

Utvärdering av ViA

Västra Götalandsregionens
introduktion i arbetslivet



Innehåll

1.	Inledning	6
1.1	Utvärderingens syfte och upplägg.....	6
2.	ViAs uppdrag och bakgrund	7
2.1	Mål	7
2.2	Organisation och finansiering	9
3.	Statistik.....	9
4.	Andra utvärderingar	10
4.1	ViA-följeforskning 2014-2016	11
4.2	Nationella utvärderingar av YI-anställning.....	12
4.2	Enkätundersökning YA-sekretariatet.....	13
5.	Resultat genomförande 2014-2018	13
5.1	ViA-anställda	13
5.1.1	Telefonenkät.....	15
5.1.2	Intervjuer.....	18
5.2	Handledare och chefer	22
5.2.1	Handledare	22
5.2.2	Chefer.....	28
6.	Reflektioner från samhällsanalys	31
	Bilaga 1: ViA-deltagarenkät	34

Ordmolnet på framsidan är sammanställt utifrån svaren i telefonenkäten på frågan ”Om du får beskriva ViA-tiden med ett ord, vad är det?

Sammanfattning

ViA – Västra Götalandsregionens introduktion i arbetslivet är en satsning som startade upp 2014. Det är en satsning som hålls samman av koncernkontoret vid Västra Götalandsregionen i samarbete med Folkhögskolekansliet.

Syftet med utvärderingen är att få ökad kunskap i första hand vad gäller resultatet av ViA. De datainsamlingsmetoder som använts är intervjuer med ett urval av ViA-anställda, ViA-handledare samt chefer från förvaltningar som tagit emot en ViA-anställd. Därtill har en telefonenkät med ViA-anställda genomförts. Även visst skriftligt underlag har gått igenom, bland annat beslutsunderlag samt rapporter från den följeforskning som genomfördes under perioden 2014-2016.

Den bild av ViA som utvärderingen ger är övervägande positiv. Flertalet såväl f.d. ViA-anställda som ViA-handledare är positiva även om det även lyfts delar som fungerat mindre bra. Det är här även viktigt att lyfta att de som varit ViA-anställda är en förhållandevis heterogen grupp. Det är därför svårt att dra några generella slutsatser.

Måluppfyllelse

Enligt besluten från regionutvecklingsnämnden skulle totalt 150 unga personer (18-24 år) genomgå ViA-programmet 2014-2016. Lika många, d.v.s. 150 stycken unga arbetssökande, är målet i den nu pågående perioden (2017-2019). Jämn könsfördelning ska eftersträvas.

Totalt under perioden 2014-2018 har 253 personer anställts. Beroende på om fler anställs under 2019 kan målet för de två projektperioderna på sammanlagt 300 personer komma att nås. Bedömningen är annars att det är den tröga uppstarten 2014 som gör att målet inte nås. Detta då man för perioden 2017-2019 i princip har nått målet per december 2018 då 143 personer har anställts. Det är dock så att alla 253 personer inte har genomfört hela anställningen. En uppskattning i efterhand av samordnarna är att nästan 60 personer har avslutat sin anställning i förtid. Det innebär att antalet ViA-anställda som genomför hela sin anställning uppgår till cirka 200 personer. Orsaken till varför vissa inte fullföljer sin ViA-anställning varierar, bland annat har cirka 30 personer fått annat jobb/gått vidare till studier, 8 personer blev uppsagda och 19 personer har andra anledningar till exempel flyttat. För att skapa ett lärande bör ViA-projektet, vid en eventuell fortsättning, mer systematiskt följa upp varför en person slutar.

Målgruppen har ändrats över tid från att i början enbart fokusera på unga personer (18-24 år). Detta hänger bland annat samman med att man även nationellt ändrade målgruppen för yrkesintroduktion under sommaren 2016. Den öppnades då upp till att även gälla utrikes födda och långtidsarbetslösa oavsett ålder. Någon statistik över ålder har inte erhållits från Folkhögskolekansliet men de som svarade på enkäten var merparten 18-23 år (74 %) när de började sin ViA-anställning.

Som angavs ovan ska en jämn könsfördelning eftersträvas. I underlagen framgår det inte om detta har gjorts, d.v.s. att projektet arbetat aktivt med att söka en jämn fördelning. Man har dock nått en relativt jämn könsfördelning med något fler män än kvinnor. I en eventuell fortsättning bör projektets målsättning förhålla sig till hur arbetslösheten fördelas per kvinnor respektive män i målgruppen.

I besluten anges också som mål att satsningen ska bidra till att unga arbetslösa får referensramar och erfarenheter som motiverar till att välja fortsatt utbildning eller arbete. Av de som kontaktades per telefon var det 78 personer som efter ViA arbetar eller studerar. Det innebär nästan 81 procent av de svarande. Det är dock viktigt att här lyfta att det inte är möjligt att svara på om det är ViA-anställningen som gjort att flertalet har kommit i arbete eller studerar. I de fåtal intervjuer som genomförts lyfter flera f.d. ViA-anställda att så är fallet och att de har erhållit yrkeserfarenhet och yrkeskunskap. De tidiga utvärderingar av yrkesintroduktion som genomfördes på nationell nivå kan inte heller visa på stödets effekt även om till exempel Arbetsförmedlingens uppföljning också visar på att flera har fått arbete efter sin yrkesintroduktion.

Kopplat till genomförandet finns inget mål i beslutet kopplat till den geografiska spridningen av ViA-anställningar. Detta skulle kunna vara något att titta närmare på framöver då bilden är att merparten av ViA-anställningarna har genomförts på arbetsplatser i Göteborgsregionen samt Fyrbodalen.

Långsiktiga resultat och effekter

Utgångspunkten för utvärderingen har bland annat varit de förväntade långsiktiga resultat och effekter som finns i regionutvecklingsnämndens beslut.

För den ViA-anställda ska den upplevda nyttan kunna avspeglas i yrkeserfarenhet, dokumenterat arbete under en period, referenspersoner att uppge i framtida ansökningar, förändrad självbild, ett ökat deltagande i samhället och kunskap om VGR som offentlig arbetsgivare. Såväl intervjuer som enkät ger till stor del en positiv bild. Som lyftes ovan vad gäller mål finns flera exempel där ViA-perioden har gett en yrkeserfarenhet. I telefonenkäten fanns en fråga om de skulle kunna rekommendera VGR till en kompis. Sammanlagt svarade 92 procent ja på frågan.

De förväntade långsiktiga resultat/effekter som anges för de förvaltningar som tar emot en ViA-anställd är att de ska få en ökad insyn i vad folkhögskolorna kan göra/erbjuda, ökad förståelse för ungdomars situation på arbetsmarknadsområdet och en ökad kompetens hos handledare i att handleda och utveckla unga medarbetare. Utvärderingen visar inte om handledare respektive chefer anser att de har fått till exempel ökad förståelse. I intervjuerna med ViA-handledare respektive chefer ställs frågor om det är meriterande att vara handledare. Det dominerande svaret av handledarna är att de har utvecklats som person i mötet med en ViA-anställd. Vidare lyfter flera att det även har inneburit ett ökat ansvar. De chefer som har intervjuats ser det som meriterande att vara handledare. Utöver att handledaren får ett ansvar att leda en person så lyfter även ett par att den anställda får en handledarutbildning. Vidare visar intervjuerna med handledarna och cheferna att de till övervägande del skulle rekommendera ViA till en vän eller kollega. Några chefer lyfter en viss reservation kopplat till att det tar tid och resurser oavsett hur lämplig en person är. Även om i princip alla handledare skulle rekommendera ViA till en kollega så lyfts av några att det är viktigt både med matchningen mellan arbetsplats och den ViA-anställdes inställning som att en handledare bör ha en viss erfarenhet och handledarutbildning.

Övrigt

Utvärderingen lyfter även vissa andra aspekter kopplat till ViA. Det handlar till exempel om vad handledare och chefer tycker om organiseringen av ViA. Det är här svårt att få en samstämmig bild. Vissa är positiva till organisering och genomförande medan andra tycker att man till exempel skulle vilja vara än mer involverad i samband med anställning av en

ViA-person, att uppföljningen kopplat till arbetsplatsen borde öka och att kontakten mellan ViA-organisationen och arbetsplatsen borde öka.

1. Inledning

ViA – Västra Götalandsregionens introduktion i arbetslivet är en satsning som startade upp 2014. Det är en satsning som hålls samman av koncernkontoret i samarbete med Folkhögskolekansliet.

1.1 Utvärderingens syfte och upplägg

Den aktuella utvärderingens syfte är att få ökad kunskap i första hand vad gäller resultatet av ViA. Ansvarig för utvärderingen är Monica Emanuelsson, enheten för samhällsanalys. Därutöver har två ViA-anställda medverkat i att ta fram underlag. Det är Mattias Fast, Folkhögskolekansliet, och Diyala Orabi, FoUU-avdelningen. Intervjuer med handläggare och chefer har genomförts av Sweco Society AB på uppdrag av Västra Götalandsregionen.

Utvärderingsrapporten finns även tillgänglig på www.vgregion.se/rapporter/ViA samt kommer att läggas i på Västra Götalandsregionens analysportal (www.vgregion.se/analysportalen).

Tabell 1: Datainsamlingsmetoder

Metod	Målgrupp	Inriktning
Intervjuer	ViA-anställda	• Telefonenkät (Mattias Fast, Folkhögskolekansliet) • Fördjupande samtal med ett urval tidigare deltagare. Tolv intervjuer genomfördes (Samhällsanalys)
	Handledare och chefer från berörda avdelningar	• Sammanlagt 15 handledare, 10 chefer samt 5 personer som har både är chef och handledare har intervjuats. Förslag på frågor och namn på personer togs fram gemensamt av FoUU-avdelningen och enheten samhällsanalys. Intervjuerna genomfördes av Sweco Society AB.
Skriftliga underlag	• Sammanställning statistik avseende ViA-anställda och placering • Verksamhetsplaner, slutrapporter mm. • Tidigare genomförda uppföljningar och utvärderingar.	

En viktig aspekt att lyfta redan inledningsvis att utvärderingens metoder handlar om att låta personer som deltagit i ViA respektive handledare och chefer ge sin bild över resultat och effekter. Vi kan ju med detta inte säga att det med säkerhet är ViA som gett dessa resultat utan det handlar om de intervjuades bild.

2. ViAs uppdrag och bakgrund

ViA startade upp under 2014 som en insats att motverka ungdomsarbetslösheten. Det handlar om en betald yrkesintroduktion¹ under 12 månader i någon av Västra Götalandsregionens verksamheter. Arbetstiden fördelas ofta mellan jobb och handledning/studier. För period två anges yrkesintroduktionsavtal eller motsvarande avtal som kombinerar 75 procent anställning och 25 procent utbildning och handledning. Vidare att det ska handla om unga arbetssökande i utanförskap enligt Arbetsförmedlingens kriterier. Målgruppen som anges i det första beslutet är personer 19-24 år som bor i Västra Götaland och är inskriven på Arbetsförmedlingen (Af).

ViA är en del av Västra Götalandsregionens arbetsmarknadsinsats PILA (Praktik – Introduktion – Lärande – Arbete). Inom ramen för PILA ingår:

- Unga långtidsarbetslösa kan anställas inom projektet ViA, eller inom TD-projektet (Tillgänglighetsdatabasen)
- Personer med funktionsnedsättning erbjuds praktik, arbetsträning och/eller anställning (med lönestöd från Af)
- Praktik för nyanlända (ej legitimationsyrken)
- Utrikesfödda (utan legitimationsyrken) erbjuds praktik, arbetsträning och/eller anställning (med lönestöd från Af)

2.1 Mål

Målet för perioden 2014-2016 var att totalt 150 unga personer (18-24 år) genomgår programmet. Även målet för den nu pågående perioden (2017-2019) är att totalt 150 unga arbetssökande som anställas på yrkesintroduktion. Jämn könsfördelning anges ska eftersträvas.

Målet är att satsningen ska bidra till att unga arbetslösa får referensramar och erfarenheter som motiverar till att välja fortsatt utbildning eller arbete. I andra perioden anges även att ett nätverk ska skapas av handledare inom regionen bland de som redan haft anställda samt nya handledare. Vidare är målet för perioden 2017-2019 att genom medverkan i olika informationsaktiviteter nå cirka 500 ungdomar för att skapa kännedom om Västra Götalandsregionen som arbetsgivare och för detta projekt.

I besluten från regionutvecklingsnämnden anges att de arbetsmarknadspolitiska effekterna i Västra Götaland ska kunna avspeglas i minskad ungdomsarbetslöshet samt höjd kompetensnivå. Övriga långsiktiga förväntade resultat och effekter i besluten anges i tabellen nedan. Om inget annat anges avser de förväntade långsiktiga resultaten och effekter båda perioderna. I utvärderingen belyser vi resultat och effekter för de ViA-

¹ Yrkesintroduktionsavtal har målgrupp: personer som är 15-24 år och saknar relevanta yrkeskunskaper, är 15-24 år och har varit utan arbete i mer än 3 månader, är 25 år eller äldre och är nyanländ som har fått uppehållstillstånd de senaste 36 månaderna eller är 25 år eller äldre som är långtidsarbetslös. Från: <https://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetsgivare/Anstall-med-stod/Vara-anstallningsstod/Yrkesintroduktion.html#/yrkesintroduktion>

anställda och för handledare och chefer och därmed indirekt Västra Götalandsregionens förvaltningar.

Tabell 2: Långsiktiga förväntade resultat och effekter

Målgrupp	Kommentar
ViA-anställda	Ungdomars upplevda nytta ska kunna avspeglas i: • Yrkeserfarenhet • Dokumenterat arbete under en period • Referenspersoner att uppge i framtida ansökningar • Förändrad självbild • Ett ökat deltagande i samhället (period 2) • Kunskap om VGR som offentlig arbetsgivare (period 2)
Västra Götalandsregionens förvaltningar	För de förvaltningar som tar emot de unga anställda: • Ökad insyn i vad folkhögskolorna kan göra/erbjuda • Ökad förståelse för ungdomars situation på arbetsmarknadsområdet • Ökad kompetens hos handledare i att handleda och utveckla unga medarbetare
Samordnarna	Samordnarnas erfarenhet² ska kunna avspeglas i: • Ytterligare kompetens inom utveckling av ungdomars möjligheter (period 1) / Fördjupad kompetens inom ungdomars situation och möjligheter till arbete i dagens samhälle (period 2) • Utökat kontaktnät med regionens förvaltningar • Fördjupande kunskaper i utformning av kurser för unga arbetssökande (period 1) • Större nätverk inom VGRs folkhögskolor (period 1) • Vidgade nätverk med arbetsmarknadens olika aktörer (period 2) • Ytterligare erfarenheter inom validering (period 2)
Folkhögskolan	Folkhögskolans erfarenhet kommer att kunna avspeglas i: • Ökad förståelse för VGRs förvaltningar möjligheter och arbete • Större kompetens i stödet för att få unga arbetssökande i arbete • Kunskaper i validering (period 2)

Den koppling som finns till Västra Götaland 2020 ligger inom området *Livslångt lärande för ökad delaktighet och konkurrenskraft* och då särskilt frågorna *Fler ska bedriva eftergymnasiala studier och avhoppet från skolan ska minska* samt *Förkorta och förenkla vägen till arbetsmarknaden genom vägledning och validering*.

² Förväntade resultat och effekter varierar något mellan

2.2 Organisation och finansiering

ViA drivs av Västra Götalandsregionen med folkhögskoleförvaltningen som projektägare i samarbete med koncernstab regional utveckling och koncernstab HR. Genomförandet sker i nära samverkan med Arbetsförmedlingen, YA-delegationen³ och fackliga organisationer.

I styrgruppen för ViA ingår idag Anders Ahlström, förvaltningschef folkhögskolekansliet, Anders Carlberg, chef FoUU-avdelningen vid koncernstab regional utveckling, Kristina Wallén, HR-strateg vid koncernstab HR.

För att uppnå syfte och mål finns inom projektet samordnare vid folkhögskolekansliet som enligt ansökan ”har till huvudansvar för att inventera lämpliga arbetsplatser, skapa kontakter med arbetssökande unga, matcha ungdom med arbetsplats samt sprida kunskap och erfarenheter om projektet”.⁴ Samordnarna deltar vid styrgruppens möten samt även berörd handläggare vid FoUU-avdelningen.

Den finansiering som har funnits för satsningen är:

Period 2014-2017: Regionutvecklingsnämndens beslut uppgår till 10 800 tkr som avser folkhögskolornas kostnader för samordnare, resor, utbildning för ViA-anställda, administration m.m. Personalutskottets insats förväntades uppgå till 18 100 tkr för satsningen ur personalpolitiska anslaget samt arbetsförmedlingen subventionerar anställningarna genom stödet Yrkesintroduktionsavtal.

Period 2017-2019: För perioden 2017-2019 är den förväntade medfinansieringen 13 000 tkr från regionutvecklingsnämnden, 25 040 tkr från personalutskottet och 16 694 tkr från arbetsförmedlingen.

Enligt beslut är det Arbetsförmedlingen som ska identifiera och rekrytera ungdomar och skapa en bra matchning. Folkhögskolorna är med utifrån deras roll att skapa förutsättningar för utbildning och validering. Kontakter med YA och andra arbetsmarknadsaktörer är viktiga för att kunna tillvarata aktuella arbetsmarknadsinsatser.

Den första ViA-perioden utvärderades av Kontigo AB. Resultaten av den utvärderingen och andra erfarenheter låg till grund för vissa justeringar för period två.

3. Statistik

Kopplat till ViAs övergripande mål om en minskad ungdomsarbetslöshet visar statistiken att arbetsmarknadsläget för unga (18-24 år) kraftigt har förbättrats de senare åren.

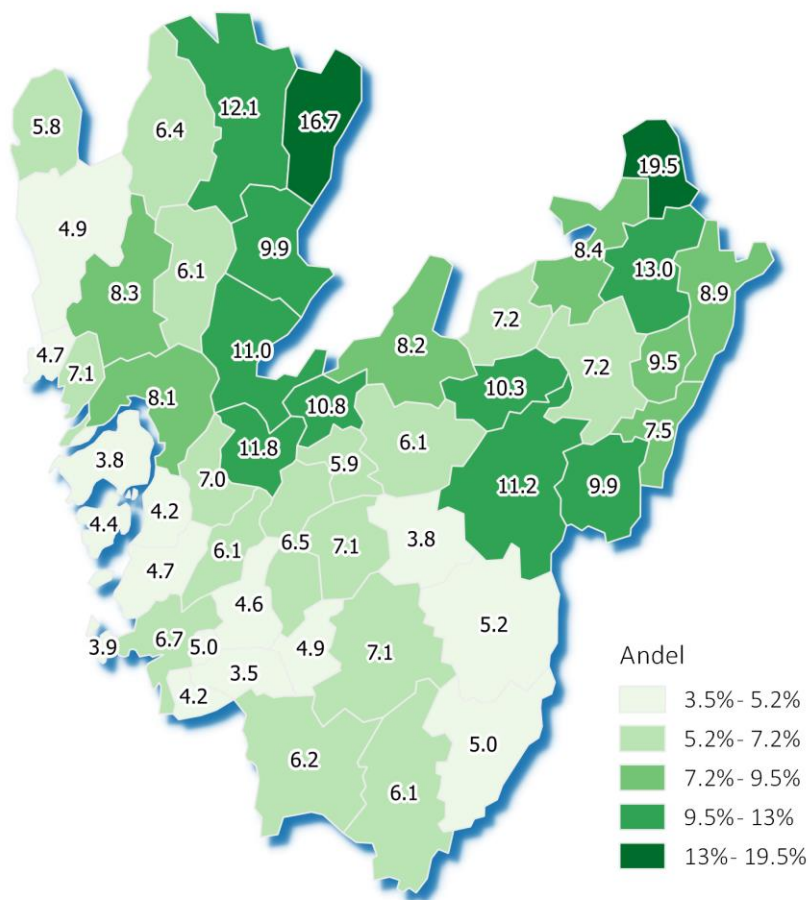
Uppgifter från Arbetsförmedlingen visar att sedan oktober 2012 har ungdomsarbetslösheten i Västra Götaland minskat från 17,7 procent till 6,8 procent (mars 2019).

³ Delegationen för arbetslärande vid yrkesintroduktionsanställningar. YA-delegationens uppdrag avslutades december 2018.

⁴ Ansökan RUN 2016-01824.

Figur 1: Ungdomsarbetslöshet i Västra Götaland februari 2019 i form av andel av den registerbaserade arbetskraften 18-24 år.

Andel arbetslösa 18-24 år, februari 2019. Källa: Arbetsförmedlingen.



Källa: Arbetsförmedlingen

Som kartan ovan visar finns det en viss variation mellan kommunerna i Västra Götaland. Från kartan går att utläsa att ungdomsarbetslösheten i februari 2019 är högst i Gullspång med 19,5 procent och Åmål 16,7 procent. Kommuner med lägst ungdomsarbetslöshet är Härryda 3,5 procent, Herrljunga respektive Orust med 3,8 procent och Öckerö 3,9 procent.

Om man utifrån statistiken ser på arbetslösa med en utsatt ställning, d.v.s. personer med förgymnasial utbildning, personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, arbetslösa i åldern 55-64 år, och utomeuropeiskt födda arbetslösa är arbetslösheten fortfarande förhållandevis hög.

4. Andra utvärderingar

Som angavs tidigare följde Kontigo AB ViA-satsningen under perioden 2014-2016. Slutrapporten från följeforskningen återfinns på www.vgregion.se/utvardering/via. Det finns även nationella utvärderingar som genomförts kopplat till yrkesintroduktionsanställningar. Det är Statskontoret, Institutet för arbetsmarknadspolitisk

utvärdering (IFAU), Konjunkturinstitutet och Konkurrensverket som haft dessa uppdrag. Vidare har YA-sekretariatet genomfört en enkätstudie på uppdrag av YA-delegationen.

4.1 ViA-följeforskning 2014-2016

Kontigo konstaterar att ViA led av betydande problem i uppstarten. Det handlade om relativt låg kännedom om projektet i regionens förvaltningar och verksamheter vilket gjorde att det var svårt att hitta arbetsplatser. Vidare fanns inte nödvändiga lokala kollektivavtal på plats för att reglera den nya anställningsformen.

Vad gäller genomförandet ansåg utvärderarna att projektet styrts professionellt med en engagerad och kompetent projektledning och samordning. De lyfte dock att i uppstarten uppfattades folkhögskolornas roll i projektet som otydlig både till syfte och innehåll.

De ViA-anställda

I Kontigos utvärdering lyfts att ”många deltagare upplever att ViA gett dem en nystart i livet och varit en mycket viktig väg från barn till vuxen och egenförsörjning”. Av de som kontaktades var det flera som angav att de gått vidare till arbete eller studier alternativt fått ökad motivation till att vidareutbilda sig eller söka nya arbeten. Kontigo lyfter även att flera deltagare menar att ViA har varit mer givande och gett bättre resultat för dem personligen än andra arbetsmarknadsprojekt de deltagit i tidigare.

Även om många var positiva fanns det deltagare som inte hade känt sig behövda på sin arbetsplats eller inte upplevt att det fanns en tillräcklig tydlig struktur för arbetet. Kontigo lyfte att handledarnas och samordnarnas roll här i många fall var avgörande. De anställningar som inte fungerat bra handlade enligt Kontigo om en avsaknad av tydlig handledning. En rekommendation var därför att det är av vikt att handledarna känner till vilken roll de har och att de ger ViA-anställda stöd.

En svårighet kopplat till målgruppen som lyftes var att den var förhållandevis heterogen vilket fick konsekvenser för effektiviteten och värdet av till exempel den gemensamma utbildningen som fanns och som inte fungerade optimalt enligt Kontigo. Många deltagare lyfte att denna del inte levde upp till deras förväntningar. Kontigo såg positivt på att projektet inför den nya projektperioden anställde en pedagog med mandat att förändra utbildningsupplägget.

Handledare och arbetsplats

Det var flera handledare som Kontigo hade kontakt med som ansåg att medverkan var både givande för arbetsplatsen som personligen. Det fanns dock de som uppfattade att det saknades en tydlig bild av handledarens roll och ansvar. Handledarna skulle ha genomgått en handledarutbildning för att få en förståelse vad rollen innebar. Kontigo menade dock att denna utbildning inte fungerade optimalt. Detta gjorde att alla handledare inte deltog i någon utbildning vilket Kontigo menar bidrog till att rollen förblev otydlig och att det inte heller verkar finnas någon entydig bild över vad som menas med rollen som handledare. Deltagarna uppfattade handledarnas roll som viktig både där den fungerat och där den var mer bristfällig.

4.2 Nationella utvärderingar av YI-anställning

Statskontoret slutliga rapporten *Utvärdering av stöd för yrkesintroduktionsanställningar*⁵ överlämnades till regeringen i juni 2016. I sin slutrapport beaktar de även övriga myndigheters utvärderingsresultat. Slutrapporten avser en övergripande bedömning av om stödet når sitt syfte och innehåller även övriga myndigheters resultat. Statskontoret berör följande frågeställningar:

- Underlättar stödet för yrkesintroduktionsanställningar ungas arbetsmarknadsinträde och arbetsgivares långsiktiga kompetensförsörjning?
- Leder stödet till minskad ungdomsarbetslöshet?
- Har systemet för stödet byggts upp i god ordning och är utbildningen och handledningen på arbetsplatserna kvalitetssäkrad?
- Påverkar stödsystemet konkurrensförhållandet mellan kollektivavtalsbundna och icke-kollektivavtalsbundna arbetsgivare?

Särskilt de två översta frågeställningarna är intressanta utifrån den här utvärderingen. Nedan lyfts därför kortfattat de slutsatser som Statskontoret lyfter kopplat till dessa frågeställningar.

Frågan vad gäller ungas övergångar och arbetsgivarnas kompetensförsörjning bedöms som svår att besvara. Det handlar om för få anställningar och Statskontoret lyfter då att inget tyder på en snabb ökning. De skriver dock att antalet troligen kan komma att öka då målgruppen från sommaren 2016 utökas till att omfatta även utrikes födda och långtidsarbetslösa oavsett ålder. Arbetsförmedlingen följde i maj 2016 upp dryga 1200 individer som avslutat sin yrkesintroduktionsanställning. Den uppföljningen visar till viss del på goda resultat. Av ungdomarna hade 59 procent arbete utan stöd 90 dagar efter stödperiodens avslutande. Statskontoret lyfter dock kopplat till uppföljningen att det inte är möjligt att veta vilken betydelse själva anställningen har haft vilket gör att det inte går att bedöma reformens nettoeffekt. Statskontoret lyfter även att uppföljningen visar att endast 15 procent av de yrkesintroduktionsanställda är kvar med ordinarie anställning hos samma arbetsgivare 90 dagar efter avslutad stödperiod. Statskontorets slutsats är därför att reformen inte uppfyllt syftet att säkerställa enskilda arbetsgivares långsiktiga kompetensförsörjning. Statskontoret lyfter dock att många verkar stannar kvar i samma bransch och slutsatsen är därför att ”kompetensförsörjningen har /.../ varit större på branschnivå än för enskilda arbetsgivare”.⁶

Vad gäller stödets effekter på ungdomsarbetslösheten har inte IFAU och Konjunkturinstitutet kunnat skatta den effekt som stödet hittills haft på ungdomsarbetslösheten. Myndigheterna har även redogjort för vilka sysselsättningseffekter som kan förväntas i ett utbyggt system som omfattar fler. Statskontorets övergripande bedömning är att yrkesintroduktionsanställningar ”har en förhållandevis liten, men inte obetydlig, potential att öka sysselsättningen.”⁷ De lyfter här bland annat att

⁵ <http://www.statskontoret.se/publicerat/publikationer/2016/utvardering-av-stod-for-yrkesintroduktionsanstallningar>

⁶ Sid 24, *Utvärdering av stöd för yrkesintroduktionsanställningar*, Statskontoret.

⁷ Sid 25, *Utvärdering av stöd för yrkesintroduktionsanställningar*, Statskontoret.

Konjunkturinstitutet räknar med små sysselsättningseffekter framöver. Det beror främst på undanträngningseffekter då målgruppen till stor del är ungdomar med gymnasiekompetens där flertalet troligtvis skulle ha fått jobb även utan stöd. Konjunkturinstitutets bedömning är dock att sysselsättningen på sikt kan påverkas positivt då anställningsformen bedöms öka ungdomarnas produktivitet. Detta innebär att fler kan anställas till ordinarie löner vilket kan påverka sysselsättningen positivt. Sysselsättning kan även höjas ytterligare genom att ett ökat utbud av anställningsbara ungdomar potentiellt leder till ökad konkurrens om jobben och lägre löneanspråk. Någon nämnvärd sysselsättningseffekt för grupper som står långt ifrån arbetsmarknaden bedöms stödet dock inte innebära.

4.2 Enkätundersökning YA-sekretariatet

YA-sekretariatet har på uppdrag av YA-delegationen genomfört en enkät-undersökning⁸. 42 arbetsgivare som har anställt på yrkesintroduktionsavtal från juni 2017 till oktober 2017 har erhållit enkäten. YA-sekretariatet har även tidigare genomfört en förstudie med en enkät till 30 arbetsgivare. Syftet med enkätstudien var att YA-delegationen skulle få större vetskap om hur anställningsformen, arbetsplatslärandet samt informationen om yrkesintroduktionsanställningar fungerar idag. Då det endast är ett fåtal arbetsgivare som erhållit enkäten lyfter YA-sekretariatet att resultatet inte är generaliserbart. Det som dock kom fram från studien är att arbetsgivarna var övervägande positiva. Enkätstudien visade att de yrkesintroduktionsanställda i stor utsträckning blev erbjudna fortsatt anställning. Vidare lyfts att arbetsgivarna som svarat främst tycks behöva rekrytera på grund av ökad arbetsbelastning. Enkätstudien visar också att det är främst på mindre arbetsplatser som använder anställningsformen för att säkra den långsiktiga kompetensförsörjningen. Vad gäller handledarskap som också togs upp i enkäten så anges att det är relativt vanligt att den anställda har flera handledare och långt från alla handledare har genomgått någon handledarutbildning. Handledarna har dock ofta handledarerfarenhet.

5. Resultat genomförande 2014-2018

5.1 ViA-anställda

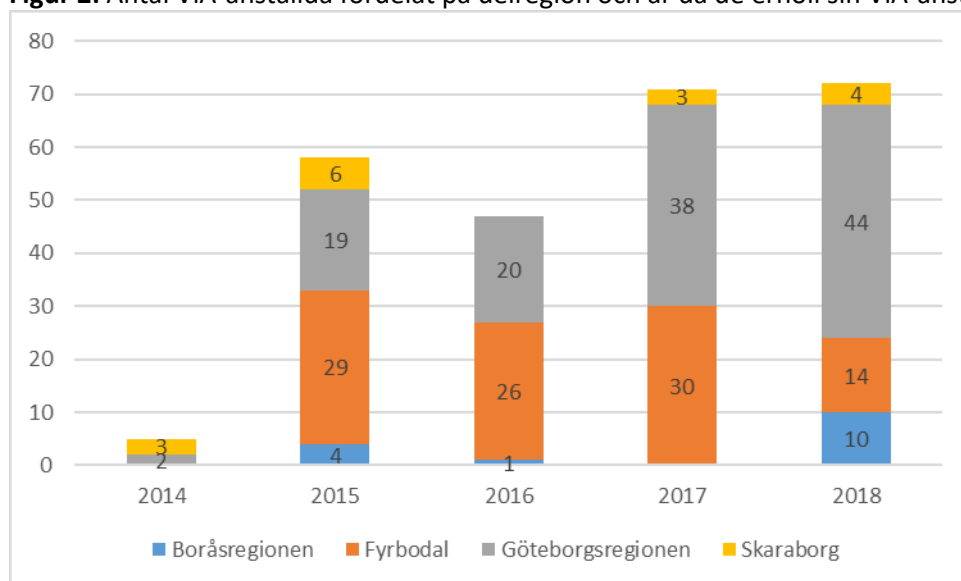
Antalet ViA-anställda från 2014-2018 uppgår till sammanlagt 253 stycken. Fördelning på kön är 108 kvinnor och 145 män, det vill säga något fler män (57%) än kvinnor (43%). Det innebär att jämfört med den period som Kontigo följde 2014-2016 har andelen män ökat något. För den perioden var fördelningen 47 procent kvinnor och 53 procent män.

I figuren nedan anges de ViA-anställda fördelat per år⁹ när de erhöll sin anställning.

⁸ Yrkesintroduktionsanställningar – en studie, YA-sekretariatet, <http://www.ya-delegationen.se/wp-content/uploads/2016/10/yrkesintroduktionsanstallningar-en-studie.pdf>

⁹ Uppgifterna skiljer sig något åt med de som angavs i följeforskningen. Om inget annat anges är det de senaste aktuella uppgifterna som används.

Figur 2: Antal ViA-anställda fördelat på delregion och år då de erhöll sin ViA-anställning



Källa: Bearbetad statistik från underlag som erhållits av ViA-samordnarna.

Som figuren ovan visar är det fler ViA-anställda i Göteborgsregionen och Fyrbodal jämfört med Boråsregionen och Skaraborg. I tabellen nedan lyfts de ViA-anställda utifrån delregion och år då de erhöll sin ViA-anställning. Det är i första hand Göteborg som en ökning har skett både i antal och andelar. Det innebär att totalt för 2014-2018 har nästan 50 procent genomförts i Göteborgsregionen, följt av Fyrbodal på 39 procent samt för Boråsregionen respektive Skaraborg 6 procent vardera.

Tabell 3: Andelen ViA-anställd fördelat på delregion och år då de erhöll sin ViA-anställning

	2014	2015	2016	2017	2018	Totalt
Boråsregionen	-	7%	2%	-	14%	6%
Fyrbodal	-	50%	55%	42%	19%	39%
Göteborgsregionen	40%	33%	43%	54%	61%	49%
Skaraborg	60%	10%	-	4%	6%	6%
Totalt	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Efter bearbetning av underlag från ViA-samordnarna visar att av de 253 ViA-anställda är/var 125 på en arbetsplats inom hälso- och sjukvård. Detta följt av regionservice som tagit emot 75 ViA-anställda, varav 40 av dessa i sin tur har varit på en arbetsplats inom hälso- och sjukvård. Västra Götalands folkhögskolor och folkhögskolekansli har tagit emot 22 ViA-anställda. Därefter finns/har funnits ViA-anställda inom Botaniska trädgården (11 personer), Västfastigheter (4 personer), Koncernkontoret med bland annat Tillgänglighetsdatabasen (5 personer), Västarvet (3 personer), Bohusläns museum (2 personer) och övriga (1 person).

I en bedömning av samordnarna anges att av alla ViA-anställda har cirka 57 personer avslutat sin anställning i förtid. Orsaken till detta lyfts variera, bland annat har cirka 30 personer fått annat jobb/gått vidare till studier, 8 personer blev uppsagda och 19 personer har andra anledningar till exempel flyttat eller slutat av andra orsaker.

5.1.1 Telefonenkät

I den telefonenkät som genomförts har sammanlagt 201 personer kontaktats och 96 svarat på enkäten. Det innebär en svarsfrekvens på dryga 47 procent. Svarande återfinns från hela perioden, det vill säga det finns svarande som startade 2014/2015 men även de som haft ViA-anställning under hela eller delar av 2018.

Av de intervjuade är 45 tjejer (47%) och 51 killar (53%).

De 96 personerna fördelas på 38 personer mellan 18-20 år när man började ViA, 33 personer mellan 21-23 år och 25 personer 24 år eller äldre. Av de som svarat är 25 utrikesfödda (26%), där drygt hälften av dessa har varit i Sverige mellan 4-8 år.

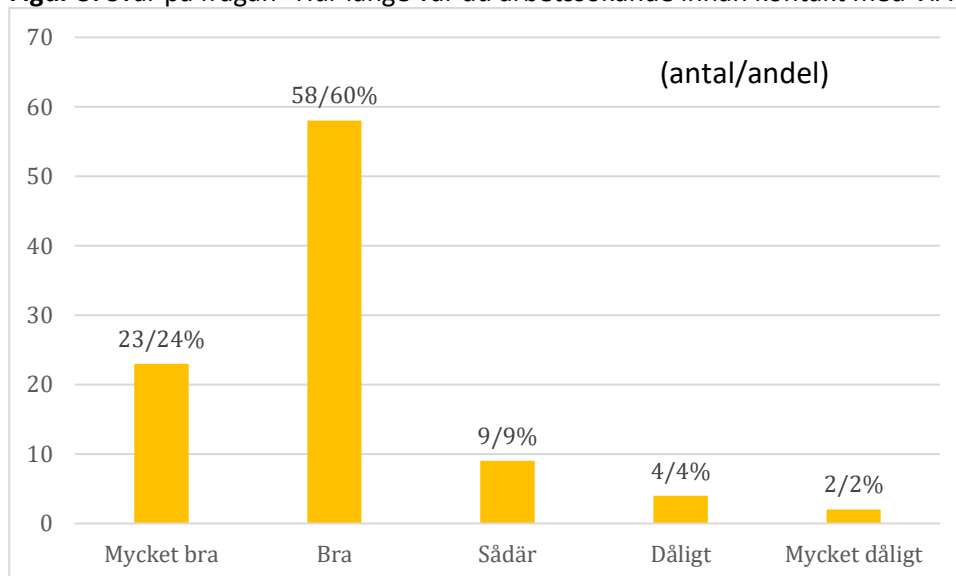
Enkäten berör frågor såväl vad gäller tiden innan, under och efter ViA-anställningen. Frågorna från enkäten återfinns i bilaga 1. En genomgång av svaren kommer nedan. Tolkning och gruppering av svaren har gjorts i efterhand i samband med bearbetning av resultat.

Innan ViA-anställningen

På frågan vad personen gjorde innan ViA svarar 40 procent att de arbetade följt av 27 procent som anger att de var arbetslösa och 25 procent att de var studerade. Resterande svarar antingen en kombination av alternativen (6%) alternativt annat (2%).

Som går att utläsa från figuren nedan anger merparten (87%) att de var arbetssökande alternativt arbetssökande i 0-2 år innan de fick kontakt med ViA.

Figur 3: Svar på frågan "Hur länge var du arbetssökande innan kontakt med ViA?"



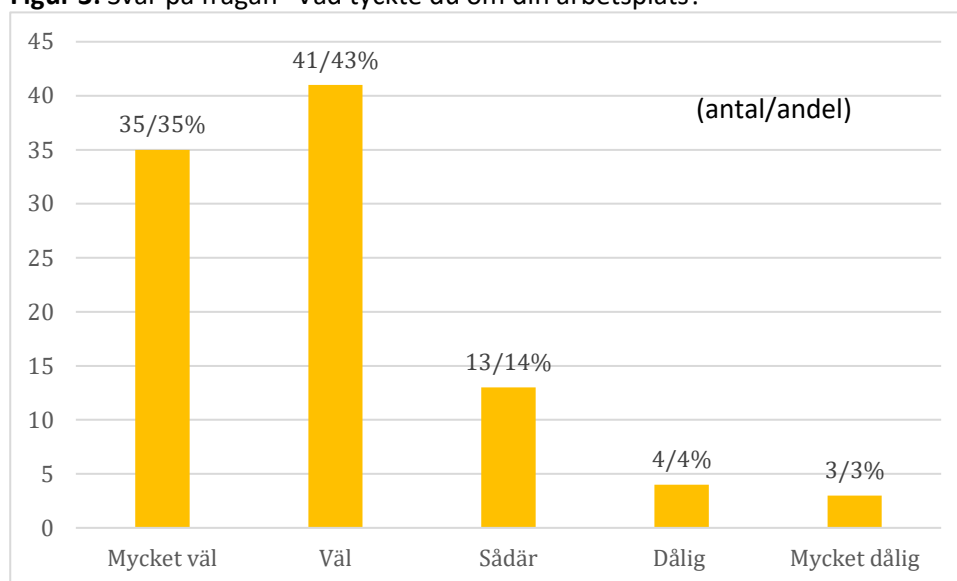
Källa: Sammanställning av resultat från telefonenkät

Kontakten med ViA anges främst ha kommit genom Arbetsförmedlingen. Det är hela 66 procent (64 personer) som svarar detta. Övriga svarar genom ViA-samordnare (7 personer), andra tips (16 personer), nätet (2 personer), mässan (4 personer) och annat (3 personer).

Under ViA-perioden

I figuren nedan går att utläsa att merparten tyckte väl eller mycket väl om ViA-arbetsplatsen. Det är drygt 78 procent som svarar detta. Andelen som tycker att arbetsplatsen var dålig eller mycket dålig uppgår till 7 procent.

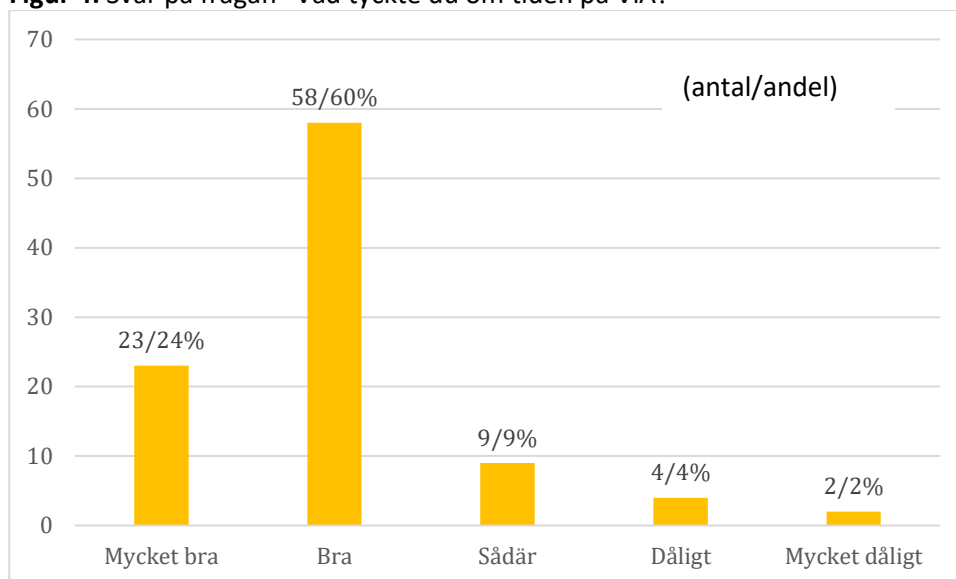
Figur 3: Svar på frågan "Vad tyckte du om din arbetsplats?"



Källa: Sammanställning av resultat från telefonenkät

Resultatet av frågan om vad den svarande tyckte om tiden på ViA överensstämmer ganska väl med resultatet om vad personen tyckte om sin arbetsplats. Sammanlagt 84 procent svarar bra alternativt mycket bra på den frågan. Det var cirka 6 procent som svarar dåligt eller mycket dåligt.

Figur 4: Svar på frågan "Vad tyckte du om tiden på ViA?"



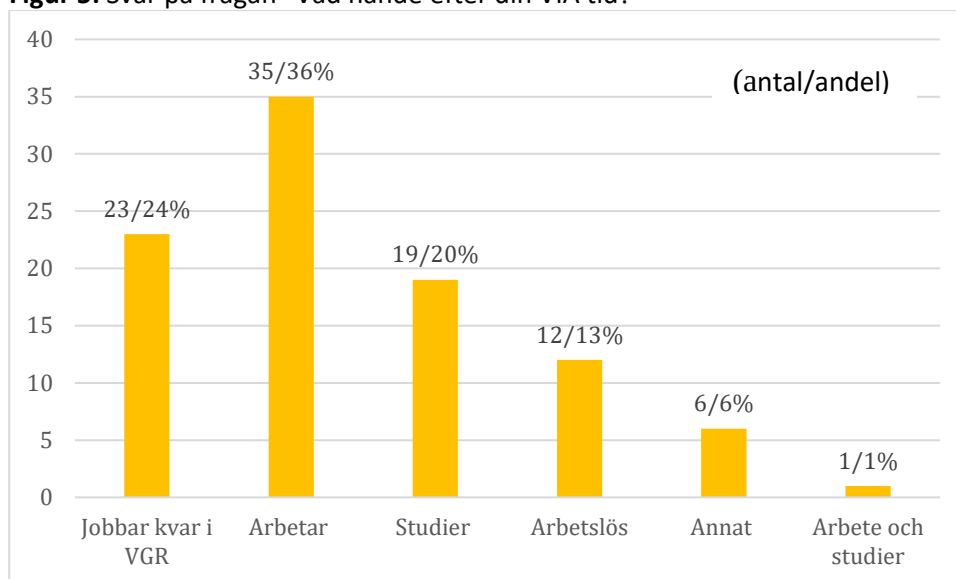
Källa: Sammanställning av resultat från telefonenkät

Som angavs inledningsvis innebar ViA en möjlighet att kombinera arbete med studier. Av de svarande är det dock en majoritet (78%) som lyfter att de inte har gjort detta. De 21 som svarar att de hade kombinerat arbetet med studier fick följdfrågan hur det fungerade att kombinera studierna och arbetet. Här svarade 12 personer bra, 1 person stressigt och 8 personer svårt. Att majoriteten inte anger att de har haft studier kan bland annat handla om att man inte såg den gemensamma utbildningsträffen på folkhögskolan som utbildning.

Efter ViA-perioden

Ett mål för ViA handlar om att satsningen ska bidra till att unga arbetslösa får referensramar och erfarenheter som motiverar till att välja fortsatt utbildning eller arbete. Därför är frågan om vad som hände efter VIA-tiden klart relevant. Av de 96 svarande anger 78 att de antingen arbetar och/eller studerar. Detta ger att nästan 81 procent av de svarande har fortsatt med utbildning eller arbete. Det är 12 stycken som anger att de var arbetslösa efter ViA. Av de 50 personerna som svarar arbetar är det 23 som är kvar hos Västra Götalandsregionen.

Figur 5: Svar på frågan "Vad hände efter din ViA tid?"



Källa: Sammanställning av resultat från telefonenkät

Det inte är möjligt att svara på om det är ViA-anställningen som gjorde att flertalet fortsatte arbeta eller studera. Men i enkäten fanns en fråga med som handlar om de svarande ansåg att ViA-tiden var en möjlighet att fortsätta inom Västra Götalandsregionen eller andra arbeten och då svarade 71 procent att det hade varit en möjlighet medan 29 procent svarade nej.

En fråga som delvis också kan belysa Västra Götalandsregionen som arbetsgivare är frågan om den svarande skulle kunna rekommendera VGR till en kompis. Där svarade hela 92 procent ja vilket är 88 av 96 personer. Övriga svarade nej.

5.1.2 Intervjuer

Som angavs i inledningen har tolv intervjuer genomförts med tidigare ViA-anställda. Urvalet har skett genom att respondenterna till telefonenkäten fick svara på om de kunde tänka sig att delta i en intervju. Sammanlagt 43 personer kunde tänka sig detta. Till 25 av dessa mejlades sedan och som därefter kontaktades per telefon. Urvalet baserades på att ViA-period skulle vara avslutad för personen. Detta för att få en bild av de mer långsiktiga resultaten. Sammanlagt 17 personer svarade och bokning av intervjutid gjorde med 16 personer varav fyra sedan inte svarade på utsatt tid. Av de slutligen tolv intervjuade var det sex som började sin ViA-anställning under åren 2014-2016 och sex under 2017. De intervjuade fördelas förhållandevis jämnt mellan könen samt att det även var en viss variation mellan arbetsplats och delar av regionen.

Det är viktigt här att lyfta att som Kontigo lyfte i sin följeforskning är de ViA-anställda en förhållandevis heterogen grupp. Det innebär därför att resultaten från intervjuerna ge en bild över dessa personers uppfattning men som med säkerhet gäller för hela gruppen. I kombination med övriga metoder hoppas vi dock kunna ge en viss bild över resultat.

Långsiktiga resultat och effekter

Fyra f.d. ViA-anställda arbetar och har gjort det sedan ViA-anställningen. Tre är kvar inom Västra Götalandsregionen varav två idag är tillsvidareanställda och en har en tidsbestämd anställning. Vidare genomför en tidigare ViA-anställd just nu praktik. Intervjuerna visar vidare att fem av tolv studerar där även utbildningen i ett par fall ligger till viss del i linje med ViA-erfarenheten. Även i de fall där det inte finns någon koppling har ViA-erfarenheten används genom att en fortfarande är timanställd under sina studier och en arbetade en period innan hen började studera. Av de återstående är det en som är arbetssökande och en som utav annan orsak inte arbetar/studerar. Elva av tolv som intervjuades genomförde hela ViA-perioden.

Vid frågan om **ViAs betydelse** i det som de gör idag varierar det från viss betydelse till väldigt stor betydelse. Exempel från intervjuerna kopplat till betydelse är:

”Jag hade inte fått de möjligheterna annars”

”...ett annat tänk...”

”inspirerades till att bli...”

”på sätt och vis haft betydelse – hjälpt mig lite hur man ska söka jobb, vilket sätt som är lättast, vad man ska tänka på och så...”

I intervjuerna har det ställts frågor om exempel på betydelse. De svar som lyfts av en eller flera kopplar i princip i de förväntade långsiktiga resultat och effekter för den ViA-anställda, d.v.s. yrkeserfarenhet, dokumenterat arbete under en period, referenspersoner att uppge i framtida ansökningar, förändrad självbild, ett ökat deltagande i samhället och kunskap om VGR som offentlig arbetsgivare.

Det som flertalet av de intervjuade tar upp ligger inom ramen för **yrkeserfarenhet** och yrkeskunskap. Det handlar både konkret om att lära sig ett yrke och som man efter ViA studerat till eller arbetar inom, och till att ge en mer generell bild över att man känner att man har lärt sig att vara på en arbetsplats. De som har fått ett arbete efter ViA-perioden både hos Västra Götalandsregionen och hos andra arbetsgivare lyfter bland annat:

”Gick direkt till det nya jobbet och har där nästan samma arbetsuppgifter”

”Utan Via /hade jag/ inte haft detta jobbet”

”Det gav bra arbetsmöjligheter på andra ställen”

Exempel på mer generell erfarenhet som de intervjuade lyfter att ViA har bidragit med är:

”ViA hjälpte mig att utvecklas både i yrket och som person”

”Det är jättesvårt att fixa ett jobb när man är ny i Sverige”

”Och jag fick jobb utan en utbildning”.

”Som ny i Sverige förstod jag ingenting och var helt ny på jobbet”

Kopplat till yrkeskunskap och arbetsuppgifter är den bild som några av de intervjuade ger att de fick göra flera olika arbetsuppgifter som ViA-anställd. De fick därmed olika

erfarenheter med sig. Detta ses både som positivt som negativt då det i något fall upplevdes som att det angavs en sak på anställningskontraktet men som sedan inte riktigt gällde. Den intervjuade upplevde detta som en svårighet som skapade osäkerhet då hen inte visste vilka arbetsuppgifter som gällde. Otydliga instruktioner lyftes också av ytterligare några som ett underlag för osäkerhet även för arbetskollegorna då det inte var tydligt vilka arbetsuppgifter som var möjliga för den ViA-anställda att genomföra.

"Det här klarar jag av" även om det "ibland kunde det bli många bollar i luften".

"När jag började så fick jag inga instruktioner. Jag visste inte vad jag skulle göra."

I några av intervjuerna lyfts även på olika sätt att ViA-anställningen möjliggjorde för individen att finnas i ett sammanhang. Det handlar bland annat om att kunna visa att man har ett (dokumenterat) **arbete under en period** och att få **referenspersoner att uppge i framtida ansökningar**. Till exempel lyfter ett par intervjuade att:

"Det var väldigt värdefullt med kontakter och referenser"

"Genom jobbet fick jag också möjlighet att få en lägenhet"

"Jättebra referens ... och fick jobb ... direkt"

Den övergripande bilden är dock att flertalet, om än inte alla, har haft bra kontakt med sin handledare och erhållit till exempel referenser.

Att uppleva en nytta utifrån att känna **ett ökat deltagande i samhället** är brett. Några intervjuade lyfte kunskap i svenska och i hur det fungerar på en arbetsplats som viktiga delar i ViA-anställningen. Det skulle ju kunna skapa underlag för ett ökat deltagande i samhället.

"Jag fick mycket information och lärde mig mer svenska."

*"Lärt /mig/ hur man ska vara på arbetsplatsen och skyldigheter och rättigheter.
Jag kunde ingenting från början".*

Ett av de förväntade resultaten som lyftes i beslutet av ViA handlar om **förändrad självbild**. Lite beroende hur detta tolkas lyfter några av de intervjuade betydelsen av de sociala värdena av att vara på en arbetsplats liksom att träffa andra ViA-anställda:

"Det bästa var att jag kom till en bra arbetsplats /som/ gav mig mycket energi"

"Det var första steget mot drömmen /om/ att studera vidare..."

"Jag fick nya vänner och hittade på saker på fritiden. Jag blev mer social /.../. Jag tror inte heller att jag hade klarat av utbildningen om jag inte hade haft ViA"

Alla ViA-anställda blir ju anställda inom Västra Götalandsregionen och **får därmed kunskap om VGR som arbetsgivare**. Som lyftes ovan har även tre fortsatt som anställda inom VGR. Sedan som också lyftes ovan har ett par valt att studera vidare i linje med ViA-

anställningen som de hade. Det gav också en möjlighet till att testa ett yrke inom VGR lyfte ett par, till exempel:

”en möjlighet att testa vården...”

Handledaren och arbetskamraters betydelse

I intervjuerna frågar vi specifikt om handledarens och arbetskompisarnas betydelse då detta är tydligt kopplat till de förväntade långsiktiga resultaten.

Flertalet lyfter att de trivdes bra med sin handledare och övriga personalen. Om man utifrån intervjuerna försöker ringa in vad en handledare bör vara handlar det bland annat om att ha tid, kunna kommunicera, vara snäll och ödmjuk, skapa tillit samt bidra till tydlighet och återkoppla vad gäller arbetsuppgifter.

Vissa delar som kunde ha gjorts annorlunda för att underlätta för den ViA-anställda och övriga lyftes i intervjuerna. Det handlar bland annat om handledarnas tid i att vara ett stöd. Ett par lyfte att brist på tid från handledaren ibland gjorde det svårt framförallt i början att få råd och kunna fråga. I några fall var det inte heller att handledaren arbetade nära den ViA-anställda vilket innebar till exempel att handledaren snarare var ett stöd i att få andra att få tag på den ViA-anställda.

I flertalet av intervjuerna lyftes också att arbetskamraterna hade haft en viktig roll. För de fåtal där det inte fungerade bra handlade det bland annat om att det upplevdes som svårt att lära känna kollegorna och om en man inte kände att man blev introducerad för personalen med vem man är och vilka arbetsuppgifter man kunde göra. Här blev det för ett par svårt då kollegorna hade behov av att vissa arbetsuppgifter skulle göra men dessa låg utanför den ViA-anställdes uppgifter.

”utslängd på en arbetsplats och får klara sig själv”.

I intervjuerna om handledare och arbetskamrater kom vissa även in på samordnarnas roll. I stort verkar den ha fungerat väl och kontakten med dessa har varit väldigt uppskattad. Det finns dock även här ett par som lyfte att samordnarna hade kunnat besöka alternativt höra av sig lite oftare. Det gäller kanske framförallt de som inte upplevde en närvarande handledare.

Utbildningen/handledningens betydelse

Redan i följeforskningen lyftes utbildningsdelen som en del som inte fungerade optimalt. Då togs upp att många deltagare inte tyckte att denna del levde upp till deras förväntningar. Utbildningsupplägget förändrades därför mellan de två perioderna.

Två av de intervjuade har inte genomfört någon utbildning utan enbart arbetat. Den bild som de intervjuer ger som nu genomfört utbildning är till viss del en något mer positiv bild även om det är några som anger att handledningen/utbildningen inte gav mycket. En positiv aspekt som lyfts av ett par av de som genomförde utbildning under perioden 2014-2016 handlar om att lära känna andra ViA-anställda vilket angavs som positivt. De kunde då till exempel jämföra arbetsuppgifter med varandra.

Av de som intervjuats lyfter de med utländsk bakgrund att de har kunnat utveckla sin svenska vilket de har lyft som väldigt positivt. Det är både genom utbildning i svenska men också i utbildningen.

5.2 Handledare och chefer

Som tidigare angetts genomförde Sweco Society AB 30 intervjuer varav 15 är med ViA-handledare, 5 med personer som varit både handledare och chef samt 10 intervjuer med chefer på en arbetsplats som tagit med en ViA-anställd. I samband med intervjuerna noterar Sweco att de intervjuade i vissa fall både lyfter att de har deltagit i ViA och PILA. Det skulle därmed kunna finnas en viss risk att de intervjuade svarar mer generellt på frågorna än enbart ViA.

Som togs upp under avsnittet om att de ViA-anställda är de en relativt heterogen grupp. Detta kommer också påverka den bild som handledare respektive chefer ger av ViA-perioden.

5.2.1 Handledare

De tjugo handledarna¹⁰ som intervjuats arbetar i olika delar av Västra Götalandsregionen. Det handlar bland annat om hälso- och sjukvård, regionservice och folkhögskolor. Flertalet arbetar i Göteborgsområdet men det finns även de som arbetar i Fyrbodals respektive Skaraborg.

På frågan hur länge de har varit handledare varierar svaren från ett år eller mindre till de som har varit handledare upp till fyra-fem år. Svaren säger dock inte om de har varit handledare hela denna tid eller till och från. Nästan alla handledare blev tillfrågade av sin chef om de kunde tänka sig ta rollen som handledare. Det finns dock även ett fåtal som aktivt själva sökt sig till att bli handledare.

Handledare – ViA-deltagare

Antalet som de intervjuade har handlett varierar från en till fem personer, där cirka hälften har haft en eller två ViA-anställda. På frågan om den anställda fullföljde sin period lyfter flera handledare att någon av de handledda ViA-anställda avslutade i förtid alternativt bytte arbetsplats:

”de slutade alltså inte för att de inte har tid, eller inte passade utan för att de blev inspirerade av yrkesrollen”.

”...trivdes inte...”

”...passade inte in här på arbetsplatsen...”

Vilket stöd handledaren bedömer sig kunna vara för den ViA-anställda varierar. Några intervjuade handledare lyfter att målet är att se till att den ViA-anställda närmar sig arbetsmarknaden eller blir motiverad/stimulerad till att studera. För att lyckas lyfts av en intervjuad att mycket av detta arbete beror på matchningen. Det gäller att se till att den ViA-anställda inte stannar på en plats där *”hens kunskap inte används på bästa sätt”* även om den funkar bra. Den intervjuade menar att det handlar om *”att VGR och arbetsplatser*

¹⁰ Varav fem även har varit chef på en arbetsplats som tagit emot en ViA-anställd.

inte går miste om den kompetensen bara för att matchningen inte var rätt” och ”Vi måste också bli bättre på att få in ViA-anställda i VGR organisationen.” Och om detta lyckas så tror handledaren att det finns goda möjligheter för hen handledare att vara ett stöd.

Majoriteten av handledare lyfter att de ser sin roll som att få den ViA-anställda till att *”växa som person”, ”mogna”, ”låta de ta eget ansvar” och ”få dem att tro på sig själva”*. Och att detta är inget som handledaren själva kan ändra utan det ligger även i hur motiverad den ViA-anställda är. Kopplat till detta lyfter flera att det handlar om handledarens tid för att vara ett stöd och för att orka.

- ”att kunna vara med i arbetet samt att få tid för omhändertagande om ViA-ungdomarna som har det tufft”

”Jag hade inte anställt någon av killarna om de sökt utanför ViA. Detta var enda sättet för dem att kunna komma in.”

”Det är nyttigt för dem att utveckla sin sociala förmåga men även andra saker som kan vara relevant på en arbetsplats som att stämpla, passa arbetstider ...”

När det gäller arbetsuppgifter lyfter handledarna att man får utgå från vad personen i fråga klarar av utifrån personlighet, erfarenhet och kunnande. I flera fall var tanken en viss arbetsuppgift, till exempel patientnära uppgifter, men detta ändrades när det inte fungerade för den ViA-anställda. Att ta emot en ViA-anställd tar och ska ta tid för handledning. Den tiden som de intervjuade bedömer behövs varierar och beror på. Som någon uttryckte det:

”Beror på vart de står i arbetslivet, hur mycket arbetserfarenhet de har – 2 timmar om dagen till 10 minuter”.

Det gör att intervjuaren varierar vad gäller tid till handledning. Det är heller inte så att tiden är konstant utan flera lyfter det krävs mycket i början till mindre i slutet i de anställningar där det löpte på bra. Det är också så som någon lyfte det att den ViA-anställda bidrog till avlastning.

”I början krävde handledarskapet mycket tid för att sedan minska”

”... vi /gör/ ju arbetsuppgifter tillsammans men jag får hela tiden förklara och hjälpa. Men sedan får jag ju tillbaka av tiden med för de avlastar mig i mitt arbete”

Några av handledarna har även erfarenhet av andra personer som varit på deras arbetsplats, till exempel praktikanter. Det går inte att ge någon samstämmig bild här över skillnaden i form av handledning och tidsåtgång att ha en ViA-anställd jämfört med en annan till exempel praktikant:

”ViA-anställd kräver mycket tid för vägledning och omhändertagande.”

”Det har inte varit betungande, mer problem med gymnasieungdomar än med den ViA-anställda”¹¹

¹¹ Med gymnasieprogram hänvisas till gymnasieprogram och vuxenskola som de tar emot studenter från.

Kontakt utanför ViA-anställningen

Som tidigare lyfts är ett förväntat resultat för den ViA-anställda att denne får referenspersoner att använda i samband med till exempel jobbansökningar. Till handledarna ställdes därför frågan om de hade haft kontakt med den ViA-anställda efter anställningsperioden. Fyra svarar att de inte har haft kontakt. De övriga lyfter att de har / har haft kontakt, i flera fall i form av att handledaren varit referensperson. I några fall har även den ViA-anställda fått jobb på arbetsplatsen eller i nära anslutning så då träffas de oftare.

Liksom bilden från Kontigos följeforskning finns/har det funnits vissa problem med utbildningsdelen av ViA-anställningen. Några handledare lyfter att deras bild är att den ViA-anställda inte tyckte att det var intressant och där de ViA-anställda har tyckt att de gör mer nytta på jobbet. En handledare lyfter även att det också kan vara bra att vara på en arbetsplats fem dagar i veckan för att få en *”insikt i hur det är att arbeta heltid”*. Det finns även några handledare som lyfter att den ViA-anställda inte har gått på utbildning utan varit på arbetsplatsen fem dagar i veckan. Det är ingen samstämmig bild kopplat till utbildning utan vissa handledare lyfter att det har fungerat väldigt bra, till exempel att den ViA-anställda har läst körkort eller svenska. En handledare uttryckte det också som att

”Jag har fått upplevelsen att utbildningsdelen är mer meningsfull för de som läser upp sina betyg.”

Det är dock inte så att alla handledare är insatta i vilken utbildning som genomfördes och inte heller om den ViA-anställda gick på utbildning. Här lyfts önskemål från några om att veta mer kopplat till genomförandet av utbildning där också handledaren får information om vilka dagar den ViA-anställda är på utbildning.

Något som efterfrågas av vissa är att en ViA-anställd bör få mer introduktion om samhället och yrkeslivet. Det lyfts bland annat att den samhällsorienterade kursen på folkhögskolan bör göras obligatorisk, att genomföra en arbetsförberedande kurs som till exempel handlar om *”hur man gör när man blir sjuk, hur man betar sig på en arbetsplats, till exempel att en inte får hålla på med mobilen, eller att en inte ska sitta i fönstret”* eller att lära sig *”läsa sin lönespecifikation”*.

Handledare – roll och genomförande

När handledarna får välja det bästa med handledarrollen lyfter merparten att det handlar om mötet med den ViA-anställda och hens erfarenheter. Sedan att också förhoppningsvis se den ViA-anställda att växa och utvecklas så att till exempel hens självförtroende växer.

”När det fungerar, när man ser att någon lyckas, blommar ut och trivs.”

”Största glädjen är att se resultat och bidra till samhället”

”Det är kul att någon vill lära sig vårt arbete”

Ett par handledare lyfter att det inte fanns några direkta svårigheter kopplat till den/de ViA-anställda. Flertalet handledare lyfter dock att det svåra handlar om att hitta nivån på sitt stöd och krav för den ViA-anställda och om det som gjordes var rätt.

”Vilket ansvar var utvecklande att lägga på honom? Man kan ju heller inte kräva för mycket. Hur självgående kan man kräva att han är?”

”Att behöva förklara verkligheten för ViA-ungdomarna, att man måste komma i tid, ha på sig kläderna, ha med sig lunch.”

*”Skulle jag gjort något mer?
Jag skulle vilja ha en bättre grund om jag skulle handleda en gång till.”*

Bilden är att flertalet handledare vill bidra till att hjälpa den ViA-anställda, men att man inte alltid som handledare vet hur ens roll bidrar. Som en lyfte i sin intervju:

”Jag har känt mig otillräcklig ibland och tyckt att jag inte hunnit med att handleda... Men just den ViA-anställda var jag referens till sedan. Så för hans liv och för VGR var det betydelsefullt att vara anställd hos mig...”

Kopplat till detta lyfter några av handledarna även ett ökat behov av uppföljning. Både under genomförandet av ViA-perioden utifrån om *”lever upp till förväntningarna som ViA-projektet hade på mig...”* men också för att veta hur det har gått efter ViA-perioden. Som någon handledare uttryckte det så *”kändes det som att hela ansvaret låg på mig själv”* och hen efterfrågar därför en tydligare struktur kring uppföljning.

En annan aspekt som lyftes av vissa handlare kopplat till svårigheter handlar om när det inte funkar som tänkt. Det kan handla om den ViA-anställda eller att handledaren själv upplever att de inte har tid.

”Inte svårt med svåra samtal eller den biten. Svårt när man känner att det inte blir någon förändring, när man ger chans på chans och det inte funkar... och man undrar om personen ens är motiverat att vara här.”

”Kombinationen hög arbetsbelastning och att handleda ViA-ungdomar kräver mer än vad man tror.”

För att få till en bra anställning lyfter flera av handledarna att det är viktigt att få information om den ViA-anställda inför anställningen. Det kan handla om att få veta vad de har för till exempel *”visioner och intresse för arbetet”* eller *”om han tycker om att jobba med andra eller ensam?”*. Som lyfte i en intervju men som även lyftes av andra är att detta:

”Dels att det är en anställning och dels att det måste vara på riktigt för den ViA-anställda”

”Bra för oss att veta om de jobbat någonting innan samt varför de inte har jobbat tidigare. Men det brukar man få veta.”

Om handledaren ska ha information om eventuella andra besvär eller problem som kan påverka arbetssituationen och handledningen varierar. Vissa tycker att man borde få mer information men som också ett par lyfter är det den ViA-anställda själv som får ta i det utifrån hur hen vill göra. En svårighet som lyftes är när den ViA-anställda inte kan svenska på en nivå så att *”en var tvungen att hitta lösningar för att göra sig förstådd”*.

Handledarutbildning

Som togs upp i Kontigos följeforskning var handledarutbildningen inte hade fungerat optimalt vilket gjorde att inte alla deltog i den. Detta i sin tur bidrog till att handledarrollen förblev otydlig och att det inte fanns någon entydig bild över rollen som handledare.

Av de intervjuade säger fyra att de har gått handledarutbildning men utanför ViA. Det framgår dock att några av dem även har gått på träffar för ViA. En av de intervjuade lyfter i samband med att även om hen hade gått en handledarutbildning tidigare så är det:

”...helt annorlunda att vara ViA-handledare än att handleda studenter, så jag hade gärna fått någon utbildning...”

Elva handledare säger att de har gått på en utbildningsdag/informationsträff inom ramen för ViA. Den kritik som lyfts kopplat till utbildningsdagen är att den kom något sent då den ViA-anställda redan hade börjat.

”Den var bra, men den skulle kommit tidigare”.

”Min första ViA-ungdom började /.../ i februari. Jag fick möjlighet att gå på handledarutbildningen på sommaren, vilket kan tyckas vara lite sent.”

Slutligen är det fyra av handledarna som blev erbjudna en utbildning men tackade nej samt en som inte har gått och inte heller har blivit erbjuden någon utbildning.

Genom utbildningsdagen lyfter vissa i sina intervjuer att det möjliggjort att man har kunnat rådfråga varandra om olika problem. Behovet av denna typ av nätverk med andra ViA-handledare lyfts av vissa medan andra säger att arbetsplatserna ändå skiljer sig åt att detta inte skulle bidra till något stöd och en annan anledning som lyfts är att det inte finns tid till detta. Ett sätt att lösa det som lyfts är att skapa en lista med vilka som är handledare. Det finns ett visst önskemål kring att handledarna bör få mer information om målen med ViA redan vid start. Även andra delar av handledarskapet lyfts upp i intervjuerna. Det berör hur en handledare bör vara:

”man behöver tycka det är kul att jobba med unga människor och introducera personen”

”ha grundläggande kunskaper om vad man arbetar med, inte vara för ny på en arbetsplats”

” Jag tror att en behöver tycka om att leda och lära...”

En av de intervjuade handledarna lyfter att hen tycker att även chefer bör gå en utbildning innan de tar sig an en ViA-anställd.

Meriterande för handledaren

På frågan om de intervjuade ser handledarskapet som något meriterande för den som person i form av kompetensutveckling, större ansvar, högre lön mm så är det mest dominerande svaret att det utvecklar en som person:

”...jag växer på något sätt...”

*”När det funkar värmer det mig på ett personligt plan.
Inte lika kul när det inte går så bra”*

Att handledandet skulle ha lett till högre lön är ingen som lyfter däremot att det innebär ett ökat ansvar:

”Man får ta på sig ansvar och se till att man lär upp dem”

”Hur man leder och får med sig personer. Det är absolut något som jag lyfter på mitt CV”

Någon lyfter att man kanske skulle kunna ordna en typ av handledarpeng som enligt den intervjuade finns i andra sammanhang, till exempel för studenter som går ut i psykiatrin.

Handledare om ViA-organisationen

I princip alla handledare lyfter att de har haft kontakt med någon av samordnaren. På något ställe sköttes kontakten genom chefen istället. Merparten, fler än tio, lyfte att det har fungerat bra, till exempel:

”...vi har ringts vid, mejlat om det är något...”

”När de inte fungerade så bra med den ViA-anställda, var samordnaren här mer kontinuerligt och försökte lösa problemen”

Önskemål som lyfts upp är att det i vissa fall hade behövts fler avstämningar och några lyfter att det vid vissa tidpunkter har varit svårt att få tag på samordnaren. Vilket stöd man känner ha haft behov av hänger samman med hur det har fungerat för den ViA-anställda. Det lyfts av någon intervjuad att det skulle behövas ViA-personal som handledde på arbetsplatsen.

Kopplat till matchning lyfts också ett önskemål om att öka informationen om ViA för att öka kunskapen om vem som kan söka detta då hen *”kunde känna att det var lite orättvist ibland att vissa fick möjligheter och andra inte”*. Även andra lyfter behovet av ökad information då det enligt hen finns *”ett rykte om att alla inom ViA måste ha en viss problematik”*. Viss kritik lyfts kopplat till bakgrundskontroll av de ViA-anställda. Det handlar om frågor som:

*”Vad är syftet för personen som ska gå här?
Vad behöver personen träna på för att komma ut i ett riktigt arbete?”*

I princip alla handledare som har intervjuats skulle rekommendera andra anställda att bli handledare alternativt har redan gjort det. Även om några lägger till som tidigare har lyfts med matchning, d.v.s. det handlar om arbetsplats och den ViA-anställdes inställning. Men det lyfts också att handledaren bör ha en viss erfarenhet och en handledarutbildning. Något som lyfts i ett par andra sammanhang tidigare i rapporten och som lyfts även här är:

”Det är en samhällsgärning som det är rimligt att landstingen och sjukhusen åtar sig – och dessutom är det en bra resurs som man kommer åt till en billig penning”

5.2.2 Chefer

Nedan har vi sammanställt de resultat som kommit av de tio intervjuerna med chefer samt de fem intervjuerna med personer som varit både handledare och chef avseende de frågor som rör chefskap.

Som för handledarna finns cheferna vid en mix av olika arbetsplatser om än en viss dominans av hälso- och sjukvård. Flertalet arbetar i Fyrbodal följt av Göteborgsregionen men det finns även representation från Skaraborg. De cheferna som har intervjuats är på enheter/avdelningar som tagit emot lite olika antal ViA-anställda. Ett par har tagit emot en ViA-anställd medan andra har tagit emot sex stycken.

Deras erfarenheter varierar också, precis som för handledarna i förra avsnittet, där flera har haft en eller flera ViA-anställda som gått hela tiden alternativt går just nu. Det finns exempel även här där de ViA-anställda inte har fullföljt hela perioden, ibland utifrån att de har fått jobb men också där anställningen har avslutats av andra skäl.

På frågan om hur många handledare enheten/avdelningen har varierar. Hälften av de intervjuade cheferna lyfter att de har en handledare men det finns även avdelningar med upp till tre handledare. Någon lyfter även att man ser att de andra medarbetarna som kanske arbetar nära den ViA-anställda också får ses som ”extra handledare”.

Varför ViA?

Kunskap om ViA fick flertalet av de intervjuade cheferna genom att de fått information eller på något sätt blev kontaktad. De vägar som nämns är bland annat HR, samordnarna, och regionservice. Betydelsen av att bli kontaktad beskrivs av en av de intervjuade som inte hade blivit involverad om inte hen hade blivit kontaktad. Av de intervjuade var det även tre som själva aktivt kontaktade HR och en samordnare.

I intervjuerna lyfts lite olika anledningar till varför man vill ta emot en ViA-anställd. Det handlade bland annat om:

”Vi märkte att vi hade arbetsuppgifter som passade att anställa en ViA-anställd för.”

”Jag /.../ har erfarenhet av personer som har arbetsträning”

”Vi behövde hjälp med ”runt omkring uppgifter””

Koppling till mål och resultat

Kopplat till mål och mer långsiktiga resultat för den ViA-anställda fick de intervjuade cheferna frågan om de ser den/de ViA-anställda som potentiella framtida medarbetare. Utgångspunkten är som flera lyfter att det finns en ledig tjänst och att verksamheten har möjlighet att rekrytera. Om detta finns det handlar det därefter att den ViA-anställda kan utföra arbetsuppgifterna och att de har rätt utbildning:

”Att den ViA-anställda är en resurs och är outhärliga för verksamheten”

”Utbildningen krävs...”

”Bra när vi har dåligt med folk i vården. Bra sätt att få ungdomar intresserad av vården. Arbetar man inte i sjukhusvården eller har någon nära som kan berätta om det har man en blek uppfattning om vad det innebär”

”Det enda kravet som jag kan ställa om anställning hos mig /.../ är att de förstår det svenska språket och kan läsa instruktioner på svenska, språket är viktigast.”

Det finns olika syn kring målet med att ta emot en ViA-anställd. Några lyfter här att de snarare ser sin roll som att se till att den ViA-anställda får arbetslivserfarenhet, referenser och motivera till att utbilda sig inom området. Medan andra har anställt en ViA-person och även som någon uttryckte det på frågan om man ser den ViA-anställda som en potentiell medarbetare.

”Ja, det var tanken och målet från början”

ViAs möjlighet att bidra till målet att hjälpa ungdomar och minska arbetslösheten är också en fråga som ställdes till de intervjuade cheferna. Flera är här optimister som ser att ViA-tiden ger arbetslivserfarenhet och att det ger en kompetens.

”Sköter de sig och visar framfötterna har de stor chans att få timanställning eller ett sommarjobb ... De finns dem som inte sköter sig och då blir det svårt att rekommendera dem vidare. ”

Cheferna fick fråga om de skulle rekommendera ViA till en vän eller kollega och det övervägande svaret är ja det skulle de göra och i vissa fall har redan gjort. Men med viss reservation som några lyfter är att man ska veta att det tar tid och resurser. Detta oavsett hur lämplig personen är.

”Med en ViA-anställd på en arbetsplats har de en jättechans under ett år att se vad killen/tjejer går för. Det finns ingen anledning att anställa någon annan.”

”Handlar ju för vår del om att få in en ungdom, nyanländ som lär sig svenska och lär sig umgås med oss, veta våra rutiner, och som på sikt kan jobba inom sjukvården. Vi behöver ju väldigt mycket personal.”

Kontakt med ViA-anställda

Vilken kontakt de intervjuade cheferna har haft med den/de ViA-anställda varierar. Det finns några chefer som säger sig ha en mer eller mindre daglig kontakt till de som säger kontinuerlig eller någon gång per vecka. Kontakten lyfts av vissa att det handlar om mer i början och mindre när tiden går. Det finns även ett par chefer som har intervjuats som säger att deras roll är mer att delta i själva anställningen och i utvärderingssamtal och avstämningar.

Vad gäller utbildningsdelen för den ViA-anställda säger en chef att hen *”kände från början inte till att de skulle gå 20 procent utbildning”*. Ett par andra chefer har haft personer på 100 procent, d.v.s. en ViA-anställd som inte har haft någon utbildningsdel. Det är några som också sedan lyfter att de inte har koll på utbildningsdelen. Den ViA-anställda är borta en dag i veckan. De som känner till utbildningen lyfter svenska, körkort och läst upp

gymnasiekompetens, men även att vissa utbildningar har varit otydliga och mindre bra, där till exempel:

”De ViA-anställda visste oftast inte vilken dag utbildningen skulle vara.”

”Bättre att utbildningen blir mer matnyttig”

I stort verkar flertalet av de intervjuade cheferna som känt till utbildningen tyckt att det har varit bra för den ViA-anställda. Som lyfts på annat ställe lyfter några av cheferna att man gärna hade vetat mer, till exempel i form av kursplan. Det lyfts en osäkerhet kring utbildningen där någon lyfter att:

”de princip är lediga en dag i veckan men får lön – vem följer upp detta? Ett frågetecken utifrån regionalt perspektiv tycker jag”

Ett par lyfter att det vore bättre med utbildningsdagar någon gång då och då. Som en lyfter att det skulle möjliggöra att:

”De kan prata om jobb, utveckling, hur man tänker kring en arbetsplats, skyldigheter och rättigheter.”

Handledning och arbetsplats

De förväntningar som de intervjuade cheferna har på handledaren handlar om att se till att den ViA-anställda får arbetsuppgifter, se till att de blir utförda och se till att de kommer in i personalgruppen. Det lyfts kunna handla om att låta den ViA-anställda gå bredvid i början och att den ViA-anställda får det stöd som behövs. Någon intervjuad lyfter att det också är viktigt att handledaren återkopplar om det uppstår problem. Någon intervjuad lyfter att det för ViA-anställda har behövt mer handledning än till exempel för elever.

”Det har varit mycket att gå igenom i detalj, exempelvis hur arbetsplatsträffar fungerar, vad har man för skyldigheter och rättigheter, m.m.”

”Det ska lära sig ta eget ansvar”

När det gäller kontakten mellan den ViA-anställda och övriga på arbetsplatsen lyfter merparten av cheferna att det handlar om att göra precis som för alla andra som kommer till arbetsplatsen, d.v.s. möta personen med respekt och som en del i arbetsgruppen. Sedan också att stötta och hjälpa med kunskap och kompetens. Någon lyfte att det inledningsvis hade samtal om till exempel behovet av tydlighet för att minska eventuella missförstånd.

I beslutet angavs som förväntat resultat för förvaltningarna som tar emot en ViA-anställd att ViA skulle leda till *ökad kompetens hos handledare i att handleda och utveckla unga medarbetare*. I intervjuerna ställdes frågor om man som chef ser det som meriterande att få vara handledare. Här svarar alla chefer att man ser det som meriterande. Utöver att de får leda så lyfter ett par att den anställda får handledarutbildning.

”Det är speciellt utvalda personer som jag bedömer är bra på att handleda”

”De får därmed /.../ och växer som människor privat och professionellt.”

Något som också lyfts fram är att handledarskapet inte innebär att de andra arbetsuppgifterna minskar vilket gör att *"man måste hitta tiden för handledandet"*.

Organisationen av ViA

Merparten tycker att det har fungerat bra och att det har fungerat bra med kontakten med samordnaren. Några lyfter dock av de tycker att det inte har varit så mycket kontakt. Det efterfrågas även av ett par om mer uppföljning av samordnare kopplat till arbetsplatsen. Uppföljningen bedöms snarare ha gått via den ViA-anställda. Detta är dock ingen enhetlig bild utan några lyfter att samordnaren har haft kontinuerlig uppföljning och avstämning med arbetsplatsen. Just uppföljning lyfts även här som viktig. Ett förslag som lyfts är att samordnarna besöker en gång per kvartal med frågor hur det går och om det finns några problem osv.

I några fall där det inte fungerat bra har berörda chefer önskat mer hjälp centralt från ViA. De upplevde i dessa fall att de mejlat och ringt men inte fått någon respons. Det upplevs här även ha varit frågetecken kring profil och matchning. Det handlar här även om att det är svårt att veta om de ViA-anställdas bakgrund som kan vara viktig i samband med anställning.

Kopplat till detta lyfts även de ViA-anställdes utbildningsdel som någon lyfter som oklar. Här handlar det både om att berörd chef skulle vilja veta om de har varit där och kanske lite mer kontakt med utbildningsdelen. Någon annan lyfter att det vore bra att få kursplanen för att också kunna vara till stöd för den ViA-anställda.

Annat som lyfts i samband med intervjuerna är att *"ViA-projektet verkar arbeta med för många organisationer samtidigt"*. Det finns även önskemål om att det skapas tydligare ramar:

"Vad förväntades av oss? Vad var vårt uppdrag med praktiken? Vilka är målen?"

Specifikt när det rör kontakten med samordnaren så har det även här för flertalet fungerat bra. Det har lyfts både telefon, mejl och besök på plats. Det finns dock även exempel där det inte har fungerat och chefen känner att de *"blir sittandet med problemet"* vilket innebär att det inte vill avsätta mer tid för ViA.

6. Reflektioner från samhällsanalys

Syftet med utvärderingen är att få ökad kunskap i första hand vad gäller resultatet av ViA. De datainsamlingsmetoder som använts är intervjuer med ett urval av ViA-anställda, ViA-handledare samt chefer från förvaltningar som tagit emot en ViA-anställd. Därtill har en telefonenkät med ViA-anställda genomförts. Även visst skriftligt underlag har gått igenom, bland annat beslutsunderlag samt rapporter från den följeforskning som genomfördes under perioden 2014-2016.

Den bild av ViA som utvärderingen ger är övervägande positiv. Flertalet såväl ViA-anställda som ViA-handledare är positiva även om det även lyfts delar som fungerat mindre bra. Det är här även viktigt att lyfta att de som varit ViA-anställda är en förhållandevis heterogen grupp. Det är därför svårt att dra några generella slutsatser.

Under den aktuella perioden har ungdomsarbetslösheten minskat kraftigt. Från 17,7 procent oktober 2012 till 8,2 procent i oktober 2017. Som lyfts i utvärderingen finns det dock en stor variation mellan kommunerna där till exempel Gullspång hade 19,5 procent arbetslösa ungdomar i februari 2019 jämfört med Härryda på 3,5 procent.

Måluppfyllelse

Enligt besluten från regionutvecklingsnämnden skulle totalt 150 unga personer (18-24 år) genomgå ViA-programmet 2014-2016. Lika många, d.v.s. 150 stycken unga arbetssökande, är målet i den nu pågående perioden (2017-2019). Jämn könsfördelning ska eftersträvas.

Totalt under perioden 2014-2018 har 253 personer anställts. Beroende på om fler anställs under 2019 kan målet för de två projektperioderna på sammanlagt 300 personer komma att nås. Bedömningen är annars att det är den tröga uppstarten 2014 som gör att målet inte nås. Detta då man för perioden 2017-2019 i princip har nått målet per december 2018 då 143 personer har anställts. Det är dock så att alla 253 personer inte har genomfört hela anställningen. En uppskattning i efterhand av samordnarna är att nästan 60 personer har avslutat sin anställning i förtid. Det innebär att antalet ViA-anställda som genomför hela sin anställning uppgår till cirka 200 personer. Orsaken till varför vissa inte fullföljer sin ViA-anställning varierar, bland annat har cirka 30 personer fått annat jobb/gått vidare till studier, 8 personer blev uppsagda och 19 personer har andra anledningar till exempel flyttat. För att skapa ett lärande bör ViA-projektet, vid en eventuell fortsättning, mer systematiskt följa upp varför en person slutar.

Målgruppen har ändrats över tid från att i början enbart fokusera på unga personer (18-24 år). Detta hänger bland annat samman med att man även nationellt ändrade målgruppen för yrkesintroduktion under sommaren 2016. Den öppnades då upp till att även gälla utrikes födda och långtidsarbetslösa oavsett ålder. Någon statistik över ålder har inte erhållits från Folkhögskolekansliet men de som svarade på enkäten var merparten 18-23 år (74 %) när de började sin ViA-anställning.

Som angavs ovan ska en jämn könsfördelning eftersträvas. I underlagen framgår det inte om detta har gjorts, d.v.s. att projektet arbetat aktivt med att söka en jämn fördelning. Man har dock nått en relativt jämn könsfördelning med något fler män än kvinnor. I en eventuell fortsättning bör projektets målsättning förhålla sig till hur arbetslösheten fördelas per kvinnor respektive män i målgruppen.

I besluten anges också som mål att satsningen ska bidra till att unga arbetslösa får referensramar och erfarenheter som motiverar till att välja fortsatt utbildning eller arbete. Av de som kontaktades per telefon var det 78 personer som efter ViA arbetar eller studerar. Det innebär nästan 81 procent av de svarande. Det är dock viktigt att här lyfta att det inte är möjligt att svara på om det är ViA-anställningen som gjort att flertalet har kommit i arbete eller studerar. I de fåtal intervjuer som genomförts lyfter flera f.d. ViA-anställda att så är fallet och att de har erhållit yrkeserfarenhet och yrkeskunskap. De tidiga utvärderingar av yrkesintroduktion som genomfördes på nationell nivå kan inte heller visa på stödets effekt även om till exempel Arbetsförmedlingens uppföljning också visar på att flera har fått arbete efter sin yrkesintroduktion.

Kopplat till genomförandet finns inget mål i beslutet kopplat till den geografiska spridningen av ViA-anställningar. Detta skulle kunna vara något att titta närmare på

framöver då bilden är att merparten av ViA-anställningarna har genomförts på arbetsplatser i Göteborgsregionen samt Fyrbodalen.

Långsiktiga resultat och effekter

Utgångspunkten för utvärderingen har bland annat varit de förväntade långsiktiga resultat och effekter som finns i regionutvecklingsnämndens beslut.

För den ViA-anställda ska den upplevda nyttan kunna avspeglas i yrkeserfarenhet, dokumenterat arbete under en period, referenspersoner att uppge i framtida ansökningar, förändrad självbild, ett ökat deltagande i samhället och kunskap om VGR som offentlig arbetsgivare. Såväl intervjuer som enkät ger till stor del en positiv bild. Som lyftes ovan vad gäller mål finns flera exempel där ViA-perioden har gett en yrkeserfarenhet. I telefonenkäten fanns en fråga om de skulle kunna rekommendera VGR till en kompis. Sammanlagt svarade 92 procent ja på frågan.

De förväntade långsiktiga resultat/effekter som anges för de förvaltningar som tar emot en ViA-anställd är att de ska få en ökad insyn i vad folkhögskolorna kan göra/erbjuda, ökad förståelse för ungdomars situation på arbetsmarknadsområdet och en ökad kompetens hos handledare i att handleda och utveckla unga medarbetare. Utvärderingen visar inte om handledare respektive chefer anser att de har fått till exempel ökad förståelse. I intervjuerna med ViA-handledare respektive chefer ställs frågor om det är meriterande att vara handledare. Det dominerande svaret av handledarna är att de har utvecklats som person i mötet med en ViA-anställd. Vidare lyfter flera att det även har inneburit ett ökat ansvar. De chefer som har intervjuats ser det som meriterande att vara handledare. Utöver att handledaren får ett ansvar att leda en person så lyfter även ett par att den anställda får en handledarutbildning. Vidare visar intervjuerna med handledarna och cheferna att de till övervägande del skulle rekommendera ViA till en vän eller kollega. Några chefer lyfter en viss reservation kopplat till att det tar tid och resurser oavsett hur lämplig en person är. Även om i princip alla handledare skulle rekommendera ViA till en kollega så lyfts av några att det är viktigt både med matchningen mellan arbetsplats och den ViA-anställdes inställning som att en handledare bör ha en viss erfarenhet och handledarutbildning.

Övrigt

Utvärderingen lyfter även vissa andra aspekter kopplat till ViA. Det handlar till exempel om vad handledare och chefer tycker om organiseringen av ViA. Det är här svårt att få en samstämmig bild. Vissa är positiva till organisering och genomförande medan andra tycker att man till exempel skulle vilja vara än mer involverad i samband med anställning av en ViA-person, att uppföljningen kopplat till arbetsplatsen borde öka och att kontakten mellan ViA-organisationen och arbetsplatsen borde öka.

Bilaga 1: ViA-deltagarenkät

Frågor om uppgifter

- Vilken ålder var personen vid VIA start
- Kille/tjej
- Om ny i Sverige, hur länge har du varit här

Innan VIA och kontakt med VIA

- Vad gjorde du innan VIA?
- Var du arbetssökande, hur länge innan kontakt med VIA?
- Hur fick du kontakt med VIA?

Under VIA

- Vad tyckte du om din arbetsplats?
- Har du kombinerat arbetet med studier, exempel delaktig i våra studier, gymnasieämnena, SFI, språkstöd med Ali, körkort eller annat?
- Hur har det fungerat att kombinera studier och arbete?

Efter VIA

- Vad tyckte du om tiden på VIA?
- Om du får beskriva VIA tiden med ett ord, vad är det?
- Kände du dig behövd på arbetsplatsen längre än VIA tiden?
- Vad hände efter din VIA tid? (jobb, studier eller annat)
- Vad och var?
- Har du sett din VIA tid som en möjlighet, inom VGR eller annat?

Efterfrågor

- Skulle du kunna rekommendera VGR till en kompis?
- Är det något du vill tillägga om VIA eller vad vi betytt för dig?
- Kan vi kontakta dig för en djupare intervju i ett senare tillfälle?

2019-06-19

Dokumentnamn: Utvärdering av VIA, Västra Götalandsregionens introduktion i arbetslivet

Kontaktperson: Monica Emanuelsson, koncernkontoret, avdelning data och analys

Du kan ladda ner fler exemplar på www.vgregion.se/analysportalen