuda praktikplats eller anställning för projektets deltagare. En insikt om att praktik gynnar både deltagare och företagare.

---

*”Jag har fått mer tid. Det har gynnat mig.” - Företagare*

---

Studiebesöken har hos många arbetsgivare ”satt ett frö” och startat processer för ett öppnare klimat gällande attityder till mångfald på arbetsmarknaden. Efter genomfört studiebesök har ofta praktikplatser till målgruppen kunnat erbjudas. Majoriteten av de kontaktade arbetsgivarna har inte, eller har haft liten kunskap målgruppen.

---

*”Jag rekommenderar det också. Man gör en samhällsinsats. Man är rädd att det ska ta tid, men det ger också så mycket.” - Företagare*

---

De företag som intervjuats av utvärderaren upplever att de har fått **nya kontaktvägar** genom projektet, och fått möjlighet att ta emot praktikanter, och också anställt praktikanter. Att det har funnits en bra **matchning mellan arbetsgivare och deltagare** samt **stöd** för företag och deltagare under tiden har varit en viktig faktor.

---

*”Ni är bra på att vägleda praktikanter till rätt företag. Jag har bara sett positiva aspekter. Jag är positivt överraskad.” - Företagare*

---

Praktik är ett bra sätt att skapa en attitydförändring hos både företag och deltagare. Vid kartläggningen av företagares behov så pratade många företag om vikten av att få in personer med rätt egenskaper, dvs soft skills. Om det var rätt personer kunde de i många fall utbildas på plats eller via företaget för att få rätt formell kompetens. Personliga egenskaper är svårare att förmedla i ett CV så därför är **mötet genom praktik** ett bra verktyg för att upptäcka dessa kompetenser. De företag som VETA Advisor har intervjuat upplever att projektet har varit relevant för dem och sammanfört dem med praktikanter som de annars inte träffat. Dessa företag är mycket nöjda med projektets resurspersonals insatser och den samverkan som varit.

Företagen är också nöjda med de **studiebesök** som anordnats på företagen genom projektet och att det har satt företaget på kartan för kommunerna inför framtida praktikplaceringar. Företagen upplever även att vissa kommuner har fått en bättre insikt om vikten av att samarbeta mer direkt med arbetsgivarna för att få KAA-ungdomar i arbete.

---

*”Vi har haft många möten som berört oss.” - Företagare*

---

Metoder och arbetssätt för att öka samverkan mellan kommun och näringsliv har utvecklats. Ett av projektets mål var att förstärka/skapa nya och fler kontaktvägar mellan näringsliv och unga i KAA. Av utvärderingen framgår att vissa delprojekt haft stor hjälp av arbetet från projektets resurspersonal med att ta kontakt med lokala företag. De har även fått stöttning i att **koppla ihop kommunens näringslivsarbete med en yngre målgrupp**. Detta har framför allt hjälpt de kommuner eller arbetsmarknadsenheter som saknat denna koppling. De kommuner som redan har en samverkan och ett tydligt arbetssätt kopplat till näringslivet har inte märkt någon förändring till följd av projektet. Av utvärderingen från VETA Advisor framkommer utöver detta att i och med den förändrade målgruppen som stod längre ifrån arbetsmarknaden och behövde mer stöttning så har vissa delprojekt upplevt att samarbetet med arbetsgivare inte varit aktuellt för målgruppen då de inte varit redo för ex praktik eller anställning inledningsvis i projektet.

Förutsättningarna för ökade kontakter mellan företag och kommunernas arbetsmarknadsenheter har blivit bättre. Företag som intervjuats poängterar vikten av de insatser som gjorts av resurspersonal. För några av delprojekten har kommuners arbetsmarknadsenheter, näringslivsenheter och företag fått **fler kontaktytor** genom projektet, tex genom frukostträffar och lunchträffar. Andra delprojekt har inte haft det behovet och därmed inte medverkat på dessa.

Vid några tillfällen har projektet provat att bjuda in till **mötesarenor** där arbetsgivare och deltagare möts i gemensamma aktiviteter, men intresset från företag och deltagare för att delta i dessa aktiviteter har varit lågt.

Projektpersonal har bl.a genom studiebesök och insatsen **”Veckans Arbetsgivarfokus”** fått en kontakt på arbetsplatserna för att underlätta fortsatt samverkan och ”väg in” och därmed kunnat bredda sitt arbetsgivarnätverk.

Ett delprojekt har under projektets tid arbetat upp en **ny struktur och organisatoriska förändringar** och kommer att utöka sin praktikanskaffning/praktiksamordning, har fått utökad personalstyrka, egen verksamhetsbudget samt att kommer att använda sig av olika utbildningsinsatser fortsatt i sin verksamhet så som körkortsteori och truckkort.

## Sammanfattande framgångsfaktorer

- ✓ Individuella insatser - parallella och samordnade
- ✓ Relationsskapande och bemötande
- ✓ Hälsoperspektiv
- ✓ Aktiviteter med arbetsmarknadsfokus
- ✓ Kortare utbildningsinsatser
- ✓ Samverkan

---

*”Att ha tid att bygga relation och förtroende är avgörande i arbetet med deltagarna.” – Projektledare*

---

## Kommunikation, spridning och påverkansarbete

Information om projektet, framgångsfaktorer och resultat har spridits på många olika sätt:

I chefsled och till politiker via central och lokala styrgrupper, arbetsgrupper, nätverk m.m. För spridning till allmänhet har projektet använt bl.a. Värmlands projektparaply hemsida ([www.varmlandsprojektparaply.se](http://www.varmlandsprojektparaply.se)), Instagram och LinkedIn, kommunernas hemsidor. Företagarna i Värmland har spridit projektet genom hemsida och sociala medier. Information om projektet har även skett inom olika verksamheter och på konferenser.

Ett informationsblad "flyer" om projektet togs fram tillsammans med Företagarna i Värmland kring projektet, dess mål, syfte riktat till företag. Dessa flyers användes under projektiden av alla som hade kontakt med näringslivet.

Spridning gjordes även genom en avslutskonferens den 24 mars där över 60 personer medverkade. På avslutskonferensen fick deltagarna bl.a. ta del av projektets resultat, framgångsfaktorer, och VETA Advisors utvärdering samt panelsamtal med projektledare och företag som samverkat i projektet.

### Styrgruppernas betydelse för spridning

Projektresultatet förs vidare till såväl central som lokala styrgrupper, projektägare och projektledare i respektive lokalt delprojekt samt till samverkande aktörer. Projektägare ansvarar för att sprida resultat till beslutsfattare i sina kommuner och att samverkande aktörers beslutsfattare också nås av resultatet. Styrgruppernas medlemmar bär ett stort ansvar för att se till att information når ut i respektive organisation.

### Arbetet i central styrgrupp

Representationen av medlemmar i central styrgrupp har haft relativt god spridning med chefsrepresentanter från några av länets kommuner vid skola, arbetsmarknadsenheter och socialtjänst. Utöver detta har representation funnits från Arbetsförmedling, Region Värmland, Samordningsförbunden i Värmland, Företagarna i Värmland samt Försäkringskassan.

I styrgruppen har medlemmarna tagit del av projektets framgångsfaktorer och resultat, diskuterat hinder och tagit beslut om projektets riktning. Styrgruppsmedlemmarna har även haft som uppgift att ta med frågor tillbaka till de egna organisationerna, och sprida kunskap från projektet.

Samma styrgrupp ansvarar för flera länsövergripande projekt som ligger under Värmlands projektparaply vilket varit en styrka. Projekten tangerar varandra då de alla fokuserar på att få personer tillbaka till arbete eller studier och ger på så vis en bättre helhetsbild över utanförskapet i Värmland. Styrgruppen bidrar till att dela kunskap över både projekt- och kommungränser.



## Arbetet i lokala styrgrupper

Samtliga delprojekt har haft lokala styrgrupper med representanter från berörda verksamheter. Lokala styrgrupper har arbetat med förankring av projektet lokalt. Det har inte funnits några implementeringskrav kopplat till projektet varav implementeringsarbetet skett i olika grad i olika delprojekt.

## Arbetet i projektkontoret/Värmlands projektparaply

Kommunikations- och spridningsarbete har också gjorts via det samordnande projektkontoret. Projektkontoret har haft en samordnande funktion avseende styrning och redovisning av projektet för att se till att respektive delprojekt arbetar mot uppsatta mål, redovisar enligt ESF-rådets krav och att upphandling skett i enlighet med LOU (lag om offentlig upphandling). Projektkontoret har samordnat uppföljning och utvärdering av projektet samt projektgemensamma aktiviteter såsom projektledarträffar, erfarenhetsutbyte, och fortbildningsinsatser.

## Uppföljning och utvärdering

Projektet har utvärderats och följts upp av externa utvärderare från VETA Advisor.

### Utvärdering från Veta Advisor

Utvärderare från VETA Advisor har varit med i projektets slutfas och genomfört en s.k. summativ utvärdering av projektets kort- och långsiktiga mål på organisatorisk nivå. Utvärderingen i sin helhet kan läsas i bilaga "Utvärdering av VÄRMLAND REACT". Datainsamlingen har bestått av två olika delar, en kvalitativ del och en kvantitativ del. Den kvalitativa datainsamlingen har bestått av semistrukturerade intervjuer med bl.a. projektledare, resurspersonal, samverkansparter mfl. Den kvantitativa datainsamlingen har bestått av enkäter till företag som ingått i kartläggningen. Utvärderingen har haft lärande inslag där utvärderarna har haft ett gemensamt lärseminarium med projektparaplyet kopplade till projektet för att presentera och diskutera utvärderingsresultatet.

### Utvärdering individnivå

I uppstarten av projektet tog projektparaplyet fram en enkät för att utvärdera deltagarnas åsikter kring deras tid i projektet. Enkäten var frivillig, svaren var anonyma och enkäten formulerades med få, enkla frågor för att underlätta svaren. I och med avslut i projektet så såg projektledarna till att deltagarna fick länk till enkäten.

## Användande av resultat

Utlysningen ställde inte några krav på implementering av projektet eftersom det var en snabb insats som var tänkt att stötta de som påverkats av pandemin. Viss implementering har trots allt varit ett resultat av projektet. Några av dessa är:

- ✓ Ökad samverkan mellan KAA, utbildningsanordnare, arbetsmarknadsenheter och näringslivet.
- ✓ Fortsatt erbjudande om vissa kortare utbildningsinsatser i ordinarie verksamhet. Några kommuner kommer också att samverka mellan kommunerna för att erbjuda utbildningsinsatser.
- ✓ Fortsatt hälsofrämjande arbete med deltagare genom stående gymaktivitet varje vecka.
- ✓ Implementering av digitala hälsoskolorna "ORKA – Stöd för unga i Värmland" via Region Värmland och finns nu på 1177 (<https://www.1177.se/Varmland/aktuellt/aktuellt-i-varmland/stod-for-unga-i-varmland/>) där digitala föreläsningar sker varje vecka med olika teman.
- ✓ Implementering i ett delprojekt av organisatoriska förändringar med utökad praktikanskaffning/praktiksamordning, utökad personalstyrka, egen verksamhetsbudget samt kommer att använda sig av olika utbildningsinsatser.
- ✓ Implementering i ett delprojekt av en plattform för unga att mötas på, en så kallad låg tröskelverksamhet där unga kan mötas på både informella och formella möten med olika professioner.
- ✓ Fortsatt samverkan mellan två mindre kommuner där de gemensamt kan erbjuda insatser och tjänster kopplat till målgruppen för att få upp volymer på grupper vid tex utbildningsinsatser, studiebesök mm.

---

*"Den verksamhet vi har i grunden blir stärkt av ett utökat och förstärkt kontaktnät och ett förbättrat samarbete med socialtjänst, skola och Arbetsförmedling."*

*- Projektledare*

---

Lärdomar och utvecklingsområden:

**Målgruppen behöver tid.** Det var i slutet av projektet som deltagarna började bli redo för att delta i kortare utbildningsinsatser eller praktik mm. Liknande erfarenheter har setts i flera andra projekt kring denna grupp unga där ca 7 månader varit genomsnittstid. Det krävs tid och ett förarbete innan individen är redo och för att nå resultat.

**Vikten av att fortsätta arbeta med att organisera samordnande och parallella insatser.** Detta är också något som påvisats i tidigare projekt kopplat till gruppen unga. Liknande framgångsfaktorer och erfarenheter finns även i forskning tex BIP (Beskæftigelses Indikator Projektet). Det behövs insatser på många olika nivåer och parallella insatser, inte göra en sak i taget utan arbeta med fler insatser samtidigt. En framgångsfaktor är att ha en profession som samordnar insatserna.

Där projektet har hittat en **nära samverkan med företagen** där har projektet i större omfattning kunnat skapa en attitydförändring. Lärdom - **arbeta intensivt med färre** för att skapa relation/samverkan och låt goda företagsexempel sprida attitydförändring.

Det finns behov av fortsatt utvecklingsarbete för att **stärka mottagarkompetensen** hos arbetsgivare, särskilt hos små och medelstora företag för att öka förmågan och benägenheten att anställa ur bredare grupp arbetslösa. Detta är viktigt både ur kompetensförsörjnings perspektiv men också för att minska utanförskapet i länet.

Det är framgångsrikt att **inom KAA arbeta med arbetsgivarkontakter**. Dels för motivationsarbete för den unge, men även för anskaffning av praktik, kortare utbildningsinsatser mm.

Behov av fortsatt utvecklingsarbete kring **länsövergripande samordning** för kortare utbildningsinsatser, studiebesök, praktik mm. I dagsläget arbetar varje kommun enskilt med detta och mycket skulle vara vunnet av att samordna dessa insatser. Särskilt mindre kommuner har behov av att samverka med andra kring detta för ökad likvärdighet av insatser till unga i länet.

---

*”Vi skulle önska länsgemensamt nätverk kopplat till företag och utbildningar” –  
Lokal styrgrupp*

---

## Kommentarer och tips

- Att ha en kort projekttid kan försämra förutsättningar för att uppnå uppsatta mål. Om det dessutom inte finns implementeringskrav så kan det leda till att projekt inte riggas för att ta hand om goda resultat. Korta projekt har sämre förutsättningar för hållbara resultat och innebär en ineffektiv resursanvändning jämfört med längre projekt. I längre projekt finns bättre förutsättningar att skapa hållbara strukturförändringar som förbättrar samhället på lång sikt.
- Personal i projektet bör rekryteras från ordinarie verksamhet då det gör projektet mer förankrat i den ordinarie verksamheten, ger kortare startsträcka samt underlättar implementering av i projektet framtagna metoder, rutiner och arbetssätt.
- Om möjlighet finns så är det bra med en längre tid för problemanalys och förankring av projekttid. Viktigt att alla medverkande parter involveras i problemanalys och målformuleringar. Önskvärt är att ha hög delaktighet från beslutsfattare i problemanalys och framtagandet av förändringsteori före projektet. Detta underlättar för det organisatoriska förändringsarbete som ofta utgör mål i projektet.
- Om arbetet ska implementeras behöver det vara i fokus redan från projektets start.
- Projektet behöver anpassas utifrån lokala förutsättningar.
- Kompetensutvecklingsinsatser bör läggas centralt för att fler ska kunna ta del av dessa och för att öka likvärdigheten.
- Det är värdefullt med gemensamma erfarenhetsutbyten och utbildningar för projektledare och projektpersonal och samverkansaktörer. Det ökar samverkan och kunskapsutbytet i deltagande kommuner och ett gemensamt synsätt kring frågor kan drivas och utvecklas i länet. Kontaktytor skapas och länsöverskridande lösningar kan ordnas för deltagare som t.ex. flyttar till annan kommun.
- Om projektet är centralt organiserat, så är det extra viktigt att projektkoordinator/projektledare är närvarande ute i projektets alla delar i den mån det är möjligt. Fysiska besök och digitala möten med lokala styrgrupper och enskilda delprojekt är värdefulla.
- Det är viktigt att den lokala styrgruppens syfte är tydligt när styrgruppen tillsätts. Det behöver reflekteras kring vilka organisationer, led/beslutsnivåer och myndigheter som ska vara representerade samt hur arbetet ska läggas upp. Styrgruppen har en viktig roll och arbetet i styrgruppen ska vara prioriterat. En aktiv projektägare och styrgrupp är en förutsättning för bra resultat och implementering.

- Delat projektledarskap har varit en framgångsfaktor i de delprojekt som arbetat på detta sätt. Många fördelar finns med upplägget, t.ex. att fler ur personalgruppen kan vara med och driva arbetet och arbetet blir inte heller lika personbundet och sårbart.
- Att involvera hela arbetsgruppen i verksamheten (inte bara de som är projektmedarbetare) är en framgångsfaktor för att lyckas i implementeringsarbetet.
- Erfarenhet och resultat från liknande projekt visar att målgruppen ofta är i behov av parallella processer från olika huvudmän. Kanske kan denna samverkan underlättas om det finns möjlighet redan från projektstart att två verksamheter delar på ägarskapet.