

2022-04-29

Samverkan och digitala metoder för att hjälpa UVAS till sysselsättning





Denna rapport har tagits fram av Urban Utveckling på Uppdrag av Give it forward. Rapporten ämnar sammanfatta det arbete som genomförts i samverkan och på uppdrag av Give it forward inom det projekt för vilket Give it forward erhållit stöd från Delegationen mot segregation. Projektet ämnade utveckla samverkan mellan Sthlm stad och Give it forward och ta fram arbetsmodeller och arbetsprocess för fortsatta samverkan kring digitalt uppsökande verksamhet.

För information om projektet kontakta:

Mona Abu-Jeib – Projektledare
Give it forward
giveitforwardsweden@gmail.com



Anna Molin – Projektledare och konsult social hållbarhet
Urban Utveckling
0706-331539
Anna.molin@urbanutevckling.se



Innehåll

INLEDNING	3
BAKGRUND	3
PROJEKTET	5
SYFTE OCH MÅL	6
UVAS, KUNSKAPUNDERLAG	8
STATISTISK JÄMFÖRELSE	11
Att följa och mäta segregation	11
Områdestyper	12
Segregationsbarometern - UVAS.....	13
UVAS Stockholm stad.....	13
PROJEKTETS GENOMFÖRANDE	26
PROJEKTETS RESULTAT	27
POTENTIELLA RISKER I PROCESSEN.	27
Risker.....	27
GEMENSAM MÅLSÄTTNING	28
Vad ska arbetet leda till på lång sikt?	28
Vad ska vi uppnå innan projektet är slut?	28
ARBETSMODELL	28
ARBETSPROCESS.....	29
UTFORMNING AV KAMPANJER.....	30
Budskapet	31
Intresseanmälan utformning	31
Erbjudandet till UVAS utifrån jobbtorgens ramar	31
JOBBTORGENS FÖRUTSÄTTNINGAR, FUNKTION OCH ARBETSSÄTT	32
Behovet	32
Ramar.....	32
Jobbtorgens funktion och erbjudande	32
SAMMANFATTANDE ANALYS	34

Inledning

Bakgrund

Stockholm och Botkyrka kommun är två kommuner som har problem med segregation. I båda kommunerna finns det flera utanförskapsområden, däribland Järva i Stockholm och Alby samt Norsborg/Hallunda i Botkyrka. Dessa områden präglas av socioekonomiska utmaningar där arbetslösheten är högre än genomsnittet för den resterande kommunen. Arbetslösheten i sig är en bakomliggande orsak till segregation och individer som saknar sysselsättning samlas ofta i områden där andra har samma livssituation. Det leder i sin tur till att individer som bor i socioekonomiskt svaga områden har sämre uppväxt- och levnadsvillkor än individer i socioekonomiskt starkare områden.

Generellt har utrikesfödda en lägre sysselsättningsgrad än inrikes födda. Specifikt unga med utländsk bakgrund har en påtagligt sämre ställning på arbetsmarknaden, jämfört med unga med svensk bakgrund. En bidragande orsak till detta är att utrikesfödda i större utsträckning upplever svårigheter att få ett första jobb med anledning av ett bristande kontaktnät och referenser på arbetsmarknaden. I socioekonomiskt utsatta områden är andelen unga som varken arbetar eller studerar (UVAS) högre än i andra områden. Därför finns det ett behov av att rikta insatser mot unga i områden med socioekonomiska utmaningar som varken arbetar eller studerar.

I takt med att samhället har förändrats och fler ungdomar spenderar mer tid på sociala- och digitala plattformar, snarare än ute i stadsrummet, behöver kommunernas uppsökande verksamhet utveckla sina digitala metoder inom den uppsökande verksamheten. Av gruppen med utländsk bakgrund i områden med socioekonomiska utmaningar, är gruppen tjejer med arbetsmarknadsrelaterade och/eller psykisk ohälsa en svårare grupp att nå delvis på grund av att de i större utsträckning är hemmasittare. För att nå denna grupp finns ett behov hos kommunen att testa och utveckla nya metoder för det uppsökande arbetet.

I detta projekt har vi tagit fram en metod för hur kommuner och ideella aktörer kan samverka kring den uppsökande verksamheten och föra in digitala metoder för att nå ut till fler ungdomar. I arbetet ingår att skapa en digital plattform där UVAS och olika aktörer kan mötas. Plattformen kan i förlängningen sammanföra UVAS med mentorer inom näringslivet och med kommunernas arbetsmarknadsinsatser. Tillsammans med UVAS och ungdomskonsulenter från Stockholm stad har Give it forward identifierat behov och metoder som utvecklats i ett nära samarbete.

Give it Forward

Stiftelsen Give it Forward är en riksorganisation som arbetar med social innovation, arbetsintegration och ekonomisk jämställdhet. Vårt ändamål är att fokusera på arbetsmarknaden, med syfte att bryta långtidsarbetslöshet och utanförskap. I detta projekt ligger fokus på UVAS vilket är en grupp som föreningen arbetar med i många år. Föreningen har därmed ett stort nätverk av UVAS och ett stort förtroendekapital.

Stockholms stads Jobbtorg

I Stockholms stad finns en arbetsmarknadsinsats som går under namnet jobbtorg. Totalt finns det fyra jobbtorg i kommunen som täcker olika delar. De fyra jobbtorgen är Skärholmen, Globen, Kista och Vällingby. På Jobbtorget erbjuds stöd via jobbcoacher, studie- och yrkesvägledare samt it support. Jobbcoacherna stöttar i att hitta vägen framåt till jobb samt hjälper personer att komma på vad man kan och vill jobba med. Coachen kan också hjälpa till när man ska ringa arbetsgivare, besöka olika arbetsplatser eller prova på arbete. Studie- och yrkesvägledaren kan hjälpa personer att komma vidare i sina tankar om att studera vidare. IT-pedagogen stöttar när man ska skriva en ansökan till ett eller flera jobb. På jobbtorgen finns även ungdomskonsulenter, de jobbar uppsökande för att sprida information om jobbtorgen och få fler som har behov att skriva in sig. Ungdomskonsulenternas del i arbetet är att möta individer i målgruppen och sedan länka ihop dem med andra personer inom organisationen som kan hjälpa dem vidare. Siffrorna för hur många inskrivna som kommer till en sysselsättning för de fyra jobbtorgens uppsökande verksamhet varierar mellan de olika jobbtorgen, och under pandemin har fokus legat på att få deltagarna vidare till studier. Men ungefär 70% av deltagarna går vidare med arbete eller studier. Jobbtorgen arbetar med digitala metoder till exempel nyttjas Instagram med flera men man ser ett behov utav att utveckla sina metoder i syfte att nå ut till fler.



Projektet

Fokus i genomförandet av detta projekt har skiftat något sedan projektet initierades. Detta på grund av att nya behov har identifierats under arbetets gång. Vi har valt att utveckla och anpassa projektet efter de behov vi sett och de möjligheter som visat sig under pågående arbete, både hos målgruppen samt hos våra samverkanspartner. I början av projektet låg stort fokus på digitalt mentorskap och att koppla samman UVAS med mentorer i yrkeslivet. Detta har fortsatt utgöra en del av projektet men tonvikten har lagts på att utveckla samverkan med Stockholms stads jobbtorg och möta deras behov av att nå ut till fler inom målgruppen UVAS. Vi har även sett att Stockholm stad till viss del kan fylla den funktion som mentorerna är tänkta att fylla. Genom deras ungdomskonsulenter och jobbcoacher ger dom UVAS stöttning och vägledning för att hitta en väg framåt mot studier och arbete. Fokus har därför lagts på att utveckla en samverkansform för att tillsammans utveckla digitala metoder och den digitala plattformen i syfte att nå ut till fler UVAS och sedan koppla ihop dom till Stockholms stads befintliga verksamheter. På så vis kan fler UVAS få stöttning via de resurser som redan finns på plats. Projektet har därmed i allt större utsträckning kommit att handla om att i samverkan utveckla digitala metoder och en arbetsprocess som leder till att fler UVAS kommer vidare till arbete och studier. Stor vikt har lagts vid att involvera UVAS för att de kampanjer och den plattform som tas fram motsvarar deras behov och tilltalar dem som målgrupp. Det Give it forward tillför till projektet utöver kunskap om digitala metoder är även att Give it forward idag jobbar med målgruppen och kan därför enkelt involvera dem. De har även ett stort förtroendekapital hos målgruppen som i många fall har tappat tilltron till myndigheter. Give it forward kan vara en mer attraktiv aktör som UVAS kan skapa en god relation till och via dom kan dom få förtroende för staden och dess verksamheter.

Vi har bedömt att de förändringar som gjorts har gynnat våra målsättningar som är att hjälpa fler UVAS till sysselsättning och påverkar inte utkomsten av projektet. Delvis för att det ger goda möjligheter att implementera metoden i stadens kärnverksamhet så att kunskapen lever vidare. Metoden kan även enkelt plockas upp av andra kommuner i samverkan Give it forward eller på egen hand.

Projektet omfattade från början både Stockholm stad och Botkyrka kommun. På grund av en större omorganisation har Botkyrka kommun inte haft möjlighet att delta. Det har dock förts samtal om deras situation och deras behov utifrån UVAS. Vilket har gett en möjlighet att skapa relationer för framtiden och kunskapsutbyte angående arbetssätt och erfarenheter och kunskaper om att arbeta med UVAS.

Syfte och mål

Syfte

Syftet med det här projektet är att ta fram metoder, arbetssätt och kunskap kring hur man kan samverka kring det uppsökande arbetet för att fler UVAS ska hitta sin väg vidare till arbete och studier.

Syftet är även att den kunskap och de metoder som tas fram ska kunna nyttjas vidare dels i fortsatt samverkan mellan deltagande aktörer men kunskapen och metoderna ska även kunna implementeras i kommunens ordinarie arbete för att bidra till att hjälpa fler UVAS på lång sikt. Metoderna och kunskapen ska även kunna spridas till fler kommuner som har liknande behov av att utveckla den uppsökande verksamheten.

Mål

Den övergripande målsättning för projektet har varit att utveckla digitala plattformar för arbetsmarknadsintegration för gruppen UVAS.

I likhet med projektet i stort har vi skruvat på våra mål även om dom i stort är sig lika men även här har det skett en förskjutning från att prata om mentorskap så ligger nu tyngdpunkten på den digitala uppsökande verksamheten som ska koppla samman UVAS med Jobbtorgen.

På kort sikt förväntar vi oss att följande projektmål resulterar i verklighet:

Projektmål 1: En gemensam målsättning för samverkan kring digital uppsökande verksamhet.

Projektmål 2: En gemensam arbetsprocess och arbetsmodell för samverkan kring digitalt uppsökande verksamhet.

Projektmål 3. Ett underlag för den digitala plattformen och digitala kampanjer av UVAS för UVAS.

Mål på lång sikt

Dessa mål har förblivit desamma då mentorskapsapplikationen kommer utgöra en del av den digitala plattformen som utvecklas.

På lång sikt har en applikation för digitalt mentorskap mellan personer som befinner sig i jobb och individer inom målgruppen UVAS, i valda bostadsområden har utvecklats. På lång sikt ska projektet leda till att de fem gemensamma hindren som lyfts fram i vår förstudie runt upplevelsen av utanförskapet minskat, d.v.s. att UVAS som bor i de bostadsområden vi fokuserar på upplever: (1.) att de har kunskaper om hur samhället fungerar, (2.) att de har ett kontaktnät inom arbetslivet, (3.) att de har ett tillräckligt stort nätverk för att ta sig ur arbetslöshet och brist på sysselsättning, (4) att de har en mentor som kan vägleda till arbete och studier, (5.) att de känner ett ökat förtroende och tillit till samhället.

Övergripande långsiktiga mål:

Bidra med ny kunskap för att utveckla innovativa metoder för att minska och motverka segregation och utanförskap genom nya vägar till arbetsmarknaden.

Delmål 1. Bidra till ökad ekonomisk jämställdhet i samhället. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om kompetensutveckling och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. Vilket bidrar till förbättrade levnadsvillkor.

Delmål 2. Främja tillgången till arbete och bidra med lika möjligheter och villkor i fråga om sysselsättning, arbete och företagande.

Delmål 3. Att bidra till att öka användningen av gynnsam teknik för att främja digital delaktighet och minska det digitala utanförskapet.

LFA-metoden

I projektet används planeringsmetoden the Logical Framework Approach (LFA). Metoden används som ett planeringsverktyg för projekt och den underlättar för planeringen, uppföljningen och styrningen av förändringsprocesser. Tanken med metoden är att *"... det som rättfärdigar projekt är att den service och de produkter som projektet levererar svarar mot målgruppens behov."* (Örtengren, 2015. s.5). Således är det som uppnås med insatsen eller resultatet som är det centrala. Fördelen med att använda just LFA-metoden är att den tar ett helhetsgrepp på ett projekt från planering till långvariga resultat, genom att skapa god dialog mellan de involverade aktörerna samt ge tydliga och konkreta indikatorer som kan mätas och följas upp. Totalt består metoden av nio steg:

1. Analys av projektets kontext/omvärld
2. Intressentanalys
3. Problemanalys/situationsanalys
4. Målformulering
5. Aktivitetsplanering
6. Resursplanering
7. Indikatorer och verifikationskällor
8. Riskanalys och riskhantering
9. Analys av antaganden (Örtengren, 2015).

Då metoden grundar sig mycket i delaktighet och att involvera de intressenter som berörs, är workshops ett bra sätt för att uppnå just det. Samtidigt kan modellen och de nio stegen anpassas efter det specifika projektet, där det kan läggas mer fokus på vissa steg om de anses vara mer relevanta för det enskilda fallet. För att enklare förstå hur varje enskilt steg är en del av syftet, går det att dela upp de nio stegen i tre underkategorier, där steg ett till fyra beskriver relevansen av projektet genom att studera relevant bakgrundsinformation och ta in åsikter från de intressenter som är delaktiga. Steg fem till sju gör det möjligt att se om projektet är genomförbart och att det går att nå de uppsatta målen. Där bidrar indikatorerna till att mäta om projektet går åt rätt håll. Steg åtta och nio möjliggör för resultatet att fortsätta leva vidare efter det att projektperioden är slut och resultaten blir långsiktigt hållbara. Trots att LFA-metoden tydligt beskriver de olika stegen och vad som ska göras i processen, är det

nödvändigt att gå tillbaka till tidigare steg när ny information framkommer och anpassa projektplanen efter det (Örtengren, 2015).

Arbetsprocessen har bestått av flertalet workshops med Stockholms stad. Där har LFA-metoden legat till grund för utformningen av dem och vad som har avhandlats.

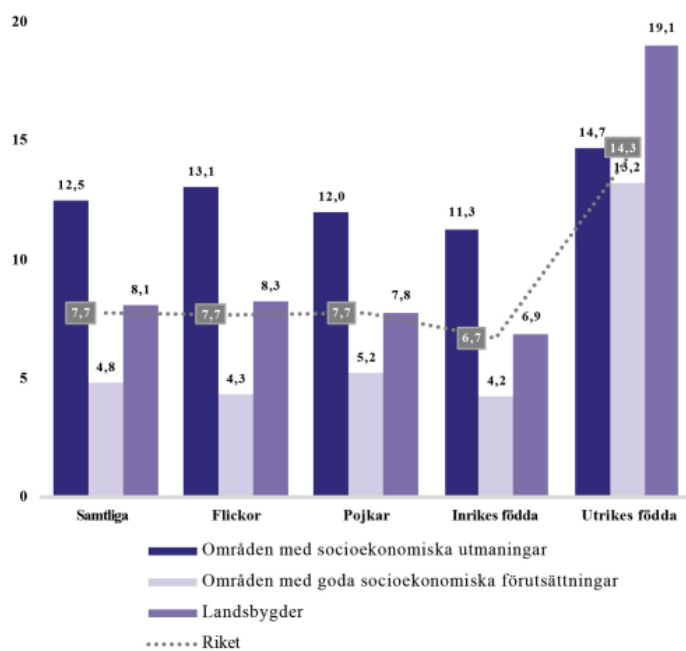
UVAS, kunskapunderlag

I den här delen kommer det ges en kunskapsöversikt över gruppen UVAS för att skapa ytterligare förståelse kring vilka orsaker det kan finnas till att en ungdom varken arbetar eller studerar. Därefter följer en statistisk presentation av nuläget i Stockholm stad gällande UVAS, utifrån Delmos statistikverktyg Segregationsbarometern. Detta underlag har visats på workshop och har ökat förståelsen för hur segregationen tar sig uttryck samt vilken betydelse det har för UVAS och behovet av att rikta insatser mot olika områden i kommunen. Den bild som framträder understryker även behovet av att hitta vägar att nå ut till tjejer med utländskbakgrund bosatta i utanförskapsområden.

UVAS

År 2018 uppgick gruppen UVAS i åldrarna 16–29 år till 150 000 personer i Sverige. UVAS är ingen homogen grupp, utan det finns oräkneliga anledningar till att en ungdom vare sig arbetar eller studerar. Dock är vissa grupper överrepresenterade, däribland personer med fysiska och/eller kognitiva funktionsnedsättningar, utrikesfödda och personer med psykisk ohälsa. Dessutom ökar risken att varken ha ett arbete eller studera om individen saknar gymnasieexamen eller vuxit upp i ett område med socioekonomiska utmaningar (MUCF, 2021).

I områden med socioekonomiska utmaningar i Sverige som helhet är andelen UVAS nästan 13 procent. Det kan jämföras med områden med goda socioekonomiska förutsättningar där andelen UVAS är 5 procent och på landsbygden är motsvarande andel 8 procent.



Figur 1. Andel unga som varken arbetar eller studerar i procent år 2017, ålderskategori 16–24 år. Källa: I rapport Delmos. 2019. Diagrammet: Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällsfrågor, SCB.

Att den geografiska platsen påverkar andelen UVAS medför ett behov av att anpassa insatser och stöd efter de förutsättningar som råder på platsen (Delmos, 2019). Eftersom gruppen är heterogen är det viktigt att erbjuda tvärsektorriella insatser. Forskning på området understryker också vikten av individanpassade och flexibla stöd som ställer krav på samverkan och samordning av offentliga aktörers intressen (Delmos, 2021). Där ingår mentorsprogram som i vissa fall har gett ett positivt resultat, med de tydligt bästa resultaten när relationen mellan mentorn och ungdomen är personligt (Forsslund & Liljeberg, 2021).

Det går även att se en tydlig skillnad mellan inrikes- och utrikesfödda, där utrikesfödda generellt har en högre andel UVAS i hela riket, vilket går att se i figurerna 2 och 3.

Unga som varken arbetar eller studerar år 2018 i hela riket 16-24 år, kvinnor/män, inrikes/utrikesfödda⁷

	Antal	Andel
Kvinnor Inrikesfödd	18613	4.6 %
Kvinnor Utrikesfödd	11736	12.8 %
Män Inrikesfödd	24239	5.7 %
Män Utrikesfödd	13507	11.4 %

Figur 2. Källa: MUCF. 2021

Unga som varken arbetar eller studerar år 2018 i hela riket 25-29 år, kvinnor/män, inrikes/utrikesfödda

	Antal	Andel
Kvinnor Inrikesfödd	24169	8.7 %
Kvinnor Utrikesfödd	18157	22.3 %
Män Inrikesfödd	26442	9.0 %
Män Utrikesfödd	14443	16.8 %

Figur 3. MUCF. 2021

I diagrammen ovan går det att utläsa att specifikt utrikesfödda kvinnor har en högre andel UVAS än de andra befolkningsgrupperna. Kunskapen kring varför just unga utrikes födda kvinnor har svårare att etablera sig på arbetsmarknaden jämfört med andra grupper av unga och vilka faktorer som bidrar till detta, är begränsad. Inom gruppen unga utrikes födda kvinnor förekommer det skillnader och därför kan det finnas flertalet förklaringsfaktorer till varför det ser ut som det gör. Sedan mars 2020 har arbetsmarknaden förändrats drastiskt och det har gjort det svårare för vissa grupper att ta sig in på arbetsmarknaden. Samtidigt är unga utrikes födda kvinnor en grupp som generellt har det svårare att ta sig in på arbetsmarknaden oavsett konjunkturläge (MUCF. 2021a).

Eftersom unga utrikes födda kvinnor har svårare att etablera sig på arbetsmarknaden, analyserar MUCF (2021) hinder och möjligheter som kan föreligga för den gruppen att komma in på arbetsmarknaden eller gå vidare med studier. Ett hinder som ofta föreligger för utrikes födda är kontakter och nätverk på arbetsmarknaden. Just kontakter och nätverk för att få jobb är viktiga därför att två av tre jobb tillsätts via informella kanaler. Unga som således saknar kontakter med arbetsmarknaden får svårare att komma in och om ens föräldrar även de står utanför arbetsmarknaden blir det ännu svårare. Generellt är de hinder gruppen unga utrikesfödda kvinnor möter på arbetsmarknaden kopplade till de krav som ställs för att få en anställning. De kraven innefattar ofta goda språkkunskaper, arbetslivserfarenhet och utbildning. Dessutom möter den gruppen ofta diskriminering, fördomar och normer om deras livsstil eller hur de förväntas vara.

För att bemöta dessa hinder föreslås ett antal åtgärder. Dessa innefattar att utbildningsutbudet och utbildningssystemet beaktar unga utrikesfödda kvinnors förutsättningar och anpassas för att säkerställa allas möjlighet till utbildning. Dessutom behöver de utbildningar som erbjuds ses över så de matchar unga utrikesfödda kvinnors kompetenser och erfarenheter med de utbildningskrav som ställs i yrken där de arbetar, samt att språkundervisningen förbättras och involverar arbetsplatspraktik. Vidare är det viktigt att arbeta mot diskriminering och trakasserier i arbetslivet och motverka de stereotypa föreställningar som exempelvis finns mot kvinnor som bär slöja. Slutligen behövs det mer kunskap om föräldraledigheten och omsorgsansvarets påverkan på unga utrikes födda kvinnors etablering på arbetsmarknaden och hur föräldraledigheten kan delas upp mer jämlikt mellan unga föräldrar (MUFC. 2021).

Statistisk jämförelse

Att följa och mäta segregation

Delegationen mot segregation tillhandahåller Segregationsbarometern vilket är ett statistikverktyg som är tänkt att göra det möjligt att *"...visualisera, analysera och följa segregationens utveckling över tid."* (Delmos, n.d.). Genom att redovisa statistik efter indikatorer, bakgrundsvariabler och på olika geografiska nivåer, blir det möjligt att se skillnader i livsvillkor nationellt, regionalt samt inom kommuner och tätorter. Totalt finns det cirka 20 indikatorer med tillhörande bakgrundsvariabler uppdelade i sex statistikområden. Dessa statistikområden är socioekonomi, boende och samhällsservice, arbetsmarknad, utbildning, demokrati och civilsamhälle samt hälsa. De tillhörande bakgrundsvariablerna gör det möjligt att se skillnader för respektive indikator mellan kön, inrikes eller utrikes född, utbildningsbakgrund, ålder och inkomstnivå. Beroende av indikator kan det variera vilka bakgrundsvariabler som är tillgängliga, men för de flesta indikatorer går det åtminstone se skillnader mellan kön och inrikes eller utrikes född (Delegationen mot segregation. 2021b).

För att ytterligare göra det möjligt att följa och analysera segregationen inom kommuner, finns indikatorerna tillgängliga på regionala statistikområden (RegSo). Varje regionalt statistikområde tillhör en kommun, men antalet regionala statistikområden i en kommun kan variera från två till 147.

En av de indikatorer som är tillgängliga i segregationsbarometern är andelen UVAS. Andelen UVAS går sedan att dela upp på bakgrundsvariablerna kön och inrikes- eller utrikesfödd. Delmos definierar en UVAS som en individ som under ett helt kalenderår inte haft inkomster överstigande ett basbelopp, inte haft studiemedel, varit registrerad vid utbildning eller studerat vid SFI mer än 60 timmar, inte arbetspendlat till Norge eller Danmark, samt är mellan 16 och 24 år (Delmos. 2021c). I det här projektet riktar vi oss till individer som är mellan 20 och 29 år, utifrån att det är det åldersspannet som Stockholms stads jobb-torg riktar sig mot. Vilket gör att statistiken från segregationsbarometern kan bli missvisande. Dock är det svårt att få fram annan statistik som visar andelen UVAS i åldrarna 20 till 29, och som dessutom går att dela upp på stadsdelar, efter kön och inrikes- och utrikesfödd. Eftersom kampanjen riktar sig till kvinnor och utrikes födda, är det relevant att använda segregationsbarometern för att se geografiska skillnader mellan områden. I de fall andelen UVAS ser ut att vara noll kan det antingen bero på att andelen UVAS faktiskt är noll eller att

urvalet är för litet och det därför skulle vara möjligt att identifiera enskilda individer.






Områdestyper

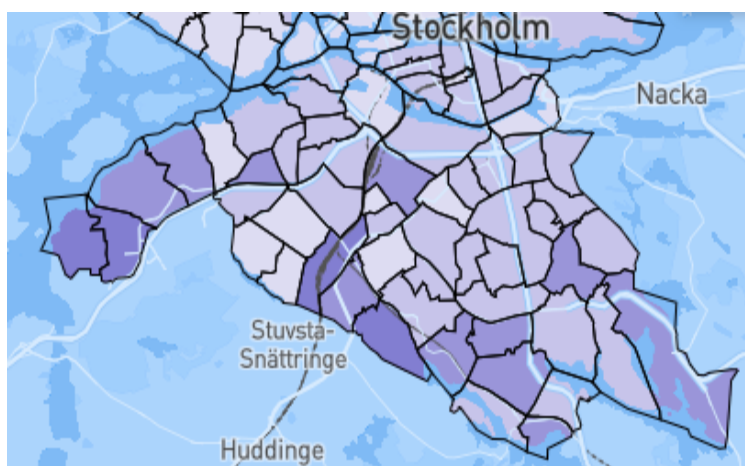
För att ge en övergripande och jämförelsebar bild av segregationen på regional och kommunal nivå, använder Delmos ett mått de kallar områdestyper.

Områdestyper är en klassificering av regionala statistikområden (RegSo:n) utifrån det socioekonomiska indexet. Totalt finns det fem områdestyper, där typ 1 och 2 är områden med stora socioekonomiska utmaningar, respektive socioekonomiska utmaningar och typ 4 och 5 är områden med goda, respektive mycket goda socioekonomiska förutsättningar. Det socioekonomiska indexet bygger på indikatorerna utbildningsnivå, disponibel inkomst, andelen personer med ekonomiskt bistånd och/eller andelen arbetslösa längre än sex månader (Delegationen mot segregation. 2021b).

Eftersom andelen UVAS är högre i områden med socioekonomiska utmaningar (Delmos, 2019), är det relevant att se hur många områdestyper 1 och 2 det finns i Stockholms kommun. Totalt finns det tre RegSo som är områdestyp 1 och sju RegSo som är områdestyp 2. De tre RegSo som är områdestyp 1 är Tensta, Rinkeby och Husby. De sju RegSo som är områdestyp 2 är Hässelby Gård, Grimsta, Värberg, Skärholmen, Älvsjö, Rågsved och Fagersjö.

Områdestyper:

-  Områdestyp 1 – Områden med stora socioekonomiska utmaningar
-  Områdestyp 2 – Områden med socioekonomiska utmaningar
-  Områdestyp 3 – Socioekonomiskt blandade områden
-  Områdestyp 4 – Områden med goda socioekonomiska förutsättningar
-  Områdestyp 5 – Områden med mycket goda socioekonomiska förutsättningar



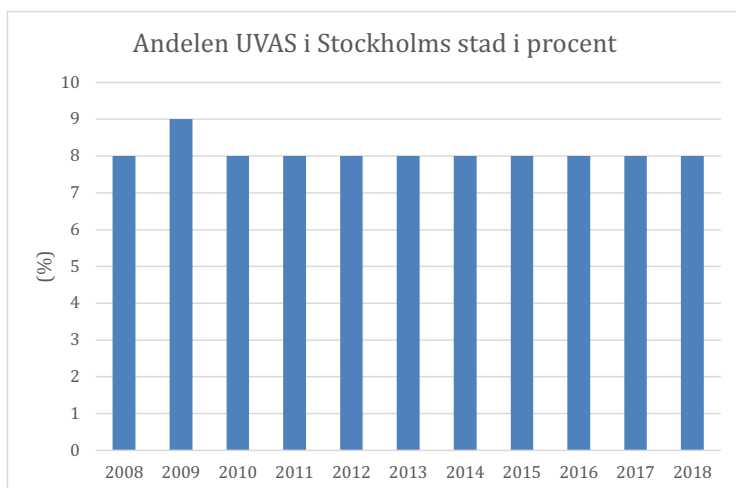
Figur 4. Områdestyper i södra delen Stockholms kommun. Källa: Delmos, segregationsbarometern, 2021.

Segregationsbarometern - UVAS

I följande avsnitt kommer statistik från Delmos segregationsbarometer presenteras. Först kommer statistik för hela Stockholms stad att presenteras, där det även kommer vara möjligt att se skillnader i andelen UVAS mellan kvinnor och män, samt inrikes- eller utrikesfödda. Eftersom projektet fokuserar på de fyra jobbtorg som finns i Stockholms stad, kommer det därefter ges statistik för de stadsdelområden som respektive jobbtorg omfattar. Dessutom kommer det ges en beskrivning av eventuella skillnader i andelen UVAS mellan kvinnor och män, samt inrikes- och utrikesfödda. De fyra jobbtorgen är Skärholmen, Globen, Kista och Vällingby.

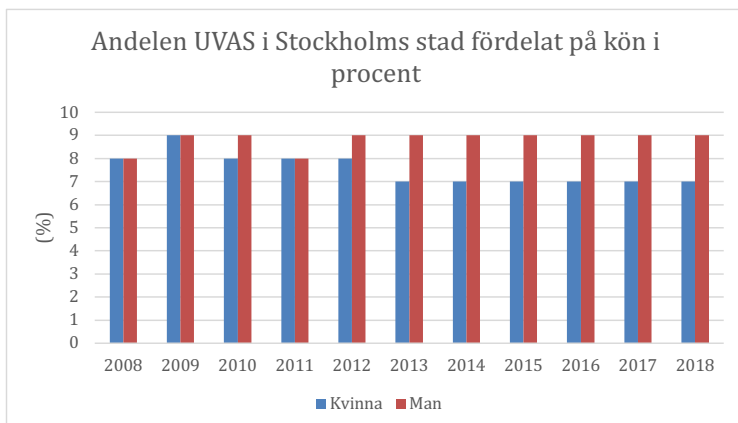
UVAS Stockholm stad

I Stockholms stad har andelen UVAS legat stabilt på åtta procent under perioden 2008 till 2018, förutom år 2009 då andelen UVAS var nio procent.



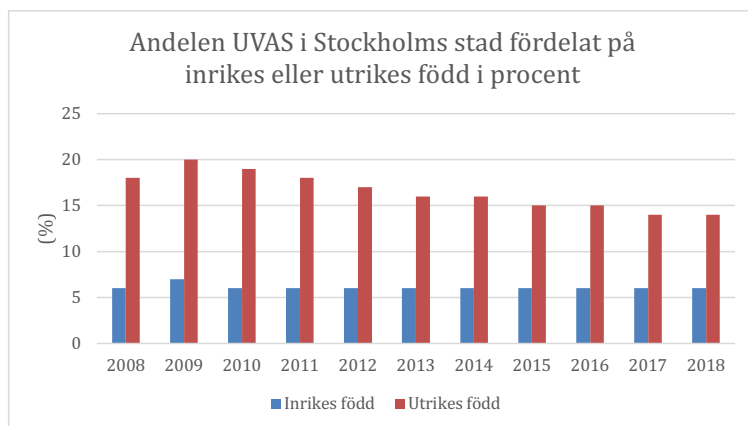
Figur 6. Andelen UVAS i Stockholms stad perioden 2008-2018. Källa: Delmos, segregationsbarometern. 2021.

Fördelat på kön, går det att se att det finns skillnader mellan könen i andelen UVAS. Från att det under åren 2008 till 2011 var relativt jämnt mellan kvinnor och män, har andelen kvinnor som är UVAS sjunkit, medan männen ligger kvar på samma nivå.



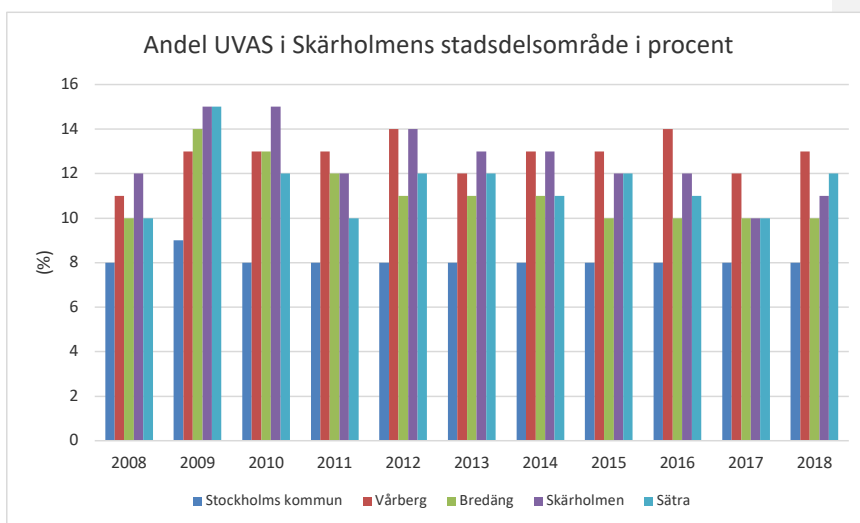
Figur 7. Andelen UVAS i Stockholms kommun fördelat på kön perioden 2008-2018. Källa: Delmos, segregationsbarometern. 2021.

Andelen UVAS bland inrikes födda är lägre än andelen UVAS bland utrikesfödda. För inrikes födda har andelen UVAS legat stabilt på sex procent under hela perioden. För utrikesfödda har andelen UVAS minskat, från att ha varit som högst år 2009 med 20 procent, till att vara knappt 15 procent år 2018. Trots att andelen UVAS bland utrikesfödda har minskat under den studerade tidsperioden, är fortfarande andelen UVAS bland utrikesfödda högre än för inrikes födda.



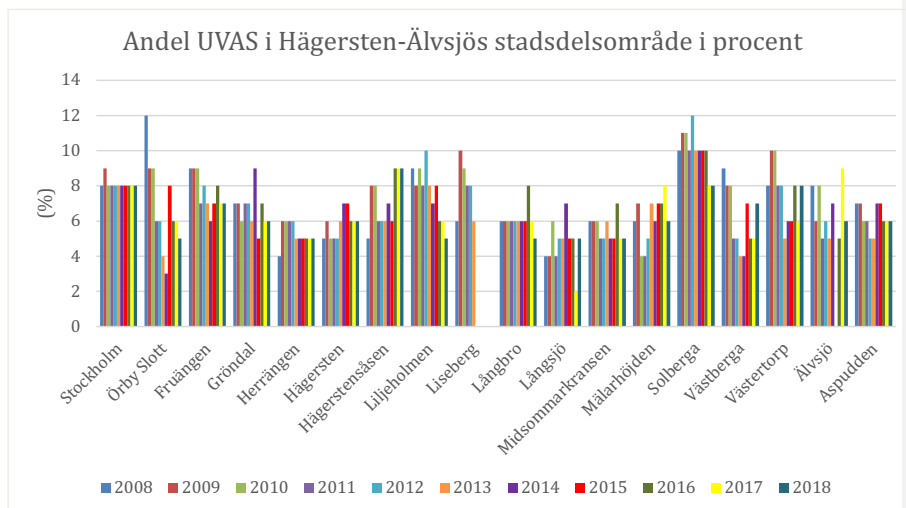
Figur 8. Andelen UVAS i Stockholms kommun fördelat på inrikes eller utrikes född period 2008-2018. Källa: Delmos, segregationsbarometern. 2021.

har alla stadsdelar en högre andel UVAS än snittet för Stockholms kommun. Mellan stadsdelsområdena varierar andelarna av UVAS från år till år, men år 2018 var Vårberg den stadsdel som hade högst andel UVAS och Bredäng den med lägst andel UVAS.



Figur 10. Andelen UVAS i Skärholmens stadsdelsområde perioden 2008-2018. Källa: Delmos, segregationsbarometern. 2021.

I Hägersten-Älvsjös stadsdelsområde skiljer det sig åt i andelen UVAS mellan stadsdelarna, samt från år till år. Dock har flera stadsdelar en lägre andel UVAS än snittet för hela Stockholms kommun flera år.



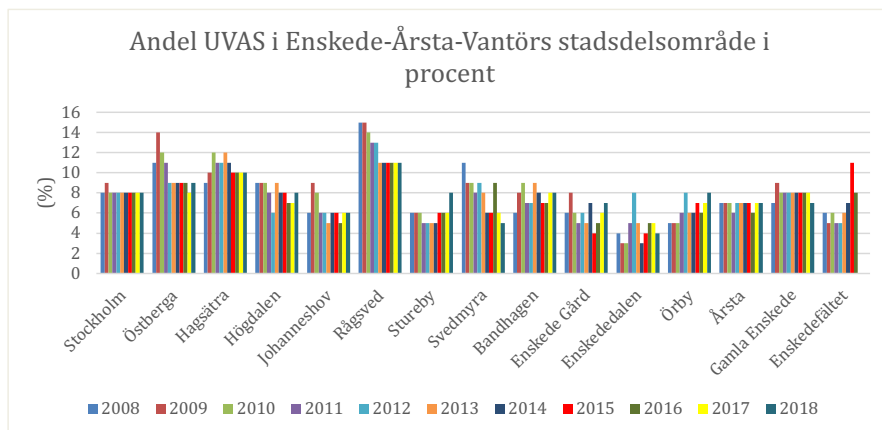
Figur 11. Andelen UVAS i Hägerstens-Älvsjös stadsdelsområde perioden 2008-2018. Källa: Delmos, segregationsbarometern, 2021.

Studeras andelen UVAS fördelat på kön i Skärholmens stadsdelsområde varierar det mellan områden om det är störst andel kvinnor eller män som är störst. Den största skillnaden går dock att se i Sättra där andelen män som är UVAS är fem procentenheter högre än andelen kvinnor. I Hägersten-Älvsjö skiljer det sig även där mellan stadsdelarna om andelen UVAS är högre för män eller för kvinnor. I de flesta områden där det fanns skillnader mellan könen var det i de flesta fallen en större andel män som är UVAS.

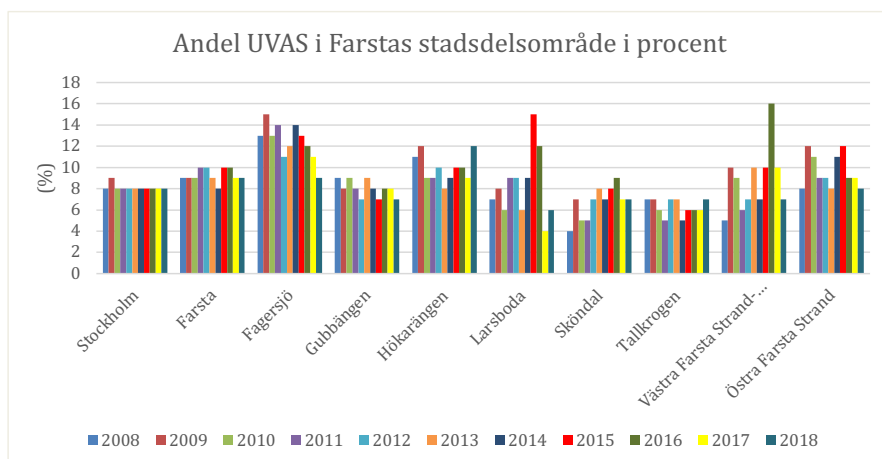
Fördelat på inrikes och utrikes födda går det att se tydliga skillnader mellan inrikes och utrikes födda i andelen UVAS. I alla stadsdelar i Skärholmens stadsdelsområde är det en högre andel UVAS bland utrikes födda jämfört med inrikes födda. Den största skillnaden finns i Bredäng, där andelen UVAS är 7 procentenheter högre för utrikes födda än inrikes födda. I Hägersten-Älvsjös stadsdelsområde går det även här att se tydliga skillnader i andelarna UVAS i de olika stadsdelarna fördelat på inrikes eller utrikes född. I nästan alla stadsdelar är andelen UVAS högre bland utrikes födda.

Jobbtorg Globen

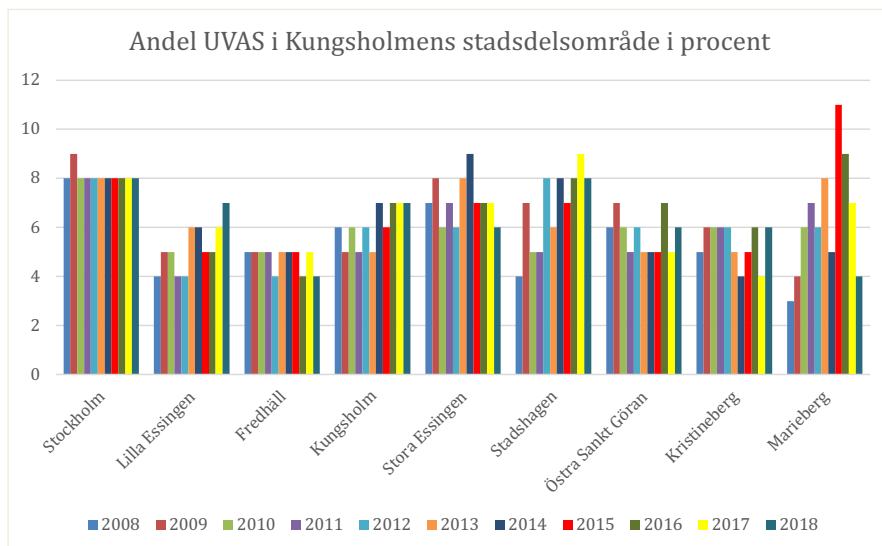
Jobbtorget i Globen omfattar många stadsdelar i södra Stockholm längs den gröna tunnelbanelinjen, samt innerstaden. Totalt är det sju stadsdelsområden och dessa är Enskede-Årsta-Vantör, Farsta, Kungsholmen, Norrmalm, Södermalm, Skarpnäck och Östermalm.



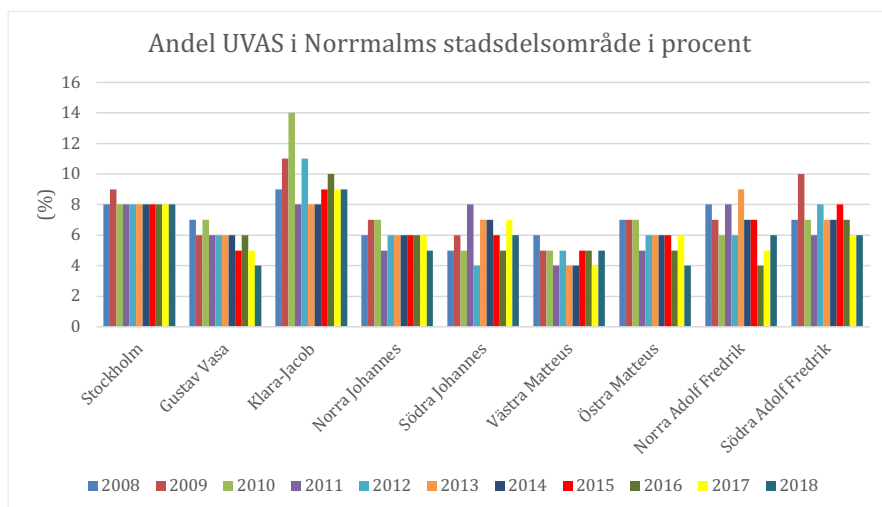
Figur 12. Andelen UVAS i Enskede-Årsta-Vantörs stadsdelsområde. Källa: Delmos, segregationsbarometern, 2021.



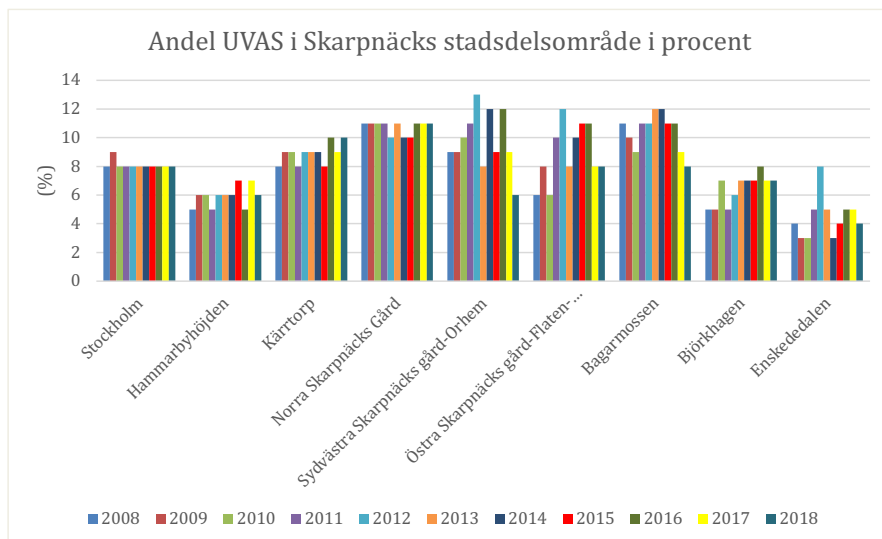
Figur 13. Andelen UVAS i Farstas stadsdelsområde. Källa: Delmos, segregationsbarometern, 2021.



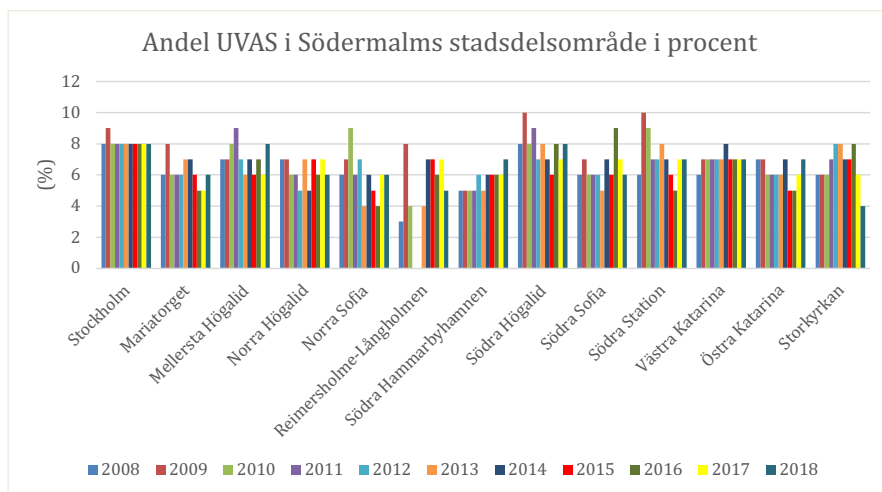
Figur 14. Andelen UVAS i Kungsholmens stadsdelsområde. Källa: Delmos, segregationsbarometern, 2021.



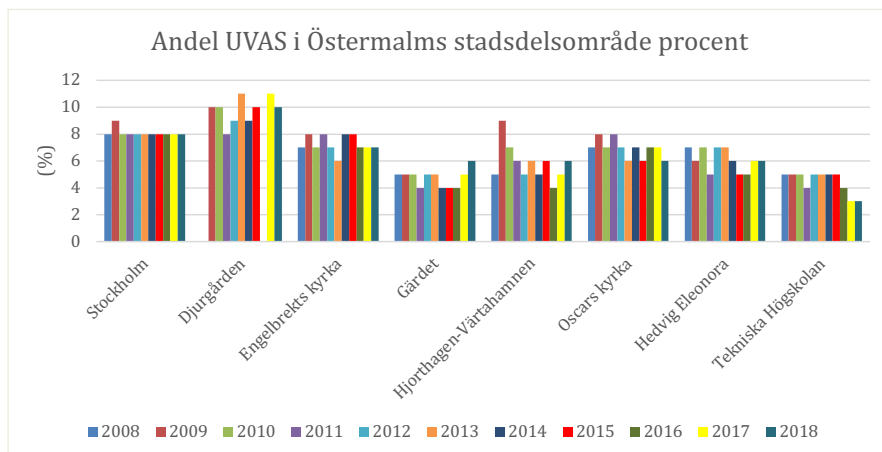
Figur 15. Andelen UVAS i Norrmalms stadsdelsområde. Källa: Delmos, segregationsbarometern, 2021.



Figur 16. Andelen UVAS i Skarpnäcks stadsdelsområde. Källa: Delmos, segregationsbarometern, 2021.



Figur 17. Andelen UVAS i Södermalms stadsdelsområde. Källa: Delmos, segregationsbarometern, 2021.



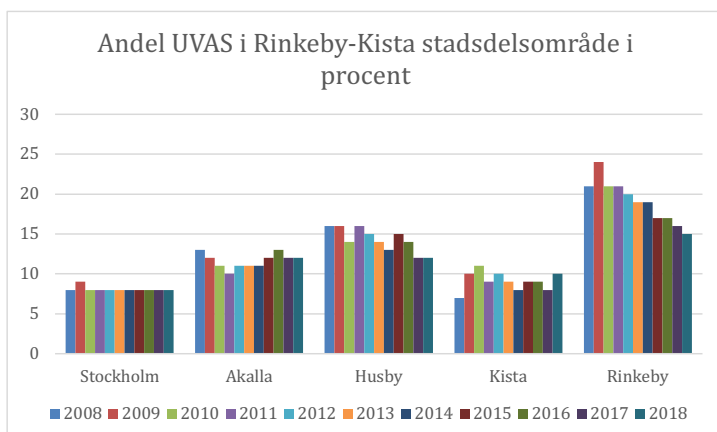
Figur 18. Andelen UVAS i Östermalms stadsdelsområde. Källa: Delmos, segregationsbarometern, 2021.

Mellan de olika stadsdelsområden skiljer sig andelen UVAS åt. Generellt är andelen UVAS för stadsdelsområden på ungefär samma nivå som snittet för hela Stockholms stad, men det varierar relativt mycket från år till år. I de områden som ligger utanför innerstaden är andelen UVAS något högre, där områden som Rågsved, Norra Skarpnäcks gård och Hagsätra sticker ut med en högre andel UVAS.

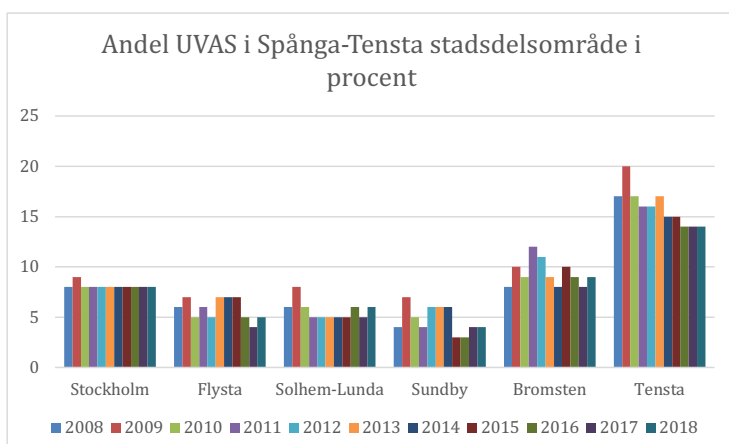
Fördelat på kön är det i respektive stadsdelsområden en högre andel män som är UVAS än kvinnor. Detsamma gäller för andelen UVAS fördelat på inrikes eller utrikes födda, där andelen UVAS är högre för utrikes födda.

Jobbtorg Kista

Jobbtorg Kista omfattar stadsdelar i den nordvästra delen av Stockholms stad. De stadsdelsområden som ingår är Rinkeby-Kista och Spånga-Tensta. I stadsdelsområdet Rinkeby-Kista ingår i stadsdelarna Akalla, Husby, Kista och Rinkeby. I Stadsdelsområdet Spånga-Tensta ingår stadsdelarna Solhem, Sundby, Lunda, Flysta, Bromsten, Tensta och Hjulsta.



Figur 19. Andelen UVAS i Rinkeby-Kista stadsdelsområde perioden 2008-2018. Källa: Delmos, segregationsbarometer, 2021.



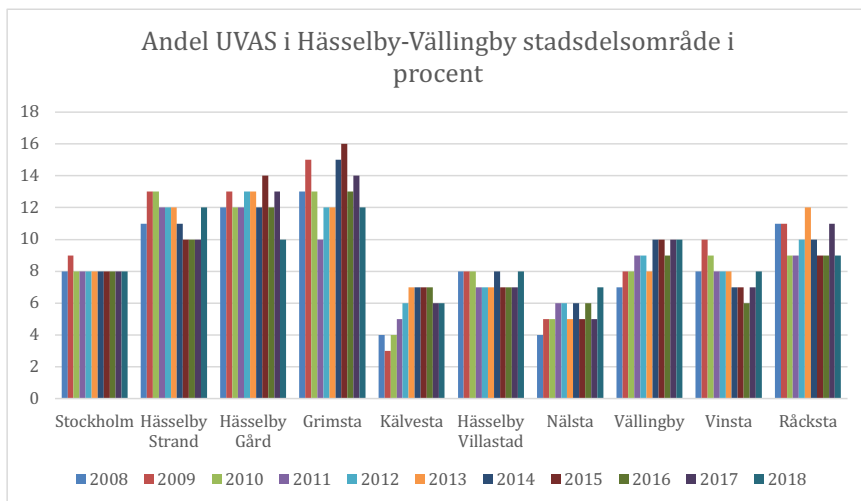
Figur 20. Andelen UVAS i Spånga-Tensta stadsdelsområde perioden 2008-2018. Källa: Delmos, segregationsbarometern, 2021.

I de båda stadsdelsområdena finns det flera stadsdelar som har en högre andel UVAS än snittet för Stockholms stad. I Rinkeby-Kista hade alla stadsdelar en högre andel UVAS än Stockholms stad år 2018, och i Spånga-Tensta hade stadsdelarna Bromsten och Tensta en högre andel UVAS än snittet.

Fördelat på kön är det inte så stora skillnader, men det är en något större andel män som är UVAS jämfört med kvinnor i de flesta stadsdelarna. Dock går det att se tydliga skillnader mellan inrikes- och utrikesfödda, där det i alla stadsdelar är en högre andel utrikesfödda som är UVAS.

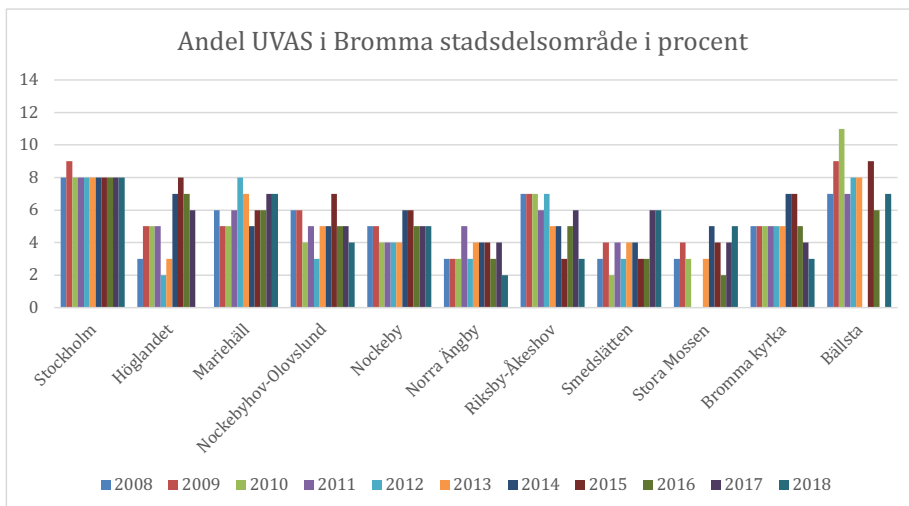
Jobbtorg Vällingby

Jobbtorg Vällingby omfattar de västra delarna av Stockholms stad. Där ingår

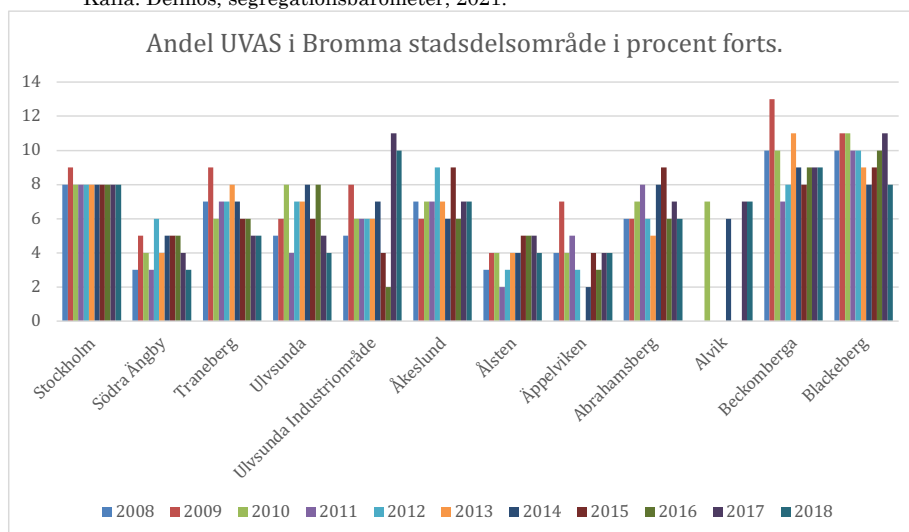


Hässelby-Vällingby stadsdelsområde och Bromma stadsdelsområde. I Bromma stadsdelsområde finns det ett stort antal stadsdelar och därför kommer den statistiken presenteras i två diagram.

Figur 21. Andelen UVAS i Hässelby-Vällingby stadsdelsområde perioden 2008-2018. Källa: Delmos, segregationsbarometer, 2021.



Figur 22. Andelen UVAS i Bromma stadsdelsområde perioden 2008-2018.
Källa: Delmos, segregationsbarometer, 2021.



Figur 23. Andelen UVAS i Bromma stadsdelsområde perioden 2008-2018.
Källa: Delmos, segregationsbarometer, 2021.

I Hässelby-Vällingby och Bromma stadsdelsområden finns det variationer i andelen UVAS bland de olika stadsdelarna. Generellt finns det fler stadsdelar i Hässelby-Vällingby som har en högre andel UVAS än snittet för Stockholms stad, jämfört med stadsdelarna i Bromma stadsdelsområde.

Det finns mindre skillnader i andelen UVAS fördelat på kvinnor och män, men i några stadsdelar finns det en något större andel män som är UVAS. Likt tidigare stadsdelsområdena går det dock att observera tydliga skillnader mellan inrikes- och utrikesfödda, där det generellt är en högre andel utrikesfödda som är UVAS.

Sammanfattningsvis går det att identifiera några trender bland de fyra jobbtorgen. Det finns geografiska skillnader i hur hög andelen UVAS, där det inom respektive jobbtorg finns något eller ett par stadsdelar som har en högre andel UVAS. Fördelat på kön är det en något större andel män som är UVAS jämfört med kvinnor. Dock är skillnaden mellan könen relativt liten. Den största skillnaden som går att observera i andelen UVAS är den mellan inrikes- och utrikesfödda. För i princip varje stadsdelsområde är det en större andel utrikesfödda som är UVAS, oavsett om stadsdelen är klassat av Delmos som ett område med socioekonomiska utmaningar.

Projektets genomförande

Arbetet i projektet har fokuserat på att utveckla en smidig metod och arbetsprocess med utgångspunkt i behov och förutsättningar hos såväl Stockholm stad som Give it forward samt hos målgruppen UVAS.

Metoden och arbetsprocessen har tagits fram i samverkan mellan Stockholm stad och Give it forward. Arbetsprocessen har bestått av flertalet workshops med ungdomskonsulenter och kommunikatörer från Stockholms stads jobbtorg samt projektledare från Give it Forward och processledare från Urban Utveckling. Tre av Stockholms stads fyra jobbtorg har medverkat i processen. De jobbtorg som har varit involverade i arbetet är Skärholmen, Globen och Kista.

Syftet med genomförda workshops har varit.

1. Ta fram en gemensam målbild
2. Identifiera utmaningar och hinder, samt möjligheter med samverkan
3. Lösa hinder och utmaningar samt tillvarata möjligheter.
4. Jobba fram en arbetsprocess och en metod för hur vi kan samverka kring digitalt uppsökande.
5. Kunskapshöjning: Hur kan man jobba med digitala kampanjer, statistik som beskriver UVAS situation kopplat till segregation.

Parallellt med dessa workshops har innehåll och underlag för den digitala plattformen tagits fram av Give it forward, samt underlag för digitala kampanjer.

Underlaget består av infotexter, filmer med mera. Detta underlag har stämts av på workshops och i Fokusgrupper med UVAS. I arbetet har UVAS involverats via fokusgrupper i syfte att utformning och innehåll ska tilltala UVAS och motsvara deras behov. Give it forward har även tagit in konsultstöd för att öka kunskapen om hur vi på bästa sätt kan arbeta med sociala medier i detta projekt och uppnå vårt mål.

Att genom workshops utveckla arbetsprocessen har medfört att vi hela tiden kunnat stämma av och utveckla arbetet tillsammans. Det har blivit mycket diskussion och stötande och blötande för att hitta gemensam väg framåt utifrån de begränsningar, behov och möjligheter som finns såväl hos Jobbtorgen, hos målgruppen samt hos Give it forward.

Projektets resultat

Projektets resultat utgörs primärt av den arbetsprocess och arbetsmodell för samverkan kring indirekt uppsökande verksamhet samt underlag för digital plattform och kampanjer. I detta avsnitt presenterar vi den arbetsmodellen, processen och de lärdomar som gjorts.

I våra workshops har det kommit fram att det finns ett stort behov av att jobba digitalt för att nå ut till målgruppen och att Jobbtorgen inte har möjlighet att själva utveckla metoder. Det finns inte resurser internt. Det finns också en del fördelar men att en ideell organisation står för den digitala plattformen då Give it forward som förening kan jobba mer fritt. Det har under projektet kommit fram att ungdomskonsulenterna når störst framgång när de kommer ut som gäster till platser där UVAS finns. Utifrån det planerar vi att i kommande projekt testa två varianter i det uppsökande arbetet:

En kampanj med fysisk träff hos GIF där ungdomskonsulenterna deltar. En kampanj där de kan anmäla sig direkt för kontakt med jobbtorgens ungdomskonsulenter. Viktigt att formulera något konkret i kampanjerna som lockas UVAS utifrån vad jobbtorgen erbjuder utan att skapa höga förväntningar som leder till besvikelse.

Potentiella risker i processen.

Nedan har vi radat upp de största riskerna som vi identifierat i framtagande av arbetsprocessen. Dessa risker har hanterats när processen har tagits fram men är bra att ha med sig i genomförandet och i uppföljningen av projektet framöver.

Risker

- Att vi inte når ut till målgruppen
- Att vi tappar ungdomar längs vägen och i "överlämning".
- Att ungdomarna får för höga förväntningar, tror att de ska få jobb direkt.
- Att vi når ut till ungdomarna som inte omfattas av jobbtorgens verksamhet. Måste ha tydlig information och tydliga frågor i kampanjerna. Tydligt budskap
- Att det blir för stort inflöde till jobbtorgen så att de inte hinner kontakta och skriva in ungdomarna.
- En riskfaktor är att om de får pengar från försäkringskassan eller liknande ersättning riskerar dom att bli av med den ersättningen, ungdomskonsulenterna stämmer av detta i deras kontakt.
- Risk att det kommer folk som inte kan skrivas in för att de inte omfattas av målgruppen, har csn, redan jobbar, bor i fel kommun osv. Detta motverkas när kampanjer och intresseanmälan utformas. Det finns även beredskap hos Give it Forward att fånga upp de som vill ha hjälp men inte omfattas av jobbtorgens arbete. **Jäevn** ungdomskonsulenterna kan stötta personer som ej ingår i målgruppen så att de kommer till annan insats.

Kommenterad [AP1]: ?

Gemensam målsättning

Vad ska arbetet leda till på lång sikt?

Det gemensamma målet som identifierats i workshop nr 1 handlar om vilken effekt vi vill se när kampanjerna lanseras. För att konstatera att vi har lyckats tillföra ett värde och uppnått vårt mål så vill vi se dels ett ökat antal inskrivningar på jobbtorgen men framförallt att andelen tjejer som deltar i jobbtorgens verksamhet ökar och i bästa fall utgör en lika stor del som killarna.

Effektmål 1

Fler inskrivningar bland målgruppen UVAS.

Effektmål 2

Initial kontakt med lika stor andel tjejer som killar.

Kontakt innebär ett telefonsamtal, ett sms, ett mail. Detta är ett mål som redan finns inom Stockholm stad. Detta mål baseras på att det som regel är fler killar som kommer i kontakt med jobbtorgen. Tjejerna är oftast svårare att nå och att engagera i insatser.

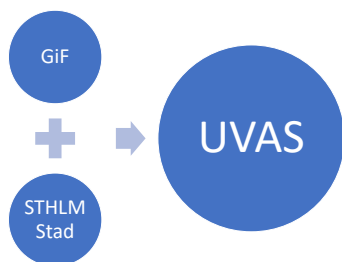
Vad ska vi uppnå innan projektet är slut?

Färdig arbetsmodell och arbetsprocess samt underlag för att kunna lansera kampanj och plattform hösten 2022.

Arbetsmodell

Arbetsmodellen för detta projekt och en möjlig långvarig samverkan för digitalt uppsökande verksamhet bygger på att den ideella sektorn bistår med sitt förtroendekapital och närhet till UVAS och att Stockholm stad bistår med sin ordinarie verksamhet och bistår i framtagande och löpande utveckling av arbetssätt och genomförande av det digitala uppsökande arbetet.

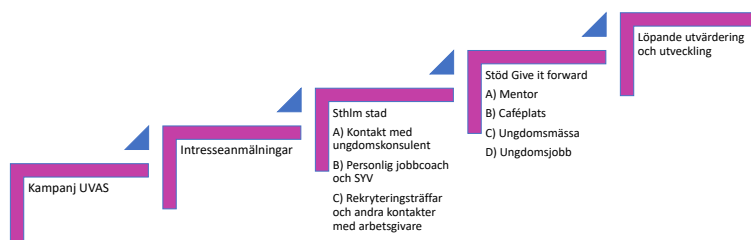
Arbetsmodell för sektorsövergripande samarbete för uppsökande verksamhet UVAS



Arbetsprocess

I detta avsnitt beskrivs den arbetsprocess som vi tagit fram för samverkan kring det digitala uppsökande arbetet. Arbetsprocessen beskriver arbetsgången när kampanjer ska lanseras och tydliggör vilka som deltar i processen samt ansvarsområde.

Process för indirekt uppsökande verksamhet



1. Lansering av kampanj

Give it forward projekt- och processleder varje kampanj, involverar jobbtorgen i utformning, tid för lansering, omfattning, osv. Respektive kampanj anpassas efter den kapacitet som finns på respektive jobbtorg.

- Tidplan för när kampanjer lanseras tas fram i dialog med jobbtorgen och anpassas så att det passar verksamheten.
- För genomförandet formeras en arbetsgrupp där ungdomskonsulenter och kommunikatörer ingår för att stämma av kampanjer och följa upp processen. Specifika ungdomskonsulenter bör kopplas till projektet. Alla fyra jobbtorg kommer att bjudas in.

2. Intresseanmälan

De som är intresserade av en kampanj fyller i en intresseanmälan. Give it forward går igenom anmälningarna och vidarebefordrar kontaktuppgifter till Ungdomskonsulenterna som tar kontakt, ringer och smsar. Rätt person till rätt jobbtorg annars till Give it forward, viktigt att ingen hamnar mellan stolarna utan alla måste få återkoppling. Ungdomskonsulenterna har även möjlighet att ta emot listorna i ej bearbetad form. Då ansvarar de för att alla som anmält sig fångas upp av dem eller av Give it forward i de fall som ungdomskonsulenterna inte kan slussa vidare till jobbtorg eller till annan part inom Stockholm stads förvaltning.

3. Kontakt utanför kampanj

På den digitala plattformens landningssida finns kontaktuppgifter, mobilnummer, direkt till ungdomskonsulenterna. Där finns även en informationstext om respektive konsulent och om jobbtorgen. Tanken är att ungdomarna som blir intresserade av jobbtorgen och deras erbjudande tar kontakt primärt via sms. Ungdomskonsulenterna figurerar även på landningssidan i form av avatrar. Genom att jobba med digitala avatrar blir ungdomskonsulenterna mer levande och personliga och lättare att ta kontakt med. Avatrar är en idé som komer från fokusgruppen. På landningssidan ska man även kunna komma i kontakt med mentorer.

4. Genomförande av aktivitet

Vissa kampanjer hänvisar direkt till jobbtorgens löpande verksamhet medan andra kampanjer handlar om att bjuda in UVAS till en aktivitet. Aktiviteten kan anordnas av både Give it forward och Jobbtorgen deltar som gäst. Aktiviteterna kan även vara något som Jobbtorgen anordnar. Till exempel öppna jobsök.

5. Löpande uppföljning och utveckling

Kampanjerna följs upp löpande och utvecklas under pågående kampanj för att maximera effekten. Efter varje kampanj görs en utvärdering av kampanjen och dess effekt samt av arbetsprocessen. Utveckling och anpassning genomförs löpande och kunskap återförs till projektet.

Effektmätning – variabler att följa upp

- Hur många ser kampanjerna?
- Hur många anmälningar får vi in via kampanjerna?
- Hur stor andel av de som anmäler sig är tjejer?
- Hur många har skrivits in från det att kampanjen påbörjats till en tid efter kampanjen avslutats? Kana man utläsa effekt av kampanjen?
- Hur stor är andelen tjejer som skriver in sig på jobbtorgen?

Utformning av kampanjer

I detta avsnitt har vi kokat ner de lärdomar som kommit av de workshops som genomförts gällande sådant vi måste ha med oss i arbetet framåt när vi lanserar och tar fram nya kampanjer. Kampanjer som genomförs kan dels vara en kampanj för jobbtorgen och deras verksamhet, dels en kampanj för en aktivitet som anordnas av Give it forward där jobbtorgen kopplas på och närvarar för att ta vidare kontakt efter genomförd aktivitet:

Förmedling av kontakt mellan jobbtorg och UVAS:

- Ungdomarna bör uppmanas att ta kontakt med ungdomskonsulenter via SMS
- Kontaktuppgifter till jobbtorg finns på landningssidan som kopplas till respektive kampanj
- Jobbtorgen närvarar på aktiviteter som anordnas av Give it forward.
- Jobbtorgen får kontaktuppgifter till UVAS som anmäler sig i kampanjerna.

Frågor i intresseanmälan:

- Vart dom bor – så att de kommer till rätt jobbtorg.
- Telefonnummer
- Mailadress
- Att det är okej att skicka deras kontaktuppgifter vidare så att de kan kontaktas(GDPR)

Budskapet

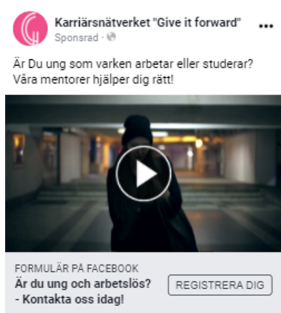
Budskapet bör vara tydligt både när det gäller vilka vi riktar oss till och vad dom får. Presentera ett lockande erbjudande men utan att ge för höga förväntningar. Det är viktigt att de vi når inte blir besvikna och tappar suget.

- Jobbtorgen är hjälp till självhjälp. Kan inte lova arbete, utan bara att deltagarna får hjälp vidare av en jobbcoach eller studievägledare. Behöver lova något konkret som gör målgruppen intresserad, men samtidigt inte så de blir besvikna om vi inte kan hålla det.
- Om det är en aktivitet som kampanjen bjuder in till, var tydliga med vad aktiviteten leder till, vad får deltagarna? exempelvis - Kaffe och CV

Intresseanmälan utformning

Antalet steg eller klick till att komma i kontakt med ungdomskonsulenterna ska vara så få som möjligt. Helt enkelt minska trösklarna in till anmälan. Samtidigt som alla relevanta frågor måste ställas.

1. Annonser dyker upp i personens flöde



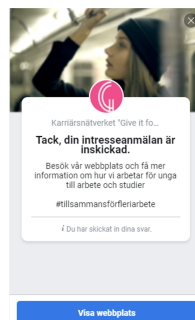
2. Vid klick dyker en sorts landningssida upp - fast i Facebook/Instagram-appen



3. Personen behöver endast lägga in namn, e-post och tel-nummer



4. Efter inskick får de ett tack och möjlighet att gå vidare till hemsida eller lämna formuläret



Lista på insatser:

- Stöd och vägledning att hitta och söka utbildningar och jobb
- Hjälpa att söka försörjningsstöd
- Referens via jobbcoach
- CV
- Kontakt med företag och arbetsgivare
- Studiebesök
- Stöd på arbetsplatsen
- Praktik
- Yrkeskurser
- Starta eget

Jobbtorgens förutsättningar, funktion och arbetsätt**Behovet**

Stockholm stad upplever att de är bristfälliga på sociala medier och behöver komma ut mer på internet för att nå ut till den tilltänkta målgruppen. Det är i dagsläget svårt att jobba digitalt dels på grund av att de saknar verktyg och att mycket måste gå via kommunikatörer vilket gör att det går långsamt, de jobbar dock till viss del digitalt och det finns en Facebook sida, men de når inte ut i den utsträckningen som de skulle behöva. En utmaning för ungdomskonsulenterna är att möta ungdomarna i den opersonliga världen. Av egen erfarenhet vet de att desto tydligare de är med budskapet och vem det riktar sig till, desto fler når de ut till i den tilltänkta målgruppen. Vidare tycker de att det är lättare att få kontakt med målgruppen om de blir inbjudna till ett evenemang och kommer dit som gäster, snarare än att arrangera evenemanget själva. I Kista har de öppna jobsök på jobbtorgen för de som inte är inskrivna på jobbtorget sedan tidigare och det framhåller jobbkonsulenterna som en positiv insats det skulle även kunna vara något värt att testa i andra stadsdelar också.

Ramar

- Som ungdomskonsulenter får de inte dokumentera vilka de träffar, och det finns inga listor över vilka de varit i kontakt med. Detta försvårar uppföljningen av kampanjer.
- Det finns inga pengar att få från jobbtorget, utan det är stadsdelen som står för försörjning.
- Ungdomarna får en personlig coach under hela processen, men ungdomarna kan inte välja själva vilken jobbcoach de får.

Jobbtorgens funktion och erbjudande

Jobbtorgen kan inte garantera ungdomsjobb till deltagarna, utan jobbtorgen är hjälp till självhjälp. Jobbtorgen kan leda in deltagarna på vägar som i sin tur kan göra att deltagarna kommer närmare jobb eller studier. Via jobbtorget får deltagarna tillgång till jobbcoach och studievägledare. De fungerar sedan som en spindel i nätet och rustar deltagarna för vidare studier eller arbete. Deltagarna får en personlig jobbcoach, men de får inte välja vilken. Ungdomskonsulenterna har sett att de ungdomar som blivit tränade av en jobbcoach har större

sannolikhet att få arbete senare. Dessutom kan jobbcoacherna fungera som en referens för deltagarna till en arbetsgivare.

Arbetsgången på jobbtorgen; de kommer i kontakt med en ungdom i första steget och steg två är att de blir inskrivna. Ungdomskonsulenterna slutar i steg två när ungdomarna blir inskrivna på jobbtorg, men i praktiken blir det ofta att de har fortsatt kontakt med ungdomarna. Steg två är coachen. Händer de att ungdomen inte hör av sig när de befinner sig i steg 2, kan ungdomskonsulenterna söka upp de igen. I Kista har de även öppna jobsök för de som inte är inskrivna i jobbtorget.

Ungdomskonsulenternas roll

”Ungdomskonsulenten har en informell roll på många sätt i relation till ungdomarna, där man blir mer som en kompis, en brobyggare, bollplank, kommunikatör, informatör, ”taxichaufför” – tar de från en station till en annan där en planering kan påbörjas. Drar i lite trådar, har avspända samtal, skapar förtroende, bygger relation, visar på att det inte är så farligt att ha kontakt med kommunen, att det finns stöd och hjälp att få, att man inte behöver lösa allt själv. Prata om var man befinner sig nu, hur man ska ta sig vidare. Visa på att Jobbtorget kan vara ett alternativ att tänka på i den resan.

Målgrupp:

Nedan beskrivs ramarna för de som Stockholm stad kan ta emot, denna beskrivning omfattar även dem som inte primärt är jobbtorgens målgrupp men som kan få stöttning i viss utsträckning.

- Bor i Stockholm stad (måste vara skriven i Stockholm stad)
- 19 - 29 år

Studerar JA eller NEJ

- Om JA, på hur många procent? (upp till 50 % är oftast ok för inskrivning på Jobbtorg) Är man inskriven på en gymnasieskola kan man ej bli inskriven.

Arbetar JA eller NEJ

- Om JA, är det en hållbar anställning eller klarar sig personen på inkomsten. Om personen inte har en hållbar anställning – välkommen till Jobbtorg
-

Har personen någon ekonomisk ersättning?

- Försäkringskassan, A-kassa, sjukpenning, aktivitetsstöd, ekonomiskt bistånd. Om ja, kan i de flesta fall inte bli direkt inskriven, men vi kan undersöka saken och skriva in efter godkännande hos den som beslutar om den ekonomiska ersättningen.

Är personen med i något program eller insats på Arbetsförmedlingen?

- Om ja, kan inte bli inskriven

Omfattas personen av LSS?

- Om ja, kan inte bli inskriven.

Har personen svenskt personnummer?

- Om ja, blir inskriven. Om nej, kan inte bli inskriven.

De utanför målgruppen, är välkomna till torgens drop-in, där kan man få information om Jobbtorg, studieinfo och skriva cv (med viss hjälp) på datorer på plats.

Sammanfattande analys

Detta projekt har kommit av ett behov som identifierats via en förstudie genomförd av Give it forward. Förstudien visade på ett utanförskap och ett behov av att inkludera UVAS utifrån deras behov. Att via digitala metoder nå denna grupp och hjälpa dem att få en kontakt som kan hjälpa dem närmare arbetslivet. Med detta som bakgrund initierades ett projekt där vi via samverkan med Stockholm stad skulle hitta metoder för att nå ut till UVAS.

Inom ramarna för detta projekt har vi via workshops identifierat utmaningar, behov och möjligheter hos den målgrupp vi vänder oss till samt vår samverkanspart och vår egen organisation. Utifrån denna process har vi landat i ett gemensamt mål, gemensam utgångspunkt och en färdig plan för hur vi kan arbeta vidare. Vi ser att vi har goda möjligheter att via fortsatt samverkan kunna nå ut till fler UVAS och hjälpa dem till sysselsättning. I det arbetet kommer de metoder och arbetssätt som vi skissat fram i detta projekt kunna implementeras i Stockholms stads ordinarie verksamhet alternativt fortsättningsvis drivas i samverkan med Give it Forward samt kunna utvecklas vidare tillsammans med andra kommuner.

Underlaget som tagits fram utgörs av en arbetsprocess för samverkan och en metod för hur man kan nå fler UVAS. Det finns även ett underlag som utgör grunden för den digitala plattformen som kan användas vidare i steg två där denna process och arbetsmetod ska testas.

Projektet har resulterat i en utökad strategisk samverkan mellan civilsamhället och Stockholm stad samt i ökad kunskap om digitala metoder samt hur man kan arbeta sektors överskridande i arbetet med att hjälpa fler UVAS till jobb och studier.

Plan för fortsättning

Stockholm stad och Give it forward söker nu gemensamt medel för att kunna testa metoden. I detta skede har även Malmö stad anslutit sig till projektet. Förhoppningsvis påbörjas nästa fas under hösten 2022.