



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Ankomstdatum:
2018-09-14

Sid 1(12)
Diarienummer
2015/00399

Vi förändrar arbetsmarknaden

Slutrapport

Uppgifter om projektet

Namn på projektet	Kompetens för alla KOFA	Startdatum	2015-10-01
Kontaktperson för projektet	Ylva Lindström	Slutdatum	2018-08-31
Telefonnummer	0911-696777		
E-post	ylva.lindstrom@pitea.se		

Syftet med en slutrapportering är att skapa en enhetlig struktur för insamling av information om projektet i sin helhet och ska bidra till lärande. Slutrapporten ska också underlätta spridning av resultat och metoder från Socialfondsprojekt i Sverige. I slutrapporten ombeds ni därför beskriva uppnådda resultat samt redogöra för ett antal centrala delar i projektets genomförande.

Under varje rubrik finns en inledande text om avsnittets innehåll. Det är viktigt att slutrapporten bygger på en diskuterande redogörelse.

Sammanfattning

Sammanfattningen kommer att användas av ESF-rådet i olika sammanhang. Lägg därför stor vikt vid att få en så rättvisande sammanfattning som möjligt

Piteå kommun har varit projektägare och projektet har genomförts i samarbete med Arvidsjaur och Älvsbyns kommuner.

Projektet har arbetat för att underlätta för personer med funktionsnedsättning och nyanlända invandrare att komma in på arbetsmarknaden. Arbetslösheten bland personer med funktionsnedsättning och nyanlända invandrare är hög.

Komplicerade regelverk, brister i samverkan och kompetensbrist är några orsaker som leder till uppdelad arbetsmarknad, dåligt anpassad efter individer som har behov av stöd för att närma/ etablera sig på arbetsmarknaden.

En viktig del i projektet har varit att ge arbetsgivare mer kunskap, för att de på sikt ska bli bättre på att se personerna utifrån styrkor istället för svårigheter och att i praktiken kunna stötta personerna ur målgruppen på sin arbetsplats. Vi har stöttat såväl deltagare som arbetsgivare och samverkat med ett flertal aktörer för att nå resultat.

Detta för att öka företagarnas/verksamheternas möjligheter att ta emot personer ur målgruppen i sin arbetsgrupp. Ambitionen har varit att fler arbetsgivare ska vilja och våga öppna dörrarna för dessa målgrupper.

Projektets vägledare och matchare har utgått från individens unika förutsättningar för att hitta vägar till individens etablering på arbetsmarknaden. Till sin hjälp har de haft ett flertal metoder och insatser, exempelvis subventionerad anställning och språkstöd på arbetsplatser.

Vi har i projektet lagt tyngdpunkten på samverkan, strategisk påverkan och attitydpåverkan främst till arbetsgivare. Detta har skett i samverkan med kommunernas socialtjänster, arbetsförmedlingar i Piteå/Älvsbyn och Arvidsjaur, Norrbottens läns landsting genom vuxenpsykiatri i Piteå och HSO i Piteå.

Projektidé och förväntade resultat

Redogör för projektets syfte och övergripande projektmål, delmål och avsedda förväntade resultat. Har syfte, mål och målgrupp förändrats under projektiden? Varför i sådana fall? Hur många kvinnor och män har deltagit i projektet?

Huvudmål/projektmål

Högre sysselsättningsgrad i de ingående kommunerna bland kvinnor och män med funktionsnedsättning samt kvinnor och män som är nyanlända invandrare.

Delmål

1. Stärka förutsättningarna för arbetsgivare i de ingående kommunerna att anställa kvinnor och män med funktionsnedsättning samt kvinnor och män som är nyanlända invandrare. Detta innebär att 150 arbetsplatser ska ha matchats mot individerna ur målgruppen.
2. Ge möjligheter för kompetensutveckling för kvinnor och män med funktionsnedsättning och kvinnor och män som är nyanlända invandrare i de ingående kommunerna. Ett särskilt mål för nyanlända invandrare är att utveckla arbetsplatsbaserad språkinläring. 100 % av deltagarna ska ha fått en individuell kompetensutvecklingsplan.
3. Utveckla strukturer och rutiner för god samverkan mellan organisationer, privata företag, utbildningsanordnare och offentliga arbetsgivare. 100% av parterna deltar aktivt i styr- och projektgrupp.
4. Motverka ojämställdhet och annan diskriminering på arbetsmarknaden. 100% av parterna och deltagarna får utbildning i jämställdhet och diskriminering.

Samtliga delmål innebär också stärkta förutsättningar för kvinnor och män med funktionsnedsättning och kvinnor och män som är nyanlända invandrare att göra köns-obundna utbildnings- och yrkesval.

Huvudmålet/projektmålet att öka sysselsättningsgraden i de ingående kommunerna för kvinnor och män med funktionsnedsättning samt kvinnor och män som är nyanlända invandrare har gjorts av ca 60%. Totalt i projektet har 203 avslutats, 120 till arbete eller studier, 83 till annat (flyttat till annan (flyttat till annan kommun, föräldraledighet, pension, Soc, Af, fängelsestraff, behandling missbruk och dylikt)

I gruppen annat har vi i projektet tittat närmare på de som avslutats pga. sjukskrivning. Och samordningsförbundet Activus i Piteå kommer att fortsätta jobba med gruppen sjukskrivna i samverkan med representanter från Försäkringskassa, Arbetsförmedlingen, hälsocentraler, Vuxenpsykiatri, Socialtjänsten samt Arbetsmarknadsenheten. Under 2018 provar Älvsbyn kommun ett nytt arbetssätt, via samordningsförbundet Consensus, där riktade insatser görs för de individer som inte nådde arbete/utbildning under projektiden.

158 män och 89 kvinnor har deltagit i projektet. 26 män och 18 kvinnor avslutades i projektet den 30 juni 2018 och skrevs in i ordinarie verksamhet i kommunerna. Vägledare, matchare och

språkstöd fortsätter jobba med deltagarna för att de ska närma sig arbetsmarknaden.

Kompetensutveckling för kvinnor och män ur målgruppen.

I Piteå har en matchare arbetat med uppsökande verksamhet hos företag, där syftet har varit att nå potentiella arbetsgivare och bibehålla relationen med redan etablerade. Matcharen upplever att företagen gärna vill ha både relationen och dialogen med kommunen, dels grundat i deras uttalade önskan om att bidra till samhället, dels för att hjälpa utsatta och behövande.

Både deltagare och arbetsgivare har nämnt matcharens kontinuerliga uppföljningar ute på praktikplatserna som väldigt värdefulla. Båda grupperna har alltid haft tillgång till stöd, råd och kunna bolla tankar vid behov.

I Arvidsjaur har praktiksamordnaren/matcharen besökt arbetsgivare inom både privat och offentlig sektor, och i samma syfte som i Piteå. Inför en möjlig praktik eller vid subventionerad anställning görs alltid en arbetsplatsanalys (lika för alla tre orter i projektet) för att säkerställa arbetsplatsens förutsättningar för att kunna ta emot. Under hela projektet har en språklärare arbetat med deltagarna för att ytterligare stärka upp språket. Språkläraren har även ansvarat för deltagarnas friskvård och upplägg för körkortsteori och övningskörning. Även i Arvidsjaur har samverkan varit väl fungerande med Arbetsförmedlingen, kommunens socialtjänst och Älvsbyn Folkhögskola.

Älvsbyn har under hela projektiden haft svårigheter med att erhålla praktikplatser för deltagarna. Dels befinner sig deltagarna mycket långt från arbetsmarknaden, och dels saknar kommunen arbetsplatser i skyddad miljö. De arbetsplatserna fungerar som en träningsplats inför en eventuell anställning på öppna arbetsmarknaden. Dessutom har inte kommunen ännu utarbetat rutiner och förutsättningar för subventionerade anställningar inom organisationen. Då projektmedarbetarna haft svårigheter med att få tillgång till lämpliga praktikplatser har fokus lagts på att stärka deltagarna via kompetenshöjande insatser, både individuellt och i grupp. Vid de praktiktillfällen som genomförts nämner även här både deltagarna och arbetsgivarna vikten av kontinuerliga uppföljningar för en lyckad praktik.

Utveckla arbetsplatsbaserad språkinläring.

I Piteå har vi haft ett språkstöd som arbetat med att stötta deltagaren på arbetsplatsen. Många nyanlända kan till en början oftast bara väldigt grundläggande svenska från de SFI-lektioner som de deltagit i. Därför är det bra att språkstödet finns för att stötta deltagaren på arbetsplatsen. Utvecklingen i språket kommer att gå ännu snabbare om de vågar fråga på sina arbetsplatser om hur man säger olika saker. Att peppa deltagarna att våga är därför en mycket viktig uppgift. Att vara ute på arbetsplatser hjälper också språkstödarna att förstå hur olika samtal kan vara. Handledarnas roller ute på arbetsplatserna är mycket betydelsefulla. När arbetet med att utveckla språket blir hela arbetsplatsens uppgift, skapas ett bättre samarbete mellan arbetskolegor och stämningen förbättras. Tyvärr så finns det dåligt med resurser avsatta för mer tid till handledarna.

I Arvidsjaur har inte funnits språkstöd på arbetsplatser. Utan deltagarna har i stället haft språklektioner individuellt och i grupp, tillsammans med språkstödet. Fokus har varit dialogpedagogik vilket innebär att samtal och diskussioner har präglat lektionerna. Samtalen har utgått ifrån grammatiska övningar, litterära texter eller nyheter. Vad det gäller det sistnämnda har de använt sig av bland annat SVT Play som inspiration till diskussioner.

Projektet i Älvsbyn har inte haft något språkstöd på arbetsplatsen. Vilket har medfört att det varit

svårt att möta upp mot behoven hos målgruppen nyanlända invandrare både för kompetenshöjande insatser individuellt och på arbetsplats. Utifrån ovanstående så har målet för projektet till viss del ändrat karaktär till att fokusera på att utveckla de kompetenshöjande insatserna för deltagarna för att rusta dessa för arbete, istället för att ha största fokus på arbetsgivarna i utbildning och attitydpåverkan. Då målgruppen har tenderat att ligga nära socialpsykiatri istället för arbetsmarknad så har det för många varit ett stort steg att ta att göra en praktik på en reell arbetsplats. En slutsats som de sett i projektet i Älvsbyn är att det behövs mer kommunala verktyg för att möta målgruppens behov framöver om målet är arbete, som tex arbetsträningsplatser och subventionerade anpassade anställningar som ett första steg.

Många av deltagarna har behov av studier då målgruppen har varit relativt unga personer som många gånger saknar grundskola eller gymnasium och här är upplevelsen att det utvecklats en bra samverkan med både Vuxenutbildningen och Älvsbyns Folkhögskola för att ge deltagarna information om och möjlighet att börja studera, ibland även att prova studera under en kortare period inom projektet. Att som ung vuxen klara av studier är stärkande och ett viktigt steg i en framtida etablering på arbetsmarknaden.

En allt bättre samverkan har dock utvecklats under projektet mellan Arbetsmarknadsenheten och övriga socialtjänsten, samt med Arbetsförmedlingen, utbildningsanordnare och samordningsförbund.

94 arbetsplatser har matchats mot individerna ur målgruppen i projektet.

Projektets resultat, mål och indikatorer

Beskriv projektets faktiska resultat i förhållande till den ursprungliga planeringen. Redogör kvantitativt och kvalitativt för t. ex. nya kunskaper och förändringar i attityder, riktlinjer och arbetssätt. Hur har projektverksamheten arbetat för att säkerställa deltagande på lika villkor för kvinnor och män?

Matcharen i projektet i Piteå anser utifrån sina erfarenheter att flertalet arbetsgivare har förändrat sin attityd och ökat sin förståelse för målgrupperna. Han upplever att arbetsgivare gärna vill ha en dialog och vidare känner ett samhällsansvar att hjälpa grupper och människor i samhället som har det svårt.

Under projekttiden så har det i samverkan med projektet Lärande rekrytering tagits fram nya riktlinjer kring språkstöd i Piteå. Personer ute på arbetsplatserna kommer att involveras i arbetet mer i högre grad än tidigare. Ett exempel på det är att handledarna på arbetsplatserna erbjuds att gå handledarutbildning som förbereder dem att ta emot deltagare. I samband med att metodiken nu ska utvecklas har det även tagits fram ett material att lämna till arbetsplatser som är aktuella att ta emot nyanlända. Syftet är att ge djupare förståelse för hur det är att inte ha svenska språket som modersmål och vilka utmaningar man ställs inför på en ny arbetsplats. I det material som vi lämnar ut finns tips och råd på vad man kan tänka på som arbetsgivare.

I projektet i Älvsbyn så var förväntan att de rent kvantitativt skulle ha arbetat med fler deltagare än vad som faktiskt har genomförts. I början av projektet hade de svårt med inflödet från både Socialtjänst och Arbetsförmedling, och mycket arbete lades ner på att informera och skapa förståelse för syftet med projektet och målgruppen. Detta har utvecklats under projekttiden positivt till att man i nuläget från både Socialtjänst och Arbetsförmedlingen upplever att man har ett behov av samverkan med arbetsmarknadsenheten framförallt kring individer med funktionsnedsättning. Målgruppen tenderade också att stå längre från arbetsmarknaden än förväntat vilket har resulterat i att olika arbetssätt har provats för att se vad som ger bäst resultat.

I Älvsbyn har de haft möjlighet via projektet prova ett helt nytt arbetssätt vilket har resulterat i en utveckling av Arbetsmarknadsenhetens arbete framöver vad gäller att ha provat metoder för att möta målgruppens behov. En stor vinst är också det erfarenhetsutbyte som har kunnat tillgodoses genom projektets kommunöverskridande inriktning och arbetssätt. Även samverkan med bla med psykiatrin, samt utbildningar, aktiviteter och möten via projektet har varit utvecklande.

Projektet i Arvidsjaur saknade från början språkstöd för att kunna tillgodose arbetsgivares behov av arbetskraft. Vilket gjorde att de var i stort behov att hitta lösningar som blev en egen språkundervisning som komplement till SFI. Avsaknaden av körkort hos målgrupperna påverkade möjligheterna till både praktik och anställning eftersom det inte finns någon lokaltrafik. Därför utvecklades i projektet möjlighet för deltagarna att läsa körkortsteori genom att projektet anställde en personal som arbetat på en trafikskola. Tillsammans med språkstödet kunde de på så sätt ytterligare hjälpa deltagarna att närma sig/etablera sig på arbetsmarknaden. Samarbetet med Arbetsmarknadsenhetens praktiksamordnare möjliggjorde att projektet både skapade nya kontakter med arbetsgivare både inom privat och offentlig sektor och fick hjälp med marknadsföring av projektets resurser till arbetsplatserna. Vid projektstart ingick även friskvård för deltagarna, men då deltagarnas dolda behov blev uppenbara fick denna aktivitet lägre prioritet.

Hur har projektverksamheten arbetat för att säkerställa deltagande på lika villkor för kvinnor och män?

I alla tre kommunerna i projektet har det varit fler deltagande män än kvinnor. Enligt socialtjänsten i alla tre kommunerna så är det fler män än kvinnor som har försörjningsstöd. Fler kvinnor som uppbär försörjningsstöd än män är sjukskrivna och kan då inte anvisas till projektet. Det kan vara så att kvinnor generellt uppbär försörjningsstöd av andra anledningar än att de är arbetslösa och då kan de inte heller anvisas till projektet. Män vill inte/blir inte sjukskrivna i samma utsträckning som kvinnorna, trots att de har samma symptom.

Socialtjänsten i Piteå har tillsammans med socialtjänsten i Älvsbyn under projektiden gjort analyser på hur rekryteringen till projektet sker för att titta på andelen män och kvinnor som uppbär ekonomiskt bistånd samt andelen män och kvinnor som anvisats eller erbjudits deltagande i projektet. Detta har tydliggjort att det finns en skillnad vad gäller könsfördelningen och även föranlett samtal kring frågan mellan projektmedarbetare och socialsekreterarna på ekonomiskt bistånd. Resultatet blev att fler kvinnor anvisades eller erbjöds deltagande i projektet.

Analyserna är gjorda i Piteå och Älvsbyns kommuner, mars 2016, september 2016, mars 2017, oktober 2017. Arvidsjaur kommuns socialtjänst avstod från att göra analyser.

Deltagare, projektmedarbetare och samverkanspartners har deltagit i utbildningstillfällen för jämställdhet. I Älvsbyn och Arvidsjaur har det varit god uppslutning från deltagarna vid utbildningstillfällen i jämställdhet, samt ett aktivt och intresserat deltagande. Tyvärr så har det inte varit lika god uppslutning från deltagarna i Piteå. Och det är något som arbetsmarknadsenheten i Piteå kommer att fortsatt jobba med efter projektens slut. Hur vi ska få våra deltagare att komma till olika utbildningstillfällen som erbjuds.

Projektet har framförallt arbetat med personalens egna förhållningssätt vid arbetet med motivations- och kompetenshöjande insatser samt vägledning med deltagarna. Personalens

egna fördomar vad gäller utbildnings- eller yrkesval ska inte vara styrande utan individens intresse är det som är avgörande.

Beskriv projektets huvudsakliga arbetssätt och kortfattat vilka metoder, utbildningar och andra aktiviteter som användes. Vad var det som gjorde skillnad, vad ledde fram till det önskade resultatet? Beskriv eventuellt nya metoder eller material som tagits fram i projektet.

Projektet har arbetat med vägledning, motivationshöjande insatser och matchning mot lämpliga arbetsgivare – privata och offentliga där merparten av deltagarens tid i projektet har varit förlagd. Vägledarna och matcharen har utgått från individens unika förutsättningar för att hitta vägar till individens etablering på arbetsmarknaden.

Vad gäller praktikplatser har vi eftersträvat individuella lösningar för de deltagare som är redo att prova vara på en arbetsplats. I samtal med arbetsgivare har förutsättningarna och begränsningarna kartlagts för att hitta individanpassade lösningar. Det är en fördel att ge även arbetsgivaren stöd i att klargöra lämpliga arbetsuppgifter, lösa frågor om tider, scheman, handledning samt att hålla kontakten under resans gång.

Förklaringen till det goda resultatet kan med stor sannolikhet tillskrivas de metoder som använts i projektet;

Matchning, uppsökande verksamhet av potentiella arbetsgivare, täta uppföljningar under praktiken, skapande av goda relationer med arbetsgivarna, ett stort engagemang för deltagarna och målmedvetet skapa trygghet för alla involverade. En annan viktig del är samverkan mellan de berörda myndigheterna för att få samsyn och gemensam målbild.

I Arvidsjaur har en av nycklarna till att lyckas med deltagarna varit att få dem att prova på något nytt då många deltagare är rädda för att misslyckas. Det har då handlat om att vägledaren tar sig tid, lyssnar på dem och peppar deltagarna att se framåt. För t ex gruppen nyanlända finns det en stor iver att få komma ut och arbeta. Men då kan bristande språkkunskaper ställa till det, inte minst då det kan vara ett krav för att garantera säkerheten på många arbetsplatser.

I Älvsbyn har det under projektidens gång framkommit nödvändigheten av att utveckla och/eller ta fram metoder anpassade för målgruppen. Den individuella planeringen har legat till grund och där har kartläggning av deltagaren varit oerhört viktig. Att klargöra deltagarens slutmål och eventuella delmål har varit väsentligt då avsaknad av självförtroende och självkänsla oftast funnits med som en faktor. Flertalet deltagare hade svårt att själva ta fram och följa sin egen planering varför projektmedarbetarna ofta intog rollen som "case managers" för att kunna följa och stötta deltagaren hela vägen. Vid många tillfällen har även SIP-möten använts som verktyg för att deltagaren ska komma vidare. Många av deltagarna har alltså flera myndigheter knutna till sig och då är koordinering av och samarbete kring olika insatser helt nödvändigt.

Arbetsmarknadsenheten tillhör Socialförvaltningen i Älvsbyn och sitter därmed i samma lokaler, vilket innebär bakom låsta dörrar. På grund av detta har endast förbokade och individuella besök kunna genomföras, och därför arrangerades istället gruppträffar för deltagarna. Samtidigt som flertalet av deltagarna behöver träna på olika sociala sammanhang kunde gruppdiskussioner och –arbeten genomföras med Arbetsförmedlingens material angående svensk arbetsmarknad.

Även studiebesök och andra gruppaktiviteter genomfördes i syfte att deltagarna skulle få träna på olika sociala sammanhang.

Att utprova olika verktyg vid individuella möten har dels varit projektknutet och dels för framtida ändamål. Till exempel kompletteras projektets kartläggningsunderlag med "Livshjulet" för att

ytterligare kunna klargöra deltagarnas fokusområden. Trots att Älvsbyn har saknat matchare och språkstöd i projektverksamheten har ändå nyttiga erfarenhetsutbyten kunna göras genom de månatliga projektgruppsmötena. De erfarenheter som gjorts, i respektive kommun och totalt för projektet, kommer att kunna nyttjas i Älvsbyns framtida verksamhet.

Att utprova olika verktyg vid individuella möten har dels varit projektknutet och dels för framtida ändamål. Till exempel kompletteras projektets kartläggningsunderlag med "Livshjulet" för att ytterligare kunna klargöra deltagarnas fokusområden. Trots att Älvsbyn har saknat matchare och språkstöd i projektverksamheten har ändå nyttiga erfarenhetsutbyten kunna göras genom de månatliga projektgruppsmötena. De erfarenheter som gjorts, i respektive kommun och totalt för projektet, kommer att kunna nyttjas i Älvsbyns framtida verksamhet

Jämställdhetsutbildningar för styrgrupp, projektgrupp och samverkanspartners har genomförts. Jämställdhetsutbildningar för deltagare har genomförts i alla tre kommunerna vid olika tillfällen. Det har inte gått att få arbetsgivare att komma till utbildningar i jämställdhet. Däremot har projektmedarbetare och delar av styrgruppen haft en workshop med Barbro Lindgren ESI-support för att hitta vägar för mångfald på arbetsplatserna. Där fick vi nya infallsvinklar och öppnade upp för att vi ska plocka med mångfald och jämställdhet i det vardagliga arbetet. Samt att vi (projektmedarbetare, matchare, språkstöd, vägledare) faktiskt jobbar med det varje dag med deltagare och arbetsgivare.

Projektet har inte haft någon specifik tillgänglighetsutbildning. Däremot har vi haft föreläsning med Lars-Göran Wadèn om tillgänglighet, bemötande, diskrimineringslagen. I samverkan med vuxen psykiatri Piteå Älvdal hade projektet tillsammans med samverkanspartners hösten 2016 första utbildningsinsatsen om bemötande av personer med neuropsykiatriska diagnoser. Utbildningsinsatsen var i Piteå där Arvidsjaur och Älvsbyns kommuner deltog via videokonferens. Under våren 2017 hade vi fortsatt dialog/utbildning i ämnet vid tre tillfällen. Då projektledaren och psykolog Johanna Still träffade projektmedarbetare och samverkanspartners i respektive kommun. Mycket uppskattat av projektmedarbetare och samverkanspartners ute i kommunerna de menade att man behöver påminnas om vikten av förståelse och bemötande av personer med problematiken.

En föreläsning med Britt-Inger Asbemalm Olsson från Attention om ADHD anordnades på folkhögskolan i Älvsbyn för projektmedarbetare och deltagare i alla tre kommunerna. Föreläsningen var bra och uppskattad av deltagarna. Britt-Inger pratade utifrån sina egna erfarenheter, om att hitta egna strategier för att fungera i vardagen och på arbetsplatsen.

Projektledaren, projektmedarbetare och deltagare i Älvsbyn var på Mångfald, Ja, tack i Luleå som anordnades av Rättighetscentrum i Luleå. Dagen handlade om vad regeringen gör inom fältet mänskliga rättigheter och diskriminering.

Föreläsningen "För mångfald – mot diskriminering" med Jan-Olov Madeleine Ågren från Rättighetscentrum i Luleå anordnades i Älvsbyn på folkhögskolan. Föreläsningen riktades till våra deltagare i projektet men även för personal inom projektet i alla tre kommunerna.

Deltagare från alla tre kommunerna i projektet har varit i Bernburg i Tyskland på utlandspraktik i två veckor (juni 2017) tillsammans med 3 handledare från projektet. En väldigt uppskattande praktik.

I oktober 2017 åkte nästa grupp deltagare och tre handledare från alla tre kommunerna i

projektet på två veckors utlandspraktik till Bernburg i Tyskland. Också den praktiken var uppskattad av deltagarna.

Projektet Kompetens för alla, Lärande rekrytering, arbetsmarknadsenheten och vuxenutbildningen i Piteå hade en gemensam inspirations och reflektionsdag den 14 november kring temat lika behandling och mångfald med Edna Eriksson.

Projektet i alla tre kommunerna och arbetsmarknadsenheten i Piteå hade en samverkansdag den 5 december tillsammans med försäkringskassan, arbetsförmedlingen, socialtjänsten och vuxenpsykiatri. Syftet med dagen var att vi genom ökad kunskap om varandras verksamheter kan hjälpas åt med de personer som idag har en tuff situation och många gånger "faller mellan stolarna" utifrån våra olika verksamheters uppdrag och förutsättningar.

Då målgruppen i projektet står långt från arbetsmarknaden så blir det tydligt efter en tid att det inte alltid är arbetsmarknad eller studier som är aktuellt för alla deltagare, utan det kan också vara så att det är daglig sysselsättning eller sjukersättning eller aktivitetsersättning som är aktuellt att söka.

Kommunikation, spridning och påverkansarbete

Beskriv hur ni arbetat med spridning och påverkansarbete. I vilka sammanhang har i spridit erfarenheter från projektet? Vilka organisationer har ni riktat er till? Hur förs projektresultatet vidare?

Projektet startade med en Kickoff på Älvsbyns folkhögskola den 3 december 2015 där representanter från styrgrupp, projektgrupp, medfinansiärer, politiker och press deltog. Kickoffen gav oss alla en förståelse för projektets verksamhet, huvudmål, delmål och aktiviteter. Till Kickoffen hade Vinter reklambyrå tagit fram broschyrer om projektet riktade till företag, deltagare och allmänheten.

Matcharen i projektet har hela tiden arbetat med att få företag att öppna sina dörrar för målgrupperna i projektet. Genom att ge arbetsgivare mer kunskap för att de på sikt ska bli bättre på att se personerna utifrån styrkor istället för svårigheter.

Matchare har deltagit på flertalet träffar som företagar- och arbetsgivarorganisationer anordnat bland annat frukostmöten i Piteå.

Vi har träffat olika projekt för erfarenhetsutbyte. Kompetens och samverkan från Jokkmokks kommun, projektet MångVäx från Luleå kommun. MångVäx arbetar med företag som vill bli bättre på jämställdhet och mångfald.

Den 9 maj 2017 deltog projektet på Mitt Europa. Vi hade öppet hus i två kommuner för att visa upp vår verksamhet med rubriken: Alla behövs- Mångfald & alla människors lika värde. I Piteå var det matchare, arbetsgivare och deltagare som fått anställning i företagen som berättade om goda exempel. I Älvsbyn så deltog personal och deltagare på samtalscafé med temat Mångfald och människors lika värde. Arvidsjaur kunde inte genomföra denna dag på grund av flytten av arbetsmarknadsenheten till nya lokaler. Vi kompenserade detta senare med ett reportage i utskicket i Kommuninformationen och ett stort reportage på Arvidsjaur kommuns hemsida från Konferensen "insatser som gör skillnad".

Juni 2017 åkte projektledaren, projektmedarbetare i Piteå och Älvsbyn samt personal från våra samverkanspartners arbetsförmedlingen och socialtjänsten på studiebesök och erfarenhetsutbyte till Bernburg i Tyskland. Syftet med resan var att se hur man arbetar i Bernburg med liknande målgrupper som i Kompetens för alla. Och också se hur de arbetar med de deltagare som var

där på praktik från projektet och från andra länder än Sverige. Vi berättade också om vårt projekt.

Projektledare och projekt personal deltog på Tema Ungas konferens i Skellefteå den 9-10 oktober, där vi också fick möjlighet att berätta om Kompetens för alla.

Den 25 oktober 2017 hade projektet konferensen "Insatser som gör skillnad" på Älvsbyn folkhögskola. Konferensen blev lyckad det var 65 personer som kom för att träffas och dra lärdomar av varandra vad gäller projektet Kompetens för alla. Deltagare, företagare, projektmedarbetare, samverkanspartners berättade om sina erfarenheter av projektet. Pressen och Radio Norrbotten intervjuade deltagare, företag och projekt personal. Deltagande var politiker, kommunalråd, chefer och personal från olika verksamheter inom kommunerna och arbetsförmedlingen.

Projektledaren deltog på EFS:s arbetsmarknadskonferens i Skellefteå den 7 november. En intressant konferens där några Socialfondsprojekt berättade om hur de arbetat med integration och arbetsmarknad för att ta tillvara vår arbetskraft.

Den 31 januari 2018 hade projekten Kompetens för alla, Lärande Rekrytering och IVA-projektet en lär-konferens på Sunderbyns folkhögskola. Vi började med presentation av projektet och reflektion om likheter och skillnader i förutsättningar för projekten. Matchare och språkstöd berättade hur de arbetar. Hur vi skapar bra och förtroendefulla relationer med arbetsgivare. Hur vi tar tillvara lärandet på arbetsplatserna. Hur vi kan jobba med språkutveckling på arbetsplatserna.

Projektledaren deltog på konferens kring jämställdhet för kompetensförsörjning och attraktionskraft i Skellefteå den 18 april. Intressant konferens om hur man får in jämställdhetstänket i företag i Norr och Västerbotten. Konferensen anordnades av Region Norrbotten, Region Västerbotten, Länsstyrelsen Västerbotten och Tillväxtverket.

I juni 2018 åkte tre medarbetare från Kompetens för alla tillsammans med tre medarbetare från projektet Lärande rekrytering till Köln i Tyskland på studieresa. De besökte organisationen IB West. Organisationen erbjuder service inom tre huvudområden: stöd för ungdomar, socialt stöd och utbildning. Gruppen besökte verksamheter som arbetar med nyanlända. De hade en fantastisk resa och blev väldigt väl mottagna av alla där.

Projektet har uppmärksammats på nationell nivå, projektledaren och en projektmedarbetare i Älvsbyns kommun har blivit erbjuden att delta som talare på konferensen Arbetsmarknadsinsatser i kommun i Stockholm den 18-19 september 2018. Där kommer vi att berätta om framgångsfaktorerna i projektet, kvarvarande utmaningar och hur man lyckas med samverkansarbetet mellan olika aktörer.

Uppföljning och utvärdering

Hur har extern utvärderare konkret bidragit till projektarbetet? Hur har ni själva arbetat med uppföljning och utvärdering i projektet? På vilket sätt har det varit ett stöd för projektverksamheten?

Extern utvärderare European Minds har utifrån utvärderingsplanen i projektet arbetat med uppföljning-utvärdering- utveckling. De var med på projektets Kickoff de har gjort intervjuer med företag, matchare och språkstöd, intervjuerna har de sammanställt i rapporter som delgivits styrgrupp och projektgrupp. De var också med på spridningskonferensen i oktober 2017 där de dokumenterade hela den dagen, dokumentationen sammanställdes i en rapport. Gruppintervjuer med projektledare och projektmedarbetare samt chefer i alla tre kommunerna. Medverkat på

styrgruppsmöten och projektgruppsmöten. Genomgång uppföljningssystem och indikatorer samt granskning av enkätfrågor med projektledare. Utvärdering med fokus på jämställdhetsintegrering och tillgänglighet, utvärdering med fokus på arbetsgivare intervjuer och sammanställning i en rapport. Träffar och intervjuer av nyckelaktörer och samverkanspartners lokalt.

En stående punkt på projektgruppsmötena har varit att följa upp och utvärdera resultat för projektet, både övergripande och kommunspecifikt. Det har varit ett stöd både i att se att vi jobbar på rätt sätt eller om det är något som behöver förändras. Uppföljningen bidrar också till ett resonemang kring orsaker som gör att tex lokala förutsättningar klargörs. I Älvsbyn har de tex haft ett litet och i perioder inget inflöde av deltagare från gruppen nyanlända invandrare. En analys av detta visar att orsaken är att pga. bristen på språkstöd så har vi haft svårt att hitta praktikplatser och svårt att tillgodose behovet av språkinläring och även av kompetenshöjande insatser i övrigt. Det har också funnits andra insatser i Älvsbyn under samma tid som KOFA för målgruppen nyanlända invandrare, och dessa insatser har varit bättre på att erbjuda passande insatser för behovet, tex med språkundervisning och möjlighet till dagliga gruppaktiviteter. Ett resultat är att vi i Älvsbyn behöver utveckla vårt arbetssätt för att bättre kunna möta målgruppens behov.

I Arvidsjaur har den externa utvärderaren skapat en större reflektion hos oss då de positiva faktorerna lyfts. Vi har tagit med oss dem och utifrån det funderat på hur vi ska gå vidare med de tillgängliga medel som vi för tillfället har i enheten/kommunen. Arvidsjaur har haft kontinuerligt KOFA möten en gång per vecka för att fånga upp läget och vid behov hitta nya lösningar eller fortsätta med den pågående planeringen.

Beskriv hur ert projektresultat helt eller delvis kommer att användas i ordinarie verksamhet och i befintliga strukturer. Om implementering uteblir - beskriv varför? Hur har ni arbetat för att resultaten tas om hand?

I Piteå kommer de nya arbetsmetoderna med matchare och språkstöd att finnas kvar i ordinarie verksamhet efter projektets slut. Vi kommer att fortsätta arbeta med uppsökande verksamhet av potentiella arbetsgivare, ha regelbundna samtal med företagare och engagemang för våra deltagare. Att låta en process ta tid är en framgångsfaktor. Men det är också en utmaning att veta när man ska pusha och trycka på en deltagare och när man ska backa. Samarbetet med organisationerna i projektet måste vi ta med oss, tillsammans måste vi hitta ett arbetssätt att klara av demografin i kommunerna.

I Älvsbyn har vi under projektet arbetat fram metoder att jobba med individer som står långt från arbetsmarknaden och som vi avser att fortsätta använda oss av i befintlig verksamhet efter projektets avslut. Vår intention är att utforma en kommunal kompetenshöjande arbetsmarknadsinsats med liknande upplägg som projektet.

I Arvidsjaur kommer vi att vid behov och tillgänglighet att anlita språklärare för språkundervisning. Ett bra komplement till de som är i etableringen och behöver behovsanpassade lösningar individuellt eller i en liten grupp för bättre resultat. Då vi sett att det har medfört ett stort mervärde för individ och samhälle då anställningsbarheten ökar.

Personalen kommer även att vara tillgängliga till de deltagare som går till arbete eller studier för att agera som ett bollplank då det uppstår funderingar. Vi anser att det minimerar risken att småsaker blir till ett problem.

Arvidsjaur kommun har i samarbete med Älvsbyn folkhögskola skapat en filial på orten vilket var en del i projektet. De startade med en etableringskurs och har under året haft några elever på uppdragsutbildning från grundskolan och även de som går studiemotiverande folkhögskolekurs,

SMF.

Friskvård – promenad och prat, det är en aktivitet som skall återinföras då vi såg att det var en mycket bra och utvecklande aktivitet.

Vi saknar dock en samverkan med vuxenutbildningen i kommunen.

Arvidsjaur har saknat förvaltningschefens engagemang för deltagande i styrgruppsmöten och ett informationsutbyte om vad som händer i projektet. Vilket har gjort att samordnaren haft en stor arbetsbörda från vägledare till deltagande i styrgruppsmöte. En fördel med detta är att vi hittat sätt att effektivisera och hitta enkla lösningar.

Kommunchefen Ulf Starefeldt har varit ett bra bollplank och Lotta Åman, Arvidsjaur kommunalråd har med stort intresse och engagemang följt resultatet för projektet. De är lyhörda för alla förslag som presenteras och kan göra nytta för individ och samhälle.

Kommentarer och tips

Vilka tips vill ni delge framtida projekt? Vad gick bra och varför? Vad gick mindre bra och varför?

När projektets genomförande fas startar lägga upp medfinansieringsbudgeten så att det är succesiv deltagarintagning de första månaderna, För det är inte genomförbart att ha fullt deltagarintagning från första månaden i projektet för att nå medfinansieringen. Det blir då en överinskrivning av deltagare för att jaga ikapp medfinansieringen.

Funktionen språkstöd bör kopplas in vid ett tidigt skede i deltagarnas planering. Samarbetet mellan handledare på praktikplatsen, språkstödet och deltagaren bör påbörjas innan praktikstart för att det ska bli så bra som möjligt. Viktigt att förankra hos arbetsgivaren att språkinläring är av stor vikt och att utrymme för detta bör finnas på arbetsplatsen.

I Älvsbyn så anställdes vid projektets början två projektmedarbetare i januari 2016. Samtidigt så genomfördes ett chefsbyte på arbetsplatsen, vilket medförde att samtliga involverade i projektet i Älvsbyn var nya i arbetet. Det bidrog till en fördröjning i arbetet både med att lokalt utforma hur arbetet i projektet skulle bedrivas men också vad gällde inflödet av deltagare. Introduktionstiden blev längre än planerat pga. detta och vi ser vikten av att ett projekt förankras väl i en organisation före start och att det inte enbart hänger på en person då det är alltför sårbart. I en liten kommun som Älvsbyn så har projektet varit en avgörande faktor i att kunna utveckla verksamheten. Projekt är ett bra tillfälle att prova ett nytt arbetssätt och att verkligen ta tillfället i akt att prova olika metoder för att hitta möjligheter till implementering. Den samverkan och erfarenhetsutbyte som sker då man arbetar kommunöverskridande är också något som är oerhört viktigt och som då för Älvsbyn att kunna titta både på hur man jobbar i en större kustkommun som Piteå och en än mindre inlandskommun som Arvidsjaur är värdefullt. I samverkan skapas också relationer som är avgörande för eventuellt framtida samarbete.

Arvidsjaur genomförde 2016/2017 en flytt av Arbetsmarknadsenheten som blev en del i det nyskapade Resurscentrum. Där det blev nya möjligheter till utveckling. Eftersom samhället är föränderligt så är det bra att kontinuerligt utvärdera projektet och verksamheten för att ha ett flexibelt förhållningssätt till det lokala behovet.

Kontaktperson för ytterligare information:

Namn: Ylva Lindström
Telefon: 0911-69 67 77
E-post: ylva.lindstrom@pitea.se

Underskrift projektansvarig / projektledare:

Datum: Namnteckning

Namnförtydligande

Skicka även dokumentet till projektets ansvarige samordnare på Svenska ESF-rådet via e-post

Motivering till bedömning

Samordnare som bedömt slutrapport