



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

Diarienummer  
2011-3090099

Projektnamn IT-piloterna	Diarienummer 2011-3090099
-----------------------------	------------------------------

## Slutrapport genomförande

### Sammanfattning

Ge en sammanfattande beskrivning av projektidé och framkomna resultat.

Projekt IT-Piloterna finansierades av Svenska ESF-rådet och genomfördes av arbetsmarknadsenheterna (AME) och äldreomsorgen (ÄO) i följande kommuner och stadsdelar i Göteborgsregionen: Ale, Härryda, Kungälv, Lerum, Lilla Edet, Majorna-Linné och Partille. Arbetsförmedlingen (AF) har deltagit och Göteborgsregionens Kommunalförbund har varit projektägare. Projektet utvärderades externt av Contextio Ethnographic AB.

Bakgrunden till projektet var dels att det fanns ett behov att hitta sätt att motverka ungdomsarbetslöshet samt att utveckla och göra ÄO till en mer attraktiv arbetsplats för ungdomar, dels att öka en generellt låg kunskapsnivå kring IT och ny teknik inom ÄO. Ungdomar, oavsett utbildningsnivå eller arbetserfarenhet har ofta en informell IT-kompetens. De är "digital natives" genom att ha växt upp i en tid då IT och internet är en integrerad del av deras liv. De bär således på kunskap och kompetens som behövs i ÄO. Syftet med projektet var att målgruppen arbetslösa ungdomar skall ha ökat sina chanser att etablera sig på arbetsmarknaden genom att tillsammans med personal och brukare pröva hur ny teknik och IT kan utveckla ÄO.

Projektperioden var mellan 2012-02-01 och 2013-12-31. Mobiliseringsfasen genomfördes 2012-02-01 – 2012-07-31. Genomförandefasen pågick från 2012-08-01 till 2013-12-31. Genomförandefasen delades upp i tre deltagaromgångar. Projektets styrning har utgått från en projektledningsgrupp bestående av företrädesvis chefer inom ÄO och AME i de involverade kommunerna samt AF, projektägarrepresentant och projektledarna. Projektteamet har innefattat projektledare, ekonom och administratör.

Totalt har 80 ungdomar (16-24 år) deltagit uppdelat i tre omgångar. AME och AF ansvarade för att rekrytera fyra deltagare per kommun/stadsdel till varje omgång. En deltagaromgång har omfattat ca fyra månader och bestod av utbildning, praktik inom ÄO och jobbsök vid arbetsmarknadsenheten. För att ge deltagarna en bra grund att stå på inför praktiken startades deltagaromgångarna med en månads introduktionsutbildning. Utbildningsdelen har bland annat innehållit: introduktion till ÄO, iPad och Tv-spel, teknik & pedagogik, jämställdhet, tillgänglighet, bemötande, metod att synliggöra kompetenser, livets slutskede och döden, storytelling och digitalt berättande. Fokus har legat på ett upplevelsebaserat lärande. Under praktiken har deltagarna haft en handledare från ÄO. Efter avslutad omgång har deltagarna haft möjlighet till att söka anställning i systerprojektet IT-Lyftet.

Projektet har arbetat aktivt med att integrera ett jämställdhets- och tillgänglighetperspektiv både i utbildningen gentemot deltagarna och i nätverksträffar med handledare och AME-handläggare. Trots det framkom det att männen som deltog överlag hade en mer positiv syn på projektet och på hur de har blivit bemötta, än vad kvinnorna i projektet hade. Projektets mål har helt eller delvis uppnåtts. Exempelvis upplevde deltagarna att de står närmare arbetsmarknaden efter projektet och att de har fått en mer positiv bild av ÄO samt att deras IT-kunskaper har tagits tillvara.

Det har funnits ett stort engagemang hos alla involverade aktörer i projektet som möjliggjort ett genomförande. Många av deltagarna har haft svårigheter av olika slag vilket ställt krav på handledarna inom ÄO och AME-personal att många gånger lägga mer tid och kraft på stöttning, att vara bollplank och ge vägledning än vad som funnits utrymme för. Projektet har resulterat i ett lärande över sektors- och kommungränser vilket kan underlätta



framtida samarbeten. Dessutom har kommunerna upplevt att samverkanskanaler för framtiden skapats mellan ÄO och AME. Det handlar bland annat om att skapa fler praktikplatser inom ÄO samt att ÄO kan rekrytera ungdomar som är aktuella vid AME till omsorgsarbete, även om det inte uttalat handlar om IT och ny teknik.

## Projektets resultat

- Redogör kortfattat för det problem och de behov som projektet avsåg att fokusera kring.
- Redogör för projektets ambitioner att göra skillnad, det vill säga hur lösa problemet på ett bättre sätt. Ta utgångspunkt i den eller de programkriterier (lärande miljöer, samverkan, innovativ verksamhet, strategisk påverkan) som projektet valt, men också där så är aktuellt hur aktiviteterna av transnationell och regionalfondskaraktär bidragit.
- Vilka resultat och förslag till goda lösningar har projektet lett fram till?
- Vilken påverkan och genomslag har projektet åstadkommit på individnivå, organisationsnivå och system- och strukturnivå?

Den ekonomiska krisen som har drabbat stora delar av Europa och andra delar av världen sedan 2008 har även bidragit till en sämre ekonomisk utveckling i Sverige. Detta beskrevs i ansökan och är fortfarande aktuellt. Bland annat ser vi en ökad arbetslöshet, framförallt bland ungdomar. Ungdomar är en av de grupper som står sämst rustade i perioder av sämre ekonomisk utveckling. De ungdomar som har svårast att få arbete är de som har låg utbildningsnivå och brist på arbetslivserfarenhet. En fråga som ställdes när projektet planerades var därför: Hur hittar vi nya sätt att mildra eller rent av vända en sådan utveckling?

I bakgrundsbeskrivningen och problemanalysen i ansökan beskrevs även en demografisk utveckling med en allt mer åldrande befolkning. Äldreomsorgen (ÄO) är i stort behov av ny arbetskraft och nya typer av kompetenser. På längre sikt kan detta betyda offentlig sektors största utmaning. Projektet avsåg att arbeta med metoder som bidrog till svar på frågan: Hur kan samhället attrahera unga människor till ÄO för att täcka behoven i framtiden?

I takt med att ny teknik och IT har fått en allt större betydelse i samhället och därmed i många människors liv är det naturligt att efterfrågan och kraven på kompetens och resurser kopplat till omnämnt område höjts inom ÄO. Omsorgstagare och deras anhöriga kommer i framtiden att ställa helt andra krav på till exempel tillgång till internet, ledsagning och hjälp med vardagsteknik.

Trots att arbetslösheten är hög lyckas de flesta ungdomar att etablera sig på arbetsmarknaden, ofta genom vidare studier. Långvarig ungdomsarbetslöshet för dem med minst förutsättningar är dock ett växande problem och det är viktigt att samhället arbetar för att eliminera risken att därmed hamna i ett långvarigt utanförskap. Projektets ambition har varit att hitta en innovativ metod som ger en vinna/vinna-situation genom att erbjuda ungdomar ett mer attraktivt sätt att upptäcka ÄO och på så sätt förflytta sig närmare arbetsmarknaden, samtidigt som de för in ny kunskap till personal och brukare kring IT och ny teknik.

Även om ungdomar som står längst från arbetsmarknaden saknar formell kunskap och i många fall arbetslivserfarenhet har de en sak gemensamt. De tillhör en generation som har en informell kunskap kring IT och ny teknik. Unga vuxna kan närmast beskrivas som "digital natives" vilket betyder att de har fötts in i en tid där ny teknik, internet och IT är en integrerad del av människors liv. Projektet har arbetat med att synliggöra sådan kunskap och kompetens i ett försök att göra skillnad, ett sätt att visa att den kunskapen efterfrågas av samhället.

ÄO är bland unga människor och framförallt bland män inte en attraktiv arbetsplats. Utifrån personalbehov idag och i framtiden måste det ske en attitydförändring eller ett omfattande och strategiskt arbete för att arbete inom ÄO ska bli mer attraktivt för unga människor. Enligt den externa utvärderingen har projektet resulterat i positiva effekter för deltagarna.



Många vittnar om att de har fått en mer positiv bild av ÄO och därmed ett ökat intresse för omsorgsyrket. En stor andel av deltagarna som fullföljde praktiken ville söka vidare anställning i systerprojektet IT-Lyftet. På ett personligt plan uttryckte flertalet deltagare att de genom projektet utvecklat en ökad självkänsla och fått förbättrade chanser till arbete. Projektet kan även anses ha haft inverkan på system- och strukturnivå då den här typen av utbildnings- och praktikinsatser skulle kunna fungera som ett sätt att höja statusen på arbete inom ÄO.

Ett annat positivt resultat på individnivå har rört de deltagare som valt att inte fullfölja sin tid i projektet på grund av att de inte sett ÄO som sin framtida arbetsgivare. Merparten av deltagarna har kommit till projektet utan en uttryckt färdriktning eller framtidsvision. De har många gånger blivit mer klara över vad de vill göra för yrkesval. Andra deltagare har valt att studera på olika nivåer såsom högskola, universitet, lärlingsutbildning eller kommunal vuxenutbildning. Vissa har hoppat av deltagandet på grund av att de har fått ett jobb, vilket i ljuset av projektets huvudsakliga syfte får anses som ett gott resultat.

I de deltagande kommunerna inom Göteborgsregionen har det inom projektet funnits möjlighet att utveckla strategiska samverkansformer mellan arbetsmarknadsenheterna (AME), Arbetsförmedlingen (AF) och ÄO. Detta identifierades som ett behov vid projektstarten. Den ovan nämnda redogörelsen för problembeskrivning och behov utgör en bakgrund till projektets syfte vad gäller arbetsmarknadsåtgärder: Hur målgruppen arbetslösa ungdomar ska ha ökat sina chanser att etablera sig på arbetsmarknaden genom att tillsammans med personal och brukare pröva hur ny teknik och IT kan utveckla ÄO. Hur görs detta på bästa sätt? Hur byggs en stringent struktur kring praktikplatser som genererar mervärde och synergier både ur ett arbetsmarknads- och kompetensutvecklingsperspektiv?

I respektive kommun har det getts frihet att inom projektets ramverk bygga sin egen modell utifrån lokala förutsättningar. T.ex. valde kommunerna i ett initialt skede vilka ungdomar som skulle få möjlighet att delta i projektet. En del kommuner valde en målgrupp som stod längre från arbetsmarknaden och kanske hade en del psykosociala hinder medan andra kommuner erbjöd ungdomar som var nyarbetslösa och som uttalat ett intresse för området ny teknik och äldreomsorg. Detta kom under projekttiden att förändras och samtliga kommuner rekryterade ungdomar utifrån en gemensam och utarbetad kravspecifikation. Skälet till detta var främst att få deltagare som hade förmåga och intresse att fullfölja projektet. Det ställde även höga krav på de handledare inom ÄO som utöver sin ordinarie tjänst fick ägna mycket tid för stöd och samtal till deltagare.

Det har funnits en tydlig ansats att främja samverkan på ett sätt som tidigare inte har gjorts. Detta har resulterat i ett lärande över sektors- och kommungränser vilket har visat sig ha en långsiktig potential. Kommunerna har specifikt lyft fram att samverkanskanaler för framtiden har utarbetats mellan ÄO och AME. Det handlar om att bistå med att hitta praktikplatser inom ÄO samt att ÄO kan rekrytera ungdomar som är aktuella vid AME till omsorgsarbete, även om det inte uttalat handlar om IT och ny teknik.

Lärande i ett bredare perspektiv där utbildning, praktik och jobsök bildar en pedagogisk helhet har stått i fokus. Avsikten har varit att inspirera deltagarna till ett nytt synsätt som är möjligt att tillämpa i sin livssituation. Ett effektivt sätt att tillägna sig nya kunskaper i denna riktning är genom upplevelsebaserat lärande, att lära genom att uppleva och göra. Utbildningsinsatserna har bestått av en blandning av praktik och teori som varit kopplat både till ÄO och IT och till ny teknik.

Ett nytt grepp har även varit att vem som är "lärare" eller handledare har gjorts mer komplext. Deltagarna har handledts på praktik och jobsök av personal, samtidigt som de antagit en roll som experter kring IT/ny teknik. Därmed har de fungerat som "lärare" och handledare åt sina handledare. Detta är en vital del i arbetssättet som har stärkt deltagarnas självförtroende. Medvetandegörandet av sin egen kapacitet har sedan använts som katalysator i jobsökaraktiviteten. Det har gett en bred och adekvat utbildning med en



innovativ strategi för att ge deltagarna möjlighet att närma sig arbetsmarknaden.

### Syfte och mål med projektet

- Redogör för projektets syfte/projekt mål, delmål och avsedda resultat.
- Vad har projektet uppnått i förhållande till mål och planerat upplägg? Redogör dels med kvantitativa mått, dels kvalitativt i form av till exempel erhållna kunskaper och förändringar i attityder, riktlinjer, beteende etc.
- Vilket lärande åstadkom ni i projektet såväl internt som externt?
- Redogör för orsaker till avvikelser i förhållande till planerad verksamhet i projektansökan och hur detta har påverkat projektbudgeten.

Syftet med projektet har varit att målgruppen arbetslösa ungdomar ska ha ökat sina chanser att etablera sig på arbetsmarknaden. Detta genom att tillsammans med personal och brukare pröva hur ny teknik och IT kan utveckla ÅO.

De övergripande och långsiktiga målen med projektet var:

Minska ungdomsarbetslöshet och underlätta unga kvinnors och mäns etablering i arbetslivet  
Bidra till att ungdomars möjligheter att arbeta utifrån sina egna förutsättningar vidgas genom att deras informella och icke-formella kompetens synliggörs och värdesätts

Bidra till en förändrad attityd till arbete inom ÅO bland ungdomar

Uppnå en jämnare könsfördelning inom ÅO

Uppnå en jämnare åldersfördelning inom ÅO

Bidra till att åldersklyftan vad gäller teknikanvändande minskar

I vilken grad dessa övergripande och långsiktiga mål är uppfyllda är i dagsläget inte helt möjligt att svara på då det inte har förflutit tillräckligt lång tid sedan projektet avslutades.

Nedan följer en redogörelse över delmålen och de mätbara målen som bryter ner de övergripande målen både i tid och i innehåll. Dessa ger även en indikation på projektets långsiktiga måluppfyllelse.

Genom att hälften av deltagarna var män och att de dessutom generellt uttryckte sina upplevelser av projektet som positiva skulle dessa kunna ses som strategiska ambassadörer för ÅO vilket i framtiden skulle kunna locka fler män till arbetsfältet. I samma anda kan det anses att de deltagare som upplevde projektet som positivt skulle kunna bidra till att fler ungdomar söker sig till ÅO i framtiden. På det sättet kan det bidra till en jämnare åldersfördelning inom ÅO samt att den generella åldersklyftan gällande IT och ny teknik i samhället minskar.

Delmål: Målgruppen har fått möjlighet att närma sig arbetsmarknaden genom att utbildas till IT- Piloter, och sedan söka en anställning inom syskonprojektet i PO1, IT-lyftet.

Detta uppfylls genom att 80 procent av ungdomarna som deltar i projektet har fått möjlighet till anställning inom äldreomsorgsverksamhet, tidsbegränsad eller fast anställning.

Av de 80 ungdomarna i projektet genomförde 41 personer utbildningen och praktiken. Av de 41 personerna fick 31 erbjudande om anställning inom ramen för IT-Lyftet eller motsvarande inom ÅO vilket betyder ca 75 procent av deltagarna. Av de 31 personerna, 45 procent kvinnor och 55 procent män, valde två personer att avböja erbjudandet av olika anledningar (en person valde att påbörja en utbildning till undersköterska genom ett lärlingsprogram). Således nådde projektet vid avslut nästan fram till måluppfyllelse. I projektansökan var ambitionen att ha 84 deltagare, totalt fördelat på tre omgångar. Många deltagare stod långt från arbetsmarknaden och ett stort antal bar en ryggsäck med social problematik. Vidare fanns det många fall där funktionsnedsättning uppdagades efter hand. Resultat av de mätbara målen ska i detta fall men även i fråga om andra delmål, ses mot bakgrund av dessa förhållanden. Det bör tilläggas att de flesta deltagare har angett att de upplever att de närmat sig arbetsmarknaden.

Delmål: Målgruppen har fått arbetslivserfarenhet och en referens när de söker arbete. Detta uppfylls genom att: 80 procent av ungdomarna upplever att de närmat sig arbetsmarknaden



och känner att de kan göra ett tryggare yrkesval.

59 procent av deltagarna har besvarat enkäten i den externa utvärderingen (se utvärderarens slutrapport). Resultatet visar dock att strax över 40 procent av respondenterna upplevde att de ökat sina chanser att få ett arbete genom sin medverkan i projektet. Resultatet skiljer sig åt avseende kön, över 60 procent av männen och omkring 20 procent av kvinnorna gav ett positivt svar på frågan.

Delmål: Målgruppen får en ökad kunskap och en förändrad attityd till hur det är att arbeta inom ÄO.

Målet uppfylls genom att: 90 procent av målgruppen har fått en ökad kunskap om hur det är att arbeta inom ÄO. 50 procent av målgruppen kan tänka sig att arbeta inom ÄO i framtiden. Enligt slutrapporten från den externa utvärderingen har samtliga deltagare som deltagit i utvärderingen uppgett att de erhållit en ökad kunskap om hur det är att arbeta inom ÄO. Därmed är målet uppfyllt.

I enkäten uppgav 71 procent av respondenterna att de har fått en mer positiv bild av ÄO och många fördomar har blivit motbevisade. Nära hälften av dessa uppgav att de blivit mer intresserade att arbeta inom ÄO. Målet är således delvis uppnått.

Det finns en klar tendens att män har upplevt en högre grad av lärande och har fått en mer positiv bild av ÄO i jämförelse med kvinnliga deltagare. Anledningen till detta kan variera, dock går det att spekulera kring ett antal hypoteser. De som kanske ligger närmast till hands är att män eventuellt i större utsträckning har sämre förkunskaper än kvinnor gällande ÄO. En annan hypotes är att män tenderar att bli bemötta på ett mer positivt sätt av både omsorgstagare och personal i ÄO på grund av de ses som "en frisk fläkt" eller "ett exotiskt inslag".

Delmål: Målgruppens kompetens kring IT och ny teknik tas tillvara inom ÄO. Målgruppen tillsammans med personal och brukare prövar hur ny teknik och IT kan användas inom ÄO. Båda delmålen uppfylls genom att 90 procent av målgruppen känner att deras IT- och teknikkunskaper kommit till nytta.

En klar majoritet av deltagarna som svarade på enkäten i utvärderingen upplevde att det fanns ett intresse hos brukare och personal kring deras kunskaper kring IT och ny teknik och att de har provat tekniken med båda grupperna. Bilden styrks av att ett flertal handledare och medlemmar i projektledningsgruppen har uttryckt att de märkt av ett ökat intresse kring IT och ny teknik hos sina kollegor/personal. Däremot finns det även en betydande grupp av deltagare som nämner svårigheter och hinder i verksamheterna för kunskapspridning och praktisk tillämpning såsom tidsbrist hos personalen och exempelvis demensproblematik hos brukare. Här spelar statusen på den kommunala IT-infrastrukturen roll samt vilken möjlighet som finns till gemensam tid för kompetensutveckling hos personalen.

På kort sikt har målet delvis uppnåtts. På längre sikt behövs det strategisk implementering (där systerprojektet IT-Lyftets spetsutbildning kan spela en avgörande roll) och investering i IT-infrastruktur och annan hård- och mjukvara för att behålla effekten.

## Arbetsätt

Vad var ert huvudsakliga arbetsätt? Beskriv kortfattat vilka metoder, utbildningar och andra aktiviteter som användes. Vad i metoderna och aktiviteterna var det som gjorde skillnad, d.v.s. som ledde fram till det önskade resultatet? Beskriv eventuellt nya metoder eller material som tagits fram i projektet.

Rekryteringen av ungdomar till utbildningen har genomförts av kommunernas arbetsmarknadsenheter i samarbete med AF. I vissa fall har detta skett i samverkan med ÄO och i andra fall har AME sänt vidare deltagarkandidater till ÄO som ansvarat för intervjuer och godkännande av deltagare.

Ungdomarna har nåtts via utskick och informationsmöten som har skötts av både AME och AF. I en del kommuner har ungdomarna genomfört studiebesök hos ÄO innan utbildningen och





någon kommun har även erbjudit en förpraktik på någon vecka för att ungdomarna ska få en ökad insikt i vad projektet kommer att innebära. Informationen och marknadsföringen till presumtiva deltagare utvecklades och förtydligades över tid då det inom projektet uppmärksammades att deltagarna fått olika bilder av vad projektet skulle innehålla.

Eftersom något likande projekt inte genomförts tidigare hade de involverade parterna, inför de två första omgångarna, inte en tillräckligt tydlig och konkret bild över vad projektet skulle innebära för ungdomarna. De åtgärder som då vidtogs inför den tredje omgången var bland annat att projektledarna medverkade i rekryteringen av deltagare vid informationsträffar i några kommuner. Till exempel riggades Tv-spel upp för att fysiskt visa exempel på verktyg som användes i projektet. I dialog med AME, AF och ÄO togs även ett dokument fram som beskrev vad som krävs för deltagare i projektet. Vidare utarbetades broschyrer och vykort med information kring projektet i syfte att informera och locka nya deltagare.

Kommunerna valde även vilket typ av verksamhet inom äldreomsorgen som skulle vara praktikplats för deltagare. Här varierade det mellan dagcentraler, träffpunkter, hemtjänst och boenden. Detta ansågs positivt för projektet och uppmuntrades av projektledningsgruppen. I mobiliseringsfasen fanns det en ambition att pröva inom vilken verksamhet i äldreomsorgen som deltagare skulle kunna bidra mest. Under projektperioden konstaterades att ungdomarnas deltagande mottogs positivt inom samtliga ÄO-verksamheter som var involverade. Däremot var det svårt för de ungdomar som hade praktik vid avdelningar med svårt sjuka omsorgstagare att uppleva att de kunde använda sin kunskap inom IT och ny teknik.

Grundtanken gällande utbildningsdelen till deltagarna var att det skulle vara lustfyllt och positivt att lära samt att inspirera till ett nytt synsätt och synliggöra ÄO som en framtida arbetsgivare. Många av deltagarna har haft svårigheter eller sociala omständigheter som påverkat deras möjlighet till inläring. Det har därför varit viktigt att tillämpa ett upplevelsebaserat lärande. Görandet fick alltså en betydande roll, kompletterat med teori, vilket gav utrymme för olika typer av lärostilar. Utbildningen har pågått parallellt med praktik och jobbsök.

Jobbsökande aktiviteter har genomförts en halvdag i veckan under praktiken. Upplägget har sett olika ut hos de olika AME och har i huvudsak handlat om vägledning och stöd i jobbsöksaktiviteter. Ambitionen var att deltagarna skulle medverka i jobbsök under en heldag per vecka, detta genomfördes i första gruppen, men ändrades till omgång två och tre då det inte upplevdes som meningsfullt att avsätta en heldag för detta. Jobbsök har skett individuellt och i grupp beroende på vad kommunen ifråga har bedömt att deltagare haft behov av.

Projektet har testat och utvecklat nya modeller och metoder gällande användandet av tekniska verktyg samt gett baskunskap om äldreomsorg. Fokus har även varit att lära ut till andra. Deltagarna har haft tid till att ta fram egna aktiviteter gentemot ÄO som de sedan spelat upp i workshops och/eller rollspel för sina kurskamrater, äldreomsorgspersonal eller omsorgstagare under praktiken.

En deltagaromgång har omfattat ca fyra månader som bestod av utbildning, praktik inom ÄO och jobbsök vid arbetsmarknadsenheten. För att ge deltagarna en bra grund att stå på inför praktiken startades deltagaromgångarna med en månads introduktionsutbildning. Tack vare feedback från deltagarna förändrades upplägget till mer praktik och tydligare koppling mellan utbildning och praktik.

En grundidé i projektet var att deltagarna skulle reflektera över lärandet och andra aktuella teman som kom upp kring deltagandet i projektet. Därför fick deltagarna hemuppgifter under utbildningen i både muntlig och skriftlig form. Under praktiken och jobbsök fortsatte deltagarna att ha ett utbildningstillfälle per vecka under hela projektiden.



Introduktionsutbildningen och utbildningstillfällena har innehållit följande delar:

- Introduktion till ÄO
- iPad och tv-spel
- Teknik & Pedagogik
- Jämställdhet
- Bemötande
- Metod att synliggöra kompetenser
- Livets sluske och döden
- Storytelling och digitalt berättande

Deltagarna har utöver detta besökt spelutvecklingsbolag, Vision Bo Äldre (visningsmiljö för välfärdsteknologi), Medicinhistoriska Museet etc.

Under praktiken har deltagarna haft en handledare från ÄO. Vid omgång två och tre utvecklades upplägget då deltagarna redan under första utbildningsveckan fick en gemensam halvdag tillsammans med sin kommande handledare på en neutral arena. De gjorde gemensamma övningar och fick utrymme till praktiska frågor: var praktiken låg, vilka tider som gällde etc. Att ge trygghet till deltagarna var ett led i att motverka en upprepning av första omgångens många avhopp i början av praktikperioden.

Handledare-praktikantförhållandet har varit komplext, då piloterna även agerat "lärare" eller handledare åt sina handledare. Detta har i de flesta fall fungerat bra och många gånger gett ett ökat självförtroende hos deltagarna men även en mer positiv syn på deltagarna från handledarnas sida.

För att ungdomarna skulle ha med sig något mer än ett diplom över sin medverkan i projektet togs ett metodmaterial fram för att synliggöra deltagarnas kompetenser. Detta arbete skedde i samarbete med GR Meritea, en avdelning inom GR som arbetar med validering. Syftet var att ge deltagarna en tydlig dokumentation av sin informella kunskap. Modellen innebar att deltagaren tillsammans med handledaren kontinuerligt reflekterade och dokumenterade läroprocessen under praktiken genom bland annat loggboksskrivande och samtal med handledare och projektledare. Materialet utgår ifrån Skolverkets tio generella kompetenser där fem av dem valdes ut för deltagaren att prova sig själv mot. Detta resulterade i att deltagarna som fullföljde projektet fick ett intyg där de generella kompetenserna konkretiserades. Således fick deltagarna genomgå en process som underlättar för dem att sätta ord på vad de faktiskt gjort under praktiken vilket förmodas öka deras anställningsbarhet i framtiden.

Efter slutfört deltagande i projektet har de deltagare som fullföljt kunnat bli anställda i systerprojektet IT-Lyftet inom ÄO för att vara ett stöd för kompetenshöjning inom IT och ny teknik hos personalen i dessa verksamheter.

En viktig grundprincip för projektets arbetssätt var att skapa ett öppet diskussionsklimat och det har tillämpats gentemot nätverken och deltagarna. Projektteamet har varit mån om att öppna upp för feedback vilket har gett värdefull input i projektets egenutvärdering och därmed utveckling.

### **Deltagande aktörer i projektet**

Redogör för vilka aktörer (organisationer, företag, myndigheter) som ingick i projektet, samt vad de konkret bidrog med, både vad gäller engagemang, ekonomiska resurser och påverkansarbete.



Redovisa dessutom arbete i projektgrupp, styrgrupp och/eller referensgrupp samt gruppernas sammansättning. Hur har grupperna fungerat?

I IT-piloterna har Göteborgsregionens Kommunalförbund (GR) varit projektägare och AME och ÄO i följande kommuner har deltagit: Ale, Härryda, Kungälv, Lerum, Lilla Edet, Partille och stadsdelen Majorna-Linné i Göteborg. Utöver det har även AF varit en deltagande part.

AME och AF har haft i uppdrag att inventera och rekrytera ungdomar som varit intresserade av att delta. Vidare har AME haft en coachande funktion i förhållande till deltagarna kopplat till de veckovisa obligatoriska jobbsökaraktiviteterna. AME har även haft en funktion som "spindel i nätet" för deltagarna i projektet i sin helhet. ÄO inom varje kommun/stadsdel har haft i uppdrag att definiera de medverkande verksamheterna samt ta fram och tillhandahålla lämpliga handledare. Vilka typer av verksamheter det har varit och hur de har organiserat kring praktiken har sett olika ut i alla kommuner och över tid.

Kommunerna och stadsdelen har medfinansierat projektet genom arbetstid inom AME och ÄO. AME-handläggarna har bidragit med arbetstid kopplat till rekrytering, kontinuerlig coaching, jobbsökande aktiviteter och stöttning av deltagarna. Handledarna inom ÄO har introducerat i ÄO-arbetet och handlett under praktiken. Några handledare har ansvarat för flera deltagare samtidigt och har då kunnat handleda dessa i grupp. Handledarna har även deltagit på en utbildning för metodmaterialet för synliggörande av kompetenser som togs fram inför den tredje omgången.

Under projektet skapades, över kommungränserna, nätverk för AME-handläggare och handledare inom ÄO och träffar genomfördes kontinuerligt. Till en början var detta två åtskilda nätverk men de slogs ihop för att kunna vinna synergier över både kommungränser och sektorer. En gemensam kunskap och förståelse för vad projektet var och borde vara skapades, något som gett vinster för de deltagande ungdomarna.

Projektets styrning har utgått från projektledningsgruppen bestående av företrädesvis chefer inom ÄO och AME i de involverade kommunerna samt AF, projektägarrepresentant och projektledarna. Projektteamet har innefattat projektledare, ekonom och administratör. Projektet har delat projektledningsgrupp och projektteam med systerprojektet IT-Lyftet. Projektledningsgruppens uppgift har främst varit att säkerhetsställa att projektet drivits enligt de intentioner som angetts i projektansökan samt att de åtaganden som har vilat på respektive aktör uppfyllts. Gruppen har träffats regelbundet över hela projekttiden med en frekvens på 3-4 gånger per termin. Deltagare från ledningsgruppen deltog även i arbetsgrupper under vårterminen 2012 för att bidra till arbetet med att ta fram innehåll och struktur i projektets utbildningsdel gentemot deltagarna.

För att skapa en förankring på lokalt plan bestod gruppens sammansättning av personer som haft mandat att ta beslut. Projektledningsgruppen ansvarade enligt överenskommelse för den lokala förankringen även kring påverkansarbete. Under mobiliseringsfasen för projektet bestod den till mesta del av verksamhetschefer men inför genomförandefasen förändrades gruppens sammansättning till att bestå av enhetschefer. I takt med att personer avslutat tjänstgöring i den aktuella kommunen har dessa ersatts av andra nyckelpersoner. Det har funnits ett stort engagemang som möjliggjort ett genomförande av projektet. Många av deltagarna har haft svårigheter av olika slag vilket ställt krav på handledare och AME-personal. Många gånger har de lagt ner mer tid på stöttning, att vara bollplank och att ge vägledning än vad som var avsikten i projektets initialfas.





Redogör för hur ni arbetat med jämställdhetsintegrering i ert projekt. Relatera till projektplan och utmaningar under arbetets gång.

ÄO är ett kvinnodominerat område i likhet med många lågavlönande serviceyrken inom offentlig sektor. Då projektansökan utarbetades var den kvinnliga andelen av personal inom sociala området 93 procent enligt personalbehovsprognos för GR-kommunerna (2010). Ett av projektets långsiktiga mål har därför varit att bidra till en jämnare könsfördelning inom ÄO. Inbyggt finns här en motsättning eftersom projektet å ena sida vill bidra till att locka män till ÄO. Å andra sidan arbeta utifrån en jämn könsfördelning inom projektet, deltagare och projektteam. Det har varit en balansgång med en uppenbar risk att positivt särbehandla män både i utbildningen och på praktikplatsen. Då ÄO har ett stort underskott på manlig personal riskerade kvinnliga deltagare i projektet att mottas mindre positivt, ibland medvetet, ibland undermedvetet både av personal och av omsorgstagare. Därför har det varit en viktig utmaning att explicit lyfta ett normkritiskt förhållningssätt, både gentemot deltagarna men även med handledarna på praktikplatserna samt AME-handläggarna, för att inte hamna i en situation där det förutsätts att män är bra på IT och ny teknik och kvinnor är bra på vård och omsorg. Det är en vanlig könsstereotypisk uppfattning som i många fall blir en självuppfyllelse, eller reproduceras, av att samhället projicerar en bild av unga kvinnor som sämre på IT och ny teknik än män.

Utifrån ovan förda resonemang fanns det två stora utmaningar ur ett jämställdhetsperspektiv:

1. Locka unga män till projektet.
2. Ge samma förutsättningar för de kvinnliga deltagarna som de manliga i projektet.

Projektet har haft som ambition att arbeta med att varje individ skall ha fått de bästa förutsättningarna för att odla sin kunskap och erfarenheter från och av ÄO, utbildningen och jobbsökaraktiviteterna – oavsett kön. De verktyg, aktiviteter och metoder som använts har varit följande:

- 4R-metoden (bland annat för att synliggöra arbetet utifrån ett jämställdhetsperspektiv).
- Rådgivning och basutbildning till styrgrupp, projektledning, chefer, handledare och AME-handläggare i projektet från processtöd för jämställdhetsintegrering, Anna-Elvira Cederholm, Länsstyrelsen
- SWOT-analys för att tydliggöra vilka områden som särskilt ska beaktas i jämställdhetsarbetet
- En könsindelning har genomförts i all statistik för att synliggöra könsförhållandena.
- Projektledningen arbetade inför deltagargrupp två fram ett inskrivningsmaterial med tillhörande information kring jämställdhetsperspektiv vid rekrytering av deltagare. Ett material som lyfte vikten av att inte hamna i en situation där projektets innehåll beskrivs med en tonvikt på vård- och omsorgsarbetet till kvinnor och IT och ny teknik till män.
- Explicita utbildningsåtgärder riktat mot målgruppen i projektet vid de tre deltagargrupperna i form av föreläsning kring begreppen: jämställdhet, normkritik, könsstereotyper och genus som innehöll presentation/föreläsning, gruppdiskussioner och övningar
- Projektet utarbetade en jämställdhetsplan inför deltagargrupp tre som betonade åtgärder som berörde utbildningssituationen både utifrån ett fysiskt/rumsligt perspektiv, hur deltagarna placeras utbildningslokaler samt utbildningsansvarigas förhållningssätt till deltagarna - att alltid lyfta och synliggöra könsstereotypiska företeelser
- Projektledningen har lyft jämställdhetsfrågor i nätverksträffar med ÄO och AME, kopplat till deras verksamheter och aktiviteter i projektet.
- När den grafiska profilen upphandlades till projektet var ett fokus att den utformades till något neutralt samt att de profilbilder som togs fram till projektet representerade båda



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

Diarienummer  
2011-3090099

könen. Detta visade sig förhållandevis svårt då de bildbanker som fanns tillgängliga var amerikanska och inte helt motsvarade de önskemål som fanns.

Inför projektet fanns en uppfattning om att det skulle vara svårt att rekrytera manliga deltagare då ÄO-verksamheten är mycket kvinnodominerad. Detta visade sig felaktigt, det har varit inte något problem att rekrytera män till projektet. Av de 80 personer som rekryterades var 40 kvinnor och 40 män. Däremot har det visat sig att kvinnliga deltagare inte har trivts i projektet i samma utsträckning som männen. Det har manifesterats i lägre antal närvarotimmar och en mer negativ uppfattning av projektet vid utvärderingar gjorda inom den externa utvärderingen.

Trots det mycket medvetna och omfattande arbetet med jämställdhetsaspekter har projektteamet under utbildningen observerat att kvinnliga deltagare generellt uttryckte en större osäkerhet kring sin egen förmåga och kunskap gällande iPads och Tv-spel samt om hur mycket de ansåg sig ha fått ut i positiv bemärkelse av projektet. Det sammantagna intrycket är att manliga deltagare i högre grad än kvinnliga har blivit mer intresserade av att arbeta inom ÄO. De avsåg i högre grad att söka tjänst som IT-Pilot i IT-Lyftet och ansåg att deras chanser att få ett arbete har ökat tack vare medverkan i projektet. I enlighet med de initiala farhågorna är ett troligt skäl till detta att manliga deltagare har fått ett mer positivt bemötande från personal och de äldre. Mycket pekar mot att projektet har fungerat bättre för de manliga deltagarna än de kvinnliga, vilket även den externa utvärderingens slutrapport pekar på. Men detta är inte hela bilden, även kvinnliga deltagare har beskrivit att de uppskattat och blivit väl bemötta inom projektet. Projektet har aktivt arbetat för att uppmärksamma alla individer oavsett kön och varit noga med att synliggöra både manliga och kvinnliga deltagare vid tillfällen för marknadsföring och spridning av projektresultaten. Som nämndes tidigare finns det två faktorer som i detta fall kan ha missgynnat kvinnliga deltagare. Dels ÄOs vilja att rekrytera män och uppmuntra dem till att arbeta inom ÄO, dels en felaktig bild av att män är bättre på IT och ny teknik än vad kvinnor är. Samtidigt är det bra att många män i projektet har trivts i sin roll inom ÄO. Projektet har således visat på en strategi för att knyta män till ÄO i framtiden.

### **Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning**

Redogör för hur projektet arbetat för att förverkliga visionerna vad gäller tillgänglighet i projekt. Relatera till projektplan och utmaningar under arbetets gång.

När det gäller målgruppen arbetslösa ungdomar har ett starkt tillgänglighetsperspektiv varit en förutsättning för att kunna erbjuda bästa möjliga förutsättningar för deltagarna. Centralt i projektet har varit att anpassa materialet och upplägget utifrån målgruppens olika förutsättningar och behov. Innan den första gruppen deltagare rekryterades var det svårt att säga vilka behov som skulle finnas hos deltagarna och om det skulle finnas olika funktionshinder hos deltagarna som skulle ställa krav på individuella anpassningar. Under projektet har det uppdagats att flera deltagare hade olika typer av funktionsnedsättningar så som t.ex. koncentrationssvårigheter, läs och skrivsvårigheter, hörselnedsättning.

I projektet uppmärksammades att en stor andel av deltagarna hade social problematik och/eller funktionsnedsättning som uppdagades i takt med att relationer byggdes. Att inom projektet lägga upp lärandet på ett traditionellt sätt var inte lämpligt och det var viktigt att det lärande som erbjöds upplevdes som lustfyllt och meningsfullt att ta till sig samt att det tilltalade olika lärstilar. Det fanns även ett stort behov av vuxna förebilder såsom projektledare/AME-handläggare och handledare i ÄO.

Flera av ungdomar hade innan deltagandet i projektet varit arbetslösa under längre perioder och några hade även erfarenhet från andra praktikplatser eller insatser. Att



funktionsnedsättningar hos deltagarna inte upptäckts tidigare kan handla om att det inom projektet lyckades bygga upp en förtroendefull relation mellan ungdomarna och handledare, AME-handläggare och/eller projektledare så att de vågade lyfta frågor kring sina svårigheter.

En stor anledning till den förtroendefulla relationen har varit den involverade personalens attityd som genomsyrats av öppenhet gentemot deltagare och ett tydliggörande om att alla är välkomna oavsett behov av anpassning. Det har även klargjorts från början att om projektet ska kunna tillgodose behov behöver deltagaren berätta och uttrycka sina behov. Det har dock varit viktigt att betona att deltagarna äger sin berättelse, det finns inget tvång, och att det de berättade stannade hos berörda parter.

Projektteamet utarbetade en övergripande tillgänglighetsplan inför tredje deltagargruppens start där framförallt bemötande och olika typer av anpassningar specificerades för att undvika att någons behov inte tillgodosågs. T.ex. arbetade utbildningsansvariga med bestämd bordsplacering så att placering i rummet kunde ske utefter individuella behov. Dialog och information kring tillgänglighet hölls även i nätverket för handledare och AME-handläggare.

I utbildningsdelen har deltagarna genom upplevelsebaserad inläring fått känna på hur det är att ha fysiska begränsningar (rullstolsbasket, bowling). Tillgänglighet har varit en integrerad del i utbildningen genom workshop med deltagarna och det gjordes studiebesök hos Vision Bo Äldre.

I upphandlingar med externa föreläsare har det funnits kravspecifikationer på tillhandahållandet av skriftliga sammanfattningar från föreläsningen, åhörarkopior och/eller powerpoint-presentationer. Då föreläsningar har hållits har det även erbjudits hjälpmedel såsom ljudinspelningar och lättlästa föreläsningssanteckningar. Detta är dock något som inte deltagare velat nyttja men frågan har ställts utifrån de behov varje deltagare själv angivit. Vid beställning av fika har det funnits alternativ för de som är i behov av specialkost.

Under utbildningsdelen för alla tre grupperna har projektteamet påtalat var rökning får ske så att det inte hindrar andra besökande till huset och att det är viktigt att rengöra efter sig vid rökning i syfte att inte verka hindrande för andra i gruppen som kanske inte tål rök, har astma etc. Lokalerna på GR var tillgänglighetsanpassade genom att de var belägna på entréplan. Då det förekommit aktiviteter på andra plan har det funnits möjlighet att ta hissen.

Praktikplatserna vid ÄO följer de regler och krav som finns för äldreomsorgen vilket sörjer för god tillgänglighet. Detta gäller även AME (jobsök). Projektet har förenklat ESF:s underlagsblankett för bilaga 3 genom att göra den mer pedagogisk och tydlig. Information har erbjudits via mejl, skriftligen, per telefon och muntligen. Deltagare har erbjudits hjälp att fylla i och skriva ut för projektet aktuella blanketter. När studiebesök anordnats har utbildningsansvarig mött upp deltagarna på en för dem välkänd plats i Göteborg, ibland GR, för att sedan gemensamt ta sig till platsen för besöket. Detta för att undvika att deltagare som har svårt att orientera sig och ta till sig information om vägbeskrivningar ska välja bort utbildningstillfället då de känner sig osäkra om vart de ska någonstans.

Ett inskrivningsformulär har tagits fram för att användas av AME-personalen vid rekrytering av deltagare. Syftet med formuläret är att lyfta frågor och avdramatisera eventuella funktionsnedsättningar. Den information som framkom genom inskrivningsblanketten låg även till grund för en plan utifrån individens behov i bemötande vad gäller till exempel hörselnedsättning och koncentrationssvårigheter.

Vid rekrytering av projektledarna var ett av urvalskriterierna att sökande skulle ha tidigare erfarenheter av arbete med ungdomar och funktionsnedsättningar.



Ofta har det varit social problematik och praktikrötthet som ställt till det för deltagarna. Flera deltagare hade genom tidigare erfarenheter en inställning att praktik inte leder till arbete. I och med detta fanns ett behov av anpassning vilket projektledarna behövde uppmärksamma och skapa nya förutsättningar kring för att undvika att deltagare upplevde ytterligare ett misslyckande. Det var avgörande att erbjuda deltagare en samtalspart även utanför lektionstid. I detta bidrog både projektledare, handledare inom ÄO och AME-handläggare. Första deltagargruppens handledare inom ÄO agerade mer som handledare på ett socialt plan för att integrera deltagarna i arbetsplatsens vardag så som att ta med sig lunchlåda, ha en samtalspartner kring hemsituationer etc. I de två följande deltagargrupperna var detta inte lika signifikant i uppdraget.

En god stämning har kunnat hållas och det har bedrivits ett aktivt arbete för att motverka diskriminering, bland annat genom ett omfattande jämlikhetsarbete kring funktionsnedsättningar, kön, bakgrund osv.

Vidare kan tillgänglighet som begrepp tillskrivas en central roll för både idé och innehåll i projektet. Äldreomsorg handlar mycket om att så långt som möjligt möjliggöra självständighet och deltagande för brukaren, både fysiskt och mentalt. Att föra in arbetslösa ungdomars informella kunskap kring ny teknik och IT i ÄO har öppnat upp för nya möjligheter för personal att förbättra verktyg för tillgänglighet. Exempelvis kan tv-spel användas i rehabiliterande och i habiliterande arbete tillsammans med de äldre samt i syfte att skapa aktiviteter kopplat till både kognition och ett socialt sammanhang. Att bemästra mobil teknik såsom smartphones och iPads ger nya möjligheter till deltagande i omvärlden trots eventuell somatisk och/eller kognitiv problematik.

## Regionala prioriteringar

Redogör för de eventuella regionala prioriteringar som ni arbetat med.

I och med att projektet har riktat sig mot unga vuxna utan arbete (19-24 år) som i många fall visat sig ha någon form av funktionsnedsättning är det adekvat att påstå att IT-Piloterna berört flera delar i de regionala prioriteringarna. Projektet har haft ett tydligt jämställdhets- och tillgänglighetsperspektiv. Projektets uppbyggnad är innovativt eftersom det bland annat kopplats till sitt systerprojekt IT-Lyftet, till exempel då deltagande ungdomar i IT-piloterna kunnat söka en anställning inom IT-lyftet för att bidra till kompetensförhöjningen av personal i ÄO.

Att efterfråga arbetslösa ungdomars informella IT-kunskaper och applicera dessa i ÄO har inte gjorts tidigare och ger följande synergier:

- Merparten av deltagarna har upplevt att de står närmare arbetsmarknaden efter projektet
- Deltagarnas kunskaper har synliggjorts och varit efterfrågade
- Arbetslösa ungdomar har fått ett tillfälle att "upptäcka" ÄO som arbetsplats vilket på lång sikt borgar för att fler unga män och kvinnor aktivt söker sig till yrken inom ÄO
- Männerna var mer positiva till projektet och ÄO och detta skulle i en förlängning kunna innebära att fler män söker arbete inom ÄO i framtiden
- Genom projektet har ÄO, AME och AF erhållit en plattform där nätverk för framtida samverkan byggts upp och utvecklats. Berörda parter uttrycker att detta kan leda till fler praktikplatser inom ÄO i framtiden.

## Spridning och påverkansarbete



Redogör för hur ni arbetat med spridning och påverkansarbete.

- Vilka personer/organisationer har ni riktat er till?
- Hur kan projektets idéer och erfarenheter omsättas i annan verksamhet?
- Vilka ytterligare insatser för påverkansarbetet skulle behövas för att nå dit ni vill? Vem/vilka bör göra det?

Spridning av projektet har i första hand riktats till chefer och baspersonal inom ÄO och AME men även politiker och andra tjänstemän och organisationer som ansetts vara strategiska aktörer. Framförallt har spridning skett till de deltagande kommunerna och den deltagande stadsdelen (Ale, Härryda, Kungälv, Lerum, Lilla Edet, Majorna-Linné och Partille). Projektets slutkonferens den 3 december 2013 var en viktig del i detta.

Som ett led i att koppla framtida forskning i ämnet till de deltagande GR-kommunerna bjöd projektteamet in Jürgen Broeren (forskande arbetsterapeut på Sahlgrenska universitetssjukhuset i Göteborg) till projektledningsgruppsmötet i april 2013. Han forskar kring Tv-spel och stroke-rehabilitering och diskussioner fördes om eventuellt samarbete kring en forskningsidé. Ett deltagande i en forskningsstudie skulle kunna ge värdefull kunskapsproduktion för utveckling inom området och ett sätt för projektets idéer att kunna leva vidare.

Projektet har även presenterats vid GR:s nätverk för äldreomsorgschefer, IT-chefer samt för den politiska styrgruppen för arbetsmarknad på GR. Det ska tilläggas att det lokala påverkansarbetet har genomförts av kommunerna genom deltagarna i projektledningsgruppen.

En annan form av spridning har skett genom de deltagande ungdomarnas olika aktiviteter under utbildningen och på praktiken. De har mött aktörer såsom forskare, app-utvecklare, utbildningsanordnare och Vision Bo Äldre. De har även genomfört en workshop riktad till deltagarna i projektet e-Senior i Göteborgs Stad. Ungdomarna som deltog i projektet utgjorde även en viktig del av projektets slutkonferens där de delgav kommunernas representanter sin bild av medverkan i projektet. Deltagarna har även varit föredragande för GR:s styrgrupp för arbetsmarknad för att ge en bild av vad ett deltagande i projektet innebar för individen själv.

För att kommunicera ut projektet utanför de deltagande aktörerna har GR:s webbplats, Scoopit och sociala media såsom Facebook och Twitter använts regelbundet.

Projektet har varit en deltagande aktör i kampanjen Digidel och fick erbjudande om att delta vid en konferens HT 2013 och tillsammans med Digidel-kansliet ta fram ett program för ett seminarium på konferensen AAL. Tyvärr gick platserna till en annan aktör men det visar på intresset för projektet och IT-Lyftet. Projektledare har deltagit vid två Digimeet som är ett nätverk och en del av Digidel-kampanjen. Vid båda tillfällena presenterades de båda systemprojekten IT-Piloterna och IT-Lyftet och GR stod som värd vid ena tillfället. Presentationer från dessa två tillfällen finns tillgängliga på Youtube: <http://www.youtube.com/watch?v=SKy7-5AKd10>  
<http://www.youtube.com/watch?v=UmDYysg-OoY>

Linnéuniversitetet fick 2013 ett uppdrag av regeringen att genomföra en studie kring digital delaktighet. Denna utgick från de projekt och verksamheter som var utvalda till Digidels tävling: "Utmaningen", däribland IT-lyftet och IT-piloterna. Studien, som har samordnats av fil dr Angela Zetterlund, slutrapporterades den 2 augusti 2013 till Näringsdepartementet och i den tillhörande exempelsamlingen går att läsa om både IT-Piloterna och IT-Lyftet på sidan 17 -19.

Rapporten och exempelsamlingen finns på: <http://www.digidel.se/just-nu/nyheter/>





## linneuniversitetets-studie-digital-delaktighet/

Projektet har även fört en dialog med ansvarig för ett nätverk i GRs regi kopplat till Vård och omsorgscollege. Där presenterades projekten i syfte att fler yrkesverksamma skulle få en inblick i hur och var projektets deltagare gör sin praktikperiod. Projektet har även deltagit i GRs interna möten och informerades kollegor om vad projektet arbetar med och hur långt man kommit. IT-projekten tangerar många frågor och utmaningar som hanteras i andra närliggande verksamheter och nätverk på GR.

IT-Piloterna väckte nyfikenhet och uppmärksamhet då systerprojektet IT-Lyftet genomförde ett transnationellt utbyte i Birmingham (DISCOVER genom Digital Birmingham) i september 2013. Arbetssättet med att koppla arbetslösa ungdomar till ÄO uppskattades mycket och gav aktörerna i Birmingham nya infallsvinklar att ta ställning till i framtiden.

Projektet deltog på mässan Mötesplats Äldreomsorg som genomfördes på Svenska Mässan i oktober 2013. Mässan riktade sig till GR-kommunerna och organisationer och företag som arbetar med frågor kopplat till ÄO. Projektledarna bemannade tillsammans med två deltagare projektets monter och intresset för projektet var stort. Deltagande ungdomar framträdde även vid Mässans Speakers Corner där de höll ett föredrag kring sina erfarenheter, både som deltagare i projektet och anställda i IT-Lyftet.

Tidningen SAMSPEL, som ges ut av Göteborgs Stad/Senior Göteborg, har publicerat en artikel om de båda systerprojekten, IT-Piloterna och IT-Lyftet. Artikeln finns här: [http://goteborg.se/wps/wcm/connect/7eb1b500492a4fec8790bff04c07b4f0/samspel\\_2\\_13\\_web.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=7eb1b500492a4fec8790bff04c07b4f0](http://goteborg.se/wps/wcm/connect/7eb1b500492a4fec8790bff04c07b4f0/samspel_2_13_web.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=7eb1b500492a4fec8790bff04c07b4f0)

Projektet har även uppmärksammats i lokaltidningarna i flera av de deltagande kommunerna.

Projektet har sammanställt ett PM om behov av tekniska förutsättningar som kommunerna kan använda för att påtala behov i att utveckla och investera hårdvara och IT-infrastruktur inom den egna kommunen.

De båda systerprojekten har bjudits in att prata vid GRs nätverk för IT-chefer för att i större grad påverka de infrastruktursatsningar som görs.

## Extern utvärdering

Redogör för hur den externa utvärderaren (om det är aktuellt) konkret bidragit i projektarbetet. Vilket stöd har det varit för projektledningen och hela projektet?

Projektets utvärderare har varit Contextio Ethnographic AB som är ett antropologiskt konsultföretag specialiserat på utvärderingar, undersökningar och utbildningar. Uppdraget har genomförts som en lärande utvärdering vilket har inneburit dels en utvärderande roll och dels en processtödande funktion kopplat till projektteamet.

Utvärderande uppgifter har varit:

- Kritiskt och konstruktivt granskat hur projektet arbetar med att uppnå sina målsättningar enligt överenskomna kriterier.
- Kontinuerligt följt och utvärdera projektmetoder, process och resultat i förhållande till Socialfondens intentioner.

Processtödande uppgifter har varit:



- Skapa förutsättningar för ett kontinuerligt lärande inom projektet och stödja spridning av de erfarenheter som görs under projekttiden.
- Upprätthålla en kontinuerlig dialog med projektets ledning där gjorda iakttagelser återkopplas till ansvariga personer för att bidra till att utveckla projektet i rätt riktning.
- Ge synpunkter och råd till projektledning och andra nyckelpersoner inom projektet.

Då projektet haft en stor omsättning på personal så har den externa utvärderaren rent konkret även bidragit med att stötta projektledare i uppdraget. De rapporter och dragningar som genomförts har varit tydliga och raka vilket har gett bra material till att revidera och utveckla projektet löpande.

Det har inte varit en envägskommunikation, utan det har funnits utrymme för feedback på utvärderarens kommentarer och förslag vilket har medfört ett klimat som gynnat en gemensam kunskapsproduktion och en framåtriktning i lärprocessen.

I den andan har projektteamet haft möjlighet att stämma av upplägg och idéer med utvärderaren under projektets gång. Alla strategiska beslut, överväganden och genomföranden har meddelats utvärderaren och om behov funnits följts av en dialog/diskussion.

Utvärderaren har dessutom pekat på direkt svåra saker i projektet – t.ex. att män tenderar att lyckas bättre än kvinnor. Vidare har de visat sig var en tydlig röst för deltagarna där deltagarnas åsikter i stor utsträckning lyfts fram på ett objektivt sätt.

Utvärderaren har följt följande involverade grupper under projektets gång: projektledare och projektledningsgrupp, deltagare, personer som arbetar med utbildningen samt handledare för deltagare.

Både kvalitativa och kvantitativa metoder har använts i utvärderingen. Utvärderaren har varit deltagande vid relevanta mötet och tillfällen såsom projektledningsgruppsmöten, nätverksmöten, utbildningstillfällen och praktik för deltagarna. De har även utfört några deltagande observationer och informella samtal i kommunerna med personal (handledare).

Projektets deltagare var uppdelade i tre omgångar och eftersom det har varit ett pilotprojekt, som inte genomförts tidigare, har det varit viktigt att bygga på och förbättra över tiden och mellan deltagargrupperna. Den externa utvärderaren har följt deltagarna i dessa tre grupper med deltagande observationer, fokusgrupper och enkäter. Det materialet har legat till grund för förbättringsförslag kopplat till utbildning, praktik och jobsök. Vidare har det varit en metod för att se hur pass förankrat projektet har varit hos deltagarna och i projektledningsgruppen. Kopplat till de olika deltagargrupperna har det genomförts intervjuer med projektledarna, deltagarna och projektledningsgruppens medlemmar. Contextio har lämnat och presenterat två delrapporter, i januari och maj 2013, och en slutrapport i december 2013 som presenterades på IT-Piloternas slutkonferens den 3 december 2013.

Till skillnad mot de första två grupperna följdes inte den tredje gruppens deltagare upp efter avslut då dessa slutade under projektets sista månad. Den tredje gruppen fick dock del av det innehåll som utvecklats och förbättrats under de två första omgångarna vilket skulle kunna medföra att deras upplevelse av projektet kunde ha påverkat utvärderingens resultat i ytterligare positiv bemärkelse.

Contextio har även genomfört en workshop för projektledningsgruppen avseende verksamhetslogik och målarbete.

Gentemot den första gruppens deltagare genomförde Contextio en webbaserad enkät som fick



låg svarsfrekvens. Under de andra två omgångarna delades istället pappersenkäter ut vid utvalda utbildningstillfällen vilket medförde en markant ökning av svarsfrekvensen. Slutrapporten kan spela en viktig roll i framtida implementering då den belyser viktiga aspekter och vinster med projekttiden.

## Egenutvärdering

Redogör för hur ni själva arbetat med att utvärdera ert arbete. Vilket stöd har det varit för projektledningen och hela projektet?

Mycket av egenutvärderingen har kretsat kring utbildningens utformning och i huvudsak har projektteamet hela tiden har uppmärksammat jämställdhets- och tillgänglighetsaspekter. Genom att hela tiden föra en dialog med vad som gått bra med deltagarna och vad som har gått mindre bra har personerna i projektteamet fungerat som bollplank åt varandra vilket har mynnat ut i många förbättringsförslag. I många fall handlade det om att medvetandegöra varandra på olika saker.

Längs med vägen har projektteamet även fört ett samtal med handledarna och de som har haft direktkontakt med deltagarna på AME för att hela tiden kunna förbättra och öka samstämmigheten i arbetet kring IT-Piloterna. Vidare har de nätverksträffar som anordnats med handledare och AME-handläggare inneburit ett forum för löpande utvärdering. Exempelvis ändrades jobbsökande aktiviteter, utifrån input av både nätverken och deltagarna, från åtta timmar i veckan till fyra eftersom det varken var motiverande eller befogat att arbeta på det sättet. Dessa träffars kommun- och verksamhetsöverskridande karaktär har gett en mångfacetterad dialog och en bred spridning av kloka förslag och bra insikter. Första gruppen deltagare – de som anställdes i IT-Lyftet – bjöds in på två träffar tillsammans med projektledare för att få in reflektioner kring upplägget både på utbildning och på anställning. Dessa reflektioner togs sedan med både i individuella samtal med just dessa personer men även i utformningen/omformningen av deltagarnas utbildning och kommande uppdrag som anställda i IT-Lyftet.

Projektledningsgruppsmötena har tjänat som ett annat viktigt forum för en egenutvärdering där projektets aktiviteter ställs mot syfte, mål och nytta, här har även den externa utvärderingen varit en viktig del.

Projektteamet hade ett antal heldagsplaneringar kring projektet under våren 2013. Kortare möten har hållits varje eller varannan vecka. Projektteamet har även fått stöd och en "dialogpart" i projektägaren, främst genom den projektägarrepresentant som deltagit i projektledningsgruppen. Internt hos projektägaren har även de ESF-finansierade projekten träffats för att utbyta erfarenheter och lärdomar av varandra samt få feedback och stöttning i utformande och utvecklande av projekten.

Deltagarnas åsikter, både muntligt och ibland i mer formaliserade dialogforum, har varit värdefull input.

Utifrån dessa sammantagna åtgärder och egenutvärderingsstrategier har projektet konkret kunnat utforma och omforma både förhållningssätt kopplat till jämställdhet, tillgänglighet och handledar- och deltagarträffen.

## Kommentarer och tips

Vilka tips skulle Du vilja delge framtida projekt? Vad gick bra och varför? Vad gick mindre bra och varför?



Det finns flera lärdomar att berätta om och dela med sig av från projektet som rör sig på flera plan från förhållningssätt och arbetsinsats gentemot deltagare, upplägg på utbildning, medfinansiering och närvarorapportering till hur organisationen kring de deltagande aktörerna byggs.

Ett problem som projektet brottats med är att behålla de deltagande aktörernas initiala engagemang och omfattning av arbetsinsats. En reflektion att ta med sig in i framtiden som projektägare är hur ett sådant engagemang skulle kunna blir mer formellt och få en tydligare förankring även politiskt, i GRs fall i kommunerna. En fråga att ställa kan vara: stämmer projektets syfte och mål överens med andra riktlinjer och andra styrdokument i kommunerna? Om så är fallet bäddar det för en bredare förankring och legitimitet till vad projektet kostar i tid och ekonomiska medel även en bit in i projekten. Det är även viktigt att tydligare förmedla vad engagemanget kommer att betyda i arbetsinsatser för varje enskild kommun. På de ställen där det fanns en tydlig riktning och vilja uppifrån, främst hos enhetscheferna, skapades ofta praktikplatser där handledningen fungerade och innehållet på praktiken genomfördes i samklang med projektets intentioner om ett ömsesidigt lärande där deltagarens IT-kunskaper var en viktig del.

När det gäller utbildningen så är det viktigt att vara beredd på att många deltagare kommer behöva vägledning och stöd utöver själva lärsituationerna för att inte avbryta sitt deltagande under projektiden. För att flera av deltagarna skulle fullfölja krävdes det således mycket social stöttning, ofta i form av samtal. Det innebar att all involverad personal behövde lägga mer tid på att agera stöd åt deltagarna än vad projektet avsåg göra. En hypotes som projektet ställer upp efter projektslut är: det finns ofta en bakomliggande anledning till långvarig arbetslöshet, i många fall social problematik och funktionsnedsättningar. Detta måste framtida projekt ha med i beräkningen och eventuellt rusta sig för resursmässigt för att kunna möta deltagarna och deras förväntningar och behov på ett bra sätt.

En svårighet i projektet har varit att uppnå tillräcklig medfinansiering avseende deltagarnas ersättning. Målgruppen har av olika anledningar haft svårt att fullfölja projektet och därmed har varje medfinansieringstimme blivit viktig att få bokförd och kostnaderna har fått anpassats så att korrelationen i budgeten har varit i balans.

En annan lärdom gäller den närvarorapportering som låg till grund för de deltagande ungdomarnas medfinansiering. Närvaro har samlats in från tre olika ställen: utbildningen, praktiken och jobsök. Utöver det skulle uppgifter om ersättning samlas in från kommunerna, om deltagaren fick ekonomiskt bistånd. Deltagarna skulle i sin tur redovisa till projektet om de erhöll ersättning från AF. I vissa fall har deltagaren haft ersättning från både kommun och AF. Problem uppstod när deltagare själva inte hade insikt i vilken typ av ersättning de hade, från vem de fick ersättning eller vilka blanketter som skulle användas. Inte heller hade alla deltagare förståelse för att projektet behövde underlag för att kunna medfinansiera deras ersättning från AF. I detta arbete har projektet behövt bistå deltagare med både administration och hjälp med att reda ut vem de hade ersättning ifrån.

I början av projektet ansvarade deltagarna själva över inrapporteringen av närvaron till projektteamet, det fungerade inte och resulterade i ett omfattande efterarbete för projektteamet. Detta innebar exempelvis att dubbelkolla med praktiken och jobsök och försöka få kontakt med deltagare som avslutat projektet i förtid. Inför den andra deltagaromgången förenklades närvaroblanketten från ESF och allting samlades på en blankett och projektteamet ansvarade för att närvaron på utbildningen noterades. Handledarna och handläggarna på de olika praktikplatserna och AME noterade deltagarnas närvaro för respektive aktivitet. Närvaron rapporterades in till projektteamet. Många gånger behövdes påminnelser för att få in alla uppgifter vilket betydde en högre administrativ



belastning för projektet än vad man initialt räknat med.

Inför den tredje omgången beslutades att ansvaret för närvaron i respektive kommun låg hos de ansvariga personerna för praktiken, till stor utsträckning de som var representanter i projektledningsgruppen respektive AME-handläggarna. Antalet kontaktytor för både projektteamet och övriga aktörer minskade därmed och så även administrationen. Det blev enklare att ha en till två ansvariga i varje kommun att vända sig till.

Slutsatser att föra vidare utifrån detta resonemang är att eftersom närvaron är central för medfinansiering och budget, i enlighet med ESF:s programområde 2, är det oerhört viktigt att hitta en struktur där denna information säkerställs på ett bra sätt utan att administrationen tar en oproportionell del av den totala arbetstiden.

Det ska även tilläggas att då målgruppen visat sig ha funktionsnedsättningar som försvårar möjligheterna till att själva klarar ut sin del av administrationen samt att personal inom framförallt ÄO inte alltid har den administrativa kunskap som projektet efterfrågade, så har det varit tidsödande att bistå dessa med hjälp och kunskapsöverföring.

Projektteamet har tagit fram skriftliga manualer samt instruerat personalen hur Excel-blanketterna ska fyllas i och fungerar. Inte heller har all personal tillgång till datorer och skrivare vilket försvårar deras möjlighet att redovisa sin tid i projektet på det sätt som ESF och projektägare önskar. Både kunskapsklyfta och verktygsbrist skapar en komplex administrativ situation som tar såväl tid som kraft från alla involverade parter.

## Kontaktpersoner

Vilka personer kan den som är intresserad av ytterligare information kontakta?

Ulrica Furby, Göteborgsregionens Kommunalförbund.  
Mejl :ulrica.furby@grkom.se  
Telefon: 031-335 50 25