

Samhällsanalys
Västra Götalandsregionen
Åsa Rydin Svenberg
2017-02-20

Uppföljning av TD ungdomsprojekt 2015-2016



Innehåll

Sammanfattning	3
1. Inledning	5
1.1 TD ungdomsprojekt	5
1.2 En del i ett större sammanhang - PILA	5
1.3 Tillgänglighetsdatabasen (TD)	6
1.4 Uppföljningen	7
2. Deltagarnas erfarenheter	8
2.1 En stimulerande arbetsmiljö	8
2.2 Stärkande med eget ansvar	8
2.3 Olika behov av handledning och stöd	9
2.4 Viktiga och välbekanta budskap i utbildningarna	9
2.5 Västra Götalandsregionen som arbetsgivare	10
2.6 Vad gör deltagarna idag?	10
2.7 Ett socialt arbete som skapar medvetenhet	10
2.8 Framtidsplaner	11
3. Arbetsgivarens perspektiv	12
3.1 Skiftande behov av handledning	12
3.2 En väl fungerande rekryteringsprocess	12
3.3 Möjligheter till fortsatt anställning	13
3.4 Västra Götalandsregionens ansvar	14
3.5 Framtiden	15
4. Uppföljning och utvärdering	16
5. Reflektioner från enheten samhällsanalys	17
6. Rekommendationer	20

Sammanfattning

Uppföljning av TD ungdomsprojekt

TD ungdomsprojekt riktar sig till unga mellan 20-25 år som varit arbetssökande längre än 6 månader och därmed har rätt till nystartsjobb. Projektet innebär en tillfällig anställning inom Västra Götalandsregionen (VGR) för att arbeta med inventeringar i Tillgänglighetsdatabasen. Projektet är ett samarbete mellan Personalutskottet, koncernstab HR och avdelning mänskliga rättigheter. Satsningen ingår som en del av Västra Götalandsregionens arbetsmarknadsinsatser med samlingsnamnet PILA: Praktik – Introduktion – Lärande – Arbete.

Tillgänglighetsdatabasen (TD) är Västra Götalandsregionens system för att presentera och följa upp den fysiska tillgängligheten i alla verksamheter som VGR äger, finansierar eller har avtal med. Det primära syftet är att ge personer med funktionsnedsättning information om tillgängligheten och ge möjligheter att på ett bra sätt planera besöket. Uppgifterna i TD ger även beslutsfattare en överskådlig bild och information om utvecklingen över tid.

Arbetsmarknadsinsatserna inom PILA har två syften, vilket återspeglas av upplägget i denna rapport. Det ena perspektivet handlar om deltagarnas upplevelser av projektet och huruvida det påverkat dem i deras yrkesmässiga och personliga utveckling. Det andra perspektivet innefattar insatsens betydelse för VGR, med fokus på rollen som arbetsgivare och kommande rekryteringsbehov. Denna uppföljning genomfördes hösten 2016 och baseras till största delen på intervjuer, dels med ungdomar som varit anställda i projektet under 2015 (11 av 16) dels med tjänstepersoner inom VGR som på ett eller annat sätt arbetar med TD ungdomsprojekt eller arbetsmarknadsinsatser i stort.

Synpunkter i intervjuerna

Sammantaget ger de intervjuade ungdomarna en positiv bild av sin tid som anställd på TD-enheten. Arbetsuppgifterna ses som omväxlande med uppskattade praktiska moment och en hög grad av frihet under ansvar. Ett trivsamt socialt klimat och nära till handledning och stöd är ytterligare faktorer som bidrar till en bra helhetsupplevelse av projektet. Den kritik som lyfts fram handlar om att introduktionen var alltför kort och att det därmed fanns en osäkerhet när det blev dags att påbörja inventeringarna.

När deltagarna ombads beskriva vad de tagit med sig från tiden hos VGR och på vilket sätt det påverkat dem i studie- och/eller yrkeslivet lyfte många fördelarna med att för första gången ha en dokumenterad sammanhängande anställning att visa upp. Projektet och betydelsen av att tillgängliggöra miljöer för personer med funktionsnedsättning har i många fall gett deltagarna ett nytt sätt att betrakta det omgivande samhället.

Troligtvis är arbetet med att bilda fungerande team där deltagarna kompletterar och driver varandra framåt en av de största utmaningarna i projektet. Samtidigt är det tydligt att arbetet i grupp även innebär en stor styrka i form av social samvaro och möjligheter för deltagarna att handleda och stötta varandra.

I intervjuerna med tjänstepersoner inom VGR framgår att regionen bör ta en tydlig roll i arbetsmarknadsfrågor, dels för att vi har ett ansvar som stor offentlig arbetsgivare, dels för att det är viktigt vad vi ger för typer av signaler till externa samarbetspartners och framtida medarbetare.

Rekommendationer

Den förbättringspotential som framkom av uppföljningen har redan genomförts eller planerats in inför 2017. Således är merparten av rekommendationerna inte direkt riktade mot TD ungdomsprojekt, utan snarare hur vi inom VGR kan utveckla och systematisera vårt arbete med arbetsmarknadsinsatser.

- **Undersök möjligheterna att fånga upp unga med ofrivillig deltid**

En problematik som inte har behandlats i uppföljningen är projektets förmåga att fånga upp personer som är undersysselsatta, det vill säga som arbetar deltid men som vill och kan arbeta mer. Denna grupp är, enligt SCB, störst i åldrarna 15-24 år och består av fler kvinnor än män. TD-projektets målgrupp anpassas efter situationen på arbetsmarknaden, men där kan finnas en utvecklingspotential i samverkan med Arbetsförmedlingen. Eventuellt kan projektet då ta emot fler deltagare även om det blir en utmaning att organisera. Det är viktigt att resonera kring vilka personer som kan vara aktuella att ingå i projektets målgrupp, men som av olika anledningar inte fångas upp i statistiken.

- **Kartlägg kommande inventeringsbehov**

När det gäller att fånga upp och behålla kompetens kontra rekrytering av nya deltagare är det viktigt att diskutera balansen här och lägga fram en långsiktig strategi, i synnerhet i takt med att projektet pågår och fler deltagare är berörda. Det kan vara fördelaktigt att göra en behovsanalys de kommande åren. Vad har VGR för behov av den här typen av kompetens? Behöver vi kunna tillhandahålla inventering och i vilken omfattning?

- **Se över potentiella vinster i tvärsektoriella satsningar**

En tanke är att ytterligare se möjligheterna som ges av VGR:s breda uppdrag och att i högre grad urskilja synergier. Lyft fram de exempel där vi på ett framgångsrikt sätt kombinerat våra olika verksamhetsområden inom vår egen organisation. TD ungdomsprojekt är ett bra exempel på hur vi kan dra fördel av VGR:s många ansvarsområden.

Ett annat sätt att utöka arbetsmarknadsinsatserna och involvera fler unga är att utveckla kontakterna med kommunerna och exempelvis möjliggöra inventering av kommunala verksamheter i en större skala.

- **Tydliggör regionens roll i arbetsmarknadsfrågor**

VGR:s roll i arbetsmarknadsfrågor är en betydligt större fråga men med relevans för projektet. Vilket ansvar har vi som regional aktör och hur gör vi för att på bästa sätt ta oss an problemen i samverkan med kommuner och statliga myndigheter? Att tydligare kommunicera VGR:s roll i arbetsmarknadsfrågor förmedlar en tydligare bild till invånare, politiker och externa samarbetspartners, vilket underlättar då vi ska driva arbetet framåt.

1. Inledning

1.1 TD ungdomsprojekt

TD ungdomsprojekt riktar sig till unga mellan 20-25 år som varit arbetssökande längre än 6 månader och därmed har rätt till nystartsjobb. Projektet möjliggör en tillfällig anställning på Västra Götalandsregionens (VGR:s) TD-enhet och är ett samarbete mellan Personalutskottet, koncernstab HR och avdelning mänskliga rättigheter. Personalutskottet ansvarar exempelvis för långsiktiga arbetsmarknadsfrågor, vilket inkluderar insatser riktade till personer som står långt ifrån arbetsmarknaden. Koncernstab HR har ett budgetansvar och i uppgift att förmedla lämpliga placeringar inom Västra Götalandsregionens verksamheter.

När projektet startade 2013 hade kommittén för mänskliga rättigheter ett budgetuppdrag som innebar att samtliga verksamheter i Västra Götalandsregionen skulle inventeras och registreras i TD. Att genomföra dessa detaljerade och resurskrävande inventeringar sammanföll med behovet från HR att hitta platser till långtidsarbetslösa unga. TD ungdomsprojekt blev således en samlad insats för att arbeta mot de prioriterade budgetmålen. Hösten 2015 beslutade Personalutskottet att säkerställa en långsiktig planering via ett inriktningsbeslut om att årligen avsätta ca 15 mnkr ur det personalpolitiska anslaget till att finansiera arbetsmarknadsinsatser för unga med start 2016, varav 5 mnkr är destinerade till TD ungdomsprojekt (dnr RS 1626-2013).

1.2 En del i ett större sammanhang - PILA

TD ungdomsprojekt ingår som en del av Västra Götalandsregionens arbetsmarknadsinsatser med samlingsnamnet PILA: Praktik – Introduktion – Lärande – Arbete. Syftet med PILA är dels att driva och organisera arbetsmarknadsinsatserna och dels att arbeta med tidig kompetensförsörjning och därigenom säkerställa framtida rekrytering inom Västra Götalandsregionens verksamhetsområden.

Feriepraktik för gymnasieungdomar med finansiering från Personalutskottet har funnits sedan regionen bildades. Därefter tillkom en satsning för personer med funktionsnedsättning som ett led i att jobba med breddad rekrytering. Arbetet organiserades 2009-2012 via fyra delregionala arbetsmarknadsnoder knutna till regionens större sjukhus.¹ Noderna grundades i en gemensam överenskommelse mellan Västra Götalandsregionen, Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. För att underlätta kontaktvägarna inrättades samordnartjänster i respektive delregion. Förutom att utgöra länken mellan myndigheterna hade personen i uppgift att stötta rehabiliteringsprocessen internt.²

Arbets sättet utvärderades 2012 och ledde till ett beslut i Regionstyrelsen om ett mer samlat ansvar för VGR:s arbetsmarknadsinsatser, med en utsedd samordnare inom HR.³ Därmed skapades en mer sammanhållen och långsiktig organisation, PILA, som bland annat har

¹ Intervju med f.d. enhetschef Eva Lundh, HR kompetensförsörjning, 2016-11-01

² Contextio Ethnographic (2012) *Projekt Arbetsmarknadsnoder – Diskussionsunderlag inför beslut*

³ Intervju med f.d. enhetschef Eva Lundh, HR kompetensförsörjning, 2016-11-01

som uppdrag att verka för praktik och anställning till unga som står långt ifrån arbetsmarknaden eller till personer med funktionsnedsättning samt att utveckla samverkan med Arbetsförmedlingen, universitet och högskolor. Insatser inom ramen för PILA är:

- Praktik för personer med funktionsnedsättning
- Feriepraktik för gymnasieungdomar
- Praktik för nyanlända (ej legitimationsyrken)
- Studentmedarbetare (eftergymnasial utbildning)
- Tekniksprånget (personer under 21 år med behörighet till ingenjörsutbildning)
- TD ungdomsprojekt
- ViA (långtidsarbetslösa unga)

1.3 Tillgänglighetsdatabasen (TD)

Tillgänglighetsdatabasen (TD) är Västra Götalandsregionens system för att presentera och följa upp den fysiska tillgängligheten i alla verksamheter som VGR äger, finansierar eller har avtal med. Det primära syftet är att ge personer med funktionsnedsättning information om tillgängligheten och ge dem möjligheter att på ett bra sätt planera besöket. Uppgifterna i TD ger även beslutsfattare en överskådlig bild och information om utvecklingen över tid.

Arbetet med tillgänglighetsdatabasen inleddes i början av 2000-talet med tyngdpunkt på turistanläggningar. En upplevd problematik för dåvarande Västsvenska Turistrådet var att det saknades tillförlitlig information om tillgängligheten hos västsvenska besöksmål och diskussioner inleddes med Västra Götalandsregionens dåvarande handikappkommitté. Samarbetet ledde till att tillgänglighetsdatabasen började byggas upp, inledningsvis med Västsvenska Turistrådet som ansvarig ägare. Därutöver blev det ett större fokus på uppföljning och åtgärder av den fysiska tillgängligheten. Med tiden förändrades inventeringsbehovet och kom att handla om offentlig service och inte enbart besöksindustrin. Fler och fler vårdanläggningar kom att inventeras, vilket ledde till att Västra Götalandsregionen och kommittén för rättighetsfrågor 2011 blev ny huvudman för TD. Därmed blev det också möjligt att inom VGR följa upp och utöva påtryckning på egna verksamheter.⁴

Inledningsvis var det verksamheterna som på egen hand inventerade sina anläggningar. Emellertid blev det alltför olikartade bedömningar och svårt att kvalitetssäkra de uppgifter som matats in i systemet. För att samordna arbetet med inventeringarna överfördes ansvaret till dåvarande rättighetskommitténs kansli och i dagsläget sker arbetet inom TD-enheten inom avdelning mänskliga rättigheter.⁵

⁴ Intervju med enhetschef Marianne Salén, TD-enheten, 2016-11-09

⁵ Marianne Salén, *Tillgänglighetsdatabasen (TD) som verktyg för att mäta mänskliga rättigheter*

1.4 Uppföljningen

Arbetsmarknadsinsatserna inom PILA (avsnitt 1.2) har två syften, vilket återspeglas av upplägget i denna rapport. Det ena perspektivet i uppföljningen handlar om deltagarnas upplevelser av projektet och huruvida det påverkat dem i deras yrkesmässiga och personliga utveckling. I sammanhanget är det viktigt att analysera upplevelsen av arbetets mervärde och på vilket sätt projektet kan ha inneburit en skillnad för deltagaren. Om personen i fråga efter anställningstiden på Västra Götalandsregionen har gått vidare till arbete eller studier – kan denne då peka på något inom TD ungdomsprojekt som haft avgörande betydelse? *I vilken grad har insatsen bidragit till deltagarens insteg på arbetsmarknaden?*

Det andra perspektivet innefattar insatsens betydelse för VGR, med fokus på rollen som arbetsgivare och kommande rekryteringsbehov. Relaterade frågeställningar handlar om hur insatsen har organiserats, vilka möjligheter och utmaningar ansvariga tjänstepersoner kan se och tankar om framtida utveckling.

Uppföljningen genomfördes hösten 2016 och baseras till största delen på intervjuer, dels med ungdomar som varit anställda i projektet under 2015, dels med tjänstepersoner inom VGR som på ett eller annat sätt arbetar med TD ungdomsprojekt eller arbetsmarknadsinsatser i stort. Därtill har information hämtats från Tillgänglighetsdatabasens och Västra Götalandsregionens webbplats samt från tidigare genomförda uppföljningar.

Sammanlagt var 16 personer anställda i TD ungdomsprojekt under 2015. Intervjuer har genomförts med 11 av dem, vilket ger en svarsfrekvens på ca 69 %. En av deltagarna avböjde att medverka i uppföljningen, en annan hade inaktuella kontaktuppgifter och ytterligare tre gav ingen respons trots upprepade kontaktförsök. Av de intervjuade ungdomarna är det tre som har fått fortsatt projektanställning på TD-enheten, för de resterande sju avslutades anställningen vid årsskiftet 2015/2016 alternativt med 3-4 månaders eftersläpning. En av personerna slutade självmant sin anställning på grund av studier. Intervjuerna genomfördes i september/oktober 2016 och det finns således en tidsmarginal som gör det möjligt att undersöka deltagarnas sysselsättning en tid efter projektanställningens slut.

2. Deltagarnas erfarenheter

"Jobbet är hur roligt som helst, det är det bästa jobb jag har haft."

2.1 En stimulerande arbetsmiljö

Den fysiska arbetsmiljön för de anställda i TD ungdomsprojekt är varierande med en blandning av kontorsarbete och inventeringar ute i verksamheterna. Denna omväxling av olika arbetsuppgifter är något som uppskattas av samtliga intervjuade deltagare. Många värdesätter den praktiska delen av arbetet och menar att det passar dem bättre än att ha en stillasittande tjänst. En av deltagarna framhåller att det var en lugn och bra arbetsmiljö med egna kontor och mestadels trevligt bemötande.

Det sociala arbetsklimatet präglas av en hög grad av samhörighet, med en bra stämning inom gruppen och god kontakt med handledare och chefer. Även de som kom in i efterhand upplevde att gick det snabbt att komma in i gemenskapen. Kommentarer som "alla pratade med alla" och "vi var som en familj" är återkommande i intervjuerna. Någon nämner att det var jobbigt att skiljas åt när anställningsperioden var slut och att hen fortfarande har kontakt med vissa i gruppen.

Enstaka deltagare upplevde en viss problematik eftersom det inte riktigt fungerade att arbeta med den person de parats ihop med. Det kunde handla om att deltagaren i fråga tog hand om merparten av arbetsbördan, en obalans som skapade frustration. Detta kunde emellertid lösas snabbt genom omgruppering. Även om det var en god gemenskap bland de anställda i projektet nämner en deltagare att denne kunde känna sig som lite av en "outsider" gentemot de anställda utanför TD-enheten. Hen upplevde att de undrade över vilka ungdomarna var och vad de gjorde där.

"Det gör mycket för självkänslan."

2.2 Stärkande med eget ansvar

Inventeringarna genomfördes som regel två och två, vilket ses som en bra ansvarsfördelning. Deltagarna uppskattade den frihet som gavs dem att fördela arbetsuppgifterna sinsemellan. Fördelar som nämns med att på egen hand lägga upp arbetet var att de själva kunde bestämma arbetstakten och inte behövde oroa sig för om inventeringen tog för lång tid, eller som en person beskriver: *"Det är skönt att inte känna sig övervakad."* Emellertid upplevde vissa av deltagarna att de fick ta merparten av arbetsbördan på grund av att det fanns andra som inte tog arbetet på allvar och att det borde vara hårdare krav på att prestera.

"Man får en form av respekt med den frihet och det ansvar som ges."

Arbetet innefattar en hög grad av eget ansvar, då deltagarna själva planerar besöket och tar kontakt med de anläggningar som är föremål för inventeringarna. I början av anställningen kunde ansvaret kännas som en utmaning på grund att de inte är vana vid att arbeta på det sättet, men att självkänslan därigenom stärks av att ta kontakt och ha ett professionellt bemötande ute i fält. Som en person nämner, innebär det också ett ansvar att kontinuerligt se till att hålla sig sysselsatt och att det är viktigt att gå in och hjälpa till där det behövs. Ett

par av de intervjuade nämner att de uttryckt önskemål om andra ansvarsområden och då fått möjlighet att tillämpa och utveckla sina kunskaper inom områden såsom fotografering eller layout. En av deltagarna beskriver att hen blev erbjuden att gå in som arbetsledare i en grupp som behövde extra vägledning. Personen i fråga hade fått in en bra rutin vid inventeringarna och fick därmed möjlighet att föra kunskaperna vidare till andra. Sammantaget verkar arbetet ha karaktäriserats av flexibilitet och en förståelse av att personers arbetsförmåga kan se ut på olika sätt.

"Bra hjälp på vägen, bra stöd och snabba svar."

2.3 Olika behov av handledning och stöd

Merparten av deltagarna upplevde att de fick mycket bra handledning i arbetet. Vid behov av stöd fanns det alltid tillgängligt genom öppenhet och snabb respons. Det gjorde att arbetet flöt på bra eftersom det alltid fanns någon att fråga i de fall osäkerheter dök upp i samband med inventeringarna. En person förklarar att det var en väldigt god stämning på enheten och det var ingen på ledningsnivå som var för upptagen för att prata med en. Det fanns också en lyhördhet hos handledare och chefer att lyfta en fråga högre upp i organisationen, om det ansågs nödvändigt. En annan beskriver att *"handledning och stöd finns det alltid gott om för den som vill utvecklas och göra ett bra jobb."* De veckovisa avstämningsmötena lyfts fram som en bra hjälp på traven, exempelvis gavs möjlighet att diskutera eventuella skilda uppfattningar om arbetets utförande.

Två av de intervjuade menar att introduktionen vid anställningens start borde ha varit längre, då de upplevde en alltför stor osäkerhet när de kom ut för att inventera. Inledningsvis fanns personer som tidigare arbetat på enheten med som stöd, men då dessa hade olika sätt att ta sig an arbetet och instruera blev det svårt för de nya deltagarna att ta till sig kunskaperna och samarbeta inom sitt eget team. Det gjorde också att det blev en lång startsträcka innan arbetet flöt på smidigt, först mot slutet av anställningen hade de en rutin som fungerade smidigt och då kändes det tråkigt att behöva sluta. En annan deltagare menar att de tidigare deltagarna på ett mycket bra sätt lärde ut arbetet som skulle utföras ute på anläggningarna, att det var bra nivå på introduktionen som gjorde en redo att ta sig an arbetet och växa in i rollen.

"Hade behövt en stadigare grund att stå på innan man blev utsläppt på egen hand."

2.4 Viktiga och välbekanta budskap i utbildningarna

Inom ramen för TD ungdomsprojekt erbjöds de anställda att delta i utbildningar i hbtq och mänskliga rättigheter, något som många av de intervjuade lyfter fram som värdefullt och som ökade förståelsen för deras arbetsuppgifter. De nya kunskaperna ökade medvetenheten om hur viktigt det är att tillgängliggöra olika typer av verksamheter och synliggör vilka problem som finns i samhället kopplat till mänskliga rättigheter. Utbildningarna har även haft betydelse på ett personligt plan och gett en mer insiktsfull syn på vad ett funktionshinder kan innebära och hur dåligt anpassade vissa platser kan vara.

"Det är schysst att de erbjuder utbildningar, det är bra för både arbete och privatliv."

För mer än hälften av de intervjuade deltagarna var det svårt att dra sig till minnes utbildningarna och de kunde inte riktigt avgöra vilka nya erfarenheter det gav. Innehållet i utbildningarna sågs som ”sunt förnuft” och en självklarhet, men upplevdes ändå som ett positivt moment som är fördelaktigt att ha i sin CV.

2.5 Västra Götalandsregionen som arbetsgivare

Generellt sett hade deltagarna inte kommit i kontakt med Västra Götalandsregionen och TD-enheten innan anställningen påbörjades. Två tredjedelar svarar att de inte hade några förväntningar på VGR som arbetsgivare. En person berättar att hen hade förväntat sig mer på grund av organisationens storlek. Det fanns en besvikelse avseende lönenivån och att de inte tilläts använda sig av flexitid via det ordinarie tidrapporteringssystemet Kom och Gå. Personen i fråga hade i högre grad velat bli sedd som en ordinarie anställd, men hade genomgående en känsla av att vara ”sämre än alla andra”. En av de tillfrågade nämner att VGR:s storlek upplevdes som en trygghet. En annan hade uppfattningen att arbetsklimatet skulle vara betydligt stressigare och blev positivt överraskad av det fria arbetet och förtroendet som därigenom gavs arbetstagarna.

2.6 Vad gör deltagarna idag?

Av de elva personer som deltagit i uppföljningen är det i dagsläget sju som arbetar (varav tre har en timanställning), tre som är arbetssökande och en person som studerar. Tre av de fyra som har en sammanhängande anställning har fått fortsätta på TD-enheten i ett flerårigt projekt. För de som har en timanställning kan omfattningen variera, de arbetar som lärarvikarie, på en fritidsgård respektive ett serviceboende. Två av de som är arbetssökande hade en tidsbegränsad anställning under sommaren. En person slutade sin anställning på TD-enheten för att börja studera och läser nu en kurs inom filmområdet.

”Man fick lära sig hur det är att vara anställd och ha ett riktigt jobb.”

2.7 Ett socialt arbete som skapar medvetenhet

Det som ungdomarna pekar på som en viktig erfarenhet inför framtida jobbsökande eller val av studier är främst att de utvecklat sin sociala förmåga. Att vara ute och träffa mycket folk ger ett bättre självförtroende i flera sammanhang. Det är särskilt viktigt om man har gått arbetslös under en längre tid, då man tenderar att bli mer och mer socialt tillbakadragen. Att prata inför grupp på avstämningar och APT och att arbeta i team med allt vad det innebär, att kompensera och komma överens för att driva arbetet framåt, ses som nyttiga erfarenheter att bära med sig. Som en av deltagarna beskriver det, genom att få ett stort ansvar blir man ansvarsfull och tar saker mer på allvar.

”Det är många som är fascinerade av vad vi gjort och att det finns några som gör detta.”

Att i sin CV kunna visa upp ett års sammanhängande anställning ses som betydelsefullt, liksom insikten i hur det fungerar på en arbetsplats med APT och känslan av att ha ett "riktigt jobb". Två av deltagarna nämner att det troligtvis blir svårt att nyttiggöra sig gjorda erfarenheter i framtida anställningar eftersom arbetet med inventeringarna är så pass unikt i sin karaktär. Det är svårt att förklara vad jobbet innebär för utomstående, många gånger sker missuppfattningar om att det handlar om att arbeta i butik.

Flera personer nämner att den ökade medvetenheten om tillgängliga miljöer som något de tar med sig från anställningen på TD-enheten. De ser saker de inte sett tidigare då *"man bara accepterat omgivningen utan att tänka på tillgänglighetsanpassning"*. Ibland skapar det en frustration, då många platser stänger ute personer med vissa funktionsnedsättningar, som en av deltagarna formulerar det: *"är så dåligt anpassade för handikappade att de borde rivas"*. Dennes nuvarande arbetsgivare inom äldreomsorgen har reagerat positivt på den typen av kompetens.

"Jag kan inte peka på något som har hjälpt mig att söka jobb eller utbildning, men i allmänhet har jag fått en bättre förståelse för mänskliga rättigheter och det är mycket värt."

2.8 Framtidsplaner

Att i framtiden ha ett praktiskt arbete är något som lockar flera av deltagarna. Det finns önskemål om att ha mycket eget inflytande över sin tid och sina arbetsuppgifter. En annan vill ha ett jobb som karaktäriseras av personlig service på ett eller annat sätt, vara ansiktet utåt i ett företag eller en organisation och därmed kunna påverka med sitt kundbemötande. Det finns en uttalad nöjdhet med att jobba på TD-enheten, både bland de som fått fortsatt anställning och de som slutat. Flera personer framhåller att det är synd att det handlar om en tidsbegränsad anställning och hade gärna fortsatt. Samtidigt finns det en förståelse för varför så är fallet.

Drygt hälften av de intervjuade studerar eller har planer på att göra det, bland annat till lärare, filmskapare och socialpedagog. Fyra av deltagarna säger sig kunna tänka sig att söka sig till ett arbete inom Västra Götalandsregionen i framtiden, att bland annat jobba som IT-support eller i reception. Tre av deltagarna har inte tänkt sig att söka sig till Västra Götalandsregionen och det finns flera som är osäkra eftersom det för dem av olika anledningar ännu inte blivit aktuellt att aktivt komma igång med jobbsökande.

3. Arbetsgivarens perspektiv

3.1 Skiftande behov av handledning

I TD ungdomsprojekt erbjuds deltagarna en ettårig anställning. Inventeringarna utförs parvis, något som oftast är ett väl fungerande arbetssätt. Behovet av handledning varierar, enligt ansvarig projektledare, från år till år beroende på grupp men ofta återkommer samma faser. Efter ca tre månader när deltagarna kommit in i arbetets rutiner tenderar de att bli mindre motiverade, vanligtvis på grund av att de inte trivs ihop med sin lagkamrat. Konflikten handlar ofta om att den ena personen är drivande och behöver ta merparten av ansvaret. Arbetet med att indela deltagarna i fungerande par inleds redan under anställningsintervjun och är då beroende av vilket intryck personen ger. Bortsett från de grundläggande behörighetskraven som innebär godkänt gymnasium och körkort har det inte krävts särskilda förkunskaper.

Att bibehålla motivationen när anställningen går mot sitt slut är en utmaning med tidsbegränsade anställningar. En resurskrävande del av arbetet är att integrera och handleda de personer som av olika anledningar inte mår bra, med många sjukdagar och som inte följer rutinerna och arbetstiderna. Sådant kan i vissa fall påverka hela gruppen i en negativ riktning. Utgångspunkten i arbetet har varit att de arbetar i par, men under förra året provades en ny metod där de inventerade i team, med två personer som huvudansvariga. Vanligtvis är det då också större verksamheter som inventeras.

För att följa upp inventeringsprocessen har ansvarig projektledare veckovisa avstämningar med gruppen och en verksamhetsplanering illustrerad med färger som indikerar hur arbetet fortlöper.⁶ Därtill deltar ungdomarna på regelbundna arbetsplatsträffar med enhetschefen, dock inte på mötena med avdelningen som helhet.⁷

3.2 En väl fungerande rekryteringsprocess

När det gäller rekrytering av deltagare i projektet finns det numera ett etablerat och väl fungerande samarbete med Arbetsförmedlingen. Inledningsvis går ansvarig projektledare ut med en annons varvid Arbetsförmedlingen gör ett urval av personer med rätt till så kallade nystartsjobb och som är yngre än 25 år. Därefter får projektledaren CV för de personer som uppfyller kraven för att delta i projektet. Dialogen med Arbetsförmedlingen har förbättrats under 2016 då de lokala kontoren via en omorganisation kom att täcka in ett större område, vilket gör att det nu finns en utsedd kontaktperson övergripande för Fyrbodalen. En viktig samarbetsyta är den så kallade CV-dagen, en informationsdag med Arbetsförmedlingen för de deltagare som närmar sig slutet på anställningsperioden, som handlar om vad man ska tänka på när man skriver CV och jobbansökningar. Att beskriva vad de arbetat med under året på ett sätt som gör att nästa arbetsgivare förstår vad de är kapabla till. På så sätt kan också ungdomarna se nyttan med de jobb de utfört.

Ansvarig projektledare framhåller att hon lägger stor vikt på deltagarens förmåga att agera socialt och att kunna hantera vissa situationer som kan uppkomma i samband med

⁶ Intervju med projektansvarig Camilla Salén, TD-enheten, 2016-10-19

⁷ Intervju med avdelningschef Viveca Reimers, avdelning mänskliga rättigheter, 2016-11-07

inventeringarna. En del av frågorna i anställningsintervjun är anpassade för att få fram individernas sätt att tänka kring en viss problematik, till exempel hur de går tillväga för att mäta en stol om någon sitter i den. Med bakgrund i personens resonemang och via kontrollfrågor får projektledaren en känsla för hur väl denne skulle fungera som anställd på TD-enheten. Det behövs egentligen inga förkunskaper, vad viktigare är att de förstår mervärdet av inventeringen. En framgångsfaktor för projektet är just att det är ett arbete som behöver göras och som har betydelse. Det har varit något som motiverar deltagarna.

Arbetsförmedlingen räknar med ett bortfall på ca 33 % vid den här typen av insatser, vilket innebär att det behöver vara en löpande rekryteringsprocess. Men så har det inte blivit inom TD ungdomsprojekt, ingen av deltagarna har sagt upp sig utan orsak. I förekommande fall har det handlat om deltagaren gått vidare till annat jobb eller studier.⁸

3.3 Möjligheter till fortsatt anställning

”Det är värdefullt om vi kan använda oss av deltagarnas kunskaper som de har fått efter att ha arbetat hos oss.”

Ansvarig projektledare anser det viktigt att kunna ge deltagarna mer ansvar och möjligheter att utvecklas i tjänsten, i de fall det finns en ambition och potential. Hon har arbetat med ett förslag på en karriärstrappa där det exempelvis ingår att kunna genomföra enklare utbildningar. Emellertid krävs det mer stöd för varje enskild individ och skulle kräva färre deltagare i projektet som helhet. Det vore en fördel att kunna låta deltagare avancera om de visar att de är redo för det. Samtidigt menar projektledaren att det i sådana fall måste vara en genomtänkt process för att undvika att det blir frustration i gruppen som helhet. Ett sätt är att ha utarbetade strukturer för detta, så att deltagarna redan inledningsvis vet vilka möjligheter som finns till utökat ansvar.

Vissa av deltagarna i TD ungdomsprojekt har erbjudits ytterligare projektanställning på tre år inom projektet EAH (Enkelt Avhjälpta Hinder). Projektet drivs av Västfastigheter och Fastighetsnämnden mellan 2016 och 2018 på uppdrag av Regionstyrelsen, med en budget på ca 30 mnkr per år. Inventeringarna går till på samma sätt, men inom en snävare tidsram. En annan möjlighet för fortsatt anställning för de ungdomar som har rutin på arbetet är inventering av kommunala verksamheter. Det finns nu ett avtal med kommunerna som gör att de kan köpa inventeringar av Västra Götalandsregionen för registrering i TD. Hittills är det tre kommuner som är aktuella och de förväntas bli fler.⁹ I vilken utsträckning kommunerna arbetar med egna arbetsmarknadsinsatser och även tillgänglighetsanpassning är dock varierande.

Inom VGR är det många gånger svårt att rekrytera nya medarbetare även om behovet finns. För att kunna tillhandahålla personella resurser om inventeringsbehov uppstår på olika håll i organisationen, behöver det på sikt finnas några tillsvidareanställda som arbetar kontinuerligt med frågorna.¹⁰ Även i övriga insatser inom PILA finns möjligheter att

⁸ Intervju med projektansvarig Camilla Salén, TD-enheten, 2016-10-19

⁹ Intervju med projektansvarig Camilla Salén, TD-enheten, 2016-10-19

¹⁰ Intervju med enhetschef Marianne Salén, TD-enheten, 2016-11-09

fortsätta arbeta i organisationen, främst genom timanställningar och vikariat. Av deltagarna i ViA-projektet¹¹ är det exempelvis hela 80 % som på ett eller annat sätt fått en förlängd tjänst. Inom TD ungdomsprojekt kan det bli en problematik i form av en konkurrenssituation då det är en större grupp som anställs på lika villkor.¹² Om vi inom arbetsmarknadsinsatserna å ena sidan kunnat behålla kompetenta medarbetare, har vi å andra sidan delvis begränsat möjligheterna till nyrekrytering av nya deltagare som står långt ifrån arbetsmarknaden. Grundtanken med till exempel TD ungdomsprojekt och ViA är inte att behålla deltagarna inom organisationen, kanske snarare att de söker sig till VGR:s verksamhetsområde efter avslutade studier. Insatserna har dock inte pågått under tillräckligt lång tid för att kunna se några effekter. Ett viktigt syfte är att projektanställningen ska vara en hjälp till självhjälp att få struktur på tillvaron och ett steg in på arbetsmarknaden.¹³

3.4 Västra Götalandsregionens ansvar

Flera av de intervjuade tjänstepersonerna poängterar vikten av att VGR som Sveriges största arbetsgivare och regional utvecklingsaktör lägger resurser på att bidra till en förbättrad situation på arbetsmarknaden, i synnerhet för unga. Samtidigt som det måste finnas en förståelse för gränsdragningen mellan VGR:s och kommunernas ansvarsområden. Kommunerna har försörjningsansvaret för individerna och många gånger är det inte relevant att jämföra regionala och kommunala arbetsmarknadsinsatser. Därtill är det viktigt att vi arbetar för vårt varumärke och, som tidigare nämnts, för att långsiktigt säkra kompetensförsörjningen. Det finns en tydlig politisk vilja att resurssätta och utveckla arbetsmarknadsinsatser, varvid satsningarna har utökats över tid. Därtill behöver vi vara trovärdiga i vårt arbete gentemot externa parter och föregå med gott exempel.

I intervjuerna lyfts fram att det inom VGR finns utvecklingspotential för att än mer åstadkomma satsningar som gynnar flera parter. Det krävs ett internt arbete för att identifiera arbetsuppgifter som behöver göras men som inte är möjligt att lösa inom befintlig organisationsstruktur. TD ungdomsprojekt är ett fungerande koncept och om det finns en vilja att sprida arbetssättet inom VGR behövs en översikt av vilka typer av arbetsuppgifter som finns, vad som skulle kunna passa målgruppen och planera insatsen utifrån det. Det är även viktigt att det finns en arbetsledare med tydligt mandat att organisera satsningen.¹⁴

Att som organisation ha både arbetsgivarperspektivet och ansvaret för den regionala utvecklingen lyfts fram som en unik tillgång. På så sätt tillgodogörs möjligheten att kraftsamla kring viktiga samhällsfrågor. Ofta är i det mötet mellan de olika perspektiven som nya idéer kan ges utrymme. Ett exempel är satsningen på att attrahera den nya generationens medarbetare genom VR-hjälmar (virtual reality), att på så sätt ge insyn i exempelvis vården genom spelteknik, eller så kallad ”gamifiering”. Många av satsningarna är beroende av VGR:s storlek och breda ansvarsområden.¹⁵

¹¹ Arbetsmarknadsinsats för ungdomar inom ramen för PILA (se avsnitt 1.2)

¹² Intervju med PILA-ansvarig Kristina Wallén, koncernstab HR, 2016-11-03

¹³ Intervju med f.d. enhetschef Eva Lundh, HR kompetensförsörjning, 2016-11-01

¹⁴ Intervju med avdelningschef Viveca Reimers, avdelning mänskliga rättigheter, 2016-11-07

¹⁵ Intervju med f.d. enhetschef Eva Lundh, HR kompetensförsörjning, 2016-11-01

3.5 Framtiden

Nästa år kommer TD ungdomsprojekt i högre grad än tidigare att involvera nyanlända unga. Enligt projektledaren innebär det ingen förändring av målgruppen som fortsatt är de personer som varit arbetssökande under en längre tid, men att det finns en hög arbetslöshet bland utrikes födda ungdomar. Däremot kommer de grundläggande kraven på avklarat gymnasium och körkort att sänkas, istället för att arbeta i par formas team utifrån deltagarnas kunskaper och personligheter. Introduktionsdagarna kommer att bli fler och varvas med teori och praktik. Det finns vinster i att efter en första inventering gå tillbaka och gå igenom riktlinjerna för fysisk tillgänglighet och varför arbetet är viktigt.¹⁶ Målgruppen för insatsen kan komma att förändras beroende på situationen på arbetsmarknaden och politiska prioriteringar, något som är viktigt att förhålla sig till. Det behövs en anpassningsbarhet och eftersom förutsättningarna ändras är det också svårt att planera insatserna i detalj och långt i förväg.¹⁷

En viktig förändring under 2017 är att rekryteringen kommer att ske i cykler istället för en gång per år. Det gör att deltagarnas anställningsperioder går omlott och ger en blandning av erfarna och nya personer. De nyanlända erbjuds först tre månaders praktik, därefter finns en möjlighet att få ett års anställning i projektet.¹⁸

”Projektet behövs för att inventeringarna ska bli gjorda. Arbetet tar aldrig slut.”

¹⁶ Intervju med projektansvarig Camilla Salén, TD-enheten, 2016-10-19

¹⁷ Intervju med PILA-ansvarig Kristina Wallén, koncernstab HR, 2016-11-03

¹⁸ Marianne Salén, 2016-11-21

4. Uppföljning och utvärdering

TD ungdomsprojekt

Under hösten 2015 genomfördes en uppföljning av TD ungdomsprojekt med fokus på personer som varit anställda 2013-2014. Frågeställningarna handlade om upplevda erfarenheter, nuvarande sysselsättning och betydelsen av att få chansen att arbeta på TD-enheten. Resultatet var genomgående positiva reaktioner från deltagarna, bland annat avseende mixen mellan frihet och ansvar, gemenskapen, vardagliga rutiner och en starkt självkänsla genom arbetslivserfarenhet.¹⁹

Följeforskning VIA

En annan insats inom Västra Götalandsregionens arbetsmarknadsaktiviteter är programmet ViA – (Västra Götalandsregionens introduktion för unga arbetssökande). Med liknande syfte och målgrupp som TD ungdomsprojekt, men med koppling till regionens folkhögskolor. I projektet kombineras arbete på någon av Västra Götalandsregionens arbetsplatser (75 %) med studier på folkhögskola (25 %) under 12 månader. Satsningen inleddes som ett treårigt pilotprojekt 2014-2016, finansierat av Regionutvecklingsnämnden, Personalutskottet och Arbetsförmedlingen.

I ett beslut från juni 2016 beslutades om förlängning av insatsen till och med 2019. Följeforskare är knutna till projektet och gör löpande avrapporteringar, i syfte att synliggöra resultat och att skapa ett lärande i genomförandet. I fölieforskarnas lägesrapport från våren 2016 visar att folkhögskolornas roll många gånger ses som oklar och behöver förtydligas och tydligare knyta an till att möta regionens arbetsmarknadsbehov. Vidare lyfts krav på mer individanpassad utbildningsverksamhet på grund av den heterogena målgruppen, samt ett förtydligande av handledarens roll.²⁰

Feriepraktik

En utvärdering som gjordes 2007 av Västra Götalandsregionens satsning på feriepraktik visade att de ungdomar som praktiserat i större omfattning prioriterar vård- och omsorgsrelaterade branscher jämfört med kontrollgruppen. Mer än hälften har under sin praktik varit verksamma inom vårdområdet vid tiden för undersökningen. Utvärderingens fokus låg på att ta reda på i vilken grad feriepraktiken påverkade ungdomars intresse för att arbeta inom vården. Resultatet visade i en viss utsträckning att så är fallet.²¹

¹⁹ Västra Götalandsregionen, Avdelning mänskliga rättigheter (2015) *TD ungdomsprojekt, Uppföljning september 2015*

²⁰ Kontigo (2016) *Följeforskning ViA, Lägesrapport våren 2016*

²¹ Kommunforskning i Väst (2007) *Praktik i praktiken – En utvärdering av feriepraktiken i Västra Götalandsregionen*

5. Reflektioner från enheten samhällsanalys

Positiva reaktioner från deltagande ungdomar

Sammantaget ger de intervjuade ungdomarna en positiv bild av sin tid på TD-enheten. Arbetsuppgifterna ses som omväxlande med uppskattade praktiska moment och en hög grad av frihet under ansvar. Ett trivsamt socialt klimat och nära till handledning och stöd är ytterligare faktorer som bidrar till en bra helhetsupplevelse av projektet. Den kritik som lyfts fram handlar om att introduktionen var alltför kort och att det därmed fanns en osäkerhet när det blev dags att påbörja inventeringarna. Med start 2017 kommer introduktionsdagarna emellertid att utökas och varvas med praktiskt arbete för att bättre förbereda de nya deltagarna och för att underlätta förståelsen för syftet med inventeringarna. Det är därtill betydelsefullt att arbeta för en bra integration mellan ungdomarna i projektet och de ordinarie anställda i närmiljön. Ansvarig projektledare har med anledning av detta organiserat öppet hus med information om insatsen och deltagarna. För det som upplevdes som negativt hos en av respondenterna har förbättringsåtgärder redan planerats in eller ägt rum.

Viktigt med "ett riktigt jobb"

Under intervjuerna märktes en viss tveksamhet när deltagarna ombads beskriva vad de tagit med sig från tiden hos VGR och på vilket sätt det påverkat dem i studie- och/eller yrkeslivet. De hade lätt för att lista bra saker med arbetet, men svårare att se erfarenheterna i ett större sammanhang. På så sätt blev det ett värde i att låta dem fundera och lyssna in deras resonemang. Många landade i fördelarna med att för första gången ha en dokumenterad sammanhängande anställning att visa upp. Någon nämner att arbetet är svårdefinierat och svårt att förklara innebörden av för eventuella framtida arbetsgivare. För att underlätta den fortsatta jobbsökningsprocessen anordnas den så kallade CV-dagen där deltagare, projektledare och Arbetsförmedlingen medverkar.

De nyvunna eller utökade kunskaperna i mänskliga rättigheter, betydelsen av att tillgängliggöra miljöer för personer med olika typer av funktionsnedsättningar är återkommande i samtalen med ungdomarna. Projektet har i många fall gett deltagarna ett nytt sätt att betrakta det omgivande samhället och att föra dessa värderingar vidare. Värden som förvisso kan vara svåra att mäta, men betydelsefulla för individens personliga utveckling.

Utmaningar och styrkor med lagarbete

Även om stämningen i gruppen av deltagare genomgående beskrivs som god, har det i vissa fall varit svårt att få arbetet att fungera i de par som ungdomarna inledningsvis delats in i. Följden har blivit att arbetet inte har kunnat förtärlas enligt plan samtidigt som det skapat en viss irritation. Även om problemet snabbt kunnat lösas genom bildandet av nya konstellationer, tenderar det att bli en relativt lång startsträcka för somliga individer innan de får in en bra rutin i arbetet. Möjligtvis minskar sårbarheten då deltagarna under 2017 kommer att arbeta i större team. Förhoppningsvis kan de då i högre grad hitta likasinnade individer och vid behov ges utökat ansvar.

Troligtvis är arbetet med att bilda fungerande team där deltagarna kompletterar och driver varandra framåt en av de största utmaningarna i projektet. I rekryteringsprocessen tas detta om hand genom specifikt anpassade frågor vid anställningsintervjun. Ett gott exempel på att en resurskrävande planering kan ge betydande tidsvinster i nästa led. Sen är det

naturligtvis så att gruppens funktionalitet inte till fullo kan urskiljas förrän arbetet pågått en tid.

Det är tydligt att arbetet i grupp även innebär en stor styrka i form av social samvaro och möjligheter för deltagarna att handleda och stötta varandra. Troligen är det särskilt betydelsefullt för personer som varit utan arbete en längre tid och kan bidra till ett stärkt självförtroende och känsla av samhörighet. Ytterligare en styrka med TD ungdomsprojekt är den täta dialogen deltagare och handledare emellan. Samtliga intervjuade ungdomar upplever att stöd finns nära till hands närhelst det behövs.

Behålla kompetens eller ge fler en chans?

Även om TD ungdomsprojekt karaktäriseras av arbete i mer eller mindre stora grupper tillhandahålls individanpassad handledning, med möjlighet till utveckling för de deltagare som visar intresse för det. Att kunna erbjuda en fortsatt anställning till dem som är drivande och kompetenta har visat sig vara en förutsättning för att kunna resurssätta EAH-projektet och avtalen med kommuner. På så sätt kan de mer erfarna inventerarna vägleda de nya som anställs i projektet och därtill vara en resurs på plats om brådskande behov uppstår inom VGR eller hos avtalade partners.

Samtidigt är syftet med projektet att ge långtidsarbetslösa unga chansen till ett insteg på arbetsmarknaden och därmed att kontinuerligt anställa nya personer inom målgruppen. Arbetsuppgifterna är dock inte helt jämförbara eftersom det i EAH-projektet krävs att inventeraren har utvecklade rutiner för arbetet och förmågan att verka självständigt. Troligtvis är det ett framgångsrikt koncept att kombinera och ha en struktur med såväl mer som mindre erfarna projektdeltagare, just så som planeras inför 2017.

VGR:s roll i arbetsmarknadsfrågor och framtida insatser

I intervjuerna framgår att regionen bör ta en tydlig roll i arbetsmarknadsfrågor, dels för att vi har ett ansvar som stor offentlig arbetsgivare, dels för att det är viktigt vad vi ger för typer av signaler till externa samarbetspartners och framtida medarbetare. Uppföljningens resultat signalerar en utvecklingspotential internt inom VGR. Mycket på grund av vårt breda uppdrag som innefattar flera delar inom kompetensförsörjning och att bryta utanförskap.

TD ungdomsprojekt är ett framgångsrikt exempel på många områden: Att rekrytera individer inom målgruppen, ge förutsättningar för en social gemenskap, erbjuda stimulerande arbetsuppgifter under en längre period, medvetandegöra perspektiv på funktionsnedsättningar och tillgänglighet i det offentliga rummet. Arbetsuppgifterna är i mångt och mycket unika i sitt slag, vilket gör det svårt att ta konceptet vidare inom andra områden. Utvecklingsmöjligheterna kan troligtvis knytas an till, precis som framkom i intervjuerna, en översyn av arbetsuppgifter och att med ett bredare angreppssätt försöka se bortom det som görs idag. Vad för typ av arbete behöver göras för att ordinarie verksamhet ska bedrivas på ett effektivt och ändamålsenligt sätt? Finns det ett behov av förstärkning inom områden där det inte nödvändigtvis krävs högskoleutbildning? Finns det potentiella samordningsvinster? TD ungdomsprojekt bildades som ett resultat av två behov, inventering av VGR:s verksamheter och hitta platser för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden. Ett tydligare fokus på att hitta en sådan koppling är troligtvis nyckeln till framgångsrika arbetsmarknadsinsatser av det här slaget. Slutligen, eldsjälarnas roll kan inte nog betonas. Ofta är framgången beroende av drivna, engagerade och innovativa personer. På ett vis sårbart, men i många fall helt avgörande. Vi kan bygga strukturer som fungerar i

teorin, men det krävs en viss typ av människor som går från ord till handling och ett framgångsrikt praktiskt genomförande.

”Betydelsen av att ha något meningsfullt att göra för att leva ett bra liv kan knappast överskattas.”²²

²² Västra Götalandsregionen, Göteborgs universitet (2016:4) *”Kan vi gå före? 1 000 unga vuxna i Västra Götaland om hur de lever idag och om hur de ser på sin och samhällets framtid.”*

6. Rekommendationer

Den förbättringspotential som framkom av uppföljningen har redan genomförts eller planerats in inför 2017. Det handlar om längre introduktion för nya deltagare, ökad samhörighet på arbetsplatsen och en mer löpande rekrytering där mer erfarna inventerare vägleder de nya. Därtill att beskriva gjorda erfarenheter i sin CV samt bildandet av större team i arbetet med inventeringarna. Således är merparten av rekommendationerna inte direkt riktade mot TD ungdomsprojekt, utan snarare hur vi inom VGR kan utveckla och systematisera vårt arbete med arbetsmarknadsinsatser.

- **Undersök möjligheterna att fånga upp unga med ofrivillig deltid**

En problematik som inte har behandlats i uppföljningen är projektets förmåga att fånga upp personer som är undersysselsatta, det vill säga som arbetar deltid men som vill och kan arbeta mer. Denna grupp är, enligt SCB, störst i åldrarna 15-24 år och består av fler kvinnor än män. TD-projektets målgrupp anpassas efter situationen på arbetsmarknaden, men där kan finnas en utvecklingspotential i samverkan med Arbetsförmedlingen. Eventuellt kan projektet då ta emot fler deltagare även om det blir en utmaning att organisera. Det är viktigt att resonera kring vilka personer som kan vara aktuella att ingå i projektets målgrupp, men som av olika anledningar inte fångas upp i statistiken.

- **Kartlägg kommande inventeringsbehov**

När det gäller att fånga upp och behålla kompetens kontra rekrytering av nya deltagare är det viktigt att diskutera balansen här och lägga fram en långsiktig strategi, i synnerhet i takt med att projektet pågår och fler deltagare är berörda. Det kan vara fördelaktigt att göra en behovsanalys de kommande åren. Vad har VGR för behov av den här typen av kompetens? Behöver vi kunna tillhandahålla inventering och i vilken omfattning?

- **Se över potentiella vinster i tvärssektoriella satsningar**

En tanke är att ytterligare se möjligheterna som ges av VGR:s breda uppdrag och att i högre grad urskilja synergier. Lyft fram de exempel där vi på ett framgångsrikt sätt kombinerat våra olika verksamhetsområden inom vår egen organisation. TD ungdomsprojekt är ett bra exempel på hur vi kan dra fördel av VGR:s många ansvarsområden.

Ett annat sätt att utöka arbetsmarknadsinsatserna och involvera fler unga är att utveckla kontakterna med kommunerna och exempelvis möjliggöra inventering av kommunala verksamheter i en större skala.

- **Tydliggör regionens roll i arbetsmarknadsfrågor**

VGR:s roll i arbetsmarknadsfrågor är en betydligt större fråga men med relevans för projektet. Vilket ansvar har vi som regional aktör och hur gör vi för att på bästa sätt ta oss an problemen i samverkan med kommuner och statliga myndigheter? Att tydligare kommunicera VGR:s roll i arbetsmarknadsfrågor förmedlar en tydligare bild till invånare, politiker och externa samarbetspartners, vilket underlättar då vi ska driva arbetet framåt.

