

**FRITIDSFÖRVALTNINGEN**

Ungdomsenheten  
 Nova Ungdomens Hus  
 Tellusvägen 19  
 186 86 VALLENTUNA  
 TELEFON vx 08-587 851 00  
 FAX 08-587 851 00  
[ewa.bylin@vallentuna.se](mailto:ewa.bylin@vallentuna.se)

**SLUTRAPPORT**

2008-09-30

Utgåva 1

Beteckning L-1

Handläggare:

Ewa Bylin

Direkt: 070-483 57 82

08-587 851 86

## **SLUTRAPPORT FÖR PROJEKT NEBULOSA**

<b>1. SAMMANFATTNING.....</b>	<b>3</b>
<b>2. INLEDNING.....</b>	<b>5</b>
<b>3. BAKGRUND.....</b>	<b>5</b>
3.1 Syfte .....	5
3.2 Metoder.....	6
3.3 Tidsaxel .....	7
3.3.1 Initierings-, analys- och etableringsfas.....	7
3.3.2 Genomförandefas.....	10
3.3.3 Utvärderingsfas och avslut.....	12
3.4 Budget.....	12
<b>4. ANALYS OCH SLUTSATSER.....</b>	<b>13</b>
4.1 Ändrad målgrupp för projektet.....	13
4.2 De dubbla uppdragen.....	13
4.3 Personal/personalomsättning.....	14
4.4 Struktur.....	15
4.5 Ung Dialog – ett framgångskoncept.....	16
<b>5. RESULTAT.....</b>	<b>16</b>
<b>6. ÖVRIGT.....</b>	<b>17</b>

## 7. BILAGOR

1	Projektbeställning
2	Projektplan
3-7	Lägesrapporter: 070620, 070920, 071203, 080131, 080630
8	Gantt-schema 070427
9	Gantt-schema 080630
10	Projekt Nebulosas organisation
11	Projektredovisning för projekt Nebulosa år 1
12	Projektredovisning för projekt Nebulosa år 2
13	”Nova är ju ungdomarnas ställe”, Utredningen om Nova

## 1. SAMMANFATTNING

Projekt Nebulosa startades i oktober 2006 på Nova – ungdomens hus – i Vallentuna kommun. Syftet var att på ett strukturellt plan arbeta fram metoder för att sammanlänka Novas två huvuduppdrag, att vara en kulturell scen för unga och en trygg öppen mötesplats. Vid starten konstaterades brister gällande strukturfrågorna, en icke stabil personalgrupp samt nödvändiga förbättringsområden inom den fysiska och den psykiska arbetsmiljön. Detta ledde till att projekt Nebulosa under första året främst fokuserade på strukturellt arbete och arbete med personal. Under slutet av första året och projektets andra år har fokus legat på det direkta arbetet med ungdomar.

### **Slutsatser och åtgärdsförslag ur arbetet under projektiden:**

#### Ändrad målgrupp för projektet

Vid projektansökan konstaterades ett behov av att fokusera på killar som befinner sig i riskzon att fara illa och/eller har identifierade psykosociala problem. Då projektet startade hade detta arbete redan påbörjats av dåvarande personal och ungdomsfältarna. Beslut togs därför om att projektet skulle fokusera på tjejer i liknande situation.

#### De dubbla uppdragen

Novas dubbla uppdrag, att vara en kulturell scen för kommunens unga samt en öppen och trygg mötesplats, är möjliga att förena på Nova. Förutsättningarna är att kompetent, utbildad, professionell personal anställs som enbart ansvarig för den öppna verksamheten och annan kompetent, utbildad och professionell personal anställs enbart för arbete med respektive kulturområde, d.v.s. dans, musik, teater/film, café osv.

#### Personal/personalomsättning

Novas verksamhet måste byggas av kompetent personal, ett kompetent föreståndarskap som är hållbart, konsekvent och tydligt samt professionalism bland all personal. Personalen bör ha adekvat yrkeskompetens med skiftande utbildning, erfarenheter, ålder och etnisk bakgrund för att uppfylla de för Nova uppställda målen och för att de unga ska kunna identifiera sig med olika professionella vuxna. Ytterligare åtgärder för att undvika stor personalomsättning finns inkluderad i analysavsnittet.

#### Struktur

Strukturen på Nova har ofta förändrats i och med byte av personal och föreståndare. Kunskap, erfarenhet, samverkan och relationer har börjats om med vid varje personalbyte. Dokumentation, upprättande av kvalitetssäkringssystem och spridande av information är några av de föreslagna åtgärderna för att skapa en stabil struktur på Nova. Flera förslag finns i analysavsnittet.

#### Ung dialog – ett framgångskoncept

Ungdomar ska på ett strukturerat sätt utgöra en forumgrupp där deras idéer, kraft och kreativitet tas tillvara och gör dem delaktiga i den vidare utvecklingen av Nova.

### **Resultat som framkommit under projektiden, se nedan**

Nova har under sina fem år haft hög personalomsättning. Det har inneburit nya konstellationer i personalgruppen och återkommande nya relationer mellan ungdomar och personal och därmed avsaknad av kontinuitet.

Ungdomsfältarna har flyttat till Novas lokaler som ett led i att samordna förvaltningens resurser för unga samt att öka tillgängligheten.

Åldersgränsen för Novas besökare är ändrad från 14-20 år till att vara 13-20 år.

Satsningen på personalfrågor och strukturering av den psykiska och fysiska arbetsmiljön under våren 2007 gav goda resultat i form av ett tryggare Nova, som lockade nya och flera besökare, ett ökat antal samverkanspartners samt en positiv utveckling i personalgruppen.

Under senare delen av hösten skedde ändring av föreståndarskap på Nova, vilket innebar förändring i synsätt och struktur. Tidigare fattade beslut revs upp och nya beslut togs men det påbörjade strukturella arbetet fullföljdes inte. Ytterligare personalomsättning skedde.

Under vintern och våren 2008 har det framkommit att verksamheten inte fungerar på ett tillfredsställande sätt och det har lett till en djupgående utredning av Nova. Åtgärdsförslag till vidare utveckling finns inkluderad i projektets slutrapport (bilaga 13).

Projektet var planerat att fortlöpa t.o.m. januari 2009 men avslutas tidigare, under hösten 2008, p.g.a. projektledarens föräldraledighet.

Förbättringsåtgärder är föreslagna och överlämnade till projektbeställare tillika chef för ungdomsenheten. Fullständig dokumentation av projekt Nebulosas arbete finns hos projektbeställare, tillika chef för ungdomsenheten, samt hos Ungdomsstyrelsen.

## 2. INLEDNING

Projekt Nebulosa startades i oktober 2006 på Nova. Från början kallades projektet för Novalyftet. Namnet har under arbetets gång ändrats till Projekt Nebulosa. Namnet Nebulosa är ett förslag från två av Novas besökare och definieras i ”Unga fakta” som ”Stjärnorna föds i enorma gasmoln som kallas nebulosor. Man skulle kunna säga att det här är rymdens barnkammare för nya stjärnor.”<sup>1</sup>

Syftet med projektet var att hitta former för att sammanlänka Novas två uppdrag, att vara en attraktiv kulturell scen för Vallentuna kommuns ungdomar och att vara en trygg öppen mötesplats. Särskilt fokus lades på ungdomar som befinner sig i riskmiljöer och/eller har identifierade psykosociala problem. Problemen med att sammanlänka de två uppdragen är gemensamma för många ungdomens hus i landet och därför beviljades projektmedel från Ungdomsstyrelsen under två år, med ett år i taget.

## 2. BAKGRUND

Nova är kommunens centrala mötesplats för ungdomar. Vid projektets start riktades verksamheten till åldrarna 14-20 år, men sedan hösten 2007 är även 13-åringar välkomna.

### Novas verksamhetsidé:

Nova är som ett växthus för ungdomar och ska fungera som en korsväg, ett ställe där möten sker mellan olika människor, projekt och intressen i samverkan med föreningsliv, andra ungdomsaktörer i och utanför Vallentuna kommun samt föräldrar.

Nova ska

- vara en attraktiv och trygg mötesplats för unga
- erbjuda ett varierat och spännande aktivitetsutbud med kulturinriktning
- erbjuda en mångfald och kvalité som är intressant för olika grupper av ungdomar
- engagera ungdomar att ta ansvar för olika delar av verksamheten och bli aktörer

Vid tiden för projektansökan bestod Novas besökare till stor del av ungdomar, som befann sig i riskzon att fara illa och personalen eftersökte kompetens och metoder för att i större utsträckning kunna möta dem. Personalen såg en fara i att dessa ungdomar tog huset i besittning och inte släppte in nya ungdomar som ville ta del av Novas kulturella utbud. På grund av den då rådande situationen startades Projekt Nebulosa.

### 3.1 Syfte

Syftet med satsningen på Projekt Nebulosa har varit att på ett strukturellt plan arbeta fram metoder för att sammanlänka Novas två uppdrag, att vara en kulturell arena för kommunens ungdomar och att vara en trygg mötesplats. Fokus har legat på att arbeta fram meto-

---

<sup>1</sup> Se <http://www.ungafakta.se/ungafakta/faktaamne/?amne=stjarnorplaneter>.

der för att kunna möta behoven hos samtliga ungdomar som kommer till Nova, speciellt med hänsyn till ungdomar som befinner sig i riskzon att fara illa.

Projektets målgrupp var vid tiden för projektansökan killar med invandrabakgrund, som ofta besökte Nova.<sup>2</sup> Då projektet startade hade detta arbete redan påbörjats av dåvarande personal och ungdomsfältarna. Beslut togs därför att projektet skulle fokusera på tjejer som befinner sig i riskzon att fara illa och/eller har identifierade psykosociala problem.

Genom att sammanlänka Novas olika uppdrag erbjuds många olika ungdomar möjlighet att utvecklas i en trygg, positiv och kreativ miljö. Att uppmuntra till att ungdomarna blir aktivt delaktiga i verksamheten leder till att deras självkänsla stärks och att de i förlängningen gör kloka val för sig själva. Visionen för Nova har sedan starten 2002 varit att bli norrorts mest attraktiva mötesplats för ungdomar.<sup>3</sup>

## 3.2 Metoder

Projektledarens, socionomens psykosociala arbetssätt har inneburit ett eklektiskt förhållningssätt som innebär, att man genom att använda en bred teoretisk kunskapsbas finner bästa möjliga individuella grupp eller strukturella lösning utifrån de givna problemställningarna.

Metodutveckling samt strukturellt och organisatoriskt arbete har skett under projekttiden. Se nedan.

- 1) Analys av den psykosociala och fysiska miljön.
- 2) Handlingsplan för strukturell utveckling.
- 3)Handledning och andra kompetenshöjande insatser för personal.
- 4) Individuellt förändrings- och motivationsarbete med enskilda individer för successiv inlussning i Novas verksamhet. Även utslussningsarbete för ungdomar har gjorts där behov funnits.
- 5) Stärkande gruppverksamhet för att tillvarata tjejers intressen och sträva efter en jämnare könsfördelning i verksamheten.
- 6) Samverkan med andra ungdomsaktörer och erfarenhetsutbyte med andra närliggande projekt.
- 7) Uppsökande verksamhet där ungdomar i den givna målgruppen befinner sig, exempelvis skolor och genom ungdomsfältarna.
- 8) Aktivt deltagande som Novas representant i kommunens samordningsgrupp gällande ungdomsfrågor, Tryggare Vallentuna.

---

<sup>2</sup>Se projektbeställning, bilaga 1

<sup>3</sup>Se projektbeställning, bilaga 1

- 9) Ung Dialog som består av ungdomar i Vallentuna, vilka är intresserade av att bilda en referensgrupp, som ska ha inflytande över vad som händer på Nova och Novas utveckling. Ungdomarna är bl.a. rekryterade genom de ungdomsintervjuer som är del av Novautredningen.<sup>4</sup>
- 10) Temakvällar för ungdomar, föräldrar och andra vuxna för samtal kring ungdomsfrågor och ungdomskultur är genomförda av ungdomsfältarna i samverkan med Röda Korset.

### 3.3 Tidsaxel

Projektet har indelats i olika faser (initierings-, analys-, etablerings-, genomförande- och utvärderingsfas samt avslut). Projektets olika faser har omgärdats av milstolpar och kontrollpunkter då projektledare och projektbeställare planerat, styrt, följt upp och beslutat hur projektet ska fortsätta. Projektet var planerat att fortlöpa t.o.m. januari 2009 men avslutas redan under hösten 2008 p.g.a. projektledarens föräldraledighet.<sup>5</sup>

#### 3.3.1 Initierings-, analys- och etableringsfas

##### Initieringsfas

Initieringsfasen har bestått av projektansökan, rekrytering av projektledare samt projektstart.

##### Analys- och etableringsfas

Under analys- och etableringsfasen konstaterades brister gällande strukturfrågorna, en icke stabil personalgrupp samt nödvändiga förbättringsområden inom den fysiska och psykiska arbetsmiljön. Analysen bestod av observationer, undersökande samtal och byggande av relationer med interna och externa intressenter (ungdomar, personal, föräldrar, skolpersonal, intresseorganisationer med flera) – detta för att få en bild av rådande kultur, behov, önskemål och idéer till förändring. Förutsättningen för att projektet och därmed Nova skulle nå målen var att personalen skulle komma att utgöra den professionella basen för verksamheten. Därför fokuserade projektet under sitt första år på kontinuerligt strukturellt arbete i form av metoder för organisations- och personalutveckling. Se nedan.

##### **Metod- och kompetensutvecklingsplan för personal**

- Individuell- samt grupphandledning i psykosocialt förhållningssätt för personalen.
- Kompetensutveckling för personal i att planera, genomföra och följa upp arrangemang.
- Teambuilding för personalen.

---

<sup>4</sup>Se bifogad utredning, "Nova är ju ungdomarnas ställe", bilaga 13.

<sup>5</sup>Se Gantt-schema 070427, bilaga 8 och Gantt-schema 080630, bilaga 9.

- Kompetensutveckling för personalen i praktisk marknadsföring – att vara en formell och personlig ambassadör.
- Uppsökande, utåtriktad verksamhet för all personal i syfte att bygga goda relationer med ungdomar, vilket genererat nya och ökande antal besökare.
- Professionellt bemötande av ungdomar och samverksanspartners.
- Ungdomskultur.
- Ungdomar som befinner sig i riskzonen att fara illa.
- Drogtecken och hur agerar personalen vid misstanke om alkohol- och/eller drogpåverkan.
- Coaching till ungdomar – vad innebär det?
- Individuellt ledarskap – psykiskt och fysiskt.
- Konflikthantering.
- Att skapa trygga och tillitsfulla miljöer.

### **Värdegrundsarbete**

1. Värdegrundsarbetet innebar att personalens förhållningssätt och gemensamma regler för arbetsplatsen kontinuerligt arbetades med på olika sätt i syfte att nå en gemensam värdegrund som bas för verksamheten. Speciella områden, som återkommande gicks igenom, var arbetsmoral, kommunikation, respekt, positiv inställning, självreflektion, omtanke, feedback och serviceanda.
2. Utbildningsdagar med aktuella utvecklingsområden genomfördes för ungdomsenheten. Se nedan.

#### Arbetsstagare/arbetsgivare

- För vem arbetar vi? – Organisationen
- Arbetsregler
- Rättigheter/skyldigheter som arbetsstagare
- Informationsansvar
- Friskvård/medarbetarenkät
- Tystnadsplikt
- Stress och tidstjuvar
- Arbetsmoral

#### Ungdomscoach – vad innebär det?

- Individuellt- och grupparbete om det egna arbetsområdet
- Formulering av arbetsbeskrivning

#### Teambuilding

### Värdegrund för Ungdomsenheten

- Ett salutogent förhållningssätt
- Allas lika värde
- Ett respektfullt bemötande
- Trygga och tillitsfulla miljöer
- Ungdomars delaktighet
- Kundfokus
- Serviceanda

### Praktiska metoder

1. Personalen fick stöd i praktiska metoder för att planera, dokumentera och genomföra projekt. Dokument för utformning av arrangemang utarbetades, vilket bl.a. innefattar checklista med arbetsuppgifter som ska genomföras inför arrangemang, kontaktuppgifter till berörda personer involverade i arrangemanget och schema för arbetsfördelning för aktuellt tillfälle. Dokumentet är även till för att utvärdera tidigare gjorda arrangemang och större åtaganden.
2. Tydligare arbets- och ansvarsfördelning för personalen gjordes.

### Struktur på arbetsplatsen

1. Införandet av kontinuerliga personalmöten, måndag till torsdag kl. 14.00 genomfördes för att bl.a. öka personalens delaktighet, KASAM (känsla av sammanhang) i en verksamhet där många olika saker pågår parallellt). Personalmötena ger även möjlighet till genomgång och diskussion av gemensamma beröringspunkter och är en del i arbetet för att nå en gemensam värdegrund.
2. Dokumentation infördes av personalmöten och gemensamma tagna beslut för Nova, vilket gjorde att alla på arbetsplatsen på ett lättillgängligt sätt fick tillgång till information och att tagna beslut konsekvent kunde följas upp. Informationstavla för personalen gjordes med bl.a. aktuellt schema för personal och för planerade arrangemang, viktiga meddelanden och anteckningar från personal- och enhetsmöten.
3. Schema gjordes utifrån verksamhetens mål och godkändes av personalen.
4. Ett konsekvent agerande av personalen vad gäller Novas öppettider infördes.
5. Rensning och strukturering av alla utrymmen, förråd, café, kontorsutrymmen etc. gjordes.

### Samverkan med andra

1. Antalet samverkanspartners, som har aktiv del i verksamheten på Nova, ökade – däribland ungdomsfältarna som även flyttat basen för sin verksamhet till Novas lokaler. Andra samverkanspartners är skola, föräldrar, studieförbund, polis, föreningar, kyrkan och socialtjänst för att öppna upp Nova för flera intressenter, för att bredda Novas utbud och öka kunskapen om Nova och

dess verksamhet. Samverkan har även inneburit stöd till enskilda individer där behov funnits.

2. Aktivt deltagande som Novas representant i Tryggare Vallentuna. Forumet har gett möjlighet att möta andra ungdomsaktörer i kommunen samt att diskutera och främja samverkan kring ungdomsfrågor i kommunen.
3. Samverkan och erfarenhetsutbyte med andra närliggande projekt.

### **Personalvård**

1. Införande av tydliga lunch- och middagspauser för personalen samt ett ökat användande av friskvårdstid.
2. Konflikthantering och attitydförändringsarbete bland personalen.

## **3.3.2 Genomförandefas**

Projektets första år innebar fokus på personal- och strukturfrågor och med den grunden lagd var det under projektets år två naturligt att fokusera på det mera direkta arbetet med ungdomarna. Under genomförandefasen, som pågått både under projektets första och andra år, har följande arbete prioriterats:

### **Tjejer**

Syftet med verksamhet speciellt riktad till tjejer har varit att

- stärka de unga tjejernas självkänsla, öka deras självkännet och att förbättra deras förmåga att göra kloka val,
- lyfta fram och fokusera på deltagarnas positiva sidor, styrkor, intressen och kreativitet,
- skapa möjligheter för deltagarna att reflektera över sina tankar och värderingar och på det sättet medvetandegöra dem om sina roller och attityder,
- deltagarna ska göra nya bekansnader och därigenom bredda sitt kontaktnät,
- skapa en trygg grupp, som blir bas för att våga anta nya utmaningar,
- öka unga tjejers delaktighet och medbestämmande i Novas verksamhet,
- öka jämställdheten inom Novas verksamhet, genom att erbjuda aktivitet riktad till tjejer, då de flesta av Novas besökare vid projektstarten var killar,
- öka antalet tjejer som besöker Nova,
- göra Nova känt för personer som ännu inte känner till verksamheten.

Metoderna har varit olika beroende på behov och har resulterat i olika upplägg för verksamheten. Se nedan.

1. Tjejgruppsverksamhet har utarbetats i samverkan med ungdomsfältare och studieförbund. Materialet finns dokumenterat hos ungdomsfältare. Tjejgrupperna har träffats en gång per vecka kring olika teman, se nedan.  
*Friskvård* med olika aktiviteter för att må bra fysiskt och psykiskt.  
*Tema* då vi samtalat kring aktuella ämnen, såsom familjen, alkohol och droger, mina vänner och jag, våld, självförtroende m.m.

Våga nytt då vi har provat på saker som varit nya för tjejerna, såsom teaterbesök, självförsvar, olika träningsformer, tårttävling och att spela teater.

2. Tjejgrupper under skoltid i samverkan med drogsamordnare och skolan.
3. Tjejmässa för tjejer i alla åldrar. Mässan har utarbetats av Novas besökande tjejer tillsammans med Novas personal. Syftet med tjejmässan har varit att
  - öka unga tjejers delaktighet och medbestämmande i Novas verksamhet
  - öka jämställdheten inom Novas verksamhet, genom att erbjuda aktivitet riktad till tjejer, då de flesta av Novas besökare är killar
  - lyfta fram och fokusera på tjejers intressen och kreativitet
  - bidra till att stärka tjejers självkänsla
  - öka antalet tjejer som besöker Nova
  - göra Nova känt för personer som ännu inte känner till verksamheten
  - bjuda in tjejer 0-100 år för att bygga broar mellan generationer.

Fullständig projektbeskrivning finns bland dokumenterade arrangemang för Nova.

### **Samverkan med andra**

1. Lägerverksamhet i samverkan med ungdomsfältare och Karbygårdens personal.
2. Samverkan med andra ungdomsaktörer såsom skola, ungdomsfältare, föräldrar, polis, studieförbund, föreningar och socialtjänst.
3. Erfarenhetsutbyte med andra närliggande projekt.

### **Individuellt ungdomsarbete**

#### **1. Inslussning**

Enskilt förändrings- och motivationsarbete har genomförts med individer för successiv inslussning i Novas verksamhet. Syftet har varit att stimulera varje individs personliga utveckling i en kulturell miljö samt att stärka personens nätverk.

#### **2. Utslussning**

Individuellt arbete har gjorts med ungdomar i behov av utslussning till andra verksamheter. Bakgrunden till insatsen har varit ungdomarnas behov av att t.ex. vilja komma vidare p.g.a. högre ålder än Novas målgrupp eller sociala orsaker.

### **Uppsökande verksamhet**

1. Uppsökande verksamhet där ungdomar i den givna målgruppen befinner sig, t.ex. skolor och genom ungdomsfältarna.

2. Ung Dialog är ett forum, som påbörjats i syfte att på ett strukturerat sätt tillvarata ungdomarnas intressen och kreativitet samt att göra dem aktivt delaktiga i Novas fortsatta utveckling.

### **Personal**

1. Psykosocial handledning till personal har genomförts efter önskemål.
2. Återkommande analys av aktuellt läge för Nova har gjorts.

### **Utredning**

Genomgripande utredning av Nova. Se bifogad utredning ”Nova är ju ungdomarnas ställe”.

## **3.3.3 Utvärderingsfas och avslut**

Utvärderingen har innefattat sammanställning av utredningsmaterial samt av hela Projekt Nebulosas material.

De tidigare uppbyggda relationerna med ungdomar, personal och samverkanspartners avslutas.

Alla insatser under projekttiden har kontinuerligt utvärderats under arbetets gång och inkluderas bland dokumenterade arrangemang på Nova, i slutrapportens lägesrapporter, bilagor samt hos enhetschef för ungdomsenheten. Material för tjejgruppsverksamheten finns dokumenterad hos ungdomsfältarna.

De genomförda insatserna genom Projekt Nebulosa har inte räckt till för att Nova ska nå sina mål. Kvar att arbeta med är organisations-, struktur- och personalfrågor.

Den ingående utredningen om Nova, ”Nova är ju ungdomarnas ställe”, baseras på intervjumaterial med ungdomar, samverkanspartners, nuvarande och tidigare personal samt fritidskontorets personal. I utredningen föreslås framtida åtgärder för Nova.

Slutrapporten för Projekt Nebulosa presenteras för projektbeställare, fritidschefen, Novas föreståndare, politiker i fritidsnämnden samt Ungdomsstyrelsen.

## **3.4 Budget**

Ekonomisk redovisning för Projekt Nebulosa för år 1 och 2 finns angiven i medföljande bilagor 11 och 12.

## 4. ANALYS OCH SLUTSATSER

Nova har under sina fem år haft ökande och dalande besöksantal, skiftande personal- och ledningskonstellation samt en föränderlig verksamhet. Struktur-, organisationsfrågor och personalproblem kvarstår att arbeta med och lämnas vidare till chefen för ungdomsenheten och fritidschefen för fortsatta åtgärder.

### 4.1 Ändrad målgrupp för projektet

Vid tiden för projektansökan var projektets målgrupp ungdomar, främst killar med invandrarbakgrund, vilka regelbundet besöker Nova och som befinner sig i riskzonen att fara illa eller har identifierade psykosociala problem. Under analysfasen framkom att dessa killar till stor del fångats upp och arbetades med av dåvarande personal och ungdomsfältarna samt att Novas verksamhet till stor del riktades till killar. För att öka jämställdheten bland Novas besökare inriktades Projekt Nebulosa på att fånga upp gruppen tjejer, som ofta besöker Nova, främst med fokus på dem som befinner sig i riskzon att fara illa och/ eller har identifierade psykosociala problem. Syftet med satsningen var att utöka Novas verksamhet med aktiviteter, som tjejer är intresserade av och vill engagera sig i samt att öka antalet besökande tjejer.

### 4.2 De dubbla uppdragen

Beträffande Novas dubbla uppdrag har det visat sig vara svårt att en och samma person ska kunna upprätthålla och utveckla parallella delar av verksamheten, både den öppna verksamheten och de speciella kulturella intresseområden som är Novas hörnstenar. Förslagsvis bör Nova anställa utbildad, professionell och kompetent personal som har hand om enbart den öppna verksamheten samt anställa utbildad, professionell och kompetent personal som enbart arbetar med Novas hörnspelare, d.v.s. musik, teater och film, dans, café osv.

Vad gäller den öppna verksamheten hävdar projektledaren, att det är den svåraste av Novas uppdrag. Den öppna verksamheten kräver kompetens, som kan bemöta alla besökare och hantera situationer som uppkommer. Den öppna verksamheten får inte stanna vid att den erbjuder t.ex. biljardspel eller pingis utan snarare att de aktiviteterna används som metoder för relationsbyggande och successiv utveckling hos besökarna, förstås utifrån var och ens intresse och behov. I den öppna verksamheten behöver personalen kunna välkomna, bekräfta, entusiasmera och bemöta ungdomarna där de befinner sig och stötta personerna till att finna sin plats på ett positivt sätt i Novas verksamhet. De ungdomar, som behöver mera stöd, ska ges möjlighet till det och där är personalens kompetens och lyhördhet i den öppna verksamheten viktig för att på ett professionellt, adekvat, salutogent och, vid behov, behandlande sätt hjälpa besökaren. Arbetet med organisationen drivs vidare av projektbeställaren, tillika ungdomsenhetens chef.

Novas lokaler uppfyller verksamhetens krav och de dubbla uppdragen är möjliga att driva på Nova med rätt organisations- och personalförutsättningar. Kravet är dock att personalen har kunskap och kompetens för att kunna samverka mellan uppdragen och där är det viktigt med en föreståndare/ledningsperson som har kompetens att leda personalen i den

utvecklingen. Den öppna verksamheten och gruppverksamheten är nödvändiga för varandra och verksamheten bildar tillsammans den helhet som ungdomar i Vallentuna önskar.

### 4.3 Personal/personalomsättning

Novas verksamhet måste byggas av kompetent personal, ett kompetent föreståndarskap som är hållbart, konsekvent och tydligt samt professionalism bland alla, personal och ledning. Den anställda personalen bör ha adekvat och olika yrkeskompetens med skiftande utbildning, erfarenheter, ålder och etnisk bakgrund. Personalens kompetens måste motsvara den nivå på kunskaper som ska leda till att uppfylla de för Nova uppställda målen.

Novas föreståndare ska ansvara för helheten, leda arbetet i linje med uppsatta mål och hålla samman verksamheten i samråd med ungdomsenhetens chef. För personalens växande och delaktighet, som de i sin tur sprider vidare till ungdomarna, bör föreståndaren delegera mycket arbete till ungdomscoacherna. Föreståndaren bör stärka varje anställd med adekvat kompetensutveckling inom respektive arbetsområde för att var och en ska kunna driva utveckling inom det egna området samt utveckla samverkan med interna och externa samverkanspartners. Det leder till en verksamhet som i grunden genomsyras av demokrati och medbestämmande och en personalgrupp där kreativiteten hålls levande i en verksamhet vars mål är att främja delaktighet och kreativitet hos unga. Det leder även till att bredda utbudet av arrangemang och fler ungdomsaktörer som ger möjlighet att möta behov och intressen hos flera ungdomar i Vallentuna kommun.

För att upprätthålla projekt Nebulosas påbörjade övergripande strukturella och organisatoriska arbete och arbetet med ungdomar i riskzon bör en socionom anställas till Nova. Socionomen bör vara länken mellan Novas besökare, ungdomsfältare, andra ungdomsaktörer och stödfunktioner för ungdomar i kommunen. Syftet är att stötta de ungdomar som behöver professionellt psykosocialt stöd. För att göra Nova till en bas för kommunens ungdomar, ett ungdomens hus, ett hus av och för ungdomar, finns visionen att på olika sätt samordna och involvera många av ungdomsaktörerna i Vallentuna kommun till Nova.

Det är personalen på Nova som ska bygga relationer med besökarna och skapa den trygga och professionella basen för verksamheten som gör att besökare dras till Nova. För att kunna möta de behov, som finns bland dagens ungdomar, behövs därför personal med rätt kompetens och ett professionellt förhållningssätt.

En ungdomsverksamhet som Nova är och ska vara under ständig förändring för att möta ungdomarnas behov och de växlande inriktningar som ungdomskultur kan och ska ha. Detta kräver hög grad av flexibilitet hos personal samt förståelse, främst från vuxenvärlden.

För personalen behöver flertalet satsningar göras. För att åstadkomma detta behövs ett antal åtgärder sättas in. Dessa åtgärder finns presenterade nedan samt i bifogad utredning om Nova. Se bilaga 13. Projektbeställaren, tillika enhetschefen för ungdomsenheten, och fritidschefen arbetar vidare med personalfrågorna samt utformning av Novas organisation och struktur. Nova undviker stor personalomsättning genom

1. att bygga team som känner sig delaktiga och känner tillit till varandra och ledningen,
2. kompetensutveckling i syfte att skapa en gemensam kompetens- och värderingsgrund,
3. tydliga mål- och arbetsbeskrivningar,
4. att arbetsgruppen ska vara mångfacetterad gällande ålder, kön, ursprung och utbildningsbakgrund,
5. tydlig, konkret och samstämd ledning,
6. skapa möjlighet att gå undan för rast och vila samt
7. förtydligande av ungdomscoachrollen.

#### 4.4 Struktur

Strukturen har ändrats i och med att Nova fått ny föreståndare. Arbetet med dokumentation och uppbyggd struktur har inte fortsatt. Stor personalomsättning har skett. Kunskap, erfarenhet, samverkan och relationer mellan personal och ungdomar har genom byte av föreståndare och personal gått förlorad och behövt börjas om med vid varje personalbyte. Tydligt är att verksamheten har saknat kontinuitet i struktur och organisation och har ändrat inriktning främst genom ändring i föreståndarskap. Information och dokumentation ska vara lättillgänglig för all personal genom tydlig dokumentation av personal- och enhetsmöten samt arrangemang. Kvalitetssäkring av verksamheten behöver göras. Projektledare och projektbeställare, tillika enhetschefen för ungdomsenheten, har diskuterat formerna för det fortsatta arbetet med struktur- och organisationsfrågorna och projektbeställaren driver det vidare tillsammans med fritidschefen.

På det strukturella planet behöver flertalet satsningar göras. Projektledaren har därför lämnat föreslagna åtgärder till hur man skapar en stabil struktur på Nova. Se nedan.

1. Novas föreståndare ansvarar för att dokumentation görs av verksamheten, bl.a. via upprättat projektunderlag för arrangemang, samt att genomförda projekt och arrangemang utvärderas. Detta för att samtlig personal ska kunna följa arbetets gång.
2. Protokollföra personalmöten för att befästa tagna beslut samt tillse att samtlig personal är delaktig i verksamhetens utveckling.
3. Ett hållbart kvalitetssäkringssystem behöver byggas för att borga för att kompetens stannar i huset även med hög personalomsättning.
4. Upprätta handlingsplaner vid misstänkt alkohol/narkotikapåverkan, våld och hot om våld, första hjälpen, brandsäkerhet m.m.
5. Förvalta Novas två uppdrag genom att anställa personal som arbetar en-

bart i den öppna verksamheten och annan personal som arbetar enbart med den specialinriktade kulturella verksamheten.

6. Öka antalet samverkanspartners som arbetar med och för kommunens ungdomar för att göra dem till aktörer i huset och inom Novas verksamhet.

#### **4.5 Ung Dialog – ett framgångskoncept**

Ung Dialog är påbörjat genom att intresserade ungdomar är rekryterade att ingå i en forumgrupp där de ska vara med och tycka till om Novas verksamhet och utarbeta den tillsammans med Novas personal. Ungdomarnas intressen, kraft, engagemang och kreativitet ska på ett mera strukturerat sätt tas tillvara och ligga till grund för vidare utveckling av Nova. Att samverka och utgå från ungdomarna på detta sätt gör dem delaktiga i den verksamhet, som ska vara byggd för och av dem med ledning av vuxna vilka också ger dem verktygen att agera. Projektledare och projektbeställare, tillsammans med Novapersonal, kommer att träffa ungdomarna i ett inledningsskede för att starta upp Ung Dialog. Förutsättningen för att Ung Dialog ska vara framgångsrikt och trovärdigt är att kompetent och professionell personal finns på plats för att arbeta med frågan och möta de entusiastiska ungdomar som vill vara en del av och utveckla Novas verksamhet. Arbetet delegeras vidare av projektbeställaren, tillika ungdomsenhetens chef.

### **5. RESULTAT**

Hög personalomsättning har skett, vilket har inneburit återkommande ny konstellation i personalgruppen samt återkommande nystartande och avslutande av relationer mellan ungdomar och personal.

Ungdomsfältarna stationeras i Novas lokaler som ett led i att samordna förvaltningens resurser för ungdomar till Nova och att öka tillgängligheten.

Åldersgränsen för Novas besökare var vid projektets start 14-20 år, vilket ändrats till att vara 13-20 år. Orsaken är att två av ungdomsenhetens mötesplatser för yngre barn i centrala Vallentuna stängts och 13-åringarna i åk 7 då hänvisats till Nova.

Konflikthantering, attitydförändrings- och värdegrundsarbete, kompetensutveckling m.fl. insatser bland personalen ledde under våren 2007 till en mera inbjudande atmosfär på Nova liksom att var och en i personalen tog mera ansvar för sitt arbete och utveckling av det. Detta ledde under våren 2007 till att ungdomar såg Nova som ett bra ställe där man vill vistas. Detta ledde i sin tur till mera inbjudande atmosfär för nya besökare, ett faktiskt ökat besöksantal och att samverkanspartners strömmade till under våren och höststarten 2007.

Under senhösten 2007 skedde återigen långtidsfrånvaro och byte av föreståndare och därigenom förändring av synsätt och struktur. Det har vidare inneburit att många tidigare fattade beslut har rivits upp och nya har tagits. Det tidigare strukturella arbetet som genomförts och påbörjats under våren och hösten 2007 fullföljdes inte. Ytterligare personalomsättning skedde.

Från januari och under våren 2008 har det inkommit signaler från ungdomar och samverkanspartners att verksamheten inte fungerar på ett tillfredsställande sätt. Detta har lett till den mera djupgående utredningen av Nova.

## **6. ÖVRIGT**

I övrigt bör tilläggas att i byggnaden intill Nova numera finns en skatehall, invigd den 6 september 2008. Samverkan sker mellan verksamheterna och kan bidra till att flera och nya ungdomar lockas till Nova och dess verksamhet under förutsättning att Novas verksamhet genomsyras av ett välkomnande och tryggt klimat, kompetens och professionalism.