

Slutrapport för projektet SYVen



Innehåll

1. Sammanfattning	2
1.1 Kommunikation och vägledning i ett mångkulturellt samhälle.....	4
1.2 Digital vägledning via Skype eller Teams.....	8
1.3 Jobbskuggning	10
1.4 Gruppvägledning	12
1.5 Samtala genom tolk.....	15
1.6 Tjänstedesign.....	16
1.7 En kunskapshöjning kring styrdokument, riktlinjer och avtal inom vuxenutbildningen samt studie- och yrkesvägledarens förebyggande och hälsofrämjande arbete i vägledningssamtal.....	17
1.8 Transnationellt lärande	18
2. Projektidé och förväntade resultat	20
2.1 Projektmål	21
2.2 Förväntade resultat och långsiktiga effekter.....	21
2.3 Förändringar under projektiden	22
3. Projektets resultat, mål och indikatorer.....	23
4. Arbetssätt	31
4.1 Framgångsfaktorer	31
4.2 Implementering och framtagande av arbetsverktyg.....	32
5. Kommunikation, spridning och påverkansarbete	33
5.1 Intern kommunikation.....	33
5.2 Extern kommunikation	35
6. Uppföljning och utvärdering	36
7. Användande av resultat.....	37
7.1 Kommunikation och vägledning i ett mångkulturellt samhälle.....	38
7.2 Digital vägledning via Skype eller Teams.....	39
7.3 Jobbskuggning	39
7.4 Gruppvägledningsprocess/utbildningsinsats	40
7.5 Samtala genom tolk (telefonolkning).....	40
7.6 Tjänstedesign.....	40
7.7 Transnationellt lärande	41
8. Kommentarer och tips.....	41

1. Sammanfattning

Projektet SYVen finansierades helt av Europeiska Socialfonden (ESF) och ägdes av Stockholms stad genom arbetsmarknadsförvaltningen. Projektet hade som uppdrag att ge kompetensutveckling för studie- och yrkesvägledare anställda inom arbetsmarknadsförvaltningen och Kompetenscentrum Nordost. Arbetsförmedlingen var också med från början som samverkanspartner men var tyvärr tvungna att dra sig ur projektet under inledningen av projektets genomförandefas.

Målet med projektet var att ge deltagarna fler verktyg och ökad kunskap för att kunna anpassa vägledningsmetoder efter den sökandes behov. Den målgrupp som studie- och yrkesvägledarna idag möter utgörs i stor utsträckning av personer med kort utbildningsbakgrund som har ett stort behov av att motiveras till studier som leder till hållbara etableringar på arbetsmarknaden. Projektet syftade dessutom till att utveckla vägledande metoder som tydligt kopplar på vägledarens egna mål av kompetens (för att stärka den enskildes karriärkompetens).

Projektet genomfördes under perioden 2018-09-01 till 2021-12-31 och har haft en total budget om 5,19 miljoner kronor att disponera. Projektet har haft följande faser:

- Analys- och planeringsfas 2018-09-01 till 2019-06-31
- Genomförandefas 2019-07-01 till 2021-10-31
- Avslutsfas 2021-11-01 till 2021-12-31.

Projektets organisation bestod av en projektgrupp som genomförde projektets aktiviteter, en styrgrupp som hade mandat att ta beslut, en arbetsgrupp som hade ett stort nätverk, och stor kännedom om organisationen och expertkunskap gällande studie- och yrkesvägledning, en referensgrupp som agerade som mentorer p.g.a. sin expertkunskap inom relevanta sakområden samt en fokusgrupp som hjälpte projektledningen att identifiera viktiga faktorer för matchningen av kompetens och behov.

För att nå sitt mål följde projektet SYVens förändringsteori samt projektets kommunikations-, och implementeringsplan som togs fram under projektets analys- och planeringsfas. SYVen tillhandahöll en rad olika utbildningar och workshops, samt tog fram digitala verktyg för de deltagande studie- och yrkesvägledarna.

Projektets genomförda utbildningar, workshops och föreläsningar inspirerades efter en omvärldsspaning under analysfasen som bl.a. resulterade i två inspirerande studieresor till Danmark och Malmö. All information om studieresorna kan hittas i SYVens avstämningsrapport. Omvärldsspaningen hjälpte också projektet, efter samarbete med UHR (Universitets- och Högskolerådet), att hitta den digitala plattformen Epale som gav inspiration till projektinsatsen kring det transnationella lärande med Internationella kvinnoföreningen i Malmö. Mer information om denna insats hittas under kapitel 1.8.

Projektets utbildningsinsatser samt workshops hade ett uttryckligt tema som direkt rörde de horisontella principerna: jämställdhet, tillgänglighet samt icke-diskriminering. Dessa principer diskuterades noga innan valet av föreläsare/utbildare inför varje projektinsats gjordes. Projektet säkerställde att punkterna gällande de nämnda principerna som togs upp under avstämningsrapporten också följdes upp innan varje utbildning/föreläsning/ workshop med varje utbildningssamordnare. Checklistan som användes hittas under kapitel 7.

Arbetsmarknadsförvaltningen, som projektägare, har en övergripande policy för de horisontella principerna. Dess policy handlar om diskrimineringslagens krav på arbetsgivares arbete för att motverka diskriminering och för att främja lika rättigheter och möjligheter på jobbet. Dessa går hand i hand med ESFs riktlinjer gällande principerna.

Viktiga utgångspunkter som diskuterades redan under analys- och planeringsfasen och som togs med på avstämningen är bl.a. delaktigheten från målgruppen, likabehandlingsperspektivet som genomsyrade projektorganisationen samt att alla olika åsikter respekterades. Dessa viktiga punkter gicks igenom innan varje projektinsats.

Projektet utgick från en jämställd kommunikation, både inom projektorganisationen så väl som under projektinsatserna, utan att återskapa traditionella föreställningar om kvinnor och män. Detta var särskilt viktigt eftersom studie- och yrkesvägledare är en yrkesgrupp där kvinnor utgör en stor majoritet vilket speglades också i detta projekt. Likvärdighet i texter användes och det demokratiska grundvillkoret följdes: att kvinnor och män har samma rätt till det offentliga rummet, samma rätt att ta plats, synas, påverka och uttala sig om olika saker. Våra projektdeltagare, oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck, erbjöds lika rättigheter och möjligheter att delta.

SYVen jobbade på ett tydligt och integrerat sätt med de horisontella principerna under hela projektets gång genom att integrera dem i samtliga utbildningar.

Temana i utbildningarna handlade om de här principerna, exempelvis om det mångkulturella perspektivet och tillgänglighet genom att ha vägledning på distans via en bra webplattform. Syftet med denna form var att utveckla studie- och yrkesvägledarna ännu mer utifrån deras redan höga kompetens kring de frågorna som tas upp under respektive utbildning/insats.

För att säkerställa att de horisontella principerna genomsyrade även projektledningen utbildades hela projektorganisationen i de horisontella principerna under projektets inledande fas.

Under hela projektets gång deltog SYVens projektledning i synergiworkshops kring de horisontella principerna med andra ESF-projekt där alla inbjudna projekt presenterade sina erfarenheter kring integrering av de horisontella principerna i projektarbetet. På så sätt säkerställde projekten att principerna hölls levande under hela projekttiden och att projekten tog vara på varandras erfarenheter och kunskaper.

Det totala antalet deltagare i projektet var 103 studie- och yrkesvägledare, varav 93 kvinnor och 10 män. Av dessa tillhörde knappt hälften Jobbtorg Stockholm respektive

Vuxenutbildning Stockholm medan resterande 7 studie- och yrkesvägledare tillhörde Kunskapscentrum Nordost (KCNO). Deltagarnas chefer (knappt 30 personer) har också fått möjlighet att delta vid några av projektets utbildningsinsatser.

Projektet skapade en större samverkan mellan de olika deltagande organisationerna. Detta eftersom de fick möjlighet till närmare samarbete genom de olika projektinsatserna och stödja varandra i sitt arbete och därmed ökat deltagarnas nära samarbete över enhetsgränserna. De har lärt känna nya kollegor och kommit till insikt att deras viktiga kunskaper/kompetenser kompletterar varandra. Det kommer också att bli ännu lättare för deltagarna att ta kontakt med varandra och stötta varandra när det behövs efter projektets avslut.

De projektutbildningar/insatser som genomförts under projektperioden är följande:

1. Kommunikation och vägledning i ett mångkulturellt samhälle
2. Digital vägledning via Skype eller Teams samt användandet av två digitala verktyg:
 - Tankekartsverktyget Claroideas
 - Digitala könsneutrala jobbkort
3. Jobbskuggning
4. Gruppvägledningsprocess
5. Samtala genom tolk (telefonolkning)
6. Tjänstedesign
7. En kunskapshöjning kring styrdokument, riktlinjer och avtal inom vuxenutbildningen samt studie- och yrkesvägledarens förebyggande och hälsofrämjande arbete i vägledningssamtal
8. Transnationellt lärande

1.1 Kommunikation och vägledning i ett mångkulturellt samhälle

Insatsen genomfördes som tre heldagar samt tre uppföljningstillfällen under år 2020.

Utbildningen genomfördes i samarbete med Stockholms universitet och Göteborgsregionen. Detta var den huvudsakliga utbildningsinsatsen under projektets gång.

Utvärdering av utbildningen genomfördes löpande efter varje avslutat utbildningstillfälle med hjälp av en extern utvärderare. Metoderna som användes för utvärderingen var enkäter, effektböcker och intervjuer (med deltagarnas chefer efter avslutad utbildning). En effektbok innebar i det här sammanhanget att den enskilde studie- och yrkesvägledaren på egen hand reflekterade över genomförandet av sin vägledning, med fokus på vilka förändringar som genomförts, varför dessa skett, vad som varit viktiga utgångspunkter i samtalet, vilka delar av projektinnehållet som inspirerat till förändringen, m.m. Det handlade om att dokumentera effekter hos sig själv.

Efter överenskommelse mellan projektledningen och deltagarnas chefer fick varje deltagare avsätta två timmar i veckan för att kunna arbeta med uppdragen de fick under utbildningstillfällena samt ifyllande av effektboken.

Här nedan ses utbildningsupplägg och innehåll som baserades på det förberedande arbetet som projektet genomförde under analysfasen. Det arbetet innebar till största delen att inkludera deltagarna så att de fick uttrycka vad de önskade få ut av projektet:

Tema 1: Individen

- Migrationsprocessen
- Språkutveckling
- Språkförbistring, hinder i kommunikationen
- Att vara utsatt för andras utsatthet

Tema 2: Vägledaren samt karriärövergångar i migration

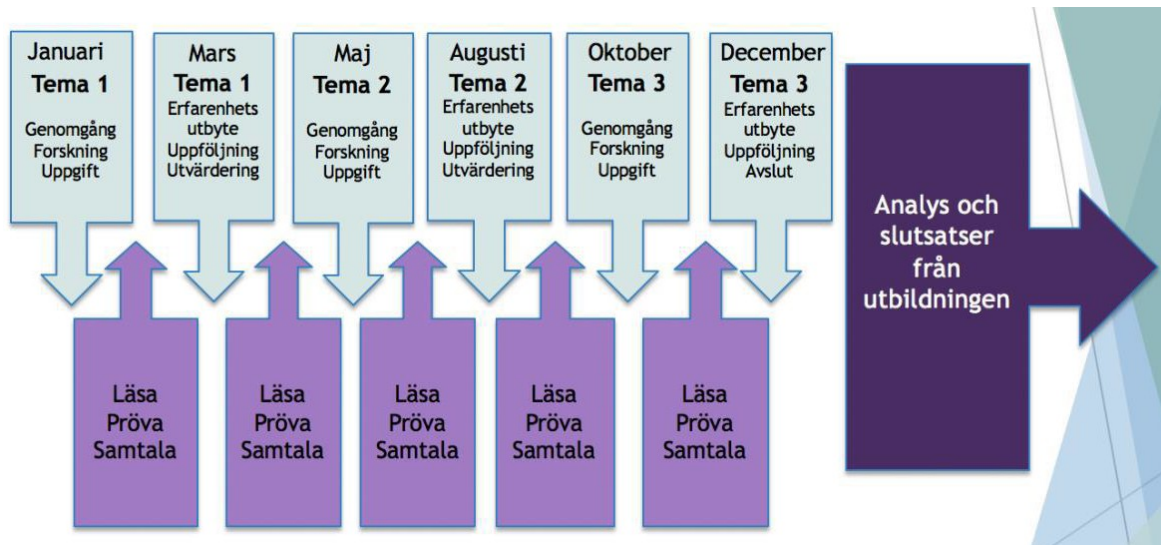
- Träffen tar sin utgångspunkt i Modul 2, 4 och 5 från CMinaR-projektet
- Kritisk reflektion
 - En introduktion till en reflekterande praktik och teoretiska modeller för reflektion
 - Om mångkulturell vägledning och vägledares kompetenser
 - Reflektion i praktiken
- Migrationens komplexitet och inkludering i samhället
 - Om kultur, värderingar, migration och karriärprocesser
 - Migration som villkor i vägledning: frågor om erkännande, inkludering och diskriminering
 - Kartläggning av mångkulturell kompetens

• Tema 3: Vägledningen

- Träffen tar sin utgångspunkt i Modul 3 och 6 från CMinaR-projektet
 - Språk och interkulturell kommunikation i vägledning
 - Språkliga och interkulturella utmaningar i vägledning.
 - Att samtala med tolk
- Karriärlärande och vägledning
 - Väljande och lärande – är det någon skillnad?
 - Att stödja lärande om karriärmöjligheter
- En stödjande vägledningsprocess

- Att arbeta med hopp, framtidsorientering och inkludering i vägledning
- Innehållet har fokus på individuella vägledningssamtal men kan vara relevant även för gruppssammanhang (grupp vägledning)
- Samtalsstrategier och metoder belyses och prövas.

Se utbildningens upplägg nedan.



En övergripande reflektion om innehållet är att det var givande och relevant. Upplägget med föreläsningar, gruppövningar och egen reflektion mellan tillfällena kändes i grunden mycket strukturerat och relevant.

En viktig lärdom att ta med sig till nästa utbildningsinsats är att ge utbildningstillfällena större utrymme för att fokusera, i flera olika sammanhang, på hur-frågorna också. Det blev lite för mycket tonvikt på vad snarare än hur under utbildningsdagarna. Utgångspunkten för föreläsningsspassen var mer vad-relaterade aspekter i form av teoretiska begrepp/utgångspunkter att hålla sig till. Ett specifikt exempel på det, som projektets utvärderare uppfattade berikade i sammanhanget, uppstod utifrån deltagarfrågan om hur en studie- och yrkesvägledare bör förhålla sig till dem som inte vill ta studiemedel. Det hade sannolikt varit värdefullt att mer kontinuerligt inkludera små inslag om sådana konkreta förslag på strategier i föreläsningsdelarna för att löpande sätta in det teoretiska i en praktisk kontext.

Mer än hälften av de studie- och yrkesvägledare som upplevde förändringar tack vare projektets aktiviteter kopplade dessa till arbetet med utlandsfödda aspiranter/klienter. Förändringarna handlade om insikter kopplade till kulturella skillnader, reflektioner kring det egna agerandet samt att hantera språksvårigheter.

Under utbildningen fördjupade sig utbildaren till exempel i det normkritiska tänkandet gällande både icke-diskriminerings- och jämställdhetsfrågor. Exempelvis menade utbildaren att även om deltagarna är väl medvetna om de stora variationerna inom könen som påverkar människors förutsättning (som t.ex. könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet eller funktionsnedsättning), ska de också vara medvetna om vilken stor påverkan de ändå har av samhällets normer och värderingar som är kopplade till kategorierna kvinna och man.

Efter första utbildnings- och uppföljningstillfället kom pandemin vilket tvingade projektet att ställa om till enbart digitala (distans) utbildningar. Utbildningsledarna introducerade ett digitalt verktyg där all information och allt material som användes och delgavs under utbildningarna lades upp. Verktyget (Padlet) fungerade som en plattform för både deltagare och utbildare, vilket projektet såg som väldigt positivt då den ökade tillgängligheten för deltagarna.

Eftersom projektet senare kom att erbjuda utbildningar som riktade sig mer till att öka den digitala kunskapen (vägledning genom Skype eller Teams) såg projektledningen positivt på att det redan nu introducerades digitala verktyg som deltagarna sedan tidigare inte var vana vid. På det sättet ökade vanan av att använda digitala verktyg, vilket bidrog till att få deltagarna mer trygga och bekväma med digitaliseringen. Som nämnts tidigare var utbildningens digitala plattform ett sätt för projektet att skapa god tillgänglighet.

Projektutvärderarna betonade att det digitala genomförandet av utbildningen hade fungerat tillfredsställande, men sannolikt hämmat dialogen. Dagarna hade i stort genomförts på ett bra sätt, även om det nog hade behövts ett större dialoginslag.

Tyvärr upplevde projektledningen samt projektutvärderarna att många deltagare inte tog chansen att utvecklas genom att fullt ut göra uppgifterna. De hade t.ex. inte skrivit i sina effektböcker, inte heller förberett sig på de uppgifter som skulle göras inför uppföljningsdagarna och tyvärr inte heller svarat på utvärderingsenkäterna. Flera deltagare hade helt enkelt inte använt sig av de två timmar som de hade till förfogande för att göra sina uppgifter som det bestämdes från början att de skulle göra. Detta kan ha gett en negativ påverkan på deltagarnas utbyte av utbildningarna. Något att beakta inför kommande utbildningar.

Här nedan kommer några av frågorna samt deltagarnas svar från utvärderingsenkäten vid avslut:

Utvärderingen, enkätutfall vid avslut (57 svar):

”Vilka insikter och lärdomar har utbildningen gett dig i förhållande till projektmålet som anges ovan?”

- Drygt hälften indikerade någon form av kunskapsutveckling.
- Många av de övriga framhävde att det varit nyttiga påminnelser.

”Vad har du förändrat i ditt arbetssätt?”

- Cirka hälften uttryckte att de gjort någon form av förändring
- För ett drygt tiotal handlade det om olika former av reflektion före och/eller efter samtalet
- Exempel på mer konkreta förändringar hos andra var:
 - Ställer andra typer av frågor
 - Utgår i större utsträckning från individen i sig
 - Är mer bekräftande
 - Eftersträvar mer dialog
 - Är tydligare
 - Är mer inlyssnande

Vilka lärdomar kan man dra från denna projektinsats? Vad kan man göra annorlunda nästa gång?

- Starta på en mer avancerad nivå, och då med fokus på strategier/konkreta tillvägagångssätt
- Involvera närmaste cheferna mer systematiskt för att få dem att kontinuerligt uppmärksamma utbildningsinsatsen i verksamheten och vad utfallen av den blir
- Gruppera utifrån likartade målgrupper – många verkar fastna på att det är olika förutsättningar

Inom ramen för utbildningen skapades en utvecklingsplan i mångkulturell kompetens för att kunna hålla de nyvunna kunskaperna vid liv. Denna utvecklingsplan kommer att användas under medarbetarnas utvecklingssamtal med sina chefer och därför kommer den också att integreras i stadens kompetensverktyg KOLL (ett verktyg som staden använder sig av för att hantera och planera för stadens kompetensförsörjningsbehov).

Förvaltningens FoU-grupp (Forskning och utveckling) kommer att ta hand om implementeringen av denna utbildning under kommande år genom uppdaterade kurser/utbildningar (fortbildning) med aktuella samarbetspartners.

1.2 Digital vägledning via Skype eller Teams

Under SYVens olika behovsanalys-workshops med deltagarna i projektets analys- och planeringsfas framkom det ett stort behov av digital vägledning samt av anpassade digitala verktyg för att underlätta deltagarnas digitala vägledningssamtal.

Denna planering på att utbilda deltagarna i digital vägledning blev plötsligt högst aktuell p.g.a. den plötsliga övergången till vägledning på distans till följd av pandemin. Omställningen krävde hjälp från digitala verktyg.

Digital vägledning blev ett högst aktuellt ämne under projektets gång ur flera aspekter, framför allt tillgänglighetsaspekten. Vi hade den plötsliga övergången till vägledning på distans till följd av pandemin och vi hade också den högre arbetslösheten (till följd av pandemin) som kunde leda till en ökad efterfrågan på studie- och yrkesvägledning, vilket skulle kräva en större tillgänglighet med hjälp av digitala verktyg. Som den tredje aspekten hade vi den offentliga utredningen Framtidsval som lyfte vikten av digitaliseringen och en interaktiv vägledningstjänst för studie- och yrkesvägledare (SOU 2019:4).

Inom ramen för projektet genomfördes det en tvåtimmars Skype- och Teams utbildning vid 10 olika tillfällen under våren och hösten 2020. Eftersom stadens deltagare använde sig av två olika programleverantörer för sina verksamheter genomfördes utbildningen via Skype för ungefär hälften av deltagarna och via Teams för den andra hälften. Utbildningen gick igenom syftet, tekniken bakom programmet, genomgång av alla programmenyer och mötesmenyer, delning av presentation, chatt och andra funktioner samt inspelningshanteraren.

Var och en av deltagarna fick, under utbildningen, ökad kunskap för att kunna:

- Spegla sin skärm för att kunna visa informationssidor och göra ansökningar
- Se den sökandes skrivbord för att vägleda och lära dem göra ansökan och söka information på egen hand
- Visa i samma dokument som den sökanden
- Bedriva webinarier som spelas in och sparas för att kunna titta på i efterhand
- Ställa frågor i en chatt samtidigt som webinariet genomförs
- Säkerställa att personen som deltar i ett vägledningssamtal har tagit del av viss information innan hen deltar i vägledningssamtal för att få mer fokus på vägledning och kvalitet i samtalet

Inom ramen för projektet användes också två digitala verktyg. Dessa verktyg som projektdeltagarna fått del av togs också fram utifrån de horisontella principerna och handlar om följande:

- Tankekartverktyg (Claroideas): Ett verktyg som studie- och yrkesvägledare kan använda i sina möten med stödsökande för att visualisera viktiga aspekter på ett strukturerat sätt, primärt i syfte att underlätta i samtalet, både för studie- och yrkesvägledaren och aspiranten/kunden. Det stödjer skapandet av koncept- och idékartor med hjälp av visuella komponenter och ljud. Detta verktyg kan också användas för att underlätta för den stödsökande att reflektera kring sin egen uppfattning av vad denna vill göra och varför. På så sätt ökar verktyget också tillgängligheten för användarna genom språkliga strategier för att minnas och lära. Visualisering är också en viktig faktor för djupare förståelse. Här har tankekartor en stor roll eftersom visuella verktyg kan både stödja kommunikationen under samtalet och göra vägledningssökande mer delaktiga i samtalet.

- Digitala könsneutrala jobbkort: Dessa kort utgörs av ett drygt hundratal bilder som var och en representerar ett yrke, utan att några tydliga könsuttryck kopplade till yrkena förekommer. Tanken är att de kan användas i relation till den stödsökande för att på ett konkret sätt prata om olika yrkesroller. Genom att studie- och yrkesvägledaren använder sig mer av dessa könsneutrala jobbkort kan det bidra till att män får ökade insikter om könsneutrala yrkesval och får upp ögonen för kvinnodominerade jobb, till exempel inom vård och omsorg och vice-versa för kvinnor. På så sätt kan kommuner och regioner klara framtida kompetensförsörjning.

Deltagarna började att använda sig mer av videosamtal i sin vägledning, framför allt gruppen som använde sig av Teams (som digital plattform) vilket upplevdes som väldigt positivt. Däremot har resultatet visat att de traditionella verktyg som sms, mejl och telefonsamtal fortfarande hade flest användare för gruppen som använde sig av Skype. Detta p.g.a. att denna grupp tyvärr upplevde att Skype inte var lika pålitligt för videosamtal som Teams var och därför valdes oftare telefon och chatt. Tekniken fungerade tyvärr inte som förväntat. Förvaltningen håller på att utvärdera vilket program som kommer att passa bäst för denna grupp i framtiden. Ytterligare en faktor för användning av de traditionella verktygen är att motparten inte alltid hade tillgång till modern teknik, framför allt datorer.

Dock var de flesta deltagarna mycket nöjda med SYVens utbildning i digital vägledning och kände sig mer trygga under den digitala vägledningen. De uttryckte flexibiliteten och tillgängligheten som väldigt positivt samt att det är lättare att genomföra tätare uppföljningar med färre avbokningar och färre uteblivna samtal. Dessutom så tyckte flera deltagare att deras aspiranter/kunder också höjde sin digitala kompetens, som en spin-off-effekt.

VISA-gruppen (Vägledning i samverkan arbetsmarknadsförvaltningen) kommer att ta hand om implementeringen av de framtagna digitala verktygen. Det finns också en grupp av studie- och yrkesvägledare från Vuxenutbildning, som kommer att kunna hjälpa till under implementeringen av den digitala vägledningen via Teams samt av de digitala verktygen. Detta går i riktlinje med verksamhetsmålet inom utvecklingen av digitaliseringen.

Projektet VUX 2.0 (som är ett ESF-finansierat kompetensutvecklings- och digitaliseringsprojekt) är också involverat i implementeringen av tankekartverktyget Claroideas genom att erbjuda SYVens deltagare en utbildning av verktyget under år 2022.

1.3 Jobbskuggning

Under de behovsanalys-workshops som gjordes under projektets planerings- och analysfas framkom det också ett behov av att jobbskugga varandra i verksamheterna. Styrgruppen tog då beslutet att genomföra jobbskuggning för en pilotgrupp bestående av 7 deltagare, som representerade sina respektive verksamheter (Jobbtorg, Vuxenutbildningscentrum samt

Kunskapscentrum Nordost (KCNO)). Deltagarnas chefer från respektive organisation bestämde vilka som skulle ingå i jobbskuggningen.

Jobbskuggningen pågick i 8 veckor under hösten 2019. I grunden handlade detta inte om en formell utbildning, utan ett urval av projektdeltagarna fick följa varandras arbetsvardag vid totalt två dagar vardera.

Här nedan kommer en sammanställning på hur jobbskuggningen upplevdes bland pilotdeltagarna:

Nytta och fördelar: Här centrerades innehållet kring det positiva med erfarenhetsutbyte, nätverkande och inspiration till sitt eget arbete. I stort var deltagarna mycket positiva till erfarenheten och de uttryckte att det hade varit mycket givande. De hade ökat sin kunskap om hur olika verksamheter jobbar och vilka olikheter och likheter som finns, framför allt mellan Jobbtorg och Vuxenutbildningscentrum men också KCNO. Deltagarna upplevde att de fick ny inspiration och bekräftelse samt ett ökat kontaktnätverk.

Nackdelar och hinder: Här handlade det framför allt om tidsbrist och stress. Eftersom deltagarna inte fått färre arbetsuppgifter för att genomföra jobbskuggningarna blev det helt enkelt mindre tid till de ordinarie arbetsuppgifterna. Detta uppstod förmodligen p.g.a. att informationen kring jobbskuggningarna kommit med kort varsel.

Utveckling och förbättring: Det viktigaste som deltagarna lyfte var att de önskade bättre framförhållning (ungefär 3-6 månader) för att ha möjlighet att anpassa sin verksamhet. De önskade också en tydligare struktur samt prioriterad och schemalagd tid till erfarenhetsutbyte.

Detta är mycket viktigt att komma ihåg om jobbskuggningen ska att genomföras med hela gruppen av studie- och yrkesvägledare i framtiden. Deltagarna måste få bättre möjlighet från sina chefer för att kunna delta i jobbskuggningen utan någon utökad stress.

Deltagarna hade två heldagar med jobbskuggning vilket ansågs vara bra. Första gången var mer till för att se och lära och andra gången till för att ställa frågor och få en bättre förståelse. Vid andra tillfället var jobbskuggarna mer förberedda och kunde ta till sig av aktiviteterna på ett bättre sätt. Viktigt att också planera in tid för reflektion under tillfällena.

Sammanfattningsvis upplevde projektet att det framkom tydligt att deltagarna var mycket nöjda och upplevde jobbskuggningen som mycket givande. Planen var att genomföra jobbskuggningen med alla projektdeltagarna under 2020-2021 men pandemin satte stopp för planeringen. Det finns dock ett färdigt planeringschema för jobbskuggning när situationen tillåter. Förvaltningens VISA-grupp kommer att ta hand om genomförandet. Då är det viktigt att ta till sig ovannämnda rekommendationer för en framgångsrik jobbskuggningsinsats.

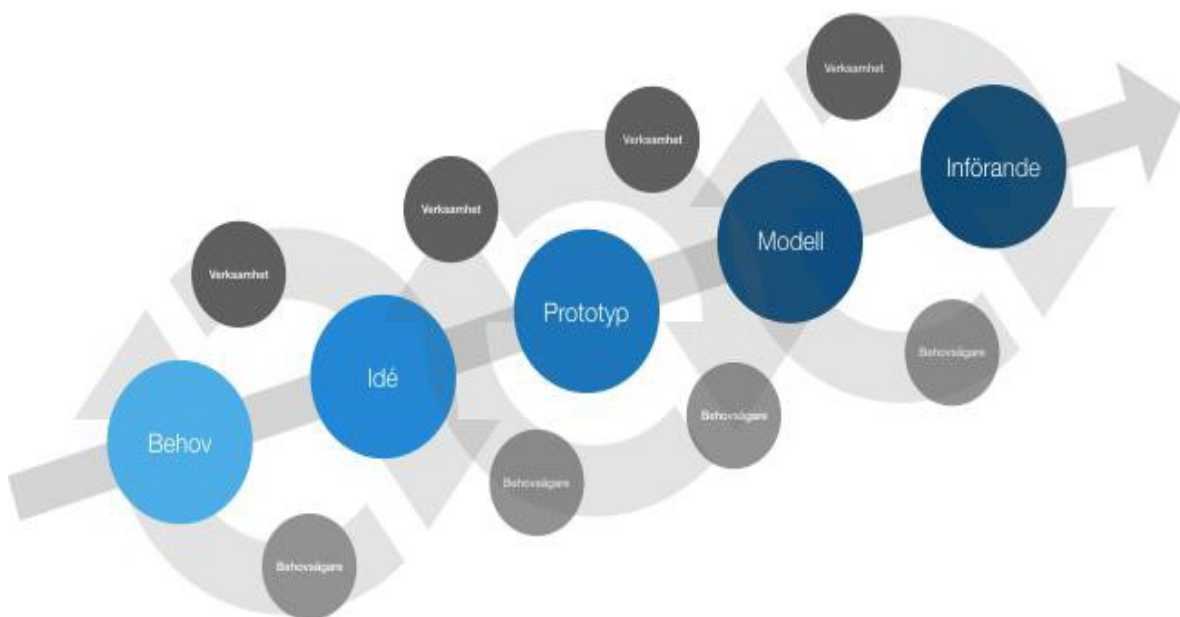
1.4 Gruppvägledning

Under hösten 2019 genomförde projektet tillsammans med utbildningsledare, representanter från studie- och yrkesvägledarna och projektledningen två workshops i syfte att ta fram förslag på kompetensutveckling kring gruppvägledning. Resultatet från dessa workshops utmynnade i en processledning kring framtagande av modell för gruppvägledning.

För att komma åt uppdragets komplexitet och för att få önskad spridning och effekt i förändringsarbetet föreslogs en processledningsinsats. Insatsen bygger på metoden Design thinking och syftar till att i flera steg ta fram modeller för gruppvägledning. Insatsen var i grunden en innovationsprocess, där deltagarna under ledning av processledare fick idégenerera, konstruera och simulera modeller för gruppvägledning. Insatsen riktade sig till en utvald grupp studie- och yrkesvägledare som fick i uppdrag att inte bara utveckla en modell för gruppvägledning utan också sprida och leda detta arbete inom sina respektive enheter/verksamheter. Processledningen designades alltså utifrån en "train the trainer"-modell.

Upplägget byggde från början på fem halvdagsträffar med 2 grupper om ungefär 15 deltagare (totalt drygt 30 deltagare). Träffarna genomfördes under 6 månaders tid. Insatsen designades på ett sådant sätt att deltagarna mellan de olika träffarna gavs möjlighet att diskutera och utforska sina idéer och tankar både med verksamheterna och behovsägarna, d.v.s. de kollegor som ska använda modellerna i sitt arbete.

Se bilden nedan för beskrivning av träffarna (bilden visar upplägget av den ursprungliga utbildningsprocessen).



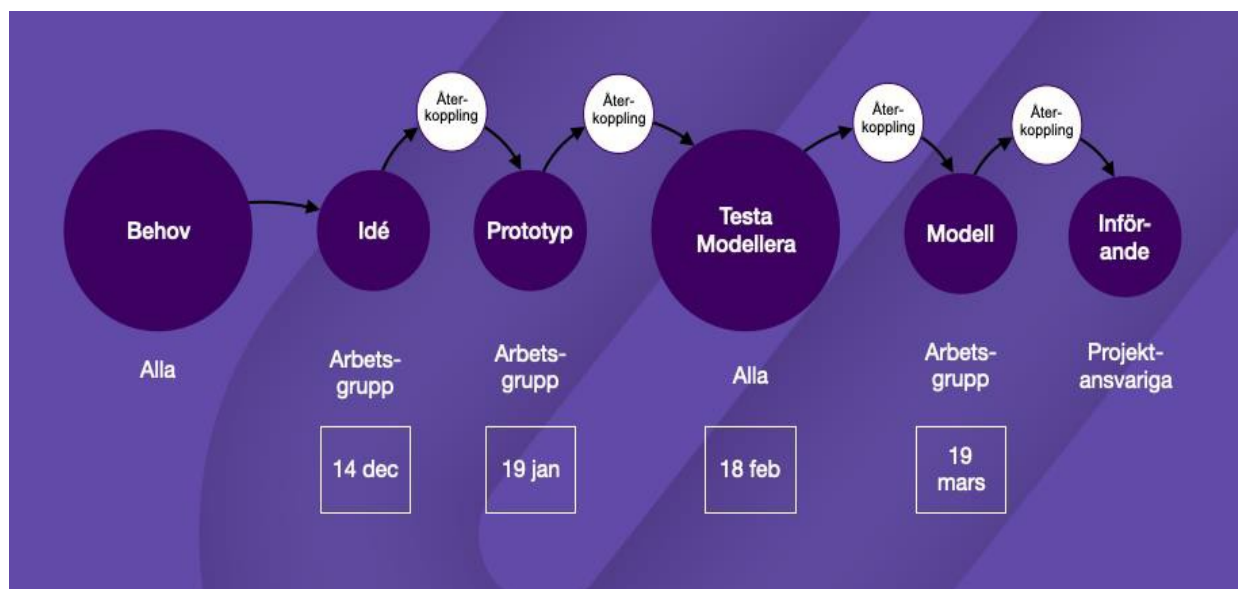
Tyvärr, på grund av pandemins utbrott, var projektledningen i samarbete med processledarna tvungna att fatta beslut om ändring av upplägget på insatsen. Istället för att ha hela gruppen (drygt 30 deltagare) på alla fem träffar var projektet tvunget att skapa en arbetsgrupp av 10 deltagare, där de steg för steg jobbade fram konkret material, modeller och metoder för grupp vägledning.

Anledningen till att skapa en mindre arbetsgrupp var för att det var svårt att göra en process i en så stor grupp digitalt. Det var på grund av pandemin som insatsen måste göras digital vilket försvårade processen till ett lyckat resultat under projektiden.

Arbetsgruppen träffades vid 3 tillfällen och hela gruppen träffades vid två tillfällen. Det material, de modeller och metoder som togs fram från arbetsgruppen presenterades då för hela gruppen. Här gick hela gruppen igenom och testade och diskuterade det som tagits fram så långt. På så sätt säkerställde projektet både delaktighet i arbetet och att det byggdes modeller för grupp vägledning som var angelägna för hela gruppen.

När denna processledning var klar presenterades resultatet till styrgruppen som beslutade att gå vidare med det fortsatta arbetet.

Se bild på nästa sida för beskrivning av träffarna.



Under hösten 2021 genomfördes ytterligare två workshops för att "knyta ihop säcken" där utbildarna med grupp vägledningens arbetsgrupp helt och fullt fokuserade på att bygga en grupp vägledningsworkshop kring temat "kompetens-/yrkesprofil". Temat var hämtat från SE-metoden (Supported Employment, en metod för att stötta aspiranter att finna, få och behålla ett arbete eller studier utifrån önskemål och behov) och ett av momenten i denna

processmetod. Under den andra workshopen säkerställdes också ”paketeringen” av en gruppvägledningsmetod som var överförbar och användbar i samtliga verksamheter.

Se upplägget på metoden nedan:

Steg	Innehåll	Supported Employment
Inför	Information	1. Överenskommelse med klient (jobbcoach)
	Dokumentation	
	Spelregler och förväntningar	
	Formera grupper	
Under (Gruppvägledning)	1. Fånga och motivera	2. Kompetens-/Yrkesprofil (data)
	2. Aktiviteter och genomförande	
	3. Aspirantens ”actions” och handlingar	
Efter	Dokumentation	3. Jobsökande 4. Arbetsgivarengagemang 5. Uppföljning och stöd (jobbcoach)
	Utvärdering	
	Uppföljning (individ)	

Ett pilottest av gruppvägledningsmetoden genomfördes under hösten 2021 med ett gruppvägledningstillfälle på 2,5 timmar med positiva resultat från deltagarna även om det blev ganska få deltagare. Detta var förståeligt p.g.a. att tiden för rekryteringen av deltagarna blev mycket kort eftersom detta gjordes under sista delen av projektiden vilket avsevärt försvårade chansen att fylla grupperna. Detta är något som kan undvikas genom att schemalägga mer tid åt deltagarrekruteringen. Här kommer några av deltagarnas kommentarer efter utvärderingen av denna pilottest: Det väcker lust, mer motiverade att

söka jobb, man fick mer information på ett annat sätt, bra med ett tillfälle, väcker intresse och tankar och upplevde att man befinner sig i ett sammanhang.

Gruppvägledningen genomfördes fysiskt i lokal men kommer också att kunna genomföras digitalt vid behov, detta för att öka tillgängligheten.

Detta pilottest av grupp vägledning gjordes i samarbete mellan Jobbtorg Stockholm och vägledningsenheten inom Vuxenutbildningscentrum i Stockholm och kommer att fortsätta framöver i arbetet med grupp vägledning. När det gäller gruppens sammansättning för pilottestet, utifrån projektets ramar, valde projektet att bjuda in sökande som hade fungerande svenska, där det inte behövdes tolk. Gruppvägledningen kommer att kunna göras på många olika sätt framöver och det får växa fram. Utbildningsledarna håller på att titta på att rikta olika insatser till olika målgrupper i förlängningen.

Styrgruppen beslutade att rekommendera förvaltningen att fortsätta arbetet med grupp vägledning inom verksamheten efter projektets slut. "Jag tycker det är en framkomlig väg att skriva in grupp vägledning som en aktivitet i jobbplanen och i den individuella studieplanen", föreslog en styrgruppsmedlem.

Implementeringen av grupp vägledningen kommer att genomföras av förvaltningens VISA-grupp.

1.5 Samtala genom tolk

Våra projektdeltagare uttryckte ett stort behov av att få kompetensutveckling i hur man kan arbeta/vägleda med tolk. De flesta av våra projektdeltagare kommer i kontakt med personer som inte behärskar svenska till fullo och de är beroende av tolk för att kunna utföra sitt arbete.

Deltagarna upplever att detta ställer krav på dem att veta hur arbetet med tolk ser ut i samtalet men även att det ställs krav på att hantera kulturmötet som också ska tolkas. Studie- och yrkesvägledarna är väl införstådda med att för att samtalet ska få förväntat resultat måste alla inblandade parter vara medvetna om dels vad som är rimligt att förvänta sig av ett tolkat samtal och dels hur man rent praktiskt genomför ett sådant samtal.

Det är viktigt att medarbetarna har tillgång till de verktyg som krävs och därför ville projektet prioritera arbetet med tolk då det är ett sådant viktigt verktyg.

Nedanstående frågor gicks igenom under utbildningen:

Vems behov styr användandet av tolk? Tolk – ett störningsmoment? Vem styr samtalet? Vem ansvarar för missförstånd? Ansvarsfördelning? Krav på tolken?

Denna utbildningsinsats genomfördes som en halvdagsutbildning vid tre alternativa tillfällen under våren 2021 med mycket positiv feedback från deltagarna. Många av deltagarna har redan använt sig av de nyvunna kunskaperna framgångsrikt efter denna insats. Utbildningen säkerställde att de horisontella principerna följs för ett mer kvalitetssäkrat samtal vilket gjorde deltagarna mer trygga i sitt användande av tolk i sina vägledningssamtal.

Utbildningen gick igenom vilka utmaningar i kommunikationen studie- och yrkesvägledarna kan stå inför i dessa samtal samt vilka metoder som kan användas för att upprätthålla kvalitet i samtalen.

Här nedan är utbildningens programpunkter:

- Tolkspråk (behov)
- Tolkmaknaden (kompetens)
- Tolketikens huvudregler
- Tolken i arbete
- Felkällor och fallgropar
- Att tänka på vid tolkning (kontakt, distans)
- Videotolkning
- Kvalitetsuppföljning, - avvikelser

1.6 Tjänstedesign

För att möta framtidens utmaningar kan studie- och yrkesvägledarna behöva nya sätt att tänka på och en djupare förståelse för vad som skapar värde för dem och för aspiranterna/kunderna de möter. Därför genomförde projektet en utbildning i Tjänstedesign för projektdeltagarna samt deras chefer, där de leddes framåt i ett förändringsarbete genom olika aktiviteter.

Tjänstedesign, även kallat design thinking, är en effektiv metod för att organisera människor, struktur, information och andra delar av en tjänst för att förbättra kundens upplevelse. Tjänstedesign utgår ifrån förståelse för användarens behov och upplevelser och lyfter också fram medarbetarnas och användarnas perspektiv på utmaningar.

Grunden i metoden är att förstå användarnas beteenden och drivkrafter i syfte att skapa tjänster som möter deras behov. Det är en kreativ och engagerande process där man tillsammans tar fram idéer och testar om de fungerar. Processen gör det lättare att fokusera på att lösa "rätt" problem och sluta göra det som inte efterfrågas.

Genom att deltagaren själv involveras i sin egen utvecklingsprocess kan det leda till att vägledarnas framtida aktiviteter sker mer utifrån aspirantens/kundens egna behov och villkor vilket leder till bättre jämlikhet och delaktighet.

Denna grundkurs i tjänstedesign bestod av en heldagsutbildning på distans som genomfördes vid fem alternativa tillfällen under våren 2021 och gav deltagarna en introduktion till tjänstedesign.

Inom ramen för projektet hade grundkursen som fokus att ta fram en metod för att kunna integrera det digitala i vägledningssamtalet för en förbättrad kommunikation för deltagarna.

Under denna utbildning inkluderade projektet också deltagarnas chefer i utbildningen för att på så sätt jobba tillsammans med olika utmaningar för ett gemensamt resultat.

Några fördelar som framkom med grundutbildningen i tjänstedesign var:

- Deltagarna lärde sig tänka mer utifrån målgruppens behov (de sökandes)
- De upplevde att metoden hjälper användaren att gå snabbt från insikt till handling
- Det synliggjorde hur var och en av de deltagande studie- och yrkesvägledarna samt deras chefer kunde bidra till förändring
- Var och en av de deltagande studie- och yrkesvägledarna lärde sig att ta mer hänsyn till de sökandes olika förutsättningar

Nedan följer utbildningens upplägg samt innehåll.

- Introduktion till tjänstedesign och Design thinking
- Kunskapsinventering
- Beteendetyper och deltagarresa (kundresa)
- Analys av deltagarresa Idégenerering och prioritering
- Prototyping
- Test av prototyp
- Presentation av deltagarnas prototyp

Eftersom tjänstedesign är en utbildning som inte "bryr sig" om resultatet (utan bara om att inspirera och lära) kunde deltagarna vara prestigelösa och orädda att gå utanför sin "comfort zone" och skapa nya och innovativa metoder eller modeller för att kunna visa och diskutera i sina verksamheter.

Flera deltagare berättade efteråt att de blev så inspirerade av utbildningen att de började integrera och använda sig av de nyvunna kunskaperna i sitt vardagliga arbete. Ett konkret exempel är studie- och yrkesvägledarna på Jobbtorg City i Stockholm. De berättade att de kommer att använda sig av tjänstedesign för att genomföra en workshop tillsammans med ett antal stadsdelar med syfte att förbättra deras samarbete för dem som är inskrivna på Jobbtorg och inom Socialtjänsten.

1.7 En kunskapshöjning kring styrdokument, riktlinjer och avtal inom vuxenutbildningen samt studie- och yrkesvägledarens förebyggande och hälsofrämjande arbete i vägledningssamtal

Under de genomförda behovsanalys-workshops i projektets analys- och planeringsfas framkom också behovet av en kort utbildning i samtalsmetodik kopplad till funktionsvariationer och psykisk ohälsa. Många deltagare uttryckte ett stort behov av att få mer kunskap om hur funktionsvariationer påverkar vägledningen samt vilka regler som gäller inom vuxenutbildning. Projektet tog fram en utbildning i samarbete med Studieteamet som



är den centrala elevhälsan inom Vuxenutbildning Stockholm. Studieteamet erbjuder tvärprofessionell kompetens inom området tillgängliga lärmiljöer.

Denna utbildningsinsats genomfördes för studie- och yrkesvägledare och deras chefer från Jobbtorg och från stadens skolor i egen regi. Studie- och yrkesvägledarna från vägledningsenheten på Vuxenutbildningscentrum hade redan genomgått denna utbildning internt tidigare under året.

Utbildningsinsatsen genomfördes under två träffar/workshops om två timmar vid varje träff för båda grupperna under hösten 2021. Syftet var att öka deltagarnas kunskap om Studieteamets elevhälsoarbete samt styrdokument och stadens riktlinjer.

Inför träffarna fick deltagarna ett frågeformulär som de lämnade in under våren 2021 till utbildningsledarna (som bestod av psykolog, arbetsterapeut och specialpedagog) för att bäst kunna anpassa utbildningen efter deltagarnas behov.

Första träffen innehöll utbildningen bl.a. teman som tillgänglighetsmodellen och tillgängliga samtal, kommunikationsstöd, läroplanen för Vuxenutbildning och att arbeta utifrån stadens riktlinjer för vuxenutbildning samt hälsofrämjande och förebyggande arbete utifrån olika scenarier och med gruppdiskussioner. Dessa teman utgick utifrån de horisontella principerna. Den andra träffen/workshopen utgick från skolornas och studie- och yrkesvägledarnas behov och situation. Den blev en uppföljning av tillfälle ett med fokus på tillgängliga samtal.

Deltagarna från egen regi-skolor deltog vid båda träffarna och deltagarna från Jobbtorgsgruppen deltog vid första tillfället. Projektet fick konstruktiv feedback från deltagarna. De tyckte att utbildningen gav en viss kunskapshöjning i ovan nämnda teman med givande diskussioner kring scenarier. De tyckte dock att fler praktiska verktyg och strategier kring vägledning med personer med funktionsvariationer saknades.

1.8 Transnationellt lärande

Under projektets omvärldsanalys i analys- och planeringsfasen kom projektet i kontakt med Epale genom ett samarbete med Universitets- och Högskolerådet (UHR). Epale är en europeisk flerspråkig plattform som är öppen för alla som arbetar inom vuxnas lärande. Plattformen är en del av EU:s strategi för att främja fler och bättre inlärningsmöjligheter för alla vuxna. Projektdeltagarna fick möjligheten att bli medlemmar i Epale eftersom den förser alla yrkesutövare inom vuxnas lärande med en mängd tillförlitlig information av hög kvalitet. Genom denna plattform/forum kan projektdeltagarna, även efter projektavslut, hålla sig informerade med aktuell forskning inom vuxnas lärande, som en kanal för omvärldsbevakning.

När det gäller projektets inplanerade aktiviteter är insatsen kring det transnationella lärande en given insats i alla ESF- projekt. SYVens avsikt från början var dock att göra en utlandsresa till en av Europas städer för ett internationellt utbyte för representanter från projektets deltagande studie- och yrkesvägledare samt ett urval av deras chefer men pandemin gjorde

att resan fick ställas in. Som ett alternativ genomfördes istället denna insats på fysisk lokal på World Trade Center i Stockholm med stor framgång.

Denna projektinsats genomfördes som två alternativa halvdagsworkshops under hösten 2021 för både projektdeltagarna och deras chefer med fokus på framgångsrika arbetssätt gentemot utrikesfödda kvinnor som har haft det svårt att komma in på den svenska arbetsmarknaden.

Insatsen utfördes i samarbete med Internationella Kvinnoföreningen i Malmö (IKF Malmö), som är en politisk och religiöst obunden ideell förening som har verkat som en mötesplats och plattform för jämställdhet, demokrati och samhällsinkludering av utrikesfödda kvinnor i Öresundsregionen i fem decennier.

Inför workshoppen sammanställde IKF ett antal frågor till deltagarna där analysen av svaren kom att lägga grund för reflektionsdelen under själva workshoppen. Inför workshoppen fick också vägledarna i uppgift att se en del filmer som IKF tagit fram inom ramen för IKFs olika projekt där utrikesfödda kvinnors röster görs hörda och beskriver deras situation utifrån många olika aspekter. Filmerna speglade den mångfald som begreppet "utrikesfödda kvinnor" omfattar och de utmanade även många stereotyper om utrikesfödda kvinnor.

Under workshoppen gick IKF igenom vilka de är, hur de arbetar, vilka de möter, metoderna som växt fram i de olika projekten, framgångsfaktorerna och erfarenheter som de tagit med sig på vägen. Inom ramen för workshoppen fick vägledarna samt deras chefer även en inblick i målgruppens bakgrund, resa och utmaningar utifrån målgruppens perspektiv och workshoppen utformas med fokus på reflektion i syfte att öka förståelsen och kunskaper om målgruppen. Deltagarna erhöll en sammanställning över metoderna efter workshoppen.

Deltagarna var mycket nöjda och lämnade bra, positiva och givande kommentarer efter workshoppen. Ungefär 2 månader efter workshoppen, fanns det flera som redan tagit kontakt med IKF för att få dem som mentorer i deltagarnas fortsatta arbete framåt.

En grupp av tre ungdomskonsulenter och en av projektets deltagande studie- och yrkesvägledare från Jobbtorg Stockholm unga Globen – Skärholmen har redan genomfört en studieresa till IKFs lokal i Malmö i två dagar. Syftet med studieresan var att få information om hur Malmö stad och andra organisationer i Malmö arbetar med och för kvinnor som står långt ifrån arbetsmarknaden. De ville undersöka vad kvinnor erbjuds inom IKF Malmö för att se om det kan inspirera till arbetssätt även i Stockholm stad.

Besöket skedde genom auskultation hos IKFs verksamhetsledare, projektledare, deltagarkoordinator och verksamhetens övriga personal.

De deltog i flera gemensamma aktiviteter tillsammans så som en filmvisning för förbundets deltagare och personal i samverkan med filmens regissör, de deltog också på deras studiecirkel med teman som engelska eller hälsa, fordonsindustrin/vård- och omsorg/gröna näringar och lokalvård m.m.

Under studiebesöket fick de också besöka uppsöksgruppen Ung Malmö som är motsvarigheten till Jobbtorg Unga Stockholm som delade med sig de utmaningar och också deras nya metoder att hitta unga vuxna.

Studiebesöket i Malmö avslutades med att besöka Yalla Trappan (ett arbetsintegrerande socialt företag och kvinnokooperativ som startade på Rosengård i Malmö 2010) som likt IKF Malmö fokuserar på målgruppen utrikesfödda kvinnor. Studiebesöket skedde både i lokalen i Rosengård och i andra lokaler, där de fick se det praktiska arbete med att ge kvinnor erfarenhet inom kök, både matlagning för catering och bageri- och konditori produkter som såldes på andra platser i Malmö.

Detta studiebesök skapade en stark samverkan som ger en stor förutsättning för att lyckas i arbetet att nå unga vuxna och även deras anhöriga. Ung Malmö kommer i sin tur att besöka Jobbtorg Stockholm unga Globen – Skärholmen om möjligheten ges i framtiden.

2. Projektidé och förväntade resultat

En stor del av målgruppen som studie- och yrkesvägledarna idag möter utgörs av nyanlända personer med kort utbildningsbakgrund. För långsiktig och hållbar etablering på arbetsmarknaden kan dessa personer gynnas av studiemotiverande insatser. Statistik visar att den genomsnittliga tiden för nyanlända invandrare att etablera sig på arbetsmarknaden är ungefär sju till åtta år. Därför finner många nyanlända det svårt att etablera sig på arbetsmarknaden och i samhället.

Det råder en stor obalans på den svenska arbetsmarknaden, där det finns avsevärt fler arbetssökande med kort utbildningsbakgrund än vad det finns arbeten där arbetsgivaren inte ställer krav på utbildning. Samtidigt råder det, i många branscher, brist på arbetskraft med minst gymnasieutbildning. Tillvaratagandet av de nyanländas kompetens blir därmed en viktig del i att klara av Stockholmsregionens kompetensförsörjning.

Dagens allt tuffare arbetsmarknad innebär att valen för studier och/eller arbeten får större konsekvenser än tidigare. Kravet på att fler ska studera är en central fråga både inom arbetsmarknadspolitiken och utbildningspolitiken. Studie- och yrkesvägledarna har en mycket central roll för att ge stöd till personer som står utanför arbetsmarknaden, att genom studier stärka sin ställning på arbetsmarknaden.

Staden har därför särskilt identifierat behovet av att utveckla vägledningsmetoder som kan motivera den målgrupp som idag har störst utbildningsbehov men som av olika anledningar inte påbörjar eller fullföljer utbildning.

Syftet med projektet var att ge deltagande studie- och yrkesvägledare ökade resurser i form av skraddarsydd kompetensutveckling utifrån deras behov för att bättre kunna möta dagens utmaningar. Det handlade till stor del om att utveckla studie- och yrkesvägledningen till att vara bättre anpassad efter dagens målgrupp. Projektets syfte var också att möta behovet av

nya metoder som är anpassade till de förutsättningar och behov som råder bland målgruppen så att fler motiveras till att påbörja och genomföra erforderliga studier.

Genom kompetensutveckling kan också deltagarna stärkas i sin yrkesroll och därför vara mer förberedda för samtidens behov av vägledning. En ökad trygghet i yrkesrollen förstärker i sin tur förutsättningarna för en god arbetsmiljö och trivsel bland medarbetarna, vilka båda är viktiga förutsättningar för ett hållbart arbetsliv.

Nedan visas projektmålen, de förväntade resultaten och effekter samt vilka förändringar projektet var tvunget att göra under projekttiden på grund av olika omständigheter. Under kapitel 3 visas resultaten av målen.

2.1 Projektmål

75 % av deltagande kvinnor respektive män:

- Har fått utbildning i vägledning för personer med svenska som andraspråk
- Har tagit del av minst 3 nya metoder för vägledning
- Har ökad insikt om olika individers behov
- Har utvecklat sitt sätt att uttrycka sig tydligt utifrån olika individers behov
- Har fått kunskaper i hur det egna förhållningssättet och bemötandet påverkar vägledningssamtalet och resultatet

2.2 Förväntade resultat och långsiktiga effekter

- **Mål på individnivå**
 - Studie- och yrkesvägledare är trygga i sin profession utifrån de individer de möter genom att de:
 - Har kompetens att anpassa sin vägledning till individens behov
 - Tillämpar effektiva metoder anpassade efter individen de vägleder och tillämpar en normkritisk vägledning
 - Vägleder utifrån en uttalad medvetenhet om individens livslånga lärande (karriärtrappa/karriärvägledning)
- **Mål på organisationsnivå**
 - Studie- och yrkesvägledningen ska leda till:
 - Kanal för omvärldsbevakning gällande vuxnas lärande
 - Gemensamma metoder och mer enhetligt arbetssätt
 - Parterna har kunskap och ökad förståelse för varandras vägledning
- **Förväntade långsiktiga effekter**

- Studie- och yrkesvägledare erbjuder en likvärdig, neutral och normkritisk vägledning som leder fler till studier med målet att skapa en för individen hållbar etablering på arbetsmarknaden
- Staden och samverkansparterna i projektet är attraktiva arbetsgivare som kan rekrytera och behålla studie- och yrkesvägledare

Totalt deltog 103 studie- och yrkesvägledare deltagit i projektet, varav 93 kvinnor och 10 män. Av dessa tillhör knappt hälften Jobbtorg Stockholm respektive Vuxenutbildning Stockholm, medan resterande 7 studie- och yrkesvägledare tillhör Kunskapscentrum Nordost (KCNO). Dessutom har studie- och yrkesvägledarnas chefer fått möjlighet att delta vid några utbildningsinsatser för att på så sätt förstärka samarbetet i utvecklingen. Totalt under projektperioden handlar det om knappt 30 chefer som tagit den chansen.

2.3 Förändringar under projektiden

Under projektets gång har flera förändringar skett. I början av genomförandefasen minskade antalet projektdeltagare drastiskt då Arbetsförmedlingen var tvungna att dra sig ur projektet både som styrgruppsmedlem och som projektdeltagare. Detta innebar att projektet fick ungefär 20 färre deltagare än planerat.

Därför sökte projektet andra samarbetspartners för att fylla sin kvot av antalet deltagare och ett samarbete genomfördes en kort tid efter med projektet "Sverige bygger ut". Detta samarbete ledde till att Värmdö, Sundbyberg, Nacka samt Solna kommun bjöds in till att delta i SYVens insatser framöver. Nacka och Solna kommun valde att delta med två studie- och yrkesvägledare i utbildningen "kommunikation och vägledning i ett mångkulturellt samhälle" med stor tacksamhet.

En annan positiv förändring där målgruppen utökades var när projektet erbjöd personalen på Kommunens aktivitets ansvar (KAA) att delta i projektets utbildning i digital vägledning. Resultatet blev gott och samtliga medarbetare på KAA jobbar nu likvärdigt med motiverande insatser för att öka antalet ungdomar som tar emot stöd och som påbörjar studier. Studie- och yrkesvägledarna deltog i alla insatser och jobbcoacher enbart i den digitala vägledningen. KAA, utgår ifrån de lokala jobbtorgen för unga.

En tredje utökning av målgruppen i projektet gällde utbildningen i "Samtala genom tolk" (telefon tolkning) där ett urval av Jobbtorgens jobbcoacher (ungefär 30 medarbetare) erbjöds denna utbildning.

En annan positiv förändring var att målgruppens chefer också kunnat involveras i implementeringssyfte med deltagande i strategiskt valda insatser, så som utbildningen i Tjänstedesign, utbildningen med Studieteamet samt insatsen i det transnationella lärandet.

Pandemin har också drabbat projektet med flera ändringar som resultat. Som en positiv effekt av projektets omstrukturering av alla utbildningsinsatser till digitala (distans)

utbildningar, och på detta sätt helt minimerade lokalkostnaderna, fanns det utrymme i projektbudget för ytterligare insatser. I samråd med ESF och projektets styrgrupp bestämdes därför under slutet av 2020 att förlänga projektet ytterligare 5 månader till och med december 2021 från det ursprungliga avslutsdatum som var 2021-07-31. Tack vare detta beslutades också att utöka kompetensutvecklingsinsatserna med en insats i form av tjänstedesignutbildningen som beskrevs i kapitel 1.6

Två negativa följder av coronavirusets utbrott och de oförutsedda händelser som pandemin förde med sig var, för det första, det uteblivna genomförandet av jobbskuggningen som planerades att genomföras under 2020/2021, efter en framgångsrik pilotprövning under hösten 2019. Det finns dock en färdig detaljerad planering för dess genomförande när situationen tillåter.

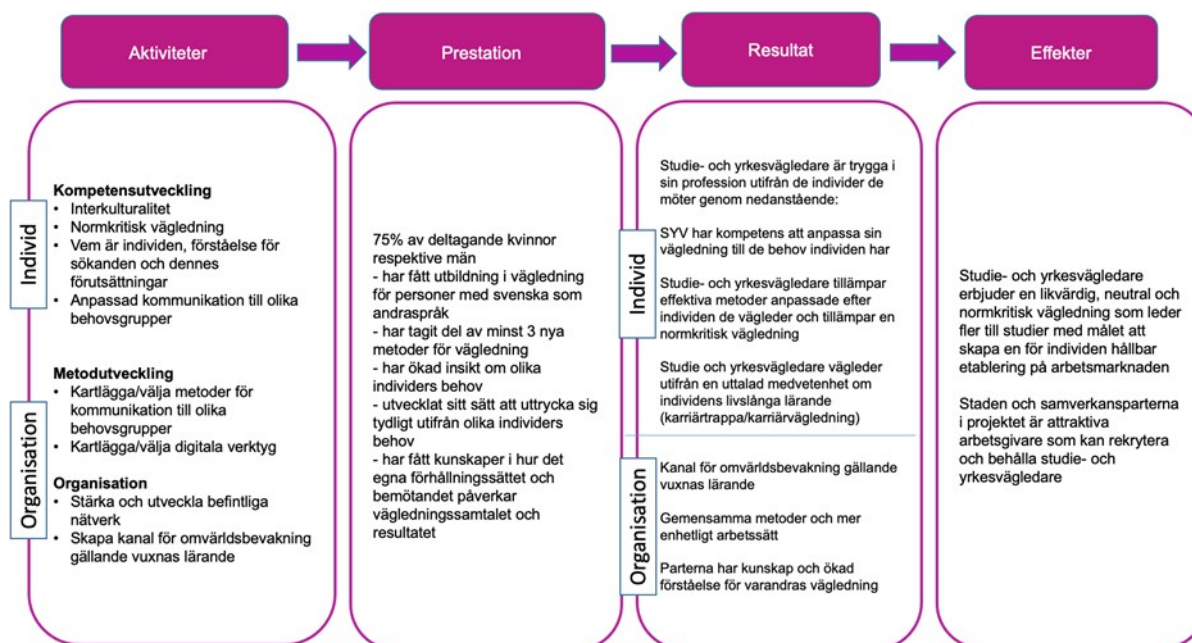
För det andra, den oplanerade ändringen av gruppvägledningens utbildningsupplägg av dess processledningsform. Detta medförde en ökning av antalet workshops under genomförandet av utbildningen och därför också en fördröjning av testningen av pilotgrupperna. Detaljerna kring förändringen hittas under kapitel 1.4.

3. Projektets resultat, mål och indikatorer

I detta kapitel kommer projektets utvärderare att presentera resultatet av projektet med utgångspunkt i projektets förändringsteori. Förändringsteorin är ett fantastiskt verktyg (som en kompass) som beskriver projektets karta över de förutsättningar, insatser och förväntade resultat som projektet fokuserar på för att uppnå målet.

Projektets förändringsteori är ett levande verktyg och därför har den reviderats två gånger efter två genomförda workshops med projektets styrgrupp och arbetsgrupp för att bäst uppnå projektets mål.

I det här kapitlet presenteras utfallet för var och en av de tre inledande delarna av förändringsteorin (se bilden), med fokus på de två sista av dessa tre (det vill säga prestation och resultat). Hur projektverksamheten arbetat för att säkerställa de horisontella principerna i deltagandet av utbildningsinsatserna finns detaljerad i sammanställningen i kapitel 1.



Sammantaget handlar det därmed om att resonera om i vilken utsträckning projektet realiserat de delar som ska ligga till grund för de långsiktiga effekterna av projektet, det vill säga:

- Studie- och yrkesvägledare erbjuder en likvärdig, neutral och normkritisk vägledning som leder fler till studier med målet att skapa en för individen hållbar etablering på arbetsmarknaden.
- Staden och samverkansparterna i projektet är attraktiva arbetsgivare som kan rekrytera och behålla studie- och yrkesvägledare.

När det gäller aktiviteterna som presenteras i förändringsteorin är uppfattningen att var och en av dessa har realiserats. Delar av det är synligt enbart utifrån den sammanställning av projektets aktiviteter som presenteras under sammanfattningen av projektet i kapitel 1.

I genomförandet av dessa aktiviteter, och primärt de som är riktade direkt till individerna vill utvärderarna särskilt lyfta fram projektets föredömliga ansats utifrån de horisontella principerna. Många av utbildningsinsatserna har haft ett uttryckligt tema som direkt rör de horisontella principerna, det handlar bland annat om "Kommunikation och vägledning i ett mångkulturellt samhälle", "Samtala genom tolk", "Digital vägledning via Skype eller Teams" samt det transnationella lärandet. Framför allt har projektet inte pratat om utbildningarna som att de handlar om de horisontella principerna, utan frågorna har lyfts fram som viktiga komponenter i en studie- och yrkesvägledares vardag. På så vis blir dessa frågor en naturlig del i de ordinarie processerna, snarare än något vid sidan om. Det är både viktigt och bra.

Nedan finns det en kortfattad beskrivning på projektets faktiska resultat i förhållande till den ursprungliga planeringen.

Det är sammanställt så att resultat som rör individnivån kommer först, följt av det som rör den organisatoriska nivån. För respektive del presenteras den aktuella prestationen/resultatet samt en redogörelse av utfallet för den.

UTFALL PÅ INDIVIDNIVÅ
75 % av deltagande kvinnor respektive män har fått utbildning i vägledning för personer med svenska som andraspråk. Projektets största utbildningsinsats – ”Kommunikation och vägledning i ett mångkulturellt samhälle” – är den huvudsakliga insatsen i relation till detta. Som tidigare nämnts fokuserade den på viktiga aspekter i vägledningen av personer med svenska som andraspråk. I denna utbildning deltog knappt 80 kvinnor och 10 män (av totalt 103 projektdeltagare), vilket innebär att mer än 75 procent av respektive kön medverkade. <i>Sammantaget har projektet därmed nått förväntat utfall gällande detta.</i>
75 % av deltagande kvinnor respektive män har tagit del av minst tre nya metoder för vägledning. Inom projektet har ett flertal nya metoder kommunicerats, vilka samtliga projektdeltagare tagit del av. Det handlar framför allt om de digitala könsneutrala jobbkorten, tankekartsverktyget samt grupp vägledning som koncept. <i>Sammantaget har projektet därmed nått förväntat utfall i detta avseende.</i>
75 % av deltagande kvinnor respektive män har ökad insikt om olika individers behov. Många av projektets utbildningsinsatser har haft ett fokus på olika individers behov, där olika utbildningar har hanterat olika former av behov. Det handlar framför allt om ”Kommunikation och vägledning i ett mångkulturellt samhälle” samt ”Samtal genom tolk”. Då de allra flesta projektdeltagarna tagit del av minst en av dessa har minst 75 procent av deltagarna inom respektive kön fått med sig en ökad insikt om olika individers behov. Sen handlar det självklart om olika grad av ökad insikt; allt från väldigt lite till ganska mycket. <i>Sammantaget är vår uppfattning därför att projektet har nått förväntat utfall gällande detta, om än i varierande utsträckning hos deltagarna.</i>
75 % av deltagande kvinnor respektive män har utvecklat sitt sätt att uttrycka sig tydligt utifrån olika individers behov.

För att fånga omfattningen av detta ställde vi följande fråga i den avslutande deltagarenkäten: "Har du utvecklat ditt sätt att uttrycka dig utifrån olika individers behov?". Här svarar totalt 6 % "Ja, mycket", 45 % "Ja, ganska mycket", 43 % "Nej, inte så mycket" och 6 % "Nej, inte alls". Det är alltså ungefär hälften av de svarande deltagarna som upplever att de utvecklats tydligt positivt i detta avseende, medan de allra flesta av de övriga upplever att de förvisso fått med sig någonting kring detta men i högst begränsad utsträckning.

En statistisk analys av enkätutfallet visar dessutom att det finns en statistiskt signifikant korrelation mellan svaret på denna fråga och antalet år individen arbetat som studie- och yrkesvägledare – ju kortare tid i yrket desto större positiv förändring.

Sammantaget kan vi här konstatera att huruvida projektet nått förväntat utfall eller inte beror på hur mycket/lite förändring som krävs för att det ska anses vara tillräckligt.

75 % av deltagande kvinnor respektive män har fått kunskaper i hur det egna förhållningssättet och bemötandet påverkar vägledningssamtalet och resultatet.

För att fånga omfattningen av detta ställde vi följande fråga i den avslutande deltagarenkäten: "Har du fått ökad förståelse av hur ditt eget förhållningssätt och bemötande påverkar vägledningssamtalet och resultatet av det?". På den svarade 6 % "Ja, mycket", 46 % "Ja, ganska mycket", 46 % "Nej, inte så mycket" och 2 % "Nej, inte alls".

Vår statistiska analys av enkätutfallet visar även här att det finns en statistiskt signifikant korrelation mellan svaret på denna fråga och antalet år individen arbetat som studie- och yrkesvägledare – ju kortare tid i yrket desto större positiv förändring.

Om projektet nått förväntat utfall beror även här på hur mycket/lite förändring som krävs för att det ska anses vara tillräckligt.

Studie- och yrkesvägledare är trygga i sin profession utifrån de individer de möter genom följande:

Studie- och yrkesvägledare vägleder utifrån en uttalad medvetenhet om individens livslånga lärande (karriärtrappa/karriärvägledning)

Här vet vi sedan tidigare att studie- och yrkesvägledarna är väl medvetna om betydelsen av individens livslånga lärande, och att den ligger till grund för vägledningen. Det är en av kärnfrågorna i studie- och yrkesvägledarens uppdrag.

Vår bild är därmed att detta fanns på plats redan innan projektet startade.

Vi valde därför att ställa en fråga i den avslutande deltagarenkäten om deras uttryckliga användning av detta viktiga begrepp i samtalen med de stödsökande, för att se om projektet bidragit till en ökad användning av det. Det handlar om följande fråga: "Har du i större utsträckning pratat uttryckligen om individens livslånga lärande i din vägledning?". På den svarade 6 % "Ja, mycket", 25 % "Ja, ganska mycket", 65 % "Nej, inte så mycket" och 4 % "Nej, inte alls". Här

kan vi alltså se en betydande förändring hos cirka en tredjedel av deltagarna, vilket vi upplever är positivt givet att projektet inte adresserat just den frågan specifikt.

Vår statistiska analys av enkätutfallet visar också här samma statistiskt signifikanta korrelation som på de föregående frågorna – ju kortare tid i yrket desto större positiv förändring.

Studie- och yrkesvägledare har kompetens att anpassa sin vägledning till de behov individen har.

Gällande detta har studie- och yrkesvägledarna generellt en god grundkompetens. En viktig poäng med projektet har varit att öka denna ytterligare, vilket märks tydligt i att egentligen alla utbildningsinsatser på ett eller annat sätt haft innehåll som fokuserar på olika former av behov (explicit eller implicit).

För att få deltagarnas egna uppfattningar om den eventuella kompetensutvecklingen i detta avseende ställde vi följande fråga i den avslutande deltagarenkäten: "Har du fått en ökad kompetens om hur du kan anpassa din vägledning till behoven hos individen du möter?". Här svarar 8 % "Ja, mycket", 53 % "Ja, ganska mycket", 33 % "Nej, inte så mycket" och 6 % "Nej, inte alls".

Vår statistiska analys av enkätutfallet visar också här att det finns en statistiskt signifikant korrelation i svaren som innebär att ju kortare tid i yrket desto större positiv förändring.

Sammantaget kan vi också här konstatera att synen på hur mycket/lite förändring som behöver ske kring denna aspekt är avgörande för huruvida projektet nått förväntat utfall eller inte.

Studie- och yrkesvägledare tillämpar effektiva metoder anpassade efter individen de vägleder och tillämpar en normkritisk vägledning.

Detta är ett viktigt utfall att jobba efter utifrån ett studie- och yrkesvägledningssperspektiv. Samtidigt är det väldigt svårt att få en tydlig bild av i vilken utsträckning detta är en realitet. För en sådan skulle det sannolikt krävas omfattande observationsstudier av studie- och yrkesvägledarnas yrkesvardag, vilket inte varit möjligt inom ramen för vårt utvärderingsuppdrag.

Våra samlade intryck utifrån vår totala informationsinsamling under projektiden är att de aktuella studie- och yrkesvägledarna generellt verkar ganska välrustade i frågan. Bland annat gruppdiskussionerna under utbildningarna visar att det finns ett fortsatt behov av utveckling för att de ska stärkas än mer. Att fortsätta hålla liv i löpande kompetensutveckling kring detta är därför viktigt.

Sammantaget upplever vi alltså att vi tyvärr inte haft möjlighet att skaffa oss en tillräckligt tydlig bild i frågan för att landa i ett tydligt ställningstagande om utfallet. Vad vi kan konstatera är dock att innehållet i projektets aktiviteter varit av sådan karaktär att de stärker förutsättningarna för att använda effektiva metoder som just är anpassade efter individen och har en tydlig normkritisk utgångspunkt.

UTFALL PÅ ORGANISATIONSNIVÅ

Projektet är en kanal för omvärldsbevakning gällande vuxnas lärande.

Projektet har gjort vissa insatser som kan relateras till den aktuella omvärldsbevakningen. Projektet har informerat samtliga deltagare om plattformen Epale, som bistår med omvärldsrelaterad information. Vid ett halvdagsevent som Epale genomförde 2019 deltog dessutom ungefär hälften av projektdeltagarna.

På hemsidan vuxenutbildning.stockholm, som startats genom projektet, sprids också omvärldsrelaterad information som projektdeltagarna kan ta del av. Sidan uppdateras några gånger per år.

Sammantaget har projektets insatser kring detta varit begränsade. Men i och med att projektet fokuserar på kompetensutveckling i själva hantverket i studie- och yrkesvägledningen är det en rimlig prioritering att ha mer begränsade insatser gällande omvärldsbevakning. Givet det kan utfallet på sätt och vis anses vara i enlighet med förväntan, även om själva formuleringen av utfallet indikerar mer omfattande insatser inom området.

Gemensamma metoder och mer enhetligt arbetssätt har utvecklats.

De organisationer som medverkat i projektet är alltså Vuxenutbildning Stockholm, Jobbtorg Stockholm samt Kunskapscentrum Nordost (KCNO). Avseende realiseringen av gemensamma metoder har projektet bidragit med några sådana. Vi tänker då framför allt på de digitala jobbkorten, användandet av tankekartverktyget Claroideas och gruppvägledningen. Men i vilken utsträckning dessa kommer att användas framöver återstår fortfarande att se.

När det gäller mer enhetliga arbetssätt menar en stor majoritet av de intervjuade cheferna att ett sådant inte uppstått. Flera menar dock att detta inte är något negativt, utan att målgruppen för projektet och verksamheternas karaktär skiljer sig så mycket att det inte är möjligt att använda gemensamma metoder och arbetssätt men att det inte heller är eftersträvänsvärt.

De flesta menar dock att samverkan ökat genom projektet och att det är positivt. Mer samverkan är också något som flera efterfrågat även efter projektets slut. En av cheferna sa: "Jag tror att det här mer har väckt känslan att vi har ett gemensamt uppdrag och behöver varandra för att få det att funka. Det har varit positivt! Mer möjlighet att prata med varandra i forum som de inte har annars".

På temat samverkan har vi fått ytterligare signaler om att verksamheterna och studie- och yrkesvägledarna kommit närmare varandra. Ett konkret exempel är att det under projektets sista utbildningsinsats lyftes ett flertal initiativ där samverkan vore möjlig (och önskvärd), exempelvis att samordna studiebesök. Projektinsatsen i gruppvägledning (genom pilottestet) fick också Vuxenutbildning och Jobbtorg att samverka för ett framgångsrikt resultat. Vi upplever därmed att det under projekttiden skapats en viktig plattform mellan organisationerna som framöver kan nyttjas för ett större utbyte.

Sammantaget anser vi att projektet kommit en bit på väg för det aktuella utfallet, men att mer arbete återstår för att nå hela vägen fram.

Parterna har kunskap och ökad förståelse för varandras vägledning.

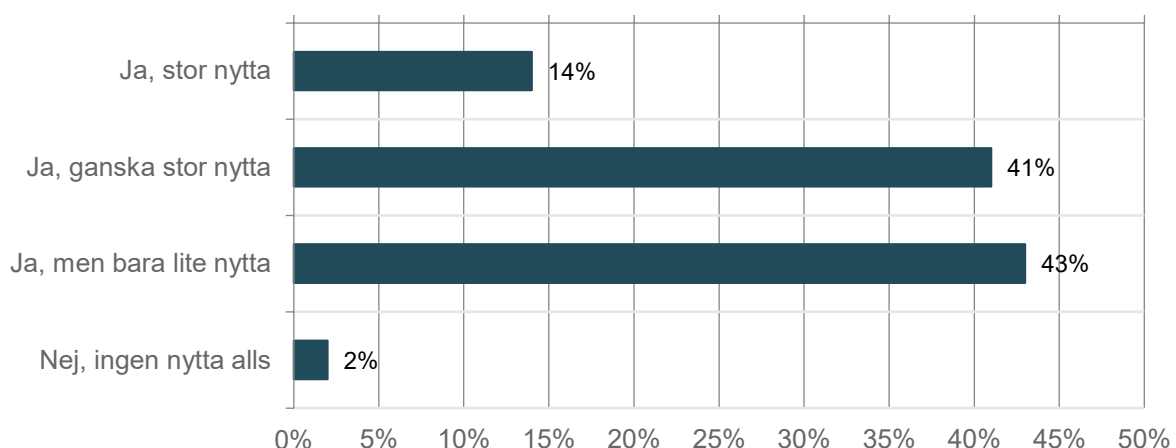
Givet det vi skriver ovan om att de involverade organisationerna och deltagarna kommit närmare varandra har de per automatik fått en ökad kunskap om, och ökad förståelse av, varandras vägledning. Detta genom att det är i just deras egna vägledningsfrågor som de samtalat under utbildningsinsatserna. Här var en utbredd jobbskuggning tänkt att vara en viktig insats, men Coronapandemin gjorde att det "bara" blev ett pilottest gällande detta. Förhoppningsvis kan en systematisk jobbskuggning implementeras framöver.

Vi ställde också en uttrycklig fråga till projektdeltagarna i den avslutande enkäten som löd: "Har du fått ökad kunskap om andra studie- och yrkesvägledares sätt att arbeta med vägledning?". På denna svarade 22 % "Ja, mycket", 54 % "Ja, ganska mycket", 20 % "Nej, inte så mycket" och 4 % "Nej, inte alls". Som synes ett mycket positivt utfall.

Sammantaget tyder detta på att projektet nått förväntat utfall gällande i det aktuella avseendet.

Efter att ha betraktat det totala innehållet i tabellen ovan kunde utvärderarna konstatera att projektet bidragit på ett positivt sätt till deltagarna och deras respektive organisationer. Med relativt låga krav på grad av förändring kan sammantaget sägas att projektet nästan fullt ut levererat på förväntad nivå. Med lite högre krav har projektet ändå levererat i många avseenden, även om mer kan önskas i andra.

Den upplevda nyttan av projektet för deltagarna ger ytterligare nyanser i sammanhanget. På en uttrycklig enkätfråga om studie- och yrkesvägledarna haft nytta av projektets insatser i sin yrkesroll svarar de:



Det är alltså ungefär hälften av deltagarna som svarar att de fått stor eller ganska stor nytta av projektet i sin yrkesroll. Det är också ungefär hälften av deltagarna som på uttryckliga frågor svarar att de gjort konkreta förändringar i sitt sätt att vägleda, där förändringarna skett tack vare projektet. Här finns det dock anledning att tro att andelen som faktiskt gjort förändringar är större än så.

Det är svårt att vara fullt ut medveten om alla små förändringar som sker i ens sätt att agera, och i de fall individer "bara" har gjort småjusteringar är risken överhängande att de själva inte ser det som förändringar i sitt sätt att vägleda. En kvalificerad gissning är alltså att det är betydligt fler än ungefär hälften av projektdeltagarna som förbättrat sitt sätt att vägleda tack vare projektet.

Bland de intervjuade cheferna är det en majoritet som menar att projektet haft positiv påverkan på studie- och yrkesvägledarnas sätt att arbeta, även om vissa menar att det är svårt att urskilja exakt vad som beror på projektet. Flera nämner dock att studie- och yrkesvägledarna utvecklat sitt arbete kopplat till specifika målgrupper, som till exempel nyanlända eller personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar.

Sammantaget visar den upplevda nyttan och de implementerade förändringarna att projektet skapat tydliga avtryck i studie- och yrkesvägledarnas yrkesvardag, vilket ju var poängen med projektet som sådant. Samtidigt finns det saker som kunde gjorts annorlunda för att öka nyttan ytterligare.

På en uttrycklig intervjufråga om detta till cheferna, och en enkätfråga till projektdeltagarna, var det framför allt några saker som lyftes fram. Primärt var det behovet av en större nivåanpassning av innehållet som lyftes fram, det vill säga att anpassa utbildningarna utifrån arbetsplats och kunskapsnivå så att ännu fler kunde fått med sig saker givet sitt nuläge. En del upplevde helt enkelt innehållet i utbildningarna som alltför grundläggande.

En annan aspekt som lyftes fram var att tidsmässigt komprimera utbildningarna, det vill säga att de skulle genomförts under en kortare projektperiod. Detta för att kunna öka repetitionsinslaget. Å andra sidan var det en del av cheferna som nämnde att projektet varit tidskrävande för studie- och yrkesvägledarna, och att en del känt sig stressade att få in utbildningarna i en redan pressad yrkesvardag. Detta indikerar onekligen vikten av att inkludera cheferna i större utsträckning redan under projektets analysfas för att skapa överenskommelser kring hur utbildningarna kan bli en prioriterad fråga utan att det känns som en belastning för deltagarna.

En överenskommelse som gjordes mellan projektdeltagarna och deras chefer var att de deltagande studie- och yrkesvägledarna skulle få möjlighet att avsätta en kort men signifikant del av tiden för framför allt utbildningen i "Kommunikation och vägledning i ett mångkulturellt samhälle". Deltagarna fick avdelad tid att arbeta förberedande under ett par timmar per vecka under givna tidsperioder. Detta för att utbildningen skulle ge så mycket som möjligt. Utvärderarnas upplevelse utifrån att ha medverkat vid många av utbildningstillfällena är dock att det verkar vara en rätt hög andel av projektdeltagarna som

faktiskt inte nyttjat denna tid till förberedelser (och heller inte till att fylla i den effektbok som var en del av utvärderingsupplägget). Rimligen har detta lett till att utbildningarna inte gett den nivå av kunskapspåfyllnad som det var tänkt för just dessa deltagare. Ett tydligare inkluderande av cheferna hade förhoppningsvis kunnat råda bot på i alla fall en del av detta.

Utvärderarnas informationsinsamling indikerar att det också finns en annan viktig anledning till att involvera cheferna i större utsträckning. Projektet kan konstatera att det varierar stort hur mycket projektet och dess insatser har diskuterats inom respektive arbetsgrupp. Många av cheferna som intervjuats uttryckte att det varit aktiva diskussioner – framför allt studie- och yrkesvägledarna emellan – kring metoder och erfarenheter från projektet, och hur dessa skulle kunna appliceras i deras verksamhet. I många arbetsgrupper har erfarenheterna även delgetts övriga medarbetare som en regelbunden punkt på gemensamma möten. Ett mindre antal respondenter menade å andra sidan att det varit svårt att få information från sina studie- och yrkesvägledare, och att det inte skett några direkta diskussioner vare sig individuellt (under samtal med sin chef) eller i grupp.

Utifrån intervjuerna har det blivit tydligt för projektet att kommunikation ser olika ut i olika arbetsgrupper. Kommunikation om lärdomar i utbildningssammanhang och hur de kan tas vidare i det dagliga arbetet är ofta en utmaning. Hur mycket projektet har diskuterats mellan cheferna och studie- och yrkesvägledarna ser alltså väldigt olika ut. Cheferna arbetar uppenbarligen på olika sätt gentemot sina studie- och yrkesvägledare, och de uppfattar också sin egen roll i relation till projektet och i att ta vara på studie- och yrkesvägledarnas erfarenheter olika.

Givet ovanstående hade det onekligen varit en fördel att knyta de aktuella cheferna närmare projektet för att på så vis ha kortare avstånd till en dialog med dessa om hur erhållen kunskap från utbildningsinsatserna kan spridas vidare till andra och även implementeras i den dagliga verksamheten. Utvärderarna upplever förvisso att projektets styrgrupp har varit aktiv när det gäller att kommunicera ”nedåt” med sina respektive chefer, men utfallet av informationsinsamlingen visar att ett mer handgripligt involverande av cheferna nog hade varit att föredra för att få ut än mer av projektet ute i verksamheterna.

4. Arbetssätt

Projektets huvudsakliga arbetssätt och de metoder, utbildningar och andra aktiviteter som användes finns redan beskrivna i kapitel 1, under slutrapportens sammanfattning,

I detta kapitel beskrivs vad det var som gjorde skillnad och vad som ledde fram till det önskade resultatet.

4.1 Framgångsfaktorer

När projektet startade fanns det en skepticism från projektdeltagarna mot projektet. Flera deltagare framförde sin negativa inställning till projektledningen efter att ha läst

projektansökan efter ESFs godkännande av projektet. Deltagarna uppfattade det som att utgångspunkten till projektansökan var att förvaltningsledningen ansåg att deras medarbetare hade låg kompetens och därför behövde kompetensutveckling. Detta var så klart en missuppfattning. Utgångspunkten har varit att förvaltningen som arbetsgivare vill erbjuda förvaltningens chefer och medarbetare möjligheter att utvecklas ytterligare på jobbet – och därmed också utveckla hela förvaltningens arbete. Projektledningen var snabba att rätta till den missuppfattningen och vände den negativa inställningen till en positiv och engagerande vilja hos deltagarna att utnyttja kompetensutvecklingen till fullo.

En annan positiv faktor som ledde till bra resultat var projektledningens lyhördhet gentemot deltagarnas behov och önskemål under hela projektets gång. Den första fasen i ett projekt (analysfasen) är den viktigaste eftersom grunden då läggs för ett bra genomförande. Här har projektet identifierat deltagarnas olika förutsättningar och behov och därför kunnat skapa anpassade, skräddarsydda och relevanta utbildningar för deltagarna. Projektet hade t.ex. från början för avsikt att erbjuda en fem veckor lång utbildning (7.5 högskolepoäng) i Interkulturalitet men efter att ha genomfört behovsanalyser och workshops med deltagarna insåg projektledningen att utbildningen var för lång och behandlade ämnen som inte efterfrågades. Därför ändrade projektledningen den till en skräddarsydd utbildning med endast innehåll som efterfrågades (se kapitel 1.1). Under denna utbildning tog projektet, i samarbete med Stockholms universitet, fram en utvecklingsplan i mångkulturell kompetens som kommer att integreras i förvaltningens kompetensverktyg KOLL i implementeringssyfte. Denna utvecklingsplan är framtagen med hänsyn till de tre horisontella principerna beskriva i kapitel 1.

En tredje framgångsfaktor var projektledningens flexibilitet gällande projektets förändringsteori. Projektledningen insåg tidigt under analys- och planeringsfasen att förändringsteorin innehöll punkter gällande strukturförändringar för stadens organisation kring omvärldsbevakning. Förändringar gentemot stadens organisation hade inte projektet som avsikt att ta hand om eftersom det skulle då krävas ett större och mer omfattande arbete vilket inte ingick i projektets uppdrag. Därför kategoriserades projektet som ett riskprojekt, med begränsad chans att lyckas om förändringar gentemot stadens organisation skulle tas in i uppdraget. Istället har en kanal för omvärldsbevakning erbjudits i form av medlemskap i Epale, som är en europeisk flerspråkig digital plattform:

<https://epale.ec.europa.eu/sv>

Den fjärde framgångsfaktorn är projektets val av projektorganisation. Här plockade projektet in nyckelpersoner med rätt kompetenser, med stor detaljkunskap, brett nätverk samt personer som har mandat att ta snabba beslut. Projektet hade en mycket engagerad och dynamisk styrgrupp där man inte var rädd att göra förändringar när det behövdes. I styrgruppen satt också samordnaren för ESF vilket bidrog mycket med en snabbare process till beslut.

4.2 Implementering och framtagande av arbetsverktyg

Projektet har också arbetat systematiskt med implementeringen av projektinsatserna.

Projektledningen tog fram en implementeringsplan tidigt under genomförandefasen med hjälp av ESFs ansvariga konsulter. Detta gjordes genom två implementeringsworkshops och en riskanalysworkshop med både styrgruppen och arbetsgruppen. Implementeringsplanen följdes under resten av genomförandefasen för att på så sätt säkerställa en framgångsrik implementering av de genomförda insatserna i ordinarie verksamhet.

Inom ramen för projektet genomfördes det två studieresor till Köpenhamn och Malmö i samarbete med Studievalg Danmark och Vägledningscentrum, Gymnasie- och vuxenutbildningsförvaltning, Malmö stad. Dessa studiebesök genomfördes under analys- och planeringsfasen (i omvärldsbevakningssyfte) med stor framgång. Inte bara för inspirationen och motivationen som resan gav resenärerna i sitt arbete med bland annat den digitala vägledningen. Resorna förstärkte också samverkan mellan styrgruppens- och arbetsgruppens representanter (nyckelpersoner från Vuxenutbildning, Jobbtorg och KCNO) för en bättre gemenskap, delaktighet och engagemang i projektets måluppfyllelse.

Under projektets analysfas framkom att det fanns stort behov av digitala verktyg. Projektet lyckades under projekttiden ta fram två digitala verktyg, tankekartsverktyget Claroideas samt digitala könsneutrala yrkeskort. Dessa verktyg, samt utbildning i digital vägledning, skapade en bättre tillgänglighet och bättre trygghet hos deltagarna i den snabba digitala omställning som krävdes när pandemin kom så snabbt även om verktygen inte har blivit en integrerad del i alla studie- och yrkesvägledares vardagsarbete ännu.

Genom att deltagarna framöver inkluderar de digitala könsneutrala yrkeskorten i sitt arbete främjar de en genusmedveten studie- och yrkesvägledning (utan några tydliga könsidentiteter kopplade till yrkena) och visar på ett mångkulturellt arbetsliv. Tanken med att inkludera yrkeskorten i det digitala vägledningssamtalet är att genom att visa personer i icke könsstereotypa yrkesroller kan de digitala jobbkorten utmana såväl den sökande som studie- och yrkesvägledarens föreställningar om arbete och utbildning med utgångspunkt i hur dessa styrs av såväl genus som ursprung.

5. Kommunikation, spridning och påverkansarbete

Projektet har arbetat intensivt för att få till en så bra spridning och påverkansarbete som möjligt. Projektets kommunikation och spridning av information har följt kommunikationsplanen som togs fram under analysfasen inom ramen för projektet. Kommunikationen inom projektet delas i både intern och extern kommunikation.

5.1 Intern kommunikation

Den interna kommunikationen skedde mellan projektledningen, projektägaren, projektgruppen samt projektets deltagare och utbildningssamordnare. Projektet hade en väl fungerande intern kommunikation och kunde därför slippa onödiga konflikter och

missuppfattningar som kunde ha uppstått i en miljö som är föränderlig och som kräver hög effektivitet för att nå uppsatta mål.

Spridning av status samt aktuell information om projektet till projektorganisationen, projektdeltagarna och utbildningssamordnarna skedde genom mail och telefonsamtal, fysiska möten i lokaler samt digitala möten via Skype, Teams, Google Meet och Zoom. Information spreds också genom dessa kommunikationskanaler:

- Projektgruppsmöten: Dessa möten skedde månadsvis eller oftare, beroende på behov.
- Arbetsgruppsmöten: Dessa möten skedde varje månad under analysfasen och varannan månad under genomförandefasen med representanter för de olika verksamheterna samt projektgruppen.
- Styrgruppsmöten: Projektets styrgrupp, bestående av personer i ledande ställning från förvaltningens och samverkanspartners olika verksamheter träffades varje månad under analysfasen och varannan månad under genomförandefasen.
- Personal- och samordningsträffar där projektledaren träffade personal från förvaltningen hölls månadsvis för stöd samt för att presentera projektstatus och projektplanering.
- Workshops/föreläsningar/utbildningstillfällen där projektledaren också passade på att informera om projektet till projektdeltagarna.
- Workshop/ utbildning om de tre horisontella principerna; jämställdhet, icke-diskriminering och tillgänglighet genomfördes av förvaltningens ansvariga.
- Förvaltningens projektledarnätverk: En kanal för projektledarna samt projektekonomer från stadens olika projekt för att informeras om de olika pågående projekten och deras resultat samt status. Fyra träffar per år.
- Referensgruppsmöten där projektledaren träffade sakkunniga från de olika sakområdena (utbildningsområden) för expertkonsultation inför de olika utbildningsinsatserna.
- VISA-gruppen och FoU-gruppen: Vissa projektinsatser implementeras vidare genom dessa två kanaler från förvaltningen.
- Filmen om SYVen: som visas på stadens interna (Intranätet) och externa hemsida (<https://vuxenutbildning.stockholm/esf-projekt/projekt-syven/>) Filmen är textad för bättre tillgänglighet.

- Spridningskonferens: En framgångsrik spridningskonferens har genomförts under avslutningsfasen för spridning av projektets resultat och goda exempel. Den fanns tillgänglig för alla anmälda deltagare (Intranätet) under 14 dagar efter konferensen
- Hemsidor:
 - Stockholms stads interna hemsida (Intranätet) med information om projektstatus och kommande planeringar, tre till fyra gånger per år.
 - KCNOs hemsida med information om projektstatus och kommande planeringar, tre till fyra gånger per år.

5.2 Extern kommunikation

Den externa kommunikationen hade som syfte att sprida projektets status samt resultat, skapa dialog, insyn och delaktighet med projektägarna och dess samverkanspartners; Arbetsförmedlingen under starten av projektiden, KCNOs intressenter samt ESF och andra externa intressenter så som kommuner, regioner och andra samverkanspartners och politiker.

Den externa kommunikationen om projektet gjordes via telefonsamtal och/eller mail, genom fysiska möten i lokaler, samt digitalt genom Skype, Teams, Google Meet och Zoom. Dessa spreds via dessa kommunikationskanaler:

- Projektets studiebesök till både Köpenhamn och Malmö.
- Workshops/föreläsningar/utbildningstillfällen: Genom utbildningsinsatserna kunde deltagande personal sprida om projektets syfte och information.
- Filmen om SYVen: Visas på stadens interna (Intranätet) och externa hemsida (<https://vuxenutbildning.stockholm/esf-projekt/projekt-syven/>) Filmen är textad för bättre tillgänglighet.
- Spridningskonferens: Projektet skickade ut över 400 inbjudningar där projektets deltagare samt deras chefer, vuxenansvariga inom varje kommun, samt nyckelpersoner från Skolverket, SKR (Sveriges kommuner och regioner), Utbildningsförvaltningen samt Arbetsmarknadsförvaltningen ingick. Under konferensen presenterades SYVens arbete där tre av de deltagande studie- och yrkesvägledare berättade om sina erfarenheter från de utbildningar som de hade gått. Konferensen förmedlade också intressanta insikter och resultat från projektet från projektledningen och projektutvärderarna.
- Hemsidor:

- Stockholms stads externa hemsida: Projektet har också skapat en extern hemsida som är tillgänglig för alla under Stockholms stads hemsida om Vuxenutbildning Stockholm, där filmen och projektets slutrapport också finns tillgänglig: <https://vuxenutbildning.stockholm/esf-projekt/projekt-syven/>
- KCNOs hemsida med information om projektets resultat samt de goda exemplen.
- Nätverksträff för ESF-projektledare: Dessa träffar leddes av ESFs konsulter och var riktade till alla ESF-projektledare för att informera om vilka ESF-projekt som är igång samt för att utbyta erfarenheter och goda exempel från olika projekt. Dessa träffar genomfördes månadsvis.

6. Uppföljning och utvärdering

Projektet har använt sig av externa utvärderare från företaget Serus AB efter avrop från ett ramavtal som har upphandlats av Svenska ESF-rådet för projektutvärdering. ESFs syfte med ramavtalet var att höja kvaliteten på utvärdering, förenkla för projekten och i högre grad ge förutsättningar för ESF-rådet att ta ett samlat grepp om utvärderingsinsatserna.

Utvärderingens primära uppgift var att bedöma huruvida projektet nådde uppsatta mål och förväntat resultat. Deras uppdrag har inneburit att fortlöpande analysera utvecklingen av projektet med fokus på de kompetensutvecklingsinsatser som genomförts inom ramen för projektet.

Projektdokumentation har samlats in och analyserats och ett antal olika enkäter har skickats ut till personer som deltagit i projektets utbildningsinsatser.

Projektutvärderarna har fungerat som ett stöd för projektverksamheten genom att ge råd om vad som ska utvärderas och hur. De har även gett stöd till projektets målformulering och uppföljningsmodell. På så sätt skapades bra förutsättningar både för det praktiska genomförandet av projektet och för att projektet sedan skulle kunna utvärderas på ett konstruktivt sätt.

Under projekttiden har utvärderarna levererat en utvärderingsplan, fyra utvärderingsrapporter (där en del av återkopplingen inkluderades) samt slutrapport. Under projektperioden har utvärderarna deltagit i en hel del av projektets utbildningsinsatser och de har löpande gett muntlig återkoppling om dessa till utbildare, projektledaren och styrgruppen.

Under utvärderingens gång har utvärderarnas informationsinsamling (projektdokumentationen som samlades in) innefattat observationer, enkäter, reflektionsböcker samt dokumentstudier. För deras slutrapport har de genomfört en

avslutande enkätundersökning innefattande de cirka 70 studie- och yrkesvägledare som då arbetade inom de tre ingående verksamheterna (Jobbtorg Stockholm, Vuxenutbildning Stockholm och KCNO). Utvärderarna har även gjort intervjuer med chefer som i projektets slutskede var direkt ansvariga för de studie- och yrkesvägledare som varit delaktiga i projektet. Enkäterna som skickades ut till deltagarna skrevs ur ett jämställdhets-, tillgänglighets- samt icke diskrimineringsperspektiv. Alla resultat är beskrivna under projektets resultat i kapitel 3.

Projektledningen har också arbetat med egen uppföljning av de insatser som gjorts. Bland annat har utvärderingsenkäter skickats till deltagarna där de fick svara på frågor om de utbildningsinsatser de deltagit i. På så sätt kunde projektledningen få direkt kunskap om insatsernas värde för deltagarna och i dialog med utbildarna se över eventuella anpassningar av insatserna utifrån deltagarnas behov. Projektledarens närvaro vid alla projektinsatser var också ett sätt att få en direkt bild över deltagarnas reaktioner och engagemang under utbildningsinsatserna. Efter varje utbildningstillfälle hade projektledaren ett kort möte med utbildarna för att följa upp den genomförda utbildningen samt ha en kort avstämning inför den nästkommande utbildningstillfälle.

7. Användande av resultat

Projektet arbetade redan från början systematiskt med implementeringsfokus. Först arbetade projektet fram en mer anpassad förändringsteori, sedan tog projektet fram en genomförbar implementeringsplan tidigt under genomförandefasen. Detta gjordes genom implementerings- och riskanalysworkshops med både projektets styrgrupp och arbetsgrupp. Den framtagna implementeringsplanen följdes upp under resten av genomförandefasen för att på så sätt säkerställa en framgångsrik implementering av de genomförda insatserna i ordinarie verksamhet.

Som nämnts tidigare i kapitel 1 har projektet jobbat på ett tydligt och integrerat sätt för att säkra de tre horisontella principerna (jämställdhet, tillgänglighet samt icke-diskriminering) genom att integrera dessa tre principer i samtliga utbildningar och utbildningssituationer. Temana i utbildningarna har handlat om dessa principer där normer som relaterar till kön/genus (jämställdhet), funktionalitet (tillgänglighet) och de sju diskrimineringsgrunderna (icke-diskriminering) synliggjordes och problematiserades. På detta sätt säkerställde projektet att eventuella framtida fortbildningsinsatser behåller principerna levande genom att använda det framtagna utbildningsmaterialet.

Hela det strukturerade arbetet för spridningen av projektets status och projektinsatserna/utbildningarna till intressenter och allmänhet finns att läsa om i kapitel 5.

Inom ramen för de horisontella principerna togs det också fram en checklista för användning inför varje projektutbildning/workshop.

- Inbjudan till utbildningarna/föreläsningar/workshops skickas i kanaler som gör att alla anställda nås.

- Under utbildningarna och föreläsningarna både digitalt och fysiskt gäller följande:
 - Alla ges möjlighet till lika stort utrymme för frågor.
 - Alla kan lyssna och delta.
 - Kränkning eller förolämpning av varandra får aldrig förekomma.
 - Det är okej att känslor kommer fram men med respekt för varandra.
 - Tillgängliga tider ska hållas för att alla verksamheter ska kunna delta.
 - Kommunikation och information: klart och tydligt språk, tydlig layout, alternativa format och webbplats.
- Lokalerna:
 - Möjlighet att ta sig till lokalen med kollektivtrafik
 - Tillgänglighetsanpassad för personer med fysisk funktionsnedsättning
 - Mikrofoner samt teleslinga (hörselslinga).
 - Lokaler, inredning och utrustning ska tillgänglighets anpassas.
 - Inget onödigt pynt förekommer, p.g.a. allergier.
 - Om det blir kafferast så ska det bjudas rättvisemärkt mat/frukt/kaffe samt det ska finnas specialkost lättillgängligt för dem som har allergier.
- En enkät om uppföljning skickades av projektets externa utvärderare som kvalitetssäkring.
- En kort uppföljning genomfördes efter varje utbildnings- och workshoptillfälle med utbildarna och projektledningen som kvalitetssäkring.

Nedan följer en beskrivning gällande användande, förankring och implementering av projektresultat i ordinarie verksamhet och i befintliga strukturer.

7.1 Kommunikation och vägledning i ett mångkulturellt samhälle

Resultaten från denna utbildning har förankrats inom verksamheten genom att involvera förvaltningens FoU-grupp (forskning och utveckling) i implementeringsplanen för utbildningen. Allt material finns hos denna grupp så att en fortbildning kan göras när det finns behov för den.

Inom ramen för denna utbildning har en utvecklingsplan i mångkulturell kompetens tagits fram av utbildningssamordnare vid Stockholms universitet. Planen kommer att användas av stadens medarbetare under deras utvecklingssamtal med respektive chef. Utvecklingsplanen kommer därför att integreras i stadens kompetensverktyget KOLL (ett verktyg som staden använder sig av för att hantera och planera för sitt kompetensförsörjningsbehov). Denna utvecklingsplan säkerställer att de nyvunna kunskaper som deltagarna fått genom utbildningen kommer att arbetas vidare med i verksamheterna.

Samverkan med utbildningssamordnarna vid Stockholms universitet och Göteborgsregionen är väletablerad och information om eventuell fortbildning framöver är förankrad hos dem.

7.2 Digital vägledning via Skype eller Teams

Denna utbildningsinsats finns med i implementeringsplanen genom stadens VISA-grupp (Vägledning i samverkan arbetsmarknadsförvaltningen). Denna grupp har varit involverad under hela projektiden genom representanter i projektets arbetsgrupp samt styrgrupp. I VISA-gruppen sitter representanter för de olika verksamheterna inom förvaltningen med mandat att delegera de nödvändiga uppgifterna för en strategisk implementering av projektresultaten.

Som nämnts tidigare i kapitel 1 finns det redan en grupp av studie- och yrkesvägledare från vägledningseenheten på Vuxenutbildningscentrum, som kan agera som mentorer för att hjälpa till med implementeringen av den digitala vägledningen via Teams samt implementeringen av de digitala verktygen framtagna inom ramen för projektet (de digitala könsneutrala jobbkorten samt tankecardsverktyget Claroideas). Allt material som är framtaget inom projektet har projektdeltagarna fått under utbildningen för en tidig implementering.

Deltagarna som deltog i utbildningen i digital vägledning via Teams och har tillgång till Teams som plattform för sina videosamtal använder sig av Teams dagligen för sina vägledningssamtal med positivt resultat.

Tyvärr har de mer traditionella verktyg som sms, mejl och telefonsamtal fortfarande mest användning för gruppen som använder sig av Skype, även om deltagarna tyckte att utbildningen i digital vägledning via Skype var givande. Deltagarna uttryckte sitt missnöje med Skype eftersom de tyckte att Skype var opålitligt och otillräckligt som plattform vid videosamtal.

När det gäller tankecardsverktyget Claroideas kommer projektdeltagarna att gå igenom en kort utbildning under våren 2022 för att befästa de nyvunna kunskaperna ännu mer och på det sättet säkerställa en större användning av verktyget under deltagarnas vägledningssamtal. Denna utbildning har tagits med i implementeringsplanen och kommer att utföras av det ESF-finansierat projektet VUX 2.0 som har som mål att bidra till en bred användning av digitala verktyg inom Vuxenutbildningen.

7.3 Jobbskuggning

Projektet har genomfört en framgångsrik insats i jobbskuggning för en pilotgrupp med sju av projektdeltagarna. Dessa sju studie- och yrkesvägledare representerade sina respektive verksamheter (Jobbtorg, Vuxenutbildningscentrum samt Kunskapscentrum Nordost) och jobbskuggade varandra under 2 heldagar. Denna jobbskuggningsinsats, som pågick i 8 veckor under hösten 2019 avslutades med väldigt positiva resultat från deltagarna. Deltagarna som ingick i denna jobbskuggningsinsats uttryckte att de inte bara fått en ökad kunskap om hur de olika verksamheter jobbar och vilka olikheter och likheter som fanns, framför allt mellan Jobbtorg och Vuxenutbildningscentrum men också KCNO. Deltagarna upplevde också att de fått ny inspiration och bekräftelse samt ett ökat kontaktnätverk, vilket de redan använder sig av.

Planerna var att dessa resultat skulle användas för alla projektdeltagarna. Tyvärr blev det inte så på grund av den plötsliga uppkomsten av pandemin. Hela materialet i form av en gedigen planering finns dock att använda sig av när situationen tillåter. Stadens VISA-grupp kommer att ta hand om jobbskuggningen framöver (se kapitel 1.3 för mer detaljerad läsning om jobbskuggningen).

7.4 Gruppvägledningsprocess/utbildningsinsats

En utbildning i gruppvägledning genomfördes inom ramen för projektet. Denna utbildning utfördes i processledningsform i samarbete med Foxway (f.d. Lineducation). På grund av dåvarande situation med pandemin kunde inte projektet fortsätta sitt arbete enligt planerna fullt ut, utan var tvunget att göra ett förändrat upplägg (se mer detaljerad information om hela upplägget i kapitel 1.5).

Gruppvägledningmetoden som tagits fram testades med en pilotgrupp under hösten 2021 med framgångsrikt resultat. Eftersom en pilotgrupp inte är tillräckligt för att ta ett beslut så bestämde sig projektets styrgrupp att fortsätta med flera pilotgrupper under våren 2022 för att sedan slussa metoden in i ordinarie verksamhet under senare delen av året 2022 och fortsätta sedan under 2023. Denna implementering av det nya arbetssättet kommer att tas om hand av stadens VISA-grupp (för mer information om insatsen, se kapitel 1.4).

7.5 Samtala genom tolk (telefontolkning)

Inom ramen för projektet genomfördes en utbildningsinsats i att samtala genom tolk i samarbete med Språkservice, som staden hade ett ramavtal med.

Även om användandet av tolk kan upplevas för många som ett störningsmoment i sitt arbete har projektets deltagare bara haft positiva kommentarer flera månader efter utbildningen. Flera uttryckte att utbildningen gav dem svar och klarhet i många olika frågor som de hade tidigare så som t.ex. vem det är som styr samtalet, vem som ansvarar för missförstånd, hur ansvarsfördelningen ser ut samt vilka krav de kan ställa på tolken. Flera av de deltagande studie- och yrkesväglarna har berättat att de använder sig av de nyvunna kunskaperna dagligen i sitt vardagsarbete med framgång. Utbildningen underlättade för deltagarna med de utmaningar i kommunikationen som de upplevde under deras vägledningssamtal. Utbildningsinnehållet främjade de horisontella principerna som tillgänglighet, jämställdhet samt icke-diskriminering på ett integrerat sätt (för innehåll och upplägg se kapitel 1.5).

7.6 Tjänstedesign

Utbildningsinsatsen i tjänstedesign genomfördes i samarbete med Antrop. Under denna utbildning gav projektet möjligheten att delta även till deltagarnas chefer för att arbeta ihop med sina medarbetare i grupper mot samma resultat.

Det är fortfarande för tidigt för att veta i vilken utsträckning denna utbildning kommer att användas men projektledningen har fått bra input och kommentarer från deltagarna i utbildningen. Flera deltagare har berättat att de blev så inspirerade av utbildningen att de

har börjat integrera sina nya kunskaper i sitt arbetssätt, framför allt med att tänka mer utifrån sina aspiranternas/kunders egna behov och perspektiv.

Studie- och yrkesvägledarna på Jobbtorg City i Stockholm har till exempel redan börjat sin planering av genomförandet av en gemensam workshop med ett antal stadsdelar för att kunna förbättra sitt samarbete för dem som är inskrivna på Jobbtorg och hos Socialtjänsten. De berättade att de kommer att använda sig av tjänstedesign för denna workshop. (För mer information om innehåll och upplägg om utbildningen se kapitel 1.6).

7.7 Transnationellt lärande

Denna projektinsats genomfördes i samarbete med Internationella kvinnoförbundet i Malmö (IKF Malmö) med stor framgång. Projektinsatsen hade för avsikt att för projektdeltagarna samt deras chefer presentera konkreta metoder, utbildningar och utbildningsmaterial vilka utvecklats inom ramen för IKFs arbete med målgruppen utrikesfödda kvinnor. Projektledningen, i samarbete med utbildningssamordnarna från IKF Malmö, såg till att workshopen integrerade de horisontella principerna i temat som gicks igenom under workshopen. Principerna uttrycktes också genom utbildningsledarnas egna erfarenheter för att på så sätt skapa förståelse för hur dessa samspelar och kan skapa hinder, till exempel genom fördomar, för olika människor i olika situationer.

I genomförandet fick studie- och yrkesvägledarna även en inblick i målgruppens bakgrund, resa och utmaningar utifrån deras perspektiv. Workshopen utformades därför med fokus på reflektion i syfte att öka förståelsen för och kunskaper om målgruppen. IKF Malmö överlämnade också en sammanställning över metoderna efter workshopen till deltagarna, vilket uppskattades. Flera av deltagarna har sagt att de kommer att samarbeta med IKF och använda sig av dem som mentorer i dessa frågor framöver.

Användandet av resultatet av denna projektinsats har redan börjat. Tre ungdomskonsulenter samt en av de projektdeltagande studie- och yrkesvägledarna från Jobbtorg Stockholm unga Globen – Skärholmen har genomfört en studieresa till IKFs lokal i Malmö i två dagar med mycket framgång. Dessa deltagare tyckte att en stark samverkan skapades av deras studiebesök vilket de känner ger en stor förutsättning för att lyckas i deras fortsatta arbete att nå unga vuxna och även deras anhöriga framöver.

8. Kommentarer och tips

Nedan kommer några tips och kommentarer som projektet vill delge för framtida projekt:

- Ett flexibelt arbetssätt från projektledningen under hela projektiden är viktigt för att kunna våga göra förändringar när det behövs, framför allt i analysfasen men oavsett projektfas

- Viktigt med ett grundligt genomförande av behovsanalys-workshops med fokus på deltagarnas behov och önskemål så att kompetensutvecklingsinsatsernas innehåll och upplägg med en tydlig grund är framtagna utifrån en dialog med projektdeltagarna
- Deltagande i nätverksträffar mellan projektgrupperna i pågående projekt både inom regionen och organisationen är viktiga för motivationen, engagemanget och bättre implementering av verksamhet (viktigt dock att kategorisera projekten ur deras aktuella projektfas)
- Viktigt att ha implementeringsfokus redan från start med kontinuerlig förankring i aktuella och relevanta verksamheter i organisationen
- Ur ett utvärderingsperspektiv, är det viktigt att involvera cheferna i större utsträckning för bättre förankring av insatsernas resultat i verksamheterna
- Under digitala utbildningsinsatser rekommenderas att ha kamerorna på under utbildningarna för bättre delaktighet och engagemang
- En rekommendation att utbildningsledarna får projektutvärderarnas enkätsfrågor (som skickas till deltagarna efter utbildningen) vid ett tidigt skede, helst redan innan utbildningsstart så att utbildningsledarna vet vad som efterfrågas (inom ramen för utvärderingen) framför allt vid specifika och omfattande utbildningar
- Viktigt att testa med nivåindelning efter kunskap och erfarenheter vid omfattande utbildningar, t.ex. grund- och avancerad nivå
- Bra och viktigt att bibehålla de framtagna grupper som ingår i projektorganisationen så gott det går; så som arbetsgruppen, referensgruppen, fokusgruppen, m.m. för en bättre implementering av insatserna