

”det handlar om något större”

kunskaper om ungdomars möten med sin stad



**Följeforskning om New City
Mikael Stigendal (red)**



MALMÖ HÖGSKOLA

MAPIUS 7

**”det handlar om något större”
kunskaper om ungdomars möte med sin stad**

FÖLJEFORSKNING OM NEW CITY

Mikael Stigendal (red)

MALMÖ UNIVERSITY PUBLICATIONS IN URBAN STUDIES 7

© FÖRFATTARNA

Malmö högskola, Institutionen för urbana studier, 2011

Malmö University Publications in Urban Studies
(MAPIUS) 7

LAYOUT OCH FORM: Fredrik Björk

TRYCK: Holmbergs, Malmö 2011

ISSN: 1654-6881

ISBN 13: 978-91-977233-7-4

BESTÄLLNINGSDRESS:

Holmbergs AB
Stora Trädgårdsgatan 30
Box 25, 201 20 Malmö

INTERNETBESTÄLLNING:

mah@holmbergs.com

TIDIGARE PUBLIKATIONER I MAPIUS:

1. *Mikael Stigendal*, Allt som inte flyter. Fosies potentialer – Malmös problem, 2007
2. *Ebba Lisberg Jensen & Pernilla Ouis* (red), Inne och ute i Malmö. Studier av urbana förändringsprocesser, 2008
3. *Per Hillbur* (red), Närnaturens mångfald. Planering och brukande av Arriesjöns strövområde, 2009
4. *Johanna Sixtensson*, Hemma och främmande i Staden. Kvinnor med slöja berättar, 2009
5. *Per Olof Hallin, Alban Jashari, Carina Listerborn & Margareta Popoola*, Det är inte stenarna som gör ont. Röster från Herrgården, Rosengård – om konflikter och erkännande, 2010
6. *Mikael Stigendal*, Cities and social cohesion. Popularizing the results of Social Polis, 2010

INNEHÅLL

0		<i>Mikael Stigendal</i>	4
1	Följeforskningen om New City	<i>Mikael Stigendal</i>	7
2	New City - en stad där alla får plats	<i>New Citys coacher</i>	20
2.0	Inledningsvis		28
2.1	Problemen		38
2.2	Det här har vi gjort		64
3	Om partnerskapet	<i>Josefin Aggestam</i>	118
4	Framgångar och lärdomar	<i>Mikael Stigendal</i>	156
	Referenser		170

Projektet New City har pågått under tre år, 2009-2011. Det har finansierats av ESF-rådet, Allmänna arvsfonden och Malmö stad. Som det står i sammanfattningen på ESF:s hemsida har syftet varit att "tillsammans med ett brett partnerskap och unga coacher bryta ungas utanförskap".¹ I juni 2009, det vill säga ett halvår efter det att projektet startade, fick Malmö Högskola i uppdrag att göra en "lärande utvärdering genom följeforskning". Josefin Aggestam utsågs till projektledare och hon gjorde merparten av arbetet under det första året. Från och med hösten 2010 involverade hon mig i uppdraget. Jag fick ansvaret för att utföra den del av uppdraget som gällde coachernas arbete. Det resulterade i denna bok där även Josefin har skrivit ett kapitel. Dessutom har jag engagerat New Citys coacher i skrivandet. Det är nog inte så vanligt. Det har därför sin särskilda historia. Och den handlar det första kapitlet om.

Jag som har huvudansvarat för denna bok var med redan från början, faktiskt redan innan projektet började. Drömmarnas Hus bad mig komma med ett förslag på hur man skulle kunna utvärdera projektet. Det var på hösten 2008. Jag skrev ihop en sida med ett förslag. Det

1 <http://www.esf.se/sv/Projektbank/Behallare-for-projekt/Sydsverige/New-City/> (tillgänglig den 13 november 2011)

gick ut på att göra coacherna delaktiga i utvärderingen. Jag ville börja med att utveckla kriterier och mått på framgång tillsammans med coacherna. Därefter ville jag involvera coacherna i utvärderingsprocessen. Det skulle samtidigt innebära ett lärande för dem och utveckla dem som coacher.

Det blev dock inget av dessa planer. Det stupade på finansieringen. Den finansiering som hade anslagits till utvärderingsinsatsen var alldeles för liten. Jag blev därför tvungen att backa ur. Varför berättar jag detta här och nu? Jo, för att det är en viktig bakgrund till min medverkan i New City. Det gör min förvåning lättare att förstå när jag knappt 1,5 år senare fick en förfrågan om jag ville vara med i en utvärdering som gällde ett projekt som hette New City. Men jag skriver det också eftersom det är så avslöjande för synen på utvärdering och svårigheterna för det som heter "lärande utvärdering genom följeforskning". Den blygsamma finansieringen säger något om hur lite man egentligen förväntar sig av resultaten.

Jag vill helt enkelt försöka förändra synen genom denna bok. Det är en följeforskningsrapport som inte bara vill bidra till att avsluta den "lärande utvärdering genom följeforskning" som har gjorts av New City. Ambitionsnivån är ännu högre än så. Jag vill med denna

bok visa vad det kan innebära att göra en "lärande utvärdering genom följeforskning". Förhoppningsvis kan boken inspirera uppdragsgivare och finansiärer till att tänka större och även bereda större plats åt "lärande utvärdering genom följeforskning" i sina budgetar.

Samtidigt hoppas jag att boken ska inspirera uppdragsgivare och finansiärer till att ställa större krav på forskningen. Om följeforskning ska vara något mer än bara ett namn så måste det fyllas med ett innehåll som också kan kallas forskning. Annars riskerar satsningar på följeforskning att underminera samhällsforskningen i stort. Min förhoppning är att boken ska utgöra en inspirationskälla i den pågående diskussionen om vad följeforskning ska vara.

Som nämnts ovan är det inte bara jag som har skrivit denna bok. Det är dock jag som har varit redaktören. Det har inneburit att jag hela tiden har betonat den

"Om följeforskning ska vara något mer än bara ett namn så måste det fyllas med ett innehåll som också kan kallas forskning"

ram som gäller för boken, nämligen följeforskningsuppdraget. Och med det har följt en rad krav på texterna. Jag har särskilt ställt krav på att texterna ska vara skrivna utifrån ett kritiskt förhållningssätt och att de ska innehålla reflektioner. Det har stått författarna fritt att stödja sig på annan forskning men jag har inte krävt att det ska göras konsekvent. Det jag däremot har ställt krav på är en närkontakt med verkligheten. Det ska hela tiden märkas att New City handlar om ungdomar och deras situation.

Jag har fungerat som handledare i arbetet med texterna till boken. I en sådan här process rör det sig om en annan typ av handledarskap än det i förhållande till studenter. Jag är beroende av att de jag handleder slutför sitt arbete och att det dessutom blir bra. Därför har vi haft många diskussioner om texterna. Många versioner har skrivits. Jag har samtidigt försökt vara mån om att inte våldföra mig på den personliga stilen. Textförfattaren måste kunna uppleva texten som sin egen, vare sig man har skrivit själv eller i grupp.

Det första kapitlet handlar om arbetet med boken och det har skrivits av mig. Vad är en "lärande utvärdering genom följeforskning"? Varför har vi skrivit en bok? På vilka grunder har jag engagerat coacherna i skrivandet? Vad kan de ha för roll i ett forskningsuppdrag? Hur

har det funkat att skriva en bok tillsammans? Det är frågor som besvaras i det första kapitlet.

I det andra kapitlet är det coacherna som kommer till tals. Det börjar med en inledning där de beskriver sitt uppdrag och tar ställning till ordet utanförskap. Hur ska man förhålla sig till det? Ska det överhuvudtaget användas? Vad ska det i så fall betyda? Därefter skriver coacherna om hur de har uppfattat problemen, det vill säga de hinder som gör att unga hamnar i utanförskap. Vad har de lärt sig genom alla kontakter med ungdomar? Och vad tänker de om det? Avslutningsvis skriver coacherna om allt de har gjort för att försöka lösa problemen, det vill säga bryta ungdomars utanförskap. Många ungdomar kommer också till tals i kapitlet.

Det tredje kapitlet har skrivits av Josefin Aggestam. Hon har utvärderat New Citys metod med partnerskap för att bryta ungdomars utanförskap. Hur har det fungerat som metod för hållbart utvecklingsarbete? Det är hennes övergripande frågeställning. Hon söker svar på den genom att först förklara vad partnerskapsmodellen innebär. Därefter tar hon reda på hur det var tänkt att partnerskapsarbetet skulle fungera. Och hur blev det sen i praktiken? Svaren på dessa frågor ligger till grund för de slutsatser hon drar.

Boken avslutas med ett kapitel där jag drar slutsatser om hur man ska se på New City och vad det har lyckats med. Jag återanknyter därmed till de två föregående kapitlen. Hur har coacherna lyckats med att identifiera de hinder som gör att unga hamnar i utanförskap? Och vilka slutsatser går att dra om hur de har lyckats med att bryta ungdomars utanförskap? Jag spinner också vidare på Josefins slutsatser om partnerskapet.

Allt blev till en "lärande utvärdering genom följeforskning". Det var det vi skulle göra. Och det finns det mycket att lära av. Framför allt krävs det ett gott samarbete. Och det har vi haft. Annars hade det aldrig blivit någon bok. Ett hjärtligt tack till ungdomscoacherna, Jessica Hultzén, Josefin Aggestam och Fredrik Björk.

Malmö den 1 december 2011

Mikael Stigendal

Professor i sociologi,
Malmö Högskola

Följeforskningen om New City

Mikael Stigendal

New City har utvärderats en gång tidigare. Det gjordes av företaget Ramböll Management. Det som utvärderades var dock New City i sin tidigare upplaga, den som hette Utvecklingspartnerskapet (UP) New City och finansierades av ESF-rådet, med samfinansiering från Ungdomsstyrelsen, Malmö stad och HSB under perioden från den 1 juni 2005 och med avslut den 31 december 2007. Ramböll Managements slutrapport är daterad december 2007.

Utvärderingen gjordes både som processutvärdering, i syfte "att fungera som kontinuerligt stöd till arbetet inom partnerskapet", och som effektutvärdering för att "beskriva resultat och effekter utifrån partnerskapets målformuleringar" (2007:1). De metoder som användes i utvärderingen var dokumentstudier, självutvärderingsinstrument, postal enkät, fokusgrupper och enskilda intervjuer. Utvärderarna gjorde bedömningar av hur väl New City hade lyckats med partnerskap och ungdomscoaching. Den förra upplagan av New City var även kopplad till ett transnationellt partnerskap vilket det också ingick i utvärderingen att bedöma. Det ska

jag dock inte gå in på här eftersom de senaste årens New City inte har ingått i något transnationellt partnerskap.

Ramböll var kritisk till hur New City hade lyckats med partnerskapet. Enligt den samlade bedömningen hade "New City inte lyckats nå upp till önskade resultat, varken gällande samhällsinstitutionernas anpassning för bredare ungdomsgrupper, eller fungerande samverkan kring unga utanför".

Mer positiva var utvärderarna till coachernas insatser. Coachernas personliga engagemang och växande kunskap om målgruppen framhölls som en framgångsfaktor. Utvärderarnas bedömningar vilade dock på ganska lös grund. Stor vikt lades vid den enkät som det var tänkt att coacherna skulle dela ut till varje ungdom som besökte New City. Enkäten innehöll frågor om den unges kön, ålder, utbildning, försörjning med mera. Den var helt anonym och skulle sen skickas av New City till Ramböll för registrering och sammanställning i en enkätdatabas för analys. Endast 72 enkäter skickades

in, vilket beskrivs som "förhållandevis lågt" men som Ramböll ändå gör stora poängar av i sina analyser. Det är särskilt anmärkningsvärt eftersom coacherna enligt utvärderarnas bedömningar har varit i kontakt med totalt sett "tusentals ungdomar".

Det har inte ingått i mitt uppdrag att jämföra de två upplagorna av New City och bedöma i vilken utsträckning New City 2009-11 har lyckats komma längre än New City 2005-07. Det skulle ha krävt mycket större insatser. Däremot kan det vara av värde att jämföra Malmö Högskolas utvärdering med den som Ramböll gjorde. Till skillnad från Ramböll valde vi att inte göra en enkät med ungdomar. Det berodde delvis på erfarenheter från Rambölls satsning. När jag på hösten 2008 utarbetade mitt förslag till utvärderingskoncept läste jag in mig på Rambölls utvärdering. Jag fäste mig då vid den låga svarsfrekvensen på ungdomsenkäten. Det gjorde mig tveksam till det som Ramböll hade skrivit utifrån resultatet av enkäten. Ramböll hade ingen annan förklaring till detta "än att enkäten inte prioriterats av coacherna". Det såg jag som en mycket otillräcklig och direkt missvisande förklaring.

Enkäter kan ha många fördelar men de har också sina nackdelar. De kräver bland annat att den som ska fylla i förstår vad det gäller, uppfattar frågorna på samma sätt

som alla andra och, framför allt, känner sig motiverad. Annars struntar man i att svara. Och så var det kanske med de ungdomar som inte svarade på Rambölls enkät. De kände sig kanske inte motiverade. Det såg kanske inte någon poäng med det. De var kanske skeptiska eller rentav kritiska till hur den skulle användas. Allt detta gör det svårt att använda enkäter. Det kräver mycket förberedelser. Och den tiden har vi inte haft. Därför har vi inte satsat på enkäter.

En annan stor skillnad gäller utvärderingsmetoden och egentligen hela tänket om utvärderingen. Ramböll genomförde sin utvärdering genom en kombination av process- och resultatutvärdering. Vi har använt det utvärderingskoncept som kallas "lärande utvärdering genom följeforskning". Vad är då det?

LÄRANDE UTVÄRDERING GENOM FÖLJEFORSKNING

Malmö Högskola upphandlades av New City för att följa projektet utifrån principen om "lärande utvärdering genom följeforskning". Det är också så som Tillväxtverket och ESF-rådet vill att utvärderingar ska genomföras. Tidigare har utvärderingar mest haft formen av resultat- och effektutvärderingar. Mätningar har därmed

gjorts i efterhand, i kontrollsyrte, för att ta reda på i vilken utsträckning resultaten motsvarar de förutbestämda målen. En lärande utvärderare liknar mer det som har kallats processutvärderare, genom att följa projektet på nära håll och återkoppla relevanta observationer som kan hjälpa projektet att uppfylla sina målsättningar och kanske rentav förnya dem. Det innebär inte att man som lärande utvärderare saknar intresse för vad projektet leder till. Däremot har man en öppenhet för andra effekter än de förväntade resultat som anges i målsättningarna. En lärande utvärdering intresserar sig inte i första hand för de kortsiktiga resultaten utan för de långsiktiga effekterna.

Den lärande utvärderingen ska dessutom ske genom följeforskning. Bakgrunden till begreppet följeforskning är det skifte som har ägt rum under EU:s nuvarande programperiod 2007-13. Traditionell utvärdering ska ersättas av det som på engelska heter on-going evaluation och som på svenska har översatts till följeforskning. I skriften *Nytta med följeforskning* har Tillväxtverket formulerat som ett övergripande mål med följeforskningen att skapa förutsättningar för ett kon-

”Närheten till trots måste följeforskaren kunna tillföra ett kritiskt perspektiv.”

tinuerligt lärande i projekten. Ambitionen är att skapa möjligheter till fördjupade reflektioner, analyser, jämförelser, synteser och slutsatser.

Detta förutsätter en närhet och kontinuitet i dialogen med projektledning såväl som deltagare. Närheten till trots måste följeforskaren kunna tillföra ett kritiskt perspektiv. Följeforskaren ska både vara kritiskt granskande och samtidigt tillsammans med projektledningen bidra till förbättringar. Därför är det också viktigt att värna om integriteten. Det anges inga särskilda avgränsningar för vad följeforskaren ska ha koll på. Legitima följeforskningsinsatser är de som kan bidra till förändring eller utveckling.

Som jag tolkar valet av uttrycket följeforskning vill man markera behovet av en höjd kvalitet. Det behöver inte innebära att enbart forskare kan engageras. I vilken utsträckning forskare måste engageras för att det ska kallas följeforskning kan säkert diskuteras och varierar förmodligen från projekt till projekt, men om forskare inte engageras överhuvudtaget kan det inte heller kallas följeforskning. Det krävs en medverkan av forskare för att den höjda kvaliteten ska kunna säkras. Det krävs även forskare för att utvärderingen ska kunna sättas in i ett bredare samhällsligt perspektiv, vilket Tillväxtverket efterlyser i *Nytta med följeforskning*.

UPPDRAGET SOM FÖLJEFORSKARE

Mitt uppdrag grundar sig på den plan som den huvudansvariga för uppdraget, Josefin Aggestam, skrev i augusti 2010. Där står det att jag ska "utvärdera New Citys arbete med att identifiera strukturella hinder" samt "utvärdera coachernas metod med utgångspunkt i hur ungdomarna upplever mötet med New City". Som det också står i planen ska jag göra det genom att involvera coacherna i utvärderingsarbetet och leda utvärderingsinriktade processer för att hjälpa projektet att tänka "utvärderingssmart".

Enligt planen från augusti skulle jag först genomföra ett möte, en "spåningsträff", med coacherna kring deras förväntningar, farhågor och problem i projektet. Jag skulle ta reda på hur de tänker kring sin roll, hur de ser på arbetet inom partnerskapet, och vad de har för kompetens i att arbeta utifrån ett utvärderande förhållningssätt. Med detta som grund skulle jag utveckla ett förslag på hur coacherna kan ta tillvara ungas erfarenheter av hinder samt utvärdera sina insatser. I den utsträckning det krävdes en kortare utbildning av coacherna skulle jag hålla i den. En plan för coachernas fortsatta arbete skulle bygga på det vi gemensamt kom fram till under "spåningsträffen".

Jag hade under hösten 2010 fem möten med coacherna i New City. På det första mötet diskuterade vi det aktuella läget i New City. Coacherna tyckte att rutinerna för det aktiva arbetet med ungdomarna funkade bra. Mer problematiskt var det däremot med förändrings- och påverkansarbetet. Det gick trögt. Som det står i protokollet från mötet så var det "svårt att visa för våra partners vad vi gör på ett konkret sätt".

Vad skulle då jag kunna göra? Det pratade vi också om på det första mötet, den första oktober. Coacherna såg det som viktigt att tydliggöra de olika processerna och delarna av New City. Enligt Johannas protokoll från mötet ville de att jag skulle hjälpa dem att formulera problematiken med strukturella hinder samt påvisa arbetsätt och resultat. Coacherna hade som önskemål att "New City under kommande år kommer fram med något konkret gällande vårt arbete och resultat, till exempel en bok liknande Rädda Barnens Musikprojekt". De ville att vi skulle utveckla en modell för hur man kan utvärdera, peka på de resultat som framkommer, få belägg för vad som funkar och till exempel "hur man mäter att en person kommit närmare sina mål utan att nödvändigtvis nått hela vägen fram". De ville att vi skulle arbeta aktivt med detta under projektets gång.

Efter alla våra samtal med ungdomarna har vi belägg för mycket av det vi säger men vi har inte lyckats föra fram det på ett bra sätt, varken för oss själva eller för partnerskapet och andra. Vi har massor med historier som vi inte får fram.

Jag föreslog då att vi skulle skriva en bok tillsammans med mig som ansvarig redaktör. I boken skulle historierna kunna föras fram. Frågorna som New City arbetar med skulle kunna tydliggöras samt hur arbetet går till, i vilken utsträckning det är framgångsrikt och varför. Jag föreslog att boken skulle kunna ges ut på Malmö Högskola i serien MAPIUS. Det skulle ge boken en kvalitetsstämpel, dessutom garanterad av mig som redaktör. Coacherna fick inför nästa möte i uppgift att fundera på en grundstruktur för boken och innehåll.

På nästa möte, den 26 oktober, kom vi fram till att boken skulle kunna ha tre kapitel. Det första kapitlet skulle handla om de problem som New City ska försöka lösa, det andra om framgång för coacherna i arbetet med ungdomarna och det tredje om framgång i påverkansarbetet. Jag beskrev boken som en mötesplats och reflektionsarena för coacherna och mig. För coachernas del skulle träffarna om boken leda till att de också utvecklade sina kunskaper om vad de gör. Därmed skulle de kunna göra det ännu bättre. För min del

skulle arbetet med boken och våra möten om den möjliggöra en relevant och träffsäker inblick i projektet. Jag skulle få reda på det jag behövde för att kunna fullgöra mitt uppdrag som följeforskare. Som jag sa på mötet så kommer kvaliteten på kapitlen att vara ett mått på hur bra projektet blivit.

Inför det tredje mötet, den nionde november, hade coacherna satt några boxar på en hylla, en för vart och ett av de tänkta kapitlen. I boxarna hade varje coach fått lägga lappar med idéer om vad kapitlen skulle kunna innehålla. Det hade pågått i en vecka och därefter hade man påbörjat en sortering av lapparna i underrubriker.

Under sorteringsprocessen insåg vi att det behövdes kompletteras med vissa punkter som inte hade skrivits ner och lade till dessa i de olika kapitlen/underrubrikerna.

Allt detta hade sammanställts skriftligt i en brainstorming som vi diskuterade på mötet den nionde november. Det stod då klart att det verkar funka med tre kapitel. Inget tema eller ämne hade ännu aktualiserats som inte kunde platsa i något av dessa tre kapitel. Brainstormingen hade på så sätt också utgjort en test av den ursprungliga idén med tre kapitel. Coacherna fick nu

inför nästa möte den 24 november i uppgift att utifrån brainstormingen skriva synopsis till varje kapitel. Så här beskrevs det i protokollet:

Att skriva om kapitlen och vad som ska stå där. Behövs övergripande förklaring i rubriken "problem". Vad ska vi skriva om i de olika underrubrikerna? Göra detta för att checka av vad som ska finnas med och vad som ej har tillräckligt mycket underlag för att få finnas med som underrubrik. Tanken att vi ska ha ordentligt med data så vi kan bygga upp en välarbetad text. ... Vi kan hämta material från annan kunskap som finns nedskrivet inom vårt område. Får ej bli på så sätt att vi gräver ner oss i böcker på biblioteket. Använda oss av artiklar och rapporter för att ge våra resonemang belägg. Viktigt att utgå från våra erfarenheter och vad vi har träffat på för problematik i mötena med våra deltagare. Vi får en inblick i problemen och ser det ur ett större perspektiv i den skrivande processen som kan vara en viktig erfarenhet för oss i vårt praktiska arbete (2011:10).

Inför det fjärde mötet, den 24 november, hade coacherna skrivit två dokument. Det första hette "kapiteluppbyggnad". För vart och ett av de tre kapitlen innehöll det motiveringar av kapitelrubriken, idéer om kapitelinnehåll, listor med underlag och specificerade avgränsningar. Det andra dokumentet hette "Synopsis" och här hade coacherna i sammanfattande texter skrivit om vad varje kapitel skulle innehålla.

MODELL: ATT SKRIVA EN BOK

På vårt första möte efterlyste coacherna en modell för utvärdering. Och de ville att vi skulle utveckla den tillsammans. Det tog jag fasta på och föreslog att vi tillsammans skulle skriva en bok. Hur tänkte jag mig då denna bok och hur den skulle kunna uppfylla kraven på en lärande utvärdering genom följeforskning? Det var nämligen det jag tänkte mig att den skulle göra. Jag hade inga planer på att göra något utöver denna bok. Det skulle tiden inte heller räcka till.

Mitt samarbete med coacherna var tänkt att bygga på en kunskapssyn som betonar värdet av olika slags kunskap. En fruktbar utgångspunkt är den indelning som görs i *Läroplan för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet, Lgr 11*. Där sägs det att "kunskap kommer till uttryck i olika former - såsom fakta, förståelse, färdighet och förtrogenhet - som förutsätter och samspekar med varandra." Med faktakunskap menas information av olika slag, vilken inte gör någon skillnad mellan yta eller djup. Det gör däremot förståelsekunskapen som har en kvalitativ karaktär. Färdighetskunskap är det som krävs för att kunna göra något medan förtrogenhetskunskap syftar på kunskapens tysta dimension och kommer till uttryck i bedömningar.

En liknande indelning är den som jag själv gör i min bok om vetenskapsteori, *Den gode socialvetenskaparen*, där jag skiljer mellan tre former av kunskap, nämligen teoretisk, empirisk och praktisk. Teoretisk kunskap motsvarar det som Lgr 11 kallar förståelsekunskap. Empirisk kunskap är det samma som faktakunskap medan färdighetskunskap och förtrogenhetskunskap förenas i det som för enkelhetens skull kan kallas praktisk kunskap. I mitt samarbete med coacherna ville jag sträva efter att integrera dessa tre former av kunskap. Jag ska nedan klargöra min syn på hur de "förutsätter och samspelar med varandra", som det står i läroplanen.

Ett annat viktigt kännetecken på den kunskapssyn som jag företräder är att kunskapen måste skapas. Den finns inte av sig självt. Det innebär att information och erfarenhet inte är det samma som kunskap. Det kan bli kunskap. Men då krävs det arbetsinsatser. Och dessa arbetsinsatser är alltid i någon utsträckning sociala. Vi behöver få hjälp och bli inspirerade av varandra. Vi behöver få testa våra kunskaper på varandra och se om de håller. Med hjälp av ovanstående begrepp kan modellen med att skriva en bok beskrivas så här:

- Erfarenheter: Coacherna skaffar sig mycket erfarenhet i arbetet med ungdomarna. I den utsträckning dessa erfarenheter inte har be-

arbetats kan de inte betraktas som kunskaper. Däremot utgör de ett gynnsamt "råmaterial" som man säkert kan göra kunskap av. Detta "råmaterial" utgör en utgångspunkt för boken men också för en vidareutveckling av New City.

- Praktisk kunskap – färdighets- och förtrogenhetskunskap: Coacherna utvecklar en praktisk kunskap i arbetet med ungdomarna. Det är en typ av kunskap som också kan karakteriseras som 'tyst' och implicit eftersom den fullt ut inte har gjorts explicit. Den sitter liksom delvis i kroppen. I slutänden är det den praktiska kunskapen som avgör hur väl New City lyckas. Men den praktiska kunskapen beror i sin tur på såväl den empiriska som den teoretiska kunskapen.
- Empirisk kunskap – faktakunskap: För att kunna skriva måste coacherna tänka igenom sina erfarenheter men också prata med varandra om dem. Det kommer då också att stå klart vad de kanske inte riktigt kommer ihåg eller inte har full koll på, det vill säga vilka kompletteringar som behövs.
- Teoretisk kunskap – förståelsekunskap: Skrivandet kommer också att aktualisera hur coacherna

förstår det de gör. De kommer själva att märka var förståelsen brister, men det blir också min uppgift att påtala det för dem. Texterna kommer att ge mig en inblick i coachernas förståelse. Denna förståelse kommer jag att problematisera för att å ena sidan deras texter ska bli bättre, och å andra sidan de ska bli bättre på det de gör.

Ovanstående kan också beskrivas som en cirkel. Erfarenheter och praktisk kunskap ligger till grund för den empiriska och teoretiska kunskap som vi tillsammans vidareutvecklar för att förbättra den praktiska kunskapen. Det lägger en ny grund för utvecklingen av den empiriska och teoretiska kunskapen. Det som gör att cirkeln snurrar kommer att vara arbetet med boken. Boken blir den anledning som får cirkeln att snurra. Den kommer att stimulera och tvinga fram ett samspel mellan de tre formerna av kunskap. Bokens slutgiltiga innehåll blir sen ett slags mått på hur bra projektet New City har blivit. Det kommer att visa sig i den förståelse för sitt arbete som coacherna ger uttryck för i boken: Varför de gör det, hur de gör det och vad det har lett till.

ARBETET MED BOKEN

På det femte och sista mötet under 2010 (12 december) kom vi överens om att Josefin skulle skriva kapitlet om partnerskapet. Inför nästa möte den 14 januari fick coacherna i uppgift att göra en projektplan med vad som skulle göras, när och av vem. Planen skulle sträcka sig över hela våren. Som Johanna skrev i protokollet: "Målsättningen är att vi på nästa möte skall kunna 'trycka på knappen', då skall arbetet sätta igång på riktigt."

Coacherna gjorde en tidsplan och enligt den skulle boken vara klar och kunna skickas till tryck i början av juni 2011. I planerna ingick en fördelning av alla arbetsuppgifter. Som Eduardo skrev i protokollet: "Måste komma fram till vad varje person har för preferens i arbetet och känner sig mest bekväm med, fördelning måste kännas bra för alla i gruppen."

Coacherna skulle träffas en halvdag i veckan för att diskutera hur det gick med skrivandet. Allt detta diskuterades på mötet den 14 januari, då även Josefin deltog. Dessutom hade nu även Fredrik Björk från Malmö Högskola engagerats i arbetet. Hans huvuduppgift skulle vara att se till att det blev en tillgänglig och intresseväckande layout. Vi bestämde att vi alla skulle träffas en gång i månaden.

Tanken var även att involvera ungdomar. Flera förslag nämndes i protokollet: "Att de blir intervjuade av oss på NC. Rutor där ungdomar kan berätta något om ex. deras erfarenheter. Låta ungdomar läsa det vi har skrivit och låta dem komma med synpunkter på materialet." Inför mötet hade även Josefin förberett en disposition och innehållsbeskrivning av sitt kapitel. I protokollet nämndes det att det skulle utvecklas kriterier för vad som är ett framgångsrikt coachande och framgångsrikt strategiskt arbete. Vi var också överens om att boken skulle genomsyras av ett kritiskt förhållningssätt.

Arbetet tog dock längre tid än planerat. På ett möte den 15 april insåg vi att det inte skulle bli klart till i början av juni. Deadline flyttades därför fram till den sista augusti. Det gick dock inte att hålla det heller. En orsak till förseningarna var att vi fick problem med begreppen. Vilka begrepp ska användas i beskrivningarna av det som görs? Och hur funkar det med de begrepp som vi övertar från andra, till exempel de som har skrivit projektbeskrivningen eller den nationella politiken? Så här skrev Henrik i ett protokoll från mötet den 18 februari:

När vi diskuterade situationsbeskrivningen i problempkapitlet så kom vi fram till att det är flera begrepp som vi som grupp inte diskuterat och enats om

hur vi ska använda. Därför beslutades att vi ska ha en förberedande workshop för att diskutera/definiera olika begrepp. De begrepp vi kommer att diskutera är: utanförskap/innanförskap, social exkludering, glappet, mötet, fogmassan, frivillighet, bemötande. Tanken är att arbetet ska resultera i en begreppslista som kanske kan vara med i boken.

Problemen med begreppet utanförskap hade dock aktualiserats redan tidigare. Coacherna var kritiska till begreppet och tyckte att det bidrog till att stigmatisera. Samtidigt blev vi överens om att det behövdes ett bredare begrepp som täckte in mer än bara till exempel arbetslöshet. "Här är det viktigt att vi diskuterar mycket och kommer fram till en gemensam hållning", skrev Johanna i ett protokoll från mötet den åttonde februari.

En annan orsak till förseningarna var de krav jag ställde som forskare. Det framgår av det protokoll som Henrik skrev från mötet den 18 februari: "... viktigt att vi funderar över rimligheten i vad ungdomar berättar; vi måste ha en validering av utsagor." Ett annat krav från mig var att inte enskilda tjänstemän inom till exempel Arbetsförmedlingen skulle kunna identifieras. Vi ägnade också mycket tid åt att prata om vilken tankefigur som skulle ligga till grund för upplägget i boken. På mötena i februari fastnade vi för följande tankefigur: "Situ-

ationen – individen/mötet, Hinder – strukturen, Glappet – mötet mellan individ och struktur.” Det tog dock sin tid att reda ut vad denna skulle betyda och vad som skulle ingå i respektive del. Det var heller inte lätt att göra ungdomar delaktiga i bokprojektet, så som det var tänkt. ”Frågan måste tas upp igen”, skrev Henrik efter mötet den 18 februari, ”vi kom inte till några nya beslut”.

Ytterligare en orsak till förseningarna var att bokarbetet krockade med allt annat. Coacherna hade så mycket annat att göra. På mötet den 15 april kunde jag konstatera att arbetet med boken hade gått framåt, men som Johanna skriver i protokollet ”det är också tydligt att vi har en bit kvar. Det som saknas är tydlighet i att vi jobbar som coacher, våra erfarenheter och upplevelser från vårt arbete måste få större plats i boken. Ungdomarnas perspektiv saknas, ta med dem genom citat och reflektioner.” En annan svårighet som hade börjat visa sig gällde samordningen av kapitlen. Det skrevs om samma saker på olika ställen. De olika texterna hade inte blivit synkade. Det behövdes ett bättre samarbete.

När man ska skriva en bok blir man också automatiskt tvungen att ta ställning till orsakerna. Det avslöjar sig nämligen i hur man skriver. Och det som står tryckt i en bok går inte att ändra. Det står där. Det är inte som med

talspråket där man ofta har möjlighet att ändra sig, släta över, be om ursäkt och så vidare. De texter som hade skrivits inför mötet den 15 april penklade i synen på vem som är boven och orsakerna till problemen. Ibland lyftes strukturerna fram men på nåt ställe kunde man få intrycket att problemen berodde på att samhället hade blivit mer mångkulturellt. Men så tyckte definitivt ingen av coacherna. Problemen med begreppet utanförskap hade också blivit större, vilket Johanna skrev om i protokollet från den 15 april:

Hur ska vi ha det med begreppet utanförskap? Vi måste sätta ner foten och bestämma oss. ... Om vi vill göra det till ett begrepp som vi använder så gör vi det men vi måste ha ett aktivt förhållningssätt till begreppet så vi vet vad vi menar och att det är tydligt. Vi kan inte skipa det då det står i vår projektplan att vi ska ”bryta ungas utanförskap”. Vad är det vi ska bryta? Så som begreppet används i dag inom politiken är problematiskt och detta kan vi ge fler nyanser av.

Ett annat problem gällde skrivsättet. Hur ska man skriva så att det upplevs legitimt och trovärdigt? Flera av coacherna har en högskoleutbildning i bagaget och såg det därför som naturligt att förlita sig på sina tidigare erfarenheter av uppsatsskrivande. Det ledde till att många referenser till annan forskning byggdes in i

texten och längre resonemang fördes om olika forskningsrön. Det gav så klart ett gediget intryck men som Fredrik sa på mötet den 15 april: "Språket är lite för mycket 'uppsats' och den behöver lite mer liv för att bli intressant." Jag menade att språket behövde göras mera personligt. Dessutom var det viktigt att låta ungdomarna komma till tals.

Inför det möte som var planerat till den 14 juni hade coacherna skickat texter som Fredrik, Josefin och jag läste. I dessa texter var det precis som om alla problem ställdes på sin spets. Så här skrev Josefin i ett mejl till mig:

Jag känner fortfarande att man kastas in i en text som man inte riktigt vet vem som har skrivit, och i vilket syfte det har skrivits. Ibland känns den som en debattartikel som argumenterar mot orättvisorna i dagens arbetsmarknad, ibland som ett försök till att ge en forskningsöversikt över hur ungdomar upplever sin tillvaro i mötet med myndighetsverige/arbetsmarknaden, ibland handlar det om hur enskilda ungdomar har upplevt ett besök hos en myndighet. (Mejl från Josefin till mig den 13 juni)

Fredrik påminde i ett mejl till mig om att mycket inte riktigt kunde förutses. Just därför var det så intressant, menade han, och viktigt att lära av:

Jag tänker att vi nu närmar oss ett viktigt skede i arbetet - inte minst därför att flera av de saker som nu lyfts fram var sådana som man kanske inte riktigt kunde förutse i början av arbetet. Många av de frågor du ställer kring begrepp och dess användning, Mikael, är oerhört viktiga därför att de kanske inte är helt uttalade varken coacherna emellan eller i förhållande till partnerskapet. Exempelvis tänker jag på utanförskapet - vilket nästan förtjänar ett eget avsnitt just för att det spelar så olika roller för NC. Dels är det ett begrepp som finns med i de styrdokument som finns för verksamheten och dels finns det med i den allmänna politiska debatten på ett sätt som man inte riktigt kan identifiera sig med. Så jag tror/tycker att man nog både får ta fram en definition om hur man inom NC ser på och använder begreppet och samtidigt sätta detta i relation till hur begreppet förekommer och används i den allmänna debatten. Detta gör man lite varstans i texten, men jag tror att man behöver göra detta samlat i inledningen. (Mejl från Fredrik till mig den 12 juni)

Det var precis som om coacherna hade tvingats in i en form som inte passade dem. Mycket av det som otvivelaktigt har varit bra med New City saknades nämligen. Det hade uppenbarligen inte känts självklart att placera in någonstans. Det gällde till exempel det arbete som man under ett och ett halvt år hade bedrivit med både

boxning och fotboll. Här fanns det mycket att berätta men inget hade kommit med. Samma sak med resorna till Danmark. Det nämndes bara som hastigast. Varför är det viktigt att åka med ungdomarna till Danmark? Det stod det inget om. Varför är det viktigt att bjuda på frukost? Det fanns heller inte med. Det saknades uppenbarligen många berättelser.

Min slutsats blev att vi behövde omorganisera arbetet och hitta nya former för det. Jag genomförde därför intervjuer med alla coacherna på mötet den 14 juni. Jag frågade dem vad de tyckte om bokprojektet, hur de tyckte att det hade gått hittills, hur de såg på sina egna insatser, hur de bedömde det aktuella läget, hur vi skulle kunna göra för att komma vidare samt hur de skulle kunna och vilja bidra till ett bra resultat. Eduardo sammanfattade resultatet av intervjuerna i protokollet:

Alla fortfarande på tåget när det gäller att skriva boken. Viktigt att ingen känner sig tvungen att skriva utan gör det av egen fri vilja. Viktigt att ta tillvara det som varje person är bra på, idag ser det inte riktigt ut på det viset och alla gör samma.

Alla ville fortfarande att vi skulle genomföra bokprojektet och ambitionerna hade ett starkt stöd bland coacherna men det krävdes en omfördelning av ar-

betsuppgifterna. Alla kunde inte göra samma saker. Jag föreslog att det skulle utses en huvudansvarig bland coacherna som jag också kunde ha den löpande kontakten med. Det blev Sanna. Det innebar inte att jag bröt kontakten med de andra coacherna. "Mikael finns till förfogande för individuell kontakt med alla som jobbar med boken", skrev Eduardo i protokollet. Vi var också överens om att "jobbet som läggs ner på detta bör inte uppfattas som något som sker vid sidan om det övriga arbete, utan det ska vara minst lika viktigt som det arbetet som vi bedriver som coacher i New City".

Jag minns mötet den 14 juni som mycket konstruktivt. Det kändes som en nystart. Ändå hände det sen inte så mycket mer innan semestrarna. Förmodligen kom nystarten för sent. Det gjorde att vi efter semestrarna hade fått ganska ont om tid. Jag hade nu blivit ganska tveksam till om vi verkligen skulle gå i land med det. Men då infann sig nytändningen. Nu var det precis som om alla bestämde sig för att det skulle bli klart. Det väckte återigen min entusiasm vilket framgår av den planering som jag skrev den fjärde september:

Nu så! Nu kör vi så det ryker. Efter den senaste veckans diskussioner med flera av er har jag nu övertygats om att vi ska kunna slutföra detta bokprojekt. Dessutom tror jag att det kommer att bli bra. Men det vill till att

vi alla gör det vi ska och håller tidsschemat. Det finns ingen tid kvar för förseningar. Efter det att vi gjorde den första tidsplanen i början av året har projektet försenats kraftigt två gånger. Nu är det tight med tid. Vi har inga marginaler kvar. De deadlines som vi bestämmer måste därför hållas.

Jag påminde också i planeringen coacherna om deras potentialer. Den ena kallade jag erfarenhetspotentialen och den andra reflektionspotentialen. Det var på grund av dessa två potentialer som jag ville engagera dem i detta bokprojekt som i grunden är ett följeforskningsuppdrag. Med erfarenhetspotentialen menade jag deras erfarenheter av ungdomarna, hur de har det, vad som är problemen i deras situation och hur det har funkat att stötta dem. Med reflektionspotentialen menade jag möjligheten att i gruppen av coacher bearbeta dessa erfarenheter till intressanta reflektioner och kunskaper på grund av gruppens sammansättning, deras arbetsuppgifter, sammanhanget, miljöerna och så vidare.

Jag vill att effekter av båda dessa två potentialer ska komma till uttryck på så gott som varenda sida i boken. Det ska således på så gott som varje sida märkas att ni har såväl haft kontakt med ungdomarna som reflekterat över deras situation. Erfarenhetspotentia-

len kan komma till uttryck i form av citat från ungdomarna, berättelser, nåt litet omnämmande, statistik på grundval av alla era kontakter etc. Reflektionspotentialen kan komma till uttryck genom att era reflektioner i boken kopplas till ert coach-sammanhang.

Insikterna i boken skulle inte i första hand grunda sig på böcker eller utbildningar. Visst fick de hänvisa till olika författare och annan forskning. Det gick alldeles utmärkt. Men det jag främst var ute efter var insikter med ursprung i deras samarbete, diskussioner och sammanhang i New City. Det kunde också mycket gärna härstamma från bokprojektet för så var det ju tänkt att bokprojektet skulle funka. Syftet med bokprojektet har hela tiden varit att stärka reflektionspotentialen och få coacherna att komma loss med reflekterandet om vad de gör, varför, hur och så vidare. På så vis var det tänkt att de dels skulle bli bättre coacher, dels skriva en bra bok.

Blev det en bra bok då? Det får var och en själv bedöma. En bok blev det i alla fall. Och jag ska själv ta ställning till hur bra både den och New City blev. Dessförinnan innehåller boken ett kapitel av Josefin om partnerskapet. Men nu är det först coacherna som ska ta till orda. Så jag överlämnar ordet till dem.

New City - en stad där alla får plats

NEW CITYS COACHER - EN PRESENTATION

Jessica, projektledare



Foto: Urszula Striner

När jag började arbeta i New City hade jag precis varit projektledare i ett projekt på Föreningen idrott för handikappade. Innan jag hamnade där hade jag arbetat med många olika projekt i Södra innerstadens stadsdelsförvaltning, där jag även jobbat som arbetsmarknadssekreterare. Jag började min resa med New City redan då det drevs som Up New City år 2007. Jag känner mig privilegierad över att i mitt arbete få möta och arbeta tillsammans med så många fantastiska människor och få så mycket tillbaka i form av ungdomarnas berättelser - att de lyckats.

Mitt arbete innebär ofta att kunna knyta ihop trådar, sitta på möten och finna lösningar på saker som ibland kan tyckas omöjliga. Med hjälp av mitt fantastiska team har vi kunnat genomföra saker som i idéfasen känts

ganska hopplösa. När jag tänker på New City så tänker jag på möjligheter, vilja, gemenskap och glädje.

Jag har lärt mig otroligt mycket i mitt arbete och projektet har verkligen utvecklats framåt hela tiden. Efter som jag jobbar en hel del med administration och planering har det varit oerhört viktigt för mig att ta mig tid till att möta de ungdomar som vi arbetar tillsammans med och ställa upp när jag kan, till exempel på intervjuutrustning. Det har gett mig jättemycket. Det har också varit oerhört viktigt att finnas tillgänglig för coacherna och kunna ge dem den support de önskat.

För mig är det viktigt att känna att man kan stå för det man gör, helhjärtat, och det kan jag säga att jag gör i New Citys fall. Efter denna långa resa känner jag ett visst vemod över att allt ska ta slut och att alla mina fina kollegor ska spridas ut och berika andra arbetsplatser. Och jag är övertygad om att en verksamhet som vår behövs. Vi har kontakt med många ungdomar som gått vilse bland strukturer och system. De har tappat tron på sig själva och glömt bort sina drömmar. Det behövs ett ställe för unga där man kan få bara vara, ett

andningshål där man kan prata om drömmar och visioner, och bygga upp sin självbild och tilltro till sig själv. Det behövs en hållplats för människor att pusta ut på och framförallt bli sedda för den de är. Vår funktion är att skapa en trygg relation och guida och navigera vidare mot ungdomens mål, som en social GPS. Vi tror att alla har en plats i samhället – man har bara olika lång sträcka för att hitta den.

Eduardo, ungdomscoach



Foto: Björn Edin

Mitt namn är Eduardo Ocaña och jag är 30 år gammal. Jag är född i Malmö och växte upp i Holma, en av stadens många miljonprogram. Redan i tidig ålder började jag intressera mig för sociala frågor och samhällsdebatter var näst intill vardagsmat i hemmet. Det var en rolig uppväxt, trots fördomarna om hur det är att leva i ett miljonprogramsområde. Flera av förebilderna jag hade som liten var de stora grabbarna som höll på med breakdance och musik. Dessa förebilder fastnade i mina tankar, och inspirationen jag fick av dem följde med mig under hela min uppväxt. Jag hade bestämt mig vid tidig ålder; jag

skulle bli dj! När alla andra ville bli poliser, brandmän och fotbollsspelare var min högsta dröm att bli dj och kunna åka runt och scratcha och mixa för folk. När jag gick in i vuxenlivet var dj-drömmen fortfarande levande, men nu hade jag börjat tänka på andra aspekter av mitt liv. Jag tänkte tillbaka på mitt och föräldrarnas engagemang i sociala frågor och var fast besluten om att jag skulle utbilda mig för att kunna arbeta med dessa frågor.

Jag började läsa sociologi, samtidigt som jag var ute och spelade på klubbar efter att jag förverkligat min första dröm om att bli dj. Efter tre terminer med sociologi insåg jag att jag inte ville studera samhället från ett kontor utan snarare ville arbeta "hands on". Jag sökte in till Socialhögskolan i stället, fast besluten om att bli socionom. Fyra år senare hade jag mitt examensbevis i handen.

Jag var otålig under min tid som student. Jag ville inte vänta tills jag var färdigutbildad för att börja arbeta. Det var inte ett jobb i sig jag var ute efter, utan jag ville göra något! Jag började arbeta på UngART efter att jag gjort min socionompraktik där. Ett par timmar här och ett par timmar där gav mig otroligt mycket erfarenhet, och viktigast av allt att jag kunde arbeta med ungdomar som kom från områden som påminde om Holma där jag själv växte upp. Jag var fortfarande otålig, ville göra mer, och blev erbjuden att arbeta på Tegelhuset i

Rosengård med ett gäng ungdomar som var intresserade av musik. Jag fick uppgiften att starta en dj-kurs och detta var det mest ideala för mig, att få kombinera båda sidor av mitt liv; passionen för musiken och intresset för sociala frågor.

Jag började arbeta i New City i mars 2010, strax efter att jag tagit examen. New City var just det jag sökte efter. Jag ville jobba på en plats där arbetet utgick från individens vilja och styrkor och där arbetet gick ut på att stärka människor – inte vara ytterligare en kontrollerande faktor i deras liv. Det mest givande med arbetet har, förutom vårt holistiska synsätt och alla spännande möten, varit viljan att testa nya idéer och den innovativa atmosfären på arbetsplatsen. Det har varit en spännande resa som har gett mig en ny inblick i hur socialt arbete kan och borde bedrivas.

Adem, ungdomscoach

Mitt namn är Adem Özay och jag är 26 år. Jag är född och uppvuxen i Sverige med turkiska föräldrar. Jag bor på Rosengård och har gjort det i hela mitt liv. Jag hade en underbar barndom med många vänner och roliga minnen. På gymnasiet studerade jag samhällsprogrammet

med ekonomisk inriktning. Min gymnasietid var de tre bästa åren i mitt liv. Därefter hade jag ett fotbollsäventyr i Turkiet, där jag bodde och spelade fotboll i två år. Under tiden i Turkiet växte jag som människa och skaffade mig erfarenhet som jag aldrig annars hade fått. Jag fick stå på mina egna ben och fick snabbt inse att nu är det jag som måste ta kontroll över mitt liv och att inget löser sig utan egen ansträngning.



Foto: Björn Edin

Efter två år återvände jag hem till Sverige och fortsatte att spela fotboll i min moderklubb FC Rosengård (som spelar i division 1 för tillfället). Men fotbollen räckte inte till, och jag kände att jag var tvungen att göra något mer av mitt liv. Jag fick jobb i New City. Det var en underbar chans för mig som är uppvuxen på Rosengård att få vara en del av satsningen med att hjälpa ungdomar i området. Nu har jag jobbat i New City i tre år och är hur nöjd som helst med mitt arbete. Jag önskar att New City skulle förbli en permanent verksamhet för ungdomarna i området.

Sanna, ungdomscoach

Jag började mitt arbete som ungdomscoach i New City i januari 2011. Innan dess hade jag arbetat på ett boende i Malmö för ensamkommande barn och ungdomar som tvingats fly sina hemländer. De lärdomar och erfarenheter jag fick genom arbetet med dessa fantastiska ungdomar tog jag med mig in i New City. Förståelsen för vikten av att möta människor i komplexa och problematiska situationer med den yttersta ödmjukhet och vänlighet är en sådan lärdom. Hur det är att leva i samhällets marginaler, att inte vara prioriterad, att inte ha hög status och att inte få ta någon plats är en annan. De ungdomar som jag har mött genom mitt arbete i New City har ytterligare bekräftat min övertygelse om att avståndet mellan oss människor inte behöver vara längre än ett vänligt ord, oavsett vilken plats vi befinner oss på och vart vi är på väg.

Att använda sig av sin lyhördhet, flexibilitet och värme anser jag vara av avgörande betydelse för arbetet med ungdomarna, och jag tror att jag har hjälpt till att bidra med just dessa verktyg till New Citys "verktygslåda". Arbetet i projektet har möjliggjorts av att Drömmarnas Hus, projektets ägare, är en arbetsplats som uppmuntar kreativitet, uppfinningsrikedom och initiativ. Det



Foto: Björn Edin

är en organisation som känner förtroende och tillit till sina medarbetare, en grundförutsättning för att arbetet ska kunna blomstra och ge frukt. En klok människa sa en gång till mig att kompetenta chefer är generösa och tillåtande i sitt ledarskap, medan ledare som har nått sin inkompetensnivå blir snåla och kontrollerande i sitt yrkesutövande. Drömmarnas Hus är för mig en oerhört kompetent, generös och tillåtande arbetsplats. Tack för att ni har möjliggjort New Citys, och min, resa.

Johanna, ungdomscoach

Jag var överlycklig när jag i mars 2010 började arbeta som ungdomscoach i New City. Innan jag började jobba här hade jag pluggat och jobbat inom olika ungdomsprojekt i omgångar och kände att jag var redo för en utmaning. Jag hade länge pendlat mellan att arbeta med internationella frågor och det sociala arbetet på hemmaplan i Sverige. Jag kände att det var dags att arbeta

här hemma och jag längtade efter att få arbeta med människor igen. Därav min lycka när jag fick beskedet att jag skulle bli ungdomscoach.



Foto: Björn Edin

Det finaste i mitt arbete är mötet med ungdomarna, att få ta del av andras berättelser och livshistorier. Arbetet som ungdomscoach har gett mig otroligt mycket. Jag har lärt mig mycket om mig själv och om andra. Jag har fått en inblick i vårt samhälle och vår stad som jag inte hade fått om jag inte varit ungdomscoach. De personer jag har träffat hade jag inte mött och de historier jag har hört hade jag inte fått ta del av annars. För mig har det varit otroligt värdefullt.

Mitt driv och viljan att förändra är de sidor av mig som hjälpt mig mycket i mitt arbete som ungdomscoach. Som coach är det viktigt att vilja utvecklas och utveckla. För precis som de ungdomar jag möter i mitt arbete vill utvecklas vill jag utvecklas i mitt arbete, hitta nya vinklar på det jag gör och testa nya metoder. Utmaningen i att nå människor och att bygga hållbara relationer driver mig konstant framåt. Det går inte att luta sig tillbaka och tänka att man kan detta. För mig har

det varit till stor hjälp att jag är nyfiken och alltid vill veta mer. För mig är nyfikenhet ett viktigt instrument i mitt arbete med ungdomarna. Genom att vara öppen och nyfiken kan jag komma nära och intresset för andra människors historia är det jag värnar om mest.

Den tid jag har fått vara en del av New City har varit mycket betydelsefull för mig och jag är tacksam över de lärdomar som jag får ta med mig på nya äventyr.

Fadia, ungdomscoach



Foto: Björn Edin

Jag började mitt arbete som ungdomscoach i New City i januari 2011. Jag är född i Libyen och efter att ha bott en period i Libanon kom jag till Sverige vid sju års ålder. Jag har sedan dess bott i stadsdelen Rosengård i Malmö. Jag är utbildad till socionom och har tidigare arbetat med olika målgrupper, till exempel familjer i Rosengård och långtidsarbetslösa. Erfarenheten från utbildningen, min egen kulturella bakgrund samt insikterna från tidigare arbeten gör att jag lättare kan förstå och förklara argument som ungdomarna

kommer med. För mig är det berikande i min yrkesroll att även kunna stötta mina kollegor och stärka verksamheten.

Den erfarenhet och den kunskap som jag fick genom att arbeta med olika målgrupper tog jag med mig in i New City. Vikten av bemötande, att kunna lyssna och att vara ödmjuk är avgörande när man ska jobba med ungdomar. Inom de kommunala verksamheter som jag tidigare har jobbat har jag upplevt att arbetet många gånger styrts mycket uppifrån och av strikta ramar. Jag har ofta haft känslan av att det varit svårt att ta ut svängarna för att möta människors behov och önskemål.

Att få arbeta i en unik verksamhet som Drömmarnas Hus har gett mig större möjlighet och utrymme till att genomföra aktiviteter utifrån ungdomarnas behov och på ungdomarnas villkor. Detta har berikat mig som person och jag kommer att ta med mig dessa erfarenheter i mina kommande yrkesroller.

Henrik, ungdomscoach

Jag heter Henrik Nilsson och är 29 år. Jag är född och uppvuxen i Oskarshamn och har bott i Malmö i tio år. Jag har jobbat på New City sedan mars 2010. Sedan

gymnasietiden har jag varit intresserad av och frustrerad över att alla i samhället inte ges samma möjligheter – att det görs skillnad på folk och folk, på vi och dom.



Foto: Peter Hartman

Efter gymnasiet bestämde jag mig för att försöka lära mig hur man gör något åt detta. Jag läste på programmet IMER på Malmö Högskola, för att senare ta examen i statsvetenskap i Lund. Det dröjde dock ett par år, som för många unga akademiker, innan jag fick chansen att jobba med det jag ville. Jag läste till en kurs i projektledning, jobbade ett par år i telekombranschen, för att sedan rikta in mig på arbete med ungdomar som sökte möjligheter. Jag jobbade först med ett kortare projekt med ungdomars entreprenörskap, ett idrottsprojekt, samt på ett boende för ensamkommande flyktingbarn. Efter att ha börjat jobba med ungdomarna på boendet kände jag ännu mer att jag ville arbeta med att stärka ungdomar som befann sig svåra situationer.

För mig har min tjänst i New City varit en unik möjlighet att få arbeta "hands on" med den samhällsproblematik som jag alltid varit intresserad av att motverka. Genom att träffa många ungdomar och även andra organisatio-

ner, och ta del av andra projekt, har jag lärt mig väldigt mycket mer om situationen för unga arbetslösa än vad jag gjorde under hela min utbildning.

Rukiya, ungdomscoach



Foto: Peter Hartman Jag heter Rukiya Ismail och min resa som ungdomscoach började våren 2009. Jag hade hört talas om Up New City och tyckte redan då att det var mycket intressant. När jag hade återkommit från mina studier i Paris såg jag att man sökte coacher till New City. Jag var snabb med att ansöka och mindes att jag var väldigt förväntansfull efter mina intervjuer.

Jag blev anställd och var otroligt glad. Jag tyckte att det var väldigt spännande att få chansen att bygga vidare och delta i utvecklingen av New City. Det kändes väldigt utvecklande och otroligt häftigt.

Att jobba som ungdomscoach har varit mycket givande och lärorikt. Som ungdomscoach har jag lärt mig vikten

av att först vara en medmänniska i mina möten med ungdomar; att alla har en historia att berätta och att vi alla vill bli sedda och bekräftade.

Jag tycker att jag har varit en bra coach, bland annat på grund av mitt glada humör som lätt smittar av sig. Jag känner att med min bakgrund, ung invandrartjej i en förort som själv varit i utanförskap, har jag lätt kunnat relatera till ungdomarna som jag träffat. Jag förstår hur tufft det kan vara att vara ung och arbetslös, och mitt arbete har känts väldigt viktigt och relevant. Det skapade en mening och ett värde för mig och även för ungdomarna jag coachat.

Det var en underbar känsla att gå till jobbet och verkligen känna att jag gjorde en skillnad i någons liv, att jag förhoppningsvis gjorde någons dag lite enklare... Att ha fått möjligheten att vara ett alternativ till handläggare eller myndigheter och skapa en social relation som baseras på frivillighet känns fint.

Det som jag mest tycker om med att vara coach är att vi jobbar och utgår från individen, att jobba utifrån New Citys målgrupps behov utan en färdig mall samt att skapa nya och kreativa sätt för ungdomar att möta myndigheter och arbetsgivare för att komma till bland annat arbete och studier. Det har varit roligt och utmanande men framförallt givande.

Det är en ära att ha fått vara coach och ha fått ta del av många roliga och även svåra utmaningar. Jag kommer bära med mig alla historier som jag fått höra genom åren.

Jag tackar för mig och hoppas att även jag lämnat avtryck.



”För att vi får jobba med mellanrummet, det som ibland uppstår mellan individen och strukturen, och bistå människor i att hitta dörren ut från det rummet.”

”New City lyckas skapa positiva relationer och arbeta målinriktat med ungdomar som annars inte vänder sig till myndigheterna för hjälp, eller dem som fallit mellan stolarna. Anledningen till att detta fungerar är att vi jobbar hårt på att radera ut trösklar och hierarkier mellan ungdom och tjänsteman; vi grundar vår metod i frivillighet att delta och ett bemötande på ungdomarnas villkor.”

”New City är ett projekt som jobbar tillsammans med ungdomarna och verksamheten formas helt efter deras behov och önsningar. Genom att arbeta med frivillighet och med metoder som stärker ungdomarnas självkänsla och ger dem verktyg att ta sig ut i arbetslivet är New City ett unikt projekt.”

”Unikt med New City är vårt koncept unga möter unga, coachernas kompetenser, att våra deltagare är nöjda, att vi lyckas med att stärka deras självkänsla och självförtroende inom olika sammanhang, att vi lyckas med att få dem i sysselsättning. Vi coacher erbjuder något utöver det vanliga. Vi har en stark bemanning med mångfaldig kompetens som vi delar med oss av till våra deltagare. Frivilligheten är något som uppskattas och att vi hjälper och navigerar rätt.”

Fyra ungdomscoacher om vad som enligt dem gör New City unikt.

Om New City

2.0

INLEDNINGSVIS

I den här delen av boken är det vi ungdomscoacher i projektet New City som skriver om våra erfarenheter, reflektioner och lärdomar från de senaste tre årens arbete. Vi har under denna tid träffat många ungdomar – mer än 600 stycken – som talat med oss om hur de har det. Om detta vill vi berätta. Vi är medvetna om det finns många ungdomar för vilka det går hur bra som helst och där befintliga arbetsmarknadsinsatser är fullt tillräckliga. Vi har träffat dem som har behövt något annat, till exempel mer stöd, hjälp och tid. Vår önskan är att denna text ska ses som ett konstruktivt inlägg i debatten om hur man kan göra det bättre för dessa ungdomar.

Vi kommer att inleda med en beskrivning av projektets utformning och dess syfte och mål, för att sedan lyfta de problem som vi identifierat under tre års arbete. Vidare berättar vi om hur New City arbetat för att lösa dessa problem. Ett av projektets viktigaste uppdrag har varit att fånga upp ungdomarnas röster och föra dem vidare till de människor som arbetar med att utforma och underhålla det system vars uppgift är att ge stöd till ung-

domarna, till exempel statliga myndigheter och kommunala arbetsmarknadsinsatser. Det har således varit av stor vikt för oss i skrivandet av denna bok, att även här synliggöra de ungdomar som delat med sig av sina liv till oss. Vi hoppas att vi har gjort er rättvisa. Tack för er generositet, tid och kunskap. Ni är fantastiska!

Ett stort tack vill vi även rikta till vår kritiske vän och tillika bokens redaktör, Mikael Stigendal. Tack för att du inte gav upp hoppet och för att du fortsatte att kämpa tillsammans med oss. Det blev ju faktiskt en bok!

Under 2009 har 180 ungdomar varit aktiva i New Citys verksamhet. Av dessa har 47 personer gått vidare till arbete och 19 till studier.

Under 2010 har 207 ungdomar varit aktiva i New Citys verksamhet. Av dessa har 53 personer gått vidare till arbete och 24 till studier.

Under 2011 (till och med november) har 223 ungdomar varit aktiva i New Citys verksamhet. Av dessa har 35 personer gått vidare till arbete och 18 till studier.

VAD ÄR NEW CITY?

New City är ett treårigt projekt som har pågått mellan januari 2009 och december 2011. Projektet har finansierats av ESF (Europeiska Socialfonden), Allmänna Arvsfonden och Malmö stad. New City är en utveckling av projektet UP New City (se kapitel 2.2) som pågick under åren 2005-2007, där ett partnerskap bestående av 13 partners hade som ambition att utveckla, påverka och förändra befintliga strukturer utifrån erfarenheter från ”unga utanför”.

New City har följande övergripande syften (ansökan, ESF 2008):

- Att förebygga ungdomars utestängning från arbetsmarknad och utbildning
- Att genom uppsökande arbete och coachningsinsatser på ungdomarnas arenor hjälpa dem vidare mot arbete, studier eller annan lämplig sysselsättning
- Att genom samverkan skapa *en* ingång för ungdomarna
- Att påverka beslutsfattare och politiker till förändring i positiv riktning för målgruppen unga utanför

Med utgångspunkt i den arbetsmodell som användes i UP New City, har New City i sin nuvarande form valt att arbeta vidare och utveckla en arbetsmodell som riktar sig mot flera nivåer för att förbättra ungas möjligheter på arbetsmarknaden. För arbetet med att hitta och stödja ungdomarna har projektet sju ungdomscoacher. Vi coacher är (relativt) unga (25-32 år), med skiftande utbildningsbakgrund och arbetslivserfarenhet. Några av oss är socionomer och statsvetare. Någon har ingen högskoleutbildning. Vissa är uppväxta i Rosengård, någon i Småland och en annan i Libyen. Syftet med en heterogen arbetsgrupp är att vi ska spegla verklighetens komplexitet och på så sätt matcha de ungdomar vi möter i så stor utsträckning som möjligt. Vi coacher är projektets viktigaste redskap för att nå målgruppen. Våra skiftande kompetenser, bakgrunder och nätverk ses som en resurs i projektet.

Coacherna skapar en relation till ungdomarna de möter med ett förtroendefullt och ett professionellt förhållningssätt, för att kunna coacha dem vidare. Det krävs flexibilitet, tid, trygghet och tillit. Den positiva relationen är det viktigaste redskapet för att ge det stöd den unge behöver för att öka sina möjligheter att gå vidare mot sitt personliga mål (ansökan, ESF 2008).

En grundpelare för vårt arbete som coacher har varit att etablera en ”otraditionell mötesplats fri från tvång”

(ansökan ESF, 2008). I syfte att komma närmare de ungdomar som projektet vänder sig till, har projektet skapat två fasta mötesplatser i två av Malmös tio stadsdelar – en i Rosengård och en i Södra innerstaden. Mötesplatsen i Rosengård finns på Drömmarnas Hus, en ekonomisk förening utan vinstintresse som använder bland annat kultur, natur och kreativ pedagogik som verktyg i ett socialt förändringsarbete. Drömmarnas Hus har sedan 1990 funnits i Rosengård och hette från början Teater X. Alla projekt bedrivs med medel från finansiärer så som Allmänna arvsfonden, Europeiska Socialfonden och Malmö stad. Drömmarnas Hus vill förändra världen med hjälp av kultur och arbetar med att främja gemenskap och integration genom att synliggöra människans inneboende kraft. Drömmarnas Hus har genom åren tilldelats ett flertal priser för sitt arbete och fick till exempel år 2010 Nationalencyklopedins prestigefyllda Kunskapspris i kategorin skola. New Citys mötesplats i Södra innerstaden är centralt belägen ett stenkast från Möllevångstorget, i ett öppet kontorslandskap vars yta vi delar med andra projekt. Vi valde denna plats just på grund av närheten till Möllan, en plats där många ungdomar rör sig.

Vi coacher är tänkta att fungera som en typ av *kommunikatörer eller navigatörer* mellan ungdomarna och det

samhälle som omger dem. Det innebär att vi dels ska fungera som tolkar för ungdomarna, vägleda dem rätt i systemet och motivera dem i riktning mot en lämplig sysselsättning, och dels ska vi fånga upp ungdomarnas erfarenheter om de hinder som finns i de myndigheter och strukturer som omger dem. Dessa erfarenheter ska New City lyfta till partnerskapet, i syfte att förändra och/eller utveckla strukturerna i en för ungdomarna positiv riktning. Detta gäller både lagar och regler – strategisk påverkan – och påverkan vad gäller attityder och bemötande. I projektplanen står det:

För att få till förändring för gruppen unga utanför krävs det att man arbetar på mer än ett plan. Att fånga upp ungdomarna och motivera dem vidare till sitt mål är en viktig del i New City men en annan viktig del är att arbeta med påverkan uppåt. Vi har i UP New City arbetat med att identifiera och dokumentera de hinder som gör att unga hamnar i utanförskap detta har blivit grunden till vår hinderkatalog. Med denna hinderkatalog och med att fortsätta identifiera hinder kommer vi att arbeta i partnerskapet med systematisk metod kring hindren och sedan leverera detta vidare till vår referensgrupp som består av politiker och beslutsfattare. Vi vill med hjälp av detta få till förändringar i system och strukturer samt väcka debatt kring gruppen unga utanför.

För att styra arbetet har projektet satt samman ett partnerskap bestående av både privata och offentliga aktörer. I detta partnerskap ingår även projektägaren Drömmarnas Hus. Partnerskapet är det högsta beslutande organet och alla beslut fattas i konsensus. Partnerskapet ska vara engagerat och ge "förutsättningar för ett så behovsanpassat stöd som möjligt för ungdomarna" som projektet möter. Partnerskapet ska utveckla en samverkan som innebär att New City kan fungera som en ingång för ungdomarna till de olika organisationerna och ska också arbeta med strategiskt påverkansarbete för att förändra strukturer, för att bättre kunna ta emot och fånga upp gruppen "unga utanför". Det innebär att partnerskapet ska arbeta med såväl ett internt utvecklingsarbete inom de olika organisationer de företräder, som ett påverkansarbete mot beslutsfattare på högre nivå.

New Citys arbete kan således sägas ske på fyra olika nivåer: hur vi coacher söker upp och möter ungdomarna, hur vi fångar upp ungdomarnas erfarenheter och återkopplar våra lärdomar till partnerskapet, hur partnerskapet tar hand om dessa erfarenheter inom gruppen, och hur partnerskapet går vidare och sprider erfarenheter och påverkar sina respektive organisationer, samt politiker och beslutsfattare i samhället. Dessa

olika nivåer kan sammanfattas i nedanstående modell:

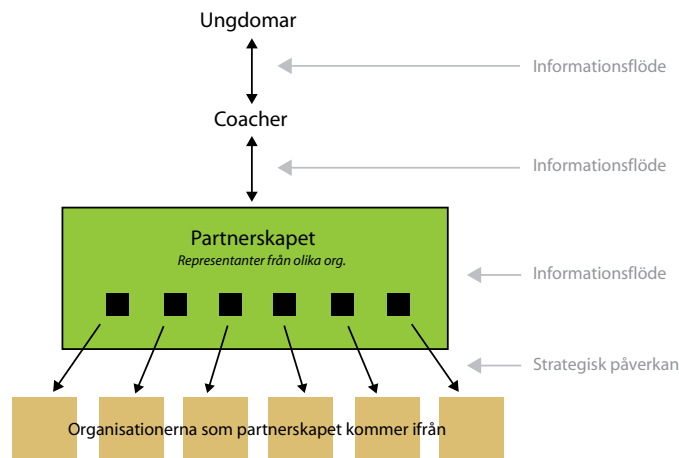


Illustration: Mats Fred

I arbetet med ungdomarna som kommer till New City har vi kunnat se att problemen, och lösningarna på dessa, kan ligga på flera olika nivåer. Dels kan det handla om ungdomens individuella situation, där saker som förväntningar och socioekonomisk tillhörighet kan spela roll för ungdomens möjligheter till sysselsättning, dels kan det handla om strukturella hinder så som diskriminering och en hög arbetslöshet som står

i vägen för ungdomarna. För att tydliggöra projektets mångfacetterade uppdrag och vad det är vi gör, har vi arbetat fram en tankefigur för att lättare kunna hålla isär begreppen.

situationen – individen

hinder – strukturen

glappet – mötet mellan individ och struktur

Utöver att titta på situations- och strukturproblemen, kommer vi att belysa det *glapp* som vi har kunnat se ibland uppstår mellan individen och strukturen, och hur vi i New City arbetar för att försöka överbrygga detta, för att på så sätt minska avståndet mellan ungdomarna vi möter och deras möjligheter till arbete, studier eller annan sysselsättning.

”Det är flera hundra unika historier, som speglar flera hundra unika människor.”

ETT KOMPLEXT UPPDRAG

Alla vill ha utveckling, men ingen vill ha förändring.

Søren Aabye Kierkegaard

I New Citys uppdrag ingår att vi ska arbeta med målgruppen ”unga utanför” (ansökan ESF, 2008). Detta ska ske genom att motivera och hjälpa de unga till en sysselsättning, företrädesvis arbete eller studier. Med detta uppdrag menar vi att det följer ett behov av en problematisering av begreppet utanförskap. I och med skrivandet av denna bok har behovet aktualiserats ytterligare. Vi har under projektets gång vänt och vridit på begreppet i arbetsgruppen. Vad betyder det för oss? Hur påverkar det oss i vårt arbete med ungdomarna? Blir vi, genom att använda ett begrepp med en så stor inneboende kraft som utanförskap verkar ha, en del av problematiken och förstärker stigmatiseringen av de ungdomar som det är vårt uppdrag att hjälpa? Frågorna har varit många och de ställdes på sin spets när vi nu skulle sätta oss ner och formulera svaren på papper. Genom vårt arbete i New City har vi fått ta del av mer än 600 ungdomars tankar, åsikter och erfarenheter om den tillvaro de lever i. Det är flera hundra unika historier, som speglar flera hundra unika människor. Bakom varje historia finns drömmar, motgångar, förhoppningar, besvikelser, vilja, mod, rädsla, kraft och mycket mer.

Precis som i våra liv, precis som i ditt liv. "Unga utanför" är ingen homogen grupp. Således kan lösningen på problemet inte vara en och samma.

Vår förhoppning är att vi med denna text kan belysa den komplexitet som vi möter i vårt arbete och att våra ord kan göra nyansrikedomen i ungdomarnas situationer rättvisa. Vi kommer att ta upp saker som projektets uppdrag och syfte, struktur och mål, samt hinder och möjligheter. Vår ambition är att mitt bland alla dessa begrepp synliggöra människorna bakom bokstäverna och att påtala vikten av att vi som representanter för samhället tar ansvar för att på ett nyanserat sätt tala om, problematisera och reflektera kring vilka mekanismer som ligger bakom skapandet och vidmakthållandet av gruppen "unga utanför". Och hur vi kan arbeta för att bemöta och förhoppningsvis lösa den problematiken.

I vårt arbete i New City träffar vi ungdomar som skulle kunna definieras som "unga utanför". Men det är tydligt för oss att begreppet har många bottnar. Under arbetet med denna bok satte vi oss ner med flera av de ungdomar som varit aktuella i projektet för att prata om just utanförskap och vad begreppet betyder för dem. Och vad säger ungdomarna själva? De, som enligt den rådande samhällseliga, mediala och politiska diskursen befinner sig i detta utanförskap? Vi har intervjuat flera

ungdomar och deras röster, tillsammans med alla de andra ungdomar vi mött i New City under dessa tre år, bär vi med oss in i arbetet med denna bok. Vissa av ungdomarna blir citerade i texten, medan andra verkar mer i bakgrunden i form av minnen och erfarenheter från våra möten tillsammans.

Våra diskussioner om utanförskap har inte syftat till att komma fram till en "sanning". Vi har i stället försökt att belysa och problematisera de olika delar som begreppet inbegriper. Efter snart tre års erfarenhet av att möta ungdomar som enligt den politiska och samhällseliga diskursen befinner sig i detta utanförskap, är vi i New City inte beredda att köpa en, vad vi anser vara, förenklad och ibland direkt stigmatiserande och kontraproduktiv förklaringsmodell. Så här resonerar vi.

ATT INTE VARA MED

*"Ta vilken folkgrupp som helst i världen. Splittrar man folkgruppen och döper dom till olika så blir dom olika."
(New City-ungdom)*

Utanförskap är i dag ett vedertaget begrepp men definitionen av begreppet varierar, ibland beroende på avsändare, mottagare och sammanhang. Oftast är det dock

en kategori av människor som avses: dem utan arbete. Riksdagens utredningstjänst fick år 2010 i uppdrag att kartlägga utanförskapet i Sverige och kom då fram till att detta hade ökat med 70 000 människor sedan år 2006 (Dnr 2010: 335). Villkoren för att kvalificera till denna grupp var endast ett till antalet: att din inkomst var beroende av samhällets välfärdssystem. Kort sagt: stod du utan jobb befann du dig i ett utanförskap.

Men är det då så att avsaknaden av ett arbete per automatik innebär att du befinner dig i utanförskap? Och vice versa: om du har ett arbete – betyder det då att du är i utanförskapets motsats, vilket i så fall borde vara *innanförskap*? Och hur ser det ut?

"Alltså, det finns ju, det är inget man kan ta bort. Jag är där. Och jag har alltid varit där. Det handlar inte om man har jobb eller inte, man kan ändå vara i utanförskap. Det handlar om hur du växer upp, var du växer upp, vad du har för moral, alltså som du delar med andra... Samhället är så. En grupp här, en grupp där. En sort här, en sort där. /.../ Alltså, jag accepterar faktiskt att jag är utanför nu. Bara jag sköter mitt jobb. Jag vill inte ens vara i samhället."

Killen som ovan reflekterar om utanförskap är 23 år gammal och har haft kontakt med New City under cir-

ka ett års tid. För denna kille är utanförskapet något ständigt närvarande och något som funnits med honom sedan väldigt ung ålder. Han återger minnen från grundskolan och känslan av att redan där inte vara inkluderad, av att sticka ut och av att vara ett störningsmoment som skuldbeläggs och åsidosätts.

"Jag hade kunnat göra så mycket grejer här i livet, men som jag inte fått chansen till. Bara jag hade fått stöd och hjälp från början. Då snackar jag redan i grundskolan. Redan där tappade dom hoppet, för att man var lite extra busig eller nåt. Men då ska man inte ha såna lärare, om dom inte pallar med en. Man är ju ett barn. Eller hur? Jag har alltid haft vissa svårigheter med att lyssna på lektionen och med att sitta still och koncentrera mig. Alla kan inte det. Jag kan inte det..."

En annan av ungdomarna beskriver sina tankar om utanförskap så här:

"När jag var yngre så kände jag det ofta, speciellt under gymnasietiden då det var mer uppdelat och enligt mig då så kunde man få skit för saker och ting bara för att man var från Rosengård. Man blev ofta förknippad som en bråkstake i skolan. Men när man blir äldre så får begreppet utanförskap en annorlunda mening. I vuxenlivet blir det mer när man ska söka jobb och när man skriver sin adress och adressen ligger i Rosengård så blir många tveksamma..."

Genom att använda begreppet utanförskap som ett sätt att beskriva människor som står utan ett arbete på, möjliggör detta för samhället att komma med en universallösning på problemet. Om villkoret för att du ska kategoriseras "i utanförskap" är att du står utanför arbetsmarknaden, så för att bryta utanförskapet riktas alla insatser på att du ska in på arbetsmarknaden. Mikael Stigendal skriver i rapporten *Young People and Social Exclusion* att

göra rätt sak och således bli inkluderad betyder att arbeta, och inte vilket arbete som helst, utan lönearbete. Detta har blivit ett av de viktigaste villkoren för att bli inkluderad (Stigendal, 2011: 9, förf. övers).

Och visst är förvärvsarbete en betydelsefull faktor för att du ska känna dig delaktig i det samhälle du lever i. Men är det denna definition vi vill ha, att arbetslöshet är lika med utanförskap?

"Jag känner alltid att jag är en annan sort, att jag blir behandlad på ett annat sätt, speciellt nu när jag blivit äldre, för nu är jag inne i en massa fack och grejer. /.../ Du är dömd redan innan du kommer. Det är som om det står på mig, tjuv eller nåt sånt. /.../ Det är klädkoderna. Det är hur du klär dig, hur du pratar, hur du går. Det här kan vara ok (pekar på sina kläder) men det är jag nu, så var jag inte innan. Men det är sånt man inte

fattar. Man växer upp, man klär sig på ett visst sätt. På grund av hur jag har gått innan, hur jag har klätt mig innan... Jag är fortfarande samma människa. Men då fick jag tusen gånger mindre hjälp. Jag kunde gjort ett lika bra jobb då som jag kan i dag. Det är inte kläderna som gör jobbet. Förstår du hur jag menar? Bara för att jag går med en luvtröja eller nåt sånt så betyder inte det att jag är ond." (New City-ungdom)

Killen som citeras ovan talar ju om så mycket mer än avsaknaden av ett jobb. Han talar om att känna sig som en annan sorts människa, om sociala koder, om upplevelsen av att inte få samhällets hjälp på grund av hur han har valt att klä sig. Han talar om att bli misstänkliggjord, att inte få vara med. Och om att inte bli sedd.

En annan ungdom i New City beskriver sin känsla:

"Man blir ett ting. Jag känner mig som ett ting. I alla fall när jag suttit på Arbetsförmedlingen eller när jag har pratat med socialen. När jag har pratat med människor som skulle kunna stötta mig... Då känner jag mig som ett ting." (New City-ungdom)

Ungdomen som säger att han känner sig som ett ting i mötet med myndigheter, säger ju samtidigt att han inte känner sig som en människa i dessa sammanhang, vilket är oerhört allvarligt. Med utgångspunkt i dessa

ungdomars berättelser kan vi konkludera att utanförskap handlar om så mycket mer än avsaknaden av ett jobb. Och upplevelsen av huruvida du är i ett utanförskap eller inte handlar även om känslan av att tillhöra något, att vara en del i demokratiska processer, att känna att man kan påverka sitt sammanhang och sitt liv. Det handlar om att vara människa, helt enkelt. Om samhället ska skapa åtgärder som är tillräckligt riktade för att kunna hjälpa de här ungdomarna, måste man beakta och erkänna alla olika underliggande problematiker och orättvisor och se kopplingen mellan dem. Både för individen, för att han eller hon ska få en känsla av att den egna situationen går att påverka, och för att beslutsfattare ska kunna skapa policys som inriktar sig på de underliggande orättvisorna. Samhället måste hitta former för att prata om och stödja unga idag. Det måste även hitta åtgärder som är tillräckligt riktade för att möta olika behov, men utan att göra det på ett sätt som är stigmatiserande. Att tala om en människa som att hon eller han befinner sig i ett utanförskap riskerar att bli just stigmatiserande.

”...att man är medveten om att det finns ett samhälle bredvid det vi lever i, där man ser ner på min mamma”

”Jag förstår vad ni menar med stigmatiserande men jag tänker att det är ett faktum. Alltså när vi talar om det i relation till någonting så kan vi ta allt det här, arbetsmarknaden och så här men för mig är det så uppenbart att det handlar om något större och det måste ni ju också ha resonerat kring. För mig går det hand i hand med ens föräldrar, jag tycker det börjar där. Jag tänker att utanförskap kan börja väldigt tidigt med att ens föräldrar inte passar in och att man är medveten om det som barn. Som ett litet barn, att man är medveten om att det finns ett samhälle bredvid det vi lever i, där man ser ner på min mamma.” (New City-ungdoms reflektion om användandet av begrepp som utanförskap)

Men att använda ett begrepp som utanförskap kan också synliggöra ett tillstånd eller en process som personen befinner sig i och på så sätt bekräfta och ge individen det erkännande som den upplever behövs (Stigendal, 2011). Vi kan likna det med ett benbrott. För att få adekvat hjälp – gips – behöver du först få en diagnos på att ditt ben faktiskt är brutet. Utan röntgenbild är det svårt att veta om och var benet är av och det spelar ingen roll att du går till sjukgymnasten eller kiropraktorn för att träna upp muskulaturen i ditt ben, det är och förblir brutet. Men vi kan också använda benbrottsmetaforen på andra håll: hur behjälplig är du av din diagnos om den inte leder till adekvat hjälp? En annan fråga som kan vara relevant att ställa är om diagnosen är korrekt? Det

kanske inte alls är ett benbrott, utan en kraftig stukning som inte kräver gipsvagg i åtta veckor utan bara lite vila och avlastning i form av en krycka. Eller tänk om personen som ska tyda röntgenbilden inte vet hur?

"Dom har inte tagit sig tid. Och kollat vem du är på riktigt och vad du kan göra. Jag hade kunnat göra så mycket grejer här i livet, men som jag inte fått chansen till. Så jag har lagt min energi på andra grejer, i stället för på rätt väg. Bara jag hade fått stöd och hjälp från början." (New City-ungdom)

Berättelserna från ungdomarna rymmer väldigt mycket; negativa självbilder, upplevelser av diskriminering, känslor av objektifiering och av att inte få vara med, besvikelse med mera. Vi i New City arbetar med dessa faktorer på ett individplan med ungdomarna – bland annat genom individuell coaching och självstärkande aktiviteter (vi återkommer till detta längre fram i boken). Man skulle kunna säga att vi arbetar med individen i olika situationer för att stötta denna att "ta sig in", för att bryta utanförskapet. Men vi arbetar också med strukturella hinder, med, om man så vill, hindrena i *innanförskapet*. För kan man tala om ett utanförskap utan att tala om ett innanförskap? Kan det vara så att vårt samhälle håller på att alltmer anta formerna av ett innanförskap som lämnar vissa människor utanför? Och i så fall, är det inte också av vikt att problematisera detta innanförskap

och dess exkluderande mekanismer? Om vi tar fram tankefiguren igen, kan vi se det *glapp* som riskerar att uppstå mellan ungdomen och strukturen, och som New City arbetat med på två håll: dels med ungdomen genom till exempel individuella samtal, dels med strukturen genom vårt partnerskap och strategiska påverkansarbete. Syftet har varit att krympa och förhoppningsvis helt eliminera detta glapp. Vi har på så sätt arbetat med utanförskapet och innanförskapet. Alternativet skulle vara att vi endast arbetat med ungdomarna, för att coacha dem in i ett innanförskap som kan vara en del av den problematik som gjort att de en gång hamnat utanför. Under projektets gång har vi reflekterat alltmer över vad det är vi ska coacha ungdomarna in i. Detta har visat sig till exempel genom våra jobbmässor (en utförligare beskrivning av dessa återkommer vi till senare i texten), där vi reflekterat mer och mer över våra val av företag som bjudits in. Detta har balanserats mot det faktum att det för ungdomarna är störst chans att få jobb hos ett bemanningsföretag, vilket har gjort att aspekter som osäkra anställningsvillkor och dylikt har fått en sekundär betydelse i sammanhanget.

Man skulle kanske kunna säga att New City har haft ett ben i utanförskapet, och ett i innanförskapet och tagit en tre år lång vandring i syfte att föra samman dessa två världar till en... Detta är vad vi har sett.

Problemen

2.1

INLEDNINGSVIS

Och så blir det ju så, utanförskap. Det är ju svårt att lita på nån igen, när man gång på gång blir besviken. Så blir det svårt att lita på nån igen, att fixa jobb, lägenhet... (New City-ungdom)

Under tre års tid har vi träffat ungdomar som har berättat för oss om hur de har det. Deras historier vill vi synliggöra här. Detta kapitel kommer att behandla den grundläggande problematik som vi i New City har arbetat med mellan åren 2009 och 2011. Vi kommer att gå in på de individuella och strukturella problem som vi genom vårt arbete i projektet har uppmärksammat, samt vad som riskerar hända när dessa möts. Vi aktualiserar nu tankefiguren som presenterades i förra kapitlet:

situationen – individen

hinder – strukturen

glappet – mötet mellan individ och struktur

Vi kommer att beskriva situationen för arbetslösa ungdomar i allmänhet och i synnerhet fokusera på situationen för de ungdomar som vi träffat under projektets tre år. Situationsbeskrivningen innefattar en diskussion om hur ungdomsarbetslösheten hänger samman med en rad andra processer så som fattigdom, bostadsbrist, diskriminering, attityder och hårdare villkor för ungdomar på arbetsmarknaden. Vi kommer även att titta närmare på de strukturella hinder, till exempel lagar och regler, som vi har sett kan stå i ungdomarnas väg. I nästa kapitel kommer vi att beskriva hur vi i New City har arbetat med att lösa de problem som vi lyfter här.

En viktig del av denna nulägesanalys kommer vara att problematisera och analysera det fenomen som närmast kan beskrivas som ett *glapp* (se ovan), ett mellanrum, mellan myndigheter och ungdomarna. Det vi vill visa på är att glappet kan grunda sig i en kombination av flera olika saker och ta sig flera olika uttryck. Till exempel språkbruk och formen för informationen som myndigheter riktar till ungdomar påverkar hur informationen mottas och hur en ungdom upplever att han

eller hon blir bemött av en handläggare påverkar ungdomens motivation. Vi vill också visa på hur olika typer av missförstånd gör glappet större; i många fall har ungdomar fel information om hur myndigheter jobbar och de har en inneboende misstro mot myndigheter. På samma sätt kan myndighetspersoner ha en syn på ungdomar som inte är grundad i fakta. Sammantaget gör den situation som vi beskriver som ett glapp att arbetsökande ungdomar drar sig för att kontakta myndigheter och i mötet mellan myndigheter och ungdomar uppstår missförstånd och/eller konflikter. Motivationen, självförtroendet och chansen till att ta sig in på arbetsmarknaden minskar hos ungdomarna.

UNG, ARBETSLÖS OCH UTAN PENGAR

"Alltså om man tänker på vad som premieras i det här samhället, man ska vara kompetent och flexibel och ansvarsfull och bla bla bla. Men är man ett totalt psykfall men har ett jobb, då är man någon sorts superperson. Men är man arbetslös då känns det ju som man förlorat allt." (New City-ungdom)

Att ha ett lönearbete är i dag något som har stor betydelse för och inverkan på andra områden i livet. Den svenska välfärden och dess trygghetssystem är i mångt

och mycket uppbyggt kring att du har full sysselsättning, något som de ungdomar vi träffat i New City inte har och som således får stora konsekvenser på områden som till exempel ekonomi och bostadssituation. Men som vi skrivit tidigare kan vi även se att det får konsekvenser för ungdomarnas motivation. "Moroten" (till exempel en lön som går att leva på och schyssta anställningsvillkor) är för liten, vilket riskerar att leda till en passivisering av ungdomarna.

Det finns flera olika sätt att räkna på hur hög ungdomsarbetslösheten i Sverige är. Beroende på hur man väljer att definiera arbetslöshet så får man olika siffror. Men det råder konsensus kring en sak: Sverige har en hög ungdomsarbetslöshet. En rapport från Nordiska ministerrådet visar att Sverige har den högsta ungdomsarbetslöshet i Norden. För ungdomar under 25 år ligger den på 29 procent. Detta kan jämföras med Norge där arbetslösheten för samma grupp ligger på nio procent (TemaNord 2010: 570).

Vidare visar statistiken att ungdomsarbetslösheten inte minskar i samma utsträckning som den allmänna arbetslösheten. Under 2007 och 2008 nådde sysselsättningen i Sverige rekordnivåer, men för dem under 25 år minskade inte arbetslösheten i samma utsträckning – detta trots en rad olika åtgärder inriktade på att mins-

ka ungdomsarbetslösheten (Födda 1981, SKL 2009: 7). Dessutom visar en rapport från Ungdomsstyrelsen att gruppen unga som varken arbetar eller studerar ökade mellan 2007 och 2008. Rapporten visar också att det finns ett mörkertal, nämligen att en stor del av dem som varken arbetar eller studerar är i "okänd aktivitet" (Unga som varken arbetar eller studerar, Ungdomsstyrelsen, 2011). Vidare visar ny forskning att det finns en stor risk att de som hamnar utanför arbetsmarknaden i en tidig ålder blir kvar där. Anna Angelin skriver i sin avhandling *Den dubbla vanmaktens logik* från 2009:

analyserna visar att av de unga som åren efter myndighetsålder hade en långvarig etableringsproblematik var drygt en av tio kvar i arbetslöshet när de närmade sig 30 års ålder (Angelin, 2009: 245).

Angelin visar även på sambandet mellan tidigare och senare marginalisering:

de med långvariga etableringsproblem i unga år hade sex till sju gånger så hög risk att befinna sig i mångårig arbetslöshet och/eller socialbidragstagande även när de närmade sig 30 års ålder i jämförelse med de som inte erfarit tidig marginalisering (ibid).

Eller med andra ord:

"Jag har knackat på dörren till samhället i hela mitt liv men jag har aldrig fått komma in..." (New City-ungdom)

I etableringsproblematikens kölvatten kan även fattigdom följa. Enligt Rädda Barnens årsrapport *Barnfattigdomen i Sverige* (2010) är barnfattigdomen i stadsdelen Rosengård i Malmö, ett av New Citys fokusområden, mer än fem gånger så hög som i Sverige i stort. Barnfattigdomen i hela Malmö är 31 procent (att jämföra med till exempel Täby på tre procent). Skillnaderna är betydligt större inom städerna än mellan landets olika kommuner, och Malmö är den stad som är hårdast drabbad. De största ökningarna i barnfattigdom mellan 2007 och 2008 skedde i tre av Malmös tio stadsdelar: Fosie, Rosengård och Hyllie (a.a.).

När man talar om barnfattigdom i ett välfärdssamhälle finns det flera olika definitionsmått att tillgå, allt från det *relativa* fattigdomsbegreppet i vilket fattigdomsgränsen går vid högst 50 eller 60 procent av landets medianinkomst, till självskattade begrepp som "att ha svårt att få ekonomin att gå ihop" (a.a.). Men att endast använda sig av ekonomiska mått för att mäta fattigdom räcker inte. Som framgår i Rädda Barnens rapport består fattigdom inte bara av en ekonomisk dimension. Känslor som osäkerhet, oro och skam följer i fattigdomens spår. Att som barn behöva oro sig för saker som boende och livssituation kan vara oerhört betungande och ett alldeles för stort ansvar att axla. En New City-ungdom beskriver uppväxtårens oro över brist på pengar:

"Det är det som har tagit på familjen... man får ständigt höra bråk om pengar. Sedan man är liten så fattar man att 'aha, det är pengar som gör att det blir katastrof'. Det är pengar som gjorde att de splittade eller att det hände och då tänker man 'det ska aldrig hända mig'. Och då får du en spärr i huvudet som går bort och då gör du nästan allt för du vill inte ha det så, du ska vara lycklig. Så tror man att det är just bara pengarna som gör en lycklig /.../ Så är det. Man glömmer inte saker. Det sätter sig..."

För den här ungdomen är avsaknad av pengar direkt relaterat till hans problematiska familjesituation som liten. Att vara utan pengar eller att vara beroende av samhället för sin försörjning är inget alternativ. Den sociala statusen är starkt förknippad med materiella ägodelar. Vidare säger ungdomen:

"Nummer ett, jag måste säga att det är medias fel. Dom tar fram en bild, vad man ska ha, hur man ska se ut, vad man ska göra. Och då blir det så att folket följer efter en grej. Då är det det som är normalt, det som är inne nu. Dom som inte gör det dom blir utstötta direkt. Då är det vi som är... Om man inte hade dom feta skorna eller klockan eller så, och det hade jag ju inte... Jag har fått ta för att kunna va lite i samhället. Om man säger pengamässigt, det enda folk strävar efter är att vara lyckliga. Dom har satt ribban så högt på standarden för vad man ska ha. Ja, det är tråkigt faktiskt. Man blir inte bemött längre för hur du är som person utan för vad du har och vad du äger."

Mats Alvesson, doktor i psykologi och professor i företagsekonomi, uttrycker samma problematik som ungdomen som citeras ovan, men med andra ord. Alvesson skriver att

det råder bred enighet om att vi lever i ett kunskaps-samhälle och att högskoleutbildning för alla är vägen till framgång. /... /Ekonomisk tillväxt, högre utbildning och ökad konsumtion är vägen till lycka. Varumärkta produkter uttrycker identitet och tjustighet. Men mycket av detta är substanslöst prat och rymmer inslag av bondfångeri och självbedrägeri. Bakom den grandiosa fasaden lurar tomhetens triumf (Alvesson, 2006: omslaget).

Att inte vara lönsam i ett samhälle där tillväxt mäts i konsumtionstermer och där välfärdsstatens rättigheter i allt större utsträckning baseras på dina prestationer på arbetsmarknaden (se exempelvis Malin Junestav, 2004), samtidigt som du är mitt uppe i att forma en identitet och ett framtida liv, är något som riskerar att ha en negativ inverkan på den processen. Som vi tidigare nämnt visar Anna Angelin i sin studie (Angelin, 2009), ett tydligt samband mellan arbetslöshet i ung ålder och vad hon kallar en långvarig etableringsproblematik. Risken att vara arbetslös när du närmar dig 30-årsåldern är upp till 70 procent högre om du som ung varit arbetslös och/eller socialbidragstagande,

jämfört med de som unga inte haft någon etableringsproblematik. I vårt arbete med den individuella coachingen blir det tydligt för oss att ungdomarnas framtidsplaner och deras tankar om arbete är präglade av deras socioekonomiska bakgrund. Den har en inverkan på vad ungdomarna tror att de kan, vad de vill och vad de anser sig ha rätt till.

Så här kan några röster från ungdomar som deltagit i New City låta angående kopplingen mellan att inte ha några pengar och chanserna till jobb:

"Kanske om man har bättre ekonomi att man kanske kan få bättre arbetsförhållanden. Ja, klart bättre jobb-villkor. Det är ju en helt annan omkrets, en helt annan sorts människor som du kan komma nära."

"Jag tycker inte att det påverkar så mycket, men däremot kan det påverka ens självförtroende att söka vissa jobb, typ att man ser ner på sig själv och anser att man inte kan få vissa jobb på grund av att man inte har det så bra... Då menar jag jobb som att jobba i fina butiker eller på de 'fina ställena'..." (Svar på frågan om huruvida att vara fattig påverkar möjligheterna att få ett arbete.)

"Jag skulle aldrig i mitt liv gå och tigga bröd. Jag vägrar ligga ner och dö bara. Jag gör nånting. Jag har den drivkraften i mig. Den kan användas på ett bra sätt, den kan användas på ett dåligt sätt..."

För en ungdom som har vuxit upp med att alla i familjen arbetar och att det finns mat på bordet är ofta jobbsökandet något oproblematiskt och naturligt; denna ungdom anser sig ha rätt till ett arbete. Men för de ungdomar som har vuxit upp i fattigdom är inställningen en annan; att få och behålla ett jobb utgör en stor utmaning. Det sociala arvet och kopplingen mellan fattigdom under barndomen och minskade chanser på arbetsmarknaden är dokumenterad i forskning, men vi vill här beskriva vad som händer med motivationen, känslan och energin. Det som idag krävs för att aktivt söka jobb.

UNG OCH DISKRIMINERAD

När vi är inne på de olika processer och problematiker som har en hindrande effekt för de ungdomar som New City träffar är det svårt att inte ta upp diskriminering som en del av detta.

"Jag tänker väldigt mycket det politiska klimatet och media, främst det politiska klimatet och hur man märker i tidningar och nyheter hur det förändras. Alltså om man ser hur inställningen till flyktingar har förändrats i Sverige de senaste tio åren så är det ju så att man själv oroar sig för att utvisas." (New City-ungdom)

Paulina de los Reyes skriver under rubriken *Om välfärdens gränser och det villkorade medborgarskapet* (SOU 2006:37, s 10):

Man kan således konstatera att den svenska välfärdsstaten inte är en universalistisk institution som behandlar alla lika. Kopplingen mellan arbetsmarknadspolitik och socialpolitik uppvisar en utveckling över tid där den sociala inkluderingen och arbetslinjen gradvis har kommit att underordnas tillväxtmålen (Lindberg, 1999, Andersson, 2003). Lönearbetet har, genom sin normativa roll för det sociala trygghetssystemets utformning, vidmakthållit och i vissa fall fördjupat följderna av den etniskt uppdelade och köns-segregerade arbetsmarknaden och slagit hårt mot dem som har instabila anställningar, tillfälliga jobb eller som utestängs från arbetslivet. Modellens ambitioner, vad gäller ökad levnadsstandard, medborgardeltagande och jämlikhet, har kommit att överskuggas av tydliga segregerings- och utestängningstendenser med etniska och könsmissiga förtecken.

Att det föreligger en strukturell diskriminering på arbetsmarknaden råder det inga tvivel om. Siffror från Statistiska centralbyrån (maj 2011) visar att var tredje ung invandrare saknar arbete. Antalet utrikesfödda ungdomar som hamnat utanför arbetsmarknaden har ökat kraftigt sedan 2008 då ungefär var femte invand-

rare mellan 19-24 stod utan jobb. Denna ökning sker samtidigt som ungdomsarbetslösheten det senaste året minskat med tio procent bland etniskt svenska ungdomar. Kommentarer på de oroande siffrorna skiftar; integrationsminister Erik Ullenhag fokuserar på skärpta krav på motprestationer för dem som har försörjningsstöd, och statsminister Fredrik Reinfeldt menar att

det är också avgörande att få bättre kvalitet i den svenska skolan – och att inse att vi har diskrimineringsproblem på den svenska arbetsmarknaden (<http://www.dn.se/ekonomi/var-tredje-ung-invandrare-utan-jobb>).

Vad gäller de ungdomar som vi har träffat genom New City är vetskapen om att det finns en strukturell och systemisk diskriminering en faktor som riskerar att minska motivationen hos ungdomarna. Denna minskade motivation kan ta sig uttryck i att man väljer att inte söka vissa arbeten för att man är säker på att inte få dem, eller att man upplever att anledningen till att man inte har fått ett arbete är att man inte tillhör majoritetssamhället. Och när det gäller motivation så är *känslan* av att bli bedömd efter andra kriterier, den *upplevda* diskrimineringen (utöver den faktiska diskrimineringen), en viktig faktor.

"Alltså jag har ringt runt till många lägenheter. Det är nej hela tiden. Det räcker med att jag säger mitt namn /.../ Man tappar hoppet ju. Man pallar inte bry sig längre. Och det är då du börjar göra saker själv. /.../ Jag känner mig kränkt. Man blir ju kränkt. Jag tål inte det i alla fall. Jag kan inte snacka för alla, men jag tål inte det. Jag har blivit kränkt för mycket i livet. Det räcker. Till slut kommer man till en punkt och då skiter man i det." (New City-ungdom)

En annan av våra deltagare berättade för oss att han kände sig dömd redan innan han gick in på sitt första möte på Arbetsförmedlingen. På frågan om vad han hade för förväntningar inför mötet svarar han:

"... man har ju också hört från andra, som berättar, 'det är inte ens lönt att gå dit, dom pissar på dig, dom vill inte ha såna som dig'. Alltså, man har ju det i bakhuvudet, man tänker ju, men man måste ju se det själv. Ja, så blir man besviken. Gång på gång..."

Kombinationen av vad ungdomar hör från andra och upplever själva gällande diskriminering blir för individen sanningen om hur samhället och arbetsmarknaden fungerar.

"Mestadels så har jag blivit diskriminerad utan att någon har sagt något till mig, utan det räcker med en blick... typ känslan av att gå in till en butik för att

lämna CV och blicken man får när man lämnar in sitt CV, typ blicken man får som säger 'du kommer aldrig få detta jobb', en blick som visar direkt att de ser ner på mig..." (New City-deltagare på frågan om han har upplevt diskriminering)

Det finns även dem som känner sig diskriminerade på grund av var i Malmö de bor. I vårt arbete har vi träffat ungdomar som inte vill skriva ut sin bostadsadress på sitt CV, då de är rädda att det ska ha en negativ inverkan på deras chanser i en eventuell rekryteringsprocess. Adresserna har oftast legat i Rosengård, en stadsdel som fått ta emot sin beskärda del av negativ medial uppmärksamhet. Att både behöva kämpa mot en faktisk diskriminering och med känslan av att du behandlas annorlunda beroende på etnicitet, kön, bostadsadress etcetera ser vi som ett stort hinder som står i ungdomarnas väg.

UNG OCH UTAN EGEN BOSTAD

Ett annat område som vi i New City har sett kan utgöra en del av den problematik som vi arbetar med är ungdomarnas bristande tillgång till en egen bostad. I stadsdelen Rosengård finns det en utbredd trångboddhet. Enligt Malmö stads officiella siffror är 17 procent av Rosengårds vuxna befolkning trångbodda

(Popoola, 1999 i Hallin et al 2010: 47f). Ett flertal av de ungdomar som vi möter i New City har en problematisk bostadssituation. Det vanligaste är kanske att man bor hemma hos sina föräldrar eller andra släktingar, men vill bo själv. En del har en ännu svårare situation där de har förlorat eller håller på att förlora sin egen bostad. Det är tydligt att bostadsfrågan är viktig för ungdomarna vi möter. När vi pratar med dem om att sätta upp mål och arbeta mot dem är ofta egen bostad det mål som lyfts som det viktigaste.

Bostadsbristen för unga människor i Malmö är väldokumenterad. I Sveriges tillväxtregioner bor två av tre unga vuxna i åldrarna 21-24 år och var tredje ung vuxen i åldern 25-30 år inneboende, flyttar omkring mellan andra- och tredjehandskontrakt, eller bor ofrivilligt kvar hemma hos sina föräldrar (Slott eller koja 2005: 6).

Bostadsfrågan går inte att isolera från frågan om ungdomsarbetslöshet. Den uppenbara kopplingen är att det krävs en inkomst för att kunna betala för en egen bostad. Ungdomar som inte har sysselsättning har sällan möjligheten att ha en egen lägenhet. Men det finns också en annan koppling mellan bostad och jobb: den som inte är etablerad på bostadsmarknaden har svårare att etablera sig på arbetsmarknaden. Först och främst är det ju så att den som primärt måste fokusera

på att hitta tak över huvudet för natten har svårare att fokusera på att hitta sysselsättning. Men även för de ungdomar som har tak över huvudet kan avsaknaden av egen bostad vara ett hinder för att etablera sig på arbetsmarknaden. Med en egen bostad följer ett ansvar och en motivation att själv ta kontrollen över sitt liv. Flera ungdomar "fastnar" hemma hos sina föräldrar eller andra släktingar eftersom de inte har jobb. Detta kan innebära en ökad risk för en negativ inverkan på motivationen att söka jobb. Men erfarenheten från New City är inte att detta beror på att ungdomarna är nöjda eller lata, utan snarare att deras bostadssituation är ännu en sak som bidrar till en uppgivenhet. Situationen hämmar drivkraften och motivationen som krävs för att söka sysselsättning.

Den här problematiken arbetade New City aktivt med under förra programperioden, då man försökte hitta metoder för att motverka det faktum att unga många gånger har uttalat sig att utan ett stabilt boende är det svårt att fokusera på att lösa andra problem i tillvaron (New City, Projektplan för Botestgrupp). I New Citys boprojekt fick tio ungdomar som haft det svårt att finna en bostad på den ordinarie marknaden varsin lägenhet med ett korttidskontrakt kombinerat med coaching, boskola och stöd från New City. I intervjuer med utvärderarna av projektet vittnar ungdomarna

om hur deras förutsättningar för att etablera sig på arbetsmarknaden väsentligt förbättrades av att de fick en egen bostad. Som en av ungdomarna i boprojektet beskriver det

"Har man ingen lägenhet så måste man hela tiden kämpa för att hitta ett ställe att sova på. Har man en egen lägenhet är det lättare att gå runt och söka jobb." (Utvärderingsrapport av New Citys bostestprojekt, 2009: 28)

Även studier påverkas positivt.

"Jag måste betala hyran själv och är ansvarig för lägenheten. Hade inget ansvar förut. (...) Det är lättare att gå i skolan. Har en lugn plats att läsa på och ingen som stör" (a.a.).

Idén bakom New Citys boprojekt är nära kopplat till metoden "Housing first", en metod som diskuteras som ett alternativ för att få in ungdomar på bostadsmarknaden såväl som på arbetsmarknaden. Metoden har främst använts för att råda bot på hemlöshet, som Kristoffer Arvidsson skriver i sin rapport *Strategi för ungas boende i Malmö* som handlar om ungas boende i Malmö.

Metoden bygger på den något förenklade principen att om boendefrågan löses så tenderar det mesta annat att också lösas sig. Kombinerat med det egna boendet sätts olika stödåtgärder in, men tanken är att den hemlöse inte behöver uppfylla några speciella krav innan den placeras i eget boende (Fastighetskontoret, 2011: 71).

"Housing first" och New Citys boprojekt går hand i hand med Anna Angelins argument, som vi tidigare diskuterat. Att ungdomar som är i behov av bostad och jobb ges chansen till eget boende skulle kunna ge långsiktiga vinster.

Sammanfattningsvis vill vi här argumentera för att avsaknaden av egen bostad för ungdomar inte endast är en effekt av avsaknad av sysselsättning, utan att det även är ännu ett hinder som försvårar ungdomarnas chanser att etablera sig på arbetsmarknaden.

I nästa kapitel kommer vi att beskriva hur bostadsproblematiken för ungdomar blir något som vi måste beakta när vi jobbar med målsättningar och motivation till arbete och studier. I vissa fall har vi i individuella kontakter varit med och stöttat personer som söker bostad eller har hotats av vräkning. I och med vårt holistiska förhållningssätt blir bostadsproblematiken något som vi tar i beaktning i vårt arbete med ungdomarna. Vi arbetar inte konkret med att förändra bostadsmarknaden på så sätt att vi förvaltar egna lägenheter eller har samarbete med hyresvärdar i staden. Men vi är medvetna om att bristen på egen bostad kan vara en del av problematiken som ungdomarna möter och vi är reflexiva över vad det har för betydelse för deras framtidsmöjligheter.

En tjej i 20-årsåldern kom till New City efter att ha blivit avstängd från sin behandling för droger, då hon tagit ett återfall. Tjejen stod på gatan och hade ett aktivt missbruk när hon fick kontakt med New City.

Prio ett för tjejen var att hitta ett boende för att kunna skapa förutsättning för drogfrihet. Tjejen hade kontakt med sociala myndigheter som då gav henne boende på härbärge vilket gjorde att hon tog ännu med droger. Tillsammans med sin coach försökte man hitta andra boendelösningar för tjejen. Coachen fanns tillgänglig för tjejen via telefon och sms och besökte tjejen vid flera tillfällen. Coachen följde också med på möten med myndigheter för att vara behjälplig med språket och med blanketter. Efter ett tag fick tjejen en plats på ett gruppboende, men det fungerade inte. Det fanns missbruk i boendet och tjejen kunde inte klara av att vara drogfri. Coachen hjälpte då till med att ta fram andra alternativ till boende och presenterade detta för socialsekreteraren. Men utan att ens titta på förslaget sa man att det inte gick att bo någon annanstans än vad som beslutats. Detta gjorde tjejen helt knäckt och hon var på väg att ge upp. Men coachen fanns kvar och fortsatte sitt arbete. Nästa steg var att tillsammans med tjejen skriva en överklagan gällande beslutet på boende, och med hjälp av denna överklagan vann tjejen och fick rätt till annat boende. Detta var en enorm framgång för

denna tjej som genom detta nya boende lyckades bli helt drogfri och så småningom börja arbeta. För att tydligare beskriva betydelsen av coachens arbete kommer här tjejens egen berättelse.
Jessica, projektledare

En ensam, vilsen, sliten själs resa med New City

"Första gången när jag hörde om New City så tänkte jag okey, för att andra människor ville att jag ska kontakta dom så gör jag väl det men jag sköt på det några dagar – rädd för det nya och okända och hade lite högmood. Tänkte att jag ändå har utbildning och har jobbat tidigare så det är väl inga problem för mig att få jobb... för det var just den tanken som jag hade "vadå ska hon hjälpa mej med jobb" ... jag var mitt uppe i ett tillfrisknade som eskalerade utför. Jag tänkte också att "vadå ska ett jobb göra mej frisk och dom vet inget om missbruk och är bara inmatade men inte har några känslor"... Så fel jag hade..."

Jag tog mod till mig att gå till New City och träffade dom. Visst, det handlade mycket om jobb och vad jag ville göra med mitt liv... Men jag visste inte att de var så varma och medmänskliga som dom var...Jag och mina fördomar..."

Träffade en som hette X först men sedan blev X min jobbcoach.. hade ingen som helst aning om att hon skulle bli mer än bara min jobbcoach... Jag blev ut-

skrivnen från den behandling jag var inskriven pga återfall... Jag tog ännu ett återfall efter det och hamnade snabbt i missbruket igen om inte 10 resor värre... Med tyngre droger än alkohol...

Jag trodde jag hade mist min plats hos New City men det visade sig att hon stod kvar.

Jag hamnade till slut efter mycket om och men på ett härbärg. X besökte mej och följde mej dit och vi träffades nästan dagligen. Hon ringde och kollade läget och jag kände att henne kan jag verkligen anförtra mej åt och började göra det; visst jag kom med vita lögner i bland för jag kände att jag var rädd för att hon skulle bli arg och besviken men när jag märkte sen att hon aldrig dömde mej eller tog avstånd så kunde jag vara ärligare mot henne. X hälsade även på mig på beroendeheten på MAS nästan varje dag när jag låg inlagd då jag hade skurit mej djupt i handleden.

Hon och jag satt på gräset och skrattade och pratade massor och hon fanns alltid där för mej. Hon mötte mej många gånger i ett skick som var min vardag men för henne kanske okänt men inte ens där tog hon avstånd. Jag och X har kämpat med myndigheter om nästan allt man kan kämpa för, för att få känna mig som en någorlunda «Svensson». Minns även att X ställde upp och ringde runt en massa för att hitta ett vandrарhem, och följde med mig dit, en dag då det verkligen var kris för mej att hitta ett tak över huvudet.

X har alltid följt med mej på alla möten med socialen och har hjälpt mej att överklaga om att jag ska ha rätt till Woodoutsluss. Slutligen fick jag komma till ett kollektiv; känslan av att inte ha eget eller tillhöra det hem man har är en jobbig situation.

Så till slut efter nästan 3 månader så får jag veta att jag har blivit beviljad Woodoutsluss och kampen fortsätter, men denna gång är det inte samma hårda kamp då jag har fått ett jobb som personlig assistent som jag sökte på egen hand och har arbetat med nu ett bra tag då jag blev less på min levnadssituation. Jag vet att med min jobbcoach stöd/hjälp så kommer jag klara dess motgångar som kommer komma i min väg. Jag kanske inte får resultatet jag vill ha men jag kommer inte känna mej ensam eller gräva ner mej i missbruket igen och ge upp.

Det bästa med hela resan är att X har aldrig tappat tron på mej och har aldrig svikit mej, hon har vart en medresenär från dag ett, och resan fortsätter och hon finns kvar.

En lycklig vinnare i dag tack vare New City och min coach.

En lycklig vinnare i dag tack vare mig själv som aldrig gav upp.

Viljan måste man ha själv annars kommer man ingen vart.”

DEN NYA ARBETSMARKNADEN

Förutom att ungdomarna vi träffar i New City möter en rad hinder i sina försök att komma in på arbetsmarknaden har det skett förändringar av villkoren för unga på själva arbetsmarknaden som gör det svårare för dem. Ungdomarna förväntas acceptera osäkra anställningar, låga löner, obekväma arbetstider och allmänt tuffa villkor som den äldre generationen inte skulle acceptera. I februari 2011 sände Dokument inifrån dokumentären "Unga utanför" som beskrev den nya arbetsmarknaden som ungdomar ställs inför. I dokumentären visas hur ungdomar utnyttjas under hemska förhållanden och hur de kämpar för att behålla tim- och visstidsanställningar. Bland annat visar dokumentären hur McDonalds och The Phone House har satt i system att få ungdomar att jobba gratis av rädsla för att bli av med sina anställningar (<http://dagens.etc.se/nyhet/madr%C3%B6msjobbet>).

Vi som arbetar i New City har fått höra många historier från ungdomar som på olika sätt känner sig illa behandlade eller utnyttjade på arbetsmarknaden. En vanlig sak som de tar upp som problem är att de erbjuds långa praktiker eller provanställningar som sedan inte leder till jobb.

*"Hur ska man kunna praktisera utan att få nånting?
Jag har varit på så många praktiker. Man blir besviken.*

"Man blir lovad jobb, lovad anställning och så händer ingenting. Gång på gång." (New City-ungdom)

Det finns också en känsla hos ungdomarna att det är en medveten plan från politiker och tjänstemän att placera dem i praktik som inte leder någonstans. En av våra deltagare pratar om hur hon ska ta sig ur sin problematiska situation:

"Man borde ju vilja låta människor komma vidare men det vill de ju inte. Vägen ut ur det här verkar vara en massa praktiker som inte leder till jobb." (New City-ungdom)

Det är också tydligt att ungdomarna ser det som problematiskt med den avreglerade arbetsmarknaden när det gäller anställningstrygghet på bemanningsföretag. En av personerna svarar så här på frågan om vad han ser som problematiskt med villkoren på arbetsmarknaden för unga:

"Problemet ligger i att det är avreglerat det här med bemanningsföretagen så att nu är det massiva lönedumpningar och ingen stabilitet överhuvudtaget. Ett bemanningsföretag får lov att anställa och kicka dig hur dom vill liksom och sen anställa nya människor." (New City-ungdom)

Det är dels att ungdomarna känner en otrygghet vad gäller anställningar på bemanningsföretag, och dels att

det i vissa fall förekommer en problematisk situation på själva arbetsplatsen när man arbetar på ett bemanningsföretag. Så här berättar samma person som ovan om hur han kände sig och vad som hände när han jobbade på ett bemanningsföretag:

"På arbetsplatser så hatar anställda dom som är anställda av bemanningsföretag. Du är lite utanför när du jobbar för bemanningsföretag. Det kan hända att du har suttit ner en gång eller råkar ha händerna i fickan eller du råkar göra något litet fel sen går dom till chefen och säger att han inte gör något, så håller dom på tills chefen tror på riktigt att jag inte gjorde något, då sparkar dom dig. Sen går dom till Teamwork [bemanningsföretaget] och säger att han inte gjorde det han ska, då kommer Teamwork och säger att du inte gjorde det du ska och då sparkar dom dig. Om jag skulle göra en anmälan mot företaget så skulle dom gå till Teamwork som ska gå till företaget först och det är svårt bevisa det... Ja då kan dom sparka mig och anställa en ny." (New City-ungdom)

Dokumentären "Unga utanför" visar att det finns en stor skillnad mellan bilden av unga som förslappade och ovilliga att jobba och hur verkligheten ser ut:

Det råder ett fatalt missförstånd om att den uppväxande generationen är bortskämd, när majoriteten av

den i praktiken är fattigare än sina föräldrar och arbetar under villkor deras föräldrar aldrig skulle acceptera (<http://www.newsmill.se/artikel/2011/02/27/ntligen-granskas-svineriet-mot-unga>).

Men det är inte bara villkoren på jobbet som har blivit tuffare. Även det sociala skyddsnetet har blivit svagare:

trots att nästan ingen ung idag har en fast anställning så har a-kassa och sjukförsäkringssystem inte hängt med: Kraven för ersättning har blivit hårdare. Fler faller igenom skyddsnetet, fler hamnar utanför systemet (ibid).

Men det kanske viktigaste som dokumentären "Unga utanför" visar är det faktum att de nya villkoren för unga på arbetsmarknaden inte är en slump eller att det är enskilda företag som missköter sig, även om det finns stora skillnader mellan olika arbetsgivare. Det är snarare regel än undantag. Politiker från regeringen såväl som oppositionen pratar om hur det ska bli lättare att anställa unga och hur viktigt det är att bland annat restaurangbranschen subventioneras eftersom många unga får sitt första jobb på restaurang. Avregleringen och de nya villkoren på ungdomarnas arbetsmarknad är en genomtänkt metod som syftar till att bryta ungdomsarbetslösheten. Men det verkar vara en diskrepans mellan vad vuxensamhället tror om unga som söker jobb och den verklighet som ungdomarna befinner sig i.

För majoriteten av unga är timanställningar, socialbidrag, jobbcoacher och obetalda praktikplatser en så självklar del av vardagen att de som vuxit upp med starka fackföreningar och fasta jobb inte kan föreställa sig hur det egentligen ser ut (ibid).

Ungdomarna som vi möter har lärt sig att vara helt inställda på "att få ett jobb" – inte att etablera sig på arbetsmarknaden. Och systemet som det är uppbyggt nu verkar också syfta till just det: ungdomar ska vara redo att jobba och det ska vara lätt att anställa dem med korta kontrakt, timanställningar, förlängda provanställningar och praktikplatser. Men det är svårt för ungdomarna att etablera sig och få ta del av trygghetsystemen. Avgifter för a-kassa har blivit dyrare och lagen om anställningsskydd har blivit svagare.

Varje vecka träffar vi nya ungdomar som har som mål att få ett jobb för att klara sin försörjning. När man frågar ungdomarna vad de vill jobba med så är ett mycket vanligt svar att de vill jobba med "vad som helst". Men om man gräver lite djupare så visar det sig ofta att det ungdomarna vill ha är trygghet och en långsiktig plan – att bli etablerade på arbetsmarknaden. En ungdom berättar i ett coachningssamtal hur det är i området där han bor och har växt upp. Han förklarar att han ser dem som är äldre än honom i det området han bor i som job-

bar med "lite vad som helst" för att klara sig och att de "inte har en plan – de bara är". Den här killen vill inte bli som dem utan istället utbilda sig och få ett "riktigt jobb", som han uttrycker det.

Det finns många tänkbara förklaringar till vad som har föranlett och vad som är orsaken till den nya hårda arbetsmarknaden som ungdomar i dag ställs inför. Vi väljer här att endast konstatera att den situation som råder är ett hinder för ungdomarna vi möter – ett hinder för etablering på arbetsmarknaden, men även ett hinder för den motivation som krävs för att jobba hårt för att få ett jobb. Situationen för unga på den nya arbetsmarknaden är särskilt hindrande för de ungdomar som av olika anledningar är långt från att få ett jobb. För dem som kämpar för att hålla uppe motivationen och hitta ett första jobb blir det lätt knäckande när man får höra om hur ens vänner blivit illa behandlade på jobbet eller blivit avskedade utan giltig grund. Vetskapen om att ett första jobb endast är ett litet steg mot trygghet och etablering kan också verka hindrande för motivationen.

"Men om man gräver lite djupare så visar det sig ofta att det ungdomarna vill ha är trygghet och en långsiktig plan – att bli etablerade på arbetsmarknaden."

SYSTEMET, INDIVIDEN OCH MÖTET

I stort sett alla ungdomar som är i individuell coaching hos New City har även kontakt med en eller flera myndigheter. Oftast är det Arbetsförmedlingen, försörjningsenheter och/eller försäkringskassan (84 procent av ungdomarna i New City har kontakt med någon myndighet: Kartläggning av New City-ungdomar, 2011). Ett av New Citys mål är att möta ungdomar som själva inte väljer att vända sig till myndigheterna, för att stödja dem så att de kan få åtkomst till det som skyddsnettssystemet erbjuder. Vi samtalar med ungdomar som av olika anledningar väljer att inte ta del av det stöd som finns hos myndigheter som Arbetsförmedlingen och kommunala arbetsmarknadsprogram. Efter att ha arbetat i New City i tre år och träffat arbetsökande ungdomar kan vi säga att det i allmänhet finns en misstro mot myndigheter hos ungdomar som aktivt valt att inte söka deras stöd, och det finns en besvikelse hos de ungdomar som valt eller blivit tvungna att söka stöd hos myndigheterna. Vad beror denna misstro och besvikelse på? Beror det på vad myndigheterna gör, eller på vad ungdomar tror att de gör? Är det systemet som skapar misstron eller är det fråga om ett kommunikationsproblem i makroformat mellan myndigheter och ungdomar? Med utgångspunkt i vad ungdomarna

som vi träffat har berättat för oss, kommer vi här att beskriva hur struktur och regler, mötet mellan myndigheter och ungdomar, samt förväntningar och desinformation påverkar ungdomars uppfattning om myndigheternas stöd. I denna diskussion kommer vi även att redogöra för hur arbetet och tankeprocessen kring detta har utvecklats i New City och hur vi tillsammans med partnerskapet har gått från att diskutera konkreta lagar och regler till att ha en diskussion om hur flera olika variabler spelar roll för ungdomars uppfattning om – och vilja att söka upp – myndigheter och arbetsmarknadsåtgärder.

Hinder i strukturer, regler och formen för kontakt med myndigheter

Den här delen kommer att handla om hur regler och strukturer, själva formen och utgångspunkten för mötet mellan ungdomar och myndighetspersoner, påverkar ungdomars uppfattning om myndigheterna. Vi vill redogöra för hur en del problematiska situationer har en logisk förklaring om man ser det som att handläggare endast följer de ramar som de har att jobba inom, och hur samma situationer får helt andra konsekvenser för ungdomarna som hamnar i dem.

New City arbetade under 2009 med att ta fram en hinderrapport tillsammans med projektets partnerskap. Tanken var att få fram ungdomarnas åsikter om vad i systemet som de såg som hinder. Rapporten sammanställdes och diskuterades i partnerskapet för att se om förändringar av systemet krävdes och för att jobba med utveckling av systemet. Det var ett par olika sakfrågor som stack ut och som det var tydligt att ungdomarna ansåg som hindrande. Arbetsförmedlingens 90-dagarsregel var en av de saker som ungdomar såväl som partners i projektet såg som problematiskt. Kortfattat innebär 90-dagarsregeln att ungdomar måste vara inskrivna på Arbetsförmedlingen i 90 dagar innan de får tillgång till fler valmöjligheter vad gäller utbildningar och annat stöd. De får eventuellt tillgång till en extern coach och ett fåtal träffar med sin handläggare de första tre månaderna, men för de ungdomar som står långt ifrån arbetsmarknaden och behöver extra stöd räcker inte detta. Vissa tappar motivationen redan den första tiden de är inskrivna hos Arbetsförmedlingen, alltså innan de kommer in i jobbgarantin.

När New City arbetat vidare och talat mer ingående med ungdomar om vad det är som gör att de känner misstro mot myndigheter blir det dock allt tydligare att de konkreta lagarna i sig sällan är grunden till misstron. Det är inte ofta en ungdom säger att 90-dagars-

regeln är anledningen till att han eller hon är besviken på myndigheterna. Däremot får vi i coachningsamtal och intervjuer ofta exempel på hur strukturernas hårdhet får konsekvenser för ungdomars motivation, självkänsla och följaktligen för deras uppfattning om myndigheter.

"Nu snackar jag om socialen, Arbetsförmedlingen, kriminalvården, psykologen. Man bara springer till alla olika hela tiden. Ingen av dom har ett samband med dom andra. Ingen fattar nånting. Det är som jag har sagt innan, det är ett heltidsjobb, men med myndigheter! Så mycket energi det tar." (New City-ungdom)

En faktor som ses som ett hinder för ungdomar som söker jobb är att myndighetspersoner/handläggare har ont om tid att prata med dem, att de är svåra att få tag på, samt att handläggare byts allt för ofta. Känslan som vi får när vi talar med ungdomar om det här är att de känner sig ensamma eller till och med kränkta när kommunikationen med en handläggare inte fungerar. En av personerna som vi intervjuat berättar om hur hennes socialsekreterare bytts ut väldigt många gånger och hur det kändes när hon fick ännu en ny:

"Jag sa till honom 'nu har jag haft jättemånga socialsekreterare på en gång, jag håller på bryta ihop av att den människan som håller i alla trådar i mitt liv för-

svinner och byts ut och nu måste du vara kvar.” (New City-ungdom)

Detta är ett tydligt exempel på hur något som från myndigheternas sida endast är en del av systemet, att personal flyttas och byts ut, har en annan och större betydelse för individen. Att hela tiden behöva förklara sin situation för en ny person gör kontakten med myndigheter ännu svårare. Förutom att handläggare och socialsekreterare byts ut så vittnar ungdomar vi träffat om att de inte får tillräckligt med tid att prata med sin kontaktperson på olika myndigheter, eller att de till och med inte vet vem som är deras handläggare/kontaktperson. Som det fungerar på Arbetsförmedlingen nu, kallas ungdomar till att träffa sin handläggare ett par gånger i månaden under de första 90 dagarna, ibland blir det färre träffar. För myndigheterna är detta en del av hur kontakten med de sökande fungerar: Arbetsförmedlingens handläggare har väldigt lite tid för att träffa sina sökande. Men för ungdomarna som inte är insatta i handläggarnas arbete får bristen på tid för samtal en större betydelse.

En annan sak som ofta nämns som ett problem för ungdomar vad gäller formen för kontakt med myndigheter är att det blir förvirrat och svårt att veta var man ska vända sig när man har kontakt med många olika

myndigheter och personer. Flera av ungdomarna i New City har kontakt med både Arbetsförmedlingen och JobbMalmö, som är Malmö stads plattform för arbets- och integrationsinsatser (23 procent av ungdomarna har kontakt med mer än en myndighet, Kartläggning 2011). De båda myndigheterna samarbetar och erbjuder olika typer av stöd för ungdomar, men det är inte ovanligt att det är oklart för ungdomen vem som gör vad. Så här uppfattar en av våra deltagare situationen med många olika myndighetskontakter:

”Man bara springer till alla olika hela tiden, ingen av dom har ett samband med dem andra. Ingen fattar någonting, så mycket energi det tar. I stället för att hjälpa en fixa ett jobb direkt, jag menar inte värsta jobbet nu som pilot, utan vad som helst, det finns men det beror på hur man drar i resurserna.” (New City-ungdom)

När ungdomar har kontakt med ytterligare myndigheter, till exempel socialtjänsten och försäkringskassa, så kan situation bli ännu mer förvirrad. En annan ungdom som vi pratat med och som har en historia av väldigt många olika myndighetskontakter, berättar att hon känner att de inte samarbetar för att hjälpa henne.

”De människorna borde åtminstone ha numret till varandra för att liksom kunna reda ut saker som skulle kunna ske.” (New City-ungdom)

Samma person fortsätter att berätta hur hon skulle vilja ha det: att hennes olika kontakter pratade med varandra och med henne för att lösa problemen.

”Jag saknar jättemycket det här arbetsättet där alla inblandade ses runt ett bord och pratar med varandra och där folk har läst på och förberett sig inför mötet.”

Sammantaget så upplever de ungdomar vi möter att det finns en rad olika problem som har att göra med formen för kontakten med myndigheter. Det är tydligt att dessa problem försämrar förutsättningarna för ett positivt möte och en positiv inställning till myndigheterna. Som en jämförelse vet alla som ringt kundsupport för en produkt att det som händer innan du kommer fram till rätt person påverkar din inställning till samtalet. Om du har skickats runt mellan olika avdelningar, stått i lång kö, blivit utkastad ur kön, och pratat med någon som inte har tid och är stressad, har du förmodligen inte den bästa inställningen när du kommer fram till rätt person. Då har personen du får prata med ett stort ansvar att bemöta dig på ett bra sätt och försöka hjälpa dig med ditt problem. Om du då upplever att personen du pratar med har ett dåligt bemötande och att han eller hon inte vill hjälpa dig, är risken stor att du väljer att inte ringa företaget igen.

Mötet

Förutom strukturerna och formen för kontakten med myndigheterna, bildas ungdomarnas uppfattning av myndigheterna självklart vid faktiska möten med myndighetspersoner. Det är långt ifrån alla ungdomar som vi träffat som anser att de fått ett dåligt bemötande, men det är intressant att titta närmare på hur de ungdomar som känner att de blir dåligt bemötta reagerar på detta och hur deras syn på myndigheter formas vid själva mötet. En ungdom berättar för oss om hur han hört socialsekreterare prata om honom utanför mötesrummet:

”Jag hörde socialsekreterare stå utanför rummet och prata skit... Där är många myndighetspersoner som hatar alla människor som kommer in där. Första gången var det inte så farligt, men efter att ha fått det bemötandet varenda gång jag har varit i kontakt med dom. Jag har aldrig fått ett bra bemötande.” (New City-ungdom)

Den här ungdomen fortsätter att berätta och vill förklara att han tror att myndighetspersoner är medvetna om att ungdomar inte gillar dem och vice versa:

”Dom försöker inte ens dölja att dom är avtrubbade, de vet om att de är avtrubbade, de vet om att de inte bryr

sig. De vet och du vet det. Deras jobb är att avskräcka dig från att söka hjälp. Jag är ett pappersarbete, det är det enda jag är.”

Den här typen av uttalande kan låta extremt, men bara det faktum att någon känner en så här stark misstro mot myndigheter borde vara nog för att ta kritiken på allvar. Men den här texten syftar inte till att bedöma om myndighetspersoner eller ungdomar har ”rätt”. Efter att New City arbetat med hinderrapporter skiftade vi fokus till att tala med partnerskapet om gott bemötande. Självklart är det ingen myndighet eller anställd på myndighet som någonsin är för ett bemötande som får ungdomar att känna på det sättet som ungdomarna som citerats ovan gör. Alla är överens, så att säga. Myndigheterna har rutiner för att handläggare ska kunna ha ett bra bemötande, men trots det känner många ungdomar misstro mot myndigheter. Därför märkte vi att det inte räckte att arbeta med påverkansarbete om vad som är ett bra bemötande (alla säger att de har ett bra bemötande), utan man måste i stället fokusera på själva mötet. Vad är förutsättningarna för ett gott möte? Vad är det som gör att vissa ungdomar är mer positivt inställda till myndigheter? En sak som ungdomar nämner som något som kan göra ett möte positivt är att myndighetspersoner visar att de bryr sig och verkligen försöker hitta lösningar. En ungdom förklarar det så här:

”Alltså ibland träffar jag myndighetspersoner som säger ‘jag måste följa lagar och regler’. Då tänker jag att alla har ett handlingsutrymme, vi har också lagar och regler vi måste följa och du har också det. Ha mer förståelse, lyssna mer och säg inte på ett sätt bara. De kollar bara rakt fram men kolla lite åt sidan, kolla om det finns andra alternativ. Va lite mänsklig, det behövs lite mänsklig kontakt.” (New Citys hinderrapport, 2009)

Handlingsutrymme är något som flera ungdomar tar upp som en viktig sak. Samma kille som berättat att han tror att de som jobbar på socialen hatar dem som kommer dit berättar även om en socialsekreterare som han säger var den bästa han haft:

”Hon sket i systemet, i vissa fall. Hon vinklade lite på regler, hon kunde gå till sin chefsäga att ‘nu har jag en kille som behöver detta och detta’. Hon svarade på frågor, jag kunde ringa upp henne när som.” (New City-ungdom)

Även om det inte är möjligt för myndighetspersoner att gå runt lagar och regler spelar det stor roll för ungdomar om de känner att personen de söker hjälp hos gör sitt bästa och verkligen kontrollerar alla möjligheter. Vid de tillfällen som en myndighetsperson inte kan hjälpa till, bevilja en ansökan eller liknande, är det viktigt att ungdomen får veta att personen har försökt. Grunden för ett gott möte är förmodligen att ungdomar

får tydlig och bra information, att man tillsammans pratar om vilka förväntningar man kan ha på ett möte eller en längre kontakt med myndigheter, och att ungdomen som söker stöd vet vilket handlingsutrymme som finns och att han eller hon känner att personen som de pratar med kommer att försöka hjälpa. Vi i New City brukar börja varje samtalskontakt med att säga att vi inte kan lova något (ett jobb exempelvis) men att vi ska göra vårt bästa för att försöka. Detta är ofta en bra grund för ett bra möte.

Det finns forskning som analyserar mötet mellan ungdomar och myndigheter. Margareta Stigsdotter Ekberg (2010) har visat att viktiga aspekter som myndigheter framhåller är kommunikationen, samtal och relationen i mötet med ungdomar. Hur relationen ska se ut och vad samtalen ska innehålla finns det olika uppfattningar om. Ekbergs studier visar att myndigheter gör olika tolkningar av samma händelser. För den unga präglas mötet av förvirring, han eller hon blir osäker på vad man kommer att stöta på eller vad mötet kommer att leda till. Ofta upplever den unga maktlöshet och underlägsenheten hindrar honom eller henne från att åberopa sina rättigheter. Ofta möts ungdomar av fördomar och misstänksamhet kring brott. Ungdomar upplever mötet som att de har mindre människovärde på grund av sitt förflutna (a.a).

*”Ge mig ett jobb så ska jag jobba. Man måste ju gå vidare i livet. Det är inte så att jag har mördat någon. Jag har gjort lite småbrott, sysslat lite med droger och så. Men jag har inte skadat någon. Alltså fysiskt. Det är många gånger som dom säger ’ja, vi måste se ditt belastningsregister’. Ibland drar jag. Ibland bara säger jag ’ja, hej, vi ses’. När man ändå verkligen vill jobba. Det utesluter så mycket saker. Människor förändras ju.”
(New City-ungdom)*

Ingrid Claezons forskning har till syfte att belysa mötet mellan arbetslösa och socialsekreterare med fokus på den personliga kontakten. Studien visar att den personliga kontakten har oerhört stor betydelse för den arbetssökande. Många ungdomar som intervjuades i hennes studie menar att det är svårt att bygga upp en förtroenderelation med handläggare eftersom handläggaren har ont om tid, vägrar lyssna och tro på den unga och har felaktiga föreställningar om den unga och hans eller hennes (val av) livsstil (Ingrid Claezon m fl, 2004: 152).

”Det är många gånger som dom säger ’ja, vi måste se ditt belastningsregister’. Ibland drar jag. Ibland bara säger jag ’ja, hej, vi ses’.”

Förväntningar, information och det goda mötet

Såväl forskning som ungdomarnas berättelser pekar på vikten av tydlig och rak information från myndigheter. Det kan i sin tur göra att en ungdom har "rätt" förväntningar på ett möte – att ungdomen vet vad handläggaren kan och inte kan göra. Flera ungdomar som kommer till New City vill att vi "fixar ett jobb" till dem. När vi berättar att vi inte kan fixa ett jobb men att vi kan hjälpa dem på vägen så är det sällan någon som tycker att vi vilseleder dem. Samma sak gäller på Arbetsförmedlingen. Ungdomar kan gå dit med förväntningar om att Arbetsförmedlingen ska ordna ett jobb till dem, och så blir de besvikna när det inte är så. Som den 22-åriga killen vi citerat tidigare som menar att han blivit lovad jobb av Arbetsförmedlingen men sedan inte fått det. Ibland kanske det är så att ungdomar blivit lovade jobb, men att de av oförutsedda anledningar senare inte har fått det. Men det är förmodligen vanligare att det är hela kommunikationen med och informationen från Arbetsförmedlingen och andra myndigheter som skapar ett glapp mellan ungdomars förväntningar och vad som faktiskt erbjuds. För att ge ett exempel på hur språkbruk och information/kommunikation kan skapa glapp mellan förväntningar kan vi nämna Jobbgarantin. Satsningen på Jobbgarantin för ungdomar är ett av Arbetsförmedlingens sätt att

jobba mot den utbredda ungdomsarbetslösheten. Så här beskriver Arbetsförmedlingen själva Jobbgarantin:

Syftet med Jobbgarantin för ungdomar är att erbjuda dig särskilda insatser på ett tidigt stadium för att du så snabbt som möjligt ska få ett arbete motsvarande hela ditt arbetsutbud eller påbörja eller återgå till utbildning inom det reguljära utbildningssystemet. (Faktablad för arbetssökande, www.arbetsformedlingen.se/download/18.../uga_sok.pdf)

Den här texten säger ganska mycket om hur bra kommunikation och lika förväntningar mellan ungdomar och myndigheter kan försvåras. Om en ungdom läser faktabladet eller är väl insatt i vad Jobbgarantin innebär så är det något positivt att hamna i detta åtgärdsprogram; mer stöd och möjligheter till utbildningar etcetera. Men själva ordet Jobbgarantin är missvisande. Man blir inte garanterad något jobb. För en ungdom som har en dysfunktionell kontakt med sin handläggare, inte vet vem sin handläggare är, inte får tag på sin handläggare eller som inte fått detaljerna i Jobbgarantin förklarad för sig, kan ett begrepp som detta skapa en förväntning som sedan inte infrias. Även om det inte är ungdomar som tror att de ska garanteras ett jobb efter tre månader skapar ett sådant begrepp en känsla av att myndigheterna vill luras, eller sälja något som inte är vad det utges för att vara. Detta lägger grunden för

ett dåligt möte mellan myndighetsperson och ungdom. Och detta utan att myndighetspersonen själv har kunnat göra någonting åt det. Jobbgarantin är ett ord som myntats i en politisk kontext som handläggaren inte har någonting med att göra. För övrigt är utdraget vi tidigare citerade ett intressant exempel på hur språkbruket som används av myndigheter i kontakt med ungdomar kan skapa frustration mellan handläggare och ungdom. Meningen *"få ett arbete motsvarande hela ditt arbetsutbud"* kan vara svår att tolka även för någon som vet vad det innebär. Som coacher i New City får vi ofta sitta med ungdomar och uttolka brev skickade från myndigheter, och detta är ett exempel på en mening som skulle kunna skrivas på ett tydligare, rakare och mer lättförståeligt sätt.

Återigen, det är inte endast språkbruk och formen för information som skapar misstroende för myndigheter, men det är *en* del av den uppritade spelplan på vilken ungdomarna och representanterna för myndigheter möts. Om vi återgår till liknelsen med kundsupport; alla som ringt in för att få hjälp med dator eller telefon vet hur frustrerande det är om rösten som ger dig olika val när du ringer in använder ord som du inte har en aning om vad de betyder. Om du står i kö en lång tid för att du tror att du ska få hjälp med nätverksinställningar och kommer fram till en person som bara kan hjälpa

dig med tecknandet av nytt abonnemang lär du inte vara så välvilligt inställd till personen på andra sidan luren. Informationen du fått innan mötet har gjort att du har haft andra förväntningar på den person du får prata med, och därmed är möjligheterna till ett positivt möte minskade.

Som vi alla vet är det emellertid inte vad som händer före en kontakt som avgör om du blir nöjd med kontakten eller inte. Förutom tydlig information om vilka förväntningar man ska ha på en myndighetskontakt, anser ungdomarna vi pratat med att tillgänglighet och "mänsklighet" är viktigt. Återkommande pratar ungdomarna om hur viktigt det är att de känner att personen de möter lyssnar på dem och ser dem som en människa – och inte ett fall, en handlingsplan eller ett pappersarbete, som en ungdom uttryckte det. Om du kommer fram till den där personen på kundsupport som du har missriktade förväntningar på kan du fortfarande bli nöjd om personen lyssnar på dig, är trevlig och gör sitt bästa för att du ska få hjälp att komma till rätta med ditt problem. I stället för att be dig ringa igen kanske personen använder sitt handlingsutrymme och ordnar så att du får komma igenom till en tekniker som kan hjälpa dig utan att du måste stå i hela kön igen. Så här lyder en New City-ungdoms berättelse om sin upplevelse av när han tog kontakt med en myndighetsrepresentant.

Det här avsnittet har försökt att visa komplexiteten i mötet mellan ungdomar och myndigheter. Det är inte det personliga mötet mellan myndighetsperson och ungdom som ensamt avgör hur en ungdom ser på myndigheterna. Som vi har beskrivit med hänvisning till New City-deltagare finns det en rad olika samhällsproblem som utgör grunden för mötet mellan myndighet och ungdom, som utgör spelplanen. En fattig ung person med bostadsproblem och mångårig kontakt med olika myndigheter kommer till ett möte med helt andra perspektiv än en rik ung person som bor i villa och kommer till myndigheterna för första gången. Förutom levnadsvillkor och samhällsproblem påverkas mötet av praktiska och strukturella förutsättningar: att få prata med rätt person, vid rätt tid och om vad du vill prata om. Ytterligare en variabel som påverkar mötet är de nya förhållandena på arbetsmarknaden som vi nämnt tidigare. Slutligen handlar det om det mänskliga mötet, det vill säga hur man blir bemött. Vi i New City menar att alla dessa nivåer av mötet mellan ungdomar och myndigheter är viktiga, och alla aspekter måste beaktas. I nästa kapitel kommer vi att skriva om hur vi i New City dels format vår egen verksamhet med detta i åtanke och dels hur vi jobbat strategiskt med att påverka hur hela systemet fungerar.

SLUTLIGEN

Vi har nu problematiserat de situationsmässiga och strukturella omständigheter som vi genom vårt arbete i New City har sett kan verka hindrande för ungdomarna. Faktorer som socioekonomi, socialt arv, barnfattigdom, bostadsbrist, förväntningar och dysfunktionella möten mellan ungdomar och myndigheter är några exempel på sådana omständigheter som vi menar är viktiga att tala om. Att begränsa samtalet till att endast tala om "unga utanför", arbetslinjer, arbetsmarknadsåtgärder och kraftiga generaliseringar av ungdomar etcetera, är inte tillräckligt. Vi kan inte reducera människan till ett diagram eller en produktionsenhet. Vi måste tala om människor som människor. Arbetsmarknadsåtgärder, projekt och myndigheter måste lyssna på sin målgrupp och vara reflexiva just på grund av att man kan finnas en komplex problematik med unga arbetslösa. Förutom att lyssna och vara reflexiva måste vi även försöka vara innovativa och hitta nya metoder för att utveckla systemet såväl som generera personlig utveckling för individer. Först då kan vi skapa adekvata lösningar på problemen. I nästa del kommer vi diskutera hur New City har arbetat med detta.

"Under den senaste tiden har jag bestämt mig för att ta kontakt med socialen för ekonomiskt bistånd. När jag skulle göra detta upplevde jag ett dåligt kundbemötande hos socialen. Jag fick en känsla av att om inte den här personen hade jobbat på socialen, om det inte hade varit hennes plikt att hjälpa mig, hade hon skitit fullständigt i mig. Alltså det var med andra ord ett kallt bemötande. Och det gör att man får en dålig bild av alla myndigheter, vars uppgift är att hjälpa människor. Man tappar lusten helt enkelt. Eftersom många som vänder sig till socialen förväntar sig att få nån form av vägledning, och när man blir bemött på det här viset så, som sagt, tappar man lusten. Man känner att man blir kastad runt som en docka. Myndigheterna drar alla över en kam, känns det som ibland. Många ungdomar hittar inte sin väg, och därför vänder man sig till exempel till socialen. Man har kanske inte det självförtroendet som krävs och därför behöver man lite hjälp på traven, så som många jag känner... Alltså viljan finns där, viljan till att lyckas finns där, viljan till att inte göra sina föräldrar eller nära och kära besvikna. Men självförtroendet finns inte där. Det finns så många ungdomar som vill så mycket. Det är viktigt att representanter för myndigheter jobbar för att skapa en trygg relation till sina kunder. Det krävs inte så mycket för att få en positiv bild av en människa. Dom är professionella, dom borde veta bättre. Det är viktigt att känna att någon bryr sig. Det handlar inte bara

om själva orsaken till att man tar kontakt med en myndighet, till exempel för att söka socialbidrag. Det handlar ommycket mer. Det handlar om till exempel att få vägledning, ett bra kundbemötande, en trevlig ton. Alla dom här aspekterna som gör att man känner sig trygg. Det är ett känsligt område, som sagt, att söka socialbidrag. Man behöver stöd.

Det har kommit till en punkt där jag kräver att det blir en förändring mer än att jag tycker att det borde bli en förändring. För det är inte bara jag som har fått uppleva detta här. Jag känner många, jag kan rabbla upp många, som känner likadant som jag. Och just därför tycker jag att det krävs att det blir en ändring, det krävs. Dom som jobbar på socialförvaltningen, dom måste vara mer professionella i sitt arbete. Dom måste visa lite mer intresse för personen som ringer in. För personen som ringer in är skör, ok? Han eller hon har förmodligen kommit till en punkt där dom känner att 'dom här pengarna är jag i ett stort behov av'. Dom är inte så stolta över att dom ringer in, det kan jag vara helt säker på. För jag var själv inte så stolt när jag ringde in, men jag kände att jag inte hade något annat val. Och att bli bemött på det sättet, då känner man sig ännu smutsigare. Det här är mina tankar kring socialen, och mina krav på vad dom borde ändra och vad dom borde förbättra. Peace." (New City-ungdom)

Tankefiguren som återges i inledningen till detta kapitel är ett sätt för oss att visa komplexiteten i "våra" ungdomars tillvaro. För individen kan det finnas situationer som begränsar dennas möjligheter. Vi har valt att fokusera på de områden som vi genom New City har sett utgör en stor del av dessa situationsmässiga begränsningar, så som fattigdom, bostadsbrist, diskriminering, attityder och förväntningar, och hårdare villkor för ungdomar på arbetsmarknaden. Det finns även strukturella begränsningar i form av lagar och regler som riskerar att verka begränsande för ungdomarna. Men mer relevant att tala om är kanske hur själva strukturen är uppbyggd; vad den har för form. I delen *Hinder i strukturer, regler och formen för kontakt med myndigheter* skriver vi att det ofta inte är de konkreta lagarna som är grunden till ungdomarnas misstro gentemot myndigheter och dess representanter, utan upplevelsen av att exempelvis handläggaren inte har tid att prata eller träffas, bristande samarbete myndigheter emellan, att man inte vet vart man ska vända sig, och att man känner sig oviktig och till besvär för de människor som är

"...upplevelsen av att exempelvis handläggaren inte har tid att prata eller träffas, bristande samarbete myndigheter emellan"

sätta att hjälpa en. Och även om lagarna inte är grunden till misstron så bör den här känslan och upplevelsen av dåligt bemötande, som ungdomarna ger uttryck för att de känner, analyseras i en kontext av samhällsproblem och formen för mötet med myndigheterna.

En del av New Citys uppdrag är att driva ett strategiskt påverkansarbete för att riva de strukturella hindrena. Detta arbete sker genom partnerskapet och deras respektive organisationer, vilket är en viktig faktor i projektet. Vi kommer att återkomma till partnerskapets arbete längre fram i boken.

Vi har tidigare skrivit att det riskerar att uppstå ett *glapp* i mötet mellan individen och strukturen. Detta glapp, eller mellanrum, kan ha flera olika beståndsdelar. En del kan utgöras av misskommunikation mellan till exempel en ungdom och ungdomens handläggare på en myndighet. En annan del kan utgöras av förväntningar som riskerar att inte infrias. Ytterligare en del kan handla om ungdomens dåliga självbild som säger till henne eller honom att "det där, det har du inte rätt till". Och det kan handla om att strukturen har en form som gör att inte alla får plats inom den. Bilden kan innehålla flera dimensioner och det kan kanske kännas svårt att få ett helhetsgrepp om problematiken.

Men när vi kokar ner våra erfarenheter av alla möten med ungdomarna, i individuell coachning och i gruppaktiviteter, så verkar det som om receptet är ganska enkelt: ungdomarna vill, precis som du och jag, bli mötta som *människorna* de är, inte som en representant för en viss kategori, låt så vara om det är kategorierna "ung kille från Rosengård", "tjej med slöja", "långtidsarbetslös man från Seved" eller "kriminell ung kvinna". I en rundringning som gjordes till ungdomar inför en workshop med New Citys partnerskap i september 2011 och där frågeställningen löd "Vad anser du är viktiga ingredienser för att skapa ett bra möte?" var det mest frekventa svaret: *att bli lyssnad på*. Det är således vår erfarenhet att ungdomarna framför allt vill bli lyssnade på. Och de vill bli sedda av den personen som de möter, oavsett om det är på en myndighet eller i ett arbetsmarknadsprojekt. De vill känna att deras *värde* är detsamma som alla andras. Hur ser man då till att alla känner sig lyssnade på, vilka metoder finns för att lyckas med detta? Vi på New City tror att det som gör att ungdomar vi träffar känner sig lyssnade på av oss, är att vi har som uppdrag att lyssna på *hela* historien, *hela* problematiken: vi har ett holistiskt synsätt. När vi lyssnar på en ungdoms berättelse och samtalet kommer att handla om något som vi vet att vi inte kan hjälpa till med, lyssnar vi ändå klart och försöker se till att ungdomen får stöd från annat håll.

Så ofta vi kan ser vi till att vara med och länka hela vägen – vi "följer med till dörren" till den organisation eller person som kan hjälpa ungdomen. På så sätt tror vi att ungdomarna upplever att de har blivit lyssnade på, att de har blivit sedda.

Det holistiska synsättet är alltså grundtanken i New Citys arbete och vi kommer nu att beskriva hur det gestaltar sig i vårt arbete med ungdomarna. Hur kan man arbeta med människor som kategoriserats som "unga utanför", med avstamp i övertygelsen om att alla människor bär på en kraft som kan föra dem framåt, om de bara ges utrymme till det? Vi kommer även att beskriva hur New City arbetat med att hitta innovativa metoder som grundar sig i problembeskrivningen och den omvärldsanalys som vi gjort i denna del. Det har varit ett arbete som har vilat på två ben, där det ena benet har möjliggjort en utveckling av problembeskrivningen, och det andra benet har möjliggjort ett framtagande av lösningar, som i sin tur har synliggjort ytterligare problem, som i sin tur har aktualiserat behovet av nya lösningar, som i sin tur... Man skulle, som tidigare beskrivits, kunna säga att vi har tagit en tre år lång promenad! Vi kommer nu att beskriva hur New City har arbetat för att försöka lösa den problematik som lyfts ovan.

Det här har vi gjort

2.2

INLEDNINGSVIS

I föregående kapitel har vi konstaterat att den problematik som unga idag möter ofta är komplex. Vi tror inte att det finns några enkla och snabba lösningar utan att det krävs ett långsiktigt arbete där olika parter samverkar och samarbetar för att hitta gemensamma och hållbara lösningar som gagnar ungdomarna. New City har som syfte att både identifiera problematiken som de unga möter och att i vår verksamhet hitta och använda metoder som främjar lösningar på denna problematik. De hinder som vi har identifierat får inte vara en anledning till att någon inte kan delta i New City, till exempel att du inte har pengar. Därför är allt vi gör gratis. I denna del av boken vill vi berätta hur vår verksamhet ser ut och varför den ser ut som den gör, det vill säga hur vi har arbetat för att lösa den problematik som vi tidigare har lyft.

Ett projekt är en ständig utvecklingsprocess och så även New City. Verksamheten har förändrats genom åren, olika aktiviteter har avlöst varandra och nya

inslag i projektet har tillkommit. Beståndsdelarna i projektet grundar sig på tidigare projekt och erfarenheter från andra verksamheter; många organisationer och verksamheter har varit med och format New Citys uppdrag och arbete. Det finns några grundstenar i projektet som ständigt genomsyrar arbetet och som har styrt inriktningen på verksamheterna. Genom arbetet med New Citys föregångare, UP New City, fastslogs en rad faktorer som låg till grund för framgångsrika coachningsinsatser: flexibilitet, holistiskt tänkande och funktion, avslappnat möte i en avslappnad miljö, samt otraditionella metoder lyftes fram som viktiga framgångsfaktorer i coachning av målgruppen (ansökan Allmänna arvsfonden, 2008). Arbetet med att ta fram kriterier gjordes av projektet UP New Citys partnerskap, samt coacherna som arbetade inom projektet. Även de ungdomar som deltog i UP New City var med och tog fram de faktorer och metoder som ligger till grund för New City.

New City i dag bygger alltså på de beprövade metoder och arbetsformer som togs fram under tiden med Up New City, men en del av grundstommen fanns redan då UP New City startade. Arbetet med UP New City initierades av Drömmarnas Hus 2004 med inspiration från en tidigare verksamhet inom organisationen: Puzzel. Det var ett projekt i form av en individuellt anpassad utbildning för ungdomar som bland annat hade avbrutit sin skolgång. En socionom och en motivatör arbetade i daglig verksamhet med kulturpedagogiska verktyg, matlagning, fritidsaktiviteter, motivationsamtal etcetera, samtidigt som ungdomarna läste upp sina betyg. De ungdomar som man mötte inom ramen för Puzzel hade många handläggare på olika platser och det var svårt och krångligt att få tag på rätt information. Flera ungdomar uttryckte frustration över detta. Personalen inom Puzzel såg behovet av någon som kunde vara ett stöd för de unga, någon som kunde vägleda dem och hjälpa dem komma vidare till arbete och studier. År 2003 släppte Ungdomsstyrelsen en rapport där det konstaterades att 30 000 unga varken arbetade eller studerade. Dessa unga hade ingen eller väldigt liten kontakt med statliga och kommunala myndigheter. Risken att flertalet skulle ha svårigheter att ta sig in på arbetsmarknaden eller vidare till studier ansågs vara hög (Unga utanför, SOU 2003: 92).

Erfarenheterna från Puzzel kombinerat med signalerna om många unga med svårigheter att komma vidare, ledde till att Drömmarnas Hus initierade arbetet med New City, ett projekt som kunde ta ett helhetsgrepp om den samlade problematik som unga mötte. För att kunna genomföra ett sådant projekt bjöds många organisationer och verksamheter in, både statliga och kommunala. På de första mötena närvarade över 25 olika verksamheter. När UP New City drog i gång 2005 var 14 partners, bland andra Drömmarnas Hus, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan Skåne, UngART och Malmö Kommunala Bostadsföretag (MKB), kvar för att fortsätta arbeta aktivt med projektet. Många av de andra fortsatte att vara samarbetspartners under hela projekttiden. Under uppbyggnadsprocessen av UP New City enades partnerna om projektets arbetsmetoder och vad som skulle vara utgångspunkterna:

Genom att coacherna är flexibla precis som målgruppen är det lättare att finnas med som stöd hela vägen. Flexibla arbetstider, öppettider på mötesplatsen efter målgruppens behov (ansökan Allmänna arvsfonden, 2008).

Då ett av de problem man sett innan Up New City men även under själva projekttiden var att unga hade svårt att få tag på rätt person eller rätt handläggare, beslu-

tades att New Citys coacher skulle vara lättillgängliga och finnas till hands baserat på ungdomarnas behov. Att vara en flexibel coach på New City innebär således att vara lyhörd för ungdomarnas önskemål och behov.

Coacherna skall ha ett holistiskt tänkande och funktion, coacherna skall kunna arbeta kring flera områden samtidigt. Coacherna har inga begränsningar i vad som är deras ansvar och det viktigaste är att jobba för att nå lösningar (ansökan Allmänna arvsfonden, 2008).

Detta tankesätt var med redan i UP New City, då man såg behovet av en verksamhet som arbetade med en persons hela problematik och som hade möjlighet att avsätta tiden för att slussa vidare och vara ett stöd i olika processer. Detta innebär inte att coacherna är allvetande eller har någon myndighetsutövning, utan att det finns utrymme för ungdomen att prata om *hela* sin livssituation och få hjälp med hur han eller hon kan gå vidare.

”New Citys coacher skulle vara lättillgängliga och finnas till hands baserat på ungdomarnas behov”

New City är ingen myndighet och kräver ingen registrering, verksamheten bygger helt på frivilligt deltagande (ansökan Allmänna arvsfonden, 2008).

Samverkanspartnerna inom UP New City såg ett stort behov av ett stöd för ungdomar som inte var sammankopplat med myndigheter. Kontakten med myndigheter är inte alltid oproblematiserad då en del unga inte känner något förtroende för myndigheter. Det konstaterades att det inte fanns ett behov av en myndighetsutövande verksamhet, utan en verksamhet som kunde arbeta mellan myndigheterna och ungdomarna. Rent praktiskt innebär frivilligheten att våra verksamheter inte kan vara sammankopplade med en persons försörjning och att en ungdom har kontakt med coacherna så länge det är givande och stärkande för ungdomen.

Vi kommer nu att beskriva hur vi har arbetat för att lösa de problem som ungdomarna har berättat för oss att de stöter på. Vissa saker har vi lyckats med. Andra inte. Det viktiga för oss är att visa att det finns andra tillvägagångssätt än de gängse, samt betona vikten av att ge *hela människan* utrymme och att belysa det reflexiva förhållningssättets betydelse för vårt arbete.

ATT SKAPA KONTAKT

Coacherna söker upp unga på deras egna arenor och på otraditionella mötesplatser (ansökan Allmänna arvsfonden, 2008).

Precis som citatet ovan anger har New City som uppdrag att arbeta med de ungdomar som antingen inte har någon kontakt med myndigheter eller som är i behov av stöd i någon form. Således är det av stor vikt att lägga mycket tid och fokus på att nå dessa ungdomar för att sedermera kunna bygga relationer till dem. Då är det viktigt att vi rör oss på de platser som ungdomarna rör sig på. Kontakten underlättas om den knyts på *ungdomarnas* villkor och på deras arenor.

Genom aktiviteter med innovativa metoder ska coacherna fånga upp ungdomarna och motivera dem att nå sitt mål (ansökan Allmänna arvsfonden, 2008).

När kontakten väl är tagen ska vi genom arbetet med ungdomarna fånga upp de behov och önskningsar som de har, för att sedan planera aktiviteter som tillgodoser dessa. Det är viktigt att New Citys aktiviteter är förankrade hos ungdomarna och att dessa aktiviteter ligger i linje med resten av verksamheten: att de bygger på frivillighet och att de är en del av ungdomarnas väg mot deras mål. Projektet ska genomföra aktivite-

ter som inte ryms inom ramen för andra verksamheter. New City ska kunna experimentera och testa nya metoder och arbetssätt. Detta möjliggörs av att det är en fri organisation (Drömmarnas Hus) som driver verksamheten med hjälp av ett partnerskap som jobbar med samma målgrupp inom sin ordinarie verksamhet.

Med dessa aspekter som grund för arbetet, är det vårt uppdrag som coacher

att genom uppsökande arbete och coachningsinsatser på ungdomars arenor hjälpa dem vidare mot arbete, studier eller annan lämplig sysselsättning (ansökan, ESF 2008).

Det uppsökande arbetet, eller själva kontaktskapandet, med ungdomarna utgör grunden för verksamheten. Det är stundtals ett komplicerat uppdrag, då New Citys målgrupp bland annat består av människor som inte vill bli nådda och/eller som andra verksamheter inte når. Kontaktskapandet varierar mycket beroende på hur mycket tid det finns och vad som är på gång för tillfället. I början av projektet ägnades mycket tid till att vara ute och synas. Det har sedan dess skett i olika intervaller och på olika sätt. Projektets kontaktskapande arbete kan delas in i olika kategorier där en del av arbetet snarare kan benämnas nätverkande och

andra delar är uppsökande verksamhet direkt riktad till ungdomarna. Detta kan vara allt från att vara ute i områdena, till att närvara vid festivaler och andra arrangemang, till att initiera och upprätthålla kontakter och samarbeten med andra verksamheter.

Vi coacher har flera samarbeten med olika myndigheter och verksamheter, till exempel Arbetsförmedlingen, socialtjänsten och JobbMalmö (Malmö stads plattform för arbets- och integrationsinsatser), där vi arbetar för att knyta goda kontakter med de tjänstemän som jobbar med målgruppen. Dessa samarbeten syftar till att tjänstemännen, exempelvis handläggarna, ska kunna kontakta någon av oss coacher när de möter en ungdom med behov av stöd men som de inte har möjlighet att arbeta vidare med. Det kan vara konkreta saker som att skriva ett CV och vara ett praktiskt stöd i jobsökandet. Det kan också vara andra saker som inte är lika enkla att identifiera, som att en ungdom inte dyker upp på möten och att handläggaren har svårt att få kontakt med honom eller henne. Utmaningen för oss coacher i dessa samarbeten är främst att vinna handläggarnas förtroende gällande frivilligheten; att vi kan ha en långsiktig relation till ungdomen utan att återrapportera närvaro till ansvarig handläggare eller socialsekreterare.

En del av vårt kontaktskapande gentemot ungdomarna har varit klassiskt "traska på stan"-arbete. Två omgångar av uppsökande arbete har genomförts med olika samarbetspartners i området Seved, som tillhör stadsdelen Södra innerstaden i Malmö. Under dessa insatser har personer från olika verksamheter vandrat både i Seved men även i andra delar av stadsdelen. Detta dels för att synliggöra vilka verksamheter som arbetar i området och dels för att få direkt kontakt med de ungdomar som rör sig där. Det har även gjorts liknande insatser i stadsdelen Rosengård, där de coacher som arbetar i området antingen själva eller tillsammans med andra verksamheter rört sig i området för att synliggöra oss och skapa kontakter. Denna typ av uppsökande arbete har varit energikrävande för arbetsgruppen och resultatet av dem är oklara. Vi har knutit kontakter med relativt få ungdomar som vi sedan haft i en coachningsprocess, medan det är omöjligt att säga om det har haft någon annan verkan, till exempel bättre samarbete med andra verksamheter. Målgruppen som New City arbetar med är som vi tidigare beskrivit inte homogen och det finns inte heller självklara platser där ungdomarna befinner sig. Många av dem vi möter under fältinsatser är yngre än ungdomarna i vår målgrupp. De ungdomar inom vår målgrupp som rör sig ute är inte lätta att nå. De har inte heller något större intresse av att prata om

sin situation eller vår verksamhet och vad den kan erbjuda. Däremot är det möjligt att ha informella samtal och försöka bygga ett långsiktigt förtroende för projektet och för oss coacher.

New City har ofta varit närvarande vid olika arrangemang. Ett av dessa är Malmöfestivalen där vi har varit med alla tre år som projektet pågått. Syftet med detta har varit att projektet ska synas och att vi ska kunna få kontakt med ungdomar i andra sammanhang än dem som är direkt kopplade till arbetsmarknadsinsatser. Det räcker dock inte med att vara där och se snälla ut för att locka personer till oss. Därför har vår kreativitet satts på prov för att hitta saker som lockar och som är relevanta för vår verksamhet, men som samtidigt inte är utelämnande. År 2010 gjorde vi en grej som vi kallade "Klipp dig och skaffa dig ett jobb". En uttjatad klyscha som vi ville utmana. Vi hyrde in en frisör som kunde klippa dem som var intresserade, samtidigt som en coach kunde ha ett samtal med personen. Det var ett försök att få till ett samtal under lättsamma former. Samtidigt skulle de som kom få något ut av det – i detta fall en gratis klippning.

Andra aktiviteter som New City genomfört på egen hand, genomfört tillsammans med andra, eller som vi

Kom och häng med New City på Malmöfestivalen!

New City är för dig som är ung och som söker sysselsättning. Under hela festivalen finns vi på plats – redo för att ta emot dig och lyssna på dina önskemål och drömmar!

Besök våra spännande aktiviteter!

Hos oss kan du varje dag få hjälp med att göra ett bra CV samt få personlig coaching.

Klipp dig och skaffa dig ett jobb – Gratis

professionell klippning med coaching under tiden. Fredagen den 20, lördagen den 21 & fredagen den 27 kl. 13.00–17.00

Möt New Citys egen spåkvinn!

– Se in i framtiden och lyft dina positiva egenskaper. Söndagen den 22 & måndagen den 23 kl. 14.00–18.00

Snart är det dags att rösta

– Vill du veta mer om demokrati och dina rättigheter? Möt & fråga ut Malmö Stads demokratiambassadörer. Tisdagen den 24 & torsdagen den 26 kl. 16.00–18.00

Mingelfilm – Ta chansen att vara

med och göra film! I samarbete med studenter från K3 Malmö Högskola. Lördagen den 21 & söndagen den 22

Du hittar oss på
Anna Lindhs plats,
nå Posthusplatsen



NEW CITY

Projektet finansieras av



www.new-city.se www.newcitymalmo.blogspot.com coach@dommarhus.se

närvarit på är: tjejmässor, åsiktsfestivaler, Drömmarnas Hus övriga projekts aktiviteter så som skörde-fester, midsommarfirande på strövområdet Fulltofta (Drömmarnas Hus filial) och teaterproduktioner, politiska debatter, aktivitetsdagar som anordnats av kommunen och mycket mer. Syftet har hela tiden varit att synliggöra projektet och oss coacher, och därigenom skapa kontakt med ungdomarna, samt att initiera och underhålla vårt samverkansarbete med andra aktörer.

Att arbeta kontaktskapande med människor som hyser en viss skepsis till vuxenvärlden, vare sig de vuxna är representanter för myndigheter eller för projekt som New City, kräver att vi som initierar kontakten är flexibla i vårt arbetssätt. Flexibilitet handlar inte bara om det rent fysiska, exempelvis att skapa mötesplatser där ungdomarna känner att de är på "hemmaplan", utan också om mentaliteten – sättet att tänka och reflektera kring vad som är möjligt att göra. New City ska inte vara som något annat; vi ska vara unika och våga testa nya metoder och tillvägagångssätt för att nå ungdomarna. Om det är genom att sitta i sittpuffar och snacka i stället för på varsin sida ett skrivbord, eller om det är att driva med klyschor som "klipp dig och skaffa dig ett jobb" spelar inte så stor roll. Det viktiga i sammanhanget är att våga prova, och att inte vara rädd för att

driva med det egna. Genom att rucka på formerna för hur ett möte borde se ut kan vi förhoppningsvis skala av oss tillskrivna epitet som annars riskerar att verka hindrande i kontakten med ungdomarna.

INDIVIDUELL COACHNING

"... När man kom dit, alltså även om man inte hade några viktiga saker att ta upp så kändes det skönt att bara snacka ut men ju mer man snackar ut så får man ändå in fler saker i jobbcoachningen alltså typ omedvetet. Det kändes som att man lärde sig saker utan att egentligen tänka på att man lär sig. Det man behövde lära sig, fast ändå så gjorde man det. Jag gillar speciellt när vi körde typ när man fick gå in till olika rum och vi skulle leka att det var olika företag och så skulle man ha en intervju." (New City-ungdom)

Den individuella coachningen är ett av de viktigaste momenten i coachens arbetsuppgifter. Det är stommen i New City. Tanken är att utifrån den individuella coachningen/kontakten ska vi kunna hjälpa de unga vi möter vidare till någon form av sysselsättning. Det är en enkel tanke som i många fall är svår att genomdriva. Eftersom vi ska anta ett holistiskt synsätt kan samtalen med ungdomar handla om mångt och mycket. Som vi beskrev i

förra kapitlet är samhällsproblematiken som unga arbetsökande ställs inför mycket diversifierad, och det är sällan ett enskilt problem som gör att man saknar arbete eller är negativt inställd till myndighetskontakter.

Varje deltagare i New City har sin individuella coach som följer denna under hela processen. Den individuella coachningen ser olika ut för olika personer, och den varierar i både intensitet och kontinuitet. Vissa kontakter är kortvariga, kanske träffar ungdomen sin coach två gånger för att sedan gå vidare till exempelvis studier eller arbete, andra gånger är kontakten långvarig och sträcker sig över ett år. Ibland går ungdomar in och ut ur projektet, kanske för att deras anställning har gått ut och att de återigen upplever ett behov av kontakt med New City.

Vad går då den individuella coachningen ut på och hur ser den ut? Den klassiska synen på coachning och vad som diskuteras är den av en jobbcoach som hjälper personer att gå vidare i sina karriärer. Coachen hjälper individen att få fram ett så bra CV och personligt brev som möjligt, samt vägleder honom eller henne för att finna ut vad han eller hon har för egenskaper och erfarenheter som kan nyttjas i jobbsökandet och på en framtida arbetsplats. Vårt sätt att hålla i coachnings-

samtal skiljer sig åt från det här perspektivet, eftersom vi utgår från ett holistiskt förhållningssätt som direkt leder till att vi arbetar med fler aspekter av individens liv än enbart den som direkt handlar om att personen behöver ett nytt CV.

”Ni var så sköna personer och man kunde skoja med er och snacka. Alltså det är inte som att gå till nån coach, det kändes inte så. Det är som att bara gå till nån kompis och snacka ut och få hjälp”. (New City-ungdom)

Då vi arbetar med ungdomar som står längre bort från arbetsmarknaden är det viktigt att inte blunda för att personen vi har ett coachningssamtal med kan tänkas ha andra problem den vill prata om och ta itu med. Det är på detta plan vi skiljer oss åt från konventionella coachningssamtal som bara bygger på att hjälpa folk med CV och personligt brev.

”viktigt att inte blunda för att personen vi har ett coachningssamtal med kan tänkas ha andra problem den vill prata om och ta itu med”



& personlig

Individuell coaching

Grundpelaren i New City är den individuella coachningen.

När en ny ungdom kommer till oss får denne en coach.

Genom samtal sätter de tillsammans upp **vilka mål ungdomen har**, hur dessa ska uppnås samt vilket stöd som behövs på vägen. **Ungdomen väljer hur ofta han eller hon vill träffa sin coach** och vad som ska tas upp under samtalens gång.

New City är väldigt flexibla när det gäller tid och kan träffas var ungdomen själv vill. Vi strävar efter att mötet ska vara så avslappnat som möjligt och att **hela processen utgår ifrån ungdomens behov**. Den individuella coachningen är något som fortgår kontinuerligt från första dagen, tills ungdomen anser att denne uppnått sitt/sina mål.



Självklart är detta något som vi också hjälper till med, men det är enbart en del av de saker som tas upp i samtal med oss. I och med vårt holistiska synsätt är vi medvetna om att varje person som vi kommer i kontakt med har en livshistoria som är unik för honom eller henne. Därför är det inte att föredra att utgå från fasta mallar för hur ett coachningssamtal bör se ut eller att utgå från generaliseringar att vår målgrupp behöver hjälp med specifika saker. Vårt arbetssätt blir på så sätt anpassningsbart beroende på vem vi coachar just i den stunden. Därför kan ett samtal gå ut på att hjälpa en ungdom med praktiska uppgifter som att skriva ett CV eller ett personligt brev, på samma sätt som ett annat samtal kan handla om en person som behöver jobba med sin självbild eller helt enkelt behöver prata av sig om olika problem som han eller hon har. Att inte utgå från generaliseringar eller redan förutbestämde mallar för coachningssamtalen blir en styrka då vi kan täcka fler områden i ungdomens liv. Det är därför viktigt att inför varje ny coachningsprocess inte komma med förutfattade meningar om individen vi ska träffa, och att börja med en ny blank sida.

Med detta sagt blir det tydligt att ett coachningssamtal kan handla om det mesta. Vanligt är att en kontakt påbörjas med coachningssamtal som går ut på praktiska saker som att fixa CV, men med tiden övergår coaching-

en till att handla om annat som kan vara problematiskt för ungdomen. Det kan vara problem med försörjning eller att ungdomen har problem med andra myndigheter och vet inte vad han eller hon ska göra. Här är viktigt att nämna att vi arbetar aktivt med att länka ungdomar med andra organisationer och stödåtgärder. Vi i New City kan inte hjälpa till med allt. I de fall vi ser ett behov av det fungerar vi som ett navigatorcentrum; vi slussar ungdomar vidare till den som kan hjälpa dem bäst. Vi gör detta genom att länka "hela vägen". Som en av intervjupersonerna berättade i förra kapitlet är det ofta viktigt för ungdomar att olika kontaktpersoner pratar med varandra. Därför försöker vi så ofta som möjligt göra överlämningen till en annan instans på ett sådant sätt så att ungdomen känner att det finns en sammanhållning mellan olika arbetsmarknadsinsatser. Vi kan antingen fysiskt följa med ungdomen till nästa instans eller vara med och se till att den nya kontakten fungerar bra för ungdomen. Här ingår även det som vi kallar att "curla för varandra". Om en ungdom till exempel behöver hjälp av socialtjänsten eller Arbetsförmedlingen men har en negativ inställning till myndigheter kan vi vara med och nyansera bilden av myndighetskontakten, berätta vad som är bra och se till att ungdomen kommer till rätt person och får igång en bra kontakt.

Våra uppgifter blir därför olika och våra coachningar kan på så sätt se olika ut. Förutom det holistiska synsättet, blir vårt viktigaste verktyg vårt lösningsfokuserade förhållningssätt. Att utgå från ett lösningsfokuserat förhållningssätt gör att vi tillsammans med ungdomen försöker finna lösningar på de problem som han eller hon anser sig ha. Tanken är att individen själv ska finna sina egna lösningar tillsammans med en person som kan vägleda. Detta för att minimera risken att individen känner sig tvingad att utgå från olika "lösningar" som den professionella har kommit med. Genom att ställa frågor i stället för att komma med svar ska vi få personen att själv börja tänka på hur han eller hon bäst tar sig vidare och påbörjar ett nytt kapitel i sitt liv. En viktig aspekt är att inte utgå från problemen utan i stället lägga stor vikt vid det som är positivt. Detta innebär att jobba med att förstärka dessa sidor för att finna lösningarna på de problematiska delarna av ens liv.

"Tanken är att individen själv ska finna sina egna lösningar tillsammans med en person som kan vägleda."

”Ingen av de kontakter jag har haft med ungdomarna under min tid som ungdomscoach har varit den andra lik. Alla kontakter kräver sina egna förhållnings-sätt och metoder. En del har varit korta och kretsat kring ett konkret jobsökande, medan andra behandlat problem som kanske inte vid första anblicken har med en persons sysselsättning att göra men om man tittar lite djupare märker man att det finns hinder på vägen mot en sysselsättning. Det är en sådan historia jag vill berätta, en historia som inte i första hand handlar om att vässa sitt CV eller träna intervjuteknik, även om den tar sin början där.

K var en av de första ungdomarna jag fick kontakt med när jag började på New City. I början var det en kontakt som kretsade kring K:s vilja att ha ett jobb, helst direkt. Han hade varit utan ett arbete under en längre tid och hade även en problematisk boendesituation som var ett hinder för honom att komma vidare. Han uttryckte en stor frustration över att inte ha

”I denna kontakt valde jag att anta en roll som inte främst handlade om att prata och fokusera på att få ett jobb, utan snarare att vara ett stöd i allt som pågick runt honom”

vad han själv kallade ett ”vuxet” liv. Med detta menade han att inte ha ett eget boende och att kunna försörja sig själv. Då vi träffades hade han redan kontakt med både socialtjänsten och Arbetsförmedlingen. Det kom ganska snabbt fram att dessa kontakter inte var opproblematiske och K uttryckte ett stort missnöje över att han inte kände sig delaktig i de beslut som fattades, att han tvingades in i saker han inte ville göra och som han inte själv såg vinsten med. Ett exempel på detta är en rad olika praktikplatser som erbjöds, dock inte inom något av de områden han själv är intresserad av. Det blev tydligt att han hade ett behov av att bli lyssnad på gällande vad som pågick i hans liv och att han behövde någon som var en del i de processer som pågick runt honom.

I denna kontakt valde jag att anta en roll som inte främst handlade om att prata och fokusera på att få ett jobb, utan snarare att vara ett stöd i allt som pågick runt honom och i alla kontakter han hade med olika myndigheter. Det fanns redan personer som arbetade aktivt med hans jobsökande och vi pratade mer om var man hittar motivation och vad man gör med frustrationen när den tar över.

Vid ett tillfälle gjorde vi ett studiebesök på en folkhögskola som han var intresserad att söka till. Det kändes bra att ha möjligheten att följa med på studiebesöket för att vara ett stöd och ett par extra öron – plus att

själva resan till och från besöket skapar utrymme för samtal på ett annat sätt än vad som finns på kontoret. K valde sedan att inte söka till denna skola utan att fortsätta söka jobb.

För mig var det viktigt att inte vara en del av de strukturer som han kände var så begränsande, att inte vara ännu en av dem som säger åt honom vad han ska göra och hur han ska leva sitt liv. Att hålla balansen mellan att inte vara den som pushar för hårt i en viss riktning och samtidigt ha en kontakt som är konstruktiv och utvecklande är inte enkelt. Att falla in i att vilja göra praktiska saker är enkelt, samtidigt som jag vet att jag förlorar på det om jag inte är lyhörd och låter saker ta tid.

Det som var viktigast i denna kontakt har varit tid och utrymme, att det har funnits tid att snacka och att det har varit K som bestämt när och hur mycket vi har setts. Under det dryga år vi har haft kontakt har den växlat mycket i intensitet. I perioder har vi haft kontakt flera gånger i veckan, för att under vissa perioder ses mycket sällan. Under två månader hade vi ingen kontakt överhuvudtaget, för att K inte kände det behovet utan kontaktade mig när det var något han behövde.

K har inte en fast sysselsättning i dag. Han har haft några kortare anställningar men har av olika anledningar avbrutit dessa. Detta till trots har han vid flera tillfällen påpekat att vår kontakt har varit och är mycket viktig för honom och att det har hjälpt honom.

För mig har den här kontakten varit väldigt lärorik och jag har många gånger fått backa för att se på vad det faktiskt är jag gör och varför jag gör det. Jag har också fått lära mig att vårt jobb som ungdomscoacher handlar om så mycket mer än att vara "jobbcoacher". Det är inte alltid det viktigaste att prata jobb och skriva CV, utan det finns mycket annat i en kontakt som kan ha ett större värde."

Johanna, ungdomscoach



Som tidigare nämnts kan den individuella coachningen variera från person till person i både intensitet och kontinuitet. Vissa kontakter kan fortgå med jämna mellanrum under en lång tid, då ungdomen kan ha olika problem som han eller hon behöver lösa tillsammans med coachen. På samma sätt kan vissa kontakter vara mer sporadiska och röra sig mer om att personen i fråga behöver finjustera sitt CV eller personliga brev. Det är väldigt olika, men det viktiga är att vi som coacher ska kunna finnas där för varje person som behöver vår hjälp. Således är ett krav att varje coach inte har fler än tio pågående coachningar för att varje ungdom ska kunna få den hjälp som behövs utan att behöva vänta alltför länge. På våra veckomöten kollar vi av vem i gruppen som har tid för nya ungdomar och när vi får in nya deltagare så fördelar vi dem i gruppen. Ungdomarna skickar e-post, ringer, sms:ar eller kommer in på våra mötesplatser och i stort sett alltid går det att få en tid inom ett par dagar. För att underlätta för ungdomarna, för att göra tröskeln lägre, så är vi väldigt flexibla med var och när man kan träffas. Oftast blir det på någon av våra mötesplatser: Drömmarnas Hus i Rosengård, Sofielundsvägen på Möllan eller Mötesplatsen i Seved. Men vi kan även träffas på fik eller gå ut och ta en promenad tillsammans. Det har till och med hänt att vi haft snabbcoachning på bussen på väg till en anställningsintervju.

Poängen är återigen att ungdomarna ska kunna möta oss på deras villkor och arenor. Om en ungdom exempelvis har svårt att komma upp på morgonen har vi inget emot att boka möten på eftermiddagen i stället. Vi väljer att vara flexibla och jobba målinriktat när vi väl träffas, i stället för att ställa hårda krav och riskera att förlora kontakten med en ungdom. Vi tror mycket på att låta ungdomarna ta sitt eget ansvar och ta kontroll över sin egen situation. Eftersom kontakten med oss är helt frivillig så fungerar detta; om en ungdom själv väljer att inte dyka upp eller fullfölja en kontakt så är det enda vi kan göra att försöka motivera deltagaren till att fortsätta. Missar man ett möte får man förslag på en ny tid, och i vissa fall har vi uppgjort att vi ringer och påminner innan mötet.

För att illustrera hur den individuella coachningen kan vara till nytta för våra ungdomar på plan som inte handlar om direkta jobb, berättar vi här kort om en av ungdomarnas syn på den individuella coachningen. Bakgrunden är att ungdomen vi citerar nedan kom i kontakt med New City i slutet av våren då han höll på att hoppa av sin folkhögskola och ville börja söka jobb. Ungdomen hade tidigare haft många olika kontakter med Arbetsförmedlingen, sjukvården, försäkringskassan med mera och han var mycket missnöjd med hur dessa kontakter fungerat. Han hade själv fått uppleva

många av de problematiker som vi beskrev i förra kapitlet. Dessutom hade han mycket bekymmer på det personliga planet. Och nu skulle han börja söka jobb, vilket kan vara omvälvande och svårt även utan hans bakgrund. Killen brukade komma in en gång i veckan till vårt kontor på Sofielundsvägen för att prata om hur veckan varit och vad som var hans nästa steg för att komma närmare att uppnå sina mål.

Anledningen till att vi väljer att lyfta just det här citatet är att vi menar att det är intressant att se vilka aspekter som lyfts fram som positiva i kontakten med New City. Det ska nämnas att vid tillfället för intervjun hade den här killen varken gått vidare till jobb eller studier. Så här svarade han när vi bad honom berätta i allmänhet om hur han fått stöd av New City:

”Jag tror att det har räddat min mentala stabilitet och det gjorde att jag pallade igenom skolan vilket gjorde att jag fick slutbetyg. Och jag tror faktisk att det har räddat mitt förhållande, allting var skit och jag var nedsliten. [Kontakten med New City] var det enda som har hållit mig igång de senaste månaderna. /.../ Jag finns någonstans. Det räcker med en gång i veckan så har jag något ställe jag kan gå till... det är bara en mänsklig kontakt med folk som bryr sig och har ett hum om hur allting funkar. /.../ Till exempel hjälp med att åka till Danmark,

jag har inte råd åka över till Danmark. Då får man hjälp med det och det går lätt, ingen byråkrati och inga pappersväggar man måste släpa sig igenom. Utan man kommer hit och får ett möte och sen fixar man det. /.../ Sen det här med att jag faktiskt har ett eget ansvar. Jag får inte det gnuggat i ansiktet att 'du måste komma i tid' eller 'raka dig'. Det är på mitt eget ansvar.”

Citatet ovan sammanfattar mycket av det vi vill göra med den individuella coachningen. Killens syn på coachningen delas av flera andra ungdomar som vi har talat med. En av de intressanta poängerna med hans synpunkter är att inget handlar om huruvida han fått jobb eller inte. Det är helt andra saker som han lyfter fram som viktiga. De fyra viktigaste aspekterna som han lyfter fram är: mänsklig kontakt/någon som bryr sig, någon som ”har ett hum om hur allting funkar”, enkelt/ingen byråkrati och eget ansvar. Dessa faktorer sammanfattar hur New Citys individuella coachning fungerar som stöd för ungdomar som upplevt den problematik som vi beskrev i förra kapitlet.

”inget handlar om huruvida han fått jobb eller inte. Det är helt andra saker som han lyfter fram som viktiga.”

”För lite mer än ett år sen fick jag kontakt med en kille som hade kommit till oss genom aktiviteten Steget Ut som vi hade med AIC Rosengård och UngART. Han hade under en tid varit inskriven på AIC, men kom inte vidare i sitt jobbsökande. Han var fast på ruta ett och hade varit det under en längre tid. Under aktiviteten blev jag hans individuella coach och efter ett par samtal insåg jag att han under tiden på AIC inte fått den hjälp som han behövde. Han hade inte de grundläggande kunskaperna när det gällde praktiska uppgifter så som CV och personligt brev, men viktigare var att han inte hade någon motivation kvar till att göra det rent konkret.

Han var en väldigt tystlåten kille som väldigt ofta försvann, eftersom han inte sa särskilt mycket. Förmodligen var detta en av anledningarna till varför han inte fått så mycket hjälp på AIC, eller på Arbetsförmedlingen som det kom att visa sig längre fram.

Vi fick börja helt från början. Innan det var värt att diskutera CV och annat så behövde vi få in olika ru-

”Jag tänkte att det här kanske skulle knäcka honom och den nyvunna självsäkerheten som han hade, men jag hade så fel.”

tiner på dagarna och på träffarna. Bland de första uppgifterna var att vi skulle försöka successivt sätta tiderna för våra träffar tidigare och tidigare för var gång. I samtalen försökte jag utgå från det lösningsfokuserade perspektivet för att se, eller viktigast av allt att han skulle se, på vilka sidor som var bra och hur detta kunde spilla över till andra aspekter av hans liv.

Vår kontakt såg ut som sådan att vi hördes några gånger i veckan och hade minst ett möte i veckan. Efter en tid började vi praktisera allt det vi tränat på under coachningssamtalen som retorik, till exempel hur man talar med någon i chefsposition på en intervju eller vid en spontanansökan. Vi åkte till Köpenhamn och sökte jobb och han fick testa på att samtala med folk för att hitta ett jobb. När jag gick på semester funderade jag mycket på hur det gick för honom och om han hade hittat något arbete under tiden jag var borta. Samma dag som jag kom tillbaka till jobbet fick jag ett meddelande från honom där han berättade att han skulle på en arbetsintervju och att han ville komma förbi för att öva tillsammans med mig hur det är att sitta på en intervju. Vi övade och övade och han gick till sin intervju. Han fick inte jobbet.

Jag tänkte att det här kanske skulle knäcka honom och den nyvunna självsäkerheten som han hade, men jag hade så fel. Efter ett samtal efter hans intervju märkte jag att han hade förändrats. Han hade fått smak för det

hela med att söka arbete. Vad den här intervjun hade gjort med honom var att motivera honom ännu mer till att fortsätta söka. Våra samtal nu gick ut på att planera för hur han skulle söka jobb, var han skulle söka och vad han kunde göra för att skaffa sig mer kompetens och erfarenhet för att få ett jobb. Efter dessa samtal kom han fram till att han kanske borde börja läsa i stället, för att få mer kunskap och kanske lära sig ett yrke. Han sökte sig till en lärlingsutbildning och kom in. Vi gick på introduktionsdagen tillsammans eftersom han ville att jag skulle följa med som stöd. Där insåg han att han inte skulle klara av studierna. Det mesta var på danska och han förstod inte språket särskilt väl. Återigen var jag orolig för att detta skulle ta knäcken på honom, men återigen hade jag fel. Tvärtemot så var han nu ännu mer sugen på att söka sig vidare till någon form av utbildning. Vi började spåna vidare och han blev sugen på att börja läsa på en folkhögskola. Han sökte och kom in. Efter detta började vår kontakt bli mer sporadisk, han var rätt så självgående och jag kände inte att jag ville vara i vägen om allt gick så bra. Vi hördes lite då och då och han kom förbi kontoret, men mest för att hälsa på och berätta hur det gick i skolan.

Innan sommaren kom han in och berättade att han fått ett sommarjobb, och att han till hösten sökt sig vidare till en ny utbildning. Han började läsa en yr-

kesförberedande utbildning för att i framtiden arbeta inom vården. Fram tills i dag så går allting hur bra som helst för honom!”

Eduardo, ungdomscoach



Den individuella kontakten mellan oss coacher och ungdomarna är således en stor och mycket viktig del i New Citys arbete. En annan del är våra gruppaktiviteter som vi nu kommer att berätta om.

VARFÖR GRUPPAKTIVITETER?

En stor del av det arbete som vi coacher bedriver i New City är i form av gruppaktiviteter. Varför dessa aktiviteter sker i gruppform beror till stor del på att vi ser det som en stor fördel för varje individ att kunna göra en rolig social aktivitet tillsammans med andra personer. Detta anser vi leder till att personen får lära känna andra unga som det förhoppningsvis är lätt att relatera till och som i förlängningen kan leda till att de börjar nätverka sinsemellan och samarbeta i arbetssökandet. En annan aspekt, och förmodligen den viktigaste, är att dessa unga som möts under våra aktiviteter knyter band och blir positiva katalysatorer som själva tar sig an uppgiften att motivera och stödja varandra i olika situationer. I förra kapitlet har vi beskrivit den situation som många unga arbetslösa befinner sig i, en situation som man kan känna sig ganska ensam i. Att träffa andra unga som är i samma situation, och att göra roliga och utvecklande saker tillsammans med dem, tror vi kan

skapa ett mervärde som innefattar mer än att komma närmare ett jobb.

Aktiviteterna kan se väldigt olika ut, men en sak som förenar dem är att de ska ha en koppling till arbetsmarknaden. Däremot har vi coacher valt att inrikta dem på två olika aspekter: dels har vi de aktiviteter som är en aning mer arbetsmarknadsinriktade, exempelvis våra jobbmässor och jobbsökarresor till Köpenhamn, och dels har vi de aktiviteter som riktar in sig mer på att jobba med ungdomarnas självförtroende och självbild, exempelvis boxningscoachning och vårt fotoprojekt. Det är viktigt att poängtera att dessa två olika aspekter av gruppaktiviteterna tenderar att flyta ihop en hel del med varandra. Med andra ord så betyder det inte att jobbmässan och dess förberedelse enbart riktar in sig på arbetsmarknaden, likväl som boxningscoachningen enbart går ut på att vara fysisk aktiv och jobba med självförtroendet. Vår uppfattning är att båda dessa två element är viktiga för att få till en lyckad gruppaktivitet som kan få ungdomarna att vara så förberedda som möjligt inför deras framtida arbetssituation.

Vidare kommer vi gå djupare in i varje aktivitet som arrangerats av New City. Vi ger en förklaring till varför vi valt att anordna just dessa aktiviteter och på vilket sätt de har varit utformade.

JOBBMÄSSAN

Idén om New Citys jobbmässa grundar sig i tanken om att det behövs en annan form för hur man arrangerar möten mellan företag med anställningsbehov och unga arbetsökande. Den klassiska strukturen på jobbmässor, där företag ställer upp och tar in ansökningar på löpande band medan ett par hundra ungdomar har i genomsnitt någon minut på sig att presentera sig, anser vi vara alltför opersonliga och i större utsträckning ett hinder för de ungdomar som vi coacher har kontakt med. Som vi beskrev i förra kapitlet är strukturerna och formerna för mötet med myndighetspersoner och arbetsgivare många gånger hindrande för ungdomar vi träffar. "Vanliga" jobbmässor och rekryteringsträffar fungerar säkert mycket bra för personer som är vana vid de forumen; som är duktiga på att mingla och pitcha och som har självförtroende för att de är etablerade eller har varit etablerade på arbetsmarknaden. Men ungdomarna i New Citys målgrupp är inte vana vid de forumen och går in i mötet med arbetsgivare med en annan referensram och inställning. De ungdomar som varit utan jobb länge eller kanske aldrig har haft ett arbete tidigare har ofta ett lågt självförtroende inför ett möte med en arbetsgivare. Flera som vi pratat med har egna dåliga erfarenheter av intervjuer eller

möten, och i stort sett alla som är unga och söker jobb har upplevt den negativa känslan får av att söka många jobb och inte få svar.

Vidare så lever de ungdomar vi träffar i en verklighet, som vi beskrev i förra kapitlet, med strukturell diskriminering och en avreglerad arbetsmarknad som kan vara ganska hård. Det är ungdomarna väl medvetna om, genom att de upplevt det själva, hört från vänner eller läst i tidningar. Samtidigt vet vi att när ungdomar som vi jobbat med och förberett väl får tillfälle att prata med en arbetsgivare öga mot öga blir det ofta bra. Med rätt verktyg och förutsättningar kan alla ungdomar få till ett bra möte med en arbetsgivare, som i bästa fall



leder till jobb – men som i varje fall ger ungdomarna mer motivation till att fortsätta kämpa.

Ur detta föddes idén om att skapa en annorlunda jobbmässa, en alternativ jobbmässa, där mötet mellan företag och ungdom blir mer personlig samtidigt som det är på ungdomarnas arena och på deras premisser. För att detta skulle kunna bli möjligt så blev det tydligt att en jobbmässa med så många deltagare inte skulle bli adekvat för att kunna erbjuda varje deltagare ordentligt med tid för att kunna få en bra kontakt med de olika företagen. Det första steget blev därför att se till att antalet deltagare på New Citys jobbmässor skulle vara mindre än vad det normalt brukar vara på en jobbmässa. Från ett par hundra deltagare blev det istället 25 till 30 deltagare som på något sätt varit i kontakt med projektet och som anmält sitt intresse.

”...flera komponenter som utgör grunden för ett bra möte mellan ungdomar och vuxna personer i någon slags maktposition.”

Då upplägget var förändrat på det vis att ungdomarna hade ett större spelrum för att få mer kontakt med företagen var det viktigt att de också vara så förberedda som möjligt inför mässan. Ett par veckor innan själva jobbmässan ägde rum fick ungdomarna en intensivkurs där vi under ett par halvdagar gick igenom olika praktiska moment som skulle vara till hjälp för dem. Viktigt inför dessa mässor blev själva presentationen av ungdomarna själva, där varje deltagare skulle få möjligheten att i en avslappnad miljö ta personlig kontakt med arbetsgivarna. För att ungdomarna skulle känna sig så säkra som möjligt la vi stor fokus på retorik- och intervjuträning: allt för att ungdomen skulle kunna hålla ett bra, beskrivande och intressant samtal om sig själv och sina arbetserfarenheter med arbetsgivarna.

Ett stort arbete inför jobbmässorna bestod av att spåna idéer gällande allt från intressant lokal och mat till vilka arbetsgivare vi ville bjuda.

När det gäller lokal har denna aspekt varit viktig för oss. Som vi beskrev i förra kapitlet är det flera komponenter som utgör grunden för ett bra möte mellan ungdomar och vuxna personer i någon slags maktposition. Vi har därför försökt att hitta olika lokaler som kan bidra till ett möte som är trevligt, avslappnat och roligt

för både arbetsgivare och ungdomar. Hittills har vi haft jobbmässor på Turning Torso, Prins Bernard (båten vid Malmö central), Chokladfabriken, VIP-loungen i Swedbank stadion, samt Moriska paviljongen i Folkets park.

Förutom att skapa en god stämning med en bra lokal och god mat har det viktigaste förstås varit att få in bra företag till jobbmässan. Vi har haft som målsättning att varje företag skulle uppfylla ett antal krav för att kunna få delta i träffen med ungdomar. För det första skulle företaget vara i behov av att anställa ny personal, för det andra skulle det vara ett företag som hade bra villkor för sina anställda (till exempel inte företag med endast provisionsersättning, för långa arbetspass eller företag som vi hört från ungdomar är "oschysta" arbetsgivare), och för det tredje skulle det till viss del stämma in med ungdomarnas önskemål om vilken typ av företag de ville se på jobbmässan. Slutresultatet blev runt tio företag som kom av ungefär 80-90 ringda. Här har vi försökt att vara reflexiva inför den situation med den nya arbetsmarknaden som vi beskrev i förra kapitlet. Vi har gjort så mycket research vi kunnat om företag vi bjudit in och även varit tydliga med företagen gällande vad våra ungdomar söker för jobb. De företag som har gett ett oseriöst eller otrevligt intryck har vi valt att inte bjuda in. Det är viktigt att påpeka att vi inte

alltid kunnat avgöra innan jobbmässan vilka företag som är "bra". Efter en jobbmässa var det flera ungdomar som menade att de blev illa bemötta av ett företag och att det var för många säljarföretag på plats. Då bjöd vi inte in det företaget till nästa jobbmässa och vi valde att endast ha ett säljarföretag (med fast timlön) med på jobbmässorna framöver. Det hela handlar om en medvetenhet och en reflexivitet om hur arbetsmarknaden för unga ser ut. Vi försöker göra New Citys jobbmässor så kvalitetssäkrade det bara går, med så bra arbetsgivare som möjligt.



Ett unikt tillfälle för DIG att möta framtidens arbetskraft!

Torsdagen den 29 april klockan 11.00–14.00

på **Prins Bernhard**, Skeppsbron 4, inre hamnen,
anordnar New City en unik jobbmässa för Dig och Ditt företag!

Vi handplockar och förbereder ungdomar för att kunna möta just ditt behov på bästa sätt. Mässan äger rum i en avslappnad miljö där den personliga kontakten, som vi på New City tror mycket på, lättare kan skapas.

New City är en organisation som jobbar för att främja ungas väg in till arbetsmarknaden. Då vi anordnat jobbmässor förut, och lyckats väldigt bra, vill vi nu återigen skapa samma lyckade koncept.

Vi hoppas att du kan hitta din nästa medarbetare hos oss! Anmäl ditt intresse idag då antalet platser är begränsade: anna@drommarnashus.se

Vi bjuder på lunch!

Om New City

New City – personliga möten, stöd och en länk till utveckling – både för individen och samhället i stort

New City är ett projekt i samarbete för utveckling och förändring för de unga som befinner sig i utvärldskap. Vi arbetar med ett holistiskt perspektiv och utgår från individens önskan och mål. I New City arbetar sex unga coacher med att hitta nya vägar för de unga att ta sig in i, eller tillbaka till samhället. Coacherna är flexibla och arbetar med ett lösningsfokuserat förhållningssätt för att hitta bästa lösningen för varje individ.

New City drivs av ett partnerskap bestående av Prokami/Nämndamsgården AB, Ung Art, Södra Innerstadens SDF, Hjulle AIC, Rosengårds AIC, Arbetsförmedlingen samt Drommarnas Hus.

Projektet drivs i tre år 2009–2011 och finansieras av Malmö Stad, Nämndarna arvsfonden och Europeiska Socialfonden.



Upplägget har sett olika ut från gång till gång, men grundtanken har alltid varit att det är på ungdomarnas villkor som det här görs. I princip har det alltid utgått från ett möte men i olika former, allt från lunchträff, till att varje ungdom har fått ett bord för att hålla i en presentation, till att vi har utgått från ett speed dejting-system där man under fem minuter får samtala och berätta vem man är. Det är här som ungdomarna har fått användning för alla de olika övningar som de under kursens gång gjort, allt från retorik till presentationsövningar till intervjusituationer. Vi har på detta sätt fått ta del av flera väldigt genomtänkta och utarbetade presentationer och strategier från ungdomarnas sida för att få en bra kontakt med de arbetsgivare som var på jobbmässorna: allt från en specialdesignade kortlek med personens egenskaper, till nyhetsblad där deltagaren beskrivit sina erfarenheter och kunskaper. Det fanns inga gränser för ungdomarnas nya och innovativa idéer för hur de bäst kunde presentera sig själva.

En sak som följt med från första jobbmässan är att oavsett hur förberedd du är så kommer du aldrig bli kvitt din nervositet. Varje gång vi har arrangerat en jobbmässa har vi märkt att ungdomarna som deltagit har varit i vissa fall så nervösa att de varit beredda på att hoppa av och gå hem. Som coacher såg vi till, förutom

att hålla i de rent praktiska förberedelserna under dagen med företagskontakterna och att se till att upplägget flöt smidigt, att stötta ungdomarna så mycket som möjligt så att de kunde känna sig lugna när det var deras tur att prata med arbetsgivarna på plats.

*”Speciellt mellan intervjuerna när man skulle vänta till den andre blev klar så gav coacherna ändå typ så lite råd och frågade vad vi snackade om och vad dom frågade i förra företaget och hur man kan svara och vad man ska tänka på och det gav en mycket trygghet.”
(New City ungdom)*

En effekt vi från början inte var beredda på var att under kursens gång hade de flesta av deltagarna knutit an till varandra. Detta blev tydligt när ungdomarna under jobbmässan själva såg till att stötta varandra och ge varandra den positiva förstärkningen som underlätade för dem att prata utan nervositet.

”Det kändes nervöst men jag var ändå glad och jag bara snackade och babblade och det kändes som att snacka med en kompis. Så kändes det när man snackade med dom här företagen som ville anställa och ja dom tog det sjukt positivt.” (New City ungdom)

Som vi har tagit upp innan försöker vi så ofta som möjligt att ”curla” för andra organisationer och personer

som kan hjälpa våra ungdomar vidare, för att sedan följa ungdomarna hela vägen fram till den instansen. Ungefär så har vi tänkt med upplägget av jobbmässan. Vi har innan mässan skapat en kontakt med arbetsgivarna, berättat för ungdomarna om arbetsgivaren och för arbetsgivaren om ungdomarna, och sedan har vi varit med vid första mötet. Vi har lagt mycket fokus på att länka på ett bra sätt, hela vägen fram.

”En effekt vi från början inte var beredda på var att under kursens gång hade de flesta av deltagarna knutit an till varandra. Detta blev tydligt när ungdomarna under jobbmässan själva såg till att stötta varandra”

”Ett minne som jag kommer bära med mig var en retorik- och arbetsmarknadsträning som vi anordnade för 18 killar från Rosengård. Många av killarna kände en uppgivenhet och hade en pessimistisk syn på myndigheter. De kände att de hade minimala chanser att få komma ut i arbetslivet och de behövde framförallt en push i livet. Vi såg ett stort behov av övningar i samtalsmetodik, och att de behövde lyftas och någon som kunde bekräfta och tro på dem.

Målet med retorik- och arbetsmarknadsträningen var att samtliga skulle ha arbete eller vara inskrivna/sökande till utbildning. Varje deltagare skulle få en referens och ett retorik- och arbetsmarknadsträningsdiplom.

”Att se hur dessa ungdomar dök upp dag efter dag på alla våra övningar, och se hur de ansträngde sig för att vara så förberedda som möjligt för att nätverka på lunchen var en fantastisk känsla.”

Under denna intensiva träning fick gruppen öva på samtals/intervjuteknik, fick individuell coaching, hjälp att skriva CV, de fick besöka relevanta nätverksbyggande konventioner, och möta förebilder/inspirationstalare. Vi hade även gruppcoachningar med rollspel, värderingsövningar och coaching med syfte större myndighetskänedom. Slutklämmen var att de skulle få äta lunch med potentiella arbetsgivare på 54:e våningen i Turning Torso. Att se hur dessa ungdomar dök upp dag efter dag på alla våra övningar, och se hur de ansträngde sig för att vara så förberedda som möjligt för att nätverka på lunchen var en fantastisk känsla. Det var en häftig upplevelse att se hur dessa killar kom den morgonen... Nervösa, finkammade och kostymklädda, förberedda med deras CV:n i portföljer, och framförallt säkra i sig själva. De kunde marknadsföra sig själva och knyta nya kontakter.

Mina största intryck som jag kommer ta med mig från min tid som coach är alla ungdomar som jag har träffat, men framförallt att under jobbets tid få se förvandlingen i ungdomarnas sätt att se förmågan i sig själva och att tro på sig själva. Att gå från ”det går inte” eller ”jag kan inte” till ”jag fixade det!”.

Rukiya, ungdomscoach

Efter att ha jobbat med konceptet med mindre jobb-mässor och förberedande träffar där vi arbetat med motivation och förberedelser, bestämde vi oss under hösten 2011 att testa ett nytt koncept. Vi ville ge fler ungdomar möjligheten att ta del av våra metoder. Vi bestämde oss för att anordna en stor inspirationskonferens för ungdomar, och en efterföljande "Framtidsmässa". Båda evenemangen anordnades på Moriska paviljongen i Folkets park i Malmö, och de var öppna för alla ungdomar i Malmö som tillhörde New Citys målgrupp.

Inspirationskonferensen "På väg..." hade som syfte att erbjuda en högkvalitativ och inspirerande föreläsning/träff för unga Malmöbor, för att skapa en känsla av empowerment och stärkt självkänsla hos deltagarna. Vidare var målet att unga arbetssökande skulle gå på träffen och bli inspirerade och motiverade att försöka uppnå sina målsättningar, och att de under träffen skulle få möjlighet att bredda sina nätverk. Vi samarbetade med Navid Modiri och Martin Björgell på företaget Inside Out, och planerade ett upplägg med inspirationstalare, mat, musik och workshops. Vi ville försöka skapa en helt ny typ av inspirationsträff för unga arbetssökande. Tjänstemän och personal i arbetsmarknadsprojekt får ofta chansen att gå på bra föreläsningar och konferenser. Vid dessa tillfällen är det ofta en

välkomnande atmosfär, det bjuds på mat och dryck och riktigt duktiga föreläsare och inspirationstalare. Alla som varit på en sådan konferens eller föreläsning och lyssnat på någon som är duktig på att inspirera vet hur det känns när man går därifrån. Men denna typ av stora, välplanerade och proffsiga föreläsningar riktar sig oftast till personal som jobbar med ungdomar, inte till ungdomarna själva. Därför ville vi anordna eventet "På väg...". Den 2 november öppnade vi dörrarna till Moriskan och cirka 70 deltagare var med under eftermiddagen och lyssnade på föreläsningar, minglade, åt lunch och deltog i workshops.

Utvärderingarna visade att de allra flesta var mycket nöjda med den atmosfär och känsla som vi skapade, och inspirationsföreläsningarna var uppskattade. Vi var nöjda med eventet; vi fick kontakt med många nya ungdomar och flera kände att de blev inspirerade och motiverade. Framförallt är vi nöjda med att vi gjorde ytterligare ett försök att hitta nya metoder för att nå och stödja de ungdomar som söker arbete och studier. Vår förhoppning är att andra organisationer vill testa att anordna liknande evenemang för ungdomar.

Två veckor efter "På väg..." anordnade vi New Citys sista jobbmässa: "Framtidsmässan". Vi hade bjudit in 12 olika arbetsgivare, skolor och föreningar. Tanken var

att de skulle få informera om sina verksamheter och mingla med våra inbjudna deltagare. Evenemanget var öppet för alla ungdomar i vår målgrupp och cirka 50 deltagare passerade under dagen. Både ungdomar och arbetsgivare var mycket nöjda med upplägget, och då framför allt med själva atmosfären som rådde under mässan.



DANMARKSRESOR

Danmarksresorna är, på samma sätt som jobbmässorna, en av de aktiviteter som funnits sedan projektets start. En gång i månaden åkte vi tillsammans med en grupp ungdomar över till Köpenhamn för att söka efter arbete eller för att få mer information från någon skola och, om intresset var stort, skriva en ansökan till en utbildning. Arbetsmarknaden i Danmark och speciellt i Köpenhamnsregionen har under en lång tid varit väldigt attraktiv för svenskar, och speciellt för ungdomar från Malmötrakten. För många unga var fördelarna på andra sidan sundet större med högre löner och större chanser att hitta arbete på kortare tid än i Sverige. En stor nackdel kvarstod och denna var att det kostade en hel del att ta sig över till Köpenhamn, något som man som arbetslös inte hade möjlighet att finansiera särskilt ofta. Även om möjligheten fanns att åka över till Köpenhamn med andra verksamheter och myndigheter var det inte lika vanligt att vår målgrupp valde att göra det. Vi tror att ungdomarna har uppskattat våra Danmarksresor för att det har varit lätt och smidigt att åka med oss. En av de intervjuade ungdomarna uppskattade att det var enkelt:

"Till exempel hjälp med att åka till Danmark, jag har inte råd att åka över till Danmark. Då får man hjälp

*med det och det går lätt, ingen byråkrati och inga pappersväggar man måste släpa sig igenom. Utan man kommer hit och får ett möte och sen fixar man det.”
(New City-ungdom)*

Utformningen av Danmarksresorna har varit en pågående process på så sätt att resorna har omvandlats ett antal gånger under dessa tre år som New City varit igång, dock utan att förlora aktivitetens essens och unikhet. Från början ansåg vi att enbart en resa inte räckte för att de ungdomar som följde med oss skulle vara så förbereda som möjligt för att finna arbete, men samtidigt var det inte heller önskvärt att de skulle behöva spendera alltför lång tid med förberedelser för den stundande resan. Under projektets gång har aktiviteten modifierats ett antal gånger för att hitta det bästa mellanläget där vi kan erbjuda både förberedelser kombinerade med resa.

Förutom att vi gjorde det självklara, att betala ungdomarnas resa till Köpenhamn, erbjöd vi dem en intensivkurs för att de skulle kunna känna sig så förberedda som möjligt inför resedagen. Under tre träffar skulle man tillsammans med oss coacher arbeta med att fixa till sitt CV och personliga brev och träna på olika presentationsövningar och intervjutekniker. Tanken med dessa träffar var att få ungdomarna att känna sig lugna

ÅK TILL DANMARK MED NEW CITY!

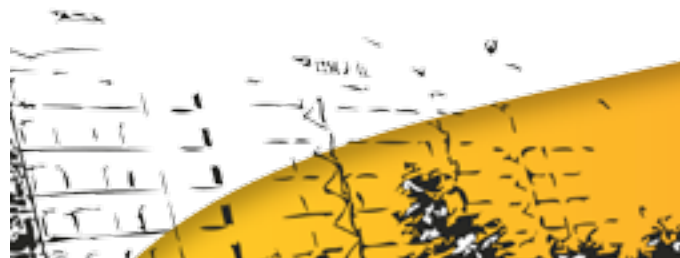
Följ med New city till Danmark för att söka jobb och besöka olika lärlingsutbildningar. Vi träffas några gånger innan resan för att förbereda oss tillsammans och kolla vilka ställen du vill besöka. Vi bjuder på frukost på morgonen innan vi åker och vi betalar även din biljett.

FÖR MER INFORMATION OCH ANMÄLAN:

Adem Özay telefon: 0760-964776

Henrik Nilsson telefon: 0760-968786

Mail: coach@drommamaskus.se



och bekväma när de hamnade i situationen att de skulle prata med exempelvis en personalchef, något som är vanligt förekommande i Danmark. Där sker hela processen med att söka jobb sker på ett sätt som är mer "rakt på" än vad vi är vana vid här i Sverige. I Danmark är det vanligt att man går in till arbetsgivare och pratar, lämnar sitt CV och anmäler intresse för jobb. Oftast behöver man inte skicka ansökan via e-post utan det räcker med att lämna in på plats. Ungdomarna brukar uppskatta att de får ett personligt möte direkt och att de slipper vänta på svar efter att sökt jobb via nätet. Det vanliga är att butiker som inte behöver personal säger det direkt när ungdomarna söker på plats. Under dessa



tre träffar har ungdomarna fått möjligheten att träna på dessa situationer tillsammans med oss coacher.

Under projektets gång insåg vi att det fanns ytterligare ett behov som vi behövde fylla och detta var att flera ungdomar var intresserade av att åka över till Köpenhamn för att besöka de olika lärlingsutbildningar som erbjuds. Danmark har ett lärlingssystem som skiljer sig markant från Sveriges, genom att du som lärling är berättigad till en lön när du utför din praktik på en arbetsplats. Det här systemet är tillgängligt även för svenska ungdomar och är ett bra alternativ för dem som känner att de vill utbilda sig inom ett praktiskt yrke och inte vara beroende av studiemedel under sin studietid. Vi valde således att utöka kursen till att även innehålla detta moment.

Själva resan brukade ha samma struktur för var gång. På avresedagen träffades vi alla först på vårt kontor på Södra innerstaden för att tillsammans äta frukost och göra de sista justeringarna av CV och dylikt. Vi bjöd alltid på frukost eftersom många av våra ungdomar inte åt något på morgonen. För att ha energin för att klara av en hel dags jobbsökande var det viktigt att de fick i sig någon näring innan resan. Något som var väldigt vanligt under resan var att de ungdomar som hade haft

kontakt med varandra under gruppträffarna vid det här laget hade börjat knyta an till varandra. Detta var en väldigt positiv effekt för oss. Vid många tillfällen visade det sig att ungdomarna själva såg till att motivera varandra och ge varandra den positiva feedbacken som ledde till att de vågade gå in i en affär eller butik för att lämna en intresseanmälan för ett jobb. Vi som coacher var där hela tiden som stöd, men väldigt ofta behövdes vi mindre efter att ungdomarna själva gett varandra modet att ge sig i kast med sitt jobbsökande. I regel brukade vi vara två grupper som åkte över till Köpenhamn. Den ena gruppen åkte iväg för att söka arbete medan den andra åkte iväg för att besöka olika skolor som erbjöd lärlingsutbildningar. Detta för att tala med en studievägledare och, om intresset fanns, fylla in en intresseanmälan.

Som vi tidigare skrivit så var huvudtanken med dessa resor att söka arbete och/eller studier, men en effekt

”en effekt av aktiviteten var att den blev en process som ledde till att många ungdomar kom tillbaka stärkta och med ett större självförtroende.”

av aktiviteten var att den blev en process som ledde till att många ungdomar kom tillbaka stärkta och med ett större självförtroende. Att ha vistats i ett annat land och med vetskapen att de själva, med hjälp av gruppen som stöd, sökt flertalet jobb gav dessa ungdomar nya krafter att fortsätta med sitt jobbsökande. Även om en ungdom kanske inte lyckades hitta något arbete i Köpenhamn så var vår förhoppning att detta skulle ge personen den extra motivationen, den styrkan och den självsäkerheten som han eller hon behövde för att fortsätta sin process i Malmö.



”Anna är en tjej som är 20 år gammal. Hon tog studenten för två år sedan och nu är hon arbetslös eller arbetssökande. Hon bor fortfarande hemma hos sina föräldrar av ekonomiska skäl.

Anna beskriver att hennes ansträngda ekonomiska situation och oron över att inte ha ett jobb och behöva bo kvar hemma även påverkar hennes psykiska hälsa och välmående. Hon berättar att hon har svårt att få rutiner på sin dag och att hon gärna vänder på dygnet. Hon känner sig ofta trött, irriterad och stressad. Att inte kunna flytta hemifrån upplever hon som väldigt psykiskt påfrestande just för att man då inte anses vara riktigt vuxen av sina föräldrar.

Anna upplever även att hennes självkänsla och självförtroende har försämrats ju längre tid hon varit arbetslös. Hon känner sig ofta ensam eftersom många av hennes kompisar har ett jobb. Då nästan alla av

”Att inte kunna flytta hemifrån upplever hon som väldigt psykiskt påfrestande just för att man då inte anses vara riktigt vuxen av sina föräldrar.”

hennes vänner har ett jobb, har de även en inkomst och befinner sig därmed i en annorlunda ekonomisk situation än den Anna är i. Detta medför i sin tur konsekvenser för Annas del då hon inte kan följa med på allt vännerna hittar på eftersom att hon inte har pengar. På fritiden spelar Anna fotboll, och hon gör det mycket för att komma ut och träffa kompisarna. Dessutom kostar det ju inte heller någon förmögenhet att hålla på med det.

Anna ställer sig väldigt negativ till att behöva söka socialbidrag för sin försörjning. Hon menar att detta beror på den negativa bild som målas upp i media – att man ser på socialbidragstagare som att de bara glider med i samhället utan att behöva göra någonting. Hon vill absolut inte bli förknippad med detta. Att behöva vända sig till försörjningsstöd skulle vara absolut den sista utvägen för Anna.

Hon ställer sig inte helt främmande till att börja plugga om så skulle behövas, men hon betonar ändå att hon hellre vill avancera stegvis inom ett yrke än att behöva gå en utbildning: ”Men en KY-utbildning hade jag kunnat tänka mig om man hittar någon som passar helst av allt hade jag velat ha ett jobb för att kunna arbeta mig uppåt inom jobbet för jag känner mig inte som en pluggmänniska utan väljer att arbeta uppåt”, säger Anna.

När Anna kom till New city fick hon en individuell ungdomscoach som ofta var tillgänglig och hon kände att det fanns tid åt henne. De första tillfällena handlade mer om att lyssna på och bekräfta hennes upplevelser, hinder och möjligheter som hon såg dem. Att få den tiden man behöver är värdefullt.

Anna fick med sin individuella coach steg för steg planera vad hon behövde göra för att nå sitt mål. För att förändra Annas rutiner och ge henne känslan av att inte vara ensam i sin situation blev hon involverad i New Citys aktiviteter där hon träffade andra ungdomar som befann sig i ett liknande situation. Under dessa tillfällen då Anna deltog i aktiviteter fick hon nya idéer och blev allt mer motiverad.

Anna åkte med till Danmark flera gånger för att söka jobb. Innan resan fick hon hjälp med presentation och intervjuteknik, vilket stärkte hennes motivation. Anna har under ett av dessa tillfällen lyckats få jobb inom restaurangbranschen i Danmark.”

Fadia, ungdomscoach

BOXNINGSCOACHNING

Som nämns i inledningen till det här delkapitlet vilar våra aktiviteter på två ben. Vissa aktiviteter riktar mer in sig på arbetsmarknaden medan den andra gruppen av aktiviteter som vi erbjudit i New City har riktat in sig på personens självförtroende och självbild. Väldigt tidigt märkte vi coacher att en anledning till varför de ungdomar vi kom i kontakt med inte gick vidare till arbete eller befann sig i den situationen som de gjorde, var att de hade ett väldigt lågt självförtroende och en väldigt svag självbild. De ansåg sig inte vara värda mycket. I många fall ansåg de sig inte ha rätt till ett arbete.

Baserat på detta ansåg vi det vara av stor vikt att erbjuda aktiviteter där ungdomarna fick möjlighet att arbeta med dessa aspekter av sina liv i stället för att enbart fokusera på jobbsökandet. Viktigt för oss var utöver detta även att försöka få in en hälsoaspekt, då vi ansåg att fysisk aktivitet är en bra katalysator för välmående även på andra plan, det vill säga inte enbart fysiskt välmående utan även psykiskt.

En annan viktig sak med boxningsaktiviteten var förmodligen att det var ett tillfälle för ungdomar att få strukturerad och professionell träning utan kostnad.



”Samtidigt är boxning en väldigt individbaserad sport som till stor del bygger på att individen själv ska pressa sig själv till nivåer som han eller hon inte trodde var möjliga från början.”

Med tanke på den problematik som vi skrev om i förra kapitlet med fattigdom bland unga, och med tanke på hur dyrt det är att träna på gym och i klubbar, så är det faktum att träningen var gratis förmodligen något som åtminstone gjorde tröskeln lägre för dem som ville börja träna och utveckla sig själva.

Vi har tidigare berättat om hur ungdomar har svårt att få en bra personlig kontakt med myndighetspersoner. Att vi under boxningsträningarna har haft New City-personal som varit med och svettats, är ett sätt för oss att radera eventuella hierarkier mellan oss coacher och deltagare.

Så varför boxning? Det finns många fördomar om sporten, och det skulle kunna ses som negativt att utsätta ungdomar för en sport som bygger på att man med våld ska vinna över sin motståndare. Samtidigt är boxning en väldigt individbaserad sport som till stor del bygger på att individen själv ska pressa sig själv till nivåer som han eller hon inte trodde var möjliga från början. Det är en sport som förutom den fysiska aspekten även riktar in sig på att stärka personen rent mentalt. Baserat på detta blir boxning i stället ett bra verktyg för att jobba med ungdomarnas självförtroende och självbild.

Precis som de flesta aktiviteter har även denna modifierats ett antal gånger, där vi försökt att förbättra ak-

tiviteten så mycket som möjligt. Från början försökte vi oss på att få in en tydligare koppling till arbetsmarknaden genom att hålla i olika övningar innan träningspasset där vi diskuterade olika scenarier i en persons jobbsökande. Detta visade sig fungera mindre bra, då ungdomarna som deltog inte riktigt hängde med på syftet med dessa övningar. Efter ett par funderingar bestämde vi oss för att hoppa över den biten för att hålla oss enbart till den fysiska och mentala aspekten av boxning. På samma sätt har de vi samarbetat med på den här aktiviteten varierat från gång till gång. Från början höll vi dessa träffar på Malmö Boxningsklubb i Rosengårds sporthall. Det var en väletablerad klubb i området och de flesta ungdomar vi kom i kontakt med kände till den. Närheten var en fördel för att få dit intresserade ungdomar, varav en stor del bodde i området. Dock var ambitionen att försöka få dit unga från alla Malmös stadsdelar, och när vi planerade att sätta igång aktiviteten en sista gång bestämde vi oss för att flytta och i stället hålla i träningarna på en av Malmös äldsta och mest välkända klubbar inom boxning och andra kampsporter, Enighet Sportcenter.

En viktig skillnad inför sista gången var också att vi gick från att hålla i aktiviteten själva till att göra det gemensamt med ett annat projekt: MABI Mål. Detta för att få mer spridning och fler deltagare. MABI Mål var



Boxning
+ jobbcoaching

0 kr

Vill du få hjälp av New City att öka dina chanser på arbetsmarknaden och samtidigt få fysisk träning genom boxning?

Ta chansen och var med! Vi träffas tisdagar och torsdagar klockan **16.00–18.00** i Rosengårds sporthall, start den **9 Mars**. Anmäl ditt intresse till rukuya@drommarnashus.se

Har du frågor? Kontakta oss på coach@drommarnashus.se eller på telefon 040-31 15 80.

New City är ett samarbetsprojekt – för utveckling och förändring, och är till för unga som idag saknar arbete eller annan sysselsättning. Projektet pågår i tre år och drivs av ett partnerskap bestående av Arbetsförmedlingen, AIC Rosengård, AIC Södra Innerstaden/Hyllie, Prokrami/ Nämndemansgården AB, Ung Art och Drömmarnas Hus.

NEW CITY
www.new-city.se

New City finansieras av:



ett arbetsmarknadsprojekt som på många sätt arbetade väldigt likt oss, men som riktade sig till alla åldrar och inte enbart till 18-24-åringar. Vi hade sedan tidigare haft en nära kontakt med en av coacherna som arbetade i projektet och tillsammans med honom, och med finansiering från New City och MABI Mål, påbörjade vi den sista omgången av boxningsaktiviteten. Tillsammans med en boxningstränare från Enighet träffades vi en gång i veckan för att träna boxning. Upplägget var väldigt simpelt, vi tränade boxning helt enkelt. Det var inga diskussioner om arbete, CV och personliga brev under träningen, utan ville ungdomarna prata om det fick de göra det efter träningen. Vi hade, som tidigare nämnts, märkt att dessa diskussioner inte fungerade i det här sammanhanget utan snarare ledde till att ungdomarna blev förvirrade över vad de egentligen skulle göra. Därav beslutet att jobba med ungdomarnas inre utveckling i stället. Vi gjorde det genom att de på första träffen fick skriva ner vad deras mål och förväntningar var med aktiviteten och med boxningen. Efter varje pass skulle varje ungdom skriva vad denna märkt för förbättring och sätta upp nya mål för kommande pass. Tanken var att individen snabbt skulle märka att man klarar av mycket mer än vad man trott från början. Med coachernas vägledning skulle detta kunna appliceras på andra aspekter av ungdomens liv.

Utöver den här egendokumentationen använde vi oss även av feedback som gavs av antingen boxningstränaren eller av deltagarna själva till varandra. Detta för att varje person skulle få positiv förstärkning och bli uppmärksam på egenskaper och styrkor som man kanske inte tidigare varit medveten om.

Träningarna var öppna för alla. Det var inte nödvändigt att ha varit med från första träffen för att senare kunna delta så vissa personer kom och gick. Som tidigare nämnts är boxning en väldigt krävande sport rent fysiskt, och vissa ungdomar kände att det inte passade dem. Vi hade däremot en fast grupp som var med från första början och det var inom den här gruppen som vi märkte den största förändringen. Efter en tid, ju närmre vi kom slutet på aktiviteten, märkte vi att färre och färre deltagare kom – speciellt från gruppen som varit med på nästan varje träff. Vissa tröttnade och gick vidare till annat men bland flera märkte vi att deras frånvaro berodde på att de gått vidare till att börja studera eller hade funnit arbete. Berodde detta på boxningen? Det hade varit för djärvt att påstå att det enbart hade med det att göra, men självklart hoppas vi och önskar att boxningen hade en liten del i utvecklingen.

FOTBOLL

Fotbollsprojektet var en aktivitet som på många sätt liknade boxningen. Vad som skiljde sig åt här var att processen skedde i grupp i stället för att rikta in sig på det individuella. Tanken var att en stark sammansatt grupp skulle i längden hjälpa, motivera och ge varandra den positiva förstärkningen som behövdes för att gå vidare i livet.

Värt att nämna är att detta var bland de första aktiviteterna som blev till i New City och detta efter förslag från en grupp ungdomar som hade kontakt med projektet. Ungdomarna var intresserade av att starta ett korplag och undrade om New City hade möjlighet att finansiera inskrivning till korpen. Detta blev ett ypperligt tillfälle, i början av projektet och allt, att försöka få in fler deltagare för att ta del av coachningen som vi erbjöd. Aktiviteten påbörjades och laget blev till efter att ha spridit ordet om att New City numera hade ett fotbollslag. Vi hade egna specialdesignade tröjor, och det var bara att anmäla sitt intresse för att få vara med och spela.

Laget träffades en gång i veckan för att spela match och då vanligtvis på söndagar. Utöver detta brukade laget även hålla i träningspass utöver de utsatta speldagarna. För att se till att allt gick smidigt till med att hålla



koll på vilka dagar som var matchdagar och övriga träffar anställde vi en ungdom på timmar för att hålla reda på allt. På så sätt kunde han hålla i de praktiska bitarna med aktiviteten medan coachen höll i de bitar som gick ut på grupprocesser och arbetsmarknad.

Under matchdagarna fanns en coach med för att hålla i olika mindre övningar innan matchen eller för att informera om andra aktiviteter eller jobberbjudanden. Coachens uppgift var, utöver det tidigare nämnda, att vara där under dagen för laget och för att besvara deras frågor och för att finnas som ett stöd för ungdomarna.

Snabba konkreta svar kunde ges på funderingar och frågor om deras arbetssituation men syftet var också att kunna göra bokningar till individuella coachningar för veckan därpå.

Fotbollsaktiviteten pågick under en längre tid. Från att ha varit en grupp av personer som inte kände varandra från början, gick det successivt över till att bli en stark grupp som hjälpte och stöttade varandra i olika aspekter av deras liv. Förändringarna syntes inte bara i form av deras arbetssituation, ett flertal av deltagarna gick vidare till arbete, men även i hur de agerade i sociala situationer som kunde vara väldigt frustrerande. Flera av ungdomarna uttryckte i en utvärdering av fotbolls-

”...gick det successivt över till att bli en stark grupp som hjälpte och stöttade varandra i olika aspekter av deras liv.”

aktiviteten att de var nöjda över att ha fått träna på att fungera i grupp. Nedan citeras tre av svaren på frågan vad de hade blivit bättre på genom att delta i fotbollsaktiviteten.

Jättenöjd, bra att träffa vänner, bra att öva på att vara i grupp

Har blivit mer aktiv i att söka arbete, mycket glädje, roligt och jag har blivit en del av gruppen, lärt mig jobba i en grupp

Bättre kondition, jobba i en grupp, söka jobb, arbeta i ett team, hålla tider

”Ahmad är en av de ungdomar som har varit med i New City från första början. Ahmad kom till oss och ville vara med på vår jobbmässa som vi skulle arrangera i Turning Torso. Jobbmässan blev en succé och hälften av våra 22 deltagare fick jobb och Ahmad var en av dem. Efter några månader tog Ahmad kontakt med New City igen och denna gång var han inte intresserad av att få hjälp med att hitta något jobb. Ett jobb hade han redan och var jättenöjd med det. Nu ville han göra något som inkluderade flera ungdomar från området. Han undrade om vi kunde starta ett korplag i fotboll som skulle heta New City och som skulle vara en aktivitet för ungdomar i New City. Det var en lysande idé och så fort vi fick godkännande från Europeiska Socialfonden (vår huvudfinansier) började vi söka efter ungdomar som skulle kunna vara intresserade av aktiviteten. Efter tre dagar hade vi fått ihop 13 ungdomar som ville delta, vilket var fler än vi behövde. New Citys fotbollsprojekt startade den 3 mars 2010. Projektet gick ut på att våra ungdomar skulle få en fritidssysselsättning samtidigt som de blev coachade mot arbetsmarknaden. Vi utsåg Ahmad som huvudansvarig tillsammans med en av ungdomscoacherna. Ahmad blev dessutom timanställd i projektet och fick alltså lön för sitt arbete. Fotbollslaget blev en stor succé, både på plan och utanför!”

Adem, ungdomscoach

FOTOPROJEKT

Även om det i New Citys projektplan står skrivet att fördelningen mellan tjejer och killar i målgruppen ska vara 50 – 50, har det inte sett ut så i praktiken. De verkliga siffrorna är 70 – 30, med tjejer i minoritet. Detta är inte unikt för New City, utan många verksamheter kämpar med att få en jämnare könsfördelning. Då det har varit en utmaning för oss att nå fler tjejer har vi funderat på olika sätt att göra det. New City drev sommaren 2010 ett fotoprojekt som riktade sig till tjejer i ett försök att få fler tjejer involverade i verksamheten. Vi ville genomföra en aktivitet som var både givande i stunden och som kunde leda vidare till nästa steg för varje deltagare.

Projektet genomfördes tillsammans med en professionell fotograf för att deltagarna skulle få en grundutbildning inom fotografi som de skulle kunna ha användning för i framtiden. Flera av de tjejer som vi hade kontakt med hade uttryckt ett intresse för fotografering och därför kändes det naturligt att göra en aktivitet kring just detta. Projektet drevs under tre månader, och tjejerna arbetade tillsammans med fotografen i studion flera dagar i veckan. De arbetade både med att fotografera och att fotograferas där de både fick ge och ta in-

struktioner. De arbetade med temat självbilder, där de var fria att tolka hur de skulle gestalta det. De skulle få utmana sina egna och andras föreställningar och våga ta ut svängarna i hur de porträtterade sig själva. Precis som i flera av våra andra aktiviteter ville vi arbeta med deltagarnas självkänsla och självförtroende, inte bara med praktisk kunskap. Fotoprojektet var en ansats att förena flera av New Citys mål, att deltagarna ska utvecklas, både mot jobb men även på det personliga planet.

Projektet drevs under sommaren och de som deltog var tjejer som inte hade hittat eller sommarjobb eller de som arbete inte var aktuellt för. Tanken med detta var att de oavsett jobb eller inte skulle ha fasta rutiner och känna att de utförde något och samtidigt lärde sig något nytt. Ett av syftena med aktiviteten var även att de skulle arbeta i grupp och parallellt med detta arbeta för att få en tydligare bild över hur de skulle gå vidare för att nå sina egna mål, vilket i de flesta fall handlade

”De skulle få utmana sina egna och andras föreställningar och våga ta ut svängarna i hur de porträtterade sig själva.”

om jobb eller studier. Under den här tiden hade de alla kontakt med en av coacherna som kunde stödja dem både i arbetet inom fotoprojektet men även med planeringen för tiden efter.

Att gå en kurs i foto är oftast dyrt och det kräver även att man har råd med utrustning. Därför var det viktigt för oss att göra detta för en målgrupp som inte hade de ekonomiska resurserna. Vi ville inte att en begränsad ekonomi skulle vara ett hinder för att fördjupa sig i sitt intresse. Då ett av målen med aktiviteten även vara att skapa rutiner inleddes varje kursdag med en gemensam frukost och planering av dagen för att sedan arbeta tillsammans.

Det konkreta slutresultatet var en utställning på Garaget, en mötesplats i Malmö som är öppen för alla, samt ett stadsdelsbibliotek. Platsen för utställningen var vald med stor omsorg. Det var viktigt för deltagarna att hitta en plats som var tillgänglig och öppen för många och där utställningen hamnade i ett sammanhang. Tre av deltagarna ställde ut sina bilder och bjöd in vänner och familj till en vernissage som blev välbesökt. Uppskattningsvis kom cirka 50 personer, både New Citys samarbetspartners och dem som tjejerna själva bjudit in. Under dagen fick utställningen mycket bra respons,

och flera av besökarna var imponerade av hur professionella fotografierna var och av att tjejerna hade hittat sina egna uttryckssätt. Utställningen hängde i ytterligare två veckor och personalen på Garaget har berättat att även under denna tid fick utställningen mycket uppmärksamhet, tydligen mer än vad utställningar där brukar få.

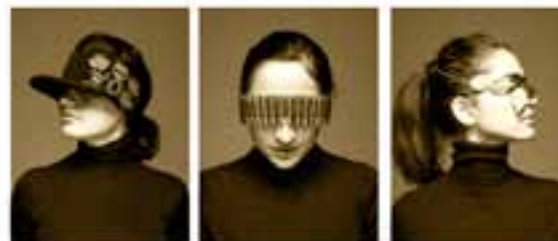
Efter projektets genomförande gjordes en gemensam utvärdering där alla tjejer deltog. Det som var tydligast vid denna utvärdering var att det som var viktigast för deltagarna var att de fick vara med och forma verksamheten. Det var också tydligt att det hade kunnat vara mer av detta, att de hade fått ta ännu större plats i fråga om utformningen av kursen och sina bilder. Även att få arbeta med foto och att få de ekonomiska möjligheterna att arbeta professionellt och att sätta ihop en utställning var något positivt som lyftes fram.

”...det som var viktigast för deltagarna var att de fick vara med och forma verksamheten.”

Välkommen på vernissage

röd höst

En utställning som visar hur tre personer tillsammans arbetat kring temat självbilder. Med grunden i frågeställningarna hur jag ser mig, vem jag är och hur du ser mig har fotograferna format sin egen berättelse och vill gärna dela med sig av den till dig.



Faranak, Viktoria och Suha har genom New City, i samarbete med fotograf Urszula Striner, skapat en gemensam fotoutställning baserad på deras individuella tolkning av sig själva och sin omvärld.

Isdagen den 5 oktober kl. 15-19 på Garaget Långgatan 30 i Malmö.
Utställningen pågår fram till den 17 oktober. Arrangör: New City





Foto: Urszula Striner

"Det är svårt att låta sig fotograferas när man konstant försöker dölja vem man är. Hur man än ser ut lyser det man känner alltid igenom. Det man vill berätta blir aldrig lika intressant som varför man vill berätta det. Med detta som utgångspunkt har jag i en serie fotografier på temat självbild försökt berätta om mig själv utifrån de sidor jag har svårast för att visa. Utmaningen har varit att göra mina bilder relevanta för andra. Jag vill att det ska vara mer än ett snyggt foto, och jag vill att bilderna ska bedömas utifrån något annat än mitt utseende.

Jag är sjukskriven utan rätt till sjukdomsersättning, vilket gör att jag i statistiken syns som arbetslös. Jag lever på socialbidrag, vilket är helt okej förutom att jag inte haft en fylld kyl på tre år.

Min vardag går ut på att vara så aktiv som möjligt, dels för att det är en del av min rehabilitering och dels för att jag inte trivs med rollen som uträknad. Det hade varit alldeles för enkelt att acceptera omvärldens bild av mig, och jag kämpar hårt för att inte låta andra människor definiera mig. Jag läser ofta om mig själv i debattartiklar och politiska utspel men känner inte alls igen mig. Det kanske är bra. Att bli underskattad är en fördel i krig.

Jag är lycklig. Min rehabilitering går bra. Jag kommer att komma ut i samhället igen, på riktigt. Fortsätta min

utbildning, få mitt drömjobb. Bli en förebild för alla smarta tjejer som blivit utbrända av att vara duktiga. Utklassade för att de försökt vara till lags. Min tid kommer. Mina erfarenheter kommer att räknas.

Med mina bilder har jag velat skildra min sjukdom, min sårbarhet och min ilska. Jag kan handskas med min sjukdom, men kontrasten mellan sårbarhet och ilska är den verkligt stora utmaningen i min vardag. Trots att jag är väldigt ledsen i mitt liv har jag nämligen aldrig känt mig svag. Tvärtom. Jag är jämt förbannad. Rasande arg på vara uträknad innan min tid har kommit. På orättvisan i att vara sprängfylld av idéer, energi och vilja och att ändå sitta fast i en svår situation som tar tid att förändra. Det är svårt nog, utan att bli konstant attackerad av ett samhälle som kriminaliserat och miss-tänkliggjort sina arbetslösa och sjuka. Ursinnig på att den förståelse jag behöver från min omgivning ersatts med förakt eller medlidande, har jag rustat för krig mot alla er som trodde att ni kom undan med att attackera oss. Jag besvarar elden. En kula för varje gång ni klappat mig på huvudet.”

Bildtext som en av ungdomarna skrev till sina bilder

UNGA ARRANGÖRER

Unga Arrangörer var till för de ungdomar som hade ett intresse av att själva starta en aktivitet som riktade sig till New Citys målgrupp. Med hjälp av oss coacher arbetade ungdomen själv med att skriva projektplan och förbereda upplägget för de planerade träffarna.

Efter att ha kommit i kontakt med ett flertal ungdomar med brinnande intressen för olika kulturella former som konst och dans fick vi en idé om att detta skulle kunna vara något vi skulle kunna omvandla till en aktivitet i projektet. Tanken var ett projekt där ungdomar kunde få en möjlighet att förmedla vidare sina kunskaper till andra unga och samtidigt få lön och en merit på köpet. Bakgrunden till den här aktiviteten var att vi märkt att ungdomars intressen och engagemang, i flera fall väldigt passionerade intressen, inte värderades på samma sätt som ett jobb. Att ha arbetat eller praktiserat är självklart en bra merit men vi kunde inte förstå varför engagemang inom exempelvis kultur inte värderades på samma sätt som ett jobb: Personen i fråga hade trots allt lagt ner tid och arbete på en aktivitet som inte gav några pengar.

Vi ansåg att genom den här aktiviteten kunde vi se till att personen fick en merit på sitt CV, det kunde ses som

ett arbetstillfälle. Därför skapades Unga Arrangörer på så vis att ungdomen skulle få möjlighet att starta en egen verksamhet, med stöd från en coach, och få lön för den tiden han eller hon hade lagt ner på arbete med planering och genomförande.

"Pengar är ett 'tack för ditt arbete'. Det är något som är kul och något som man trivs med att göra. Det hade gått att göra obetalt men pengarna är ju, i alla fall i min ålder är det väldigt viktigt när man börjar komma in i vuxenlivet och ska klara sig själv, det är till stor fördel att få betalt." (En New City-ungdom om att få lön för sitt arbete.)

Genom att marknadsföra Unga Arrangörer på samma sätt som andra aktiviteter inom New City tänkte vi oss att vi kunde få intresserade ungdomar, men utöver detta tänkte vi oss också att aktivt fråga de deltagare vi hade inne om de var intresserade eller hade någon idé som de skulle vilja genomföra. Alla idéer var välkomna och så länge de var realistiska att genomföra i avseende till finansiering från Europeiska Socialfonden och planering av tid och plats var vi coacher helt med på banan.

När vi arbetade på planen till denna aktivitet hade vi ett par olika idéer på hur den skulle se ut och vad

den skulle omfattas av. Första tanken var att vi skulle hålla i en kurs där varje deltagare fick den kunskapen som han eller hon behövde för att påbörja sitt arrangemang. Men eftersom vi insåg svårigheterna med att få ihop tillräckligt många personer för att hålla i en kurs och att vi skulle behöva mycket extern kompetens för att hålla i de olika bitarna valde vi att lägga ner den tanken. Istället för att ha aktiviteten i gruppform valde vi att hålla det individuellt som en extra del i ungdomens coachningsprocess som denna hade med sin coach. När en ungdom visade intresse för aktiviteten så fick denna, tillsammans med sin coach, börja med att göra en plan för vad aktiviteten skulle handla om, vad målet var och vem den skulle rikta sig till. Detta blev grunden för att kunna skriva projektplanen som skulle skickas till ESF, för att kunna få det ekonomiska stödet för att hålla i aktiviteten och samtidigt få lön för de timmar som lades ner.

Som alla aktiviteter vi har hållit i så är det väldigt ofta experiment som vi har försökt oss på. Det vill säga att vi inte har vetat vilket resultat vi skulle komma att få i slutändan. Det har antingen kunnat bli en total succé eller något som vi helt enkelt måste lägga ner på grund av bristande intresse. Unga Arrangörer hamnade någonstans mittemellan dessa två olika scenarier. Vi fick

respons från ett par ungdomar men tyvärr var det inte lika många som vi hade förväntat oss från början. Med detta sagt så kan vi likväl säga att det blev en positiv erfarenhet för dem som valde att ta del av vad aktiviteten hade att erbjuda. En aktivitet som arrangerades av en ungdom var en konstworkshop där unga kunde ta del av hans kunskaper inom bildkonsten och kunna få utlopp för sina tankar och känslor genom att sätta ner det på papper. Ytterligare en aktivitet som startades med hjälp av Unga Arrangörer var en dansworkshop av en annan kille som ville lära ut sin speciella dansform till andra unga men som inte hade förutsättningarna för att öppna en egen dansstudio. Dessutom ville han inte ta betalt för att lära ut sin dans, och han hade inte de rätta kvalifikationerna för att få en anställning på någon existerande dansstudio. Det vi gjorde då var att inleda ett samarbete med ett studieförbund som kunde tillhandahålla de rätta lokalerna, nätverket som behövdes för att nå ut till ungdomar som var intresserade av att dansa, samt den pedagogiska kunskapen i form av en danslärare som stöttade ungdomen från start till mål. Så här säger ungdomen själv om processen.

”Det har varit till väldigt, väldigt stor hjälp. Jag är verkligen tacksam över att ni har hjälpt mig. Jag har fått in en fot i det jag vill hålla på med. Det här är mina framtidsplaner och mina drömmar... Jag tycker det är

jättekul att jag av alla har fått möjligheten att jobba med något som jag älskar. Tack för allt...”

Unga Arrangörer var som sagt ett experiment som tyvärr inte fick det stora genomslag som vi hade förväntat oss. Likväl kan vi känna oss nöjda med att vi trots allt drev igenom det, då de som valde att starta sina egna arrangemang och workshops nu har en merit, en erfarenhet och viktigast en anställning som de nu kan ha nytta av nu när de är ett steg närmre sitt drömjobb.

Försöket med Unga Arrangörer låg i linje med vår idé om att det finns ett mervärde i att ge unga arbetssökande eget ansvar. Kombinerat med stöd i form av coaching, utbildning och i detta fall ekonomisk ersättning kan det vara något som motiverar ungdomar till att jobba vidare att uppnå sina mål.

”Försöket med Unga Arrangörer låg i linje med vår idé om att det finns ett mervärde i att ge unga arbetssökande eget ansvar.”

STEGET UT OCH STEGVIS

Steget Ut/Stegvis är exempel på en aktivitet som arrangerats genom ett samarbete mellan olika verksamheter med samma mål. I det här fallet var den här aktiviteten en gemensam aktivitet mellan oss i New City och två andra verksamheter, AIC (Arbete- och IntegrationsCenter) Rosengård (senare AIC Pildammen) och UngART, båda organisationer som är med i vårt partnerskap.

Steget Ut var en aktivitet som arrangerades av dåvarande AIC Rosengård och riktade sig huvudsakligen till unga vuxna som avbrutit sin planering hos AIC ett antal gånger och behövde extra stöd i sitt arbetssökande. Under New Citys första år fick vi en förfrågan från handläggare på AIC om vi skulle vara intresserade av att ingå i den här aktiviteten för att på så sätt kunna bredda den hjälp och det stöd som ungdomarna som de hade kontakt med kunde ta del av. Detta var för oss en bra möjlighet att kunna testa våra metoder för att se vad som fungerade bra, men även för att kunna erbjuda en hjälp som ungdomarna i fråga kanske inte fick tillräckligt av på deras AIC-kontor. Vi visste att inom vissa områden hade vi tillräckligt hög kompetens för att kunna hålla i en kurs eller något liknande samtidigt som vi kunde erbjuda individuell coaching till alla de ungdomar som

kom till oss genom Steget Ut. Samtidigt kände vi att något som hade kunnat vara till stor nytta var de övningar i sociala färdigheter som UngART använde sig av i deras program. ART (Aggression Replacement Training) är en internationellt beprövad metod för att jobba med aggressionsträning för ungdomar, men metoden fungerar även för att jobba med social färdighetsträning och personlig utveckling hos personer som inte har problem med aggressivitet. Förutom att jobba med dessa övningar har UngART stor erfarenhet av att jobba med ungdomar i problematiska situationer, de driver också en friskola och har goda resultat, därför tyckte vi att de var en bra samarbetspartner i den här aktiviteten. Genom vårt partnerskap frågade vi representanterna från UngART om de skulle vara intresserade av att ingå i den här aktiviteten och hålla i vissa moment, för att på så sätt kunna erbjuda än fler moment som skulle kunna vara till hjälp för deltagarna.

Det bestämdes att handläggarna på AIC skulle hålla i vissa moment i sina lokaler vissa dagar medan vi och personal från UngART höll i andra moment i våra lokaler på Drömmarnas Hus. Tanken var att vi skulle erbjuda de ungdomar som deltog en genomgång av praktiska övningar som hur de skulle kunna komma fram till deras erfarenheter och egenskaper för att skriva i

sitt CV och personliga brev, samtidigt som vi höll i individuella coachningar med varje ungdom och tränade på intervjusituationer och presentationer. UngART skulle hålla i rollspel där man tränade på olika sociala färdigheter som exempelvis hur man förberedde sig för ett svårt samtal. Upplägget var klart och vi var redo att köra igång med aktiviteten, men allt var inte så glaskart som vi coacher hade tänkt oss från början.

Ett problem vi stötte på ganska tidigt var hur vi skulle förhålla oss till AIC:s krav på ungdomarnas närvaro. Då vi är en verksamhet som bygger på total frivillighet, och vi ser detta som något som ökar motivation och förtroende, hade vi svårt att förlika oss med AIC:s närvarokrav på våra moment. Vår tanke var att vi skulle vara ett stöd och inte ytterligare en kontroll i dessa ungdomarnas liv. Vi hade svårt att skriva på närvarolistor från AIC som ungdomarna hade, men gjorde det ändå. Vi visste att det skulle leda till svårigheter och ekonomiska sanktioner för ungdomarna om vi vägrade att skriva på. Under de tre omgångarna av Steget Ut som vi hade tillsammans med AIC Rosengård var just den här frågan om närvaro en pågående debatt som diskuterades livligt mellan våra två organisationer. Resultatet blev att inför den tredje och sista omgången lyckades vi komma till en kompromiss där AIC tog närvaro på

de moment som de höll i, och de moment som vi höll i var en del av ungdomens plan men frivilligt att delta i.

Efter tre omgångar av Steget ut fick vi nyheten att Malmö stad skulle driva igenom en omstrukturering av de olika AIC-kontoren. Från att ha varit så att varje stadsdel hade ett kontor skulle det numera finnas två kontor, varav ett av dessa skulle rikta sig specifikt till unga vuxna. Steget Ut låg under den här tiden nere då vi inte visste vad som skulle hända och vad resultatet av denna omstrukturering skulle bli. Det var under den här tiden som vi kom till konklusionen att i stället för att vänta på AIC så hade vi både erfarenheten och kompetensen att hålla i det tillsammans med UngART. Tanken var att vi själva skulle hålla i aktiviteten och kunna erbjuda den här tjänsten till de verksamheter som vi samarbetade med, så som det omstrukturerade AIC och Arbetsförmedlingen Ung. Vi påbörjade arbetet med att lägga upp en plan på en ny kurs och ur detta

”Vår tanke var att vi skulle vara ett stöd och inte ytterligare en kontroll i dessa ungdomarnas liv.”

föddes Stegvis. Vad som skiljde Stegvis från Steget Ut var en mer strukturerad form för hur vi skulle arbeta med ungdomar. En stor del av arbetet var att samla in allt det material som vi använt oss av under de tidigare omgångar av Steget Ut och sålla mellan vad som var till gagn för oss och vad som fungerade mindre bra för att i slutänden sammanställa allt till en bok/manual som vi kunde dela ut när aktiviteten startade igen. I denna manual kunde individen jobba med att sätta ut sina framtida mål för vad han eller hon ville arbeta med, samtidigt som ungdomen fick jobba med att finna sina egenskaper och erfarenheter, och få konkreta tips på hur man kan gå till väga när man ska söka jobb.

Efter flertalet omarbetningar av texten var den klar att användas och aktiviteten var redo att erbjudas till intresserade verksamheter. Malmö stads omstrukturering av AIC var klar och vi fick möjligheten att hålla i Stegvis i deras lokaler på AIC Pildammen. Fördelen med att vi höll i aktiviteten var att vi aktivt kunde gå in

”...man får olika perspektiv på saker och hjälps åt att utveckla varandras verksamheter.”

och göra ändringar i upplägget om vi märkte att ungdomarna antingen hade svårt att förstå eller tyckte någon övning inte gav tillräckligt mycket. På samma sätt kunde vi göra ändringar i manualen efter feedback från de som deltagit på Stegvis.

Steget Ut och Stegvis är exempel på hur en aktivitet har kunnat hållas tillsammans med olika verksamheter och hur olika utgångspunkter, som i vissa avseenden kunde kollidera med varandra och leda till svårigheter, kunde överbryggas och leda till en förståelse och en kompromiss som i slutänden gagnade de ungdomar som vi ämnade hjälpa. Som vi varit inne på fler gånger är en av de viktigaste faktorerna i vårt arbete med tvärasektoriellt samarbete att vi är flexibla och försöker ”curla” för andra insatser som kan vara till nytta för ungdomarna. I Stegvis och Steget ut har vi verkligen försökt att lyfta fram det som varje organisation är bra på, samtidigt som vi inte dragit oss för att ifrågasätta och försöka vara med och utveckla systemet. Som vi berättar mer om i kapitlet om partnerskapets arbete så är det här en av nyttorna med att driva ett projekt i samarbete mellan offentliga och privata insatser; man får olika perspektiv på saker och hjälps åt att utveckla varandras verksamheter.

För övrigt har denna form av aktivitet varit ett sätt att underlätta för ungdomar med många olika kontakter. Som en av de intervjuade i förra kapitlet sa ville hon att alla hennes olika kontakter kunde sitta ner vid samma bord och prata. Detta försökte vi göra med Stegvis, genom en kontinuerlig kontakt mellan deltagare, handläggare på AIC och personal på New City och UngART.

LÄGER

I april 2011 åkte tre av coacherna tillsammans med två andra verksamheter (Hip hop-centralen på Studieförbundet Bilda och Områdesprogrammet Seved) på ett tvådagars-läger tillsammans med tio ungdomar. Vi åkte till Fulltofta strövområde där Drömmarnas Hus förvaltar två små torp. I anslutning till stugorna finns en teambuilding-bana uppbyggd, som används för att grupper ska arbeta tillsammans med övningar som syftar till att stärka och främja gruppens samarbete. Vi arbetade med problemlösande samarbetsövningar för att synliggöra vad var och en bidrar med till gruppens samarbete. Ungdomarna delades in i två grupper som sedan gemensamt skulle lösa en rad uppgifter för att sedan analysera och reflektera över både sin egen roll men även hur grupperna i sin helhet utförde uppgiften. Dessa

övningar gjordes under mycket skratt och glada tillrop från alla som deltog. Vi lagade mat över öppen eld och satt kring lägerelden under stjärnorna till småtimmarna och talade om allt från hip hop till kärlek. Vi låg i hängmattor och slappnade av och vi lekte med och tog hand om hunden Sölve som en av oss coacher hade tagit med.

Att genomföra ett läger var en idé som vi coacher hade funderat på länge och velat göra. Då samarbetet med de två andra medverkande verksamheterna ledde fram till att vi ville genomföra något tillsammans kändes det



naturligt att genomföra ett läger. New City har under hela projektperioden arbetat på området Seved och vi har haft kontakt med flera av ungdomarna som bor i området. Detta läger var ett steg i att arbeta med att förstärka relationerna till ungdomarna i området. Vi ville ge ungdomarna en möjlighet att spendera två dagar i skogen där de fick testa på nya saker, ha roligt tillsammans, lära känna oss och för att bygga relationer utanför de traditionella mötesplatserna. Lägret var en plats där vi skulle ha roligt och samtidigt jobba tillsammans. Under lägrets andra dag var fokus på ungdomarnas individuella plan för att nå sina egna mål. En av arbetsförmedlarna som arbetar på Arbetsförmedlingen Malmö Ungdom kom för att berätta vilka aktu-

”Vi ville ge ungdomarna en möjlighet att spendera två dagar i skogen där de fick testa på nya saker, ha roligt tillsammans, lära känna oss och för att bygga relationer utanför de traditionella mötesplatserna.”

ella utbildningar som finns för de som är inskrivna och hur Arbetsförmedlingen arbetar. Tanken med detta var att deltagarna skulle få information om hur de kan gå vidare och för att de skulle få kontakt med Arbetsförmedlingen på en plats som inte är lika formell som ett kontor. Vi kunde samtidigt arbeta med ungdomarnas förväntningar på Arbetsförmedlingen genom att efter informationsträffen med arbetsförmedlaren tala med ungdomarna om vad som sagts samtidigt som vi kunde följa upp eventuella frågor och jobba vidare med deras individuella plan. Att ”curla” för andra verksamheter, i detta fall Arbetsförmedlingens, och att jämk ungdomarnas förväntningar och attityder med hur verkligheten ser ut blev både möjligt och naturligt i detta sammanhang; arbetsförmedlaren hade rest i en timme för att prata med ungdomarna om vilka utbildningsalternativ de hade.

”Och sen är det väldigt bra att få ut sin information på ett sånt sätt. Istället för att kalla in folk till ett möte så är det mycket roligare att komma ut i naturen, speciellt för oss som bor i en storstad, det är inte många av oss som kommer ut i naturen...” (New City-ungdom)

Lägret möjliggjorde också att ungdomarna fick se flera olika aktörer samarbeta i ett gemensamt projekt – New City, Studieförbundet och Arbetsförmedlingen tillsam-

mans på en och samma plats, med ett och samma syfte: att skapa en fin stund för och med ungdomarna. Som vi lyfte i föregående kapitel har ungdomar berättat för oss att de saknar det där helhetsgreppet, någon som håller i trådarna, och att de olika aktörerna vet vad de andra gör. Att samlas under samma tak (himlen) och att med utgångspunkt i vad som var bäst för ungdomarna kunna ta det där helhetsgreppet var väldigt värdefullt, både för oss coacher och för ungdomarna.

"Jag tycker att det var en bra idé att samla ihop ungdomar på ett sånt sätt, att ha aktiviteter, att grilla och umgås, och höra vad andra strävar efter. Det är inte bara jag som behöver något, det är flera ... Man hör andras åsikter och tycken. Om man får höra hur folk gör för att nå det dom vill, dom kanske har tänkt på ett sätt som jag inte har tänkt på, och så får man dela det med varandra. Man får tips även om syftet egentligen inte är att ge tips." (New City-ungdom)

Efter lägret har vi haft fortsatt kontakt med majoriteten av de ungdomar som var med och flera av dem har i dag jobb eller har börjat studera. Vi upplever att kontakten och relationerna till de ungdomar som deltog på lägret har underlättats av att vi fick lära känna varandra i en miljö som var något annat än vad både ungdomarna och vi coacher är vana vid och att vi fick vara

tillsammans under två sammanhängande dagar, med övernattningsdäremellan. Att sälla bort attribut som skrivbord och kontorslokaler och istället ta avstamp i en gemensam grund, i detta fall naturen, anser vi har främjat våra relationer till ungdomarna, vilket har möjliggjort en helt annan kontakt än vad vi tror att vi hade haft om vi inte hade åkt på läger tillsammans.



”Arbetet för oss coacher i New City är väldigt omväxlande, en vecka är sällan den andra lika. Samma sak gäller för kontakten med våra deltagare, även om det finns saker som är gemensamma för många av ungdomarna så är anledningen att de söker upp oss, problematiken och behovet ofta helt olikt från andra deltagare man mött. Vissa ungdomar lyckas vi stödja och motivera genom samtal och gruppaktiviteter, vissa behöver mycket praktisk hjälp och en annan kanske bara behöver hjälp att bredda sitt nätverk. Det som ofta händer är att en ungdom kommer i kontakt med New City första gången via någon av våra gruppaktiviteter och förhoppningsvis får vi igång en kontakt och via individuell coachning och fler aktiviteter så kommer deltagaren närmare att uppnå sina mål. Allra bäst fungerar detta när vi hittar ett bra samarbete med våra samarbetspartners och arbetsgivare. Ett bra exempel en sådan New City-kontakt där individuell coachning, gruppaktivitet och samarbete med andra aktörer fungerat bra är Ali.

Ali var 24 år när han kom i kontakt med oss på New City. Han följde med på det läger som vi anordnade i samarbete med Mötesplatsen på Seved och Hiphopcentralen (studieförbundet Bilda). Som vi berättat om tidigare var lägret en mycket lyckad aktivitet genom att vi i New City lärde känna ungdomarna på ett roligt sätt och ungdomarna fick träffa oss och en represen-

tant från Arbetsförmedlingen i en helt annan miljö än vi alla var vana vid. Efter lägret hade Ali och coacherna en bra grund för vidare samarbete; vi hade lärt känna varandra och vi hade saker att prata om och skratta åt tillsammans. I vanliga fall tar det kanske längre tid att bygga upp en sådan kontakt.

Ett par veckor efter lägret blev New City tillfrågade av Arbetsförmedlingen och Moriska paviljongen (en klubb/restaurang och kulturplats i Malmö) om vi kunde vara med och hjälpa till med rekryteringen av en grupp unga människor som skulle jobba och praktisera på Moriska paviljongen. Vi skulle vara med och informera, motivera och förbereda ungdomar för en rekryteringsträff och om behov fanns vara ett stöd för ungdomarna även efter dem fått jobb.

Vi bjöd in Ali och åtta andra ungdomar till förberedande träffar där vi informerade om tjänsterna, jobbad med CV, intervjuträning och var ett allmänt stöd för de som skulle gå på rekryteringsträffen. Vissa av tjänsterna var praktikplatser och ett fåtal skulle få tillsvidareanställning. Samarbetet med Ali fungerade väldigt bra, han var i tid till möten, ordnade ett riktigt bra CV och var allmänt peppad för intervjuerna. Det är uppenbart att Ali redan hade de egenskaper och erfarenheter som krävdes för tjänsten, vi på New City var mest behjälpliga med att se till att han var så förberedd som möjligt och att allt det praktiska med möten

och administration fungerade i samarbetet med Moriskan och Arbetsförmedlingen.

I juni när Moriska paviljongen hade stor invigningsfest för den nya verksamheten så hälsades vi välkomna av värdarna, en av dem Ali. Han fick en av tillsvi-daretjänsterna och i skrivande stund arbetar han fortfarande på Moriskan. Som sagt, New Citys roll i detta var förmodligen inte stor, men Alis resa är ett bra exempel på när det fungerar bra hela vägen från kontaktskapande, motiverande aktiviteter och samarbete mellan oss, myndigheter och arbetsgivare.”

Henrik, ungdomscoach

”Alis resa är ett bra exempel på när det fungerar bra hela vägen från kontaktskapande, motiverande aktiviteter och samarbete mellan oss, myndigheter och arbetsgivare.”

COACHERNAS STRATEGISKA PÅVERKANSARBETE

Förutom att arbeta med aktiviteter som riktas direkt till målgruppen har projektet New City, som vi beskriver tidigare och som utförligt diskuteras i kapitel 3, haft som målsättning att bedriva ett strategiskt påverkansarbete för att få till förändringar i strukturer som fungerar hindrande för våra deltagare. Detta har varit en process som till stor del varit kopplad till projektets partnerskap. Vi kommer alltså återkomma till hur detta har gått till med partnerskapet, men vi kommer här att kort presentera ett par exempel på hur New Citys coacher anordnat olika aktiviteter som varit riktade mot målgruppen men som även syftat till att bidra till det strategiska påverkansarbetet som New City bedriver, med utgångspunkt i de olika samhällsproblematiseringar som tidigare beskrivits.

Ungdomar som söker jobb i dag ställs inför en ganska hård arbetsmarknad där krav från arbetsgivare och arbetsvillkoren inte alltid står i proportion till den introduktion, det stöd och den lön som ungdomar får. I förra kapitlet beskrev vi den här ”nya arbetsmarknaden” och vad det gör för ungdomars motivation och vilja att försöka fortsätta kämpa för ett jobb. I coachningssamtal och gruppaktiviteter arbetar vi med att stärka individer för att vara förberedda för sin ingång på arbetsmarkna-

den. Det blir dock mer och mer tydligt att det krävs mer än att ungdomarna är förberedda och motiverade för att första åren på arbetsmarknaden ska bli lyckade för både arbetsgivare och arbetstagare. Det krävs en vilja från arbetsgivare att vara med och förändra situationen med stor ungdomsarbetslöshet och en växande uppgivenhet bland de ungdomar som vi beskrivit tidigare. Det krävs en vilja och en känsla av ansvar från arbetsgivare. De senaste åren har konceptet Corporate Social Responsibility, CSR, blivit aktuellt på flera håll i världen (på svenska *företagens samhällsansvar*). Den grundläggande tanken är att företag tar ett socialt ansvar som gagnar företaget och som samtidigt gör företaget till en del av en samhällsförändring mot ett mer inkluderande samhälle. Vi coacher ville gärna testa att göra det lilla vi kunde för att vara med driva den här iden mot arbetsgi-

”Det krävs en vilja från arbetsgivare att vara med och förändra situationen med stor ungdomsarbetslöshet och en växande uppgivenhet”

vare, organisationer och tjänstemän som vi stött på. Vi har flera exempel på hur vi gjort detta, men framförallt så har vi under 2011 haft fokus på socialt ansvarstagande och ”att se unga som en resurs”. I februari 2011 hade vi en idé om att göra något för att öka kunskapen kring CSR i de områden vi jobbade i Malmö. Vi sökte samarbete med projektet Mera Möllan som jobbar med områdesutveckling och coaching i området Möllevången i Malmö. Eftersom vi delar lokal och har flera gemensamma intressena så valde vi att samarbeta kring detta. New City hade sedan tidigare positiva erfarenheter av att samarbeta med studenter på kursen projektledning på Malmö högskola, så vi bestämde oss för att försöka engagera studenter där till att arbeta med CSR tillsammans med oss. Vi fick en grupp på fem studenter som var intresserade av att arbeta med detta och i februari började vi träffas för att spåna på idéer. Vi träffades ungefär varannan vecka till att börja med och arbetet resulterade i en idé om att skapa en kväll för att sprida kunskap kring och bygga upp ett nätverk kring idén om socialt ansvarstagande på Möllevången. Den 25 maj anordnade vi ”En kväll på Möllan”. Vi hade lokala politiker, företagare och entreprenörer som pratade om möjligheter med samarbete och socialt ansvarstagande och vi anordnade workshops på tre teman: ”Samarbete över gränserna på Möllan”, ”Socialt

ansvarstagande som en del av affärsidén” och ”Vad behöver ändras för att jag och mitt företag ska kunna ta ett socialt ansvar?”.

Kvällen besöktes av cirka 40 deltagare, mest tjänstemän, men även politiker, företagare och intresserade medborgare. Tanken var att arbetet med CSR på Mölle-vången skulle fortsätta men eftersom studentgruppen upplöstes och projekten Mera Möllan och New City inte skulle fortsätta efter årsskiftet så har inte processen fortsatt under hösten. Men vi anordnade fler aktiviteter relaterade till idén om socialt ansvar under vår och sommar. I juni bjöd vi in till en exklusiv New City-visning av Drömmarnas Hus teateruppsättning ”Vingar”, en föreställning om att se unga som en resurs. Vi gjorde ett New City-paket med föreställning och efterföljande panelsamtal om att se unga som en resurs. Vi bjöd in handläggare, arbetsgivare och samarbetspartners och cirka 40 deltagare kom. Vidare anordnade vi ett panelsamtal på Malmöfestivalen, även detta om att se unga som en resurs. Vi höll till i Rosengårdstältet på Stortorget och i panelen fanns Andreas Schönström, kommunalråd med ansvar för arbetsmarknad och vuxenutbildning i Malmö stad, samt representanter från kommun och Arbetsförmedling. Samtalsledare var en av coacherna, samt en ungdom som varit deltagare i

New City (som bland annat var med på lägret vi berättat om).

Även tidigare under 2011 har vi anordnat publika evenemang för att jobba med strategisk påverkan. I vintras anordnade vi en talkshow/debatt tillsammans med Mitt Område (ett projekt på Drömmarnas Hus som är en nyhetsredaktion av och för ungdomar i Rosengård) på temat ”Hur medias bild av Rosengård påverkar ungas möjligheter på arbetsmarknaden”. I debatten deltog fyra journalister, politiker på kommun- och riksdagsnivå, samt ungdomar från New City.

Vi har även deltagit i olika strategiska grupper för att påverka och sprida New Citys syn på hur systemet bör fungera för unga arbetssökande, bland annat har vi varit delaktiga i Områdesprogram Seveds arbetsmarknadsgrupp, stormöten, samt arbetsgrupp gällande trygghet. Som ett led i påverkansarbetet har New City tagit emot ett stort antal studiebesök, bland annat av Allmänna arvsfonden, Vänsterpartiet, Miljöpartiet och Folkpartiet, kronprinsessan Victoria och prins Daniel, olika högskolor från Sverige, Norge och Danmark med mera. Vi tolkar det stora antalet studiebesök som att det finns en stor nyfikenhet på New Citys verksamhet och detta har gjort oss både stolta och glada.

För oss coacher har det viktigt att få vara med i dessa forum och att få jobba med evenemang som de som vi beskrivit här. Dels har det haft motiverande funktion för oss eftersom vi har upplevt att vi får vara med och utveckla det system som vi anser inte fungerar för alla ungdomars bästa, dels är det flera ungdomar som sagt till oss att de anser att det är positivt att New City inte endast har jobbat med att ungdomar ska få jobb, utan också med *vad* det är för jobb och *hur* de fås.

OCH SÅ VAR DET SLUT...

Vi har i kapitel 2.1 identifierat vad vi coacher ser vara hinder för de ungdomar vi mött under dessa tre år och sedan i kapitel 2.2 beskrivit hur New Citys utformat verksamheten för att försöka lösa den problematiken:

”Det vi har är våra möten med ungdomarna, vad de har sagt till oss och vad vi har sett hända under deras process, deras resa. Och att de kommit tillbaka.”

Att vi genom att använda oss av vår *flexibilitet*, vår *tillgänglighet*, vårt *holistiska* synsätt och verksamhetens *frivillighet* har försökt att se och bemöta varje ungdom utifrån hans eller hennes unika behov, samtidigt som vi har försökt påverka den struktur som det är tänkt att ungdomarna ska ”in i”. Med andra ord, vi har försökt att minska, eller i den bästa av världar, radera, glappet mellan individen och strukturen. Vi har inga hårda siffror på om vi har lyckats med detta eller inte. Det vi har är våra möten med ungdomarna, vad de har sagt till oss och vad vi har sett hända under deras process, deras resa. Och att de kommit tillbaka. Trots (eller tack vare) att vi är en frivillig verksamhet som inte är kopplad till något försörjningsstöd eller har några direkta jobb att erbjuda. Vi har träffat mer än 600 ungdomar under dessa tre år. Uppskattningsvis har 80-90 procent av dem kommit tillbaka efter den första coachningen. Det tycker vi är bra. Det tycker vi är ett gott betyg.

Det är vår upplevelse att New City skaffat sig erfarenheter om hur ungdomar i Malmö kan ha det 2011. Vi har reflekterat kring dessa erfarenheter och aktivt arbetat med att sprida dem, till exempel lärcaféer, konferenser och konkreta samarbeten med projektets partners. Vi har en större förståelse för vad det kan innebära att vara ung och ”utanför” i en stad som Malmö och en

större insikt i de strukturer och dess mekanismer som riskerar att stänga ute vissa människor, även om det inte är syftet.

I skrivande stund, den 23 november 2011, är det en dryg månad kvar innan New City läggs ned. Projektet har inte fått fortsatt finansiering. Det är med blandade känslor vi avslutar den här resan. Nu är det dags för något annat att ta vid. Nu är det dags för någon annan att möta, se, stärka och guida de ungdomar som tidigare sökt sig till New City. Vem det blir, kommun, stat, någon annan förening eller ett privat företag, vet vi inte. Vi kan bara hoppas att det skapas en sådan plats, ett sådant sammanhang. Och vi kan bara hoppas att ungdomarna hittar dit.



NEW CITY

Ta chansen – vi lyssnar!

Unga coacher finns för dig som är mellan 18–24 och söker sysselsättning. Kom till oss på ett individuellt samtal för att sätta upp mål och planera vägen dit. Tillsammans med dig anordnar vi aktiviteter för att öka dina möjligheter till arbete och utbildning.

Har du gått vilse i myndighetsdjungeln? Vi hjälper dig att navigera rätt!

”New City är jättebra! Engagerar man sig själv har man den bästa förutsättningen för att söka jobb”
Tjej, 19 år

New City drivs i samverkan för förändring för individen och samhället i stort. Partnerskapet består av Arbetsförmedlingen, Ungskrt, Drömmarnas Hus, SDF Hyllie, SDF Södra innerstaden, SDF Rosengård och Präkemi/Nämndemostråden.

Projektet finansieras av:



www.new-city.se
newcitymalmo.blogspot.com

Om partnerskapet

Josefin Aggestam

New City ska tillsammans med ett brett partnerskap och unga coacher bryta ungas utanförskap. New City kommer samtidigt att identifiera de hinder som gör att unga hamnar i utanförskap, lyfta dessa vidare till en strategisk påverkansgrupp bestående av beslutsfattare och skapa förändring. (New Citys projektplan 2009)

Citatet ovan indikerar att det här är ett projekt med höga ambitioner: New City handlar inte enbart om att bryta unga individers utanförskap. Det ska samtidigt förebygga att ungdomar överhuvudtaget hamnar i utanförskap, dels genom att identifiera och finna lösningar på strukturella problem som försvårar ungdomarnas situation, dels genom att bedriva ett strategiskt påverkansarbete gentemot organisationer och politiker i syftet att förändra. En sökning i svenska ESF-rådets projektbank visar att det finns flera projekt i Sverige som jobbar med coachning och uppsökande verksamhet av arbetslösa ungdomar i syftet att göra dem mer anställningsbara på arbetsmarknaden. Det är dock få som på ett så uttalat sätt har ambitionen att bryta diskrimineringen av ung arbetskraft på arbetsmarknaden genom

att påverka såväl attityder och bemötande gentemot unga hos handläggare som att förändra arbetssätt, lagar och regler i de olika organisationerna. Med dessa ambitioner sticker således New Citys projektplan ut.

Ytterligare en intressant aspekt med New City är den form som projektet organiseras utifrån: projektet styrs av ett partnerskap snarare än en traditionell styrgrupp. Partnerskap som organisationsform har vunnit starkt politiskt gehör från 1990-talet och framåt och har blivit ett allt mer populärt sätt att bedriva utvecklingsarbete. Dess popularitet bottnar i att det ökar delaktigheten av flera olika typer av aktörer i utvecklingsarbetet, från såväl den privata, ideella och politiska sfären. Dessutom beskrivs det som ett mer effektivt sätt att samverka och lösa gemensamma problem i samhället. Allt fler stora EU-finansierade program har på senare år förordat partnerskap som styrform, och därmed har det också fått allt större intresse från forskningen. Men hur effektivt är det egentligen i praktiken när det handlar om ett långsiktigt utvecklingsarbete? Detta kapitel handlar om New Citys utvecklingsarbete och hur sam-

verkan i dess partnerskap har fungerat. Den huvudsakliga frågeställningen för detta kapitel är således:

Hur har New Citys metod att arbeta i partnerskap fungerat för att bedriva hållbart utvecklingsarbete?

Jag som skriver detta kapitel har varit en av projektets externa lärande utvärderare, och har haft ansvaret att tillsammans med olika kollegor¹ från Malmö högskola under två års tid följa projektets process. Vår roll har varit att lyfta upp det lärande som sker under projektprocessen och samtidigt att utvärdera hur projektets metoder fungerar för att uppnå långsiktiga effekter. Som lärande utvärderare uppehåller man sig mindre vid projektets alla aktiviteter och utfallen av dessa, och mer på projektets möjligheter att skapa förändring och effekter på lång sikt. Genom att föra en kontinuerlig dialog med projektets aktörer under processens gång är tanken att den lärande utvärderingen ska stödja projektet med att lyckas med sina föresatser. Detta dels genom att hjälpa aktörerna att reflektera över sin process (och sitt lärande) i projektet och dels genom att förse projektet med kritiska betraktelser som kan vara användbara för projektets fortsatta arbete.

1 Mats Fred (tidigare Andersson), Erik Eriksson, Mikael Stigendal samt Fredrik Björk

Jag har under processens gång genomfört flera lärande workshops och analysseminarier där projektets aktörer gemensamt fått diskutera och reflektera över sitt arbete i New City. Dessa workshops har återkopplats till projektet tillsammans med kritiska reflektioner kring metod och genomförande i syftet att få projektmedarbetarna att lyfta blicken från den dagliga driften mot projektets långsiktiga målsättningar. Utöver detta har jag gjort intervjuer och nedslag och enkätuppföljningar för att samla in de individuella erfarenheterna och synpunkterna på hur det fungerat att arbeta i projektet.² Detta underlag, tillsammans med projektets egen dokumentation i form av skrivelser och mötesprotokoll, utvärdering av tidigare projekt mm, är det material jag använder mig av i denna analys.

Jag vill betona att mitt uppdrag i New City har varit mycket begränsat i omfattning vad gäller den tid jag fått

2 Utvärderingsinsatserna har innefattat: fyra workshops/analysseminarium dit alla aktörer (partnerskap/projektledare/coacher) varit inbjudna (övervägande höst 2009/vår 2010), en fokusgrupp med coacher (höst 2009), en intervju med projektledare höst 2009 (samt kontinuerlig dialog genom projektprocessen), en workshop med coacher/projektledare (sommar 2010), en enkätundersökning riktad till samtliga aktörer (jan 2010), sju intervjuer med partners från samtliga organisationer (vår 2011).

till förfogande för att utvärdera detta projekt (cirka två veckors arbetstid/år under projektets tre år). Av den anledningen har tyngdpunkten av mina insatser legat på framåtblickande aktiviteter i början och mitten av projektet, snarare än på att följa upp vilket genomslag som alla olika aktiviteter som New City har fått. Att följa upp effekter av New City på en samhällsnivå är visserligen mycket intressant, men det skulle kräva mer omfattande utvärderingsinsatser än vad det funnits utvärderingsbudget för. I mitt arbete har jag istället fokuserat på hur involverade aktörer har upplevt arbetet i partnerskapet och vilka effekter denna samverkan fått för dem som individer, samt för de organisationer som de företräder. Dessa erfarenheter förhåller jag till annan forskning om partnerskap och projektverksamhet i syftet att lyfta fram viktiga mönster och lärdomar som kan vara av intresse vid genomförandet av liknande projekt i framtiden.

I denna text börjar jag med att beskriva projektets bakomliggande logik – med andra ord en beskrivning av hur projektets partnerskapsarbete inledningsvis var tänkt att fungera. Denna idealmodell kommer jag dels att problematisera, dels att förhålla till hur arbetet i partnerskapet kom att utvecklas i praktiken, och utifrån detta resonera kring New Citys möjligheter att uppnå långsiktiga effekter. Poängen med att göra en

jämförelse av partnerskapsmodellen i teorin med hur arbetet kom att bli i praktiken är att man därmed inte bara beskriver vad som fungerat eller inte fungerat och även kan hitta en förklaring till varför arbetet fungerat alternativt inte fungerat. Ett misslyckat genomförande av ett projekt kan antingen förklaras med att man inte gjort de planerade aktiviteterna på det sätt som planerades på "rätt sätt". Det kan också vara så att alla aktiviteter utförs enligt konstens alla regler, men att man helt enkelt haft en felaktig föreställning om vilka effekter de genererar.

PARTNERSKAPSMODELLEN

För att förstå tankegångarna bakom New Citys organisation och styrform vill jag dock inledningsvis förtydliga vad som generellt menas med ett partnerskap, för att därefter beskriva New Citys arbetsmodell mer specifikt.

Partnerskap är ett sätt att styra och organisera som vuxit fram som en reaktion på de svårigheter som enskilda organisationer har att på egen hand lösa stora och komplexa samhällsproblem, som exempelvis ökad exkludering på arbetsmarknaden. Traditionella sätt att styra och driva utvecklingsarbete har upplevts som trögör-

liga och icke-flexibla, och samtidigt allt för hierarkiska. Partnerskapsformen å andra sidan har betraktats som ett mer flexibelt och effektivt sätt att driva utvecklingsarbete (Wistus 2010). Inom EU blev denna organisationsform på 1990-talet ett sätt för att utveckla samarbetsytorna mellan offentlig och privat sektor, samt för att organisera regionalt utvecklingsarbete (ibid).

Det finns inte någon enhetlig definition av begreppet, vilket kan tyckas anmärkningsvärt med tanke på vilket genomslag det fått i stora politiska program på senare år. Gemensamt för partnerskapsarbete är dock att det ofta sker i projektliknande former och att arbetet ofta avgränsas tidsmässigt kring ett specifikt problem eller en aktivitet (Isaksson 2010). Peters (1998) har identifierat fem faktorer som krävs för att kunna kalla en organisatorisk sammansättning för ett partnerskap (Refererat i Isaksson 2010):

- Det måste innehålla två eller flera parter, varav minst en bör vara offentlig
- Deltagarna ska ha mandat att fatta beslut för sin organisations räkning
- Relationen mellan parterna ska vara varaktig över tid

- Alla parter har skyldighet att bidra med något. (Detta bidrag är dock svårt att definiera eftersom det är svårt att mäta symboliska resurser i förhållande till materiella)
- Partnerskapet ska ha en formell status som på något sätt gör parterna gemensamt ansvariga för eventuella beslut

Inom ett partnerskap är de olika aktörerna jämlika i beslutsfattandet och drivandet av frågor och äger således uppgiften gemensamt. Representationen i ett partnerskap ska vara bred med aktörer från såväl offentlig, ideell som privat sektor, och arbetet ska drivas framåt genom konsensusbeslut. Partnerskap kombinerar således inflytande och delaktighet från olika typer av intressen och aktörer med förankring och legitimitet, en kombination av ovanifrånstyrning och underifrånstyrning (Wistus 2010). Nätverk och processer betonas framför en traditionell hierarkisk styrning mellan avgränsade organisationer, vilket kan sägas vara en förflyttning från government till governance (se bland annat Isaksson 2010 och Wistus 2010). Det ska samtidigt sägas att steget mot governance i den sociala politiken, innebär en förändrad syn på ansvar genom att den offentliga sektorn inte längre är att betrakta som ensamt ansvarig för centrala samhällstjänster.

Sammanfattningsvis betraktas partnerskap som både en demokratisk och effektiv politisk styrningsform med potential att förändra samhällsstrukturer då det kan skapa innovativa lösningar som är bättre anpassade till den lokala kontexten. Partnerskap anses också generera mer vinster än kostnader eftersom alla partners utbyter resurser och idéer sinsemellan som i sin tur antas skapa mervärden, eftersom det gemensamma arbetet bedrivs på ett mer effektivt sätt (Wistus, 2010:37). Det starka stödet för partnerskap som styrform har även varit framträdande i forskningen. McLaughlin (2004), skriver lite skämtsamt: "To argue for the importance of partnerships is like arguing for 'mother love and apple pie". (McLaughlin 2004, s 1, refererat i Wistus 2010:90) Tillsammans med avsaknaden av enhetliga definitioner har detta gjort att andra forskare på senare år lyft kritiska röster. Wistus skriver:

Tidigare forskning inrymmer omfattande studier av partnerskap som fokuserar hur partnerskap kan organiseras bättre och vad som gör dem framgångsrika. Dessa studier tenderar att se partnerskap som en universallösning och förhåller sigoreflekterat till frågor som maktrelationer, kontextens betydelse och till följder av organisering i partnerskap. Dessa studier visar vad som krävs för ett lyckat partnerskapsarbete, men inte hur det är möjligt att organisera för att skapa dessa förutsättningar.

Wistus konstaterar att det råder en skillnad mellan hur partnerskap lyfts fram i retoriken som ett demokratiskt tillvägagångssätt att lösa komplexa problem, och hur det faktiska arbetet omsätts i praktiken. Den informella organisationen i ett partnerskap må förvisso vara effektiv, men det innebär samtidigt en otydlig ansvars- och maktfördelning med bristande insyn och ansvarsutkrävande, vilket är ett demokratiskt problem. Dessutom finns det en inbyggd konflikt mellan att inkludera alla relevanta målgrupper på ett område och samtidigt arbeta utifrån principen om konsensus: Konsensusprincipen riskerar ju att få följden att partnerskapet följer den linje som de starkaste aktörerna företräder, snarare än att framhålla en mångfald av synsätt. Detta riskerar leda till att de svagare grupperingarna exkluderas, trots att ambitionen är det motsatta. Ett annat problem som partnerskap riskerar att möta är hanteringen av potentiella kulturkrockar mellan olika organisationer och aktörer med olika språkbruk, mål och metoder för arbetet. Detta kan skapa ojämlikhet i beslutsprocessen och gynna de starkaste aktörerna framför de svagare i gruppen (Wistus 2010).

Det är svårt att beskriva partnerskapsarbetet inom New City utan att nämna EQUAL-programmet, som finansierade den första omgången av projektet, UP New

City. EQUAL-programmet pågick under 2000-2006 och gick ut på att sammanföra viktiga aktörer inom ett geografiskt område för att gemensamt utnyttja deras samlade expertis och erfarenhet i ett så kallat utvecklingspartnerskap (UP). Den utveckling som projekten förväntades åstadkomma skulle vara mer omfattande och hållbar än avgränsade insatser i projektform (Wistus 2010). Utvecklingspartnerskapen skulle arbeta på flera olika nivåer med representanter från både den offentliga, privata och ideella sfären. Programmet skulle säkerställa empowerment och delaktighet, genom att olika målgrupper och dess organisationer skulle få inflytande i beslutsprocessen och därmed få representeras i drivandet av verksamheten (Wistus 2010). Frågorna som behandlades låg i gränslandet mellan social- och arbetsmarknadspolitik och handlade om att hantera de problem som antas ligga bakom diskriminering och ojämlikhet på den svenska arbetsmarknaden (Kommissionen, 2000). I EQUAL-finansierade projekt var det obligatoriskt att formera partnerskap, och därmed blev det också grunden för New City.

Inför den andra omgången av New City, där kravet på styrform inte längre reglerades av finansierarna, bestämdes det att projektet ändå skulle fortsätta i partnerskapsformen. Detta eftersom den gemensamma

upplevelsen var att känslan av ansvar och ägarskap och därmed också engagemang och genomförande blir starkare i ett partnerskap än i en traditionell styrgrupp. Sofia Wistus avhandling (2010) handlar om utvecklingspartnerskapen inom EQUAL. Hennes forskningsansats har delvis varit att beskriva möjligheter och dilemman som finns med partnerskap som organisationsform för att i projektavgränsade former bedriva utvecklingsarbete för att motverka diskriminering och exkludering på arbetsmarknaden. Eftersom New Citys organisation bygger på EQUAL-programmets idéer och erfarenheter från detta, kommer Wistus forskning att komma väl till pass för att göra jämförelser och hitta förklaringar till de erfarenheter som dragits i New City.

NEW CITYS PARTNERSKAPSARBETE I TEORIN

Syftet med New City är att motverka och förebygga ungdomars utestängning från arbetsmarknad och utbildning. Syftet med projektet är också att genom samverkan skapa EN ingång för ungdomarna. New City vill påverka beslutsfattare och politiker till förändring i positiv riktning för målgruppen unga utanför. (Ur New Citys projektplan 2008)

I det följande ska jag ge en beskrivning av hur New Citys modell ser ut i teorin genom att beskriva tankegångarna bakom organisationsformen och de tillvägagångssätt som planerades in i projektet. Men först en kort rekapitulering: Som berättats i tidigare kapitel av denna bok är New City ett initiativ från Drömmarnas Hus, som bygger från erfarenheter från tidigare projekt, som kallades Utmaningen och i sin andra omgång kom att kallas Puzzel. Projektet gick ut på att i daglig verksamhet erbjuda ungdomar stöd i syftet att göra dem redo för jobb. I dessa projekt drogs erfarenheten att flera av ungdomarna de mötte hade svårt med myndighetskontakter; de hade kontakt med många olika handläggare, från flera olika myndigheter, och därmed också olika handlingsplaner som ofta krockade med varandra. En medarbetare ifrån Drömmarnas Hus, tillika partner i nuvarande New City, berättar:

Vi tänkte att vi skulle kunna skapa ett projekt där vi börjar titta på strukturerna inom de här olika förvaltningarna för att underlätta ungas inträde, och också lyfta upp – vad är det unga ser som ett hinder? Hur skapar vi forum där ungdomarna får möta myndigheter på ett bra sätt? Så då åkte vi iväg på ett informationsmöte där det berättades om EQUAL-programmen, och när vi fick veta att det handlade om att förändra i strukturer och påverkansarbete blev vi lite smått ly-

riska och tänkte 'wow – det här kan man faktiskt söka pengar för att arbeta med!' Så då sökte vi och satte igång en massa arbetsgrupper och sen landade det in i första EQUAL-projektet. (Intervju maj 2011)

Drömmarnas Hus gick ut brett med inbjudan till olika organisationer som på olika sätt och i olika situationer möter ungdomarna i målgruppen. Under 2005 till 2007 genomfördes så den första omgången av projektet, som fick namnet UP New City, med ett partnerskap bestående av 13 partners,³ från såväl privat som offentlig sektor och ideella organisationer. Utvärderingen av projektet⁴ drog slutsatsen att det fanns framgångar i coachernas arbete och konceptet "unga coachar unga". Utvärderaren kunde också konstatera att det fanns ett stort intresse

3 Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, UngART, Prokrami AB, Södra innerstadens stadsdelsförvaltning (Malmö stad), Rosengårds stadsdelsförvaltning (Malmö stad), Avdelningen för Integration och arbetsmarknad, (Malmö Stad), Utbildningsförvaltningen, Bellevuegymnasiet, FIFH (Sveriges största idrottsförening för personer med funktionsnedsättning), Companion, Stena Fastigheter (privat fastighetsbolag) och MKB (kommunalt fastighetsbolag i Malmö).

4 Utvärderare av första omgången av New City var konsulter från Ramböll Management. För mer info om resultatet, se rapporten "Utvärdering av utvecklingspartnerskapet New City", 2007.

för samverkan kring frågan och att arbetet i partnerskapet inneburit ett visst lärande genom att parterna fått större förståelse för varandras organisationer.

Däremot uppfattades arbetet i partnerskapet som ineffektivt, med viss otydlighet i ansvar och roller, samt ett bristande engagemang och känsla av ägarskap bland några av projektets partners (Ramböll Management, 2007). Drömmarnas Hus ville dock driva projektet vidare då de såg att det fanns stora utvecklingsmöjligheter utifrån det spår som påbörjats, och att de hade kommit en bra bit på väg. På ett partnerskapsmöte 2007 ställdes därför frågan till samtliga aktörer om vilka som var intresserade att arbeta vidare i detta projekt. Det var då sex aktörer som visade intresse. Under 2008 arbetade dessa med att skriva en ny projektplan för ett nytt New City genom att lägga till och dra ifrån element från det ursprungliga projektet. De åkte iväg på internat och hade återkommande möten där planen diskuterades och formulerades gemensamt. Alla hade möjligheter att ge feedback på denna plan och projektledaren berättar att hon upplevde att det fanns en bred samsyn inför det fortsatta partnerskapet. Med den gemensamma projektplanen antogs det nya New City som började sin verksamhet januari 2009 och pågår fram till december 2011.

PARTNERSKAPETS VILLKOR OCH RESURSER

Projektet skulle bemannas med aktörer som bedömdes relevanta eftersom de på olika sätt möter ungdomar i utanförskap. Som ovanstående beskrivning av partnerskap och EQUAL-programmet gör gällande, skulle dessa aktörer också vara från offentlig, privat och ideell sektor. De organisationer som pekades ut i projektplanen var Malmö stad (med representation ifrån Södra innerstadens och Rosengårds Stadsdelsförvaltningar och AIC-kontor) och Arbetsförmedlingen Ungdom (offentliga verksamheter), Prokrami AB (privat företag) samt Drömmarnas Hus och UngART (ideella föreningar).

I New City är Drömmarnas Hus projektägare i formell och administrativ betydelse, vilket innebär att de är stödmottagare för finansieringen av projektet, som kommer från Europeiska socialfonden, Allmänna arvsfonden och Malmö stad. Det innebär också att Drömmarnas Hus har arbetsgivaransvaret för projektledaren och coacherna, som rekryterats till föreningen på projektanställningar på årsbasis. Denna typ av ägarskap är dock inte att förväxla med ägarskapet för själva frågan som projektet driver – det innehållsmässiga arbetet i New City. I ett partnerskap ska alla partners ingå, som beskrevs ovan, i projektet på lika villkor, med lika stor andel av äganderätt av projektet och med lika stort an-

svar för att projektets verksamhet bedrivs i linje med projektets mål och syfte. Enligt projektplanen ska partnerskapet fungera som New Citys högsta beslutande organ, inom vilket alla beslut fattas i konsensus.

I projektplanen som formulerades inför projektets start formuleras ett antal egenskaper som man som partner bör besitta för att få sitta i New Citys partnerskap. Detta har jag även låtit partnerskapets deltagare reflektera kring i de intervjuer och workshops som jag genomfört under denna följeforskningsprocess. Det som framförs ligger väl i linje med vad forskningen lyft fram, presenterat ovan. Först och främst betonas vikten av att personen som utses har mandat att fatta beslut i projektet för sin organisations räkning. Många partners lyfter dessutom fram vikten av att ha stor kunskap om de lagar och förhållningssätt som gäller i den organisation man företräder. Ytterligare en egenskap som lyfts fram är att vara duktig på samverkan. En partner säger:

Jag tror att man ska välja personer som är duktiga på att samverka. Att driva frågor framåt och inte bara titta på sin snäva organisation och vad som är möjligt inom den och fördelar för sig själv och bara kan och är duktiga på sitt sakområde. Det är förödande. Sen tror jag att man måste ha någon form av mandat så att man kan säga "ok, jag kan bestämma att nu kan

vi göra såhär", och så går man hem till sin personal eller ledningsgrupp att "nu har vi bestämt såhär på New City och nu ska vi jobba såhär istället". Eller "vi behöver någon som gör det här – vem vill vara med?". Det tror jag är otroligt viktigt om någonting ska hända i realiteten. [...]Jag tycker att man ska vara en strukturerad och strategisk person för samverkan (Intervju maj, 2011).

Vidare anses det vara viktigt att varje partner har tillräckligt mycket tid till förfogande att avsätta för projektets arbete:

Man måste vara beredd att lägga tiden. Det räcker inte att komma på mötena, utan det måste finnas någonting däremellan att sprida projektet inom sin egen organisation och närorganisationer. (ur New Citys projektplan 2009)

En partner ska således också ha en vilja och ett engagemang för att driva projektets huvudfrågor vidare i sin respektive organisation samt förmågan att förankra projektets verksamhet där. Som partner i ett projekt som New City ska man således inta en dubbel identitet/representativitet genom att företräda sin organisation vid de tillfällen man arbetar i projektet: informera om vad som är på gång i denna och upplysa om de lagar och bestämmelser som styr den. Samtidigt ska man

företräda New City när man verkar i sin egen organisation. En partner utvecklar detta:

Tanken med New City är ju att man alltid är en del av New City även om man sitter och gör något annat. Man ska vara bärare av projektet, ambassadör, precis som man är mot sin egen verksamhet, lojal och med en vilja för projektets bästa. Rent spontant är det här med lojalitet mot projektet och dess mål är jätteviktigt, för finns inte den och viljan till det man arbetar för faller det ju. Man kan inte sitta på ett möte och tycka något och sen när man går ut därifrån är det något helt annat. (Intervju, april 2011)

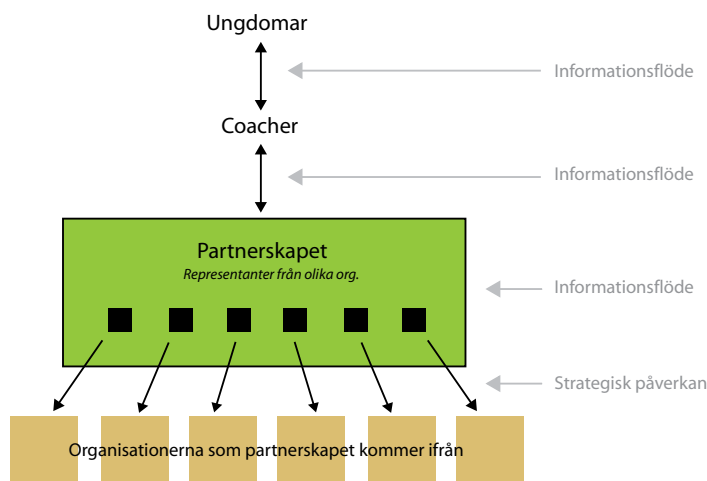
PARTNERSKAPETS ANSVARSOMRÅDEN AKTIVITETER

För att illustrera de olika nivåer som New City verkar på, illustreras de olika stegen i New Citys arbetsprocess med modellen till höger⁵ och i den följande texten ska jag beskriva det närmare.

Som coacherna berättat om i tidigare kapitel är deras uppgift att söka upp och hjälpa gruppen "unga utanför" närmare sina mål. Partnerskapet ska på detta plan

5 Grafiskt utformad av Mats Fred (tidigare Andersson), Malmö högskola

stödja coacherna med information kring hur de kan vägleda ungdomarna rätt.



Genom partnerskapet får coacherna i New City ökad kunskap om partnerskapsorganisationerna och kontakter och ingångar som möjliggör snabbare vägar in till organisationerna när coacherna i sin tur vägleder ungdomarna.

Parallellt med att stötta ungdomarna ska coacherna identifiera och fånga upp hinder som de identifierar i ungdomarnas situation och föra denna information vi-

dare till partnerskapet. En partner säger i en intervju att det är just detta uppdrag som gör ett projekt som New City så viktigt:

Våra coacher har som ett uppdrag att lyssna in ungas röster vad de säger om hinder i strukturen och så. På det sättet synliggörs dessa, för om det inte finns någon som lyssnar på vad ungdomarna säger och har det som sitt uppdrag så kommer det ju aldrig fram. För varken Arbetsförmedlingen eller AIC har ju som sitt uppdrag, att lyssna på vad ungdomarna tänker om strukturerna och problemen som finns överallt. [...] Det är lätt att det glöms bort om man inte har det på dagordningen

Partnerskapet träffas på möten som äger rum en gång var femte vecka där även coacherna medverkar. Coacherna har dock inte något mandat att rösta och besluta i frågorna som partnerskapet driver, utan de finns med på mötena främst för att vidarebefordra de hinder som de identifierat i mötet med ungdomarna. I projektplanen står det:

I vårt arbete med strategisk påverkan kommer vi att arbeta utifrån systematisk metod (se bilaga 1). Syftet med att använda oss av denna metod är att göra en processkartläggning om ungdomar i utanförskap utifrån ungdomens samt med myndigheternas perspek-

tiv, aktörerna får då tillfällen att byta perspektiv och lära om varandra. Våra möten kommer att bygga på individberättelser som speglar komplexiteten i dessa ärenden och mötets struktur kommer att hjälpa oss att greppa just komplexiteten. (ur New Citys projektplan 2008)

Den metod som förordas i projektplanen är ”Systemiska möten”, vilket är en mötes/dialogform som handlar om att se och förstå omvärlden utifrån olika perspektiv, som bland annat används och rekommenderats av Region Skåne. Mötet tar cirka två timmar och inom denna tidsram ska ett specifikt case, utvalt av coacherna, diskuteras i partnerskapet utifrån en specifik dagordning.⁶

Utifrån den analys som görs vid det systemiska mötet kommer partnerskapet att gå vidare med strategiskt påverkansarbete. Beroende på vilken nivå som problemet ligger, väljs strategier för hur detta påverkansarbete ska göras. Påverkansarbetet inom ramen för New Citys arbete ska således ske på fyra nivåer:

6 För mer info se: <http://www.skane.se/sv/Webbplatser/utvecklingscentrum/Forbatteringsarbete2/Varaprogram/Samtalsledarutbildning/>

- på *aktörs/individnivå* genom att påverka attityder och bemötande hos enskilda handläggare
- på *organisationsnivå* genom att påverka partnerskapsorganisationernas rutiner och förhållningssätt
- på *interorganisatorisk* nivå genom att utveckla samsynen och samverka partnerskapsorganisationerna emellan – utveckla en väg in för målgruppen
- på *struktur/samhällsnivå* genom att påverka politiker och beslutsfattare att förändra lagar och regler.

Påverkans-, förändrings- och utvecklingsarbetet ska ske både lokalt, regionalt och nationellt. Det är inte enbart rutiner inom organisationerna som ska påverkas, utan också de medarbetare som verkar inom partnerskapsorganisationerna. I projektplanen står det att:

Organisationer består av verksamheter med individer som har kunskap, attityder och beteenden. Parallellt med coachernas direkta arbete med ungdomar är det viktigt att de partners som medverkar i New City även bedriver ett internt utvecklingsarbete med fokus på kunskaps-, attityd och beteendeförändring. (New Citys projektplan 2008)

I New Citys koncept finns det stora möjligheter för partnerskapets representanter att inom projektet driva frågor som de brottas med i sin egen organisation så länge det handlar om att möjliggöra ungas väg till arbete eller studier:

Partnerskapets organisationer är mottagare av projektresultaten samt mottagare för de förändringsförslag vi kommer att hitta [...]. Partnerskapet och dess organisationer kommer att få ökad kunskap om målgruppen och kommer att vara delaktiga i arbetet från individ till påverkansarbete. (New Citys projektplan 2008)

Tillvägagångssätten och metoderna för att påverka är flera. Det kan vara att arrangera olika konferenser och seminarier (i New City kallar man det för lärcaféer) för att sprida New Citys budskap och de lärdomar projektet dragit. Det kan också vara att representanterna i partnerskapet använder sig av erfarenheterna i New City och arbetar för att påverka och utveckla sin egen organisation. Påverkansarbetet kan också innebära att formulera skrivelser och rapporter i syftet att påverka lagar och förordningar som försvårar för ungdomarna i projektets målgrupp att närma sig utbildning och arbetsmarknad.

FÖRVÄNTADE EFFEKTER PÅ KORT RESPEKTIVE LÅNG SIKT

Coachernas arbete tillsammans med partnerskapets stöd av detta innebär att ungdomarna får hjälp att förstå och hitta rätt i myndighetsstrukturen och dessutom får stöd och hjälp att närma sig sina mål, det kan vara mot vidare studier eller arbete.

Samverkan i partnerskapet förväntas också innebära att förståelsen för varandra ökar mellan partnerskapets olika organisationer. Arbetet i partnerskapet förväntas leda till att de involverade organisationerna hittar bättre vägar för samarbeten i framtiden genom att de får bättre ingångar till varandra och har bättre kunskap och förståelse för varandra.

Genom att projektet identifierar och försöker hitta lösningar på hinder för ungdomarna, är tanken att partnerskapets organisationer kommer att gynnas, eftersom detta arbete ger dem bättre kunskap om ungdomarnas behov som gör att de kan utveckla och anpassa sina tjänster för denna målgrupp. Ökad samverkan och samsyn bland partnerskapets organisationer kring målgruppen tros dessutom spara tid och minska risken för att personer faller mellan stolarna mellan olika myndigheter. På sikt är tanken inom New City att detta

kommer att utveckla organisationerna till att bli mer "ungdomsvänliga". Det strategiska påverkansarbetet ska generera offentlig debatt kring gruppen unga utanför, och innebära att de frågor som partnerskapet driver ska lyftas av politiska beslutsfattare. De frågor som partnerskapet driver mot politiker och beslutsfattare ska få effekt i politiken. I projektplanen står det:

Vi vill med hjälp av detta få till förändringar i system och strukturer samt väcka debatt kring gruppen unga utanför. [...] Beslutsfattare kommer att få större kunskap om målgruppen och dess behov. Beslutsfattare kommer också att se vilka insatser och eventuella förändringar som krävs för att möta upp målgruppen unga utanför, att arbeta med hinder utifrån en systematisk metod (se bilaga 1) och sedan utforma en plan för hur denna process kan drivas framåt så att frågorna hamnar rätt men också återkopplas till ungdomarna. (New Citys projektplan, 2008)

Samtidigt är ambitionen att New City bidrar till ett förändrat synsätt i samhället, där unga ses som en resurs snarare än som en belastning, och där attityder och bemötande gentemot ungdomar utvecklas i positiv riktning. På ännu längre sikt är det tänkt att leda till att ungdomar inte längre ska behöva hamna i utanförskap.

REFLEKTION UTIFRÅN PARTNERSKAPSMODELLEN

Precis som jag inledde detta kapitel med, är detta ett projekt med mycket höga ambitioner. Samverkan i partnerskapet ska generera en sådan utveckling av samhällets olika institutioner och företag att ungdomar i det långa perspektivet inte kommer att hamna i utanförskap. Man skulle kunna göra en reflektion utifrån de ovan presenterade idealmodellen:

Partnerskap som organisationsform lyfts i New Citys projektplan fram som ett verktyg för ett långsiktigt utvecklingsarbete. Men det finns inga tydliga resonemang om *hur* arbetet egentligen ska gå till och *på vilket sätt* aktiviteterna som genomförs ska leda till långsiktiga effekter. Detta ligger i linje med Wistus forskning som visat att projekten inom ramen för EQUAL-programmen beskrev såväl problemen (exkludering och diskriminering) som lösningen (partnerskap) på ett allt för allmänt och generaliserande sätt:

Partnerskapen ska vara både lokalt förankrade med bred representation och främja empowerment och ha legitimitet, mandat och förankring så att dess resultat kan implementeras på övergripande nivåer i samhället. Partnerskapens arbete beskrivs ha en räckvidd från individ till struktur- och samhällsförändringar.

Universaliteten skapar en förenklad och konsensusinriktad bild av att organisera utvecklingsarbete i partnerskap (Wistus 2010: 91).

Denna förenklade bild av utvecklingsarbetet, som även tycks vara fallet i New City, har visat sig skapa svårigheter i projektets genomförandefas, vilket jag kommer att återkomma till senare i texten.

NEW CITY I PRAKTIKEN

Ovanstående avsnitt beskriver hur New City var tänkt att fungera i teorin. Men hur har det egentligen gått att omvandla projektlogiken och New Citys idéer till konkret handling i praktiken? I detta avsnitt är ambitionen återge de erfarenheter som dragits i New City av att driva ett utvecklingsarbete i formen av ett partnerskap. Vad har varit framgångsrikt och vad har varit svårigheter i det här arbetet? Vad har de olika aktörerna fått ut av samverkan, och vilka ingredienser anser de att de saknat? Skulle projektet kunna göras på ett annat sätt för att få ett bättre resultat? Detta förhåller jag till vad som var ambitionen i teorin, och för därefter en utvärderande diskussion kring partnerskapsarbetet.

PARTNERSKAPETS REPRESENTANTER OCH BAKGRUNDEN TILL DESS MEDVERKAN I NEW CITY

Inledningsvis börjar jag med att beskriva vilka aktörer och organisationer som sitter i partnerskapet och vilka roller de har i förhållande till sin organisation och till New City.

Från Drömmarnas Hus har en representant utsetts som till vardags sitter med i föreningens styrelse. Hon har varit involverad som partner i båda omgångarna av New City och har god inblick i sin förenings verksamhet och stort mandat för att fatta beslut för organisationens räkning. Denne representant var med och författade projektplanen till projektet. När jag ber henne lyfta fram den nytta hon ser i att en förening som Drömmarnas Hus engagerar sig i den här typen av projekt säger hon:

Dels tycker jag att eftersom Drömmarnas Hus jobbar med barn och unga, vi jobbar ju med unga upp till 24 men även med de yngre barnen. Vi kan ju det vi kan, men har mycket att lära av de andra organisationerna. Vi kan inte som förening själva förändra i strukturer, vi kan inte själva underlätta för att unga ska komma in på ett enklare och smidigare sätt, vi kan inte själva se till så att ungdomar kan lära av myndigheter och se dem

som en tillgång istället för ett hinder på vägen. Så jag tycker att vi har nytta av att lära oss om hur deras organisationer fungerar. [...] Och ju mer vi lär av varandra desto större blir ju också förståelsen för varför strukturer i samhället ser ut som de gör. (Intervju, april 2011)

Malmö stad har skickat flera olika representanter till partnerskapet; dels från de två stadsdelar där projektet har sitt huvudsakliga fokus: Rosengård och Södra innerstaden, dels från AIC-kontor i andra delar av staden.⁷ Från Rosengård har olika representanter avlöst varandra under projekttiden. Från början medverkade chefen från Rosengårds AIC, men denna delegerade snart deltagandet till en handläggare istället. I samband med den stora omorganisationen av Malmö stads AIC-kontor lades Rosengårds AIC ned. Platsen i

⁷ AIC är Malmö stads plattform för arbets- och integrationsinsatser. Tillsammans med andra myndigheter verkar AIC för att hjälpa malmöbor att komma ut i arbete. AIC erbjuder olika former av jobbsökaraktiviteter i både Sverige och Danmark, matchningsinsatser, individuell coaching/kartläggning i syfte att bedöma förutsättningarna för arbete och studier, praktik och studie- och yrkesvägledning. Verksamheten består dessutom av en projekttdel där nya innovativa arbetsmetoder prövas. Verksamheten har befunnit sig under stor förändring under 2010 och 2011 där man lagt ned några kontor och nu enbart har två kvar. Verksamheten heter idag JobbMalmö AIC.

partnerskapet gavs då istället till stadsdelschefen i Rosengård, vilken i sin tur delegerade ansvaret till chefen för avdelningen Förebyggande och Fritid. Denna delegerade i sin tur till en handläggare som till vardags arbetar som Ungdomskommunikatör i stadsdelen. Hon jobbar med frågor och aktiviteter som ligger nära New City, och har i sin roll samverkat en del med New Citys coacher. Nuvarande representanten var således inte med och författade projektplanen till New City. Hon har inte mandatet att tala för och besluta utifrån Rosengårds stadsdelsförvaltning. Hon berättar:

De ville att min chef skulle sitta med i partnerskapet, men hon hade inte de möjligheterna. Tyckte att det var bättre lämpat att ha en ungdomskommunikatör med direkt eftersom vi ju har förstahandsuppgifterna på det vi gör och hur vi kan samarbeta.

Från Södra innerstadens stadsdelsförvaltning sitter en partner som varit involverad i båda omgångarna av New City. Hon var också med och författade projektplanen till New City. Hon har under projekttiden haft olika roller i sin moderorganisation. Inledningsvis satt hon med i projektet i egenskap av att vara chef för AIC-kontoret i Södra innerstaden. Vid den tiden var hon med och författade projektplanen för New City. När projektet kom igång hade hon bytt roll, och var då chef och

samordnare för ett rehabiliteringsprojekt som vände sig till äldre personer. Hon berättar:

Jag var väldigt tveksam till om jag skulle fortsätta i det här partnerskapet och försökte få in andra som kanske var mer involverade för ungdomar. Så vi utökade partnerskapet kan man säga, men då ville de, eller projektledaren och Drömmarnas Hus i alla fall, att jag skulle vara kvar. Och det handlar kanske inte så mycket om själva ungdomsfrågan, utan om att jag jobbat så länge inom Malmö stad och kan mycket om hur den är uppbyggd, har mycket kontakter och kan vara ett bra stöd för att hitta rätt i organisationen.

Idag har hon ytterligare en ny tjänst, som utvecklings- och planeringschef i stadsdelen och jobbar bland annat med de nya områdesprogrammen. I den rollen har hon inte direkt ungdomsfrågan på sitt bord, men har å andra sidan en övergripande roll i stadsdelen med utvecklingsarbetet där frågorna från New City ligger nära. Hon berättar att en av anledningarna till att Södra innerstaden gick in i projektet var för att de ville få andra bilder från ungdomarna än vad de får genom det traditionella myndighetsutövandet och undersöka om det går att möta unga på ett annat sätt än vad de redan gör för att komma en bit längre. Från Södra innerstaden har antalet representanter i partnerskapet

utökats. Chefen från försörjningsstöd fick en plats, men efter att endast ha medverkat vid något enstaka möte, delegerade hon sin plats till en handläggare på samma avdelning. Handläggaren medverkar dock sällan på partnerskapsmötena och har dessutom inte något mandat att fatta beslut för sin organisations räkning.

Malmö stad hade också en representant i partnerskapet som var chef för AIC Hyllie. Han delegerade snart ansvaret till en handläggare i hans verksamhet som arbetat mycket med de ungdomar som New City riktar sig till. För handläggaren upplevdes samverkan med New City som naturligt, och han har samarbetat mycket med coacherna i olika aktiviteter med såväl ungdomar som i konferenser och seminarier riktade mot handläggare och chefer. Handläggaren ifrån AIC har dock inte haft mandat att tala för och fatta beslut i organisationen. I samband med omorganiseringarna av AIC-kontoren övergick rollen i partnerskapet till en person som är chef över Jobb Malmö AICs uppsökande verksamhet eftersom den i hög utsträckning arbetar mot samma målgrupp som New City. Denna partner hade vid tidpunkten för intervjuerna ännu inte medverkat på något möte och kände därför inte att hon hade tillräckliga kunskaper om projektet för att kunna ställa upp på intervju.

UngART är ett privat företag som erbjuder nischade insatser bland annat mot individer som har aggressiva, utåtagerande och komplexa problem samt mot deras familjer. De är upphandlade av Malmö stad för denna typ av frågor, och erbjuder även sina tjänster till Sveriges kommuner och landsting. De driver också en fristående resursskola för årskurs fem till nio. UngART är med som partner eftersom de sedan länge arbetar med egna ungdomscoacher och med en liknande målgrupp som New City, och kan således bidra med erfarenheter och metoder som coacherna kan använda i sina möten med ungdomarna. Det som UngART får ut av att medverka i projektet resonerar en av deras representanter kring:

En aspekt är att synas – New City syns och förankras i Malmö stad på många olika sätt, i många olika forum. Det skapar för oss som privat organisation flera möjligheter att synas i det offentliga rummet och knyta nya kontakter. På det viset kan vi bland annat marknadsföra våra tjänster. Det ser jag som jättepositivt. Att visa att vi vill dela våra erfarenheter kring målgruppen och samarbeta kring gemensamma mål är också viktigt.

Två representanter från UngART har varit delaktiga och aktiva i partnerskapet över projektets gång. En verksamhetsledare för hela UngART och en ansvarig för öp-

penvårdsprogram för ungdomar inom socialtjänsten. Den sistnämnde har dock inte mandat att fatta beslut för UngARTs räkning, men eftersom han arbetar med ungdomsprogrammet anses han vara en lämplig representant. Vid de partnerskapsmöten där strategiska beslut ska fattas deltar därför dennes chef på mötena.

Prokrami är ett privat bolag som ägs av Nämndemansgården och som erbjuder behandling för kvinnor med missbruksproblematik. Uppdragsgivare är i huvudsak socialtjänsten och kriminalvården. Ursprungligen var deras VD engagerad i New City, men efter att hon slutade i projektet diskuterades vem som vore bäst lämpad att ta över:

Då hamnade jag i den rollen eftersom jag var den som mest höll på med arbete, bostad, praktikplats osv. Jag jobbade i utslussgruppen på kvinnobehandlingen, och det var en roll som är väldigt snarlik det som coacherna gör. Det har jag gjort i elva års tid, därför sa man att även om jag visserligen inte är chef, är det bra om jag är med. (Intervju april, 2011)

Det Prokramis nuvarande representant (som inte var med och författade projektplanen) uttrycker som givande med att involvera sig i New City var att kunna erbjuda sina utskrivna patienter från Malmö kontaktper-

soner i New Citys coacher. Det är välkommet eftersom de upplever New City som bra på att hitta lösningar till sysselsättning som utgår ifrån individens behov. I gengäld kunde Prokramis partner erbjuda coaching av coacherna, samt utbildningar som erbjuds i Prokramis verksamhet.

Även från Arbetsförmedlingen (AF) har representanterna till New City skiftat över tid, mycket beroende på omorganiseringar i organisationen. Nuvarande representant var inte med och författade projektplanen till New City. Sedan våren 2010 har det startats en Arbetsförmedling med särskilt fokus på ungdomar, AF Ungdom, en försöksverksamhet som pågår under två år. AF Ungdom riktar sig mot alla ungdomar mellan 16 och 24 år som är bosatta i Malmö. Den representant som idag sitter i partnerskapet är sektionschef där, och har suttit i partnerskapet sedan januari 2010. Hon har dock inte medverkat på samtliga möten, utan ibland delegerat till handläggare i sin verksamhet. Den nytta som Arbetsförmedlingens nuvarande representant hade förväntat från New City berättar deras partner om:

Grundtanken [i New City] är bra: att hitta ungdomar som är i utanförskap, som ingen har kontakt med. Och det är bra det här att man kan ställa upp med aktiviteter som är lite mer otraditionella, där man inte ställer

myndighetens krav på personen utan att man faktiskt kan genomföra andra, mer oberoende aktiviteter. Sen hade jag en tro från början att det skulle vara så att New City bidrog mer med att hitta dem som inte finns hos oss. (intervju, maj 2011)

Ovanstående genomgång av partnerskapsledamöterna vittnar om att deltagandet i projektet inte riktigt levt upp till de formulerade förväntningarna i teorin. Först och främst eftersom flera av de utsedda representanterna *inte har haft* något mandat att fatta beslut för sin organisations räkning. Av genomgången ovan kan man konstatera att flera av organisationerna inledningsvis skickade personer i chefsposition till partnerskapet, men delegerade efter en tid ansvaret till underordnade i organisationen, som har haft mindre möjligheter att fatta strategiska beslut för sin organisations räkning. En partner kommenterar detta:

Jag tror att projektet ibland haft problem med strukturen och vilka som ska sitta med i partnerskapet. Jag har upplevt att partnerskapsmötena har tenderat att svälla ut mycket, det sitter med väldigt mycket folk som kanske representerar samma verksamheter men inom olika grenar av samma – som exempelvis Malmö stad. Det har suttit med väldigt många från Malmö stad som egentligen... ibland kan det vara oklart varför den personen sitter med som den gör i partnerskapet. (intervju, maj 2011)

Detta har, som vi snart kommer att se, fått konsekvenser för partnerskapets handlingskraft, samt för de enskilda representanternas engagemang för projektet. För att utröna om involverade partners haft de andra egenskaperna som presenterades i partnerskapets idealmodell, hänvisar jag till nästa avsnitt, där jag redogör för hur projektet genomfördes.

PARTNERSKAPETS AKTIVITETER – I PRAKTIKEN

I det följande ska jag göra en kort summering av de aktiviteter som genomförts i projektet i syftet att samverka, påverka och förändra, samt hur projektets aktörer har upplevt att detta arbete har fungerat.

Partnerns roll i New City har, som tidigare berättats, delvis varit att *stötta coacher i deras arbete och att ge dem ingångar till sina respektive organisationer*, genom att bistå med ett kontaktnät men också informera om lagar och regler som gäller för deras verksamheter. I praktiken har detta skett både vid träffarna på partnerskapsmötena, och ad hoc när coacher skickat förfrågningar via mail eller telefon. Det har även skett genom att partners bjudit in på studiebesök i deras olika verksamheter, för att introducera coacherna för deras per-

sonal och hur de arbetar på de olika kontoren. Några partners har också sett till så att coacherna bjudits in till möten som är av relevans för deras arbete. Exempel på detta var inför att ett nytt Socialkontor skulle öppna i södra innerstaden och det skulle diskuteras hur lokaler och rutiner skulle organiseras för att passa målgruppen på bästa sätt. I dessa möten var coacherna med och delgav sin kunskap om målgruppen. En partner i New City säger:

Coacherna blir ofta inbjudna till olika sammanhang som händer i partnerskapets organisationer och de rings upp och efterfrågas och de vill ha med dem på möten och annat. Och det samarbetet har blivit väldigt bra. De var det betydligt mindre av tidigare [i förra projektomgången]. Coacherna har sett att de har en betydelsefull roll på partnerskapsmötena. De är otroligt duktiga. De är duktiga att vara med i olika sammanhang (Intervju, april 2011).

Många partners lyfter fram att samverkan med coacherna har fungerat bättre på senare år i samband med att nya coacher rekryterades till New City. Detta efter att en stor del av de ursprungliga coacherna sagt upp sig i projektet (idag är endast en av de sex som initialt rekryterades till projektet kvar). Denna kontinuerliga dialog var inte lika vanligt förekommande med

tidigare coacher, vilket flera partners lyfte fram som problematiskt då. En partner säger:

De här är mycket mer "på", och det beror också på att de är mer utbildade. Det är socionomer, det är statsvetare, fyra av dem har en akademisk utbildning inom det här området. Det tror jag är jätteviktigt, att man har den här akademiska grundsynen som man har i och med att man gått på en högskola. Att se en helhet och sätta in saker i förhållande till varandra. Kunskapen om hur samhället funkar eller borde funka. Den kunskapen tror jag är grundläggande för om man vill göra något mer än att bara vara schysst mot ungdomar (intervju maj 2011),

Coachernas kompetens är således en faktor som visat sig ha betydelse för genomförandet av New Citys samverkans- och påverkansarbete.

New Citys coacher har genom projektet fått särskilt stark förankring i Södra innerstaden och har involverats en hel del i deras utvecklingsarbete mot målgruppen. Detta har mycket att göra med att partnern från denna stadsdel ordnade så att coacherna fick dela lokaler med andra projekt som drivs i stadsdelen och som jobbar med liknande frågor som New City. Detta menar coacherna har inneburit att de fått en närmare koppling till stadsdelen och det som händer där, vilket

gjort det lättare att finna ingångar och kontaktpersoner i sitt arbete med ungdomarna. Detta har även varit givande för medarbetarna i Södra innerstaden, som enligt deras partner samarbetar mycket med coacherna:

Man berikar varandra, ser olika delar, man lär sig av varandra om hur man bemöter och träffar människor som har den här typen av problematik gemensamt – att stå utanför arbetsmarknaden. Det är svårt att sätta fingret på exakt, men vi har en hel del samarbeten. Vi jobbar med CSR [...] och bidrar på olika sätt till att skapa kontakter mellan föreningsliv och företagare och medborgare. Sen kan jag se på Malmö stads arbete i Områdesprogrammen; I Södra Sofielund/Seved tycker jag att [New City] har bidragit [med metoder] att möta ungdomar på ett lite annorlunda sätt än vad vi brukar göra med ungdomar som står utanför. (Intervju 20 maj, 2011)

Att samarbetet med Södra innerstaden upplevs som så framgångsrikt bedöms av såväl coacher som partners att det till stor del har att göra med partnerskapets representant därifrån; hennes funktion och kompetens i att samverka och agera som partner i projektet. Hon berättar själv om sitt förhållningssätt till sin roll i projektet:

Jag har den inställningen att om man ska samarbeta med en partner som är långsiktig och seriös då måste man ha med dem i allting man gör. Oavsett om du pla-

nerar verksamhet framåt i tiden eller om du går tillbaka och tittar på vad du lärt dig, så måste du bjuda in dem på samma villkor. Sen kan man ha olika ansvar och kompetenser. Men samverkan måste ske utifrån att här är någon som kan någonting. Vi kan lära oss av det, vi kan utnyttja dem till saker vi inte kan göra och vi kan lära oss tillsammans. För att det ska kunna ske på ett naturligt sätt så att man inte glömmer bort det måste man tjata. Det finns inget annat sätt än att hela tiden upprepa: hur kommer New City in i det här? Har ni pratat med New City? Är de med i det sammanhanget? Det har varit min roll och till viss del har jag lyckats i vissa sammanhang [...], det är förebyggarsektionen i Södra innerstaden: den chefen och de coacherna som jobbar där de ser New City som en självklar del i sitt uppdrag. Och det tror jag inte att de hade gjort om jag inte hade tjatat. För det är så lätt att glömma bort och göra som man alltid gjort (intervju maj 2011).

En annan partner jämför förankringen i Södra Innerstaden med Rosengård, där det inte fungerat lika bra. Denne menar att de partners som utsetts i Rosengård inte har samma mandat och möjligheter att samverka och agera på strategisk nivå, vilket har lett till sämre förankring i stadsdelen.

Detta bekräftar den idealmodell som beskrevs inledningsvis i kapitlet – *förmågan att samverka, förmågan och mandatet att fatta strategiska beslut samt förmågan*

att inta en dubbel identitet genom att företräda både sin egen organisation och projektet – har visat sig ha betydelse för hur samverkansarbetet i New City har fungerat.

En av partnerskapets huvudsakliga aktiviteter är, som tidigare anförts, att genomföra aktiviteter för att utveckla samverkan partnerskapsorganisationerna emellan, och för att styra projektet och föra dess frågor framåt. Främsta forumet för denna samverkan är *partnerskapsmötena* som har genomförts som planerat var femte vecka dit även coacherna bjudits in. Utöver dessa har mer *koncentrerade internat och heldagar* anordnats där projektets kärnfrågor och möjliga aktiviteter diskuterats och planerats, vid något tillfälle per termin. Med jämna mellanrum har partnerskapet också ägnat tid på mötena åt att diskutera projektets syften och tillvägagångssätt: vilka problem och hinder i samhället är det som projektet egentligen ska arbeta med? Går dessa att påverka och hur ska man i så fall arbeta vidare för att motverka dessa? är några exempel på dessa diskussioner. Vissa av dessa diskussioner har jag och mina kolleger som lärande utvärderare lett. En bit in i projektet har projektet också använt sig av processtöd från SPeL⁸.

8 SPeL står för Strategisk påverkan och lärande och är en verksamhet som processtödjer Europeiska socialfondens verksamhet i Sverige. För mer info, se deras hemsida, www.spl.nu.

Coacherna har i sitt arbete med ungdomarna uppmärksammat diverse hinder, både hos de olika organisationerna, men också i rådande lagar och regler som de på olika sätt har återkopplat till partnerskapet och som diskuterats vid mötena. För att bearbeta dessa hinder har partnerskapet använt sig av olika diskussionsformer som *Systemiska möten* som jag berättade om tidigare, OPERA⁹, och andra former av muntligt återberättande av vad coacherna har observerat på fältet. Mycket av de hinder som observerats, och som coacherna berättat om i föregående kapitel, ligger i mötet mellan ungdomarna och de olika myndigheterna. Projektledaren reflekterar om detta:

Jag har under åren funderat mycket på detta med att arbeta med hinder och tror att grunden i de flesta problemen handlar om just *mötet mellan ungdomar och myndigheter*. Om man tittar på varje hinder så har antingen AIC, försörjningsstöd eller arbetsförmedlingen en lösning på problemet, och mycket av det vi lyft från ungdomarna "stämmer inte" enligt hur det ska fungera i de olika verksamheterna. Ofta handlar det om reg-

9 OPERA är ett dialogbaserat mötes- och processverktyg, för vilket man behöver en certifiering, som används när en grupp behöver samtala om en viktig fråga och få med synpunkter från alla i gruppen. Se bland annat http://www.innotiimi.fi/dokumentit/0906161008_info_om_opera.pdf

ler och system och denna information når bevisligen inte ungdomarna – det blir en krock kanske redan vid första mötet. Om man hade skapat ett ”gott möte” direkt så hade kanske förståelsen och viljan att förstå från båda hållen ökat. Den andra delen handlar om att ha tid för och verkligen se och lyssna på varje individ man möter. Det är i detta möte som ”glappet” skapas och ungdomar ”trillar ur” systemet. Ungdomarna pratar ofta om att de inte förstår vad handläggare menar och varför de ska göra det ena eller det andra. Det handlar också om att ungdomen själv måste skapa sin handlingsplan och förstå innebörden i denna, handläggaren kan inte ha en egen agenda och utgå från att ungdomen förstått innebörden i denna. Ungdomen måste få äga sin egen plan och sin målbild. Handläggaren måste vara tydlig i att sätta upp förhandlingsbara och icke förhandlingsbara ramar och vara bombsäker på att ungdomen förstått dessa. Jag tror att vi på ett sätt haft rätt fokus hela tiden, alltså en ambition om att skapa detta goda möte och att påverka attityder och bemötande.

Även partnerskapets representanter har fått uppgiften att fundera genom vilka hinder de ser i sin egen organisation i dess möte med ungdomarna att lyfta fram och diskutera vid partnerskapsmötena. Tillsammans med ett processtöd ifrån SPeL har partnerskapet gått igenom samtliga identifierade hinder som diskuterats

under projektperioden. Med SPeLs hjälp har partnerskapet kommit fram till att det varit omöjligt att bearbeta allt då hindren har kommit att spreta mellan högt och lågt. Därför togs beslut om att tematisera och prioritera och följande har gjorts:

1. Workshop med partnerskapet för att ta fram ingredienser för det goda mötet
2. Workshop/ intervjuer med ungdomar för deras syn på det goda mötet
3. Heldagar där dessa bilder jämförs och där ambitionen varit att hitta det som i tidigare kapitel kallats ”glappet” mellan myndigheter och unga.

Med detta som utgångspunkt är ambitionen att diskutera och besluta om aktiviteter som partnerskapet ska göra för att påverka detta. Detta beräknas att genomföras under projektets sista månader, det vill säga, i samma stund som detta kapitel författas.

Utifrån de prioriteringar som gjordes i partnerskapet kan man konstatera att partnerskapets strategiska påverkansarbete – för att igen återknyta till avsnittet om partnerskapsarbetet i teorin –främst har inriktat sig mot att påverka på individnivå – mot personal och

handläggare i de olika organisationerna och deras bemötande gentemot ungdomarna. I någon mån har coacherna lyft fram synpunkter på arbetssätt inom organisationerna som ställer till det för ungdomarna inom deras målgrupp.

Aktiviteter i syfte att påverka har främst genomförts av coacherna och projektledaren, med visst stöd från enstaka partners. Ett återkommande inslag har varit att arrangera lärcaféer; ett som handlat om "Attityder och bemötande" och ett som handlat om "Arbetsmarknad och hälsa". Utöver detta har coacherna medverkat i diverse konferenser och seminarier där de spridit sitt budskap, de har varit aktiva i olika sammanhang som Malmöfestivalen, Ungdomspolitiska rådet, och har tagit emot flera besök från politiker, tjänstemän och från kronprinsessan Viktoria. I dessa sammanhang har de exponerats medialt och genom detta har coacherna fört fram frågan om "unga utanför" som var ambitionen enligt idealmodellen. Coacherna har också bjudits in i olika kommunala grupper där verksamheter och utvecklingsfrågor har diskuterats för att bidra med sitt perspektiv och projektets budskap, där Malmö stads områdesprogram med inriktning på Seved särskilt kan nämnas. Som sagt tidigare är det dock främst coacherna som genomför detta påver-

kansarbete, inte partnerskapet i den utsträckning som lyfts fram i idealmodellen.

Samverkansarbetet i partnerskapet får varierade omdömen från representanterna i mina intervjuer med dem. En del av dem säger visserligen att det varit en fördel att träffas i ett forum som New City och samverka kring aktiviteter istället för att genomföra liknande saker på egen hand eftersom det sparar såväl tid som pengar. Någon av dem uttrycker att det varit en fantastisk resa med spännande diskussioner och former för diskussion, att det är engagerade människor med stor kunskap i frågan. En partner säger:

Jag tycker att det har fungerat bättre än i första omgången. Det är för att det är ett mindre partnerskap. Min känsla är att det har varit ett smidigare arbete, men sen kvarstår frågor om hur man ska kunna presentera hinder och gå vidare. Egentligen är det samma frågor man ställer sig idag som i det gamla projektet, men jag tycker ändå att det finns en viss grund som gör att det är större trygghet. (intervju april 2011)

Generellt är dock både partners, projektledare och coacher tämligen överens om att det strategiska påverkansarbetet inom ramen för New City inte lett till så mycket som de hade hoppats. Detta har följande förklaringar:

- Oenighet kring New Citys egentliga syfte/vilket behov som projektet ska fylla
- Avsaknad av aktivt ägarskap och professionell styrning
- Oenighet kring tillvägagångssätt och genomförande – skillnader i språkbruk och kultur

I det följande ska jag gå igenom dessa mer utförligt.

OENIGHET KRING NEW CITYS EGENTLIGA SYFTE OCH VILKA BEHOV NEW CITY SKA Fylla

Min uppfattning är att en stor anledning, kanske den största, till att arbetet med utveckling och strategisk påverkan inte har gått framåt som förväntat är att det inte tycks finnas en enighet kring vad som är det egentliga problemet som New City ska lösa och på vilket sätt det ska lösas. Detta var tydligt redan i Malmö högskolas första workshop/analysseminarium med projektet och samma problem har återkommit genom åren i takt med att partners bytts ut och tolkat projektet utifrån sitt perspektiv. När jag ber partners beskriva varför New City är ett viktigt projekt, lyfter de oftast

fram coachernas arbete med att stödja ungdomar utanför. Det finns ett behov av den typen av kompetens och de resurser som coacherna har i sitt uppsökande arbete av ”unga utanför” med innovativa tillvägagångssätt. Däremot är det inte lika klart att partnerskapsorganisationerna ser på New City som ett projekt som ska utveckla organisationer, arbetsgivare och samhället för att bättre möta målgruppens behov. Med andra ord, den samhällsomvandlande ambitionen som finns formulerad i projektplanen är inte lika framträdande i samtalen med partnerskapets företrädare. Dessa tycks också definiera grundproblemet, det vill säga, det fenomen som New City är tänkt att lösa, på olika sätt. Ingången till New City och förväntningarna på vad New City ska ge partnerskapsorganisationerna är annorlunda än dem som finns formulerade i projektplanen hos en ansevärd skara i partnerskapet. För att exemplifiera, uttrycker några partners att deras organisation engagerat sig för att hitta och utveckla nya sätt att arbeta med ungdomarna utanför – för att utveckla metoder för hur man kan jobba för att utveckla ungdomarna på bästa sätt. En partner som Arbetsförmedlingen vill genom sin medverkan i projektet hitta de ungdomar som idag inte väljer att skriva in sig där, och att organisationen ska bli bättre på att arbeta och utveckla dessa ungdomar. Andra organisationer, som exempelvis Malmö

stad, ser New City som en verksamhet som på ett bra sätt kompletterar det traditionella myndighetsutövan- det genom att erbjuda aktiviteter som är fria från tvång och attraherar unga på ett annat sätt.

En partner lyfter i en intervju att denne upplever att New Citys samhällsomvandlande ambitioner är något orealistiska och menar att man bör fokusera på det som är bra i projektet – coachernas arbete med ungdomarna – istället för att jobba med allt det där andra: ”vi kan ju inte påverka allt” som denne uttryckte det, därmed har arbetet kring denna fråga inte känts särskilt givande för denne. Det är egentligen bara partnern ifrån Drömmarnas Hus, initiativtagaren till New City, som på ett tydligt sätt uttrycker ambitionen om att förändra samhället och organisationerna. En partner säger att trots att man försökte utveckla och tydliggöra ansvar och roller efter första projektomgången inför detta projekt, fanns ett problem:

Grundbehovet kom från Drömmarnas Hus, det kom inte från Arbetsförmedlingen, Försörjningsstöd eller stadsdelarna. Det handlade ju inte om att ” gud, hur ska vi klara oss utan New City? Varför slutade ni med det här?” Det var inte så, utan Drömmarnas Hus gick ut och ställde frågan ”Vem är intresserad av att fortsätta?”, och då var det några stycken som tyckte

att ”det här är väl inte så dumt att vara part i den här gruppen”. [...] Men det var inte så att alla chefer och socialsekreterare väntade på att få resultat som de kunde implementera och jobba efter. Och där har vi bekymret – man har ingen som efterfrågar resultaten från New City! (intervju, maj, 2011)

Denna bild delas av Arbetsförmedlingens partner som menar att de redan gör sina egna undersökningar och uppföljningar kring de frågor som är betydelsefulla för dem och att de därmed inte behöver New City för att ta reda på ungdomars behov:

På något sätt är detta frågor som vi jobbar med dagligen – det här låter kanske lite taskigt, men där spe- lar projektet faktiskt ingen roll. Det här är frågor vi jobbar med hela tiden, och som vi får uppifrån i vår organisation att vi ska jobba med bemötande och hur medborgarna tycker om AF. Det är en central fråga för oss. Vårt varumärke. Där gör vi jättestora egna under- sökningar, kvantitativa undersökningar, där folk ring- er runt och frågar ”vad tyckte du om ditt senaste be- sök hos oss – fick du den hjälp du ville ha?” Då känns det som att... Jag kan inte sticka under stol med att självklart precis som alla andra är bemötande något som man måste jobba med fortgående, men New Citys roll i det hela är obetydlig.

Även projektledaren reflekterar kring detta:

Vi har upprepade gånger påpekat ungdomars upplevelse av bemötande och attityder främst till Arbetsförmedlingen men fått till svar att alla har ett bra bemötande och det arbetar dem med hela tiden internt. Det finns en svårighet i att vi ska påverka enskilda handläggare eftersom alla säger att de redan har ett positivt och bra bemötande.

Det bör i detta sammanhang poängteras att New City har ett vidare uppdrag än några av sina partnerskapsorganisationer, som exempelvis Arbetsförmedlingen. En partner resonerar om detta:

Uppdraget för en Arbetsförmedling är det här inom den här ramen medan New City har ett mycket mycket vidare om livskvalitet och man ska må bra. Men Arbetsförmedlingen är bara där för att se till att så många som möjligt kommer ut från AF. Man vill veta vad som händer i anslutning till deras aktiviteter – men om det får en effekt hos en ungdom om två år är det totalt ointressant i redovisnings, och mätvärden. [...] Då är det ju två världar här som möts och som inte pratar samma språk.

Oenigheten kring vad New City egentligen ska syfta till, och hur man ska åstadkomma detta har också yttrat sig i

de diskussioner som uppkommit vid de systemiska mötena då coacherna lyft fram det som de identifierat som hinder i strukturerna: Vilka hinder är att betrakta som hinder som ska motverkas och vilka hinder bör man hitta strategier för att lösa utifrån rådande strukturer? Eller med andra ord: i vilken grad ska ungdomarna anpassa sig till rådande förhållanden i myndighetsstrukturen, och när är det läge att bedriva strategiskt påverkansarbete för att förändra lagar och regler som gör att ungdomar hamnar utanför? Många gånger har det uppstått en viss kulturkrock mellan coacher och partners, som haft en tendens att försvara sin egen organisation snarare än att ifrågasätta den. Detta har yttrat sig i att partnerskapets representanter å ena sidan kunnat uppleva att det som av coacherna lyfts fram som ett problem inte är det, att situationen är subjektivt återberättad, eller att det härstammar ur en specifik ungdoms situation och därmed inte är tillräckligt relevant för att förändra arbetssätt i organisationen eller lagstiftningen utifrån. Coacherna å sin sida har historiskt sett upplevt att de inte fått det gensvar som de förväntat sig, och istället för en diskussion om problem i strukturen har upplevt sig bli tillrättavisade om "hur det fungerar" och har i perioder känt att de inte blir lyssnade på.

Oenigheten kring ett partnerskaps syfte och mål är ett vanligt förekommande fenomen i de partnerskap som

bedrevs inom ramen för EQUAL-programmet, enligt Wistus avhandling (2010). Det ligger lite i paradoxen om partnerskap som organisationsform, som jag lyfte inledningsvis i kapitlet. Att å ena sidan inbjuda en mångfald av intressen och kombinera en underifrånstyrd och en ovanifrånstyrd utvecklingsprocess och å andra sidan fatta beslut genom konsensus. Oftast innebär detta att de starkaste aktörerna sätter agendan, och om det som i fallet med New City inte finns något engagemang för samhällsomvandling från dessa aktörer, finns risken att detta arbete avstannar. Att man dessutom inte bjuder in politiker och beslutsfattare i processen, den tänkta målgruppen för partnerskapsarbetet, medför att det inte finns några direkta mottagare av dess resultat. Och är det dessutom så att de representanter som utsetts att sitta i partnerskapet befinner sig på en operativ, snarare än strategisk nivå, minskar handlingskraften för partnerskapet och det strategiska påverkansarbetet avstannar. Att flera chefer som inledningsvis var partners i New City har delegerat ansvaret till underordnade tyder på att flera av de involverade organisationerna inte prioriterar utvecklingsarbetet inom New City.

Forskningsstudier har visat att arbetet i projektet bör ha en nära koppling till den ordinarie verksamhetens intressen, genom att tjänstemän, chefer och politiker har ett intresse av att motta resultaten från partner-

skapsarbetet och implementera det i sina ordinarie strukturer. Samtidigt bör det finnas en delaktighet underifrån genom att den tilltänkta målgruppen kommer till tals. Om det bara finns ett engagemang från privata intressegrupper och föreningar, utan att politiker och myndigheter involveras blir det mycket svårt att implementera projektets resultat som genererar med långsiktiga effekter (Wistus 2010). Detta har varit uppenbart i partnerskapsarbetet i New City.

AVSAKNAD AV AKTIVT ÄGARSKAP OCH PROFESSIONELL STYRNING

Följden av ovanstående blir att partnerskapsorganisationerna inte tar något aktivt ägarskap av projektet. Därmed har också styrningen av projektet blivit lidande. New City har inte haft ett drivande partnerskap som styrt projektet framåt. Följden av detta är att projektledaren ålagts ansvaret att se till att det finns en dagordning på mötena, vara ordförande vid mötena, att föra anteckningar samt att följa upp det som diskuteras vid mötena och arbetsbördan för henne har blivit enorm. En partner berättar att det även mellan mötena är tämligen låg aktivitet i partnerskapet:

Ja det är ju väldigt lite aktivitet bland partners mellan de olika partnerskapsmötena. Det är mycket sällan som vi har någon kommunikation om inte projektledaren finns med och håller ihop det. Ett väldigt stort ansvar har lagts på henne och hur Drömmarnas Hus tagit i det här. Så vi har ju väldigt lite ansvar, mer än om vi bildar en arbetsgrupp eller någonting. Jag tycker att man skulle kunna ha haft mera samarbeten mellan varandra just för att lyfta luren, och ha ett nätverk, kontakt och en ingång med någon i ett partnerskap. Det borde funka bättre i New City. Jag vet inte varför det inte är så. Det handlar mycket om att projektledaren måste driva det. Och då är det också det, att hur mycket ansvar ska projektledaren ta? På gott och ont. Vilket ansvar ska projektledaren ta för att det ska funka? (intervju, maj 2011)

Partnerskapets representanter är själva kritiska till avsaknaden av driv från dem själva. En partner försöker hitta en förklaring till detta:

En av anledningarna tror jag är att man inte tar såna här projekt på allvar. Alltså tyvärr: Om man tittar tillbaka kan man se att när man startade EQUAL-projektet då man hade en förprojektering då man undersökte en massa partners och alla var intresserade och såg det här problemet som Drömmarnas Hus lyfte upp utifrån kunskap kring ungdomarna. Men det är ju en klassiker,

man säger "javisst det låter jättebra", men när det väl kommer till kritan är man ju inte alls beredd på att det skulle vara på det viset. Då har man en bild av att man jobbar på ett projekt som deltagare, och det stämmer ofta inte med vad de som driver projektet hade tänkt sig och det är ju en vanlig begreppsdefinition och vad innebär det här. (Intervju, maj 2011)

Andra i partnerskapet menar att det kan ha betydelse att partners bytts ut under projektets gång och att flera av dem därmed inte varit med och författat projektplanen. Avsaknaden av ett aktivt ansvarstagande kan också ha att göra med att New City är en aktivitet som sker utanför den ordinarie verksamheten, vilket gör att projektet kommer i andra hand i prioriteringsordningen hos partnerskapets representanter – flera av dem in-tar med andra ord inte den dubbla representativiteten som förordas i partnerskapets idealmodell. En partner resonerar kring detta:

Jag tror att mycket handlar om tid. När man får en förfrågan om att vara med i ett sånt här partnerskap kanske det inte låter så svårt, men det man glömmer bort är att mellan de här mötena behöver du lägga x antal timmar för att jobba med frågorna på hemmaplan. Och finns inte den tiden för att man har för mycket annat, vad är det då man prioriterar bort först? Jo det är det här. Det är kanske inte avgörande att sprida New

Citys erfarenheter – det är viktigare att följa ett visst direktiv eller vad det nu är. Så jag tror någonstans att man måste vara medveten om att det tar mer tid. Och det får vi vara tydligare med också. Det handlar inte bara om att sitta med på ett möte var femte vecka, det är så mycket mer.(intervju, maj 2011)

När engagemanget dalar i gruppen får det följderna att allt fler partners upplever att mötena och arbetet i New City inte ger dem något, vilket gör att även de delegerar ansvaret till underordnade, vilket i sin tur, som jag tidigare varit inne på, innebär att handlingskraften och möjligheterna att påverka organisationerna minskar. Spridningen och lärandet till den egna organisationen är högre om det är en chef med strategiskt ansvar som medverkar i arbetet snarare än en handläggare, då denna person kan verka på fler och högre nivåer än vad en handläggare kan vad gäller påverkan och spridning. För varje led som ansvaret för New City delegeras nedåt i en organisations hierarki, avtar också partnerskapets handlingskraft. I några organisationer har man skickat olika handläggare på olika möten, som inte haft en bild av i vilken roll eller syfte de medverkar i New City och vad deras uppgift är. I ett fall visade det sig att en av representanterna inte var medveten om att denne var partner i New City. Detta innebär att övriga partners inte upplever arbetet som givande, vilket gör

att även deras engagemang dalar. Detta har i sin tur lett till att arbetet har avstannat eller får börja om från början, vilket givetvis försvårat möjligheterna till att bedriva ett strategiskt påverkansarbete. Projektledaren berättar att eftersom närvaron varit väldigt varierad vid mötena har även beslutsfattandet inom projektet blivit lidande:

När jag sammanställt beslut från protokoll och lyft detta är reaktionen typ "Va? Har vi beslutat detta, det känner inte jag till..." Det är väldigt svårt att få en kontinuitet i arbetet eftersom man hela tiden måste backa till: "Vad är New City? Varför är vi på detta möte? Vad är vårt syfte?" Trots detta har vi kommit en bit på väg och faktiskt genomfört en hel del aktiviteter med mer eller mindre involvering av partnerskapet. (mail, september, 2011)

Avsaknaden av aktivt ägarskap av projektet hänger ihop med vad som skrevs i ovanstående avsnitt, att organisationerna egentligen inte efterfrågar resultaten som New City arbetar fram. Även om man är engagerad partner, kommer på mötena och brinner för frågan, blir det svårt att åstadkomma förändring när det inte finns en organisation som backar upp deltagandet. Wistus skriver i sin avhandling om partnerskapsarbetet inom EQUAL att:

Trots att tanken är att utvecklingspartnerskap ska komma samman kring ett gemensamt definierat problem och arbeta enat, finns olika förutsättningar för att göra detta. Det är inte säkert att den egna organisationen verkligen står bakom partnerskapsarbetet. I dessa fall finns en risk att representantskapet i utvecklingspartnerskapet snarare blir ett individuellt engagemang än ett organisatoriskt. Partnerskapsarbetet riskerar att bli ett arbete isolerat från den ordinarie verksamheten och representanten riskerar att bli utsatt i den egna organisationen genom att resa krav på förändring. Det finns många olika sätt att förhålla sig till att vara representant i utvecklingspartnerskap. Relationen mellan utvecklingspartnerskapen, organisationens ordinarie verksamhet och de strukturer som omger dessa är central för partnerskapets handlingsutrymme. (Wistus 2010: 99).

OENIGHET KRING TILLVÄGAGÅNGSSÄTT OCH GENOMFÖRANDE – SKILLNADER I SPRÅKBRUK OCH KULTUR

Ytterligare en anledning till att New Citys utvecklingsarbete inte gått framåt i önskvärd takt och riktning, bedömer jag har att göra med att projektet har trevat i hur de ska gå till väga för att bedriva sitt utvecklings- och strategiska påverkansarbete.

Det handlar dels om arbetet med att dokumentera och identifiera hinder för ungdomarna, dels på vilket sätt partnerskapet ska involveras i detta arbete, och dels i hur de ska gå vidare från hinder till påverkan. Detta hänger ihop med den oenighet i vad som definieras som det problem som New City ska lösa, vad som är syftet med projektet. Några partners har uttryckt att de hinder som coacherna presenterar inte framställs med den kvantitativa tyngd som är önskvärd för att tas på allvar. Dessa diskussioner har också kommit upp under diverse partnerskapsmöten. Projektledaren berättar om detta:

Coacherna och jag har arbetat med individuella hinder ungdomarna lyft och hittat lösningar på detta från fall till fall. I partnerskapet har man resonerat mycket om att det inte är intressant om det ”bara” rör en individ utan det måste vara många ungdomar som uttalat samma sak för att man ska kunna göra något. Dock arbetar coacherna utifrån varje individs lösningar och där krockar våra bilder lite. (mail, september 2011)

I en intervju med en partner bekräftas denna bild:

Rent krasst – får jag en rent kvalitativ väldigt lång text om en ungdom, där en coach gjort en utvärdering, så känner jag lite – hur neutral var coachen i det här samtalet – med all respekt för coachen. Hur insatta är

de i vårt uppdrag? Och har ungdomen i fråga varit i kontakt med vår organisation? (Intervju, maj 2011.)

En annan partner för ett liknande resonemang:

De resultat som New City kan prestera de är så... de stämmer inte överens med de resultat som man brukar ta till sig: Evidensbaserat, vetenskapligt... De ligger på en helt annan nivå – jag tror inte riktigt att man talar samma språk.

Några partners uttrycker också att ansvar och roller inom New City inte är särskilt tydligt i gruppen. En partner säger:

Jag tycker att partnerskapet har spretat en hel del. Det har inte hållits ihop som ett partnerskap utan man har blandat högt och lågt och det har kanske inte alltid varit så... Det har varit lite svårt att skilja på vad som är praktiskt arbete, vad som är coachernas jobb och vad som är återkoppling och vad som är partnerskapet och hur partnerskapet ska gå in i det. (intervju, maj 2011)

Processtödjaren ifrån SPeL gjorde en liknande iakttagelse efter sina workshops i projektet. I en återkoppling till projektet skriver hon att det måste göras en tydligare koppling mellan projektets aktiviteter och New Citys bakomliggande logik och syften – det borde fattas beslut om hur partnerskapet ska göra, vilka akti-

viteter som ska göras och när dessa ska göras. Hon menade att det krävs en prioritering och en tidsatt handlingsplan för att komma vidare och skriver i en av sina återkopplingar till projektet:

Det råder inte brist på idéer kring hur man kan göra och vilka metoder man kan använda för att få till stånd ett utvecklingslärande. Framgångsfaktorn handlar snarare om att *hur*:et måste vara efterfrågat från ledning och organisationer i partnerskapet och ligga i linje med de interna strategier man har i varje organisation. Här finns ett tydligt uppdrag för alla deltagare i partnerskapet. (Ivarsson 2010)

Detta ligger i linje med den forskning från Wistus som jag presenterade i början av kapitlet – politiska företrädare för partnerskapsformen har i viss mån bortsett ifrån vad som kan hända när bred variation av organisationer och aktörer sammanförs utan tydlig rollfördelning för att samarbeta kring en viss fråga. Det kan leda till att det uppstår kulturkrockar, och skillnader i språkbruk och syn på hur man ska gå tillväga i själva genomförandet. I New Citys fall har det inneburit att de starkaste och dominerande aktörerna, som också är dem som är mottagare av resultaten, tar inte till sig resultaten, vilket gör att potentialen för lärande och utveckling avstannar.

EFFEKTER AV PARTNERSKAPSARBETET

Som jag skrev inledningsvis har fokus för mitt arbete inte varit att följa upp effekterna av partnerskapsarbetet. Detta eftersom jag inte haft tillräckliga resurser i utvärderingsbudgeten för ett sådant omfattande arbete. Jag väljer dock att återge en del av de reflektioner som framkommit i mina samtal med projektets aktörer, om hur de ser att de som individer men också vad deras organisationer fått ut av sin medverkan i New City.

Som ovanstående genomgång antyder har partnerskapsarbetet fått varierade omdömen från de involverade aktörerna genom projektprocessen. Genom att jag gjort nedslag såväl i början, mitten som slutet av arbetet har jag fångat upp röster även från partners som idag har avslutat sin medverkan.

Både Rosengårds och Södra innerstadens partners berättar att de och deras medarbetare genom samarbetet med coacherna från New City har fått inspiration och idéer till nya tillvägagångssätt för att möta ungdomar på deras villkor. Prokrami uttrycker att de fått inspiration av coacherna i New City för hur de rent metodologiskt kan gå tillväga för att följa upp sin målgrupp genom uppsökande verksamhet. Denna synpunkt lyftes också fram av den handläggare från AIC Hyllie samt av UngART som samverkat en hel del med coacherna när det kommer till att erbjuda aktiviteter för ungdomarna.

Vad gäller samverkan mellan partners i syftet att öka kunskapen organisationerna emellan, får det varierande omdömen från partnerskapets representanter. Partners uttrycker visserligen att samverkan i partnerskapet har givit dem som individer en större kunskap i vilka frågor och aktiviteter som är på gång i de olika partnerskapsorganisationerna. De berättar också att de fått ett nätverk och kontaktytor som förenklar för dem när de behöver stöd, även i frågor som ligger utanför New City. En del av dem säger att de har sett det som en fördel att träffas i ett forum som New City och samverka kring aktiviteter istället för att genomföra liknande saker på egen hand eftersom det sparar såväl tid som pengar. Någon partner menar dock att detta samarbete hade pågått ändå, även utan New City och att projektet av den anledningen inte haft någon betydelse. Denne menar att samarbetet borde ha inneburit mycket tätare kontakter dem emellan.

I övrigt tycks partnerskapets representanter vara tämligen överens om att denna samverkan har lett till begränsad utveckling. En partner som är tämligen kritisk till partnerskapsarbetet säger:

Om man ska sätta en procentsats [på partnerskapsarbetet] handlar 75 % om information – vad gör vi? Och berätta vad vi håller på med – och 25 % har varit en slags utvecklingsdel: vad är det vi kan göra tillsammans

för att förbättra, men då har det mer varit de här internetformerna eller de här väldigt tematiserade delarna. Lärseminarier och konferenser och så har ju skett utanför själva partnerskapet. Det kan ha varit igångsättare [...] och sen är det några som samlas kring det och utvecklar det. Så man har väldigt traditionella möten som en slags referensgrupp eller styrgrupp. Det är oklara roller där, där är det *väldigt* mycket information ifrån allt och alla. Man tappar energin från de där mötena. Jag går dit för att jag måste, jag går sällan därifrån och har fått med mig någonting. (intervju, maj 2011)

Från Arbetsförmedlingens håll säger man att deltagandet i New City inte ledde till de förväntade effekter som var anledningen till att de engagerade sig i New City. Deras partner säger:

Det är alltid bra att samarbeta och fånga upp de unga som står långt utanför och långt ifrån, sen har det blivit så att eftersom även vi jobbar med uppsökare och så, så blir det att det snarare är de som hänvisar sina unga till New City än tvärt om. Tanken var från början att vi skulle få fler unga från New City till AF, men det har vi inte fått, utan det har snarare varit tvärtom. Våra arbetsförmedlare har hänvisat till New City som en aktivitet som ungdomarna kan göra som kanske inte är lika kravfylld som på en myndighet som AF.

Denna synpunkt hänger dock samman med de skilda bilderna av vilket syfte projektet ska bidra med – som strukturomvandlare eller som aktör för att få ungdomarna att passa in i rådande strukturer.

Coacherna har nätverkat i olika sammanhang i Malmö stad kring frågor som berör New City, som exempelvis Områdesprogrammen i Seved mm. Coacherna arbete har dessutom fått medial uppmärksamhet och inneburet att politiker och tjänstemän för stora myndigheter, samt andra projekt riktade mot liknande frågor har gjort studiebesök där New Citys frågor och arbetssätt har diskuterats och lyfts fram. Vad detta fått för effekter har jag dock inte haft möjlighet att följa upp och kan därmed inte uttala mig i frågan.

SLUTSATSER: PARTNERSKAPSARBETE SOM METOD FÖR STRUKTURELLT UTVECKLINGSARBETE – FRAMGÅNGSRIKT ELLER KRAFTLÖST?

Detta kapitel genomgång visar att partnerskapsarbetet i New City inte riktigt fått det genomslag som man förväntat sig när projektplanen formulerades. Anledningarna till detta betyder inte automatiskt att partnerskapsarbete per se är en dålig form för samverkan och

utvecklingsarbete, men att den logik som styr arbetet kanske varit allt för diffus när det kommer till hur partnerskapsarbetet egentligen ska drivas. Det har också att göra med att arbetet i praktiken inte riktigt blivit som man planerade att göra i teorin. Det bör betonas att detta inte heller betyder att New City som projekt inte har fått några positiva resultat och effekter – det vittnar inte minst kapitlen som coacherna författat om.

I det följande sammanfattar jag huruvida partnerskapsarbetet i praktiken fungerat i förhållande till partnerskapet i teorin:

1. New Citys *syfte* har inte varit tydligt för samtliga involverade partners. I samtalen med involverade partners ges en varierad bild av vad de förväntar sig få ut av projektet. Även om partners varit med och formulerat projektplanen har det varit stor rulljans på personer, vilket gjort att syftet diskuterats åtskilliga gånger i samband med att nya personer involverats i arbetet. Det har också visat sig att de ambitioner som formulerats på ett papper, inte alltid delas i praktiken, när man tar den organisation man företräder och alla dess lagar och regler i beaktande.
2. Partnerskapets *förutsättningar/resurser* har inte varit i praktiken som det förväntades i teorin: först och främst har flera av ledamöterna i partnerskapet inte haft det *mandat* att fatta beslut för sin organisations räkning som var tanken ursprungligen. Flera av de organisationer som utsåg personer på chefs/strategisk nivå inledningsvis, har under projektets gång delegerat ansvaret till handläggare/underordnade i organisationen. För det andra har det visat sig att partnerskapet *inte haft tillräckligt med tid* till förfogande för att arbeta i projektet. Detta har många gånger varit anledningen till att ansvaret i partnerskapet delegerats till handläggare i organisationen. Några partners resonerar om att det också kan bero på att projektet av olika anledningar inte kommit att prioriteras på grund av de förutsättningar som finns i moderorganisationen. Det finns flera exempel på att flera av partnerskapsrepresentanterna inte heller kunnat anta den *dubbla identitet/representativitet* som förordas i teorin. I många fall är partners i första hand en representant och företrädare för sin egen organisation, och de hinder som lyfts fram av coacher har avvisats med anledning av att det är så det fungerar

i organisationen. Detta behöver inte betyda att partnern saknar engagemang för frågorna, utan snarare att det kan vara svårt, om inte omöjligt, att i ett partnerskap i Malmö motverka regler och tillvägagångssätt som regeringen fattar beslut om. Partnerskapets representanter har som en följd av ovanstående *inte heller antagit ett ägarskap* för projektets frågor. Ruljans på partners och låg närvaro på mötena har också inneburit att projektet *inte fått den styrning som krävts* och som partnerskapet ansvarar för.

De förutsättningar som identifierades i idealmodellen har visat sig vara betydelsefulla för arbetet i praktiken. Den partner som av såväl coacher, projektledare som övriga partners beskrivs som att ha lyckats bäst med att lyfta fram New City i sin verksamhet har uppfyllt en stor del av dessa förutsättningar: hon har haft mandat, hon har avsatt tillräckligt med tid, hon har intagit en dubbel identitet/representativitet och beskriver att hon tänkt in New City hela tiden i de diskussioner där det är relevant. Av den anledningen beskrivs hon också som duktig på samverkan, även om hon själv uttrycker att kontakten med övriga partners kunde ha varit mer intensiv.

3. De *aktiviteter* som beskrevs i partnerskapets idealmodell har genomförts till viss del. Partnerskapsmöten har genomförts i planerad tidsintervall. Det är främst i detta forum som samverkan har skett partnerskapets organisationer emellan – flera av dem uttrycker att samverkan i övrigt hade kunnat vara mer frekvent. Dessutom har närvaron bitvis varit låg vid mötena och internaten och beslutsfattandet och arbetet inom dessa har av denna anledning avstannat eller börjat om från början. Några partners har samarbetat en del med coacherna i aktiviteter som arrangerats för ungdomarna, men också genom att arrangera konferenser och lärseminarier. I övrigt är det i hög utsträckning coacherna som genomfört aktiviteter för strategisk påverkan, i viss samverkan med partners.

Generellt kan dock konstateras att för att få det genomslag som förväntades i teorin, borde aktiviteterna ha varit mer integrerade eller sammankopplade med de ordinarie verksamheternas planering än vad som varit fallet i New City. Detta i enlighet med vad forskning påvisat om implementeringsarbete (se bland annat Ellström 2009, Wistus 2010) som vad partners själva uttrycker när de resonerar om New City. Med andra ord,

aktiviteterna i projektet har varit allt för frikopplade från de ordinarie verksamheterna och, som uttrycktes från några partners, projektets resultat har inte varit efterfrågat av organisationerna.



Halvarsson och Öhman (2009) har visat att för att ett utvecklingsarbete liknande New City ska bli hållbart behövs en genomtänkt projektorganisation och en sammanhållen projektidé, det vill säga en struktur som ger tydlighet och sammanhang. Det krävs således mer än en väl fungerande projektledning. Halvarsson och Öhman har gjort en uppdelning mellan funktionerna att äga, styra och leda ett projekt. Ett projekt behöver ak-

tiva ägare som ska stödja och ställa krav på en styrelse. Styrelsen ska fatta beslut och stödja och ställa krav på projektledningen som i sin tur ska göra detsamma för projektdeltagarna (coacher och i viss mån också partnerskap) som ska testa idéer och metoder som i sin tur ska återkopplas till styrelsen och ägarna. Den vanligaste förklaringen enligt Halvarsson och Öhman till att man inte lyckas med ett hållbart utvecklingsarbete är bristen på just ett aktivt ägarskap och professionell styrning. Det är uppenbart att detta varit fallet även i New City. Detta illustreras i modellen till vänster, lånad från Halvarsson och Öhman (2009). Processen kan inte, som det blivit i fallet New City, läggas på projektledaren att ansvara för. I detta kapitel har jag visat att flera av partnerskapsorganisationerna inte tagit ett aktivt ägarskap av projektet i det avseendet att centrala aktörer inte efterfrågat dess resultat. Ruljangsen av partnerskapsrepresentanter, låg närvaro på mötena samt personer utan mandat att fatta beslut har inneburit att inte heller styrningen fungerat i projektet. Det har gjort att arbetet avstannat eller fått börja om, vilket varit frustrerande för dem som haft ett engagemang i arbetet.

Jag vill dock betona att jag med detta konstaterande inte lägger all skuld på de involverade personerna i partnerskapet. Möjligen beror detta snarare på att den formel för partnerskapsarbete, som spridits bland annat ge-

nom EQUAL-programmet, har tenderat att underskatta alla de komplicerade mekanismer som ligger bakom utvecklingsarbete. Partnerskapsmodellen har, som Wis-tus visat, saluförts som en universalmodell som ger en allt förenklad bild av hur utvecklingsarbete fungerar i praktiken. Det finns flera faktorer som spelar in för att få en samverkan och utvecklingsprocess att fungera, och olika organisationskulturer och språkbruk kan försvåra ett arbete som ska bygga på konsensusprincipen och en representation av en mångfald av aktörer. Möjligen bör ett projekt som New City på ett tydligare sätt kopplas och ses som en lösning på de problem som organisationerna formulerar än vad som varit fallet i projektet. Precis som processtödjaren från SPeL gjorde gällande i sin återkoppling till projektet, borde det arbete som projektet producerar vara efterfrågat av partnerskapsorganisationer och ligga i linje med de interna strategierna som finns i varje organisation.

Flera partners uttrycker trots ovanstående genomgång att New City varit ett bra projekt i avseendet att stödja ungdomar att komma närmare sina mål. Däremot tycks man vara enig om att om projektet skulle göras igen, bör en del förändringar göras i genomförandet av samverkansarbetet.



New City rekryterade volontärer för både utdeltarna själva, på höga personliga sätt.



Barry Glick var på besök - på bilden tillsammans med Ung Art.



Stadshuset är många - på bilden en ungdomsorganisation från Nepal.



Klipp dig och skaffa dig ett jobb på Malmöfestivalen.



New Citys eget korpslag.



Framgångar och lärdomar

Mikael Stigendal

Jag sitter och bläddrar i projektansökan, skriven på hösten 2008. Det var mycket som skulle göras. New City har varit ett ambitiöst projekt, vilket också Josefin betonar i sitt kapitel. Men har syftet uppfyllts? Och hur har det gått med målen? Har de uppnåtts? Jag ska i detta avslutande kapitel ta min utgångspunkt i syften och mål. Det ska jag koppla till den diskussion om framgång som jag hade med coacherna mot slutet av projektet och ha som grund för mina bedömningar av hur väl New City har lyckats. Avslutningsvis drar jag några lärdomar från arbetet med boken och följeforskningsuppdraget.

SYFTEN OCH MÅLSÄTTNINGAR

Ansökan nämner tre syften.¹ New City ska, för det första, ”motverka och förebygga ungdomars utestängning från arbetsmarknad och utbildning”, för det andra, ”genom samverkan skapa EN ingång för ungdomarna”, och

1 <http://www.esf.se/sv/Projektbank/Behallare-for-projekt/Sydsverige/New-City/> (tillgänglig den 1 november 2011)

för det tredje, ”påverka beslutsfattare och politiker till förändring i positiv riktning för målgruppen unga utanför.” Dessa tre syften har specificerats i målsättningar, det vill säga som mätbara projektmål. Det som står först under rubriken målsättningar liknar dock mer en sammanfattning av syftena:

Projektets övergripande mål är att underlätta inträde eller återinträde på arbetsmarknaden för de som faller utanför systemet har svårt att integreras på en arbetsmarknad som borde vara öppen för alla.²

Efter denna målformulering följer en uppräknig av det som kallas effektmål, sammanlagt tio stycken. Utan att närmare gå in på samtliga kan jag konstatera att de utgör en blandning av kvantitativa och kvalitativa mål. Till de kvantitativa hör att 900 ungdomar ska ingå i en coachningsprocess samt att minst 70 procent ska gå vidare till arbete eller studier. ”Minst 90 procent ska ha kommit närmre sitt mål och fått bättre förståelse/

2 <http://www.esf.se/sv/Projektbank/Behallare-for-projekt/Sydsverige/New-City/> (tillgänglig den 1 november 2011)

kunskap för hur arbetsmarknaden ser ut och fungerar.” Hur har New City lyckats med detta? Det vet jag inte. Statistiken är otillräcklig. Och statistiken tillhör det som New City inte har lyckats så väl med.

Flera av effektmålen är omskrivningar av syftena och kan därför knappast betraktas som effektmål. Vad kvarstår då av effektmålen att ta ställning till? Finns det något mål som jag sådär direkt kan säga att New City har lyckats med? Ja, ett, nämligen ”att få mer kunskap om målgruppen och se till att andra aktörer också får mer kunskap om målgruppen”. Det är ju det som delar av denna bok är ett bevis på. Kapitlet om problemen hade aldrig kunnat skrivas utan alla de erfarenheter coacherna har skaffat sig genom New City. Och genom denna bok får andra aktörer mer kunskap om målgruppen.

Jag vill dock påstå att New City har lyckats med betydligt mer. Men för att förstå det räcker det inte att utgå från effektmålen. De behöver specificeras. Och det har gjorts som en del av Malmö Högskolas uppdrag. Som framgår av tidigare kapitel blev min uppgift att ta ställning till hur coacherna har lyckats med att ”identifiera de hinder som gör att unga hamnar i utanförskap” samt ”bryta ungas utanförskap”. Dessa två uppgifter anknyter också till de kapitel i boken som har skrivits av

coacherna. Därutöver har Josefin i sitt kapitel gjort en bedömning av arbetet med partnerskapet och det ska jag också anknyta till i ett särskilt avsnitt om strukturförändringar.

FRAMGÅNGSKRITERIER

I det förslag som jag utvecklade på hösten 2008 ingick att utveckla kriterier och mått på framgång tillsammans med coacherna. Det skulle göras först av allt. Vad skulle framgång i New City betyda? Hur skulle det visa sig att New City var framgångsrikt? Hur skulle det som visar sig vara framgång kunna mätas? Det kanske inte kan mätas rent kvantitativt, men skulle det då kunna bedömas kvalitativt och i så fall hur? Dessa frågor fanns med i mitt förslag.

Nu blev det inte så, av skäl som jag har förklarat inledningsvis. Samtidigt har det inom New City inte utvecklats andra mått på framgång. Uppgifter om de coachade ungdomarna har visserligen samlats in och skickats vidare till Statistiska Centralbyrån (SCB) men bara det mest grundläggande. Vi kan få reda på hur många ungdomar som har varit aktiva i New Citys verksamhet och hur många av dem som har gått vidare till arbete

eller studier (se statistik på s 28). Men resten då, det vill säga majoriteten? Vad har New City betytt för dem? Säkert en hel del för många. Men det vet vi inget om. Det är en stor brist. Det har dock sina förklaringar och det ska jag återkomma till.

För att ändå kunna göra någon slags bedömning av hur coacherna har lyckats, föreslog jag att vi skulle anordna två avslutande workshops. Den ena skulle handla om att utveckla framgångskriterier vilka sen skulle ligga till grund för den andra workshop då vi tillsammans skulle försöka göra bedömningar. Den första workshopen hölls den 17 oktober och då började vi med att coacherna fick spåna fram kriterier på framgång. Dem sorterade vi, kategoriserade och satte rubriker på.

Vi kom fram till fyra kriterier på framgång. Coachernas framgång ska visa sig i att de har utvecklat sina insikter och kunskaper om ungdomarnas situation, skapat förtroendefulla sociala relationer till ungdomarna, subjektiverat ungdomarna (empowerment) och bidragit till en strukturförändring. Hur har då coacherna lyckats med detta? Och hur kan man ta reda på det? Det kunde man ha frågat ungdomarna genom någon form av intervjuundersökning. Det skulle dock ha krävt en betydligt större utvärderingsbudget. Det enda alternativ som stod till buds var att fråga coacherna. Och det

gjorde jag. De fick två veckor på sig att försöka komma med svar på följande frågor:

- Hur har era insikter och kunskaper utvecklats om ungdomars situation?
- Hur har ni lyckats med de sociala relationerna och hur har det visat sig?
- Hur har ni lyckats med subjektiveringen och hur har det visat sig?
- Hur har ni lyckats med strukturförändringen och hur har det visat sig?

Den här typen av frågor är synnerligen öppna. Det kan göra dem svåra att svara på. Samtidigt öppnar de upp för andra svar än de rent kvantitativa. Allt som kan säga något om hur man har lyckats välkomnas. Den förste november träffades vi igen och jag gjorde en gruppintervju med coacherna utifrån de gemensamt bestämda frågorna.

Den första frågan anknyter till den ena delen av mitt utvärderingsuppdrag, nämligen att "utvärdera New Citys arbete med att identifiera strukturella hinder". Jag skulle också "utvärdera coachernas metod med utgångspunkt i hur ungdomarna upplever mötet med New City" och

denna andra del av mitt utvärderingsuppdrag kopplar jag till den andra och tredje frågan. Som rubrik kommer jag att använda den formulering som används på ESF:s hemsida där det står att coacherna ska "bryta ungas utanförskap". Den fjärde frågan kommer jag att ta upp i ett särskilt kapitel och då med anknytning till den del av utvärderingsuppdraget som Josefin har ansvarat för.

IDENTIFIERINGEN AV HINDER

Hur coacherna har lyckats med att identifiera hinder framgår av deras kapitel i boken. Här finns mycket att läsa. Kapitlen innehåller många iakttagelser och inte bara det, utan också reflektioner, ofta intressanta och tankeväckande. Min bedömning är att de har lyckats mycket väl med att identifiera hinder.

Det jag framför allt vill lyfta fram är deras arbete med ordet utanförskap. Ett av de viktigaste hindren, som jag ser det, är den slentrianmässiga beskrivningen av ungas situation som utanförskap. Det tycker även coacherna. Och det tyckte de så mycket att de från början inte ens ville använda ordet. Men med tiden växte det fram ett eget förhållningssätt och coacherna har gjort det till ett begrepp genom att definiera det. Det är en annan

definition än den som vanligen används, om nu termen utanförskap överhuvudtaget definieras. Jag vill påstå att det mest används som ord och inte som ett definierat begrepp. Inom samhällsforskningen brukar detta kallas för en tom eller flytande "signifier".

Och så använde även coacherna till en början det, det vill säga som en ganska tom "signifier", innan de själva tog ställning till vad det skulle betyda. De tog så att säga makten över begreppet. Det fick dem att vidga perspektivet och intressera sig betydligt mer för hur samhället har utvecklats. Det gjorde dem uppmärksamma på att det inte bara kan handla om ett inträde eller återinträde på arbetsmarknaden. Det handlar också om vad det är för arbetsmarknad som ungdomarna ska träda in i. Dessutom handlar det inte bara om arbetsmarknaden utan om så mycket mer.

Det förhållningssätt till ordet utanförskap som finns så väl beskrivet i coachernas kapitel är inte bara resultatet av en identifiering utan också av ett kollektivt reflekterande. Och det är i just detta kollektiva reflekterande som Sanna menar att framgången för coacherna märks. "Att vi lägger så stor vikt vid reflektionen är för mig ett tydligt bevis. Även sättet vi pratar om ungdomarna på är ett tydligt bevis." Coacherna har genomfört en gan-

ska lång resa från det som står i projektbeskrivningen om att de ska arbeta med unga utanför som ska inträda på arbetsmarknaden.

Eduardo säger sig ha lärt mycket om hur mångfasetterad problematiken är. "Från början har man sett det som att man är långt ifrån jobb men man har kommit till den insikten att det är så många andra aspekter som spelar roll och inte bara att man har ett arbete." Adem har insett hur mycket längre ifrån många människor är. De är inte ens inskrivna hos någon myndighet. Det har gjort honom lite chockad, säger han, trots att han är uppvuxen på Rosengård.

Rukiya säger sig ha varit väl medveten om vad det innebär, utanförskap, att inte vara inskriven någonstans. Det som har förändrats är hennes syn på myndigheter och hur de skulle behöva utvecklas. "Jag har lärt mig att vara medmänniska först och främst, se ungdomarna utifrån ett mänskligt perspektiv och inte bara se dem utifrån att de saknar jobb utan se dem som en person."

Henrik hade tidigare en bild av att det saknades stöd-åtgärder. Men så är det inte. Han har upptäckt att det finns jättemycket stöd och insatser men det funkar inte för alla ungdomar i Malmö. "Det stöd som man kan få respektive den egna utvecklingen som ungdomar vill

ha ibland går emot varandra. Det har en motsatt effekt på dem. De görs mindre istället för större. De passiviseras av de åtgärder som finns. New City har hittat en väg där man lyckas undvika detta."

BRYTANDET AV UNGAS UTANFÖRSKAP

På den andra frågan om hur coacherna har lyckats med de sociala relationerna handlade svaren mycket om förutsättningarna. Eduardo nämner den "avslappnade miljön". Adem betonar att "de kommer hit frivilligt och då blir det lite annorlunda". "Det finns vissa förutsättningar som gör det enkelt", menar Johanna. "Det visar att man har lyckats genom att ungdomarna fortsätter att komma tillbaka", säger Rukiya. Visst, det stämmer säkert men hur många är det då? Flera av coacherna gissar på 90 procent men det blir bara gissningar. Ingen vet med säkerhet.

Sanna påminner om det sociala sammanhanget i framför allt Rosengård med bland annat hög barnfattigdom. När då ungdomarna väljer att komma tillbaka måste coacherna ha lyckats särskilt väl med de sociala relationerna. För det är ju frivilligt. Ingen tvingar ungdomarna att komma tillbaka. Det får inga konsekvenser om

de inte kommer tillbaka, som Adem säger. "Dom förlorar inget jobb och inga pengar. Ändå kommer dom." Coacherna kan inte heller erbjuda några jobb. "Dom fortsätter att komma tillbaka för att vi bekräftar dom och vi visar dom att vi finns här" säger Rukiya. "Just dessa ungdomar hade inte kommit tillbaka annars. Inte dessa ungdomar. De vill inte slösa sin tid." Eduardo beskriver det som att "vi möter varje individ som dom är. Vi har inte en mall. Varje person är unik."

"Vi delar också upplevelser tillsammans med ungdomarna vilket är en stark grogrund för dessa sociala relationer", säger Sanna och visst, det kan vara en viktig förklaring till att coacherna lyckas med de sociala relationerna. Men som Sanna själv säger så är det "en stark grogrund för dessa sociala relationer". Det innebär inte per automatik att man lyckas med den sociala relationen. Det hade behövts en indikator för hur väl man har lyckats. Och just detta med att ungdomarna kommer tillbaka tror jag kunde ha blivit så bra. Det kunde man säkert ha konstruerat en indikator för, utan att nödvändigtvis behöva registrera den enskilde ungdomen med personnummer och allt. Det hade gjort resultaten mera greppbara och möjliga att kommunicera även till andra. Det hade gjort New City mer rättvisa.

Det är svårt att veta hur väl man har lyckats med en social relation när bara den ena parten kan uttala sig. Ännu svårare blir det då att besvara den tredje frågan, den om hur coacherna har lyckats med subjektivering- en. Hur har det gått för dem? Vi vet hur många som har fått jobb men hur varaktigt blev det? För hur många innebar det att utanförskapet verkligen bröts? Det vet vi inte. Vi vet också hur många som har gått vidare till studier men ledde det också till att de avslutade dem? Hur många har "kommit närmre sitt mål och fått bättre förståelse/ kunskap för hur arbetsmarknaden ser ut och fungerar", det vill säga ett annat av New Citys effektmål. Det vet vi inget om. Ingen sådan statistik har förts. "Det är problematiskt med bevisen", säger Henrik, "men det kunde också ha blivit ett annat projekt om vi hade registrerat ungdomarna och genomfört individuella utvärderingar." Och ett sådant projekt ville man inte ha. Det har jag all förståelse för. Men kunde man inte ha mätt på något annat vis? Den frågan får bli hängande i luften och övertas av något annat projekt framöver.

STRUKTURFÖRÄNDRINGAR?

I kapitel 1 liknade jag en lärande utvärdering genom följeforskning vid en processutvärdering. Samtidigt

framhöll jag samhällsperspektivet som kännetecknen på följeforskning. Det är också en av de viktigaste skillnaderna mellan följeforskning och processutvärdering. En lärande utvärdering genom följeforskning utmärker sig genom att sätta in det som utvärderas i ett samhälleligt perspektiv. Det har Josefin bidragit till i sitt kapitel om partnerskapet. Hon placerar in partnerskapet i den förändring som har skett av de samhälleliga styrningsformerna, vanligtvis karakteriserad som en övergång från government till governance. Med government menas den traditionella styrningsformen, där hierarkiska organisationer styr, avgränsade från varandra likt stuprör. Styrningen genom governance liknar mer en hängränna och brukar karakteriseras som horisontell jämfört med government som är vertikal och "top-down".

Partnerskap är en typ av governance. Som Josefin skriver framhålls partnerskap ofta som en både demokratisk och effektiv styrningsform. Hon lyfter dock också fram de kritiska rösterna (s 122). Kritiken gäller särskilt demokratin. Ett partnerskap behöver inte alls vara en särskilt demokratisk styrform. Jag skulle vilja spinna vidare på kritiken. Som Tove Dannestam skriver i sin avhandling om den nya typ av politik som har etablerats i Malmö, kallad stadspolitik, bör governance

inte betraktas som ett neutralt sätt att organisera "utan representerar en specifik styr- och organiseringsform vilken syftar till att uppnå vissa mål och värden för det offentliga" (Dannestam 2009: 73).

Framväxten av governance har sin bakgrund i de senaste decenniernas allt starkare betoning på ekonomiskt orienterade mål och värden för det offentliga. EU:s Lissabonstrategi har varit drivande, särskilt den reviderade versionen från 2005 då ökad tillväxt och sysselsättning sattes före alla andra mål. Enligt Susan L. Robertson (2008: 90) innebar revideringen en radikal brytning med den tidigare strategin, "... a significant shift away from a social market/'fortress Europe' as the means to create a knowledge-based economy toward a newer vision; a more open, globally-oriented, freer market Europe." Den ursprungliga Lissabonstrategin från år 2000 uttryckte en strävan efter att förena ekonomiska och sociala målsättningar. Den byggde därför också på vetenskaplig expertis från olika håll. Enkla ekonomiska modeller grundade i ekonomismens nyliberala människosyn förkastades.

Enligt Robertson tog nyliberalismen dock sin revansch i och med revideringen. Robertson (2008: 97) beskriver grunden för revideringen som en "cocktail of

neo-liberal theories; human capital, free market and Schumpeterian economics.” I det förändrade tänkande som revideringen drev igenom formulerades de sociala frågorna om till en ekonomisk angelägenhet, som en socialt inkluderande ekonomi. Benämningen på strategin behölls och den kallades fortfarande Lissabonstrategin. Denna reviderade version av Lissabonstrategin har varit styrande för strukturfonderna och därmed den Europeiska Socialfonden (ESF), det vill säga huvudfinansiären av New City. Den har också varit styrande för den svenska samhällsutvecklingen under de senaste fem åren genom den strategi som alliansregeringen utfärdade efter sin valseger på hösten 2006, kallad *En nationell strategi för regional konkurrenskraft, entreprenörskap och sysselsättning 2007-2013*.³

Med vetskap om denna bakgrund finns det anledning att fundera över hur New Citys arbete med partnerskap och strategisk påverkan ska bedömas. Josefin drar slutsatsen i sitt kapitel att partnerskapsarbetet inte riktigt fått det genomslag som man förväntat sig. Det beror enligt Josefin på att syftet inte har varit tillräckligt tydligt för samtliga involverade partners. Partnerskapet har inte haft de förutsättningar och resurser

³ <http://www.regeringen.se/sb/d/108/a/74835> (tillgänglig den 25 november 2011).

som det var tänkt och New Citys aktiviteter har varit allt för frikopplade från de ordinarie verksamheterna. Josefin har säkert rätt. Jag tror dock att det finns en mera övergripande orsak. New City har gått på tvärs mot samhällsutvecklingen.

Josefin beskriver det som att New City har ett vidare uppdrag än de andra partnerskapsorganisationerna, till exempel Arbetsförmedlingen. Hon citerar en partner som säger att New Citys uppdrag också gäller livskvalitet medan Arbetsförmedlingen bara är intresserad så länge effekterna kan visa sig i redovisnings- och mätvärden. Partnern menar därför att partnerskapet har bestått av möten mellan två olika världar som inte pratar samma språk. Josefin beskriver mötena som en kulturkrock och jag ska citera henne eftersom det har en central betydelse:

Många gånger har det uppstått en viss kulturkrock mellan coacher och partners, som haft en tendens att försvara sin egen organisation snarare än att ifrågasätta den. Detta har yttrat sig i att partnerskapets representanter å ena sidan kunnat uppleva att det som av coacherna lyfts fram som ett problem inte är det, att situationen är subjektivt återberättad, eller att det härstammar ur en specifik ungdoms situation och därmed inte är tillräckligt relevant för att förändra ar-

betssätt i organisationen eller lagstiftningen utifrån. Coacherna å sin sida har historiskt sett upplevt att de inte fått det gensvar som de förväntat sig, och istället för en diskussion om problem i strukturen har upplevt sig bli tillrättavisade om 'hur det fungerar' och har i perioder känt att de inte blir lyssnade på.

Det som Josefin beskriver beror säkert på skillnaderna i uppdrag, som nämnts ovan. Men det räcker inte som förklaring. Jag tror även det beror på den samhällsanda och det tänkande som Lissabonstrategin har varit ett uttryck för. Användningen av ordet utanförskap är en del i denna utveckling. Det tenderar att vända bort blicken från hur samhället har förändrats till ett innanförskap och istället lägga skulden på dem som har drabbats. Det tenderar också att suddas bort allt i människors livssituation som inte har med relationen till arbetsmarknaden att göra.

Josefin har helt rätt när hon beskriver det som "de skilda bilderna av vilket syfte projektet ska bidra med – som strukturuomvandlare eller som aktör för att få ungdomarna att passa in i rådande strukturer." För New City har det säkert varit självklart att försöka förändra strukturerna. Andra partners har lika säkert varit mer inriktade på att få ungdomarna att passa in i rådande strukturer. Och då rör det sig inte om vilka strukturer

som helst, vill jag tillägga, utan strukturer som präglas av tänket i Lissabonstrategin. En del partners har säkert företrätt detta tänk i partnerskapet, kanske utan att tänka på det men genom att värna om riktlinjer och krav som ingår i detta tänk, till exempel det som går att mäta och anses vara så kallat evidensbaserat. Coacherna har å sin sida fått uppleva helheterna i ungdomarnas livssituation. De har kunnat berätta om så mycket mer än enbart det mätbara och det som gäller arbetslöshet.

Hur skulle ett enskilt projekt som New City kunna förändra samhällsstrukturer? Det skulle ju ha inneburit att vända på den trend som hela Europa under lång tid har befunnit sig i. Det är verkligen för mycket begärt av ett enskilt projekt. New City har gått emot strömmen och det är därför inte alls konstigt att partnerskapsarbetet inte har fått det förväntade genomslaget. Det är säkert en orsak till att flera chefer har delegerat ansvaret till underordnade. De har inte kunnat se hur New City skulle kunna passa in i den rådande samhällsutvecklingen. Och det med rätta eftersom New City säkert inte i något avseende har varit präglad av tänket i Lissabonstrategin utan snarare värt sig mot det.

"Hur insatta är de i vårt uppdrag?", säger en av de intervjuade i sin kritik av coachernas arbete. Jag skulle

vilja ställa en motfråga: Vad vet partners om hur deras uppdrag håller på att förändras? Vad vet de om hur präglade deras uppdrag har blivit av tänket i Lissabonstrategin? Är den generella välfärdspolitiken på väg att ersättas av en mera selektiv modell? Kanske kunde mötet och jämförelsen med New City ha hjälpt en med att ta reda på det. Jag ser det i alla fall som mycket viktiga frågor att diskutera.

Hur ska man mot bakgrund av detta bedöma New Citys arbete med partnerskapet? Ja, jag skulle rentav kunna vända på Josefins slutsats och påstå att det har varit framgångsrikt. Det påståendet vilar på ovanstående resonemang om orimligheten i att gå på tvärs mot hela den europeiska sammanhållningspolitiken och förändra samhällsstrukturerna. Endast det andra alternativet var egentligen möjligt, nämligen det att få ungdomarna att passa in i rådande strukturer. Det hade inneburit att man gjorde sig till del i den samhällsutveckling som drivs av tänket i den reviderade Lissabonstrategin. Men det ville man inte. Och det höll man fast vid. Det är mitt intryck. Det ser jag som en framgång.

Kanske har New City ändå lyckats åstadkomma en förändring av samhällsstrukturerna. Det kan jag dock inte uttala mig om. Det skulle ha krävt en mera utförlig un-

dersökning. Däremot har New City möjliggjort mycket lärande om hur man ska förstå ungdomars villkor och vad man kan göra för att förändra dem. Det framgår av denna bok. Det som New City därför otvivelaktigt har lyckats med är att skapa en potential för förändring. För dem som vill utnyttja den. Läs boken!

LÄRDOMAR AV EN FÖLJEFORSKNING

Varför engagerade jag coacherna i följeforskningen? Jo, det gjorde jag för att detta skulle bli just en "lärande utvärdering genom följeforskning". Engagerandet av dem i följeforskningen var tänkt att möjliggöra ett lärande för coacherna. Men jag trodde också att de skulle ha så mycket intressant att säga. Jag antog att de som coacher har skaffat sig mycket intressanta erfarenheter. Dessutom antog jag att New City fungerade som ett gynnsamt sammanhang för reflektioner. Detta var de två potentialer som jag menade att coacherna och New City hade. Jag skriver om det också i inledningskapitlet där jag kallar den ena för erfarenhetspotentialen och den andra för reflektionspotentialen.

Som jag ser det bekräftas båda dessa potentialer av boken. Det som coacherna skriver i boken visar att de har

skaffat sig mycket erfarenhet. Texterna genomsyras också av reflektioner. Det bekräftar därmed det andra antagandet och det är minst lika viktigt som det första. Det räcker nämligen inte med erfarenheterna. Det leder inte automatiskt till reflektioner. Det krävs också ett gynnsamt sammanhang och så har uppenbarligen New City fungerat. Men det har också bokprojektet bidragit till. Bokprojektet har kunnat kroka in i dessa gynnsamma förutsättningar och förstärka dem. Därmed drar jag slutsatsen att det går att göra så här. Det går att räkna med denna typ av erfarenheter. Den har en potential. Men det går också att skapa sammanhang som gynnar ett reflekterande och där man kan göra kunskap av dessa erfarenheter.

Det är viktiga lärdomar. Det är samtidigt viktigt att lära av svårigheterna. Det har visat sig vara svårt att involvera ungdomarna och även få deras röster att komma till tals. Det har tagit mycket tid att komma fram till vad begreppen ska betyda. Men det visar samtidigt hur lättvindigt olika aktörer och finansiärer tar på begreppens betydelse. Vi lever i en tid när folk gärna svänger sig med orden men utan att ta sig tid till att reda ut vad de betyder, om de betyder något eller vad de borde betyda. Andra borde också jobba mycket mer med orden och begreppen. Annars blir de inte mycket mer än tomma ord. Ändå kan de få sina effekter. Vi kan prata hur

mycket som helst om utanförskap utan att förstå vad vi menar samtidigt som det får de ungdomar som vi pratar om att känna sig trampade ner i skorna.

Det krävs också tid till att ta ställning till vad som är orsak och verkan. Den här typen av erfarenheter ställer, när man ska skriva om dem, frågor om orsak och verkan på sin spets. Då går det inte att komma undan genom att avsluta en mening mitt i, säga emot sig själv utan att nån märker det eller använda kroppsspråket för att tona ner det man precis har sagt. Skrivandet av sådana här viktiga texter tvingar den skrivande att ta ställning. Vad tycker jag? Egentligen? Annars gör läsaren det åt en och då blir det kanske inte så kul, särskilt inte om det visar sig att texten ger uttryck för ställningstaganden, värderingar och begreppsdefinitioner som bidrar till att förvärra problemen.

En hel del av ovanstående svårigheter skulle säkert ha varit lättare att hantera om följeforskningen hade fått vara med från början. Det var också avsikten men det har sina skäl att det inte blev så och det har jag redan skrivit om i inledningen. Om följeforskningen hade varit med från början skulle vi säkert också ha kunnat utveckla intressanta mått på framgångarna, särskilt de som gäller "brytandet av ungas utanförskap" och där vi nu inte kan veta så mycket om hur väl coacherna har lyck-

ats. En intressant svårighet med utvecklingen av sådana mått har varit motståndet mot det inom New City. Det har förknippats med registrering, kontroll och övervakning. När jag gjorde en avslutande intervju med projektledaren Jessica, berättade hon om svårigheterna:

Jag har ju innan jobbat i kommunen. 'Där är ditt jobb, utför det. Du ska registrera i det här systemet. Du ska göra så här och så här.' Det finns inget utrymme för nåt tyckande i det. Även i New City måste vi samla in statistik för att kunna redovisa till finansörerna. Och hur gör man då det på ett sätt så att det inte blir pust och stön och sura miner? Genom åren har jag försökt göra detta på jättemånga olika sätt. Det har funnits perioder då en del av personalen har drivit denna fråga väldigt hårt. Ska vi verkligen registrera? Det ska ju vara frivilligt. Utgångspunkten för projektet är att vi ska vara nånting helt annat. Vi ska vara ett mellanrum. Man ska inte komma till oss och behöva fylla i en massa blanketter och bli ett personnummer utan här ska vi möta individen. Man ska inte behöva skriva och registrera.

Redan i den förra upplagan av New City tog man ställning för att inte registrera ungdomar. Det såg man som en viktig del i arbetet med ungdomarna och en förutsättning för att kunna lyckas. Jag vill påstå att det också har blivit del av en slags kultur som har utvecklats inom New City. Det är bara så jag kan förklara varför man

inte har varit bättre på att dokumentera hur det har gått med coachningen. Varje månad har vissa uppgifter rapporterats in till Statistiska Centralbyrån (SCB) men dessa har sen inte använts som en del i det interna utvecklingsarbetet och satts i samband med andra uppgifter. Sammantaget går det inte att säga så mycket om hur väl New City har lyckats med coachningen. Och det är inte bra, framför allt inte för New City.

Varför har man då gjort det omöjligt för sig själva och för oss andra att få reda på hur väl man har lyckats med coachningen? Jag har funderat mycket på vad detta säger om New City. Och min slutsats är just det som jag nämnde ovan. Det beror på en särskild kultur. Det jag ser som centralt i denna kultur, även om det kanske inte har uttalats, är motståndet mot en viss kunskapsyn. Det är en kunskapssyn som likställer kunskap med fakta. Det är en kunskapssyn som gör kunskap till en fråga om kvantifieringar och kontroll.

I ett annat sammanhang har jag kallat denna kunskapsyn för kvantitetskunskapssynen och den har kommit att bli dominerande i dagens samhälle. Det beklagar jag eftersom jag själv företräder en annan kunskapsyn, nämligen den som även Läroplan för grundskolan ger uttryck för. Kunskap är inget entydigt begrepp, står det

där, utan ”kunskap kommer till uttryck i olika former – såsom fakta, förståelse, färdighet och förtrogenhet – som förutsätter och samspelar med varandra”. Det är en kunskapssyn som också har sin förankring i Aristoteles klassiska uppdelning mellan episteme (vetande), techne (kunnande) och fronesis (klokhet). För enkelhets skull kallar jag den för kvalitetskunskapssynen.

Som jag ser det företräder New City en kvalitetskunskapssyn. Det är kanske det viktigaste av allt. När jag i andra sammanhang har gjort mina analyser av samhällsutvecklingen mynnar de ut i slutsatsen att det behövs mycket mer av en kvalitetskunskapssyn. Kvantifieringarna av kunskap underminerar samhällets produktiva potentialer och möjligheterna till fortsatt delaktighet i den internationella utvecklingen. Det kan leda till att inte bara våra ord utan även vi själva blir tomma på innehåll. Motståndet mot detta är vad New City handlar om.

Men! Det får inte innebära att man tar avstånd från mätningar. Motståndet får inte bli ett självändamål utan det måste kopplas till en utveckling och ett tydliggörande av alternativet, på samma sätt som att motståndet mot användningen av ordet utanförskap måste leda till att man själv tar ställning till vad det ska betyda. Det går faktiskt att mäta sina framgångar på andra sätt än de som bidrar

till kontroll och övervakning. Tänk så intressant det hade varit med till exempel en dokumentation av hur många ungdomar som självmant kommer tillbaka. Kanske kunde man även ha dokumenterat varför de kommer tillbaka etcetera. Då hade man kunna mäta framgången med coachningen och det hade varit mycket värt.

Tänk också så intressant det hade varit att få reda på hur mycket ungdomarna har lärt sig tack vare coachningen. En kvalitetskunskapssyn får oss att lägga stor vikt vid processerna. Och det har New City gjort. Coachernas sociala relationer med ungdomarna har säkert skapat gynnsamma förutsättningar för lärande. Många ungdomar har förmodligen lärt sig en hel del. Det vet vi dock inget om. Det saknas mått på resultatet. Det skulle säkert få en företrädare av kvantitetskunskapssynen att skaka på huvudet. Mått på resultatet är nästan det enda som räknas. Tänk därför så intressant det hade varit om ett projekt som New City kunde koppla sina framgångsrika processer till innovativa mått på resultatet. Den tanken hoppas jag att alla vi som har varit engagerade i New City kan ta med oss och göra någonting av i andra sammanhang. Det skulle nämligen tydliggöra att skolan kan ha en hel del att lära av ett projekt som New City. Förtroendefulla sociala relationer är en viktig förutsättning för ett bra lärande.

Jag märker nu när jag närmar mig den avslutande punkten att jag sitter på dubbla stolar. Jag är den som ska göra en bedömning av projektet New City men jag har ju samtidigt gjort mig till del av det. Det ingår dock i själva konceptet med "lärande utvärdering genom följeforskning". Det är en av poängerna. Men hur trovärdig blir man då i sina slutsatser? Det måste få bero på argumenten. Så skulle säkert inte en företrädare av kvantitetskunskapssynen säga. Den kvantifierande kunskapssynen får det att se ut som om siffrorna talar för sig själva. Men så är det inte, i alla fall inte utifrån den kunskapssyn som jag företräder. Jag har ingen tilltro till de nakna siffrorna utan till de goda argumenten och kraften i begreppsbyggnaden.

Vad tycker jag då om denna bok, jag som är part i målet? Jo, jag tycker att det har blivit en bra bok. Det visar sig främst i allt det tankeväckande, det som får en att fundera vidare. Och här finns mycket att fundera vidare på. För aktörer av olika slag som har med ungdomar att göra; myndigheter, förvaltningar, skolor, politiker och föreningar. För finansärer, projektägare och de som framöver vill söka finansiering till liknande projekt. För studenter som vill lära sig mer om hur man kan göra och vad man bör tänka på. Boken vänder sig till en bred krets av läsare. Det är bra det. Det är ju så viktiga frågor.



Referenser

LITTERATUR

Abrahamsson, Agneta & Agevall, Lena (2009): "Väl-färdssektorns projektifiering – kortsiktiga lösningar på långsiktiga problem." i *Kommunal ekonomi och politik*, volym 13, nr 4, s 35–60

Alvesson, Mats (2006): *Tomhetens triumf*. Stockholm: Atlas

Angelin, Anna (2009): *Den dubbla vanmaktens logik*. Lund: Socialhögskolan

Brulin, Göran & Jansson, Sven (2009): "En ny program-period, en ny utvärderingsansats!" s 38-54 i Svensson, Lennart et al (red): *Lärande utvärdering genom följeforskning*. Lund: Studentlitteratur.

Claezon, Ingrid (2004): "Mötet med makten. Ungdomars möte med socialtjänsten." i Magnússon, Finnur & Plantin, Lars: *Mångfald och förändring i socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur

Dannestam, Tove (2009): *Stadspolitik i Malmö. Politikens meningsskapande och materialitet*. Lund: Statsvetenskapliga Institutionen, Lunds Universitet

Ekberg Stigsdotter, Margareta (2010): *Dom kallar oss värstingar*. Växjö: Linnaeus University Press

Ellström (2009): "Användning och nytta av utvärderingar: ett lärandeperspektiv". S. 103-130 i Svensson, Lennart et al (red): *Lärande utvärdering genom följeforskning*. Lund: Studentlitteratur.

Halvarsson och Öman (2009): "Hur teori kan bidra till lärande – interaktiv forskning i nationella utvecklingsprogram" s 145-164 i Svensson, Lennart et al (red): *Lärande utvärdering genom följeforskning*. Lund: Studentlitteratur.

Isaksson, Anna (2010): *Att utmana förändringens gränser – en studie om förändringsarbete, partnerskap och kön med Equalprogrammet som exempel*. Lund: Media-Tryck, Lund University.

Junestav, Malin (2004): *Arbetslinjer i svensk socialpolitisk debatt och lagstiftning 1930-2001*. Stockholm: Elan-ders Gotab

Liedman, Sven-Eric (2011): *Hets! En bok om skolan*. Falun: Albert Bonniers förlag

Popoola, Margareta (1999) i Hallin, Per Olof, & Jashari, Alban & Listerborn, Carina (2010): *Det är inte stenarna som gör ont*. Malmö: Malmö University Publications in Urban Studies (MAPIUS) 5

Robertson, Susan L. (2008): "Embracing the global: crisis and the creation of a new semiotic order to secure Europe's knowledge-based economy." i Jessop, B., Fairclough, N. & Wodak, R (red): *Education and the knowledge based economy in Europe*. Rotterdam: Sense

Stigendal, Mikael (2002): *Den gode socialvetenskaparen. Vetenskapsteori i vardande*. Lund: Studentlitteratur

Stigendal, Mikael (2006): *Young People - from Exclusion to Inclusion. Revitalising European Cities*. Malmö: www.mikaelstigendal.se

Stigendal, Mikael (2007): *Allt som inte flyter. Fosies potentialer – Malmös problem*. Malmö: Malmö University Publications in Urban Studies (MAPIUS) 1

Wistus, Sofia (2010): *Det motsägelsefulla partnerskapet. En studie av utvecklingspartnerskap som organiseringsform inom EQUALprogrammet*. Linköping: LiU Tryck.

RAPPORTER OCH UTREDNINGAR

Europeiska kommissionen (2000): "Nya sätt att motverka diskriminering och ojämlikhet på arbetsmarknaden" i serien *Sysselsättning och socialpolitik*. Luxemburg: Byrån för Europeiska gemenskapernas officiella publikationer. Tillgänglig på: http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/broch_sv.pdf

Fastighetskontoret (2011): *Strategi för ungas boende i Malmö*. Malmö: Fastighetskontoret

Hyresgästföreningen (2005): *Slott eller koja. En rapport om boende, välfärd och ökande generationsskillnader*.

Ramböll Management (2007): *Utvärdering av utvecklingspartnerskapet New City*. Stockholm: Ramböll Management. Tillgänglig på: <http://www.temaasyl.se/templates/Page.aspx?id=2365>

Rädda Barnen (2010): *Barnfattigdomen i Sverige –*

Sammanfattning av Barns ekonomiska utsatthet i Sverige, årsrapport 2010. Stockholm: Rädda Barnen

SKL (2009): *Födda 1981 – 95-27-13.* Sveriges kommuner och landsting. http://brs.skl.se/brsbibl/kata_documents/doc39365_1.pdf (tillgänglig den 24 november 2011)

Skolverket (2011): *Läroplan för grundskolan, förskoleklassen och fritidshemmet 2011.* Stockholm: Skolverket

SOU 2003: 92 *Unga utanför. Utredningen om unga utanför.* Stockholm: Utbildningsdepartementet

SOU 2006: 37 *Om välfärdens gränser och det villkorade medborgarskapet. Rapport av utredningen om makt, integration och strukturell diskriminering.* Stockholm: Fritzes

Stigendal, Mikael (2011): *Young People and Social Exclusion.* Malmö: Malmö Högskola (opublicerad)

TemaNord (2010): 570 *Nordiska länders insatser mot ungdomsarbetslöshet – kartläggning och analys.* Köpenhamn: Nordiska ministerrådet

Tillväxtverket (2010): *Nytta med följeforskning. Rapport 0069.* <http://publikationer.tillvaxtverket.se/Pro->

[ductView.aspx?ID=1465](#) (tillgänglig den 27 november 2011)

Ungdomsstyrelsen (2011): *Unga som varken arbetar eller studerar – hur många är de och vad gör de?* Skrif- ter från Temagruppen Unga i arbetslivet 2011: 1 www2.ungdomsstyrelsen.se/butiksadmin/showDoc/ff8080812e239786012e3371f6ba0015/ungasomvar- ken.pdf (tillgänglig den 24 november 2011)

Utredningstjänsten Sveriges Riksdag (2010): *Utanför- skapet enligt två modeller.* DNR 2010335. Stockholm

ÖVRIGT MATERIAL

Arbetsförmedlingen (2011): *Faktablad för arbetssö- kande.* www.arbetsformedlingen.se/download/18uga_sok.pdf (tillgänglig den 1 oktober 2011)

Eriksson, Anja (2011): *Var tredje ung invandrare utan jobb.* [www.dn.se/ekonomi/var-tredje-ung-invandrare- utan-jobb](http://www.dn.se/ekonomi/var-tredje-ung-invandrare-utan-jobb) (tillgänglig den 24 november 2011)

Lund, Jörgen (2011): *Mardrömsjobbet.* dagens.etc.se/nyhet/mardr%C3%B6msjobbet (tillgänglig den 1 oktober 2011)

New City: Mötesprotokoll och dokumentation

New City (2008): *Ansökan Allmänna arvsfonden*

New City (2008): *Ansökan ESF*

New City (2008): *Ansökan till Europeiska socialfonden.*
Diarienummer 2008:3040353.

New City (2009): *Hinderrapport*

New City (2009): *Projektplan för botestgrupp*

New City (2009): *Utvärdering av botestprojekt*

New City (2011): *Kartläggning av New City-ungdomar*

Sol Lindqvist, Anna, Kronvall, Tomas, Mannerheim, Hannes & Drott, Johanna (2011): "Äntligen granskas svineriet mot unga." www.newsmill.se/artikel/2011/02/27/ntligen-granskas-svineriet-mot-unga (tillgänglig den 5 september 2011)

Återkopplingar ifrån SPeL, Margareta Ivarsson.

Den här boken handlar om ungdomar i Malmö. Den tar sin utgångspunkt i projektet New City, vilket har pågått under perioden 2009-2011, finansierat av ESF-rådet, Allmänna arvsfonden och Malmö stad. Som det står i sammanfattningen på ESFs hemsida har syftet varit att "tillsammans med ett brett partnerskap och unga coacher bryta ungas utanförskap". Avsikten med boken är, som titeln antyder, att sätta in de erfarenheter som dragits i och av projektet i ett sammanhang för att därigenom utveckla kunskap. En viktig del i detta har varit att lyfta fram både ungdomarnas och coachernas erfarenheter och berättelser.

Boken är ett resultat av den följeforskning som varit kopplad till projektet under ledning av Mikael Stigendal. I det sammanhanget vill den bidra till en diskussion om vad följeforskning är, hur den kan bedrivas och kring förutsättningarna för denna typ av utvecklingsprojekt.

