



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

Diarienummer  
2017/00083

Sid 1(23)

*Vi förändrar arbetsmarknaden*

## Ansökan

### Uppgifter om projektet

Namn på projektet	<b>All In</b>	Startdatum	2017-09-01
Kontaktperson för projektet	Tommy Henningsson	Slutdatum	2020-05-31
Telefonnummer	0591-64129		
E-post	tommy.henningsson@hellefors.se		
Behörig företrädare	Hans Karlsson		
Telefonnummer	070-545 13 90		
Kontaktperson ekonomi	Jessica Jansson		
E-post	jessica.jansson@hellefors.se		
Telefonnummer	0591-64106		
Utdelningsadress	Sikforsvägen 15 71283 Hällefors		
Besöksadress	Sikforsvägen 15 71283 Hällefors		

### Organisation

Organisationsnamn	<b>Hällefors kommun</b>
Organisationsnummer	212000-1942
Organisationsform	Primärkommunala verksamheter
Antal anställda	Fler än 200
Telefonnummer	0591-64129
e-post	tommy.henningsson@hellefors.se
Webbplats	<a href="https://www.hellefors.se">https://www.hellefors.se</a>
Utdelningsadress	Sikforsvägen 15 71283 Hällefors
BankGiro	379-0300
Behörig företrädare för organisationen	Tommy Henningsson

### Arbetsställe/enhet som ansvarar för projektet

CFAR-nummer	<b>19187426</b>
Namn på arbetsställe/enhet	Kommunkontoret
Utdelningsadress	Sikforsvägen 15 71234 HÄLLEFORS
Besöksadress	Sikforsvägen 15 71234 HÄLLEFORS

### Uppgifter om utlysningen

Namnet på utlysningen och diarienumret      Minska långtidsarbetslösheten i Östra Mellansverige NR2 : 2016/00486

*Det här är ett projekt som medfinansieras av Europeiska unionen/Europeiska socialfonden*

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"/>                     | <input type="checkbox"/> Övre norrland                  | <input type="checkbox"/> Mellersta norrland |
| <input type="checkbox"/> Norra mellansverige | <input checked="" type="checkbox"/> Östra mellansverige | <input type="checkbox"/> Stockholm          |
| <input type="checkbox"/> Småland och öarna   | <input type="checkbox"/> Västsverige                    | <input type="checkbox"/> Sydsverige         |

#### Deltagare

Totalt antal deltagare i projektet 648      Antal kvinnor 324      Antal män 324

#### 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 type="checkbox"/> Unga (15-24 år)  | <input checked="" type="checkbox"/> Nyanlända invandrare | <input checked="" type="checkbox"/> Långtidsarbetslösa |
| <input type="checkbox"/> Har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga               |  |  |
| <input 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

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 åtgärddar 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 projektidén.

Projektet All in alluderar till den pokerterm, där spelaren satsar alla tillgängliga resurser på ett spel och på inställningen att alla ska inkluderas i samhället på bästa möjliga sätt.

Dagens situation, där stora grupper riskerar hamna i utanförskap trots stora insatser från samhällets sida och ett allt större arbetskraftsbehov på arbetsmarknaden, gör att vi måste börja tänka om och satsa allt vi har för att detta ska fungera. Istället för att göra mer av det vi redan gör, bör vi kunna granska vårt etableringssystem och liknande insatser ur ett normkritiskt perspektiv och med ett bättre jämställdhetsarbete för att komma till botten med varför våra befintliga system verkar cementera och ibland förstärka ett strukturellt utanförskap för vissa grupper, snarare än tvärtom.

*Det här är ett projekt som medfinansieras av Europeiska unionen/Europeiska socialfonden*

Stora resurser läggs från både stat och kommun för att möjliggöra för nyanlända att etablera sig på arbets- och bostadsmarknaden. Mer än 20 yrken har idag snabbspår och t ex nyanlända akademiker kan anmäla sig till Korta Vägen eller liknande insatser för att snabbare få in en fot på arbetsmarknaden. Men alla grupper tar inte del av de offentliga satsningar som görs. Organiseringen av de insatser som erbjuds inom såväl etableringen som jobb- och utvecklingsgarantin utgår från normen en socialt välfungerande individ, oftast man, i sina bästa år och med motivationen och förmågan att delta fullt ut i dessa. Det finns dock individer som av olika skäl inte klarar att fullfölja de erbjudna insatserna och därmed riskerar att hamna i långvarigt utanförskap, oavsett hur stora satsningar som görs i de reguljära programmen. Av dessa är en stor del kvinnor, lågutbildade och de över 55 år, alla individer som egentligen har förutsättningar att etablera sig i samhället, men som de erbjudna insatserna uppenbarligen inte når i samma utsträckning som andra grupper.

I de senaste årens rapporter till regeringen framgår att utrikesfödda kvinnor har lägre sysselsättningsgrad än män, att utrikesfödda ungdomar med flyktbakgrund som anlänt kommit till Sverige i tonåren har lägre sysselsättnings- eller studiegrad än ungdomar födda i Sverige, samt att personer över 55 år har svårt att få fotfäste på arbetsmarknaden. Skillnaderna är ingen nyhet, såväl Arbetsförmedlingen som Statistiska centralbyrån har tagit fram de här siffrorna år efter år. (Källa: Arbetsvärlden, TCO, 5 mars, 2015) Ytterligare studier utifrån nyanlända som deltagit i etableringsinsatser enligt Lagen om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare (2010:197) visar att de inte deltar i samma utsträckning på arbetsmarknaden. (Larsson, Jennie K. 2015. Integrationen och arbetsmarknad. Falun: Atlas). Generella samhällsstrukturer från hemlandet påverkar utrikesfödda som är vidarebosatta på grund av flykt. Det kan vara tradition av patriarkala strukturer som påverkar kvinnans roll och ungdomars bristande framtidstro och delaktighet på lika villkor i samhället, samt äldre personers syn på ålderdom, där det finns en tradition att arbetslivet är avslutat vid 50 års ålder.

Förklaringsmodeller till detta kan vara att arbetsmarknadspolitiska program har en generell karaktär som utgår från förkunskaper som studiebakgrund från hemlandet och arbetslivserfarenhet, samt andra missgynnande strukturer som inte individuellt tar hänsyn till att tröskeln till egenförsörjning genom lönearbete blir för hög. Samtidigt har regeringen ett jämställdhetsmål att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. (Regeringsbeslut 2017-01-26A2017/00180/A)

Att snabbt identifiera individer som är på väg att hamna utanför, att gemensamt undersöka de underliggande orsakerna till detta och sedan erbjuda anpassade insatser för att komma in på arbetsmarknaden eller vidare till studier, fylla på yrkeskompetensen eller få bättre kontakt med sjukvården, kommer att bli ännu viktigare framöver. Samtidigt som etableringsprogrammet fylls på med stora grupper som anlänt de senaste två åren, är arbetsmarknaden i stort behov av arbetskraft. Matchningen behöver bli bättre samtidigt som bättre resurser bör läggas på de som de reguljära insatserna inte når fram till.

Denna grupp, som redan idag hamnar mellan stolarna, kommer troligtvis bli mer synlig hos kommunerna, då de kan antas "ramla ur" det statliga ersättningssystemet snabbare efter lagändringen kring etableringsinsatserna som träder i kraft 1 januari 2018. Då gäller det att vi som samhälle utarbetat väl fungerande metoder för att fånga upp och engagera denna grupp, så att vi inte förvisar dem till ett långvarigt utanförskap som riskerar att bli permanent och gå i arv till nästa generation.

De nio kommuner i Örebro län som står bakom denna ansökan har alla under de senaste två åren tagit emot många nyanlända. Behoven är mycket stora av att hitta bättre samverkansformer och nya lösningar som säkerställer att alla fångas upp och erbjuds det stöd de behöver för att kunna etablera sig på arbetsmarknaden och därmed bidra till kompetensförsörjningen i regionen.

Projektets grundidé är att genom ökad samverkan och på alternativa sätt lotsa in individer som av olika skäl inte deltar fullt ut i etableringsinsatser eller jobb- och utvecklingsgarantin till reguljärt arbete så snabbt som möjligt; alternativt grundligt utreda varför detta inte är aktuellt, att möjliggöra stegförflyttningar närmare ett reguljärt arbete genom utvecklande aktiviteter och/eller att slussa vidare till olika utbildningsinsatser, yrkesutbildningar, alternativt vidare till vården för utredning och rehabilitering.

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

Idag är totalt drygt 70 000 individer inskrivna i etableringsprogrammet, varav nästan 60 % är män. Endast 35 % av männen och 21 % av kvinnorna har gått vidare till arbete eller studier 90 dagar efter avslutad etableringsplan, vilket innebär att nästan 50 000 relativt nyanlända individer beräknas vara fortsatt inskrivna på Arbetsförmedlingen efter etableringsperioden och kommer då att hänvisas till jobb- och utvecklingsgarantin. Samtidigt kommer det nya grupper nyanlända och en del som "studsats tillbaka" till arbetslöshet efter en kortare tid som sysselsatta. Tidigare undersökningar visar att män i dubbelt så stor utsträckning som kvinnor deltar i arbetsmarknadsåtgärder som praktik och instegsjobb under etableringstiden, vilket kan bädda för att den initialt redan sneda könsfördelningen förstärks under etableringsinsatserna och den senare jobb- och utvecklingsgarantin.

Andelen äldre som är inskrivna i etableringsprogrammet är drygt 10 % och även om vi inte har exakta siffror på detta, så antar vi att de är mer svåretablerade än den genomsnittlige deltagaren. Över 33 000 av de inskrivna i etableringen har bara grundskola (9 år eller lägre) och har därför väldigt lång väg till vidare studier eller kvalificerade arbeten, samtidigt som de inte har studievana eller kan antas delta i traditionella former av högre utbildning.

Att i ett tidigt skede fånga upp dessa grupper som inte deltar fullt ut i etableringsinsatser och som lättare faller ur jobb- och utvecklingsgarantin kan vara ett sätt att förhindra att den strukturellt sneda könsfördelningen i insatserna förstärks och att särskilt nyanlända kvinnor, äldre och lågutbildade riskerar att hamna i långvarigt utanförskap. Genom att inte etablera sig på arbetsmarknaden försämras förutom möjligheten till egenförsörjning också den framtida pensionen, vilket kan leda till en permanent fattigdomsfälla, som riskerar att gå i arv och skapa en negativ socioekonomisk spiral för framtida generationer.

I våra deltagande kommuner har vi identifierat en växande grupp individer som "faller ifrån" reguljära insatser av diffusa eller icke-analyserade skäl, främst inom de kategorier nämnda ovan och som kan möta strukturella hinder till att snabbt komma in på arbetsmarknaden på grund av kön, ålder och utbildningsbakgrund. Då de inte heller får tillgång till stödjande insatser i samma utsträckning som andra grupper (t ex högutbildade män) och att det inte heller stått som norm för hur insatserna designats och organiserats, förstärks utanförskapet. Istället för att bidra till en utjämning och att vi kommer åt strukturella skillnader, så riskerar våra reguljära insatser därför att spå på och förstärka denna strukturella utsortering i sin nuvarande utformning.

Enligt statistik från Arbetsförmedlingen gällande sju av kommunerna som står bakom ansökan, har antalet inskrivna i etableringsuppdraget ökat mellan december 2015 och december 2016. För kvinnor handlar det om en ökning från 520 till 623 och för män från 885 till 913. I några av kommunerna är den ökande andelen kvinnor påtaglig. I Nora kommun är det en ökning med 50 %, i Degerfors kommun med 48,6 % och i Karlskoga kommun med 39,3 %. I Lindesbergs kommun har deltagandet i etableringsprogrammet sjunkit bland män (-10,8 %), men ökat bland kvinnor (1,3 %), vilket främst kan förstås av att kommunen tidigt tog emot stora grupper nyanlända som nu hunnit avsluta etableringsfasen. Liknande mönster finns i Ljusnarsbergs kommun.

Tidigare konstaterade vi att statistik för hela landet visar att endast 35 % av männen och 21 % av kvinnorna har gått vidare till arbete eller studier 90 dagar efter avslutad etableringsplan. Vi har inför ansökan inte tillgång till data gällande hur det ser ut i kommunerna i Örebro län, men kan konstatera att bilden bekräftar i kommunerna.

Till den problembild som beskrivs ovan, kan läggas att det finns många nyanlända som av olika anledningar inte deltar alls i etableringsuppdraget. I Hallsbergs kommun till exempel rör det sig enligt Arbetsförmedlingen i dagsläget om 25-30 personer varav ca 80 % är kvinnor.

Kommunerna märker ett ökande behov av insatser och stöd till nyanlända kvinnor och män som inte klarar sin egen försörjning. Det handlar både om att ge kompletterande försörjningsstöd till nyanlända som inte deltar på heltid i etableringsaktiviteter och stöd till dem som avslutat etableringen och som av olika skäl inte deltar i aktiviteter inom ramen för jobb- och utvecklingsgarantin.

Bland nyanlända finns sannolikt också många kvinnor och män med olika funktionsnedsättningar – både kända och sådana som inte synliggjorts hittills. Enligt Myndigheten för delaktighet (Rapport Med rätt att komma till tals, 2012) är det svårt att få fram kunskap om funktionsnedsättningar för gruppen utrikes födda. Faktorer som försvårar är språkbarriärer, kulturella skillnader och ibland en rädsla och/eller skam att berätta om sin funktionsnedsättning. Den uppskattning som har gjorts är att ungefär 10 procent av gruppen har behov av särskilda insatser på grund av funktionsnedsättningar. Studier som genomförts kring psykisk ohälsa bland nyanlända flyktingar visar att många lider av olika former av psykisk ohälsa som ofta hör ihop med flykten från hemlandet men också med integrationssituationen. I en studie, kunde man, utifrån 500 hälsosamtal med nyanlända flyktingar, konstatera att drygt 40 % av undersökningsgruppen uppgav att de hade en psykisk funktionsnedsättning. En annan studie visar att ungefär en tredjedel av de flyktingar som kommer till Sverige lider av posttraumatiskt stressyndrom.

Den målgrupp som projektet i huvudsak riktar sig till är troligtvis en väldigt heterogen grupp, trots att de kan kategoriseras utifrån kön och ålder. De nödvändiga insatserna kan därför behöva skraddarsys, då utgångspunkten för projektet är att alla kan delta förutsatt att individ och system kan mötas genom delaktighet och ägarskap, ett förhållningssätt som också har potential att förbättra utformandet av de reguljära insatserna så att de är mer inkluderande. Tillgänglighet är inte bara en fråga om den fysiska utformningen av lokaler och liknande där insatserna äger rum, utan också hur insatserna i sig utformas och förmedlas.

Etableringsprocessen är komplex och befintliga system utgår i sin design från en norm kring hur deltagare förväntas vara och agera. Denna norm hindrar att vi når fram till individer som på olika sätt inte passar in i normen kring den tänkta deltagaren, samtidigt som våra system backar undan då det finns befintliga insatser som erbjudits individen. Dessutom riskerar individen utsättas för incitament och disciplinåtgärder för att återgå till erbjudna insatser, vilket leder till ett växelvis deltagande som kan dra ut i årtal, utan att ge något positivt resultat. Istället så staplas påtvingat deltagande, misslyckanden och besvikelser på varandra under åren, något som kan leda till alienation och systemtrötthet. Vi hamnar således i en systemisk rundgång, där individen ständigt erbjuds mer av det som redan bevisligen inte fungerat.

Genom att erbjuda ett nytt rum för dessa grupper och fylla det med en mer genomtänkt arbetsmetodik som kan angripa grundorsakerna till det levda utanförskapet, hoppas vi kunna vända denna utveckling och stå modell för andra kommuner som står inför en liknande situation.

Ett område som uppmärksammats i problemanalysen är att det tar längre tid för nyanlända kvinnor att etablera sig på arbetsmarknaden. Orsakerna till det kan vara flera, men inför ansökan har det framkommit att det finns ett visst motstånd från kvinnor då det gäller att delta i arbetslivsinriktade aktiviteter och att detta kan grunda sig i kulturella mönster, där många kommer från kulturer där kvinnor har sin huvudsakliga uppgift i att vårda hem och barn och där det då inte heller krävs av männen att de ska dela föräldransvaret och underlätta för kvinnor att studera och arbeta.

Projektet All in svarar emot alla de utmaningar som lyfts fram i den aktuella utlysningen och som fokuserats i den regionala handlingsplanen för Socialfonden i Östra Mellansverige. Projektet har ambitioner att utveckla nya samverkansformer kring den aktuella målgruppen inom kommunernas egna verksamheter, mellan kommun och Arbetsförmedling, lokalt näringsliv och civilsamhälle, samt mellan kommunerna i regionen. En ny arbetsmetod kommer att tillämpas. Den utgår från individens behov och erbjuder ett anpassat stöd i olika aktiviteter som sammantaget ger möjligheter till etablering i samhället och på arbetsmarknaden.

Projektets ansats med ett utvecklat samarbete med Arbetsförmedlingen och att erbjuda aktiviteter som involverar privata och offentliga arbetsgivare samt civilsamhällets organisationer, kommer att skapa mer ändamålsenliga stödstrukturer för den aktuella målgruppen. Ambitionen är inte att skapa nya och parallella strukturer, snarare att interagera med befintliga nätverk och plattformar kring nya frågor och på nya sätt.

Vi vet att en stor utmaning för målgruppens etablering i samhället och på arbetsmarknaden handlar om kulturförståelse och attityder. Vår syn på jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering i samhälle och arbetsliv kan vara svår att förstå för nyanlända som kommer från mer patriarkala kulturer, samtidigt som vi kan ha svårt att förstå de bakomliggande mekanismer som blir hindrande för deras deltagande i de aktiviteter som erbjuds. Projektet kommer att arbeta aktivt med dessa frågor både innehållsmässigt och i metodmässigt.

#### **Vilka relevanta erfarenheter/kunskaper finns det inom området?**

Kommunerna har en lång erfarenhet att arbeta med grupper som av olika skäl inte etablerat sig på arbetsmarknaden och under de senaste åren har "drop-out" problematiken aktualiserats gällande ungdomar, vilket gör att det finns en mängd metoderfarenheter från dylika projekt att lära av. I många av de satsningar på att få grupper närmare arbetsmarknaden eller i annan sysselsättning som gjorts av kommunerna under åren, finns dock ofta en grupp individer med en mer diffus problembild kvar, utan att detta hinns utredas vidare under aktuell projekt- eller programtid. Vi når helt enkelt inte de individer som av olika skäl väljer att inte delta fullt ut i insatserna, vilket bör leda till frågan om det är utformningen av insatserna som missar målet, eller om det finns andra underliggande orsaker som vi inte kommit åt.

Tidigare ESF projekt har gett verktyg för jämställdhetsintegrering och inskräpvt betydelsen att aktivt utveckla befintliga system utifrån dessa. Erfarenheten från dessa insatser kan nu användas för att börja i rätt ände och fånga upp de som inte deltar fullt ut i erbjudna insatser, trots att de tillhör en grupp som absolut borde och skulle tjäna på att detta.

Samordningsförbunden som också arbetar med individer som behöver stödinsatser, arbetar med metoder som t ex Supported employment och andra stödmodeller. Här finns kunskaper och erfarenheter som kan vara av betydelse för projektet. Flera av förbunden har drivit/driver också ESF-projekt vars resultat och erfarenheter kan vara intressanta att ta del av.

I de samverkande kommunerna finns erfarenheter från olika satsningar som syftar till etablering på arbetsmarknaden för olika målgrupper. Som exempel kan nämnas Degerfors kommun, som har bedrivit projektet Vägen vidare tillsammans med Arbetsförmedlingen kring långvarigt bidragstagande individer. Projektet har visat positiva resultat, då 60 % av deltagarna inte var tillbaka i försörjningsstöd efter 12 månader. De 40 % som projektet inte lyckades med består av individer med diffus problembild, där reguljära insatser inte tycks ha någon framgång.

#### **Menu**

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

Utgångspunkten för vårt arbetssätt kommer vara att återskapa minnen av en framtid för deltagarna genom att arbeta med meningsskapande aktiviteter. Ett meningsskapande angreppssätt innebär att både utformning och innehåll arbetas fram i tät dialog med deltagarna, så att processen hela tiden kännetecknas av fullt deltagande och ägarskap hos målgruppen. Arbetssättet utgår från individen och tar sedan sikte på att möta systemet, istället för tvärtom. Verktygen för detta varierar och kan t ex inbegripa systemiska möten, utforskande språkklabb och andra former för workshops, det viktiga är att ansatsen bygger på dialog och att deltagarna äger processen. Meningsskapande är en social process som bygger på delaktighet och ger en gemensam ram för att förstå det omgivande samhället bättre och därmed också skapar ett rum för att agera mer långsiktigt hållbart.

Genom att tillhandahålla kunskap och kompetens om arbetsmarknaden tillsammans med en diskursiv kulturell kompetens och nätverk in i lokalsamhällets olika sektorer som våra aktivitetsteam ska stå för, skapar projektet förutsättningar för individerna att ta sig in i samhället på sina villkor och i sin takt, utan att för den skull föreskriva en normerande väg in. Insatserna blir i och med

detta förhållningsätt mer tillgängliga för alla individer, även de som inte är konforma till den norm som finns inom etableringssystemet utifrån kön, ålder eller funktionalitet.

#### ANALYS- OCH PLANERING

1 september 2017–28 februari 2018 (6 månader)

##### Syfte:

Lägga grunden för genomförandefasen, så att de aktiviteter som genomförs inom ramen för projektet ger optimala möjligheter att nå de i projektet och utlysningen förväntade resultaten och effekterna.

##### Mål:

En projektorganisation finns på plats, som kan styra, leda och genomföra projektet utifrån väl grundade analyser. Nödvändiga planer finns framtagna och en utvärderare har upphandlats.

Följande aktiviteter kommer att genomföras:

- \*Fastställa projektorganisationen, tillsätta styrgrupp, rekrytera projektmedarbetare samt klargöra ansvar och roller för de olika funktionerna.
- \*Skapa rutiner och verktyg för administration, ekonomi, uppföljning och rapportering.
- \*Säkerställa att kompetens finns att tillgå i projektet för arbete med de horisontella principerna.
- \*Utarbeta en förändringsteori för projektet, inkluderande de horisontella principerna, tillsammans med upphandlad extern utvärderare.
- \*Fastställa resultatmål och utarbeta indikatorer för projektet inkluderande de horisontella principerna.
- \*Kartläggning av hur många kvinnor och män som finns i den tänkta målgruppen i varje kommun och deras förutsättningar att delta i projektet.
- \*Kartläggning av tidigare erfarenheter och konkreta insatser i de samverkande kommunerna som kan vara av värde för projektets genomförande.
- \*Externa tjänster upphandlas, utvärderare och specialister inom jämställdhet, tillgänglighet, icke diskriminering och interkultur.
- \*Utarbeta plan för uppföljning och utvärdering av projektet.
- \*Utarbeta plan för jämställdhetsintegrering i projektet utifrån standarden för jämställdhetsintegrering tillsammans med expert inom området
- \*Ta fram rutiner för hur projektet ska göras tillgängligt för kvinnor och män med funktionsnedsättningar och hur projektet ska arbeta för att motverka diskriminering tillsammans med expert på områdena.
- \*En plan för intern och extern kommunikation tas fram av projektledning och kommunikatör och godkänns av styrgruppen. Den ska även omfatta planering av kontinuerliga aktiviteter för spridning av projektets resultat till identifierade intressenter.
- \*Ge representanter för målgruppen att påverka projektets genomförande, t ex genom intervjuer med kvinnor och män som tidigare deltagit i insatser och som nu har etablerats på arbetsmarknaden.
- \*Konkretisera projektets arbetsmodell och ta fram beskrivningar för hur olika aktiviteter inom de olika insatsområdena ska genomföras.
- \*Utrusta lokaler för deltagaraktiviteter i de nio kommunerna samt för projektmedarbetare i de mobila teamen.
- \*Planering av transnationella aktiviteter i projektet.
- \*Kontakter med samordningsförbund för att undersöka hur samverkan kan utformas.
- \*Inledande kontakter med arbetsmarknadsråd, kompetensråd företagarföreningar och liknande i kommunerna för att informera om projektet och hitta former för samverkan.
- \*Fördjupa projektets riskanalys utifrån ny kunskap som framkommit under analysarbetet.
- \*Fastställa specificerad tid- och aktivitetsplan för genomförande- och avslutningsfas utifrån den utarbetade förändringsteorin.
- \*Genomföra en kick off-konferens för styrgrupp, projektledning, projektmedarbetare och ansvariga chefer i de nio kommunerna.

#### GENOMFÖRANDE

1 mars 2018 – 28 februari 2020 (24 månader)

##### Syfte:

Utveckla och pröva en arbetsmetod som ska fånga upp långsiktigt hållbar metod att lägga grunden för genomförandefasen, så att de aktiviteter som genomförs inom ramen för projektet ger optimala möjligheter att nå de i projektet och utlysningen förväntade resultaten och effekterna.

##### Mål:

I projektorganisationen finns kunskap om målgruppens förutsättningar att delta och planer för genomförandefasen finns framtagna.

I projektet ska nio lokala och dialogbaserade verksamheter med i genomsnitt tolv deltagare ur målgruppen vara aktiva samtidigt.

---

*Det här är ett projekt som medfinansieras av Europeiska unionen/Europeiska socialfonden*

Deltagare rekryteras löpande i takt med att utrymme frigörs i respektive verksamhet, då tiden i projektet för varje deltagare uppskattas till mellan tre och sex månader.

Varje kommun har en aktivitetsledare och en resursperson och en assistent med lång erfarenhet från det lokala arbetslivet och civilsamhället som har hand om gruppens dagliga aktiviteter med en ändamålsenlig lokal som bas för verksamheten. Två mobila team med beteendevetar- och arbetsmarknadskompetens stödjer de nio kommunerna intraregionalt och gör nedslag för att och skraddarsy insatser i dialog med aktivitetsledarna och projektdeltagarna.

Insatserna kommer preliminärt att genomföras inom tre områden, som samtliga syftar till att stärka deltagarnas förmåga att göra stegförflyttningar närmare utbildning eller anställning. Nedan presenteras områdena och exempel på insatser som kan bli aktuella under projektgenomförandet:

1 Språk och samhälle: Exempelvis språkklubb, samhällsorienterande kurser, körkortsteori, deltagande i dialogcaféer, kontakter med lokalt föreningsliv.

2 Arbetsmarknad och arbetsliv: Exempelvis vägledande samtal med studie- och yrkesinriktning, arbetsplatsbesök, praktik med stöd, jobbskuggning, mentorstöd från arbetslivet, utbildningar om lagar och regler på svensk arbetsmarknad, kortare kurser inom specifika bransch- eller yrkesområden.

3 Hälsa och välbefinnande: Exempelvis utvecklingsstödjande samtal, friskvårdsaktiviteter.

Med aktiviteter inom ovanstående områden får deltagarna kunskaper om den lokala arbetsmarknaden, kontakten med och utbudet av civilsamhällets verksamheter, samt en bra samhällsorientering, samtidigt som mer kvalificerad rådgivning och lotsning kan ske från det mobila teamet.

Ett område som uppmärksamats i problemanalysen är att det tar längre tid för nyanlända kvinnor att etablera sig på arbetsmarknaden. Orsakerna till det kan vara flera, men inför ansökan har det framkommit att det finns ett visst motstånd från en del kvinnor då det gäller att delta i arbetslivsinriktade aktiviteter och att detta ofta grundar sig i kulturella skillnader gällande synen på förvärvsarbete och fördelning av ansvaret för barn.

Under genomförandet kommer insatser att göras för både kvinnor och män för att öka deras kunskaper om lagar och regler gällande jämställdhet i samhället och arbetslivet med ambitionen att påverka attityder och skapa bättre förutsättningar för kvinnorna att göra stegförflyttningar mot utbildning och arbete.

Under genomförandet kommer även aktiviteter att genomföras för att främja och stödja erfarenhetsutbyte, lärande och samarbete mellan kommunerna. Träffar mellan aktivitetsledare organiseras kontinuerligt.

Resultat av projektets aktiviteter dokumenteras löpande för att kunna användas för successiv utveckling av projektverksamheten och för spridning till kommuner och andra kommuner och övriga intressenter.

Socioekonomiska analyser och utvärderingsrapporter tas fram som underlag för förbättringar under projektiden och ställningstaganden kring implementering av arbetsmetoden.

Förberedelser för implementering kommer att pågå fortlöpande under de sista månaderna i genomförandefasen. Resultatet av utvärderingen och den socioekonomiska analysen presenteras för beslutsfattare som grund för ställningstaganden kring implementering av projektets metoder och resultat.

#### AVSLUTNINGSFAS

1 mars 2020 – 31 maj 2020 (3 månader)

- Implementering av projektresultat
- Slutbearbetning av dokumentation kring projektets metod för att underlätta spridning till olika intressenter
- Sammanställning av slutrapporter
- Sammanställning av slutrapport till ESF-rådet
- Slutredovisning av ekonomin i projektet

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

#### MÅLGRUPP

Projektets huvudsakliga målgrupp är nyanlända som inte deltar i/fullföljer etableringsprogrammet och de som efter

etableringsprogrammet av olika skäl inte ingår i jobb- och utvecklingsgarantin. Även långtidsarbetslösa nyanlända ingår i målgruppen. Vi räknar med att sammanlagt maximalt 648 individer ska delta i projektets aktiviteter i de nio kommunerna, varav minst hälften är kvinnor.

Centralt för projektet är att hitta verktyg för att på ett så tidigt stadium som möjligt identifiera individer som inte stöds av de reguljära insatserna och sedan genom dialog agera så att det begynnande utanförskapet kan brytas och individer kan återgå till att etablera sig i samhället. Det kan vara individer som av olika skäl inte slutför etableringsinsatserna eller de som inte fortsätter inom jobb- och utvecklingsgarantin efter avslutad etablering och därmed riskerar att hamna i permanent utanförskap, utan att vi riktigt förstår varför. Det skulle kunna vara att insatser är utformade på ett sätt som exkluderar deltagande på grund av funktionshinder, olika former av neuropsykologiska diagnoser, eller som diskrimineras på grund av ålder och därför inte får ta del av de mest vanliga etablerings-/arbetsmarknadsinsatserna. Då merparten av de arbetsmarknadsinsatser som erbjuds går till män, kommer vårt projekt att starkt fokusera på att få in kvinnor i etableringsprocessen.

## SAMVERKANSPARTNER

### Kommuner i Örebro län

Följande kommuner kommer att medverka som samverkanspartner i projektet:

Ljusnarsbergs kommun, Lindesbergs kommun, Nora kommun, Karlskoga kommun, Degerfors kommun, Kumla kommun, Hallsbergs kommun och Askersunds kommun.

Samverkan i projektet är förankrad på högsta politiska nivå i alla nio kommunerna. Både chefer och medarbetare som arbetar nära målgruppen i projektet har medverkat i problemanalysen och utvecklingen av projektansökan. Representanter för fem av kommunerna har deltagit i en arbetsgrupp som utformat projektets uppläggning och metod utifrån möjligheter att nå förväntade resultat och effekter.

Projektets verksamhet kommer att genomföras i alla kommunerna som också ansvarar för att goda förutsättningar skapas för genomförandet. De kommer att vara arbetsgivare åt de aktivitetsledare och assistenter som kommer att anställas i projektet och ta en aktiv roll då det gäller att koppla projektet till den reguljära verksamheten. Här är ansvariga chefer viktiga nyckelpersoner.

Kommunerna är också viktiga som arbetsgivare med möjlighet att erbjuda anpassad praktik och andra aktiviteter som kan stärka projektdeltagarnas möjligheter att göra stegförflyttningar under projektiden.

Samtliga kommuner kommer att medverka aktivt under analys- och planeringsfasen, då kartläggning ska göras av målgruppen och fördjupade analyser kring etableringsproblem och utmaningar gällande jämställdhet och tillgänglighet ska tas fram som underlag för planeringen av aktiviteter under genomförandefasen. De kommer att vara representerade i den styrgrupp som kommer att tillsättas direkt under analys- och planeringsfasen. På den politiska nivån finns ett stort intresse av projektet och en uttalad vilja att medverka i styrningen av projektet.

### Arbetsförmedlingen

Arbetsförmedlingen är en viktig samverkanspartner i projektet på både strategisk och operativ nivå. På strategisk nivå handlar det om att bidra med helhetsperspektiv och att tillsammans med ansvariga för projektet identifiera på vilket sätt samverkan kan ge mervärden för både Arbetsförmedlingen i deras uppdrag gällande nyanlända och långtidsarbetslösa. Sektionschefer och handläggare vid Arbetsförmedlingen som arbetar med etableringsuppdraget respektive jobb- och utvecklingsgarantin på lokal nivå i kommunerna är viktiga dialogpartner i projektet. En löpande dialog på den operativa nivån gör det möjligt att fånga upp kvinnor och män i målgruppen på ett tidigt stadium om de inte deltar fullt ut i etableringsinsatserna. Dialogen underlättar också då deltagare i projektet är redo att slussas vidare till aktiviteter inom jobb- och utvecklingsgarantin. Arbetsförmedlingschefer och sektionschefer vid Arbetsförmedlingen i Örebro och Karlskoga har medverkat vid möten under utarbetandet av ansökan och kommer att vara representerade i projektets styrgrupp. Under analys- och planeringsfasen kommer innehåll och former för samverkan att konkretiseras.

### Region Örebro län

Förvaltningen för regional utveckling kommer att medverka i projektet under både analys- och planering samt genomförande. Utvecklingsledare från området utbildning och arbetsmarknad har medverkat aktivt under projektutvecklingsfasen.

För närvarande pågår arbetet med att utarbeta en ny regional utvecklingsstrategi (RUS), där flera utmaningar identifierats, bland andra:

- Att ge alla möjlighet till etablering på arbetsmarknaden och till egen försörjning
- Att inkludera utrikes födda socialt och i arbetslivet



Eftersom dessa områden är delvis nya för den regionala nivån, är projektet intressant för regionen, då det erbjuder en gemensam arena för att lära och hitta former för samverkan mellan kommunerna och regionen samt med andra aktörer som arbetar med målgrupper som står utanför arbetsmarknaden. Den regionala nivån kan lära av de lokala behoven och de förändringslösningar som projektet utvecklar och därmed också få kunskap om hur regionen på olika sätt kan stödja ett långsiktigt förändringsarbete.

Representanter från Region Örebro län kommer att medverka som dialogpartner under hela projektiden. Konkret innebär det att medverka i projektets olika erfarenhetsutbytes- och lärandeaktiviteter och i utåtriktade aktiviteter för spridning av projektresultat. Regionen kan också tillhandahålla kanaler till befintliga professionsnätverk och regionala arenor av betydelse för projektgenomförande och spridning av resultat.

Region Örebro län kommer också att erbjuda de nio kommunerna ett stöd för att upprätthålla samverkansprocessen fram till en eventuell projektstart och därmed skapa optimala förutsättningar för projektet. Vidare kommer regionen att medverka med medfinansiering av projektet med 100 000 under analys- och planeringsfasen.

Lokala arbetsgivare – kommunernas egna organisationer och det privata näringslivet  
Arbetsgivares medverkan i arbetslivs- och arbetsplatsrelaterade aktiviteter för projektdeltagarna är avgörande för att projektdeltagarna ska få möjlighet att besöka arbetsplatser inom de branscher och med de yrkesområden som ses som intressanta för var och en och att få möjlighet till praktik och utveckling av egna kontakter och nätverk.  
Under förberedelserna inför ansökan har information om projektet getts i olika forum där kommunerna möter privata arbetsgivare. Under analys- och planeringsfasen kommer kontakter att tas med privata arbetsgivare via etablerade arbetsmarknadsråd eller kompetensråd som inrättats för att utveckla samarbetet eller via näringslivsutvecklare och strateger som har direktkontakt med enskilda arbetsgivare.

De nio kommunerna som samverkar i projektet är också viktiga som arbetsgivare och kan delta i projektets arbetslivsinriktade aktiviteter på samma sätt som de privata. I kommunerna finns redan en organisering för att erbjuda personer utanför arbetsmarknaden anställning inom olika verksamhetsområden. Under analys- och planeringsfasen kommer möjligheter att vidareutveckla detta arbete att undersökas, så att projektdeltagarna ges möjligheter att få erfarenheter och kontakter inom kommunernas olika verksamhetsområden.

#### Lokala civilsamhället

Det lokala civilsamhället med olika föreningar är viktiga för projektets genomförande. Här pågår redan många aktiviteter som syftar till att stödja nyanländas språkutveckling och integration i samhället. Under analys- och planeringsfasen kommer kontakter att tas med föreningar som driver verksamheter som bidrar till projektdeltagarnas utveckling. Deras möjligheter att medverka i utformning och genomförande av olika samhällsorienterade och hälsofrämjande aktiviteter för projektdeltagarna kommer också att undersökas.

#### Samordningsförbunden i Örebro län

I länet finns fyra samordningsförbund, Samordningsförbundet Sydnärke, Samordningsförbundet i Degerfors/Karlskoga, Samordningsförbundet i Norra Örebro län och FINSAM Örebro och Lekeberg.

Förbunden kan vara intressanta samarbetspartner i projektet om de har eller planerar insatser för nyanlända som av olika anledningar inte tar del av etableringsinsatser eller insatser inom jobb- och utvecklingsgarantin. Detta kommer att utredas under analys- och planeringsfasen.

#### Region Örebro län/Hälso- och sjukvården

Samverkan med hälso- och sjukvården kan bli aktuellt kring individer inom målgruppen som inte kan delta i projektets aktiviteter av hälsoskäl. Här är det framförallt projektets medarbetare med beteendevetenskaplig kompetens som behöver etablera kontakter utifrån behov av insatser för diagnosticering, vård och rehabilitering för vissa projektdeltagare. Detta kommer att ske under projektets genomförandefas.

#### Folkbildningen i länet

Studieförbunden och folkhögskolorna i länet bedriver olika verksamheter som riktar sig till gruppen nyanlända. Under analys- och planeringsfasen kommer vi att undersöka hur en eventuell samverkan kan se ut. Det kan preliminärt handla om att projektdeltagare ges möjlighet att delta i pågående insatser eller att utbyta erfarenheter kring fungerande arbetsmetoder.

## INTRESSEENTER

Projektets resultat är intressant för kommuner utanför länet och för nationella aktörer som t ex Sveriges Kommuner och Landsting som har uppgifter att stödja sina medlemmar. Det är också och intressant för Arbetsförmedlingen och företag/organisationer i näringslivet och civilsamhället. Projektets metoder och resultat kommer att dokumenteras och förpackas så att de kan spridas till olika intressenter. Kommunerna själva har utarbetade kanaler till många aktörer. Dessutom kan projektet sprida resultaten via kommunernas egna hemsidor och sociala medier.

**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?**

### Risikanalyt

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
Det blir svårt att identifiera individerna i målgruppen så att de kan ges möjligheter att delta i projektet.	Synliggörande av problemet och förbättrat samarbete mellan enheter internt i kommunerna. Förbättrat samarbete mellan Arbetsförmedlingen och kommunerna.
De tilltänkta deltagarna är "praktiktrötta" och har liten tilltro att den här insatsen skiljer sig från tidigare.	Förtroendesdeskapande arbete som bygger på delaktighet och ägarskap i processen, deltagarna inkluderas i designen av insatserna.
Deltagarna vill inte in på arbetsmarknaden – den egna identiteten "sätter stopp", en negativ självbild som blir hindrande.	Ett pedagogiskt förhållningssätt som möter deltagarna där de är och anpassar de individuella utvecklingsplanerna så att aktiviteterna blir meningsskapande.
Invanda könsroller försvårar för både kvinnor och män att delta fullt ut i projektet.	Jämställdhetsintegrerat arbete och synliggörande av kulturella mönster.
Vi lyckas inte synliggöra deltagares funktionsnedsättningar, vilket leder till utestängning från aktiviteter i projektet.	Beteendevetenskaplig kompetens i det mobila teamet uppmärksammar problemet och bygger tillit och förtroende med deltagaren.
Brister i språkförmåga begränsar deltagandet i olika projektaktiviteter.	Projektet fokuserar på det funktionella språket och projektmedarbetarna har ett språkutvecklande förhållningssätt. Tolkinsatser vid särskilda behov.
Löpande rekrytering till projektet kan göra att det uppstår luckor och deltagandet minskar.	Utveckla verktyg för att identifiera potentiella deltagare som ger god framförhållning.
Projektet blir isolerat och kan inte dra nytta av resurser inom kommunernas verksamheter. Detta gäller både befintliga insatser och den potential som finns i kommunens roll som arbetsgivare.	Ansvariga chefer i kommunerna som är projektets kontaktpersoner arbetar aktivt för projektets framgång.
Vi får inte tillgång till privata näringslivet i form av nätverk och enskilda arbetsplatser.	Aktivitetsledarna och assistenterna bearbetar de företagarnätverk och plattformar som finns lokalt. Närmare samarbete med kommunernas näringslivsutvecklare, strateger och motsvarande.
Brist på kompetent personal gör det svårt att rekrytera beteendevetare och SYV till projektet.	Rikstäckande annonsering och bearbetning av nätverk. Samarbete med befintlig personal i kommunerna.
Svårt att integrera de horisontella principerna i arbetet.	Utbildningsinsatser, rutiner och uppföljningsverktyg håller frågorna aktuella.
Pendlingsavstånd kan begränsa för individer att delta i projektets aktiviteter.	Projektet erbjuder busskort.
Deltagandet i projektet fungerar bra, men valda insatser leder inte till önskade resultat.	Projektmedarbetarna träffas regelbundet för att ta del av varandras erfarenheter och vidareutveckla arbetssätt och insatser.
Det kan bli svårt att kombinera valda insatser med övriga system inom etablering och försörjning, som t ex SFI.	God samverkan med övriga aktörer som Arbetsförmedling och med olika utförare av SFI och annan utbildning.
Projektet blir attraktivt och därmed ett tryggt sammanhang om deltagarna ogärna lämnar.	Ett utvecklingsorienterat förhållningssätt bland projektmedarbetarna och tydliga mål i de individuella planerna.
Kommunerna får svårt att rekrytera läpningstidsarbetslösa 55+ till tjänsterna som assistenter i projektet	Samverkan mellan kommunerna. Någon av kommunerna kan ha mer än en lämplig person bland de långtidsarbetslösa.

### 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?**

Projektet förväntas bidra till de effektmål som uttrycks i utlysningstexten, dvs en förbättrad arbetsmarknadssituation för deltagarna, att effektiva metoder lever kvar, sprids och används i en vidare krets samt att diskriminering på arbetsmarknaden minskas utifrån ett likabehandlingsperspektiv. De resultatmål som uttrycks i utlysningen är att kvinnor och män som står långt ifrån arbetsmarknaden kommer i arbete, utbildning eller närmare arbetsmarknaden samt att metoder som tillämpas och/eller utvecklas i projektet ska dokumenteras och sammanställas i t ex en handbok, för att säkerställa att kunskapen lever kvar och underlättar spridning.

För att kunna bidra till ovan nämnda resultat och effekter kommer projektet att leda till resultat enligt nedan:

**FÖRVÄNTAT RESULTAT PÅ INDIVIDNIVÅ**

I varje kommun räknar vi med att projektet tar in 12 deltagare inledningsvis och sedan löpande i takt med att de antingen kommit i arbete, utbildning, yrkesutbildning, deltar i kompetenshöjande aktivitet, deltar i andra arbetsmarknadsprogram eller har blivit föremål för vidare utredning inom hälso- och sjukvården. Vi räknar med att den genomsnittliga tiden de deltar i projektet är 3-5 månader (max 6 mån). Av de deltagande individerna förväntas 60 % gjort stegförlyttningar mot utbildning eller arbete – alternativt fått tillgång till vård och rehabilitering som på längre sikt ger dem möjligheter att delta utbildning eller olika arbetslivsinriktade insatser.

Då insatserna inom de reguljära arbetsmarknadsprogrammen till största delen går till män, kommer projektet fokusera på att ha minst 50 % kvinnor. Projektdeltagare med funktionsnedsättningar som deltar i projektet ska ges samma förutsättningar att delta fullt ut och få tillgång till samma insatser som andra deltagare genom den individuellt framtagna utvecklingsplanen. Då målgruppen per definition också kommer bestå av individer med diffusa diagnoser, är ett inkluderande och individcentrerat arbetssätt avgörande för projektets framgång.

För att kunna bidra till kunskaper, kontakter och nätverk inom arbetsmarknadsområdet som ligger utöver de rent formella, så kallad "tyst kunskap", kommer alla kommuner anställa en aktivitetsassistent ur gruppen långtidsarbetslösa + 55 år, vilket också förväntas ge en positiv representation för deltagare ur denna grupp. Målet är att minst 20 % av deltagarna kommer vara äldre arbetslösa (+55 år).

För att säkerställa kvaliteten i projektets insatser har vi även kvalitativa mått för att följa upp upplevelsen av deltagandet och vårt mål är att 70 % av deltagarna ska uppleva att projektet har stärkt deras möjligheter att etablera sig på arbetsmarknaden och 80 % av deltagarna ska ha fått nya insikter om jämställdhetsfrågor i samhällsliv och arbetsliv, som vi ser som en nyckelfråga för att nå ett positivt utfall i ökat arbetskraftsdeltagande.

**FÖRVÄNTAT RESULTAT PÅ PROJEKTNIVÅ**

Minst 20 regionalt förankrade arbetsgivare utöver de 9 deltagande kommunerna och Region Örebro Län ska ha medverkat aktivt i projektet och samtliga 9 deltagande kommuner ska ha medverkat till skaffa praktikplatser och anställningar inom sina egna verksamheter (30 arbetsgivare totalt).

Av de samverkande utbildningsanordnarna, inklusive folkbildning, ska minst 4 nya eller anpassade utbildningsinsatser tagits fram för den aktuella målgruppen inom projekttiden. I det övriga civilsamhället har vi målet att minst 2 föreningar, trossamfund, idrottsklubbar eller liknande ska ha etablerat ett organiserat mottagande med målgruppen i varje kommun (totalt 18 st). Det kan handla om anställningar, praktikplatser, återkommande nätverkande aktiviteter med lokalsamhället, eller riktade utbildnings/ informationsinsatser som kan fortsätta efter projekttidens slut.

**FÖRVÄNTAT RESULTAT PÅ ORGANISATIONSNIVÅ**

De medverkande kommunerna ska efter projekttidens slut ha utvecklat

- \*Nya metoder att tidigt kunna identifiera och stödja den aktuella målgruppen
- \*Fungerande sätt att möta och utforma riktade insatser för målgruppen
- \*Fungerande samverkansformer med omgivande aktörer för att möta målgruppens behov av vidare utbildning eller vägar in på arbetsmarknaden
- \*Fungerande samverkansformer med hälso- och sjukvården för att utreda eventuella funktionsnedsättningar eller diagnoser, samt sätta in rehabiliterande åtgärder

Arbetsförmedlingen och kommunerna ska ha hittat fungerande samverkansformer kring den aktuella målgruppen som gör att identifiering och erbjudande av riktade insatser kan göras så tidigt som möjligt, oavsett om dessa erbjuds av kommun, arbetsförmedling eller annan aktör.

Region Örebro län ska ha fått nya kunskaper om aktuell målgrupp och tillsammans med kommunerna ha identifierat områden där den regionala nivån kan stödja fortsatt metodutveckling på området och öka kontaktytorna mot arbetsgivare och utbildningssamordnare för att tillgodose framtida arbetskraftsbehov genom den regionala kompetensplattformen.

Samordningsförbunden, Regionen och de medverkande kommunerna har utvecklat en samverkansmetod som kan bistå denna målgrupp med vägledning, vårdstöd och stödjande insatser för att lättare komma in på arbetsmarknaden och därmed påskynda etableringsprocessen.

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

Genom att ha en "bottom-up" approach och utgå från individens behov, kommer meningsskapande insatser att utvecklas i dialog med projektdeltagarna och genom delaktighet, vilket ger en större chans till en positiv etableringsprocess. Kompetensen i projektet, både hos de mobila teamen och de kommunlokaliserade teamen kommer tillsammans med målgruppens delaktighet att ge goda möjligheter att gemensamt skapa en bild av nödvändiga verktyg för att underlätta inkludering i samhället. Istället för att utgå från en abstrakt norm för hur etableringsprocessen går till, ska projektets insatser även kunna hantera sociala processer, nätverksbyggande, diskursiv kulturell kompetens och annan "tyst" kunskap som lätt förbises i ordinarie etableringsverksamhet. Att nå grupper som inte tycks prioriteras i den ordinarie verksamheten – kvinnor, äldre och individer med fysisk eller psykisk funktionsvariation, är inte bara viktigt utifrån ett socioekonomiskt perspektiv, utan också en rättighetsfråga.

Effekterna vi strävar efter är därför inte bara på individnivå och för verksamhetsutveckling hos de nio deltagande kommunerna, utan också på systemnivå, där etableringsinsatserna kan reformeras/kompletteras till att även inkludera dessa individer.

Projektet vänder sig till en målgrupp som vår analys indikerar troligtvis kommer att växa de närmsta åren, så att hitta fungerande metoder och arbetssätt för att möta denna utmaning är relevant för fler än de nio deltagande kommunerna.

Den första linjens mottagare av resultatet den politiska och administrativa ledningen i de deltagande kommunerna. Genom projektet kan de utveckla sina insatser och metoder för att nå den berörda gruppen på ett tidigare stadium och på ett mer framgångsrikt sätt, samt ha det underlag som krävs för att permanenta verksamheten eller förändra den reguljära verksamheten i enlighet med projektets resultat.

Nästa linje av mottagare är andra kommuner i landet som vill lära och ta del av projektets erfarenheter så att modellen kan spridas och få nationella systemeffekter på etableringsinsatserna och jobb och utvecklingsgarantin. Samverkansaktörer i projektet så som Arbetsförmedlingen, Folkbildningsanordnare och Näringslivsorganisationer, kan även ta lärdom av projektet för att utveckla sina verksamheter i linje med erfarenheter, slutsatser och resultat av projektet.

Genom det transnationella samarbetet kommer vi även kunna sprida resultatet till andra nordiska länder, då liknande problembild troligtvis går att finna där. En engelsk kortversion av slutrapporten säkerställer också att andra intressenter i omvärlden kan ta del av metoder, resultat och slutsatser från projektet.

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

Arbetet kommer ha utforskande och innovativa inslag, då vår princip är att utgå från individens behov snarare än systemets receptororienterade lärande. Därför blir det extra viktigt att kunna följa utvecklingen av aktiviteterna och arbetssättet i realtid, för att hela tiden kunna anpassa metodiken för bästa möjliga resultat. Nyckeln till detta är ett bra designat uppföljningssystem, som ger projektet möjlighet att själva följa utfallet av verksamheten och en väl fungerande följeforskning/processutvärdering, som kan "lyfta på locket" och peka på framgångsfaktorer i arbetsprocessen under projekttidens gång som är svåra att upptäcka för projektmedarbetare och deltagare, samtidigt som värdefulla erfarenheter samlas upp systematiskt och kan spridas till andra aktörer.

Resultat och effekter kommer rapporteras och följas upp i flera led:

- \*Upplevd kvalitet på den bedrivna verksamheten (enkel NKI, Nöjd Kund Index)
- \*Upplevelser och effekter av aktiviteter hos externa aktörer (bedömning av metod och verktyg)
- \*Resultat och måluppfyllelse av verksamheten för den enskilde individens livssituation (effekter i förhållande till individuellt satta mål)
- \*Genomströmning/utfall för deltagare i projektet (projekts ROI, Return On Investment)

En resultat- och uppföljningsplan för att fånga dessa fyra nivåer kommer att utvecklas gemensamt i projektledningsgruppen under analys- och planeringsfasen, då det är viktigt att alla aktivitetsledare tillsammans med projektledaren känner ägarskap för uppföljningsfrågan.

Den egna verksamheten och resultaten för deltagarna kommer att följas upp genom att varje deltagare får en individuell

utvecklingsplan, där mål sätts gemensamt och följs upp regelbundet i dialog med aktivitetsledare. Även insatser hos externa aktörer, så som praktik, arbetsplatsbesök och skuggning följs upp tillsammans med aktivitetsledaren, då dessa inte är mål i sig, utan alternativa vägar för att nå det övergripande målet.

Verksamheten ska i så stor utsträckning som möjligt sikta mot full etablering för individen och då är det viktigt att resultatredovisningen inte stannar vid intermediära mål (som i strikt mening är att betrakta som medel). Resultatredovisning och uppföljning stannar därför inte vid att "räkna pinnar" utan sker i dialog genom månatlig avstämning mot de mål som satts gemensamt i den individuella utvecklingsplanen.

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

Utvärderingen av projektet kommer löpa parallellt under hela projektiden, då utfallen behöver reflekteras i både val av arbetsverktyg såväl som arbetsmetod. Vi kommer därför att behöva både en följeforsknings/processutvärdering och en utvärdering av projektets resultat. Processutvärderingen ska stödja projektledningen och deltagare i att bättre förstå utfallen under projektets gång samt ge underlag för styrgruppens strategiska ställningstaganden och därmed ge samtliga aktörer en chans till organisatoriskt lärande och korrigering av inslagen kurs.

Resultatutvärderingen ska ge kunskaper om bakomliggande mekanismer som kan förklara varför ett visst förväntat resultat har uppnåtts eller uteblivit. En extern utvärderare kommer att upphandlas under analys- och planeringsfasen och medverka i utformning av projektets utvärderingsplan.

Utvärderingen ska visa i vilken mån projektets arbete med jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering har bidragit till kvaliteten i genomförandet och de uppnådda resultaten.

Då deltagare beräknas omsättas med 3 – 6 månaders intervaller och ett gediget uppföljningssystem kommer vara på plats, ska det även i anslutning till projektets avslutande gå att säga någonting om generella effekter av det valda arbetssättet, inför en eventuell spridning och implementering av projektets lärdomar.

### Integrerat arbete

**Hur kommer projektet att arbeta med tematisk fördjupning?**

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

### Transnationellt samarbete

#### Gemensamt ramverk

#### Östersjösamarbete

Inget Östersjösamarbete kommer att ske i projektet.

#### Andra former för transnationellt samarbete

Som transnationellt inslag i projektet har vi valt att närmare studera Danmarks arbete mot den aktuella målgruppen. Sedan 10-talet år har den danska flexicurity modellen vällat debatt och genererat en mängd studieresor till Danmark, då landet halverat sin arbetslöshet sedan modellen infördes på 1990-talet, hållit en fortsatt låg ungdomsarbetslöshet och lyckats hyggligt med att integrera nyanlända på arbetsmarknaden, utan att detta lett till undanträngningseffekter för danskar med svag anknytning till arbetsmarknaden (SNS 2016). Enkelt uttryckt så består denna modell av ett relativt svagt anställningsskydd, men samtidigt ett starkare skyddsnet för omställning, vilket antas gynna flexibilitet och rörlighet på arbetsmarknaden, utan att minska det socioekonomiska skyddsnetet för arbetstagare. Det gör det lättare för arbetsgivare att anställa utan större risker för långvariga ekonomiska åtaganden och lättare för arbetstagare att ta sig vidare från arbetsplatser där karriären stagnerat.

Modellen som sådan är bara av akademiskt intresse, då ett ESF-projekt varken har mandat eller möjlighet att införa en annan arbetsmarknadsmodell än den rådande i Sverige. Däremot har den allmänna flexibiliteten också medfört att kommuner och arbetsförmedling har kunnat utveckla nya samverkansformer kring så kallade Jobcenter, en sorts kommunala arbetsförmedlingar som kan erbjuda ett stort batteri av insatser som spänner över hela arbetsmarknadsområdet och delar av det som kommunerna står för i Sverige.

Vi planerar därför att besöka Århus i Danmark under 2018 för att med projektledningsgruppen besöka ett Jobcenter och se hur de arbetar med att identifiera, söka upp och aktivera grupper som inte nås av de reguljära insatserna, särskilt när det gäller nyanlända kvinnor, individer med kortare utbildning och äldre. Genom våra nätverk inom de deltagande kommunerna har vi redan upparbetade kontakter med både lokala Jobcenter och den regionalt ansvariga arbetsförmedlingen på Jylland.

*Det här är ett projekt som medfinansieras av Europeiska unionen/Europeiska socialfonden*

## Resursplanering

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

Inga aktiviteter ska finansieras enligt ERUF.

### 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.

#### PERSONELLA RESURSER

För att genomföra projektet behövs följande personella resurser:

- \*En projektledare som arbetar 100 % under hela projekttiden. Anställs av Hällefors kommun.
- \*En projektkononom och administratör som arbetar 25 % under hela projekttiden. Anställs av Hällefors kommun.
- \*En kommunikatör som arbetar 10 % under hela projekttiden. Anställs av Hällefors kommun eller utlånas till projekt av någon av de samverkande kommunerna.
- \*Två projektmedarbetare med beteendevetarkompetens eller liknande (beteendevetare) som arbetar 100% under 25 månader (1 månad under analys- och planeringsfasen, 24 månader under genomförandefasen.) Anställs i två av de samverkande kommunerna.
- \*Två projektmedarbetare med studie- och yrkesvägledarkompetens eller liknande (SYV) som arbetar 100 % under 25 månader (1 månad under analys- och planeringsfasen, 24 månader under genomförandefasen.) Anställs i två av de samverkande kommunerna.
- \*Nio aktivitetsledare som arbetar 100 % under 25 månader (1 månad under analys- och planeringsfasen, 24 månader under genomförandefasen.) Anställs i samtliga nio kommuner.
- \*Nio assistenter till aktivitetsledarna under 24 månader (Genomförandefasen) Rekryteras bland långtidsarbetslösa 55 + och anställs i samtliga nio kommuner.
- \*Nio ansvariga chefer i projektets kommuner som fungerar som kontaktpersoner för projektet och länkar till den reguljära verksamheten. De kommer att medverka sammanlagt en månad var i projektets aktiviteter utslaget under hela projektperioden.

#### Tidplan:

Projektledare, ekonom/administratör och kommunikatör kommer att rekryteras inför projektstart den 1 september 2017. Projektmedarbetare till de mobila teamen (beteendevetare och SYV) kommer att rekryteras under analys- och planeringsfasen och påbörja sina anställningar den 1 februari 2018. Samma gäller för de nio aktivitetsledarna. Projektassistenterna kommer också att rekryteras under analys- och planeringsfasen, men påbörjar sina anställningar först i genomförandefasen, dvs 1 mars 2018. De ansvariga cheferna i kommunerna finns redan på plats och kommer att involveras i projektets aktiviteter direkt i analys- och planeringsfasen.

#### Tidredovisning:

Samtliga ovan nämnda personella resurser i projektet kommer att tidsrapportera sin medverkan i projektet månatligen till projektägaren. Rapporteringen sker i för ändamålet framtagna underlag som är gemensamma för alla projektmedarbetare för att underlätta sammanställningen. Ansvariga chefer kommer att godkänna tidrapporterna innan de klickas till projektägaren.

I projektet medverkar även personer som inte är projektmedarbetare, men som är viktiga resurser i metodutveckling och genomförande. Handläggare vid Arbetsförmedlingen som arbetar med etableringsuppdraget respektive jobb- och utvecklingsgarantin på lokal nivå i kommunerna är viktiga resurser i projektet.

Projektet kommer också att tillhandahålla tolkstöd vid behov i specifika situationer för att underlätta för projektdeltagarna, så att ingen stängs ute från viktig information eller förhindras att förmedla sina åsikter i frågor som rör den egna utvecklingen och de aktiviteter projektet tillhandahåller som stöd.

#### FYSISKA RESURSER

##### Lokaler:

Eftersom projektets verksamhet är nära knuten till kommunernas verksamheter, kommer huvudsakligen egna lokaler i de nio kommunerna att användas. Dessa ska vara tillgänglighetsanpassade och funktionella utifrån projektets behov. För projektdeltagare som bor på annan ort i kommunen, kommer transportfrågorna att lösas av respektive kommun, så att ingen utestängs från projektet av geografiska skäl.

Projektmedarbetare i de mobila teamen behöver arbetsrum i de kommuner där de har sin anställning. Det handlar om två mobila team med en beteendevetare och en studie- och yrkesvägledare i vardera.

Vi tre tillfällen kommer projektet att behöva hyra konferenslokaler för att samla projektpersonal och nyckelpersoner från kommuner och andra samverkanspartner till gemensamma aktiviteter för planering, lärande och spridning. En "kickoff"-konferens

---

*Det här är ett projekt som medfinansieras av Europeiska unionen/Europeiska socialfonden*

hålls i slutet av analys- och planeringsfasen och ytterligare två dagkonferenser hålls under genomförandefasen för bredare grupper.

#### Utrustning och material:

Projektledaren, fyra medarbetare i de båda mobila teamen och de nio aktivitetsledarna kommer att behöva datorer och telefoner. De nio assistenterna behöver mobiltelefoner.

Projektdeltagarna kommer att behöva tillgång till surfplattor för att kunna delta i projektets planerade aktiviteter. Vi räknar med i genomsnitt tolv deltagare per kommun i projektet samtidigt, vilket innebär att 108 surfplattor behöver införskaffas. Projektet behöver tillhandahålla olika typer av studiematerial inom projektets aktivitetsområden. Merparten av materialet kommer att utvecklas och anpassas utifrån deltagarnas behov för att säkerställa att alla får samma möjligheter och stöd i sin utveckling, men det kommer sannolikt att behöva införskaffas visst färdigproducerat material.

Vidare behöver det i varje lokal finnas förbrukningsmaterial och annan utrustning som krävs för genomförande av projektets aktiviteter. Det kan till exempel handla om olika hjälpmedel som underlättar för personer med funktionsnedsättningar att delta på lika villkor som andra deltagare.

Det kan också behövas kompletterande inköp av t ex mikrovågsugnar, vattenkokare och annan utrustning som krävs i projektets lokaler för att möjliggöra för deltagarna att värma och inta medhavd lunch.

#### Transportmedel:

Transportfrågor behöver lösas på kostnadseffektiva sätt för både projektmedarbetare och projektdeltagare.

Transporter för deltagare handlar dels om att kunna ta sig till och från projektets lokaler, dels om att kunna delta i olika utåtriktade aktiviteter som till exempel studiebesök och praktik. Behovet kommer att utredas för var och en av deltagarna, eftersom det styrs av var de bor. Kollektiva transportmedel kommer att nyttjas och projektet kommer att tillhandahålla månadskort på buss för de deltagare som behöver resa dagligen till och från aktiviteter i projektet. För de som inte behöver månadskort kommer projektet att tillhandahålla busskort med reskassa för att möjliggöra arbetsplatsbesök och andra aktiviteter utanför projektets lokaler. I de fall där särskilda lösningar krävs för individer med funktionsnedsättningar eller av annan orsak, kommer transporter med bil att möjliggöras för att undvika att deltagare diskrimineras.

Projektledaren behöver ha tillgång till bil hela tiden under analys- och planeringsfasen, då det krävs flera möten på plats för olika kartläggningar och planering av verksamheten tillsammans med ansvarig person i respektive kommun och annan berörd personal i verksamheterna. Under genomförandefasen behöver projektledaren göra regelbundna besök i kommunerna för uppföljning och konkret planering tillsammans med aktivitetsledare och mobila teamet. Projektet behöver säkerställa att projektledaren kan disponera en bil så att transporter kan ske på kostnadseffektivt sätt. Det kan handla om att leasa en bil eller att nyttja kommunens bil-pool.

Projektmedarbetarna kommer att behöva resa mycket. De mobila teamen kommer att fördela sin tid mellan de nio kommunerna och behöver därför kunna transportera sig på tidseffektiva sätt. Vi räknar med att den mest kostnadseffektiva lösningen är att leasa eldrivna bilar, vilket också är ett miljövänligt alternativ. Aktivitetsledarna i de nio kommunerna och i vissa fall assistenterna kommer att behöva resa till gemensamma projekträffar för erfarenhetsutbyte och lärande och deras resor kan sannolikt lösas genom att nyttja kommunernas bil-pooler.

Det transnationella utbytet innebär transporter till och från Danmark för studiebesök för projektledare och projektmedarbetare. Här räknar vi med att nyttja de bilar som leasas i projektet samt bilar från bilpooler i kommunerna, vilket sannolikt är den mest kostnadseffektiva lösningen.

#### FINANSIELLA RESURSER

Den ekonomiska ställningen hos projektägare och samverkande kommuner är stark och stabil, vilket innebär att projektet kommer att kunna genomföras utan större risker.

Projektets medverkande kommuner är väl medvetna om att utbetalningarna sker i efterskott och att detta innebär att kommunerna själva måste finansiera projektets utgifter i avvaktan på utbetalning av stöd.

#### Övriga kostnader som medfinansiering:

Alla deltagande kommuner (förutom Hällefors, som bidrar med kontant medfinansiering) bidrar med "offentligt bidrag i annat än pengar".

Medfinansieringen består av arbetstid genomförd av:

---

*Det här är ett projekt som medfinansieras av Europeiska unionen/Europeiska socialfonden*

- 8 st (av totalt 9 st) assistenter till aktivitetsledarna, anställd 100% under 24 månader,
- 8 st (av totalt 9 st) ansvariga chefer - totalt 1 mån under projektiden 100%, totalt

Kommunernas medfinansiering utgörs också av lokalkostnader för deltagarna.

Offentlig finansierad ersättning till deltagare:

Offentlig finansierad ersättning till deltagare består av ekonomiskt bistånd till personer fördelade mellan tre grupper (18-24 år, 25-29 år och 30-64 år).

Kontanta medel:

Offentliga kontanta medel tillförda projektet består av medel från

A) Projektägaren Hällefors kommun:

- 1 st (av totalt 9 st) assistenter till aktivitetsledarna, anställd 100% under 24 månader
- 1 st (av totalt 9 st) ansvariga chefer - totalt 1 mån under projekttid 100%
- Lokalkostnader för deltagarna

B) Region Örebro län:

- Processtöd till projektägaren i analysfasen, totalt 100 000 kr

#### **Beskriv kompetenserna för att genomföra och administrera projektet?**

Hällefors kommun kommer att rekrytera en projektledare med erfarenhet av att leda större samverkansprojekt och med kompetens inom projektets verksamhetsområde. Eftersträvansvärt är också att personen har erfarenhet av att leda ESF-projekt.

Projektmedarbetarna med beteendevetarkompetens som ingår i de mobila teamen ska ha högskoleutbildning och erfarenheter av att arbeta med individer med funktionsvariationer eller diffus problematik. En viktig uppgift är att kartlägga projektdeltagarnas behov och säkerställa att projektet kan tillhandahålla det stöd som krävs alternativt att kunna lotsa dem vidare till rätt instans inom hälso- och sjukvården i regionen. De kommer att ha återkommande samtal med projektdeltagarna utifrån behov och blir på så sätt viktiga i uppföljningen av projektet. De ska också vara ett stöd till aktivitetsledarna i utformningen av individanpassade aktiviteter.

Projektmedarbetarna med studie- och yrkesvägledningskompetens ingår också i de mobila teamen. De ska ha en god kännedom om den regionala arbetsmarknaden och vilka möjligheter som finns till vidare studier och befintliga yrkesutbildningar. De ska också ha kanaler till det lokala näringslivet och kunna medverka i upplägget av arbetslivsinriktade aktiviteter i projektet. En viktig uppgift blir att kartlägga projektdeltagarnas tidigare kunskaper och erfarenheter och att medverka i utformning av individuella planer.

Ytterligare projektmedarbetare är kommunernas aktivitetsledare. De kommer att rekryteras under analys- och planeringsfasen och finnas med då projektplanen för genomförandefasen utarbetas. Aktivitetsledarna är nyckelpersoner för metodutvecklingen i projektet, då de ska vara med och utforma rollen under projektets gång. De kommer att vara den fasta punkten för deltagarna när det gäller att skraddarsy aktiviteter, följa upp hur det fungerar och finnas till hands för att ge råd och stöd. De ska ha kunskap om målgruppen, vara väl förtrogna med kommunens verksamhet och ha intresse av innovativt arbete. Samtliga kommer att få kontinuerligt stöd i projektgenomförandet av det mobila teamet.

Assistenterna till aktivitetsledarna rekryteras bland långtidsarbetslösa 55 + i kommunerna. Deras uppgift blir att löpande förmedla kunskaper om svenskt samhälle och arbetsliv och att stödja projektdeltagarna i utåtriktade aktiviteter som lotsar in dem i det lokala arbetslivet och de sociala strukturerna, t ex föreningsliv och facklig verksamhet. Deras uppgifter blir att löpande förmedla den "tysta" kunskap som normalt är svår att informera om eller göra tillgänglig genom undervisning. Assistenterna kan ha olika arbetslivserfarenhet, men behöver vara väl förankrade i det lokala arbetslivet och övriga sociala nätverk.

Projektkonomin kommer att skötas av en utbildad ekonom på 50 %, vilket bedöms som tillräckligt. Ekonomen har erfarenhet av att redovisa projekt. Ekonomen skall stödja projektet och projektledaren i administrativa såväl som ekonomiska uppgifter. Personen ska leverera underlag direkt till projektledaren, ekonomiavdelningen samt ESF-rådet, och vidareutveckla administrativa rutiner i projektet i stort.

Kommunikatören som kommer att kopplas till projektet ska ha relevant utbildning och erfarenhet av att analysera behov och planera kommunikationsinsatser. Då omfattningen av tjänsten är liten, undersöks om någon av de samverkande kommunerna kan tillhandahålla lämplig person för tjänsten.

Vid rekrytering av projektmedarbetare eftersträvas en jämn könsfördelning. Alla medarbetare ska bidra till att stimulera och stödja projektdeltagarnas språkutveckling och se det som en viktig uppgift att förmedla sociala koder och roller och svenskt samhälle och arbetsliv, som t ex synen på balans mellan arbetsliv och hemarbete, delat föräldransvar, inställning till pendling. Det har

---

*Det här är ett projekt som medfinansieras av Europeiska unionen/Europeiska socialfonden*



framkommit i våra förberedelser inför ansökan att detta kan vara en utmaning då det gäller deltagande i arbetslivsinriktade aktiviteter som vi inte alltid adresserar. Här har projektmedarbetarna en viktig uppgift.

#### **Vilka kompetenser kommer att upphandlas externt?**

Följande kompetenser/tjänster kommer att upphandlas externt:

- Utvärderare upphandlas genom avrop från ESF-rådets ramavtal
- Socioekonomisk analys
- Specialistkompetens i jämställdhet, tillgänglighet och interkultur
- Utbildningsinsatser till deltagarna
- Tolkinsatser för projektdeltagarna
- Processtöd till projektägaren vid projektstart

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

Vid rekrytering av projektmedarbetare kommer jämställdhets- och tillgänglighetskompetens att lyftas fram som värdefull för projektet och vara meriterande.

Hos projektägaren och samverkanspartner finns viss kompetens inom dessa områden i respektive organisation. Under analys- och planeringsfasen kommer det att utredas i vilken mån dessa resurser kan användas som stöd i projektet. Vidare kommer konsultstöd att upphandlas tidigt under analys- och planeringsfasen för medverkan i utformning av projektets arbete med jämställdhetsintegrering och tillgänglighet enligt framtagna standarder.

Projektet kommer också att använda ESF-rådets processtöd ESI Support under både analys- och planeringsfasen och genomförandefasen.

Projektmedarbetare som arbetar direkt med projektdeltagarna kommer att få speciellt utformad utbildning under en heldag eller två halvdagar kring de horisontella principerna och hur de kan bidra till kvalitet och resultat i projektet.

En detaljerad plan för detta arbete kommer att utformas i analys- och planeringsfasen. Jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering kommer att genomsyra metodutvecklingsarbetet i projektet.

Arbetet med att integrera de horisontella principerna i projektet kommer att ske löpande, vilket bidrar till att successivt öka kunskapsnivån bland projektmedarbetare och samverkanspartner. Frågorna kommer att finnas på agendan vid både på arbetsmöten för projektgruppen och i stygruppen.

Projektet kommer att arbeta med 4 R-metoden eller annan likvärdig metod i jämställdhetsarbetet för att löpande kartlägga hur könsfördelningen ser ut i projektverksamheten och hur projektets resurser fördelas mellan könen. I analysen ingår också att synliggöra orsakerna till att könsfördelningen ser ut som den gör och att utforma förslag till åtgärder som ger en mer jämställd verksamhet.

Beträffande kompetens kring tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning, kommer projektets verksamhet under analys- och planeringsfasen att analyseras ur ett tillgänglighetsperspektiv som innefattar hur projektets verksamhet ska göras tillgänglig, hur den information som ges ska kunna förstås av alla och hur de lokaler som projektdeltagarna ska vistas i ska kunna fungera som arbetsplats för alla. Analysen ska resultera i en policy för projektgenomförandet. Policyn kommer att omfatta tillgänglighet i relation till verksamhet, lokaler, samt information och kommunikation.

#### **Vilka resurser behövs för uppföljning och utvärdering?**

Uppföljningen av projektet kommer att genomföras löpande av projektledaren och avrapporteras till projektets stygrupp.

Projektet har budgeterat 700 000 kr för en extern utvärderare, vilket bedöms som en relevant nivå med tanke på projektets karaktär och volym. Utvärderaren kommer att bidra i arbetet redan under analys- och planeringsfasen och medverka i utformningen av projektets utvärderingsplan inklusive framtagande av indikatorer för att mäta kvalitativa och kvantitativa resultatmål för projektets aktiviteter och för arbetet med jämställdhet och tillgänglighet. Utvärderaren kommer även att ge stöd till projektledningen i utformning av rutiner och verktyg för den löpande uppföljningen av utfall av projektets olika processer och aktiviteter.

Projektet kommer även att upphandla en extern resurs för att genomföra en socioekonomisk analys, som synliggör ekonomiska mervärden för kommunerna. För detta har vi anslagit 200 000 kr.

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

Genom att vi avropar utvärderare från ESF-rådets ramavtal har kompetens inom dessa områden redan kvalitetssäkrats.

Gällande socioekonomiska analysen kommer ett krav att vara att jämställdhets- och tillgänglighetsperspektivet ska finnas med i analysen.

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

Inga resurser är kopplade till verksamhet som finansieras inom ERUF.

**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

Beskriv vilken typ av intäkter som projektet att generera:

Varje kommun kommer att anställa 1 Assistent till Aktivitetsledaren med anställningsbidrag, typ Nystartsjobb.

**Upphandling och kostnadseffektivitet**

**Lyder stödsökande under LoU, lagen om offentlig upphandling?**

Vi är en upphandlande myndighet och följer LOU

Annat

Beskriv

Hur kommer projektet att säkra att upphandling av varor och tjänster konkurrensutsätts så att kostnadseffektivitet uppnås? Kommunerna lyder under LOU (Lagen om offentlig upphandling) och de upphandlingar som ska göras kommer att ske inom respektive kommun och tillämpa denna lag inom projektverksamheten.

Inom varje kommun finns det också olika redan upphandlade avtal, typ ramavtal och där de är tillämpbara kommer de att användas.

Om inget ramavtal finns kommer alla inköp präglas av enligt ESF-rådets krav på kostnadseffektivitet, vilket innebär att projekten ska iakttä sparsamhet, effektivitet och ändamålsenlighet.

Följande kommer att upphandlas:

**EXTERNA TJÄNSTER**

Utvärderare upphandlas genom avrop från ESF-rådets ramavtal.

Specialistkompetens i jämställdhet, tillgänglighet och interkultur

Processtöd till projektägaren vid projektstart

Tolkinsatser

**INKÖP AV UTRUSTNING OCH MATERIAL**

Mobiltelefoner med abonnemang till projektledare, mobila team, aktivitetsledare, assistenter till aktivitetsledare.

Datorer till projektledare, mobila team, aktivitetsledare

Surfplattor till deltagarna

Kursmaterial och förbrukningsmaterial till deltagare

**HYRA AV LOKALER**

Kick-off-konferens med övernattnig och endagkonferenser för uppföljning, lärande och spridning av resultat (ej övernattnig). Om ramavtal inte finns, kommer offerter att tas in från minst tre konferensanordnare. Arbetsrum till personal kommer att i första hand hyras internt inom varje kommun.

#### HYRA AV BILAR

Hyra av bilar kommer antingen att ske externt eller i bästa fall internt hos kommunerna om exempelvis bil-pool finns. Vi extern upphandling tas offerter in från minst tre leverantörer.

#### RESOR

Kommunala/regionala resor för deltagarna  
Studiebesök till och från Danmark

#### 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.

#### ÖVRIGA KOSTNADER SOM MEDFINANSIERING

Alla deltagande kommuner (förutom Hällefors, som bidrar med kontant medfinansiering) bidrar med "offentligt bidrag i annat än pengar".

Medfinansieringen består av arbetstid genomförd av:

8 st (av totalt 9 st) Assistenters till Aktivitetsledarna, anställd 100% under 24 månader

8 st (av totalt 9 st) Kontaktpersoner till PL - totalt 1 mån under projekttid 100%,

samt av

Lokalkostnader för deltagarna, totalt 1 232 000 kr  
(154 000 kr/kommun)

#### OFFENTLIG FINANSIERAD ERSÄTTNING TILL DELTAGARE

Offentlig finansierad ersättning till deltagare består av Ekonomiskt bistånd till personer indelade i tre grupper. (18-24 år, 25-29 år och 30-64 år).

#### KONTANTA MEDEL

Offentliga kontanta medel tillförda projektet består av medel från

#### PROJEKTÄGAREN HÄLLEFORS KOMMUN

1 st (av totalt 9 st) Assistenters till Aktivitetsledarna, anställd 100% under 24 månader,

1 st (av totalt 9 st) Kontaktpersoner till PL - totalt 1 mån under projekttid 100%

samt

Lokalkostnader för deltagarna, totalt 154 000 kr.

#### REGION ÖREBRO LÄN

Processtöd till projektägaren i analysfasen, totalt 100 000 kr

All medfinansiering är förankrat hos alla medfinansiärer.

#### Lista över medfinansiärer

Organisationsnamn	<b>Askersunds kommun</b>	Organisationsnummer	212000-1983
Kontaktperson för projektet	Kersti Beck Larsson	CFAR-nummer	27035781
Telefon	0583-81330		

*Det här är ett projekt som medfinansieras av Europeiska unionen/Europeiska socialfonden*



Diarienummer  
2017/00083

Sid 20(23)

Organisationsnamn	<b>Degerfors kommun</b>	Organisationsnummer	212000-1934
Kontaktperson för projektet	Fredrik Rakar	CFAR-nummer	19467000
Telefon	0586 – 48 114		
Organisationsnamn	<b>Lindesbergs kommun</b>	Organisationsnummer	212000-2015
Kontaktperson för projektet	Emil Chandorkar	CFAR-nummer	19192921
Telefon	0581-81650		
Organisationsnamn	<b>Ljusnarsbergs kommun</b>	Organisationsnummer	212000-1959
Kontaktperson för projektet	Bo Wallströmer	CFAR-nummer	19562826
Telefon	0580-805 21		
Organisationsnamn	<b>Karlskoga kommun</b>	Organisationsnummer	212000-1991
Kontaktperson för projektet	Nils Varg	CFAR-nummer	24368201
Telefon	0737-655222		
Organisationsnamn	<b>Kumla kommun</b>	Organisationsnummer	212000-1975
Kontaktperson för projektet	Marie Eriksson	CFAR-nummer	27013234
Telefon	019-588082		
Organisationsnamn	<b>Nora kommun</b>	Organisationsnummer	212000-2007
Kontaktperson för projektet	Klas Brynte	CFAR-nummer	1278326
Telefon	0587-81143		
Organisationsnamn	<b>Hallsbergs kommun</b>	Organisationsnummer	212000-1926
Kontaktperson för projektet	Anna Gustafsson	CFAR-nummer	19509215
Telefon	070-2474626		
Organisationsnamn	<b>Region Örebro län</b>	Organisationsnummer	232100-0164
Kontaktperson för projektet	Maria Svensson Hallberg	CFAR-nummer	19273242
Telefon	019-6026375		

## 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	<b>Arbetsförmedlingen</b>	Organisationsnummer	202100-2114
Kontaktperson för projektet	Maria Haglund		
Telefon	010-4863762		
Organisationsnamn	<b>Arbetsförmedlingen</b>	Organisationsnummer	202100-2114
Kontaktperson för projektet	Sari Harju		
Telefon	010-4864004		
Organisationsnamn	<b>Region Örebro län</b>	Organisationsnummer	232100-0164
Kontaktperson för projektet	Maria Svensson Hallberg		

*Det här är ett projekt som medfinansieras av Europeiska unionen/Europeiska socialfonden*

Telefon 019-6026375

### Sammanfattning av projektet på svenska

Med All in ska 9 kommuner i Örebro län samarbeta för att nå individer som strukturellt inte stärks av befintliga insatser inom etableringsprogrammet och jobb- och utvecklingsgarantin. Genom att använda alternativa aktivitetsmetoder och ett dialogbaserat arbetssätt, kommer vi utveckla verktyg för att identifiera, involvera och etablera individer på arbetsmarknaden, alternativt hitta nya vägar till utbildning och kompetensutveckling för att lättare ta sig till sysselsättning och egenförsörjning. Vår utgångspunkt är att dagens insatser i hög grad kan vara utformade av, riktade till och designade för män som står relativt nära arbetsmarknaden och därmed riskerar förstärka det strukturella utanförskap som nyanlända kvinnor, äldre och individer med kortare utbildning upplever.

### Sammanfattning av projektet på engelska

Through the project All in, nine municipalities in the Örebro County will cooperate in order to reach individuals that are not participating in regular activities towards newly arrived immigrants, and long-term unemployment, especially women, elderly (+55) and those with limited education. By using alternative methods in the design and delivery of targeted activities, we will develop new tools to faster identify, involve and help introduce individuals at risk to the labour market or to further studies. Our assumption being that today's regular labour market activities are designed by and for men as a norm and therefore may be reinforcing structural differences between male and female labour force participation, rather than the opposite. This could also be true for elderly and individuals with lower education.

### Budgetöversikt

Resurser i projektet	Belopp
Kostnader socialfonden	26 032 732 kr
Kostnader av regionalfondskaraktär (ERUF)	0 kr
<b>Summa kostnader</b>	<b>26 032 732 kr</b>
Avgår kontant medfinansiering	1 402 333 kr
<b>ESF-stöd</b>	<b>24 630 399 kr</b>
Offentligt bidrag i annat än pengar	10 414 792 kr
Offentligt finansierad ersättning till deltagare	15 975 954 kr
Offentliga kontanta medel tillförda projektet	100 000 kr
Offentliga kontanta medel från projektägaren	1 302 333 kr
Privata bidrag i annat än pengar	0 kr
Privata kontanta medel tillförda projektet	0 kr
Privata kontanta medel från projektägaren	0 kr
<b>Summa offentlig och privat medfinansiering</b>	<b>27 793 079 kr</b>
<b>Summa total finansiering</b>	<b>52 423 478 kr</b>
<b>ESF-stöd</b>	<b>46,98 %</b>
<b>Budgeterad medfinansiering från projektet</b>	<b>53,02 %</b>
<b>Krav på medfinansiering från projektet enligt utlysningen:</b>	<b>53,00 %</b>

### Kostnader

<b>Kostnader socialfonden (Analys- och planeringsfas)</b>	<b>2 139 520 kr</b>
Personal	1 265 322 kr

Externa tjänster	200 000 kr
Resor och logi	174 000 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Utrustning och materiel	310 400 kr
Indirekta kostnader	189 798 kr
Intäkter	0 kr
<b>Kostnader socialfonden (Genomförandefas)</b>	<b>23 893 212 kr</b>
Personal	17 885 739 kr
Externa tjänster	2 324 000 kr
Resor och logi	2 264 500 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Utrustning och materiel	1 450 800 kr
Indirekta kostnader	2 682 861 kr
Intäkter	2 714 688 kr
<b>Kostnader regionalfondskaraktär</b>	<b>0 kr</b>
Personal	0 kr
Externa tjänster	0 kr
Lokaler och administration	0 kr
Resor och logi	0 kr
Investeringar och utrustning	0 kr
Indirekta kostnader	0 kr
Intäkter	0 kr
<b>Offentlig medfinansiering</b>	
<b>Offentligt bidrag i annat än pengar</b>	<b>10 414 792 kr</b>
Personal	9 182 792 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Utrustning och materiel	1 232 000 kr
Ungas mobilitet	0 kr
<b>Offentligt finansierad ersättning till deltagare</b>	<b>15 975 954 kr</b>
Deltagarersättning	15 975 954 kr
Etableringsersättning	0 kr
<b>Offentliga kontanta medel tillförda projektet</b>	<b>100 000 kr</b>
Kontanta offentliga medel	100 000 kr
<b>Offentliga kontanta medel från projektägaren</b>	<b>1 302 333 kr</b>
Egeninsats	1 302 333 kr
<b>Privat medfinansiering</b>	
<b>Privata bidrag i annat än pengar</b>	<b>0 kr</b>
Personal	0 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr



Ungas mobilitet	0 kr
<b>Privata kontanta medel tillförda projektet</b>	<b>0 kr</b>
Kontanta privata medel	0 kr
<b>Privata kontanta medel från projektägaren</b>	<b>0 kr</b>
Egeninsats	0 kr
Egeninsats enligt gruppundantagsförordning	0 kr