



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Sid 1(27)
Diarienummer
2019/00383

Vi förändrar arbetsmarknaden

Ansökan

Uppgifter om projektet

Namn på projektet	En väg in	Startdatum	2020-02-01
Kontaktperson för projektet	Margaretha Håkansson	Slutdatum	2022-01-31
Telefonnummer	0451-267064		
E-post	margaretha.hakansson@hassleholm.se		
Behörig företrädare	Jörgen Bergvall		
Telefonnummer	0451-267069		
Kontaktperson ekonomi	Arne Wolke		
E-post	arne.wolke@hassleholm.se		
Telefonnummer	0451-268442		
Utdelningsadress	Kasernvägen 2 28135 Hässleholm		
Besöksadress	Kasernvägen 2 28135 Hässleholm		

Organisation

Organisationsnamn	Hässleholms kommun
Organisationsnummer	212000-0985
Organisationsform	Primärkommunala verksamheter
Antal anställda	Fler än 200
Telefonnummer	0451-267000
e-post	info@hassleholm.se
Webbplats	www.hassleholm.se
Utdelningsadress	Stadshuset, Nytorgsgatan 1 28180 Hässleholm
BANKGIRO	866-3494
Behörig företrädare för organisationen	Jan-Ole Engkvist

Arbetsställe/enhet som ansvarar för projektet

CFAR-nummer	27410869
Namn på arbetsställe/enhet	Arbetsmarknadsenheten
Utdelningsadress	Kasernvägen 2 28180 Hässleholm
Besöksadress	Kasernvägen 2 28135 Hässleholm

Uppgifter om utlysningen

Namnet på utlysningen och diarienumret	Utllysning Sydsverige "Hållbara övergångar till arbete": 2019/00206
--	---

Europeiska socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling



Programområde

Programområde 2 - Ökade övergångar till arbete

Specifikt mål

2.1 Kvinnor och män som står långt från arbetsmarknaden ska komma i arbete, utbildning eller närmare arbetsmarknaden.

Projektet ska huvudsakligen bedrivas i

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> ESF Nationell Nivå | <input type="checkbox"/> Övre Norrland | <input type="checkbox"/> Mellersta Norrland |
| <input type="checkbox"/> Norra Mellansverige | <input type="checkbox"/> Östra Mellansverige | <input type="checkbox"/> Stockholm |
| <input type="checkbox"/> Småland och Öarna | <input type="checkbox"/> Västsverige | <input checked="" type="checkbox"/> Sydsverige |

Deltagare

Totalt antal deltagare i projektet 100 Antal kvinnor 53 Antal män 47

Ålder på deltagare

- | | | |
|---|---|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> 15-24 | <input checked="" type="checkbox"/> 25-54 | <input checked="" type="checkbox"/> 55-64 |
|---|---|---|

Deltagare i projektet

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Anställda | <input type="checkbox"/> Företagare | <input type="checkbox"/> Verksamma inom ideell sektor |
| <input checked="" type="checkbox"/> Unga (15-24 år) | <input checked="" type="checkbox"/> Nyanlända invandrare | <input checked="" type="checkbox"/> Långtidsarbetslösa |
| <input checked="" type="checkbox"/> Har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga | | |
| <input checked="" type="checkbox"/> Är eller har varit sjukskrivna och har behov av stöd för återgång i arbete | | |
| <input checked="" type="checkbox"/> Är utanför arbetsmarknaden (mer än 12 månader) | | |
| <input checked="" type="checkbox"/> Långtidsarbetslösa ej anmälda på AF | | |

Beskrivning

Beskrivning av projektets genomförande för att nå förväntade resultat och effekter

Beskrivning av projektets genomförande för att nå förväntade resultat och effekter

Jämställdhets- och tillgänglighetsperspektivet samt icke diskriminering ska säkras i varje del av ansökan

- En jämställdhets- och tillgänglighetsanalys ingår i projektets problemanalys
- Mål och indikatorer har jämställdhets- och tillgänglighetsperspektiv
- Aktiviteterna främjar jämställdhet och tillgänglighet i enlighet med analys, mål, och indikatorer
- Projektet följer upp att jämställdhets- och tillgänglighetsmålen nås och om inte åtgärdar detta

I samtliga frågor i ansökan ska perspektiven ovan beaktas.

Kom också ihåg att beakta de krav som ställs i utlysningen när du besvarar samtliga frågor i ansökan.

Bakgrund

Beskriv bakgrund till projektiden.

I Hässleholms kommun har vi stora arbetsmarknadsmässiga utmaningar som grundar sig i långvarig arbetslöshet och problematik knuten till ohälsa och social utsatthet. Detta är kopplat till att Skåne har en tudelad arbetsmarknad där sysselsättningen i nordöstra Skåne minskar, som "Det öppna Skåne 2030" konstaterar. Ur ett nationellt perspektiv har kommunen också tagit ett stort ansvar gällande mottagande av nyanlända. Enligt Arbetsförmedlingen (AF) har en betydande andel av våra långtidsarbetslösa påtagliga svårigheter att tillgodogöra sig de insatser som AF kan erbjuda. Det behövs ett kompletterande stöd i form av kortare kompetensutveckling samt möjligheter till praktik för att kunna komma i utbildning eller arbete, vilket detta projekt adresserar. I problemanalys-avsnittet går vi djupare in på problembilden som ligger till bakgrund för

vår projektidé med särskilt fokus på AF omorganisering.

Genom att ta avstamp i den verksamhet vi har utvecklat i Strategisk Samverkan i Skåne Nordost-projektet (SIS) avser vi med En väg in att skapa innovativa strukturer och arbetssätt för att stödja målgruppen dagens samhällslandskap, särskilt angående att AF:s verksamhet genomgår en förändring och att gruppen som har ekonomiskt bistånd stiger i Hässleholm. En väg in vilar på tre pelare, nämligen skapande av Hässleholm-modellen för socialt ansvarstagande vid upphandlingar, effektiviserad samverkan med nyckelaktörer och skapande av positiva samverkansstrukturer, samt metodutveckling av våra deltagaraktiviteter och sätt att arbeta med de viktigaste verksamma faktorerna som gör det möjligt för vår målgrupp att ta steg mot arbetsmarknaden. Detta är i tillägg till de arbets- och studieförberedande aktiviteter som utgör basen i detta projekt och som är kopplade till arbetet med metodutveckling. På så vis svarar denna projektansökan mot Skånes tre stora aktuella utmaningar angivna i Arbetsmarknadsprognosen för Skåne län 2019 som är:

- Matchning till arbete och utbildning
- Utrikes föddas etablering på arbetsmarknaden
- Motverka långtidsarbetslösheten

Den första pelaren är att tillsammans med kommunens upphandlingsavdelning och Tekniska kontoret i Hässleholm skapa en Hässleholmmodell för att företag som vinner upphandlingar ska ha en ökad förståelse och kapacitet för att erbjuda arbetsträningsplatser för målgruppen. Tanken är att upprätthålla dialog med upphandlade företag för att göra hållbara matchningar mellan arbetsgivare och arbetssökande. Under projektiden kommer fokus att ligga på att arbeta med ett dialogkrav med dessa företag, vilket går ut på att utvärdera vilka arbetskraftsbehov företagen har samt att företagen förbinder sig till att ha en dialog med kommunen om arbetsträningsplatser. Detta kommer att efterföljas av en fas med arbetsträningsplatskrav, vilket i stora drag innebär att företag prioriteras i upphandlingar om de erbjuder arbetsträningsplatser.

I upphandlingen av leverantörer för kommunen ska en social klausul inkluderas som kommer skapas av en arbetsgrupp bestående av Tekniska kontoret, kommunens upphandlingsavdelning, Arbetsmarknadsenheten och arbetsgivare som deltagit i upphandling. Arbetsgruppen kommer att göra studiebesök i andra kommuner och den sociala klausulen ska stipulera att leverantören ska samarbeta med Arbetsmarknadsenheten i syfte att integrera människor på arbetsmarknaden genom att erbjuda praktikplatser, rekrytera från Arbetsmarknadsenhetens målgrupper eller på andra sätt ta socialt ansvar.

Den andra pelaren är att utveckla samarbeten med existerande och nya samarbetspartners som arbetar med projektets målgrupp (Försäkringskassan (FK), AF, SFV, SFI, Röda korset och psykiatriska vården). Detta är en utmaning som handlar om att ersätta existerande negativa samverkansstrukturer med positiva strukturer. Målet angående samverkan är att etablera fungerande samverkansstrukturer mellan projektets samverkansaktörer på strategisk och operativ nivå. Den samverkan som hittills är etablerad är till stor del personbunden och det finns ett stort behov av att lyfta denna samverkan till en strategisk nivå och systematisera samverkan. Då samverkan på både operativ och strategisk nivå är av stor vikt kommer forum att bildas för att tillfredsställa dessa behov och projektets styrgrupp kommer att bestå av representanter från Arbetsmarknadsenheten, FK, SFV, SFI, Tekniska förvaltningen, och kommunens upphandlingsavdelning. Vår ambition är även att inkludera psykiatriska vården och vi siktar på att inkomma med en avsiktsförklaring även från dem. Lokala beslutsfattande politiker kommer bjudas in att delta vid två styrgruppsmöten för att sprida projektet på lokal, regional och nationell nivå.

AF har meddelat att de i nuläget inte kan inkomma med avsiktsförklaring som samverkanspartner, men att de värdesätter projektet och vill utvärdera sina möjligheter att delta och i så fall inkomma med avsiktsförklaring under hösten 2019. Om AF deltar anpassas projektet genom att AF blir en del av styrgruppen.

Målet med våra verksamhetsinsatser är att projektets målgrupp ska få rätt stöd och inte falla mellan stolarna eller vänta länge på att få rätt stöd på grund av bristande samverkan. Vi ska uppnå detta mål genom att skapa "en väg in" för kommuninvånare som tillhör detta projekts målgrupp, därav namnet på denna projektansökan. Detta ska vi göra genom att tillsätta en koordinator som fungerar som en länk mellan AF, SFV, FK och Arbetsmarknadsenheten samt övriga samverkansaktörer för att säkerställa översikt över målgruppen. Koordinatoren ska också tillsammans med handläggare fånga upp och kartlägga personer ur målgruppen, vilket vi skriver mer om i problemanalysen i denna ansökan.

Ett ökat samarbete med arbetsgivare inom olika samhällssektorer kommer att öka möjligheterna att anställa personer i projektets målgrupp med sammansatt problematik, det vill säga arbetssökande vars arbetslöshetsproblematik har sin grund i behov och resursbrister av olika karaktär och som förutsätter samverkan mellan kompetenser inom olika verksamheter för att kunna tillgodoses. Arbetsmarknadsenheten har i detta sammanhang en intermedjär roll i projektet att i samarbete med samverkanspartners lotsa målgruppen till utbildning eller arbete genom integrering av de samverkande organisationernas resursutbud samt de resurser som projektet förväntas förfoga över. Psykiatrin i Hässleholm har vid ett flertal tillfällen kontaktat Arbetsmarknadsenheten för ett närmare samarbete kring gemensamma aktiviteter och vi är ense om att vi inom detta projekt ska utöka antal Samordnad Individuell Plan-möten (SIP-möten) för att förbättra vår samverkan.

Angående att etablera samverkan med psykiatriska vården visar vår problemanalys att det finns en grupp arbetssökande med ett långvarigt beroende av försörjningsstöd. Bakom det långvariga beroendet av försörjningsstöd finns ofta en kombination av olika slags problem och resursbrister och med tydliga inslag av psykisk ohälsa. Ohälsotalet i Hässleholms kommun är betydligt högre än både genomsnittet för regionen och genomsnittet för riket. Genusanalys visar att kvinnor i betydligt högre utsträckning

än män har en psykisk ohälsa och att invandrade kvinnor har en högre arbetslöshet än invandrade män. För att samverka bättre, och kunna utforma ett mer effektivt arbetssätt för att hantera ohälsa som en viktig del i den sammansatta problematik personer som står långt ifrån arbetsmarknaden ofta har i Hässleholm, avser vi i detta projekt därför att samarbeta nära den psykiatriska vården.

Det är vår erfarenhet att en fungerande samverkan och metod i arbetet med målgruppen måste bygga på en värderingsmässig grund, ett positivt synsätt på förändring, utveckling och möjligheter, en fungerande organisation, insatser som motsvarar behoven i målgruppen och hos samverkansparterna samt ett arbetssätt som bygger på delaktighet och gemensamt ansvarstagande.

Den tredje pelaren är metodutveckling och innefattar metodutveckling av projektets deltagaraktiviteter (Hållbart arbetsliv, Prova på yrken och Arbetsträning) med fokus på vårt sätt att arbeta med de viktigaste verksamma faktorerna som gör det möjligt för vår målgrupp att ta steg mot arbetsmarknaden. Forskning och intervjuer med våra nuvarande deltagare i SIS-projektet som tillhör detta projekts målgrupp visar att personlig motivation, ökat självförtroende och stabilt stöd är essentiellt för att en person med sammansatt problematik som står långt ifrån arbetsmarknaden ska ta hållbara steg mot arbetsmarknaden.

Eftersom dessa faktorer är verksamma för att göra det möjligt för projektdeltagare att förändra sina liv avser vi att inom ramen för detta projekt utveckla en ny modell för att ge stöd till de som står längst från arbetsmarknaden. Detta är en tidskrävande utmaning då framgång är avhängigt att feedback från projektdeltagare och utvärdering av resultat behövs tas i kontinuerlig beaktning samt på grund av att vägen mot arbetsmarknaden för målgruppen är lång. I nuvarande och tidigare projekt såsom SIS och SUSA har vi i viss utsträckning utvecklat ett arbetssätt för detta, men för att lyckas fullt ut avser vi att inom ramen för detta projekt, med tidigare erfarenhet i grunden, fördjupa oss i metodutveckling för vilket slags stöd som fungerar för de som står längst från arbetsmarknaden. Denna nya metod ska utvecklas under projektets gång genom att kontinuerligt lyfta in feedback från en referensgrupp bestående av projektdeltagare genom att utvärdera våra resultat.

All personal som har direkt kontakt med deltagare på Arbetsmarknadsenheten är utbildade i Motivational Interviewing (MI). MI är en samtalsmetod som används i rådgivning och behandling för att underlätta förändringsprocesser. För att utveckla vårt arbetssätt vidare ska vi utforska 7TJUGO-metoden eftersom vi ser stort potential att på detta sätt utveckla en mer effektiv metod att stödja vår målgrupp att ta steg mot arbetsmarknaden. Mer ingående information om MI och 7TJUGO finns under Metod och tidplan.

Beskriv projektets problemanalys kopplad till de regionala/nationella utmaningar som finns i utlysningen.

I förslag på revidering av "Det öppna Skåne 2030" står att läsa att Skåne alltjämt har Sveriges lägsta sysselsättningsgrad trots de senaste årens jobbtillväxt. Både antalet jobb och andelen sysselsatta har ökat stadigt sedan den ekonomiska nedgången år 2009, både i Skåne och i riket som helhet. Skåne har dock alltjämt den lägsta sysselsättningsgraden bland Sveriges 21 län (Skåne här och nu - sammanfattning av Skånes nulägesbild, Region Skåne 2018). Arbetsmarknaden, både lokalt och regionalt, är för närvarande tudelad även i termer av hur arbetslösheten slår hårdare mot vissa grupper. Å ena sidan minskar arbetslösheten generellt men å andra sidan ökar arbetslösheten för vissa på arbetsmarknaden utsatta grupper. Dessa grupper är arbetssökande och ungdomar som inte har fullföljt gymnasiet, nyanlända invandrare, arbetssökande som har en sammansatt problematik där det förutom arbetslöshet kan finnas behov kopplade till ohälsa samt personliga och sociala problem, personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga men även sjukskrivna som behöver tidiga rehabiliterande insatser för att kunna ta del av det utbud som den förstärkta samverkan mellan FK och AF förfogar över.

SCB-statistik för 2018 över resultaten i etableringsuppdraget visar att år 2018 var 35 % i Hässleholms kommun i arbete eller studier 90 dagar efter avslutad etablering. Genomsnittandel i riket var 45 %. Hässleholms kommun ligger i gruppen med de sämsta 25 %, i jämförelse med samtliga kommuner i landet. Av Skåne läns kommuner hade Hässleholms kommun fjärde sämsta resultatet tillsammans med Bjuv och Tomelilla. Andelen kvinnor i arbete eller studier var 17 % och motsvarande andel för män 45 % i Hässleholms kommun vilket understryker vikten av genusanalys i vårt arbete med att ge jämställd tillgång till arbetsmarknaden inom detta projekt.

Verksamhetschef för Ekonomiskt bistånd inom SFV uppger att omkring 450 hushåll i Hässleholm var beroende av ekonomiskt bistånd år 2017 och att detta idag har stigit till 712 hushåll, varav en stor del är långtidsberoende av försörjningsstöd. Denna försämrings har alltså utvecklats under en högkonjunktur och eftersom vi nu står inför en lågkonjunktur är det viktigt att vi uppnår detta projekts mål om att vända utvecklingen.

Samtidigt som det ökande försörjningsstödet ser vi ett kraftigt minskat inflöde av arbetssökande från AF till Arbetsmarknadsenheten sedan april 2019 och många AF-kontor är i process att läggas ned, inklusive kontoret i Hässleholm. Arbetsförmedlingen i Hässleholm har meddelat att arbetsmarknadsenheten under resten av året kan räkna med att 0 - 2 personer per vecka kommer att remitteras, jämfört med vanligtvis 10 - 15. Omkring hälften av dessa är helt eller delvis beroende av ekonomiskt bistånd. Budgetbesparingarna som föranlett detta har på så vis inneburit att personer utanför garantierna inte får någon hjälp och arbetssökande inom garantierna endast får begränsad hjälp. Detta innebär att personer med behov av ekonomiskt bistånd från Socialförvaltningen inte längre får den hjälp och stöttning av Arbetsförmedlingen som de behöver eftersom merparten ligger utanför garantierna, och att många personer som söker aktivitetssättning från Försäkringskassan istället hänvisas till ekonomiskt bistånd. Även privata aktörer har meddelat att de är drabbade av Arbetsförmedlingens stopp och att de inte får lika många deltagare. Fram till att Arbetsförmedlingens nya organisation är färdig 2021 räknar vi med att osäkerheten kommer vara stor och att den statliga funktionen i arbetsmarknadspolitiken inte kommer

fungera som vanligt.

Vi menar att kartläggningen av arbetssökande och personer som söker ekonomiskt bistånd i kommunen är ineffektivt på grund av bristande samverkan, som tar sig uttryck bland annat i att dubbla kartläggningar görs, och att kommunen måste få inblick i åtgärder som ges till personer som riskerar att hamna i ekonomiskt beroende av SFV. För att målgruppen för detta projekt ska få rätt stöd och inte falla mellan stolarna även medan AF omorganiserar ska vi inom detta projekt tillsätta en koordinator som tillsammans med handläggare fångar upp och kartlägger personer ur målgruppen. På detta vis skapar vi en samordnad väg in i kommunen för långtidsarbetslösa som är eller riskerar att hamna i långvarigt beroende av ekonomiskt bistånd, genom att skapa en ny struktur för samordnad djupkartläggning av långtidsarbetslösa. Samtliga arbetssökande som gör en nyanmälan för ekonomiskt bistånd ska därför djupkartläggas på kommunens Arbetsmarknadsenhet och bakgrundsinformation ska samlas in från andra berörda myndigheter, exempelvis FK, SFI och AF. Bakgrundsinformation och bedömning om SFV:s klienter ska skrivas in direkt i SFV:s IT-system, Viva, vilket koordinatören har tillgång till. Alla som kartläggs hänvisas till lämplig aktör och de som hör till projektets målgrupp går in i projektet.

I centrum för denna nya struktur är en koordinatorstjänst som ska fungera som en samordnande länk mellan AF, SFV, FK och Arbetsmarknadsenheten. Koordinatören ska arbeta med att bibehålla en god översikt över alla inskrivna som står långt ifrån arbetsmarknaden med särskilt fokus på detta projekts målgrupp. Till sin hjälp ska koordinatören ha handläggare som kontinuerligt följer upp insatserna som görs hos privata aktörer och i kommunen. När en insats pågått under lång tid utan tillräckliga resultat ska handläggaren meddela koordinatören som utvärderar pågående insats tillsammans med berörd projektdeltagare.

Koordinator- och handläggartjänsten ska delas mellan kommunen och AF för att koordinatören ska få god insikt i både kommunala verksamheter och i AF, behovet av vilket aktualiserats ytterligare av AF:s omorganisation. AF har uppgett att de är intresserade av att fysiskt ha personal på plats hos Arbetsmarknadsenheten och SFV har uppgett att de vill frigöra mer personal att arbeta inom de arbetsmarknadsinriktade insatserna.

Vidare är det så att läget i Hässleholm överensstämmer med nationella och regionala undersökningar som visar att långtidsberoendet av försörjningsstöd ökar samt att det bland de långtidsberoende finns två huvudgrupper. Det är dels en grupp som behöver särskilda och individuella insatser för att de står långt från arbetsmarknaden, bland annat i form av arbetslivsinriktad rehabilitering och anpassningar i arbetsmiljön för att kunna komma in på arbetsmarknaden. Den andra gruppen är de som står till arbetsmarknadens förfogande men hindras på grund av höga krav på utbildning och/eller språkkunskaper.

Att tillhöra projektets målgrupp behöver inte nödvändigtvis betyda en försämrad hälsa och försämrade livsvillkor men studier visar en ökad problemtyngd när flera problembilder adderas. Att till exempel både ha en låg utbildning, vara född i ett annat land, vara kvinna och ensamstående gör att risken för sämre livsvillkor ökar markant. Intervjuer med våra deltagare visar att personer i målgruppen ofta har flera parallella problembilder inklusive hälsorelaterade. Helsingborgs projekt "Rekrytera" har visat att personer som står långt ifrån arbetsmarknaden ofta vänder sig till primärvården även vid problem som primärvården inte kan bistå i och att. Eftersom primärvården alltså ofta har kontakt med personer som står långt ifrån arbetsmarknaden och som annars är svåra att fånga upp, och eftersom projektet "Rekrytera" haft stor framgång med detta arbetssätt, avser vi att utforska möjligheter till att skapa samverkanstrukturer med dem.

Denna problemanalys har tydliggjort att det på den lokala och regionala arbetsmarknaden finns stora utmaningar som har sin grund i långvarig arbetslöshet, och tillkommande problematik kopplad till hälsa, social utsatthet och personliga svårigheter och/eller resursbrister. En betydande andel av arbetssökande som varit utan arbete 12 månader eller längre perioder utgörs av nyanlända invandrare, det vill säga främst nyanlända med uppehållstillstånd som flykting och andra skyddsbehövande men också anhöriginvandrare och tredjelandsmedborgare.

Arbetsmarknadsenheten ansvarar för kommunens arbetsmarknadspolitiska verksamhet som syftar till att utveckla människor och näringsliv. Genom att erbjuda utbildning, vägledning och flexibla samarbetslösningar mellan arbetssökande, arbetsgivare och myndigheter arbetar vi för att motverka arbetslösheten och stötta de som står utanför arbetsmarknaden. Det är viktigt att alla kommuninvånare har något meningsfullt att göra och en tillhörighet till arbetsmarknaden för att ha en tillfredsställande livssituation.

Ovanstående knyter an till Europeiska socialfondens (ESF) horisontella kriterier; jämställdhetsintegrering, tillgänglighet och icke-diskriminering. Inför problemanalysen har följande frågor aktualiserats kring de horisontella kriterierna:

- Finns skillnader i arbetslöshet, sjukfrånvaro och deltagande i arbetsmarknadsinsatser sett till diskrimineringsgrunderna i lagstiftningen?
- Hur bör kvinnor och män bemötas i projektet?
- Hur bör projektet bemannas utifrån ett könsperspektiv?
- Vad bör ställas för krav på jämställdhets-, tillgänglighets- och inkluderingskompetens vid bemanning av organisationen samt vid upphandling av externa resurser?
- Hur bör projektets resurser fördelas med tanke på kön?
- Kan projektet påverka den könsuppdelade arbetsmarknaden? Om ja, hur? Alla anställda ska ha ett jämställdhetsperspektiv – hur ska det gå till?
- Behövs skräddarsydda insatser för att kompensera något av könen?
- Hur säkerställer vi att inga grupper utesluts eller behandlas avvikande utan inkluderas oavsett kön, ålder, etnicitet,

religion, sexuell läggning och funktionshinder?

- Vilka kompetensutvecklingsinsatser behövs kring de horisontella kriterierna för projektorganisation och samverkanspartners samt projektdeltagare?
- Vilket stöd kan ESI Support ge?
- Hur kan projektet använda könsuppdelad statistik för varje delmålgrupp och koppla detta till alla diskrimineringsgrunder.
- Hur kan ojämsamhet påverka möjligheterna att nå projektmålen?

Vilka relevanta erfarenheter/kunskaper finns det inom området?

Som Arbetsmarknadsenheten med lång erfarenhet av att driva ESF-finansierade arbetsmarknadsprojekt har vi omfattande erfarenhet av att arbeta med projektets målgrupp. En väg bygger på vår erfarenhet av tidigare projekt och de insikter som projektdeltagarna i SIS har delat med oss genom att medverka i intervjuer. Vissa delar av våra arbets- och studieförberedande insatser har inte utvecklats inom vårt pågående projekt SIS på grund av att samverkan med FK och Psykiatriska vården inte har kunnat utvecklas inom ramen för projektet. I detta projekt ligger därför fokus på att utveckla samverkan med FK och Psykiatriska vården avseende både arbetssätt och deltagarflöde med ambition att även etablera samarbete med primärvårdens närliggande vårdcentraler och rehab-koordinatorer.

En väg in är kopplat till Samhälle, Utbildning, Språk, Arbete (SUSA), ett tidigare projekt för nyanlända arbetslösa som vi har drivit genom ESF-medel under 2009-2012. I vårt tidigare projekt Samverkan utan gränser 2012-2014 har vi också erfarenhet av att arbeta med rehabiliterande insatser och djupkartläggningar, vilket vi kommer att ta tillvara på i detta projekt.

Den aktuella projektansökan kan ses som ett led i en långsiktig utveckling av Arbetsmarknadsenhetens och de samverkande aktörernas förmåga att genom systematisk samverkan optimera målgruppens möjligheter till utbildning och arbete.

Arbetsmarknadsenheten har tillsammans med nuvarande samverkanspartners tidigare drivit projekten SUSA, Samverkan utan gränser och SIS. Genom dessa projekt har vi utvecklat såväl samverkan som arbetsmetodik vilket resulterat i att målgrupperna för de aktuella projekten, korttidsutbildade invandrare respektive långtidsarbetslösa med sammansatt problematik som står långt ifrån arbetsmarknaden, i hög utsträckning kunde komma i utbildning och arbete. I det nu aktuella projektet utvecklas samverkan och arbetsmetodik ytterligare på så sätt att ett mycket stort antal arbetsgivare involveras i samverkan, mer omfattande samverkan mellan fler aktörer etableras och vidareutvecklas, samt att redan upparbetade metoder används parallellt med att nya verktyg prövas för att förbereda de arbetssökande för utbildning och/eller arbete.

Arbetsmarknadsenheten och de samverkande parternas erfarenhet av att driva utvecklingsprojekt tillsammans har gett värdefulla kunskaper och erfarenheter som vi kan bygga vidare på i det nu aktuella projektet. Det gäller områden som:

- Att främja hälsa genom arbetslivsinriktad rehabilitering och förebyggande hälsoinsatser.
- Att arbeta med kompetensutvecklande insatser för personer som står långt från arbetsmarknaden.
- Att arbeta med processledning i enlighet med Case Management metodik för att lotsa långtidsarbetslösa till utbildning och arbete.
- Att arbeta med metoder för arbetsprövning och arbetsträning. Att arbeta med metoder som Individual Placement and Support (IPS) för att stödja den arbetssökande i processen att finna, få och behålla ett arbete.
- Att samverka med andra för att samordna insatser för individens bästa.
- Att arbeta utifrån de horisontella principerna.
- Motivational Interviewing (MI)

De horisontella principerna:

En viktig del inför ansökan har varit att studera ESF:s krav och vägledningar kopplat till de horisontella principerna. Projektets arbete med de horisontella kriterierna kommer att utgå från ESF:s standard för jämställdhetsintegrering samt vägledningar för tillgänglighet och icke diskriminering. Inför ansökan har vi gått igenom anvisningarna samt fört en dialog kring hur ansökan ska utformas och projektet genomföras med hänvisning till detta. I korthet ska projektet utgå från nedan beskrivna utgångspunkter.

ESF ska bidra till lika villkor för kvinnor och män på arbetsmarknaden, därför ska projekten vara jämställdhetsintegrerade. Jämställdhetsintegrering är en politisk strategi för att uppnå ett jämställt samhälle.

Vi kommer att införliva jämställdhetsperspektivet i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av projektprocessen. I kartläggnings- och analysarbetet kommer projektet att använda sig av könsuppdelad statistik som underlag för analys. Denna analys kommer sedan att ligga till grund för vår målformulering. Även i genomförande, uppföljning och utvärdering av projektverksamheten kommer könsuppdelad statistik och könskonsekvensanalyser att vara centrala verktyg. I allt vårt arbete utgår vi även utifrån 4R, som står för:

- Representation – vem får vad?
- Resurser – hur mycket?
- Realia – på vilka villkor?
- Realisera – formulera nya mål och åtgärder

Genom att arbeta med 4R ser vi till att jämställdhetsintegrera vår verksamhet på alla nivåer samt att motverka diskriminering och säkra tillgänglighet för alla oavsett kön, könsidentitet eller köns-uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Principen om tillgänglighet handlar om att samhället och arbetslivet ska vara tillgängligt för alla. Personer med permanenta eller tillfälliga funktionsnedsättningar ska ha möjligheten att delta i arbetslivet på lika villkor. Detta är en del av de mänskliga rättigheterna. Tillgänglighet har flera sidor:

- Tillgänglig verksamhet: Sådant som påverkar hur människor mår: till exempel arbetstider, arbetsmiljö, arbetsklimat, arbetsfördelning, organisering och ledarskap, attityder och värderingar samt möjlighet till utbildning.
- Tillgänglig fysisk miljö: Till exempel hur lokaler och kontorsmaterial är utformade, åtkomst till alla rum och våningsplan i en byggnad, möblering, ventilation, ljudmiljö osv.
- Tillgänglig information: Till exempel hur lätt det är att få information och i vilket format man erbjuder information (text, ljud, video, lättläst svenska, olika språk, tekniska lösningar m.m.)

ESI support uttrycker på sin hemsida att "tillgänglighetsarbetet kan förändra och bredda arbetsmarknaden och på så sätt stärka övergången till arbetslivet för personer med svag förankring på grund av längre tids sjukdom eller funktionsnedsättning." Genom en hög grad av anpassning av förutsättningarna för arbetet och genom en hög grad av delaktighet och möjligheter för den enskilde att själv påverka sin arbetsmiljö genom demokratisk styrning skapar de arbetsintegrerande sociala företagen en ökad tillgänglighet till arbetsmarknaden för grupper som annars skulle ha stora svårigheter att komma in på arbetsmarknaden.

Projektverksamheten ska bidra till att öka graden av tillgänglighet på individ-, verksamhets- och strukturell nivå. Inriktningen på arbetet ska vara att:

- Identifiera och undanröja hinder för full delaktighet i samhället för kvinnor och män med funktionsnedsättning.
- Förebygga och bekämpa diskriminering.
- Skapa förutsättningar för självständighet och självbestämmande.

Diskriminering innebär att någon blir sämre behandlad än någon annan och att behandlingen har samband med kön, könsidentitet eller genus, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Diskrimineringen kan vara direkt, indirekt eller i form av trakasserier. På detta område finns således starka kopplingar till såväl jämställdhetsintegrering som tillgänglighetsintegrering. Projektverksamheten kommer att ta stöd i skriften "Lika rättigheter och möjligheter" utgiven av Diskrimineringsombudsmannen för att kunna främja lika möjligheter och icke-diskriminering.

Utifrån ovanstående reflektioner har följande genomförts/planerats i relation till kraven på att jämställdhets- och tillgänglighetsperspektiv samt icke-diskriminering ska säkras i varje del av ansökan:

- Som framgår har dessa perspektiv beaktats under arbetet med projektansökan
- Mål- och indikatorer har utformats så att de beaktar perspektiven i fråga, vilket framgår av avsnittet "Mål".
- Aktiviteterna har utformats så att de beaktar perspektiven i fråga, vilket framgår i avsnittet om planering och genomförande.
- Uppföljning och utvärdering kommer att ske i enlighet med ovan nämnda perspektiv.

Inför ansökan har vikten av att projektorganisationen och projektverksamheten genomsyras av perspektiven på jämställdhetsintegrering, tillgänglighet och icke-diskriminering tydliggjorts. Därför har kompetensutveckling på dessa områden planerats enligt följande:

- Projektverksamheten ska kontinuerligt ta del av de tjänster som ESI support erbjuder.
 - Under analys- och planeringsfasen ska projektets styrgrupp och projektteam utbildas kring de tre perspektiven dels genom tillgängligt stöd genom Europeiska socialfonden och dels genom kompletterande fördjupning.
 - Alla projektaktiviteter ska innefatta kompetensutveckling i de tre perspektiven för projektdeltagarna.
 - Kompetensutveckling på de angivna områdena ska också anordnas för de samverkande parterna, såväl remitterter som medverkande arbetsgivare.
 - Perspektiven på jämställdhetsintegrering, tillgänglighet och icke-diskriminering ska vara närvarande i all planering och genomförande av projektaktiviteter.
 - Vid alla upphandling kommer krav ställas på beaktande av de tre perspektiven.
 - All intern uppföljning liksom extern utvärdering ska redovisa data i relation till perspektiven relaterat till de mål och indikatorer som formats för projektet.
- Projektägare, projektledning och projektets styrgrupp kommer kontinuerligt att följa upp att ovanstående genomförs.

Den externa utvärderingen kommer att utgöra ett centralt verktyg för att genom könskonsekvensanalyser belysa följande frågor, och på så vis tillåta utveckling av projektet i enlighet med utvärderingens fynd:

- I handledningssamtal med personalen, erbjuds kvinnor & män lika mycket tid och samma typ av insatser?
- I gruppaktiviteter ges kvinnor & män lika mycket utrymme att uttrycka sig och ta plats? Deltar kvinnor & män i lika stor utsträckning i de aktiviteter som erbjuds?
- Vilka branscher är de arbetsgivare projektet samverkar med aktiva i? Tilltalar de både kvinnor & män?
- Skiljer sig resultaten mellan män & kvinnor och vad beror det isåfall på?

Tillvägagångssätt

Beskriv analys, planering och genomförande samt vad projektets syfte och mål i de olika faserna?

Analys- och planeringsfas: 2020-02-01 – 2020-05-31

Projektets mål under analys- och planeringsfasen är i huvudsak att:

- Strukturera samverkan genom att förtydliga syftet med samverkan samt olika aktörers roller och ansvarsområden
- Bygga upp organisation och verksamhet i enlighet med beskrivningarna i ansökan
- Besluta om budget, projektplan inklusive tids- och aktivitetsplan, policy och planering för arbetet med jämställdhet, tillgänglighet och lika möjligheter och kommunikationsplan
- Utifrån kommunikationsplanen ta fram informationsmaterial om projektet samt skapa verktyg för att kontinuerligt hålla berörda aktörer uppdaterade om projektet genom sociala medier, hemsida, nyhetsbrev, informationsbroschyrer, etc.
- Framställa godkänd rapport för analys- och planeringsfasen
- Utforska möjligheter att skapa samverkansstruktur med primärvården för att fånga upp personer som står långt ifrån arbetsmarknaden och som annars är svåra att nå

För att följa upp målen träffas styrgruppen två gånger under denna fas och fortsätter att mötas kontinuerligt under samtliga faser. Arbetsgruppen för Hässleholmmodellen skapas och möts en gång.

En samverkansgruppen bestående av psykiatriska vården, FK, SFV, AF och SFI ska mötas 1-2 gånger under fasen.

Utmaningen i fokus för att effektivisera samverkan är att genom möten, workshops och diskussioner nå samsyn om kriterierna för både arbetsförmåga och konkurrensförmåga på arbetsmarknaden. Eftersom både Arbetsmarknadsenheten och SFV erfar att ansökan om sjuksättning till FK ofta får avslag ska samordnare på FK hålla i workshops om arbetsförmågebedömningar för projektpersonalen. Röda Korset ska bjudas in för att hålla en workshop om att arbeta med språksvaga utlandsfödda med PTSD, som utgör en del av deras och Arbetsmarknadsenhetens målgrupp. Syftet är att projektpersonalen, koordinatören och handläggarna ska få ökad insikt om målgruppen särskilt för att mer effektivt kunna skicka kartlagda deltagare till verksamheter som passar dem. Samverkansgruppens har ledningsansvar för att genomföra SIP-möten mellan Arbetsmarknadsenheten, FK och Psykiatriska vården en gång i månaden eftersom personer ur målgruppen ofta behöver varierande insatser från flera aktörer. Syftet är att skapa nya positiva samverkansstrukturer.

För att påbörja arbetet med metodutveckling ska projektets ledning utvärdera hur 7TJUGO kan appliceras i verksamheten samt vilka utbildningsinsatser som är lämpliga för vilka personalgrupper.

Tillsammans med sina handläggare skapar koordinatören en struktur för kartläggning och börjar kartlägga. De utvecklar också en metod för att göra gemensamma kartläggningar och analyser av alla arbets sökandes förutsättningar och sedan hitta ett sätt att fördela ansvar och roller mellan detta projekts samverkanspartner enligt respektive aktörs ansvarsområde. I stora drag kommer fördelningen innebära att de som saknar arbetsförmåga hänvisas till Försäkringskassan och de som har partiell arbetsförmåga ska få insatser från den aktör som är mest lämplig, inklusive ekonomiskt bidrag från SFV, arbetsmarknadsinriktad rehabilitering från Arbetsmarknadsenheten och AF, samt medicinsk rehabilitering från sjukvården. Dessa insatser ska, när det är lämpligt, ske parallellt för att ha bäst effekt och korta vägen till självförsörjning.

En referensgrupp bestående av projektdeltagare ska mötas under analys- och planeringsfasen för att vi ska få ta del av deras perspektiv på projektets innehåll och kunna anpassa projektaktiviteterna för att göra så stor nytta som möjligt för målgruppen. Under våren 2019 har vi även intervjuat deltagare i SIS-projektet och vi ska även lyfta in deras feedback i utformandet av projektet under denna fas.

För att utveckla samverkan i Skåne Nordost (SKNO) arbetar Arbetsmarknadsgruppen, bestående av en representant från varje SKNO-kommun, med att pilottesta hemsidan Portalen genom att leda personalen i respektive kommun i att testa sidans funktionalitet. Portalen skapades inom ramen för SIS och ska vidareutvecklas inom detta projekt.

Genomförandefaserna 1, 2 och 3: 2020-06-01 – 2021-11-30

Under genomförandefasen ska projektet arbeta utifrån den framtagna tids- och aktivitetsplanen för att uppnå målen.

Genomförandefasen är uppdelad i tre faser för att kostnadseffektivisera processen genom att begränsa personalkostnader.

Projektpersonalen arbetar under alla genomförandefaser med att engagera mentorer som projektdeltagarna ska få kontakt med och styrgruppsmöten hålls under samtliga genomförandefaser. Även samverkansgruppen möts under samtliga genomförandefaser, med samma syfte som presenterats i beskrivningen av analys- och planeringsfasen.

Under samtliga genomförandefaser ansvarar koordinatören tillsammans med handläggare för kartläggning och metodutveckling i enlighet med uppgifterna under analys- och planeringsfasen. Handläggarna till koordinatören ska även kontinuerligt följa upp insatser som görs hos privata aktörer och i kommunen. När en insats pågått under lång tid utan tillräckliga resultat ska handläggaren meddela koordinatören detta, som utvärderar pågående insats.

Arbetet med Hässleholmodellen pågår under samtliga genomförandefaser genom att projektpersonal deltar på upphandlingsmöten med leverantörer till kommunen för att informera om socialt ansvar och dialogkrav angående arbetsträningsplatser. Leverantörer informeras också om att Arbetsmarknadsenheten bistår med handledning för de som erbjuder arbetsträningsplatser. Syftet är att skapa fler arbetsträningsplatser för att stärka kommunens kapacitet att stödja projektets målgrupp att ta steg mot självförsörjning. Detta arbete har initierats genom det pågående SIS-projektet och innefattar även att förändra attityder hos privata arbetsgivare så att de ska bli mer öppna för att erbjuda arbetsträningsplatser. Eftersom detta arbete är tidskrävande finns ett behov av att vidareutveckla arbetsformerna för långsiktig hållbarhet.

Referensgruppen bestående av projektdeltagare träffas under samtliga genomförandefaser och informationen som utvinns lyfts in i utvecklingsarbetet av projektaktiviteterna. Syftet är att deltagarnas perspektiv kontinuerligt lyfts in i vår verksamhet för att förbättra den.

Genomförandefas 1, 2020-06-01 – 2020-07-31

Den första genomförandefasen är en överföringsfas och motiveras av att en övergångsperiod mellan SIS och En väg in behövs för att föra över deltagare från SIS, kartlägga Socialförvaltningens klienter samt sortera och överföra deltagare till projektet. Detta är en kostnadseffektivisering för projektet eftersom det ger möjlighet till en mindre personalstyrka under övergångsperioden. Under denna tid arbetar även administratören med att stötta övergångsperioden och att avsluta planeringsfasen från ett administrativt perspektiv och arbetsgruppen för upphandling möts för att utveckla dialogkravet med upphandlade leverantörer.

Genomförandefas 2, 2020-08-01 – 2021-07-31

Personalstyrka ökar och deltagaraktiviteter startar. En central del av projektets strategi för metodutveckling med målet att bistå fler att ta steg närmare självförsörjning är att vidareutveckla deltagaraktiviteterna Hållbart Arbetsliv och Prova på yrken utifrån 7-TJUGO. Hållbart arbetsliv syftar till att rusta långtidsarbetslösa inför anställning och är uppdelat i en integrationsdel och en övriga-del för personer som är språkstarka och etablerade i svenska samhället. Hållbart arbetsliv inkluderar friskvårdsaktiviteter, hälso- och kompetensutveckling samt studie- och yrkesvägledning. Inom Prova på yrken får deltagaren prova olika yrken som de matchats mot samt lära sig yrkeskunskaper. I fokus för insatserna ligger att skapa hållbara lösningar genom att noggrant matcha deltagare mot arbetsplatser. Utifrån den förändrade situationen på arbetsmarknaden, och de nya regelverk som nu gäller, behövs vidareutveckling av insatserna för att även täcka det språkliga och kulturella utbildningsbehovet för lågutbildade utrikesfödda och nyanlända.

Metodutvecklingen av insatserna sker parallellt med att projektdeltagarna går insatserna. Bilaga 1 visar deltagarens väg genom projektet och mer information om detta finns även i Metod- och tidplan. Varje projektdeltagare ska gå igenom tre steg av aktiviteter enligt nedan:

- Hållbart arbetsliv 6 månader
- Prova på yrken 3 månader
- Arbetsträning 3-6 månader

Deltagarens väg genom projektet pågår alltså i 12-15 månader och vi kommer att samarbeta med SFI angående Hållbart Arbetsliv Integration genom att SFI-lärare håller undervisning av yrkessvenska hos oss för att förbereda inför praktik, studier och anställning.

Varje projektdeltagare ska erbjudas kontakt med en mentor genom det mentorskapsprogram som beskrivs under Metod- och tidplan i denna ansökan.

Under hösten 2020 ser Arbetsmarknadsgruppen till att minst 2 deltagare per kommun skickas mellan SKNO-kommunerna via hemsidan Portalen för att de ska få möjlighet att gå arbets- och studieförberedande insatser på annan ort som passar just dem. Efter denna pilotverksamhet ska SKNO-kommunerna besluta om prismodell för att skicka deltagare.

Genomförandefas 3, 2021-08-01 – 2021-11-30

Projektdeltagarna genomför arbetsträning och praktik som en sista del av deltagarens väg genom projektet, som beskrivet under föregående fas. Metodutvecklingen med fokus på 7TJUGO fortsätter genom löpande utveckling och utvärdering. I tillägg träffas även arbetsgruppen för Portalen för att sammanställa och utvärdera feedbacken från personalgrupperna som har testat hemsidan. Eventuella ändringar utförs under fasen. Hässleholmodellen färdigställs.

Avslutsfas: 2021-12-01 - 2022-01-31

Under projektets avslutsfas ligger fokus på uppföljning av resultat och effekter, uppföljningar på individnivå, färdigställande av slutrapport och utvärderingsrapport samt ekonomisk slutredovisning av projektet. Implementerings- och spridningsarbete av

metoder, resultat och effekter kommer att ske under genomförandefaserna och avslutsfasen. En avslutningskonferens är planerad till december 2021.

Beskriv målgrupp, samverkanspartner och intressenter och hur projektet kommer att involvera dessa i analys- och planeringsfas och genomförandefas.

Målgrupp

Detta projekt svarar mot problembilden att antalet hushåll med ekonomiskt bistånd i Hässleholm ökar trots högkonjunktur, och riskerar att öka ytterligare. För att vända denna negativa utveckling består vår målgrupp av kvinnor och män som är arbetslösa och står särskilt långt ifrån arbetsmarknaden på grund av sammansatt problematik samt kommer från etableringen på AF och går in i ekonomiskt bistånd på SFV och:

- Är unga eller
- är eller har varit sjukskrivna eller
- är lågutbildade nyanlända eller
- är långtidsarbetslösa eller
- är personer som har en funktionsnedsättning

Intervjuer med långtidsarbetslösa deltagare i SIS-projektet som hör till målgruppen för denna utlysning visar att de har svårigheter att komma in på arbetsmarknaden framförallt av följande skäl:

- Hälsoproblem, både fysiska och psykiska problem.
- Sociala problem som till exempel ekonomisk utsatthet, boendeproblematik och missbruk.
- Avsaknad av grundutbildning och/eller yrkesutbildning.
- Avsaknad av arbetslivserfarenhet och/eller aldrig varit yrkesarbetande.
- Ny i Sverige; språksvårigheter, bristande kännedom om både samhälle och arbetsmarknad samt utbildning och erfarenheter som behöver kompletteras för att passa kraven på svensk arbetsmarknad.

De flesta intervjuade deltagarna har en blandning av ovan beskrivna problemkategorier och behöver därför insatser utifrån en helhetssyn på deras livssituation, resurser och stödbehov. Samtidigt som det finns likheter i de situationer personerna beskriver sig leva i så framgår det att varje persons situation är unik varför anpassade stödinsatser är en nödvändighet. Eftersom målgruppen har mycket att lära oss angående vilka insatser och arbetssätt som ger störst effekt för dem kommer vi inom detta projekt tillsätta en referensgrupp bestående av projektdeltagare, för att kontinuerligt utveckla projektet i enlighet med målgruppens feedback.

Både SFV:s enhet för Ekonomiskt bistånd och AF bedömer att en betydande andel av deras sökande har problem med psykisk ohälsa. SFV:s Ekonomiskt bistånd ser ett stort behov av projektet för att kunna erbjuda de som är långtidsberoende av försörjningsstöd ett individuellt utformat stöd utifrån en helhetssyn på deras problematik vilket vi kommer att beakta i vår metodutveckling inom ramen för detta projekt.

Såväl AF som SFV har uttryckt att det är en fördel om projektet kan utgå från en bred målgruppsbeskrivning, eftersom frånvaron från arbetsmarknaden ofta bottnar i flera problem/resursbrister, men också specifikt pekat på behov som följer av att man är ny i Sverige och/eller att utanförskapet i relation till arbetsmarknaden till betydande del hänger samman med psykisk ohälsa. Detta är en bidragande orsak till att målgruppen för detta projekt är relativt bred i kombination med att den övergripande målgruppen "personer som står långt från arbetsmarknaden" i sig är diversifierad. Eftersom vissa deltagare behöver tolk ska tolktjänster inköpas.

Samverkanspartners

Arbetsmarknadsenheten i Hässleholms kommun är tänkt att vara ägare av projektet i det fall ansökan beviljas. Rollerna för projektets samverkanspartners under faserna har beskrivits i föregående delar av ansökan och utgörs av:

- Socialförvaltningen (SFV)
- Försäkringskassan (FK)
- Tekniska kontoret
- Kommunens upphandlingsavdelning
- SFI
- Sociala företag
- Lokala arbetsgivare
- Kommunens leverantörer

Psykiatriska vården har meddelat att de vill medverka som samverkanspartner men eftersom en ny chef tillsätts i september avvaktar de med avsiktsförklaring.

Samtliga samverkanspartners har varit en aktiv del av framskrivningen av denna projektplan genom att ha deltagit i dialog om målgruppens behov och behovet av nya positiva samverkansstrukturer. SFV har varit en särskilt viktig samverkanspartner under problemanalysen för detta projekt genom att ha informerat om den växande gruppen personer som erhåller ekonomiskt bistånd och bidragit med förslag på åtgärder, vilket vi har tagit tillvara på i denna ansökan. Tekniska kontoret har också bidragit med betydande kunskap angående upphandlingspelaren i detta projekt. Även lokala företag har gjort ett särskilt bidrag till

framskrivningen av detta projekt genom att tillhandahålla information om sina behov av arbetskraft samt realistiska åtgärder för att stödja målgruppens väg till anställning.

Intressenter och spridning

Projektet beskrivet i denna ansökan har många intressenter eftersom det sträcker sig över flera områden, inklusive näringslivet, myndigheter och ideella sektorn. De intressenter som inte även är samverkanspartners i detta projekt kommer att involveras i projektet genom att de bjuds in till avslutningskonferensen samt tar del av projektrapporter och utvärderingar. De intressenter som även är samverkanspartners kommer också att bjudas in till avslutningskonferens och få ta del av projektrapporter och utvärderingar i tillägg till de sätt de är involverade i projektet som anges i övriga delar av denna ansökan. Detaljer angående spridning av information till intressenter kommer att tas fram under analys- och planeringsfasen.

För att sprida projektets lärdomar och innovationer gällande socialt ansvar vid upphandling, metodutveckling av studie- och arbetsförberedande insatser, positiva samverkansstrukturer och kartläggning som bereder en väg in för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden ska projektpersonal även utforska möjligheten att delta vid arbetsmarknadsdagarna som ger möjlighet att sprida projektet på nationell nivå till en mängd nyckelaktörer i arbetsmarknadsfrågor. Till arbetet med den nationella spridningen hör även att beslutsfattande politiker ska bjudas in att delta i två styrgruppsmöten under projektets gång, med målet att förankra projektets lärdomar och innovationer på beslutsfattande nivå. Den deltagande politikern har även i uppdrag att sprida projektet på lokal, regional och nationell nivå. Vi har påbörjat processen att hitta lämpliga politiska representanter som vill delta i projektet och har fått positiva svar. Vi är ännu inte fått underskrivna avsiktsförklaringar och ber därför om extra tid att inkomma med dem.

Projektets intressenter är:

- Operativa ledningsgruppen i Hässleholm (OPL)
- Hässleholm kommunstyrelse
- Kommunala politiker
- SKL
- Region Skåne
- SFV, Ekonomiskt bistånd
- Näringslivet inklusive lokala arbetsgivare och kommunens leverantörer
- Sociala företag
- Skåne Nordost-kommunerna
- SFV
- FK
- AF
- RK
- SFI
- Psykiatrivården
- Tekniska kontoret
- Kommunens upphandlingsavdelning
- Primärvården

OPL består av chefer från Socialförvaltningen, Arbetsförmedlingen (AF), Arbetsmarknadsenheten, samt Barn och utbildningsförvaltningen (BUF). OPL ansvarar för att samverka på arbetsmarknadsområdet mellan dessa aktörer fungerar på bästa sätt. Som en del av detta uppdrag tog OPL under mars månad beslut om att ge Arbetsmarknadsenheten uppdrag att sammanställa en ansökan om ett gemensamt ESF projekt. Det är med OPL och våra tilltänkta samarbetspartners stöd som vi inkommer med denna projektidé.

Om målgrupp från programområde 2 planeras delta i projektet, beskriv hur detta ska planeras och genomföras. Hur ska anställda och ledning engageras i analys och planeringsarbetet?

Riskanalys

Analysera tänkbara risker i projektverksamheten som kan leda till att önskade resultat och effekter inte uppnås. Beskriv vad ni tänker göra om projektet inte når avsedda resultat och effekter eller inte når jämställdhet-, och tillgänglighetsmålet.

Risk	Åtgärd
Förväntade resultat och effekter uppnås inte.	För att säkra måluppfyllelsen i relation till de i projektet formulerade målen så kommer projektets styrgrupp kontinuerligt analysera resultaten samt vara lyhörda för vad personal och deltagare uppfattar sker i verksamheten, för att snabbt kunna identifiera behov av förändringar i metod, organisation eller annat. Detta inkluderar att bevaka måluppfyllelsen i relation till jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering. Det är också, som påpekats tidigare, viktigt

Risk	Åtgärd
	att från början arbeta med ett implementeringsfokus för att skapa förutsättningar för förändringar på längre sikt.
Förändringar i bemanningen av projektet genom frånvaro och/eller att personal slutar	Det behövs från början en god framförhållning och handlingsberedskap för att kunna ersätta med annan personal vid långvarig oplanerad frånvaro av projektresurs. Dessutom behövs beredskap för att rekryter ny personal under projektets gång om detta skulle behövas.
Ekonomiska problem uppstår.	Grundläggande resursplanering har gjorts inför ansökan av ekonom med stor erfarenhet av EU-finansierade projekt. Under analys- och planeringsfasen kommer budgeten att ytterligare gås igenom för att projektet ska ha de resurser som behövs för att genomföra planerade projektaktiviteter samt för att finansieringen ska kunna fungera i enlighet med plan. För att minska riskerna beträffande medfinansieringen har projektägaren valt flera medfinansieringskällor, inte bara deltagaresättningar. Precis som när det gäller uppföljning av resultat och effekter så kommer naturligtvis ekonomin att regelbundet följas upp för att snabbt kunna vidta åtgärder vid ofördelaktigt utfall.
Organisationsförändringar och ändringar i regelverk och arbetssätt på AF	Det är oklart vad förändringarna kommer att bestå i och AF kan just nu och förmodat under en längre tid, fram till att de är klara med omorganisering, inte klara av sitt uppdrag. Detta är också en orsak till detta projekts upplägg. Åtgärden vi tar för denna risk består i detta projekts aktiviteter eftersom de just syftar till att öka deltagarflödet och samverkan för målgruppen. Vi håller oss även uppdaterade om förändringar genom kontakt och möten med AF, vilket rustar oss för att anpassa oss vid förändringar.
Organisationsförändringar inom övriga myndigheter	Vi håller oss uppdaterade om förändringar i andra myndigheter genom kontakt och möten med FK, psykiatriska vården och SFV för att snabbt kunna agera och anpassa oss när förändringar som påverkar projektverksamheten sker.
Otillräckligt eller varierande inflöde av deltagare.	Av tidigare erfarenheter är det känt att inflödet av deltagare kan variera från tid till annan. Detta förebyggs både av att ha en god planering tillsammans med remittenterna. Ett annat förhållande är att kvaliteten i verksamheten kan påverkas om antalet samtidiga deltagare blir för högt i relation till bemanningen i projektet. Detta motverkas av ett närvarande och adaptivt ledarskap samt en stödjande administration. Förutom det databaserade uppföljningssystemet så kommer projektet att utarbeta kvalitetsrutiner för de olika arbetsprocesserna för att säkra såväl kvantitet som kvalitet samt att ledningen kan reagera på avvikelser.
Att samverkan inte fungerar på ett organisatoriskt plan och/eller att projektorganisationen inte genomförs av det höga engagemang som krävs för att kunna nå förväntade resultat och effekter.	Denna risk motverkas av att det redan finns ett bra uppbyggt samarbete mellan projektaktörerna. För att säkra projektets förväntade utfall så har samverkansparterna i planeringen lagt vikt vid att projektet ska ha: - Ett aktivt ägarskap för att sätta ramar, följa utvecklingen i projektet samt att verka för att goda resultat och effekter implementeras. - En professionell styrning genom projektets styrgrupp där strategiska beslut fattas i samspel mellan projektägare och projektets samverkanspartners. - En kompetent ledning som innehar kompetens att organisera nätverk, engagera, motivera och föra dialog på projektledningsnivå. - Engagerad personal i projektet och hos samverkansparterna som är väl insatta i projektet och verkar för att det ska uppnå förväntade resultat och effekter. Därutöver har den upphandlade utvärderingsresursen ett ansvar för att förse projektägare, ledningsgrupp och

Risk	Åtgärd
	projektledning med relevant information för styrningen av projektet, det vill säga att kontinuerligt uppdatera dessa kring hur projektet fungerar samt vilka resultat och effekter som uppnås/inte uppnås och varför
Otillräcklig framförhållning i planeringen	En projektverksamhet kan vara förenad med ett antal risker som påverkas av olika faktorer. En del av dessa har med yttre förändringar att göra som projektet inte kan påverka, till exempel konjunkturella förändringar på efterfrågan av arbetskraft eller förändringar i arbetsmarknadspolitiken och dess regelsystem. I detta avseende är det viktigt att medverkande organisationer är lyhörda för vad som händer i omvärlden genom att ha en bra omvärldsbevakning så att verksamheten är väl informerad om förändringar som kan komma att påverka projektet och kan vidta kompenserande åtgärder i tid. Av denna anledning kommer riskanalysen att vara en punkt på agendan vid styrgruppens möten. På så sätt skapas handlingsberedskap för att förebygga och hantera risker.

Mål

Förväntade resultat och effekter av projektet.

I utlysningen finns angivet vilka förväntade effekter projekten ska uppnå. Vilka resultat, det vill säga förändring på individ-, organisation och projektnivå krävs för att uppnå effekterna?

Ansökan utgår från den aktuella utlysningens förväntade effekter att kvinnor och män som står långt ifrån arbetsmarknaden kommer i arbete, utbildning eller närmare arbetsmarknaden, och att samarbetsformer mellan relevanta aktörer, som är delaktiga i arbetet med individen, upprättas eller stärks. Genom att förverkliga detta projekts aktiviteter avser vi att uppfylla detta projekts huvudmål vilket är att öka självförsörjningen särskilt bland invånare i Hässleholms kommun men också bland alla invånare i SKNO genom att nå följande övergripande mål:

- Negativa samverkansstrukturer har ersatts med positiva, i synnerhet mellan AF, FK, SFV, Psykiatrivården och SFI med fokus på samsyn angående arbetsförmågebedömningar och konkurrensförmåga
- Metodutveckling av arbets- och studieförberedande insatser som leder till hållbara arbets- och studielösningar för deltagare på Arbetsmarknadsenheten samt att projektdeltagare återinträder på arbetsmarknaden eller närmar sig arbetsmarknaden.
- En stävjad ökning av personer med ekonomiskt bistånd i Hässleholms kommun
- Attitydförändringar hos privata arbetsgivare angående att ta emot långtidsarbetslösa på arbetsträning samt att fler företag erbjuder arbetsträningsplatser som fler långtidsarbetslösa får tillgång till.

Långsiktiga effekter

För att nå projektets övergripande mål behöver följande långsiktiga effekter uppnås inom 5-10 år:

- Färre personer med ekonomiskt bistånd
- Förbättrad strukturell samverkan mellan myndigheter
- Ökad översikt över arbetslösas situation och effektivisering av processen mot inkludering på arbetsmarknaden
- Ett klimat där företag och sociala företag engagerar sig för och är en aktiv part i arbetet med målgruppen

Det främsta projektverktyget för att uppnå ovan effekter är genom ökade samverkansaktiviteter, skapande av Hässleholmmodellen, kartläggning av målgruppen och deltagaraktiviteter som för deltagare närmare arbetsmarknaden och som även metodutvecklas under projektets gång. De långsiktiga effekterna av utvecklingen av nya arbetsformer i rehabiliteringskedjan och nära samverkan med arbetsgivare inom olika samhällssektorer för personer med sammansatt problematik som riskerar långtidsarbetslöshet kommer att medföra att arbetssökande snabbare kommer ut i anställning och att långtidsarbetslösheten kommer att minska. Detta kommer att påverka graden av egenförsörjning bland medborgarna och därmed bidra till den lokala tillväxten.

Kortsiktiga effekter

För att uppnå ovan angivna strukturella förändringar behöver det ske ett lärande på såväl individ- som organisationsnivå som förändrar attityder och beteenden såväl bland projektaktörerna som bland projektdeltagare. De kortsiktiga effekter som projektet eftersträvar att ha uppnått vid projektets slut är:

- Ökad tillgänglighet för målgruppen till arbetsmarknadsinsatser och i förlängningen till arbetsmarknaden bland annat genom attitydförändringar hos företag som tar emot praktikanter och anställer ur målgruppen, anslutning av aktörer till rehabiliteringskedjan samt deltagaraktiviteterna
- Arbetsmarknadsgruppen SKNO effektiviserar samarbetet i SKNO med hjälp av fortsatt utvecklingen av Portalen

- Förändrade attityder och mer öppenhet bland företag för att ta emot och anställa ur målgruppen
- Effektivare samverkan och metoder som leder till att målgruppen kommer ut snabbare i arbete eller studier
- Färre personer faller mellan stolarna mellan olika myndigheter
- 100 personer har gått igenom projektet

Vid projektets slut ska en effekt vara att lokala arbetsgivare generellt har fått en mer positiv attityd till att anställa personer ur målgruppen och har mer kunskap kring målgruppens behov och förutsättningar. De samhällsekonomiska effekterna av detta förväntas bli betydande, genom minskat ekonomiskt bistånd, ökad omsättning och skatteintäkter.

Resultat

För att uppnå de kort- och långsiktiga effekterna behöver projektet uppnå följande resultat som även anger uppföljningsbara indikatorer:

- Portalen används och personalen inom SKNO har ökad kunskap och ökat samarbete kring insatser
- Arbetsmarknadsgruppen SKNO tar fortsatt fram gemensamma målsättningar/strategier för målgruppen
- Dialogkrav har implementerats för kommunens leverantörer vid minst 5 upphandlingar
- Minst 100 personer som har kartlagts har gått igenom projektets deltagaraktiviteter och övriga har hänvisats till andra kanaler

- Ökad förståelse och kunskap om verksamhet mellan myndigheter
- Baserat på Viva-testningen väljer Arbetsmarknadsenheten om övergång till Viva
- Alla projektdeltagare som vill har träffat en mentor
- 30 projektdeltagare har gått ut i arbete och 5 har påbörjat studier

Prestation

Följande prestationer gör att resultaten kan uppnås samt anger uppföljningsbara indikatorer:

- Minst 4 möten per år med Arbetsmarknadsgruppen SKNO
- Prismodell för Portalen framtagen
- 5 personer har gått arbetsträning eller praktik hos upphandlade företag
- Hässleholmodellen klar
- Alla som skickas från SFV till Arbetsmarknadsenheten har kartlagts
- Minst 1 ny aktivitet har tagits fram för målgruppen
- Referensgruppen bestående av deltagare träffas minst 4 gånger
- Referensgruppen för samverkan träffas minst 2 gånger per år och har minst 1 gemensam workshop
- 3 projektpersonal har testat Viva
- 100% av projektdeltagare får erbjudande om mentorkontakt

Dessa prestationer är viktiga indikatorer för projektets framgång på såväl individ, som organisationsnivå, och kommer att utvärderas löpande av projektpersonal.

Aktiviteter

För att nå prestationerna ska följande aktiviteter implementeras:

- Arbetsmarknadsgruppen SKNO fortsätter att mötas kontinuerligt och utveckla Portalen
- Hässleholmodellen tas fram genom möten och studiebesök
- Koordinator kartlägger arbetslösa tillsammans med handläggare
- Utveckla användandet av Samordnad Individuell Planering (SIP)-möten
- Referensgrupp för samverkan bildas mellan myndigheter med fokus på kunskapsutbyte
- Utveckla form och innehåll för deltagaraktiviteterna för målgruppen
- Genomföra deltagaraktiviteterna Hållbart arbetsliv, Prova på yrken och Arbetsträningsplatser samt metodutveckla dem med stöd av referensgrupp bestående av deltagare
- Utredningsavdelning testar att arbeta i SFV:s klienthanteringssystem Viva
- Deltagare får kontakt med mentor genom skapande av mentorskapsprogram

Bilaga 2 visar förändringsteorin som detta avsnitt baseras på.

Beskriv hur projektets verksamhet och metod kommer att leda till förväntade resultat och effekter. Vilka är mottagare av projektresultat? Ange metod och tidplan

Angående hur projektets verksamhet och metod kommer att leda till förväntade resultat och effekter hänvisas till föregående frågor i detta avsnitt. För att komplettera tidigare information redovisar vi nedan för metod och tidplan, deltagarens väg genom projektet och mottagare.

Metod och tidplan

Projektet En väg in kommer, i det fall medel beviljas, att starta 2020-02-01 och avslutas 2022-01-30 och pågår alltså i 24 månader. Projektet är indelat i dessa fem faser:

- Fas 1: Analys- och planeringsfas, 2020-02-01 – 2020-05-31 (4 månader)
- Fas 2: Genomförandefas 1, 2020-06-01 – 2020-07-31 (2 månader)
- Fas 3: Genomförandefas 2, 2020-08-01 – 2021-07-31 (12 månader)

- Fas 4: Genomförandefas 3, 2021-08-01 – 2021-11-30 (4 månader)
- Fas 5: Avslutningsfas, 2021-12-01 – 2022-01-31 (2 månader)

I tillägg till samverkansmetoderna som vi redan har behandlat i andra delar av denna ansökan är metoderna i centrum för detta projekt MI, 7TJUGO och mentorskap.

På Arbetsmarknadsenheten är all personal som har direkt kontakt med deltagare utbildade i Motivational Interviewing (MI). MI är en samtalsmetod som används i rådgivning och behandling för att underlätta förändringsprocesser. Karaktäristiskt för MI är att man använder öppna frågor som initierar reflektionsprocesser och på så vis stöttar individen att ta steg i en förändringsprocess utifrån sina egna förutsättningar, exempelvis genom att motivera till att gå relevanta rehabiliterande insatser, utveckla förmåga att nätverka och socialisera eller komma till insikt om vilket yrke som realistiskt passar en själv. För att utveckla vårt arbetssätt vidare ska vi utforska 7TJUGO-metoden eftersom vi ser stort potential att på detta sätt utveckla en mer effektiv metod att stödja vår målgrupp att ta steg mot arbetsmarknaden. 7TJUGO lämpar sig även väl för vår organisation eftersom MI är ett gott komplement inom ramen för 7TJUGO. Ytterligare en orsak till att vi har identifierat 7TJUGO som en mycket lämplig metod för vår projektverksamhet är att våra deltagarintervjuer visar att det är viktigt att bygga upp förtroende för kontaktpersonen, i denna ansökans fall företrädesvis processledare och matchare, över tid samt att de får information som gör att de kan göra egna aktiva val för att förbättra sin situation. Detta stämmer väl överens med angreppssättet i 7TJUGO.

7TJUGO är utarbetad av Swedish Empowerment och namnet 7TJUGO kommer från tanken om två hela varv, det vill säga 2 x 360 grader. Först ett varv inåt och sedan ett helt varv utåt för att därefter göra ett medvetet val om vilken inriktning individen vill gå i sin utveckling. Det första varvet inåt grundar processen hos den individ det berör för att sedan relatera detta till den omvärld som finns utanför och omkring oss för att ta steg och riktning mot mål som har en utgångspunkt i individens egen vilja och tankar om sitt liv, sin lösning och meningsfullhet.

7TJUGO är en empowermentpedagogik som utgår från tre pelare. Den första pelaren betonar ett existentiellt synsätt som innefattar en tro på alla människors lika värde, människors förmåga att fatta beslut över sitt eget liv, att alla människor har möjlighet att välja olika handlingsalternativ samt en tro på att alla människor har en vilja till ett meningsfullt liv. Den andra pelaren består av en involveringspedagogik som syftar till att skapa betydelsefulla relationer och möta varje individ där den befinner sig samt att involvera deltagaren i den verksamhet som den är en del av. Den tredje pelaren handlar om tillämpningen av ett lösningsfokuserat förhållningssätt med en tilltro till att varje människa har förmåga att äga sin egen lösning.

Förhållningssättet syftar till att skapa en känsla av delaktighet, ökat ansvar och ett delat ansvar. Förhållningssättet och angreppssättet i 7TJUGO överensstämmer alltså väl med MI som syftar till att individen stötts till att aktivt hitta egna lösningar på utmaningar utifrån sina egna förutsättningar.

Projektdeltagarna kommer att erbjudas kontakt med mentorer genom ett mentorskapsprogram som ska skapas inom ramen för detta projekt. Mentorerna kommer att rekryteras genom marknadsföring på sociala medier, mejlutskick inom kommunen och med Arbetsmarknadsenhetens samarbetspartners samt projektets samverkanspartners, samt genom riktade förfrågningar till personer som av projektpersonalen identifieras som särskilt intressanta. Mentorernas uppgift är att på frivillig basis fungera som en kontaktperson för deltagaren att diskutera kontaktnät och arbetsliv med. Enligt uppgift förmedlas 70% av alla jobb i Sverige genom kontakter och vi vill därför öka deltagarnas möjlighet till jobb genom att vidga deras kontaktnät. Genom att delta i mentorskapsprogrammet förbinder sig mentor till två möten med en eller flera deltagare, men vi kommer också att uppmuntra vidare kontakt. Vi begränsar antal möten som mentorn förbinder sig till till två för att mentorrollen inte ska vara avskräckande omfattande och på så vis kunna locka fler mentorer.

Deltagarens väg genom projektet

Bilaga 1 visar deltagarens väg genom projektet, från remittent till kartläggning på Arbetsmarknadsenheten samt deltagaraktivitet och arbetsträning. FK och psykiatrvården kan inte remittera deltagare till Arbetsmarknadsenheten för kartläggning, men ofta informerar de sina klienter om att de kan söka stöd på SFV eller AF, som i sin tur ofta remitterar dessa klienter till Arbetsmarknadsenheten. De deltagare som kartläggs som inte hör till projektets målgrupp skickas vidare till passande verksamhet, exempelvis psykiatrvården och Origo.

De deltagare som hör till projektets målgrupp fortsätter till projektaktiviteter och skickas sedan vidare inom Arbetsmarknadsenhetens ordinarie verksamhet, där de får stödjande insatser för att komma ut i praktik, studier eller anställning. Projektdeltagarna deltar i tre huvudsakliga projektaktiviteter som utgörs av Hållbart arbetsliv, Prova på yrken och Arbetsträningsplatser på upphandlade företag och Hållbart Arbetsliv. Varje projektdeltagare ska gå igenom tre steg av aktiviteter enligt nedan:

- Hållbart arbetsliv 6 månader
- Prova på yrken 3 månader
- Arbetsträning 3-6 månader

Deltagarens väg genom projektet pågår alltså i 12-15 månader om det inte avslutas tidigare på grund av att deltagaren fort går vidare till arbete eller studier. Vi kommer att samarbeta med SFI angående Hållbart Arbetsliv Integration genom att SFI-lärare håller undervisning av yrkessvenska hos oss för att förbereda inför praktik, studier och anställning.

När deltagarna har fullföljt sin väg genom projektet fångar vi upp dem i vår ordinarie verksamhet genom våra avdelningar Kommunservice och Företagsservice som arbetar med att hitta anställningar till deltagare inom kommun och företag. Fokus ligger på noggrann matchning och validering av deltagarnas kunskaper och utbildning för att de ska gå vidare till en arbetsplats

eller utbildning som passar dem och som har god potential att vara långsiktig. Vi bedömer att involveringen av både kommunala och privata arbetsgivare i rehabiliteringskedjan är en avgörande framgångsfaktor för att kunna bidra till att fler i projektets målgrupp kan skaffa en anställning. Hur nära arbetsmarknaden projektdeltagaren befinner sig och vilka stödbehov och förutsättningar som finns för individen i fråga kommer att tas i beaktning när vi bedömer arbetsförmåga samt matchar deltagaren mot praktik- eller arbetsplats inom kommun eller företag.

Mottagare

Mottagare för detta projekt är följande:

- Målgrupp och deltagare i projektet
- SFV är den främsta mottagaren eftersom vårt huvudmål angående att minska ekonomiskt bistånd är mycket relevant för dem
- Anställda inom Arbetsmarknadsenheten, AF, SFV, FK, Tekniska förvaltningen, upphandlingsavdelningen, Psykiatrvården, SFI och sociala företag
- Privata och kommunala arbetsgivare som anställer och tar emot från målgruppen
- SKL, som även kommer att sprida projektets resultat
- OPL som är projektbeställare och som även kommer att sprida projektets resultat
- Kommunstyrelse och lokala politiker

Beskriv hur ni kommer att följa upp projektets resultat och effekter.

Uppföljning kommer att ske utifrån de förändringsområden och förändringsmål som projektet har och som anges i förändringsteorin.

De långsiktiga effekterna på 5-10 års sikt kan inte följas upp i projektet utan behöver ske på annat sätt. Ej heller har en samhällsekonomisk studie planerats även om det är högst sannolikt att projektet kommer att medföra betydande samhällsekonomiska vinster.

Vid projektets slut redovisas på organisationsnivå:

- I vilken utsträckning och på vilka sätt projektets erfarenheter och lärande kring metod och samverkan har implementerats.

Vid projektets slut redovisas på projektnivå:

- I vilken utsträckning och på vilka sätt det faktiska arbetskraftsutbudet har ökat genom projektet.
- I vilken utsträckning och på vilka sätt nya arbetsmetoder har utvecklats för att möta målgruppens behov.
- I vilken utsträckning och på vilka sätt upphandling och socialt ansvar har utvecklats.
- I vilken utsträckning och på vilka sätt en systematisk samverkan har utvecklats.

Vid projektets slut redovisas på individnivå:

- Antalet projektdeltagare med sammansatt problematik som skrivs in i projektet fördelat på kön, ålder, utbildningsnivå och förekomst av funktionsnedsättning.
- Antalet projektdeltagare med sammansatt problematik som fullföljer olika aktiviteter i projektet fördelat på kön, ålder, utbildningsnivå samt förekomst av funktionsnedsättning.
- Antalet projektdeltagare med sammansatt problematik som fullföljer projektet fördelat på kön, ålder, utbildningsnivå samt förekomst av funktionsnedsättning.
- Antalet projektdeltagare med sammansatt problematik som vid avslut ur projektet erbjuds anställning, fortsatt utbildning, lärlingsplats eller praktik fördelat på kön, ålder, utbildningsnivå samt förekomst av funktionsnedsättning.
- Antalet projektdeltagare som efter avslutad åtgärd studerar, erhåller en kvalifikation, eller deltar i sysselsättning, inklusive egenföretagare fördelat på kön, ålder, utbildningsnivå, samt förekomst av funktionsnedsättning.

Målsättningarna på individnivå ska också följas upp i relation till de horisontella principerna. Projektet har uppnått sina mål i fråga om jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering om följande indikatorer är uppfyllda:

- Minst 75 procent av deltagarna ska ha ökat sina kunskaper beträffande vad jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering handlar om.
 - Minst 75 procent av projektdeltagarna, lika oavsett kön, ska ha upplevt att deras kunskaper och erfarenheter tagits till vara i projektet.
 - Andelen deltagande kvinnor har varit 53 procent och andelen deltagande män 47 procent.
 - Kvinnor och män ska ha fått del av projektets resurser i relation till sin andel bland deltagarna.
 - Projektverksamheten ska ha varit lika tillgänglig, av lika hög kvalitet och lika väl anpassad oavsett kön, ålder, funktionshinder, etnisk tillhörighet samt religion eller annan trosuppfattning.
 - Minst 75 procent av deltagarna i projektet, lika oavsett kön, ska efter att ha deltagit i kompetensutveckling ha erbjudits arbetsprövning, arbetsträning eller praktik.
 - Minst 90 procent av deltagarna i projektet, lika oavsett kön, ska uppleva att deltagandet i projektet gett dem ökad livskvalitet, självkänsla och egenmakt.
 - Minst 50 procent av deltagarna i projektet, lika oavsett kön, ska efter arbetsprövning, arbetsträning eller praktik ha kommit närmare arbetsmarknaden och gjort en stegförflyttning närmare utbildning eller arbete.
- 100 % av deltagarna ska uppleva att de i projektet inte har blivit diskriminerade på grund av kön, könsöverskridande identitet

eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

I övrigt ska projektet utmärkas av:

- Empowerment genom aktivt deltagande och egenansvar för de medverkande samt ett engagerat och empatiskt förhållningssätt från personalens sida.
- Projektet ska bedrivas i lokaler där det är enkelt att ta sig fram oavsett om funktionshinder föreligger.
- God såväl fysisk som psykisk arbetsmiljö
- I alla sammanhang ska kommunikativ tillgänglighet säkras – inte minst avseende webbsida och annat informationsmaterial.

Som angetts på annan plats ska utbildningar i de horisontella principerna genomföras för såväl deltagare, personal som samverkanspartners.

Genom att personalen noterar uppgifter som gör det möjligt att ta fram statistik i enlighet med ovan redovisade indikatorer samt att personalen i databasen även anger uppgifter om aktiviteter kan projektverksamheten koppla samman aktiviteter och resultat vilket i sin tur gör det möjligt att bedöma måluppfyllelse och effekter.

Projektledningen ska vid varje styrgruppsmöte redovisa hur projektet ligger till i relation till de mål som satts upp på olika nivåer. För detta ska under analys- och planeringsfasen upprättas en uppföljningsmall så att styrgruppen kan bedöma hur projektets resurser används, i vilken utsträckning planerade aktiviteter genomförs och planerade prestationer uppnås.

I avsnittet "Mål" i ansökan har indikatorer angetts i relation till målen. Indikatorerna kommer att utvecklas ytterligare under analys- och planeringsfasen.

Beskriv hur ni kommer att utvärdera projektets resultat och effekter. Ange tidplan och form för avrapportering.

Uppföljning och utvärdering har båda viktiga funktioner i projekt inom ESF. Utvärderingen av projektet har enligt ESF flera syften:

- Bidra med välunderbyggd kunskap till projektledningen om projektets utveckling samt till projektägare/styrgrupp om hur resultaten kan användas/integreras i medverkande organisationers eller andra organisationers långsiktiga verksamhetsutveckling.
- Bidra med väl underbyggd kunskap till ESF-rådet och dess uppdragsgivare (regeringen och EU-kommissionen).
- Bidra till lärprocesser och andra relevanta utvecklingsprocesser i projektet.

Projektägare, styrgrupp, projektledning och utvärderare förväntas gemensamt bidra till att utvärderingens erfarenheter sprids till relevanta aktörer.

Uppföljning och utvärdering bör ses som en helhet. Uppföljning handlar om att regelmässigt följa upp utvecklingen av resultat och effekter genom att i GWA (Arbetsmarknadsenhetens ärendehanteringssystem) och/eller Viva samt genom kompletterande verktyg notera uppgifter om deltagare, aktiviteter samt indikatorer för måluppfyllelse. Alla data ska dessutom kunna delas upp på kön, ålder, födelseland, utbildningsnivå, arbetslivserfarenhet och andra viktiga bakgrundsdata.

Insamlade uppföljningsdata utgör ett viktigt underlag för reflekterande dialog med syfte att kontinuerligt utveckla projektet genom att anpassa det till uppföljningens och utvärderings slutsatser. Utvärderingen kan komplettera kvantitativa uppföljningsdata med kvalitativ information inhämtad av olika projektaktörer genom olika former av frågeinstrument samt genom att tillföra projektet kunskaper utifrån forskning och andras erfarenheter. Klusterutvärderaren förväntas, förutom att samla in värdefull information om projektets utveckling och effekter samt annan relevant kunskap, också bidra till lärandet i projektet genom att värdera och analysera denna information ur olika perspektiv. Klusterutvärderaren bör finnas med från början i projektprocessen för att säkra att mål blir uppföljnings- och utvärderingsbara samt vara ett kontinuerligt stöd under hela projektprocessen för projektägare, styrgrupp samt projektledning. Dessutom bör klusterutvärderaren vara delaktig i andra sammanhang i projektets lärande, till exempel vid workshops som rör olika utvecklingsområden.

Projektägaren ser det som värdefullt med en lärande utvärdering där klusterutvärderaren förutom att förutsättningslöst värdera och analysera projektets verksamhet också är ett bollplank till styrgrupp och projektledning. Utvärderingen av En väg in ska inriktas mot att analysera effekterna av projektets metoder och samverka i syfte att skapa förutsättningar för implementering av fungerande delar i projektet.

Det är vår tanke att en stor del av avrapporteringen av utvärderingen ska ske muntligt till styrgrupp, projektledning och andra berörda aktörer som underlag för en löpande dialog i avsikt att säkra projektets måluppfyllelse och förväntade effekter. Detta ska kompletteras med skriftliga underlag efter halva projekttiden samt efter projektets slut.

Utvärderingsresultaten ska kontinuerligt återföras i dialog med projektägare, styrgrupp, projektledare och projektteam. Skriftliga utvärderingsrapporter ska förslagsvis lämnas in i december 2020 och december 2021. I samband med detta ska utvärderingsseminarier anordnas där utvärderaren är en aktiv part för att löpande analysera utvärderingens slutsatser och anpassa verksamheten därefter. I januari 2022 ska redovisningen utgöras av en omfattande slutlig utvärderingsrapport som beskriver och analyserar hela projektets funktionalitet samt resultat och effekter samt påverkansfaktorer.

Projektledare och administratör kommer att ha tid avsatta i sina tjänster för intervjuer och samtal med klusterutvärderaren. Styrgruppen kommer att bjuda in klusterutvärderaren till sina möten när denne så önskar/har behov. Det kommer också att finnas möjlighet för klusterutvärderaren att möta och intervjua projektpersonal, referensgruppen bestående av projektdeltagare och övriga projektdeltagare för att få ta del av deras perspektiv och erfarenhet.

Integrerat arbete

Hur kommer projektet att arbeta med tematisk fördjupning?

Inte aktuellt för detta projekt.

Hur kommer projektet att arbeta med Hållbar utveckling (Ekologiskt)?

Inte aktuellt för detta projekt.

Transnationellt samarbete

Gemensamt ramverk

Östersjösamarbete

Inte aktuellt för detta projekt.

Andra former för transnationellt samarbete

Inom ramen för detta projekt kommer vi att genomföra transnationellt samarbete med Køge kommun i Danmark. År 2018 slutförde Køge kommun sitt BIP-projekt, ett arbetsmarknadsprojekt som syftade till att mäta progressionen mot arbetsmarknaden för arbetslösa personer och utvärdera framgångsfaktorer. Utvärderingen pekade på flera viktiga framgångsfaktorer som indikerar progression mot arbetsmarknaden, inklusive ökat självförtroende, nätverkande och att känna att man har en professionell identitet. Projektet kom fram till att stabil och tät kontakt präglad av förtroende med en handläggare är mycket viktigt för att arbetslösa individer utvecklas och tar steg mot arbetsmarknaden.

För att få ta del av Køge kommuns framgångsrika erfarenheter avser vi att 10 projektanställda reser till Køge under projektets analys- och planeringsfas för att ta del av deras arbetsmarknadsverksamhet under studiebesök samt för att jobba tillsammans i workshops. Vi har etablerat kontakt med Køge kommun som är positiva till samarbete.

Fokus för workshoparna ligger på att lära av varandras arbetsätt avseende kontakt med deltagare, kontakt med lokala arbetsgivare, sociala krav vid upphandling, yrkesförberedande insats, och rehabiliterande verksamhet med syfte att deltagare tar steg mot arbetsmarknaden. Workshoparna i fråga kommer att tas fram av projektpersonal tillsammans med Køge kommun under början av analys- och planeringsfasen. I tillägg till workshoparna och studiebesöket syftar besöket också till att genom sociala tillfällen skapa utrymme för informella samtal mellan den danska och svenska personalen för att uppmuntra fritt lärande och kunskapsutbyte.

Resursplanering

Vilka aktiviteter i projektet ska finansieras enligt bestämmelserna för Europeiska Regionalfonden?

Inte aktuellt för detta projekt.

Vilka fysiska, personella och finansiella resurser krävs för att utföra projektets verksamhet och aktiviteter samt hur ni kommer att tidrapportera dessa? Ange även tid och aktivitetsplan.

Projektets organisation kommer att bestå av styrgrupp, projektteam, referensgrupp för samverkan, samtalsgrupp bestående av deltagare, arbetsgrupp för IT-plattformen Portalen och arbetsgrupper tillsammans med arbetsgivarna. I styrgruppen kommer projektägare, projektledning och de samverkansparter som anvisar deltagare att vara representerade. Handläggare från ESF-kontoret är adjungerad liksom projektets externa klusterutvärderare.

Projektets ledningsgrupp utgörs av projektägare, projektledare, ekonom och administratör.

Projektresurser som ska arbeta tillsammans med handläggare hos de offentliga verksamheterna och personal hos de medverkande arbetsgivarna för att lotsa projektdeltagare genom projektet utgörs av:

- Processledare
- Utbildningsledare
- Matchare
- SFI-lärare

Vår ambition är att arbetsgrupper ska bildas tillsammans med arbetsgivare för utveckling av metoder. En arbetsgrupp för offentliga arbetsgivare och företag samt en arbetsgrupp för sociala företag och initiativ.

Referensgruppen ska ha en bred representation av lokala projektaktörer samt regionala representanter för de samverkande organisationerna.

För tolkning kommer vi att använda oss av kommunens tolkcentral.

Projektägaren är verksamhetsansvarig för Arbetsmarknadsenheten och ansvarar för:

- Projektets genomförande samt resultat och effekter.
- Organisationsutveckling och strategiskt påverkansarbete inom projektorganisationens ramar.
- Kontakt med företagen och utveckling av samverkan samt utveckling av sociala verksamheter.
- Sammanställande för styrgrupp och vissa arbetsgrupper.

Projektledare blir ansvarig för arbetsledning, att ansvara för kontakt med klusterutvärderaren, månadsbrev och marknadsföring samt ska ha en god inblick i den ordinarie verksamheten för att kunna lyfta utvecklingsfrågor som bör diskuteras internt samt i arbetsgrupper. Projektledaren ska vidare ge signaler gällande utvecklingsfrågor som bör lyftas i strategisk form så som i styrgrupp och OPL-grupp. Projektledartjänsten är beräknad på halvtid under hela projektperioden.

Samordnare (utanför projektets budget) ansvarar för samarbetet i SKNO gällande den strategiska utvecklingen och testandet av Portalen samt för att anordna nätverksträffar på handläggarnivå i SKNO. Dessutom kommer projektledaren att ansvara för månadsbrev, marknadsföring och spridning av projektet.

Projektets ekonom (utanför projektets budget) ansvarar för budgetfrågor och rapporterar kontinuerligt utfallet mot budget så att ekonomiska risker kan förebyggas.

Administratören blir ansvarig för inhämtning av information för en fullständig redovisning till ESF-rådet, SCB samt remitterande organisationer. Administratören blir också ansvarig för att ta fram statistik efter behov samt att ansvara för IT-frågor. Tjänsten är på halvtid under hela projektperioden. I administratörens tjänst ingår även kontakt med Klusterutvärderaren samt att vara denne behjälplig med underlag och information.

Processledare motiverar och utvecklar deltagaren. I den här rollen ingår även viss undervisning. Det krävs ett nära samarbete med koordinator, remittent, utbildningsledare och matchare. Det behövs två processledare. En processledare arbetar heltid underfas 1 till 3 och den andra arbetar endast heltid under fas 2. En processledare kommer att arbeta med deltagare inom integration och en med deltagare inom övriga delmålgrupper under fas 2 och under fas 1 och 3 ansvarar den enda processledaren för båda.

Utbildningsledare stärker, utbildar och utvecklar deltagarna inom ett förutbestämt orienteringsområde genom att ha ett nära samarbete med remittent, processledare och matchare. Fyra befattningshavare kommer att arbeta som utbildare för att täcka personalbehoven i deltagaraktiviteterna. En processledare arbetar heltid i analys- och planeringsfasen för att bygga aktiviteterna. En person engageras på halvtid endast i fas 2 och två tre processledare jobbar heltid under fas 2.

Matchare stärker, utbildar och utvecklar deltagarna inom ett förutbestämt område genom att ha ett nära samarbete med remittent, processledare och arbetsgivare. Matcharen ska även arbeta med att ha kontakt med företagen, tekniska förvaltningen och upphandlingsenheten samt utveckling av samverkan kring socialt ansvar, målgruppen och metoder för målgruppens väg till arbete.

Koordinatorn ansvarar för att kartlägga och sortera samtliga arbetssökande som gör en nyanmälan för ekonomiskt bistånd, varav större delen förväntas höra till detta projekts målgrupp. Kartläggningen sker på Arbetsmarknadsenheten och bakgrundsinformation samlas in från andra relevanta myndigheter av koordinatorn och dennes handläggare. Koordinatorn fungerar på detta vis som en samordnande länk mellan AF, SFV, FK och Arbetsmarknadsenheten och ska bibehålla en god översikt över alla inskrivna som står långt ifrån arbetsmarknaden med särskilt fokus på lågutbildade nyanlända och utrikesfödda, personer som uppbär ekonomiskt bistånd och personer som har en funktionsnedsättning. Handläggarna till koordinatorn ska kontinuerligt följa upp insatser som görs hos privata aktörer och i kommunen. När en insats pågått under lång tid utan tillräckliga resultat ska handläggaren meddela detta till koordinatorn som utvärderar pågående insats tillsammans med berörd projektdeltagare.

Under analys- och planeringsfasen arbetar:

- Projektledare (50%)
- Projektadministratör (50%)
- Koordinator (50%)
- Handläggare till koordinator (100%)
- Handläggare till koordinator (50%)
- Processledare (100%)
- Utbildningsledare (100%)
- SFI-lärare (50%)
- Matchare (20%)

Sammanlagt behövs således 5,7 heltidstjänster under analys- och planeringsfasen. Anledningen till detta är det uppbyggnadsarbete som behöver göras kring de planerade aktiviteterna och samverkansgrupperna med arbetsgivare. Ett arbete med att engagera fler arbetsgivare och samverkanspartners kommer att också att genomföras under denna fas.

Under genomförandefasen arbetar:

- Projektledare (50%)
- Processledare 1 (100 %)
- Processledare 2 (100 %)
- Utbildningsledare 1 (100 %)
- Utbildningsledare 2 (100 %)
- Utbildningsledare 3 (100%)
- Utbildningsledare 4 (50%)
- Matchare (20%)
- Matchare (100%)
- Projektadministratör (50%)
- Koordinator (50%)
- Handläggare till koordinator 1 (100%)
- Handläggare till koordinator 2 (50%)
- SFI-lärare (50%)

Sammanlagt under genomförandefasen behövs 9,2 tjänster.

Under avslutsfasen arbetar följande, vilket innebär 2,1 tjänst:

- Projektledare (50%)
- Projektadministratör (50%)

Alla redovisningsrutiner kommer att hanteras i enlighet med ESF-kontorets riktlinjer.

Information om finansiella resurser finns i ansökans budgetavsnitt. Mer information om tids- och aktivitetsplan finns i bilaga 3.

Översikt över personella resurser:

- Projektledare mindre projekt x 1 (50%) (fas 1 + 2 + 3 + 4+5)
- Projektadministratör x 1 (50%) (fas 1 + 2 + 3 + 4+5)
- Projektmedarbetare x 1 koordinator (50%) (fas 1 + 2 + 3)
- Projektmedarbetare x 1 handläggare till koordinator (50%) (fas 1 + 2 + 3)
- Projektmedarbetare x 1 handläggare till koordinator (100%) (fas 1 + 2 + 3)
- Projektmedarbetare x 1 processledare (100%) (fas 1 + 2 + 3)
- Projektmedarbetare x 1 processledare (100%) (fas 2)
- Projektmedarbetare x 1 matchare (100%) (fas 2 + 3)
- Projektmedarbetare x 1 utbildningsledare (100%) (fas 1 + 2)
- Projektmedarbetare x 1 utbildningsledare (100%) (fas 2)
- Projektmedarbetare x 1 utbildningsledare (100%) (fas 2)
- Projektmedarbetare x 1 utbildningsledare (50%) (fas 2)
- Projektmedarbetare x 1 SFI-lärare (50%) (fas 1 + 2 + 3)
- Projektmedarbetare x 1 matchare (20%) (fas 1 + 2 + 3)

Beskriv projektpersonalens kompetens för att genomföra och administrera projektet?

Arbetsmarknadsenheten och de samverkande parterna i projektet har, som framgått ovan, tidigare erfarenhet av att driva utvecklingsprojekt tillsammans (SIS, SUSA, Samverkan utan gränser) vilket gett värdefulla kunskaper och erfarenheter som vi kan bygga vidare på i det nu aktuella projektet. Det gäller områden som:

- Att främja hälsa genom arbetslivsriktad rehabilitering och förebyggande hälsoinsatser.
- Att arbeta med kompetensutvecklande insatser för personer som står långt från arbetsmarknaden.
- Att arbeta med processledning i enlighet med Case Management metodik för att lotsa långtidsarbetslösa till utbildning och arbete.
- Att arbeta med metoder för arbetsprövning och arbetsträning.
- Att arbeta med metoder som Individual Placement and Support (IPS) för att stödja den arbetssökande i processen att finna, få och behålla ett arbete.
- Att samverka med andra för att samordna insatser för individens bästa.

Arbetsmarknadsenheten och våra samverkanspartner har omfattande kunskaper om målgruppen långtidsarbetslösa med sammansatt problematik. Genom den breda samverkan skapas också en bred resursbas där erfarenheter och kunskaper från olika samhällssektorer förs samman.

En gemensam slutsats som många projektverksamheter inom Socialfonden har dragit är vikten av en helhetssyn i arbetet med deltagare som har en komplicerad problematik. För att kunna generera en helhetssyn på en individs livssituation så behövs flera perspektiv: tillbakablick, nuläge och framtid. Av denna anledning behövs en kartläggning av den arbets sökandes tidigare, samtida och framtida behov, vilka insatser som genomförts samt vilka resultat de gett. Det finns dessutom behov av en tvärvetenskaplig kompetens som tillsammans kan bistå den arbets sökande i rehabiliteringsprocessen. Som framgår av resursplaneringen har både projektets organisation och arbetssätt utformats utifrån dessa erfarenheter och kunskaper. För att kunna stärka sin position på arbetsmarknaden behöver den arbets sökande utveckla sin kompetens (kunskaper och färdigheter). Utvecklingsbehoven tydliggörs i projektet En väg in genom de kartläggande insatser som genomförs i verksamheten. Både en nulägesanalys och en målanalys ligger till grund för upprättandet av en strategi som kan leda fram mot utbildning eller arbete. Strategin dokumenteras i den enskildes utvecklingsplan. Denna är ett strukturerat verktyg för att styra mot målet. Grundläggande i denna fas är att utreda om personen i fråga verkligen har en arbetsförmåga. I annat fall bör ju målet vara att hitta rätt insatser genom annan aktör.

Individens egen drivkraft är en central faktor i utvecklingsprocessen. Därför är begreppet motivation av stor betydelse, vilket är centralt i både MI och 7TJUGO. Det är projektägarens mening att individens motivation och ansvarstagande stärks av insikt. Därför är de insatser som rör hälsa och personlig utveckling oerhört viktiga. Eftersom målgruppen i hög utsträckning har olika hälsoproblem är friskvård en viktig rustande aktivitet.

Olika slags praktikplaceringar, arbetsprövningsplatser och arbetsträningsplatser ska användas inom projektet i offentlig sektor, privata företag och inom den sociala ekonomin. Kunskap finns i projektet kring socialt företagande samt kring metoden Individual Placement and Support (IPS) som är en variant av Supported Employment. Båda dessa metoder kommer att kunna bidra till att en stor andel av projektdeltagarna kommer i utbildning och/eller arbete.

En viktig del i projektet kommer, oavsett delmålgrupp, vara att bedriva en arbetslivsinriktad rehabilitering. Det är också i den processen som samverkansaktörerna möts på ett operativt plan. Därför är det av vikt att analysera detta begrepp samt övergripande beskriva processen för arbetslivsinriktad rehabilitering utifrån evidens och beprövad erfarenhet.

För att kunna ta vara på människors resurser och kvarvarande arbetsförmåga är det av vikt att ha god kunskap om vilka faktorer som främjar utvecklingen av hälsan och tillvaratagandet av arbetsförmågan. Dessutom behövs kunskap och färdigheter kring metoder för arbetsprövning och arbetsträning. I projektet kommer dels friskvård och hälso- och kompetensutveckling att bedrivas inom Hållbart Arbetsliv-insatsen och dels kommer möjligheter till arbetsträning och arbetsprövning finnas. I det senare avseendet kommer projektaktiviteter inom den sociala ekonomin att utgöra specifika resurser.

Ett problem i tidigare projektverksamheter har varit att i tillräcklig utsträckning kunna realisera den arbetsförmåga som deltagargrupperna har haft. I det nu aktuella projektet har vi därför sett det som viktigt att ha tillgång till anpassade arbetsträningsplatser och anställningar samt att i projektet har tillgång till professionellt stöd i form av metoder som Individual Placement and Support och Case Management.

En viktig del av projektet är att arbetsgivarna involveras i rehabiliteringskedjan vilket vi bedömer vara en avgörande framgångsfaktor för att kunna bidra till att fler i projektets målgrupp kan skaffa en anställning. Beroende på hur nära arbetsmarknaden individen befinner sig och vilka stödbehov och förutsättningar som finns så kommer en del projektdeltagare att behöva en längre periods arbetsprövning och arbetsträning inom den sociala ekonomin medan andra kan erbjudas praktikplats hos en arbetsgivare inom offentlig sektor eller i ett företag. Grundläggande är att göra en bedömning av individens arbetsförmåga i de fall detta behövs.

Arbetsplatsen är den viktigaste arenan för att främja arbetsförmågan och möjligheterna till arbete. Därför är samarbete mellan myndigheterna och företagen mycket viktigt. Forskning visar att sjukfrånvaro kan kortas om det finns en kontakt mellan vårdgivare och arbetsplats. Stark evidens finns också för att anpassningar på arbetsplatsen förkortar sjukskrivningar. Med hög sannolikhet gäller de beskrivna förhållande också personer som inte varit sjukskrivna men frånvarande från arbetsmarknaden under lång tid. Om en person inte har en anställning att återgå till är det synnerligen viktigt att myndigheterna har arbetsprövnings- och arbetsträningsplatser av hög kvalitet att tillgå. Även i detta avseende finns en utvecklingspotential. Problemanalysen i det nu aktuella projektet visar att delar av målgruppen har behov av arbetslivsinriktad rehabilitering och anpassningar i arbetsmiljön på arbetsplatserna för att kunna komma in på arbetsmarknaden.

En rehabiliteringsprocess är en förändringsprocess. Buhmann med flera (2009) har i en studie visat att en rehabiliteringsprocess som skräddarsytt för individen, baserat på en multidisciplinär teambedömning av arbetsförmågan och av hinder i arbets- och livssituationen ledde till en snabbare återgång i arbete. Utvecklingen av arbetsförmågan sker i ett komplext samspel mellan Individ, miljö och uppgift. Dessa faktorer måste passa ihop. Därför är det också viktigt att kartlägga såväl individens förutsättningar som arbetsuppgifterna och arbetsmiljön samt agera för att dessa områden anpassas till varandra på ett lämpligt sätt. Arbetsledare har i detta sammanhang en stor betydelse för att rehabiliteringsprocessen ska bli framgångsrik. Det är inte bara förmågan att arbeta som är central utan också individens motivation att arbeta (Johansson 2007). Detta stämmer i stor utsträckning överens med de synsätt och arbetssätt som ska praktiseras i projektet.

Arbetsprövning innebär att man prövar vad som fungerar och hur det fungerar. Detta kan antingen föregås av eller leda till såväl bedömning av arbetsförmågan som arbetsträning. Det senare innefattar den träning som den arbets sökande behöver för att erövra de förmågor som behövs inom ett visst arbetsområde/yrkesområde. Samordningsförbundet Centrum i Göteborg beskriver arbetsträning på följande sätt utifrån sina erfarenheter:

"Ofta ser inte individen fullt ut var det brister och på vilket sätt. Därför ger ofta träningen en fördjupad insikt om hur man behöver och kan gå vidare. Arbetsträning kan behövas under olika lång tid beroende på problemets art, till exempel tidigare drogmissbruk, individens ålder, eller övriga sociala, fysiska och psykiska förhållanden. Träningen är just träning och man har inte något ansvar för till exempel produktionen och ska inte ses som en resurs i personalgruppen eller på arbetsplatsen. Under träningsperioden ska man ha tillgång till en handledare som kan instruera, stötta och observera hur de olika delarna fungerar. Innan träningen görs en bedömning av hur mycket personen förmodas orka och kunna. Oftast börjar man på en lägre nivå och prövar sig därefter stegvis mot en högre belastning".

I detta avseende är individens delaktighet viktig. I projektet kommer begreppet empowerment utgöra en viktig del i det synsätt som är grunden för hur vi ska arbeta.

Eftersom en betydande andel av deltagargruppen är utrikes födda är det också viktigt att det i projektteamet finns kompetens kring integrations- och mångfaldsfrågor. Arbetsmarknadsenheten har under en lång rad av år införlivat denna kompetens då de arbets sökande vi haft i uppdrag att stötta i många fall har varit just utrikes födda. I samarbetet med arbetsgivarna kommer det att vara av vikt att överföra dessa kunskaper till arbetsplatsen genom projektets matchare och praktikmentorer.

Det är vår övertygelse att den relativt korta förberedelsefasen i individens väg till arbetsmarknaden som snabbt leder till anställningsmöjligheter kan vara en starkt motiverande faktor för målgruppen att delta i projektet.

Vilka kompetenser kommer att upphandlas externt?

Friskvårdsaktiviteter för projektdeltagare inom Hållbart arbetsliv-insatsen kommer att upphandlas externt.

Utbildning i 7TJUGO som Swedish Empowerment Center tillhandahåller kommer också att upphandlas externt om det köps in.

Hur säkerställer projektet att jämställdhets- samt tillgänglighetskompetens finns hos projektpersonalen och samverkanspartner?

Projektägare, projektledning och samverkanspartners på ledningsnivå kommer att få kompetensutveckling kring de horisontella principerna under analys- och planeringsfasen som utbildning för projektets styrgrupp.

Projektpersonal och samverkanspartner på handläggarnivå kommer att delta i utbildning kring de horisontella kriterierna i en tidig fas av projektets genomförandeperiod.

Flera av våra nuvarande medarbetare har särskild jämställdhets- och tillgänglighetskompetens både från akademiska studier i genusvetenskap och genom att ha genomfört utbildningsdagar om jämlikhet och normer. Vår verksamhet prioriterar jämställdhets- och tillgänglighetskompetens hos personalen eftersom förståelse inom dessa fält och likabehandling är grundläggande för att arbeta med vår målgrupp. I rekrytering för detta projekt kommer sådan kompetens att fortsätta prioriteras och vi kommer att fortsätta tillgängliggöra lämpliga utbildningsinsatser för personal som är i särskilt behov av det.

Vilka resurser behövs för uppföljning och utvärdering?

I denna utlysning ska en klusterutvärderare som ESF har upphandlat utvärdera projektet vilket inte kräver resurser inom projektbudgeten. I tillägg kommer projektpersonal, framförallt projektledaren och projektadministratören, att löpande rapportera och följa upp våra indikatorer.

Hur säkerställer projektet att utvärderaren har jämställdhets- samt tillgänglighetskompetens så att dessa perspektiv finns med i utvärderingens alla delar?

I denna utlysning ska en klusterutvärderare som ESF har upphandlat utvärdera projektet.

För vårt projekt är det önskvärt att ha täta möten med klusterutvärderaren för att löpande rapportera resultat och delge information om hur projektet fortskrider. Projektadministratören har tillsammans med projektledaren ansvar för att löpande utvärdera våra indikatorer för att mäta resultat.

Vilka resurser i projektet är kopplade till projektets verksamhet som finansieras enligt bestämmelserna för Europeiska Regionalfonden

Inte aktuellt för detta projekt.

Statsstöd

Har stödsökande och någon eller några av stödmottagarna i detta projekt, vilken/vilka bedriver en ekonomisk verksamhet, mottagit statsstöd i enlighet med artiklarna 107-109 i EUF-fördraget eller stöd av mindre betydelse under innevarande och de två närmast föregående beskattningsåren.

Ja

Nej

Nej, Vi är en myndighet

Typ av stöd	Finansiär	Summa
-------------	-----------	-------

Annan finansiering

Har annan finansiering i form av offentligt stöd/EU-stöd, utöver de som redovisas i denna ansökan, mottagits eller kommer att mottas för detta projekts ansökta kostnader?

Ja Nej

Typ av stöd	Finansiär	Summa

Kommer projektet generera intäkter?

Ja Nej

Upphandling och kostnadseffektivitet

Lyder stödsökande under LoU, lagen om offentlig upphandling?

Vi är en upphandlande myndighet och följer LOU Annat

Hur kommer projektet att säkra att upphandling av varor och tjänster konkurrensutsätts så att kostnadseffektivitet uppnås: Hässleholms kommun faller under LoU och kommer på så vis att säkra att upphandling av varor och tjänster konkurrensutsätts så att kostnadseffektivitet uppnås.

Moms i projektet

Är stödsökande skyldig att redovisa moms för projektets kostnader?

Ja Nej Diversifierad

Medfinansiering

Beskriv hur projektet kommer att medfinansieras. Ange hur medfinansieringen säkerställts hos medfinansiärerna. Vid medfinansiering från Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan ska CFAR nummer anges.

Vi kommer att få medfinansiering från SFV genom deltagaresättningar. Avsiktsförklaring från SFV bifogas till denna ansökan.

Hässleholm kommun medfinansierar personal vilket kommer att redovisas genom arbetstidsredovisningsblanketter och personalredovisning.

Lista över medfinansiärer

Organisationsnamn	Socialförvaltningen, Ekonomiskt bistånd, Hässleholms kommun	Organisations nummer	212000-0985
Kontaktperson för projektet	Sus Lantz	CFAR-nummer	24363079
Telefon	0451-267090		

Kompetensutveckling

Lista över organisationer vars anställda och ideellt engagerade ska delta i kompetensutvecklingsinsatser.

Samverkansaktörer

Lista över samverkansaktörer som inte har deltagare med i projektet.

Organisationsnamn	Försäkringskassan	Organisations nummer	202100-5521
Kontaktperson för projektet	Maja Bjarne		
Telefon	010-1194302		
Organisationsnamn	Tekniska förvaltningen	Organisations nummer	212000-0985
Kontaktperson för projektet	Mats Svensson		
Telefon	0451-268311		

Organisationsnamn	Kommunförvaltningen	Organisationsnummer	212000-0985
Kontaktperson för projektet	Rikard Muth		
Telefon	0451-268087		
Organisationsnamn	Glada geten	Organisationsnummer	556952-1031
Kontaktperson för projektet	Victoria Mårtensson Winberg		
Telefon	0451-56627		
Organisationsnamn	Grönsakshallen Sorunda AB	Organisationsnummer	556263-6810
Kontaktperson för projektet	Rickard Ljunggren		
Telefon	0733-152713		
Organisationsnamn	Prima Prima	Organisationsnummer	769631-9289
Kontaktperson för projektet	Susanne Velander Vretare		
Telefon	0702-165775		
Organisationsnamn	Svenska kyrkan	Organisationsnummer	252004-7800
Kontaktperson för projektet	Jenny Magnusson		
Telefon	0451-776220		
Organisationsnamn	Nyberg & Co AB	Organisationsnummer	802507-5543
Kontaktperson för projektet	Jimmy Von Sterner		
Telefon	0730981887		
Organisationsnamn	ICA Maxi Stormarknad	Organisationsnummer	556821-9421
Kontaktperson för projektet	Kent Arvidsson		
Telefon	0451-381610		

Sammanfattning av projektet på svenska

Projektaktiviteterna är skapade för 100 deltagare som uppbär ekonomiskt bistånd som också kommer att djupkartläggas. Minst 75 procent av de 100 projektdeltagarna ska efter att ha deltagit i kompetensutveckling ha erbjudits arbetsprövning, arbetsträning eller praktik.

Projektets övergripande mål är att öka självförsörjningen lokalt och regionalt genom aktiviteter knutna till de tre pelare som projektet vilar på:

- Skapande av en Hässleholm-modell för socialt ansvarstagande vid upphandlingar. Delmålen är attitydförändringar hos privata arbetsgivare angående att ta emot långtidsarbetslösa på arbetsträning samt att fler företag erbjuder arbetsträningsplatser som fler långtidsarbetslösa får tillgång till.
- Effektiviserad samverkan med nyckelaktörer. Delmålen är att ersätta negativa samverkansstrukturer med positiva, i synnerhet mellan AF, FK, SFV, Psykiatrivården och SFI med fokus på samsyn angående arbetsförmågebedömningar och konkurrensförmåga. Ytterligare ett delmål är att etablera en kartläggningsstruktur som är gemensam för Arbetsmarknadsenheten, SFV och AF för att fånga upp målgruppen med syfte att samverka för att gemensamt ge bästa möjliga stöd.
- Metodutveckling av sätt att arbeta med de viktigaste verksamma faktorerna som gör det möjligt för projektets målgrupp att ta steg mot arbetsmarknaden. Delmålen är projektdeltagaraktiviteter som leder till hållbara arbets- och studielösningar samt att projektdeltagare återinträder på arbetsmarknaden eller närmar sig arbetsmarknaden.

Denna projektansökan är ett resultat av att Kommunstyrelsen den 24 april 2019 fattade beslut om en ny integrationsplan. Kommunens politiker och den operativa ledningsgruppen står bakom beslutet och har gett Arbetsmarknadsenheten i uppdrag att ta fram ett nytt arbetssätt, vilket denna ansökan innehåller. Upprinnelsen till detta är den tudelade regionala och lokala arbetsmarknaden där arbetslösheten ökar bland utsatta grupper,

stigande ekonomiskt bistånd i Hässleholm trots högkonjunktur och minskningen av deltagare som får tillgång till kommunala arbetsmarknadsinsatser på grund av Arbetsförmedlingens verksamhetsomställning.
99999

Sammanfattning av projektet på engelska

The project activities have been created for 100 participants, who receive social aid, who will also be surveyed and mapped out in reference to their background, situation and needs. At least 75 per cent of the 100 participants will, after having participated in skills development activities, have been offered trial work, job training or an internship.

The overall goal of the project is to increase economic self-sufficiency both locally and regionally through activities linked to the three pillars on which the project rests:

- Creation of a Hässleholm model for social responsibility in procurement. The sub-goals are changes in attitudes of private employers regarding accepting long-term unemployed individuals in job training positions and that more companies offer job training positions that a greater number of long-term unemployed people can access.
- Improved collaboration with key actors. The sub-goals are to replace negative collaboration structures with positive ones, especially between AF, FK, SFV, Psychiatry and SFI, with a focus on consensus regarding work ability assessments and labour market competitiveness. Another sub-goal is to establish a survey and mapping structure that is jointly organized between the Arbetsmarknadsenheten, SFV and AF in order to improve the access to the target group with the aim of working together to provide the best possible joint support.
- Method development of ways of working with the most important active factors that enable working with the most important Active factors that enable

Budgetöversikt

Resurser i projektet	Belopp
Kostnader socialfonden	7 774 544 kr
Kostnader av regionalfondskaraktär (ERUF)	0 kr
Summa kostnader	7 774 544 kr
Avgår kontant medfinansiering	3 431 335 kr
ESF-stöd	4 343 209 kr
Offentligt bidrag i annat än pengar	0 kr
Offentligt finansierad ersättning till deltagare	1 466 325 kr
Offentligt kontanta medel tillförda projektet	0 kr
Offentligt kontanta medel från projektägaren	3 431 335 kr
Privata bidrag i annat än pengar	0 kr
Privata kontanta medel tillförda projektet	0 kr
Privata kontanta medel från projektägaren	0 kr
Summa offentlig och privat medfinansiering	4 897 660 kr
Summa total finansiering	9 240 869 kr
ESF-stöd	47,00 %
Budgeterad medfinansiering från projektet	53,00 %
Krav på medfinansiering från projektet enligt utlysningen:	53,00 %

Kostnader

Kostnader socialfonden (Analys- och planeringsfas)	1 241 217 kr
Personal	1 241 217 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Indirekta kostnader	0 kr
Intäkter	0 kr
Kostnader socialfonden (Genomförandefas)	6 533 327 kr
Personal	6 533 327 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Indirekta kostnader	0 kr
Intäkter	0 kr
Kostnader regionalfondskaraktär	0 kr
Personal	0 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Lokaler och administration	0 kr
Investeringar och utrustning	0 kr
Indirekta kostnader	0 kr
Intäkter	0 kr
Offentlig medfinansiering	
Offentligt bidrag i annat än pengar	0 kr
Personal	0 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Offentligt finansierad ersättning till deltagare	1 466 325 kr
Deltagarersättning	1 466 325 kr
Etableringsersättning	0 kr
Offentliga kontanta medel tillförda projektet	0 kr
Kontanta offentliga medel	0 kr
Offentliga kontanta medel från projektägaren	3 431 335 kr
Egeninsats	3 431 335 kr
Privat medfinansiering	
Privata bidrag i annat än pengar	0 kr
Personal	0 kr

Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Privata kontanta medel tillförda projektet	0 kr
Kontanta privata medel	0 kr
Privata kontanta medel från projektägaren	0 kr
Egeninsats	0 kr
Egeninsats enligt gruppundantagsförordning	0 kr