



LÖSNINGS-
METOD - METOD - METOD
FOKUSERAD

**Utvärdering av arbete med
lösningsfokuserade grupper
för ungdomar, hösten 2005**

**Creamus AB
Erik O. Sjödin**



Innehåll:

1. Bakgrund sidan 3
2. Utvärderingsmetod - ” - 4
3. Rekrytering - ” - 6
4. Inledningsskede - ” - 8
5. Igångsättning - ” - 10
6. Genomförande - ” - 11
7. Metod - ” - 13
8. Deltagarintervjuer - ” - 14
9. Analys-erfarenheter-
framtidstankar - ” - 17
10. Konkreta effekter - ” - 19
11. Sammanfattning - ” - 20

1. Bakgrund

Försäkringskassan i Fagersta har alltsedan det sk Dagmarprojektets dagar i mitten av 1990-talet varit initiativtagare till olika utbildningsinsatser för rehabiliterande personal i den norra länsdelen. En större satsning på samtalsmetodik gjordes till att börja med och utbildningarna avsåg att stärka samarbetet mellan kommunerna i den norra länsdelen – Fagersta, Norberg och Skinnskatteberg. Samverkanstanken avsåg såväl att stärka möjligheterna till samarbete, som att erhålla ett gemensamt arbetssätt, synsätt. Tanken var att sedan i det konkreta rehabiliteringsarbetet nå fördelar, tidsmässiga och ekonomiska utifrån de kontaktytor och kunskaper som etablerats.

I början av 2000-talet kom metodfrågorna i förgrunden och kontakter togs med konsultfirman *Lösningfokuserad utveckling* i Karlstad. Detta ledde till en kraftfull satsning på utbildning i lösningfokuserat arbetssätt. År 2003 deltog inte mindre än 16 olika företag och organisationer från närområdet, där det fanns representanter för såväl privata företag, som myndigheter, sjukvården och företagshälsovården. Totalt handlade det om mer än sextio personer som genomförde den sju dagar långa utbildningen. Ambitionen var även att alla Försäkringskassans enheter i länet skulle få den här utbildningen i lösningfokuserat arbetssätt.

En ny utbildningsomgång startade kommande år med trettioåttio deltagare. Även denna gång var *Lösningfokuserad utveckling* i Karlstad utbildningsanordnare med Björn Johansson och Eva Persson som ansvariga. På senare år drivs även ett samverkansprojekt mellan Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen i Fagersta, det sk "Samanda"-projektet som syftar till att återföra sjukskrivna arbetslösa till arbetslivet. I den verksamheten tillämpas en gruppverksamhet med lösningfokuserat arbetssätt som visat sig ha goda effekter för att hitta drivkrafter och motivation hos de arbetslösa.

Henry Komulainen, områdeschef på Försäkringskassan i Fagersta, som varit initiativtagare och pådrivande i utvecklingen av ett lösningfokuserat arbetssätt, säger: -Det är viktigt att bygga på det som fungerar. Vi vill ta vara på de goda erfarenheter som gjorts i vårt område och bygga vidare på dessa. Den stora vinsten med ett lösningfokuserat arbetssätt, enligt mitt sätt att se det, är att det är en effektiv metod som även bygger upp och förstärker nätverket omkring den arbetslivsinriktade rehabiliteringen. Han anser vidare att det är stora fördelar att uppnå med en ökad samverkan mellan de myndigheter och organisationer som kommer i kontakt med den grupp av individer som har behov av stöd på ett eller annat sätt.

I den satsning som ligger till grund för utvärderingen är målgruppen ungdomar med problem av psykisk och social karaktär, men även ungdomar som är långtidssjukskrivna och/eller långtidsarbetslösa. Målgruppen är aktuell hos flera av de intressenter som blev aktuella i projektet och som även senare kom att bjudas in till upptaktsträffen för arbetet. I de inledande beskrivningarna av projektet uttrycktes önskemål om att bredda samverkan till att även omfatta personal från psykiatri och socialtjänsten. Tanken var att genom denna samverkan kunna nå snabbare resultat, hitta idéer och se möjligheter, samt en möjlig fördel av att jobba i grupp jämfört med som tidigare - traditionellt, individuellt arbete.

Enligt regeringens proposition 2002/03:132 - Finansiell samordning inom rehabiliteringsområdet definieras målgruppen på följande sätt:

- Personer i förvärvsaktiv ålder (20 – 64 år normalt)
- Behov av insatser från flera rehabiliteringsaktörer
- Den enskildes problem är ofta sammansatta (fys., psyk., arb- och soc. problem)
- Står långt från arbetsmarknaden
- Beroende av det offentliga för sin försörjning

Det konstateras vidare i informationsskriften inför projektstarten att fagerstaområdet har med sig en god, och lång, tradition av samverkan inom flera områden, däribland rehabiliteringsområdet. Beskrivningen av det nya ungdomsprojektet med lösningsfokuserat arbete skickades ut under våren 2005 med tanke på start under hösten.



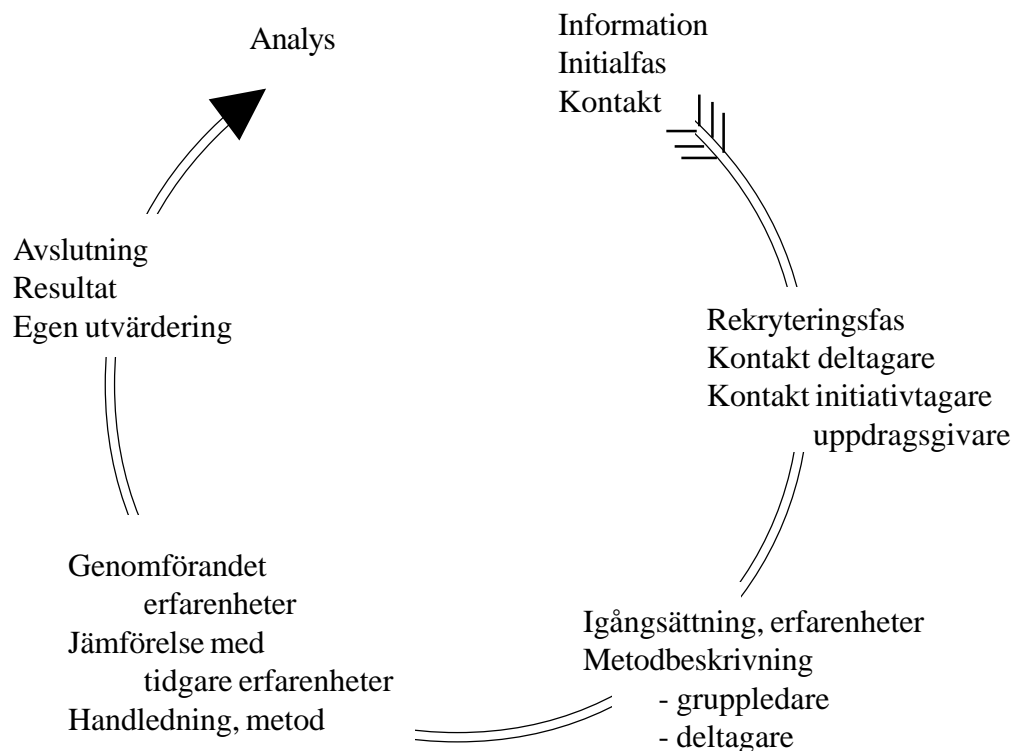
*Eva Persson och Björn Johansson,
Lösningfokuserad utveckling - utbildare i
lösningfokuserat arbetssätt*

2. Utvärderingsmetod

Den metod som använts för att utvärdera satsningen på lösningfokuserade grupper för ungdomar i Fagersta har varit informationsinsamling via direktintervjuer. Intervjuerna genomfördes under tiden 15 december 2005 - 20 januari 2006. Intervjuer genomfördes med områdeschef Henry Komulainen, Försäkringskassan i Fagersta, Handledarna Anita Karlsson och Ärtan Östmark, Försäkringskassan Fagersta, Ann-Christin Rask och Ulrica Engdahl, Socialförvaltningen Norberg, Andreas Runesson, Arbetsförmedlingen Fagersta och Per Morin, psykiatrin Fagersta. Vidare intervjuades Eva Persson, *Lösningfokuserad utveckling*, Karlstad i hennes egenskap av utbildare och handledare för projektet, samt Eva-Lena Odelling, Socialförvaltningen Fagersta. Samtliga 8 deltagare som ingick i gruppverksamheten intervjuades också, en av dessa per telefon på grund av sjukdom vid tillfället för intervjun.

Intervjuerna med deltagargruppen följde ett strukturerat frågekoncept, där samtliga deltagare fick svara på samma frågor. I undantagsfall ställdes fördjupande frågor om det fanns intressant information som förtydligade frågans svar. Frågeformuläret togs fram i förväg efter ett inledande, orienterande, samtal med Henry Komulainen. Intervjuerna med handledare, och övriga ansvariga från socialtjänsten och utbildningsanordnaren kan betecknas som en mjukdataundersökning där det fanns en huvudstruktur som kompletterades med ostrukturerade sidfrågor som ställdes när anledning fanns utifrån tanken om en allsidig belysning av arbetet.

Den modell som användes för de ostrukturerade frågorna följde en kronologisk ordning under tiden för projektet på följande sätt:



Arbetsmodellen med ovanstående cirkulära formulär fungerade tillfredsställande. Det kan konstateras att dessa intervjuer oftast tog drygt en och en halv timme i anspråk, medan de strukturerade deltagarintervjuerna klarades av på 40 minuter. Samtalet/intervjun med den utbildningsansvariga Eva Persson, *Lösningfokuserad utveckling* (som gjordes på plats i Karlstad) tog två timmar beroende på en utförlig beskrivning av arbetssätt, metod, samt den förhistoria som fanns med hennes och Björns tidigare engagemang i fagerstaområdet.

Samtliga intervjuer genomfördes efter det att gruppaktiviteterna avslutats den 7 december 2005. För att få tillstånd att genomföra deltagarintervjuerna, utifrån sekretesskäl, så förhörde sig handledarna i respektive grupp om medgivande från deltagarnas sida att ställa upp för intervjuer. Ingen av deltagarna hade något emot detta. Det ska också understrykas att deltagarna punktligt och öppenhjärtligt ställde upp på den intervju som genomfördes fredagen den 16 och måndagen den 19 december 2005.

Utvärderingen är gjord av Erik O. Sjödin, Creamus AB, Hedemora 0225-71 16 30, 070-695 69 46, på uppdrag av Norra Västmanlands Samordningsförbund, Fagersta. De som önskar upplysningar om grupperna med lösningssinriktad arbetsmetod kan vända sig till Henry Komulainen, Fk, Fagersta 0223-429 04 el. Eva Persson, *Lösningfokuserad utveckling*, Karlstad 073-962 41 06. Förfrågningar om utvärderingen kan ställas till Erik O. Sjödin (tel. se ovan).

3. Rekrytering

Inbjudan till att vara med i de lösningsfokuserade grupperna med ungdomar som skulle igång under hösten 2005 sändes ut till berörda enheter, kommuner och intressenter strax innan semesterperioden 2005. Flera av de intervjuade har antytt att de fick veta om inbjudan väldigt sent, i några fall så sent som någon vecka före informationsmötet. Det har varit svårt att veta vad denna fördröjning har berott på, men antydningar har gjorts om att inbjudan hamnat åt sidan under semestrar och att det sedan blivit något av "brandkårsutryckning" när tiden för träffen börjat närma sig. Det tycks i vart fall inte ha rått någon tvekan om att alla parter var inställda på att medverka och kanske även ha egna grupper med ungdomar i verksamheten.

Tid fanns även reserverad för att dra igång redan under september månad, men denna tid flyttades fram till i slutet av oktober beroende på att rekryteringen tog längre tid än vad som beräknats. Deltagarrekryteringen skedde i princip parallellt med introduktionen för handledargruppen. Hela handledargruppen hade emellertid en klart positiv hållning till satsningen. Även om det för några kom som en överraskning att de skulle vara med och även jobba ihop med personer som de aldrig träffat tidigare, så fanns det ingen tvekan inför deras engagemang. Den handledargrupp som fick uppdraget att leda de båda grupperna bestod av representanter för Försäkringskassan (2), Arbetsförmedlingen (1), Socialförvaltningen Norberg (2), Empowerment Fagersta (1) och Basenhet Psykiatri Fagersta (1). De två sistnämnda hade inga egna grupper, men deltog vid utbildnings- och handledningstillfällena för att lära in metodik och arbetssätt.

Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen var de aktiva när det gällde att rekrytera ungdomar till grupperna. Försäkringskassan gick ut med en intresseanmälan till alla med aktivitetsersättning och även Arbetsförmedlingen var aktiv i arbetet med att få ett underlag att arbeta med. Rekryteringsarbetet var inte klart när den första informationsträffen kom till stånd. Det kom att visa sig att det fanns såväl kommunikationsbrister som bristande förankring i organisationer som gjorde att den inledande träffen av många upplevdes som kaotisk. Visserligen hade kontakt tagits med respektive enhet i de tre kommunerna Fagersta, Norberg och Skinnskatteberg, men uppslutningen blev inte vad initiativtagarna hade räknat med. Socialförvaltningen Skinnskatteberg uteblev utan omedelbar förklaring (den kom visserligen senare), och Socialförvaltningen Fagersta medverkade, men hade i stor utsträckning missförstått träffens innebörd och avsikt.

Röster från utvärderingen (handledargruppen) angående rekryteringsarbetet:

- "vi kollade av med psykiatrin så att vi ej tog med de mest sjuka eller de med utvecklingsstörning", "andra såg positivt på satsningen, många sa: 'Vi ska vara med', det kändes bra", "Synd att inte Fagersta och Skinnskattebergs kommuner kom med, det kändes tråkigt, liksom att förstöra för oss...", "Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan ordnade med samtliga deltagare", "Vi kallade 20 deltagare, 11 kom till informationsträff, 3 hoppade av och vi fick alltså 8 deltagare i två grupper", "det var mest de med psykiska diagnoser som inte kom", "jag förstod inte att det skulle bli så arbetskrävande först...", "Gud, va' roligt, tänkte jag - lösningsfokuserat hade jag läst om tidigare så jag visste vad det handlade om och kanske även försökt att jobba lite så tidigare...", "jag kände att jag var positiv direkt, även om det fanns en del frågetecken", "inför en ny omgång skulle jag nog göra mera klart för mig från cheferna om det ska vara frivilligt eller villkorat mot försörjningsstöd"

Sammanfattning & analys - "Rekrytering - handledare"

- ▶ Flera skulle ha fått information om deltagande och innehåll betydligt tidigare
- ▶ Arbetsledningen positiv till att handledarna skulle medverka, men det mesta fick skötas inom ramen för ordinarie uppdrag - blev stor extra belastning
- ▶ Den pressade arbetssituationen ledde även till att handledarna ej hann läsa metodlitteratur i den omfattning som varit önskvärd
- ▶ Samtliga handledare uttryckte sig positivt om den lösningsfokuserade arbetsmetoden
- ▶ Alla handledare som ansvarade för grupperna kastade sig in i jobbet utan att känna den de skulle arbeta ihop med ("spännande", "intressant" och "positivt" var återkommande omdömen i samband med intervjuerna)

Sammanfattning & analys - "Rekrytering - deltagare"

- ▶ Det blev endast två grupper som kom igång med arbetet, trots att ett drygt tjugotal ungdomar fått inbjudan att vara med. Det är troligt, och flera intervjuade antyder detta, att den här gruppen ungdomar behöver muntlig och fullödigare information om vad arbetet innebär för att våga ta steget till anmälan.
- ▶ De som var kallade men ej kom var i stor utsträckning ungdomar med en psykisk grundproblematik
- ▶ Socialförvaltningen Norberg gjorde ett försök att rekrytera, men vände sig endast till tre ungdomar och lyckades ej få till stånd någon egen grupp. Bristande erfarenhet och tid var för deras del huvudorsaken
- ▶ Socialförvaltningen Fagersta uttryckte att satsningen på lösningsfokuserade grupperna i stor utsträckning berör samma målgrupp som de redan arbetar med i projekt Empowerment.
- ▶ Arbetsförmedlingens representant hävdar emellertid att det finns ett behov som är mycket större än det tjugotal som Empowermentprojektet omfattar, även ungdomar med större mått av problematik
- ▶ En ideal rekrytering vore om alla medverkande parter (Af, Fk, Soc., Psyk, Empowerment) var och en kunde ta ut deltagare till grupper och sedan gemensamt gå igenom underlaget. Sekretessfrågan kommer upp i det sammanhanget, men borde kanske gå att genomföra på något sätt eftersom var och en av parterna ju har sekretesskrav individuellt! Medgivande är en annan väg att gå.

4. Inledningskede

Ett förarbete hade gjorts för att få igång grupperna samtidigt som handledarutbildningen började. Eva Persson som anlätades som utbildare i projektet säger: -Tanken var nog att vi skulle vara igång med grupper redan tidigt på hösten, men sommaren och semestertiderna gjorde att starten blev framflyttad till i slutet av september. Henry hade gjort ett visst förarbete genom att ringa runt och ta reda på var det fanns ungdomar som skulle kunna komma ifråga för de här grupperna. Det var också klart att mitt uppdrag var att handleda de personer som skulle hålla i arbetsgrupperna.

Av de handledare som utsågs till utbildningsomgången var det två som tidigare hade utbildats i lösningsfokuserat arbete, men inte tillämpat kunskaperna fullt ut i den dagliga verksamheten. För samtliga var just arbetet i grupp med ungdomarna ett nytt sätt att pedagogiskt fungera. Många har i intervjuerna uttryckt positiva kommentarer om just de ökade möjligheter som arbete i grupp innebär. Många gånger kan deltagarna genomgå utvecklingsfaser som helt klart har gruppdynamiska grundorsaker.

Den påverkan som sker i en arbetsgrupp genom de enskilda deltagarnas interaktion skapar då själva basen för att teorier, tänkesätt och metoder kan integreras och göras till "egen" kunskap.

Trots att en sådan utveckling tycks ske enbart genom gruppens kommunikation på olika plan, så får man inte glömma bort att för att utvecklingen ska kunna ske krävs av handledarna en mycket stor empatisk förmåga och pedagogiskt kunnande för att skapa trygghet och tillit i arbetsgruppen. Utan denna grund kan inga positiva gruppeffekter uppstå!

I intervjuerna med handledarna framträder även bevis på en stor känslighet för deltagarnas situation och behov. Vid skeden i grupprocessen när det visade sig svårt att få deltagarna aktiva i gruppen, bestämde sig handledarna omedelbart för att bryta upp gruppen och föra individuella samtal. Inom kort kunde sedan gruppen återigen fungera på ett bra sätt. Att vara flexibla och beredda på att ändra uppgjorda planer vid behov är en god resurs för att kunna vara till för deltagarnas utveckling och behov på en så optimal nivå som möjligt.

Upptaksmötet den 26 september 2005 blev instabilt av flera anledningar. För det första fanns en osäkerhet bland de handledare som rekryterats till projektet om vad själva arbetet gick ut på och hur det skulle läggas upp. Som tidigare nämnt var många kontaktade om medverkan kort före mötet. Många var inställda på att denna träff skulle vara startskottet för att gå igång med arbetet i de lösningsfokuserade grupperna. Till mötet kom ingen representant för Skinnskattebergs kommun, trots att de kort tid före meddelat intresse.

Socialförvaltningen, Fagersta representerade av IFO-chefen som misstolkat inbjudan och tog mötet för en informationsträff där själva uppläggningsen skulle diskuteras. Det medförde en något förvirrad startpunkt på projektet. Många av de som kommit för att få komma igång med grupperna så fort som möjligt, blev nu i stället åhörare till ifrågasättande av satsningen från Socialförvaltningen Fagerstas sida.

I intervju med IFO-chefen Fagersta konstateras att fått dålig information om projektet och att den kommit alltför sent. Dessutom hade informationsskriften tolkats så som att det skulle anställas en projektledare för att hålla i grupperna. Hon hävdar dock att Socialförvaltningen Fagersta inte är negativ till samverkan, tvärtom “vi är för samverkan”, säger hon, och fortsätter: “vi har handläggare som har ett mycket gott samarbete med Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan”.

Hon anser vidare att Empowermentprojektet och de lösningsfokuserade grupperna i stort har samma målgrupp, vilket komplicerar det hela. De förslag som hon framhåller är att det borde göras en stor inbjudan till IFO och AME (Arbetsmarknadsenheten) i alla tre kommunerna för att diskutera en gemensam ståndpunkt i denna fråga. Ytterligare en anledning till att socialförvaltningen valde handledaren i Empowermentprojektet att ingå i arbetet med de lösningsfokuserade grupperna och inte en IFO-handläggare var att det skulle ta bort för mycket arbetstid för handläggaren. I dagsläget hanterar handläggaren 170 ärenden och att då ägna sig åt ett par tre klienter i en lösningsfokuserad grupp skulle vara omöjligt rent tidsmässigt.

Efterhand övergick diskussionerna om satsningens formfrågor till att handla mera om den konkreta verkligheten. Under eftermiddagen diskuterades frågan om vad man skulle vilja uppnå med att arbeta med grupper och det hela mynnade ut i att fem handledare organiserade upp arbetet och bestämde datum för igångsättningen till den 7 november 2005.

Nästkommande utbildningstillfälle var den 18-19 oktober 2005, där dessa utbildningsdagar ägnades dels åt att designa kommande informationsträff för deltagarna, och dels åt att gå igenom huvuddelarna i det lösningsfokuserade arbetssättet. För flera av handledarna skingrades den största oklarheten om vad projektet egentligen skulle gå ut på efter den andra utbildningsdagen. Majoriteten av handledargruppen har även uttryckt förtroende och positiva omdömen om Eva Persson som utbildningsledare och handledare i projektet.

Röster från utvärderingen (handledargruppen) angående utbildning/handledning:

“Eva har varit ett bra stöd”, “Utbildningsledaren var fantastiskt bra - gav utrymme, man tordes prata, inget rätt och fel, dagarna gick fort!”, “Eva har kunnat förklara metoden på ett bra sätt”, “Bra erfarenhet och stöd av Eva Persson - professionell, inget är besvärligt!”, “Bra, men ibland för mycket metod och för lite ‘människa’ “, Hade inte skadat att ha ytterligare handledning”.

Sammanfattning & analys - ”Inledningskede”

- ▶ Olycklig upptakt p g a brister i kommunikation, information och internkommunikation
Den skriftliga informationen som gick ut i mars/april var utan anmärkning, men sommaruppehåll och semestertiden gjorde att projektet hamnade lite “vid sidan av”, dessutom blev det bråttom att komma igång. Allt tyder på att det skulle behövs ytterligare någon gemensam träff innan upptaktsträffen för att stämma av deltagande och rekrytering.
- ▶ Trots bristerna vid starten handlade alla involverade handledare och ansvariga snabbt och elegant för att verkligen komma igång med gruppaktiviteterna.
- ▶ Positiva, nyfikna, engagerade och intresserade handledare gjorde att arbetet flöt smidigt när det kom igång, samt att utbildningsledare Eva Persson var kunnig, erfaren och ett gott stöd.

- ▶ Socialförvaltningen Fagersta gjorde en avvikande tolkning av nyttan med deltagande jämfört med Norberg. Orsakerna bakom Skinnskattebergs frånvaro i projektet ligger utanför ramen för denna undersökning, men det har antytts att tidsbrist (liksom Fagersta) är anledningen. I en kommande satsning bör en diskussion föras om de bakomliggande orsakerna.
- ▶ Upptaktsmötet blev chockartat för flera av deltagarna eftersom hela upplägget ifrågasattes och en stor del av dagen gick åt till att diskutera och bemöta detta.

5. Igångsättning

Innan grupperna fastställdes inbjöds till två informationsträffar för de ungdomar som fått inbjudan att vara med. Tjugo deltagare var kallade till informationsmötena (ett på förmiddagen och ett på eftermiddagen), men någon större uppslutning blev det inte. En fördel som några handledare påpekade var att ha haft en muntlig kontakt med deltagaren innan informationsträffen. Just en personlig kontakt bidrar till att minska oro och rädsla för detta nya som man inbjuds till. Några av de som var aktuella för deltagande uteblev från informationsträffen och någon som faktiskt var med uteblev sedan vid starten.

Själva informationen som gick ut till de inbjudna deltagarna hade någon handledare i vardera gruppen förfärdigat. De menade själva att det skulle ha varit möjligt att göra detta första utskick på ett lite bättre sätt, där det mera framgått vad det hela rörde sig om. Hur de inbjudna som inte kom upplevde informationen har inte undersökts i denna utvärdering.

När informationsinsatserna var undanstökade, kunde grupperna starta sin verksamhet tämligen omgående. Startdatum var satt till den 7 november 2005 och då kom två grupper igång. Den ena med 5 deltagare och den andra med 3 deltagare. (Av dessa åtta var fem manliga och tre kvinnliga deltagare).

Det slumpade sig så att gruppen med fem deltagare kom att bestå av enbart långtidsarbetslösa, medan gruppen med tre deltagare bestod av långtidssjukskrivna. Flera av handledarna menade att de innan starten av grupperna hade tankar på blandade grupper med såväl sjukskrivna som arbetslösa, men såväl handledare som deltagare var i intervjuomgången ense om att det var en klar fördel med homogena grupsammansättningar i detta avseende.

Röster från utvärderingen (handledargruppen) angående igångsättning:

“Gick in som stort frågetecken på lösa boliner!”, “Det kändes ovisst - visste ej vad som skulle bli, men det blev bra ändå...”, “Liten grupp (3 deltagare) gjorde att det blev annorlunda”, “Bara sjukskrivna i gruppen, vilket var bra - likartade problem, liten grupp”, “Deltagarna hade lågt självförtroende, men det har hänt mycket med dem under tiden!”, “Kändes spännande, ej så höga förväntningar - ‘få se hur det blir’...” Vi tänkte att det skulle vara bra med blandade grupper, men enbart arbetslösa var en fördel - liknande frågor”

Sammanfattning & analys - "Inledningskede"

- ▶ Viktigt med tydlig information till de som inbjuds till gruppaktiviteterna. Muntlig kontakt före är positivt, men kanske helst av allt personliga samtal där man i lugn och ro går igenom vad det hela går ut på. Därefter kan nästa träff innebära att man får tillfälle att bekanta sig med de andra deltagarna i gruppen.
- ▶ Skriven information som går ut till deltagarna måste vara tydlig, lättförståelig och ej innehålla alltför mycket information på en gång
- ▶ Homogena grupper (utifrån livssituation/social situation) bör eftersträvas, däremot kan det vara berikande med olika erfarenheter, intressen, ålder och kön
- ▶ Gruppstorleken är svår att ange någon optimal numerär på, men en rekommendation skulle kunna vara, ej färre än tre, ej flera än åtta (synpunkter som även framförts vid intervjuerna)

6. Genomförande

När grupperna började sina arbete fanns det tre handledare i gruppen med fem deltagare och två handledare i gruppen med tre deltagare. I en träff med utbildningsanordnaren några dagar före starten av grupperna gick handledarna igenom upplägget för den första träffen. De handledare som tidigare ej erhållit någon utbildning i lösningsfokuserad metod var de som kände den största osäkerheten inför gruppstarten, helt naturligt.

Någon av handledarna uttryckte att det var svårt vid gruppstarten med informationen att kunna förklara vad arbetet innebar. Det fanns även en del gruppdynamiska initialproblem som t ex att gruppen var avvaktande till en början, svårt att få igång diskussioner och meningsutbyten och att det fanns flera personer i gruppen som var tysta individer.

En reflektion som kommer i samband med handledarintervjuerna är hur det kan vara möjligt att undanröja den osäkerhet som såväl bristfälligt insatta handledare och osäkra deltagare upplever. För deltagarnas del så handlar det förmodligen om att förbättra informationsinsatserna innan uttagning/anmälan sker. Att skapa en så trygg bas som möjligt för att de ska våga gå in i en ny grupp med relativt oprecist innehåll. För handledarnas del så fanns det i den här satsningen ingen brist på intresse och engagemang (nog så viktigt), men däremot var inte det lösningsfokuserade arbetssättet förankrat eller integrerat hos de handledare som mötte metoden för första gången i praktiken.

De handledare som stod vid sidan om det praktiska grupparbetet men deltog i utbildning och handledning uttryckte stort intresse för arbetssättet och tyckte att de fick med sig goda kunskaper om metoden. En av dessa handledare verkade aktivt för att skapa samverkan och en ny grupp att fortsätta med efter det att gruppaktiviteterna var avslutade.

De handledare som samarbetade med respektive grupp träffades en timme innan varje gruppstart för att diskutera ihop sig om innehåll, fördelning av uppgifter, genomförandefrågor osv. Några av handledarna menade att det skulle ha varit en fördel om de även hade haft en gemensam träff efter att ha avslutat varje grupp för att summera vars och ens erfarenheter och intryck från gruppträffen, samt att tillvarata pedagogiska tips och idéer som uppkommit. Att enbart träffas en timme före varje sammankomst gjorde att vissa goda idéer ibland tappades bort från en gång till annan.

En av handledarna menade att det skulle ha varit värdefullt att direkt efter gruppsammankomsten skriva ner minnesanteckningar. En positiv kontakt som en handledare som ej hade någon egen grupp kommenterade var att de hade luncher tillsammans med grupphandledarna och då fick möjlighet att ta del av gjorda erfarenheter, vilket ansågs mycket värdefullt.

Utbildaren/handledaren hade även lämnat material om den lösningsfokuserade arbetsmetoden till handledarna och uppmanat till teoristudier mellan sammankomsterna. I intervjuerna med handledarna uttryckte de flesta att de inte hade haft tidsmässig möjlighet till detta i den omfattning som de skulle ha velat eller behövt. Det hänger i sin tur samman med att flera av deras chefer inte nämnvärt uppmärksammade den ökade arbetsbörda som det innebar att sköta handledaruppdraget parallellt med ordinarie verksamhet.

Röster från utvärderingen (handledargruppen) angående genomförandet:

“Vi lärde oss allteftersom tiden gick, vi skulle kanske ha varit mer förberedda själva innan och pratat igenom träffen”, “Gick framåt i gruppen först - sedan kom en period med stagnation, deltagarna ville inte prata, eller också svarade de vad de trodde att vi ville höra...när det blev tyst i storgrupp gick vi över till att arbeta individuellt”, “Gruppen styrde, vi lät dem göra det och hakade på när vi ansåg det nödvändigt!”, “Pirrigt att träffa gruppen första gången - tänk om dom inte säger nåt!”, “Vad ska det leda till se´n var en fråga som väcktes, men den blev inte riktigt utredd...”, “Samverkan är bra för att förhindra att ungdomar faller mellan stolarna”

Sammanfattning & analys - ”Genomförande”

- ▶ Handledargruppen fungerade utmärkt! Utan att tidigare ha känt varann gick de in i ett arbete som hade många frågetecken i starten. De trodde på metoden och kände entusiasm inför det nya. De få kritiska kommentarer som kom omkring samarbetet i handledarteamen är obetydliga i jämförelse med hur grupper vanligtvis fungerar. All heder åt handledare som tog uppdraget på största allvar, var orädda, vågade sig ut på hal is och klarade sitt uppdrag på ett fullgott sätt!
- ▶ Bättre uppslutning kring handledarna på respektive arbetsplats (Försäkringskassan undantagen) skulle vara önskvärd, liksom avsatt tid för planering och inläsning av litteratur.
- ▶ Med en bättre deltagarkontakt i samband med rekrytering och inbjudan, skulle kanske den gruppdynamiska processen i deltagargrupperna ha kommit igång direkt, nu hamnade man i början emellanåt på “tomgång” med bl a tysta deltagare. (Det skall dock påpekas att detta löstes på ett pedagogiskt gott sätt som även belyser den kreativa förmågan som fanns hos handledarna).

- ▶ Den totala längden som arbetet med de lösningsfokuserade grupperna pågick upplevdes av i stort sett samtliga handledare som lagom. (En ansåg att träffarna borde ha varit tätare för att inte deltagarna skulle tappa för mycket av metoden under mellanperioderna). Det visade sig att även i stort sett samtliga deltagare upplevde att det varken var för lång tid eller för kort.
- ▶ Den handledning som handledarna själva fick från utbildningsledaren ansågs mycket värdefull. En viss tid av metod- och handledningsinslagen fick lämna plats för planering av informationsträffen med deltagarna och planering av den första gruppträffen. Av den anledningen ansåg flera handledare att det hade varit bra med ytterligare någon eller några träffar med ren handledning när grupperna kommit igång.

7. Metod; Lösningfokuserat arbetssätt

Under avsnittet "Bakgrund" redovisas de insatser som redan gjorts inom N:a Västmanlands Samordningsförbunds geografiska område. Det lösningsfokuserade arbetssättet har vunnit insteg och en bred satsning har gjorts på utbildning i metoden. Att den här gången försöka tillämpa metoden på speciellt utvalda ungdomar med långtidsarbetslöshet och långa sjukskrivningar var egentligen en logisk fortsättning på en redan tidigare inslagen väg. Det nya var att det fanns förhoppningar att bredda samverkanstanken till att även omfatta socialförvaltningarna och psykiatrin. Delvis kom de också med i projektet även om dessa inte hade egna grupper att jobba med.

Eva Persson, Karlstad, med företaget "Centrum för lösningfokuserad utbildning" fick uppdraget att utbilda och handleda de nyckelpersoner som skulle arbeta direkt med grupperna. Av alla kommentarer från intervjuerna är de allra flesta mycket positiva till hennes sätt att lotsa gruppledarna till ett praktiskt inriktat arbete med ett lösningfokuserat arbetssätt. Hon uttrycker även en positiv inställning till de satsningar som görs, och gjorts, i Fagersta med omnejd, hon säger: "Finsam är en bra idé, det finns en lång tradition redan på samverkan mellan olika myndigheter och intressenter i fagerstatrakten och Försäkringskassan vill seriöst vidga sitt arbetssätt...vilken tillgång att kunna vara sjukskriven i en sådan kommun!"

Det lösningfokuserade arbetssättet få anses vara en mycket lämplig metod även för ungdomar med olika typer av sociala eller psykiska problem. Arbetsmetoden utgår från det som är bra, det som fungerar och den personliga drivkraft som kan finnas hos deltagaren själv. Problemen lämnas därhän, liksom offerroller, negativt tänkande och ältande av omständigheternas inverkan (projektioner).

Arbetsmetoden bygger på att få deltagarna till ett självständigt tänkande och ansvarstagande för den situation de befinner sig i. Även målbilder och frammanande av visioner är inslag som kan förknippas med metoden. En suck från en deltagare möts genast med frågan: - Vad är det som är bättre se' n sist? Varje fråga får deltagaren att tänka efter och att fokusera på möjligheter i stället för att inta offerrollen och tycka att allt runtomkring är problem som hindrar personen ifråga från att agera.

Röster från utvärderingen (handledargruppen) angående metoden:

“Skulle kanske ha behövt presentera metoden, idén, lite mera noggrant för deltagarna...”, “Har fått tankar med mig, grundidéer, att fokusera på vad deltagarna faktiskt redan kan och gör!”, “Man kanske skulle behöva väva in metoden mera i gruppen, prata om vad lösningsfokuserat arbete är?”, “Hur man ställer frågor är viktigt så att deltagarna pratar mer själva”, “Vi började förtidigt innan vi visste vad det innebar, vilket ibland fick karaktären av ‘socialt experiment’ och det är inte riktigt juste gentemot deltagarna, vi kunde ej riktigt leva upp till de krav som deltagare har rätt att ställa på en utbildningsanordnare...”, “Har accepterat arbets sättet, men ej jobbat med det medvetet i arbetet”, “Hade hört om metoden tidigare, fick grunderna i socionomutbildningen. Den passar mig, tycker att metoden är bra. Jag behöver bara tid att få tillfälle att matcha den med det egna arbets sättet för att det ska bli naturligt..” “Det lösningsfokuserade pratet gav mest - jag har fått lite nya verktyg att använda, hur man kan göra i stället...”

Sammanfattning & analys - ”Metod”

- ▶ Metoden fungerar även på en grupp med långtidsarbetslösa/långtidssjukskrivna, det visar inte minst deltagarundersökningen.
- ▶ Handledargruppen kunde ha varit bättre insatt och förberedd inför uppdraget. Nu skötte de uppdraget mycket bra, vilket bidrog till ett lyckat resultat, medan det å andra sidan inte hade behövts särskilt mycket för att en osäker eller auktoritär handledare kunde ha spolerat mycket av satsningen.
- ▶ Ju bättre integrerad arbetsmetod, desto bättre förutsättningar för grupperna att komma någon vart. Flexibilitet, öppenhet och engagemang kännetecknar handledarnas insats och är viktiga nyckelbegrepp för en lyckad grupputveckling.
- ▶ Ett förslag från en av handledarna är att det borde vara obligatoriskt med uppföljningar på gruppaktiviteterna, samt att alla deltagare vid avslutningen skulle få en skriftlig översikt om metodens tillämpning så att man vet hur man själv ska kunna använda metoden efteråt.

8. Deltagarintervjuer

På nästa sida finns en sammanställning av deltagarintervjuerna som skedde utifrån ett strukturerat frågeformulär. De tre viktigaste frågorna ur varje ämnesområde (Information, Rekrytering, Metod), och Framtid, två frågor, har sammanställts och bedömts in i skalan “Mycket bra”, “Bra”, “OK”, “Brist” och “Stor brist”. Deltagarna har även fått göra en skattning av vad de tycker om utbildningen som helhet på en skala där 1 repr. dåligt och 10 repr. utomordentligt. Genomsnittet hamnar på 6,5 - alltså klart mer positivt än medelvärdet på skalan.

INFORMATION	1	2	3	4	5	6	7	8
Tillräcklig info vid starten	BRA	MKT BRA	MKT BRA	BRIST	OK	MKT BRA	MKT BRA	BRA
Inställning till aktiviteterna	BRA	MKT BRA	BRA	BRA	BRA	BRA	BRA	OK
Information utformning	BRA	BRA	BRIST	OK	BRA	BRA	BRA	BRA
REKRYTERING								
Att möta gruppen	MKT BRA	MKT BRA	BRA	MKT BRA	BRA	BRA	MKT BRA	MKT BRA
Motivation att delta	BRA	BRA	MKT BRA	OK	BRA	BRA	BRA	MKT BRA
Hur blev det?	BRA	OK	MKT BRA	BRA	OK	MKT BRA	OK	OK
METOD								
Information om metoden	OK	OK	BRA	BRA	OK	BRIST	MKT BRA	MKT BRA
Tankar om metoden	BRA	MKT BRA	BRA	MKT BRA	BRA	BRA	OK	MKT BRA
Egenutveckling	BRA	MKT BRA	BRA	BRA	BRA	BRA	BRA	MKT BRA
FRAMTID								
Effekter på sikt	BRA	MKT BRA	OK	BRA	OK	OK	BRA	MKT BRA
Erfarenheter/förändringar	BRA	MKT BRA	BRA	BRA	BRA	BRA	BRA	MKT BRA

Medeltal skattning:

6

8

6 ½

6

6

7

6 ½

6

Röster från utvärderingen - deltagarintervjuerna / information:

“Fick ett papper om infomötet, tänkte: Går väl och ser..., det lät ju rätt bra, har inget att förlora!”, *“Var lite nyfiken, missade första informationen”*, *“ Skönt att komma hemifrån och ha något att göra”*, *“Fick en kallelse...lite luddigt...svårt att föreställa sig...”*, *“Jag fick direkt en positiv inställning - det verkade som de inte själva visste riktigt hur det skulle sluta, det gjorde saken mer intressant. Bra också att Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och Socialförvaltningen arbetade tillsammans!”*

Röster från utvärderingen - deltagarintervjuerna /rekrytering:

“Kände en innan, positivt att känna någon...”, *“Skönt att hamna i en grupp där alla var sjukskrivna”*, *“Alla i vår grupp var bekanta med varann, nå'n var en gammal klasskamrat”*, *“Jag kände mig motiverad - efter att ha gått sjukskriven en lång tid så känner man att man hamnar i en ond cirkel efter ett tag”*, *“Bra med en liten grupp - svårare att öppna sig inför flera människor”*, *“Hade det varit en blandad grupp hade inte jag kommit!”*, *“Nollställd, bra att komma till något”*, *“Kändes bra att känna igen några - man kanske inte talar om allt om man inte känner igen varann...”*, *“Hoppades att det skulle ge någon slags färdighet till slut”*, *“Bra att komma hemifrån”*

Röster från utvärderingen - deltagarintervjuerna /Metod:

“Går ut på att i stället för att koncentrera sig på fel, ska man göra det man är bra på!”, *“Tyckte det var bra, annorlunda mot vad man varit van vid”*, *“Handledarna ställde en del skumma frågor, fick följdfrågor som öppnade tänkandet. Kunde prata lättare i grupp sedan efter en tid!”*, *“Kändes bra, jag mådde bra av att vara med”*, *“Vi har jobbat ihop som ett team med bra stöd”*, *“Det handlade mycket om att lära sig tänka i andra banor”*, *“Jag har blivit lite tryggare och säkrare under tiden jag varit med i gruppaktiviteterna”*, *“Fick ett nytt tänkesätt, redan tidigt - första dagen”*, *“Allting gick så fort, hann inte ta in arbetssättet ordentligt!”*

Röster från utvärderingen - deltagarintervjuerna /Framtid, erfarenheter:

“Före gruppaktiviteterna hade jag aldrig tagit kontakt själv med en praktikplats!”, *“Det har varit givande, jag är nöjd att ha varit med”*, *“Har redan rekommenderat kursen till andra”*, *“Jag försöker tänka annorlunda nu - reagerar mera när jag hamnar i negativt tänkande”*, *“Det bör inte vara alltför korta perioder, då är det lätt att falla tillbaka i det gamla. Man skulle kunna ha grupperna igång under ett år men inte så många timmar varje gång”*, *“Har fått en pushning för att söka jobb”*, *“Mer självsäker, vet mer om hurman ska fokusera på själva sökandet!”*

Sammanfattning & analys - ”Deltagare”

- ▶ De deltagare som till sist accepterade att gå in i utbildningen har inga speciellt negativa synpunkter på det sätt som de kom med i utbildningen. Flera uttryckte att det var bra att ha ett sammanhang att komma till
- ▶ Att det handlade om ett nytt arbetssätt, eller metod att jobba efter, förstod de allra flesta och de hade heller inget annat än positiva kommentarer till arbetssättet.

- ▶ Samtliga deltagare angav i intervjuerna att de hade fått något med sig från gruppaktiviteterna. Det var olika kommentarer som t ex. att de blivit mer aktiva att söka jobb, att de nu försökte vara mera “framåt”, att de fick ett nytt sätt att tänka, klarare, mera koll, blev på bättre humör.
- ▶ Missar som handledarna ger uttryck för i samband med rekrytering, start av grupper, osäkerhet i genomförandet är något som inte slår igenom i deltagarintervjuerna. Alla är påfallande positiva i omdömena om såväl gruppaktiviteterna som handledarnas agerande.
- ▶ En kritisk deltagarkommentar handlar mera om organisationen och genomförandet. Eftersom det är den enda något så när kritiska deltagarkommentaren citerar jag den här: *“Tyckte att det emellanåt saknades någon som kunde ha svarat för en tydligare struktur på träffarna. Kanske någon som varit mer erfaren eller haft mer kunskaper om metoden. En annan sak är tiden. Det hade varit bättre om det varit 7 träffar utspridda över 5 månader i stället för 7 träffar på 5 veckor. Det här tänkandet behöver man bli påmind om under en längre tid, annars är risken stor att man återfaller i negativt tänkande. Särskilt om man är långtidssjukskriven är det en risk.”*
- ▶ Sex deltagare av åtta kunde direkt svara på frågan: *- Vilken metod användes i gruppaktiviteterna?* De ena av de två övriga kunde beskriva innebörden av metoden, men kom inte på namnet och den andra av de två visste att de hade talat om metoden vid gruppsammankomsterna, men kom inte på namnet.

9. Analys-erfarenheter-framtidstankar

Om man ser till satsningen på lösningsfokuserade grupper för ungdomar som en helhet från de första researcharbetet för att komma igång med inbjudan, tankarna om vilka som skulle vara viktiga att få med i arbetet, rekryteringen, utbildningsinsatserna och fram till dess att grupperna avslutades i början av 2006, så kan man konstatera att utfallet blivit klart positivt. Det är nöjda handledare som intervjuats, sugna på att fortsätta med nya grupper, det är en nöjd utbildare som med lång och gedigen erfarenhet ännu en gång lotsat fram en grupp med ambitiösa och intresserade handledare till ett viktigt arbete med ungdomar i arbetsmarknadens utkant. Det är nöjda deltagare, som dessutom faktiskt kan uttrycka något av det positiva som skett med dem själva under gruppaktiviteterna och efteråt.

Med kännedom om arbetslösa ungdomars många gånger kritiska hållning till nya metoder, arbetsätt och kursinnehåll som inte har en preciserad målsättning är det nästintill förvånande att de själva uttryckt sig så entydigt positivt om de lösningsfokuserade gruppernas påverkan på deras situation. För mig som utvärderare (med egen erfarenhet från många års arbete med målgruppen) är deltagarreaktionerna överväldigande! Jag kan emellertid hitta orsakerna bakom detta i det material jag tagit fram i utvärderingen och det har jag redan antytt härövan. Det handlar om ett

bra koncept - den lösningsfokuserade metoden - , det handlar om en lyckad kombination av handledare som lyckades arbeta tillsammans under en längre tid utan större problem inbördes. Inte heller det kan tas för givet i en process där igångsättandet skedde på kort varsel efter det att (i varje fall några) fått veta om sitt deltagande väldigt sent, strax innan starten!

De brister som jag kunnat hitta i genomförandet (förarbete-rekrytering-gruppaktiviteter-avslut) handlar till stor del om informationssidan. Utan att ha fullständigt klar för mig alla de turer som föregick gruppstarterna, så kan jag förstå att det inte funnits (eller prioriterats) tillräckligt med tid omkring viktiga frågor som: tydlig information till deltagande parter, försäkran på olika sätt att deltagande parter fått klart för sig vad som kunde förväntas och hur konceptet såg ut.

Den inbjudan som gick ut i mars/april 2005 var inte på något sätt bristfällig, men den hamnade tydligen åt sidan på många skrivbord under semesterperioden. Telefonsamtal med påminnelse om upptaktsträff och muntlig försäkran om deltagande räckte inte fullt ut.

Det är förmodligen förklaringen till den turbulens som uppstod vid upptaktsträffen, men som inte nämnvärt påverkade handledarnas och utbildarens fortsatta engagemang. Med facit i hand, så hade det nog varit en bättre väg att gå att först skicka ut en skriftlig inbjudan på chefsnivå och kalla till en överläggning med en muntlig beskrivning av tankarna med projektet. Därefter kunde när upptaktsträffen kom närmare i tid, påminnelseinformation och/eller telefonsamtal ha använts.

När höstens verksamhetsplaneringar gick igång kan man ana att tiden blev knapp för att hinna med rekryteringen till de lösningsfokuserade arbetsgrupperna. Socialförvaltningen Norberg kallade tre möjliga deltagare, men ingen nappade på inbjudan, mer hann man inte göra innan starten. Psykiatri i Fagersta likaså hann inte med att mobilisera några egna grupper.

Däremot finns nu efter provomgångens slut en klar motivation att fortsätta med samverkan omkring ungdomar med psykisk problematik och med svårigheter att komma ut på arbetsmarknaden. En inledande träff för ett sådant samarbete tog i januari 2006 med representanter för Basenhet Psykiatri Fagersta och Försäkringskassan i Fagersta. Även övriga handledare som ingick i projektet har uttryckt sig villiga att sätta igång flera grupper om klartecken ges.

Den lösningsfokuserade arbetsmetoden är inget som mekaniskt kan läras in på kort tid. Det är snarare ett sätt att tänka som måste etableras och integreras genom återkommande träning och intellektuellt utbyte i pedagogiska situationer. Det kan tyckas viktigt att tillvarata såväl handledarnas som deltagande myndigheters/kommuners positiva inställning efter pilotomgången för att gå vidare och förankra arbetssättet hos de som nu varit med - kanske även för några ytterligare nya intresserade.

Metoden hänger i stor utsträckning samman med personliga förmågor, insikter och egenskaper, vilket gör att de personer som fungerar väl i denna pedagogiska roll är också de som är väl lämpade att utveckla och integrera de kunskaper som är förknippade med metoden.

Redan tidigare i rapporten har jag tagit upp rekryteringsfrågan. Eftersom tankarna om samverkan är genomgående tema i den här satsningen, så borde rekryteringsfasen kunna effektiviseras genom att samtliga intressenter (Fk, Af, Soc.förv., Psyk.) även samordnar rekryteringen till grupperna på något smidigt sätt.

En nödvändig insats i samband med gruppaktiviteterna är handledning för handledarna. I den omgång som nu genomförts fanns en kvalificerad och metodkunnig handledare, vilket utgör en garant för att handledarna får det stöd de behöver i ett tufft och krävande jobb, samtidigt som handledningen även bidrar till att det pedagogiska arbetssättet och metoden kan integreras hos de deltagande personerna.

10. Konkreta effekter

Här följer några beskrivningar av effekter som de lösningsfokuserade arbetsgrupperna resulterat i under gruppverksamhetens gång eller efter avslutning och fram till och med genomförandet av intervjuerna. Beskrivningarna har framkommit i samtal med deltagarna eller i samtal med intervjuade handledare i nära anslutning till avslutad gruppaktivitet. För att göra en rättvisande bild av vad som åstadkommit krävs en mätning efter kanske 3, 6 eller 12 månader efter avslutningen.

Av sekretesskäl har beskrivningarna under detta avsnitt givits en mera allmän karaktär, utan att för den skull ge avkall på den faktiska händelsen. De exempel som lyfts fram har god relevans eftersom de oftast även bekräftats av flera intervjupersoner oberoende av varandra. Vissa beskrivningar härrör från deltagarnas egna spontana uttalanden.

Handledarkommentarer:



“Den här personen har vi haft en långvarig kontakt med utan att särskilt mycket har hänt. Efter gruppaktiviteten har det plötsligt hänt väldigt mycket! En märkbar skillnad har inträtt. Det har gått bra - över förväntan!”



“Resultatet av gruppaktiviteterna har blivit bättre än förväntat. Flera har fått nya insikter och alla har varit kvar i grupperna till dess att de avslutades.”



“Har sett att de tänkt till på ett annat sätt än vad de gjort tidigare - nu börjar de att formulera mål. Det har väckts tankar hos dem...”



“En person som tyckte att sig ha varit aktiv och gjort allt förstod inte att det blev något resultat i form av jobb. Nu efteråt har personen insett sig behöva göra lite mer insatser.”



“En person som från att i början varit väldigt avvaktande och försiktig i kontakterna har nu tagit initiativ, pratar, skrattar, kommenterar andra - en helt annan person! Har verkligen kommit igång!”

Deltagarkommentarer:



“Har fått ett annat synsätt”, “Givande - nöjd att ha varit med”, “Tänker annorlunda nu”, “Tar mera kontakter nu, många tips har lett till det...”

11. Sammanfattning

Rekrytering handledare

- Flera skulle ha fått information om deltagande och innehåll betydligt tidigare
- Arbetsledningen positiv till att handledarna skulle medverka, men det mesta fick skötas inom ramen för ordinarie uppdrag - blev stor extra belastning
- Samtliga handledare uttryckte sig positivt om den lösningsfokuserade arbetsmetoden

Rekrytering deltagare

- Det blev endast två grupper som kom igång med arbetet, trots att ett drygt tjugotal ungdomar fått inbjudan att vara med. Det är troligt, och flera intervjuade antyder detta, att den här gruppen ungdomar behöver muntlig och fullödigare information om vad arbetet innebär för att våga ta steget till anmälan.
- Socialförvaltningen Fagersta uttryckte att satsningen på lösningsfokuserade grupperna i stor utsträckning berör samma målgrupp som de redan arbetar med i projekt Empowerment.
- Arbetsförmedlingens representant hävdar emellertid att det finns ett behov som är mycket större än det tjugotal som Empowermentprojektet omfattar, även ungdomar med större mått av problematik

Inledningsskede

- Allt tyder på att det skulle behövts ytterligare någon gemensam träff innan upptaktsträffen för att stämma av deltagande och rekrytering.
- Positiva, nyfikna, engagerade och intresserade handledare gjorde att arbetet flöt smidigt när det kom igång, samt att utbildningsledare Eva Persson var kunnig, erfaren och ett gott stöd.
- Socialförvaltningen Fagersta gjorde en avvikande tolkning av nyttan med deltagande jämfört med Norberg. Orsakerna bakom Skinnskattebergs frånvaro i projektet ligger utanför ramen för denna undersökning, men det har antytts att tidsbrist (liksom Fagersta) är anledningen. I en kommande satsning bör en diskussion föras om de bakomliggande orsakerna.
- Upptaktsmötet blev chockartat för flera av deltagarna eftersom hela upplägget ifrågasattes och en stor del av dagen gick åt till att diskutera och bemöta detta.

Igångsättning



Viktigt med tydlig information till de som inbjuds till gruppaktiviteterna. Muntlig kontakt före är positivt, men kanske helst av allt personliga samtal där man i lugn och ro går igenom vad det hela går ut på. Därefter kan nästa träff innebära att man får tillfälle att bekanta sig med de andra deltagarna i gruppen.



Homogena grupper (utifrån livssituation/social situation) bör eftersträvas, däremot kan det vara berikande med olika erfarenheter, intressen, ålder och kön

Genomförande



Handledargruppen fungerade utmärkt! Utan att tidigare ha känt varann gick de in i ett arbete som hade många frågetecken i starten. De trodde på metoden och kände entusiasm inför det nya.



Bättre uppslutning kring handledarna på respektive arbetsplats (Försäkringskassan undantagen) skulle vara önskvärd, liksom avsatt tid för planering och inläsning av litteratur.



Den totala längden som arbetet med de lösningsfokuserade grupperna pågick upplevdes av i stort sett samtliga handledare som lagom.



Den handledning som handledarna själva fick från utbildningsledaren ansågs mycket värdefull. En viss tid av metod- och handledningsinslagen fick lämna plats för planering av informationsträffen med deltagarna och planering av den första gruppträffen. Av den anledningen ansåg flera handledare att det hade varit bra med ytterligare någon eller några träffar med ren handledning när grupperna kommit igång.

Metod



Metoden fungerar även på en grupp med långtidsarbetslösa/långtidssjukskrivna, det visar inte minst deltagarundersökningen.



Ju bättre integrerad arbetsmetod, desto bättre förutsättningar för grupperna att komma någon vart. Flexibilitet, öppenhet och engagemang kännetecknar handledarnas insats och är viktiga nyckelbegrepp för en lyckad grupputveckling.



Ett förslag från en av handledarna är att det borde vara obligatoriskt med uppföljningar på gruppaktiviteterna, samt att alla deltagare vid avslutningen skulle få en skriftlig översikt om metodens tillämpning så att man vet hur man själv ska kunna använda metoden efteråt.

Deltagare



Samtliga deltagare angav i intervjuerna att de hade fått något med sig från gruppaktiviteterna. Det var olika kommentarer som t ex. att de blivit mer aktiva att söka jobb, att de nu försökte vara mera "framåt", att de fick ett nytt sätt att tänka, klarare, mera koll, blev på bättre humör.



Sex deltagare av åtta kunde direkt svara på frågan: *-Vilken metod användes i gruppaktiviteterna?* De ena av de två övriga kunde beskriva innebörden av metoden, men kom inte på namnet och den andra av de två visste att de hade talat om metoden vid gruppsammankomsterna, men kom inte på namnet.

Hedemora den 9 februari 2006 / Erik O. Sjödin, Creamus AB