

Vi förändrar arbetsmarknaden

Ansökan

Uppgifter om projektet

Namn på projektet	Kompetensförsörjning i Realtid	Startdatum	2016-02-01
Kontaktperson för projektet	Tommy Bengtsson	Slutdatum	2019-01-31
Telefonnummer	0723898799		
E-post	tommy.bengtsson@skanenordost.se		
Behörig företrädare	Krister Dagneryd		
Telefonnummer	0703-022827		
Kontaktperson ekonomi	Paul Falkenstam		
E-post	paul.falkenstam@almhult.se		
Telefonnummer	047655522		
Utdelningsadress	Box 501 34323 Älmhult		
Besöksadress	Östra Esplanaden 15 34331 Älmhult		

Organisation

Organisationsnamn	Älmhults kommun
Organisationsnummer	212000-0647
Organisationsform	Primärkommunala verksamheter
Antal anställda	Fler än 200
Telefonnummer	0476-550 00
e-post	info@almhult.se
Webbplats	www.almhult.se
Utdelningsadress	N Parkgatan 2 34330 Älmhult
BankGiro	5720-0073
Behörig företrädare för organisationen	Tomas Rikse

Arbetsställe/enhet som ansvarar för projektet

CFAR-nummer	19315662
Namn på arbetsställe/enhet	Haganässkolan, Kommunal vuxenutbildning
Utdelningsadress	Box 501 34323 Älmhult
Besöksadress	Östra Esplanaden 15 34331 Älmhult

Uppgifter om utlysningen

Namnet på utlysningen och diarienumret	Småland och Öarna - Ökade möjligheter till arbete för utrikesfödda : 2015/00406
--	---

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

Programområde Programområde 2 - Ökade övergångar till arbete

Specifikt mål 2.3 Kvinnor och män som står särskilt 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 type="checkbox"/> Östra mellansverige | <input type="checkbox"/> Stockholm |
| <input checked="" type="checkbox"/> Småland och öarna | <input type="checkbox"/> Västsverige | <input type="checkbox"/> Sydsverige |

Deltagare

Totalt antal deltagare i projektet 200 Antal kvinnor 70 Antal män 130

Ålder på deltagare

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

Deltagare i projektet

- | | | |
|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> Anställda | <input type="checkbox"/> Företagare | <input type="checkbox"/> Verksamma inom ideell sektor |
| <input checked="" type="checkbox"/> Unga (15-24 år) | <input checked="" type="checkbox"/> Nyanlända invandrare | <input checked="" type="checkbox"/> Långtidsarbetslösa |
| <input 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 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.

Bakgrund

Ålmhults kommun riskerar att få en situation där en hel samhällsgrupp hamnar i utanförskap och arbetslöshet samtidigt som tillväxten i det lokala näringslivet drabbas av brist på kompetent arbetskraft. Nyanlända flyktingar med etableringsplan har i kommunen ökat med 50,5 procent på ett år mätt den 1e september jämfört med föregående år vid samma tid. Ökningen mellan 2013 och 2014 var i sin tur 34 %. De kunskaper som finns i denna samhällsgrupp tas inte tillvara då språk, kultur, matchningsproblematik och ett bristande nätverk för validering av befintliga kunskaper lägger hinder i vägen. Extra utsatta bedöms kvinnorna bland de utrikesfödda vara då traditionella könsroller i samhällsgruppens hemländer ofta medför att kvinnorna, i högre utsträckning än männen, inte deltar i arbetslivet som i Sverige utgör den främsta sociala plattformen.

I den regionala utvecklingsstrategin är kompetensförsörjningen en av de tre centrala utmaningarna som finns i Region Kronoberg. Det finns en matchningsproblematik i regionen som delvis beror på att utbildningssidan inte känner till arbetsgivarnas behov och vice versa. Enligt OECD Territorial Review för Småland-Blekinge från 2012 är svårigheten med kompetensförsörjning på grund av inrikes utflyttning en av flera utmaningar (sid. 106, 123) för regionens tillväxt. Integration och rekrytering av invandrad arbetskraft sågs av rapportörerna som en möjlighet för att motverka effekten av den inrikes utflyttningen av främst unga. Man såg även en möjlighet att öka företagandet och andelen kunskapsintensiva företag genom utrikes födda då de i större utsträckning än inrikes födda startar eget företag.

En förutsättning för att bli en del av samhället är ett arbete och språkkunskaper. Det är på arbetsplatsen som man möts och umgås. Lyckas man därför inte med övergången, kommer detta resultera i att utanförskapet ökar. En speciellt stor risk är det för utrikes födda kvinnor som i mindre utsträckning arbetar utanför hemmet. I den Regionala utvecklingsstrategin (RUS) ses invandring som en outnyttjad resurs för kompetensförsörjning. Det här projektet syftar till att överkomma detta problem. Problemet ska bli en möjlighet. Det kontinuerliga inflödet av nya, högt utbildade och lågt utbildade, ska omvandlas till kompetent arbetskraft för regionens arbetsgivare. Att det här problemet omvandlas till en resurs ska även relateras till den demografiska utmaningen. Det sker en generationsväxling i Sverige med ökande andel äldre. På grund av detta behöver därför Sverige på sikt en arbetskraftsinvandring för att klara av att bemanningen i den offentliga sektorn och för att tillföra svenska företag ny arbetskraft. I Småland är även arbetsmarknad ytterst könssegregerad. Detta motverkar samt försvårar en jämställd kompetensförsörjningen då pojkar och flickor oftast redan i grundskolan väljer fel studieinriktning baserat på stereotyper på vad som anses vara manliga och kvinnliga yrken. I Älmhults kommun är fördelningen följande på ett urval näringsgrenar (M/K); Tillverkning och utvinning: 81%/19%, Byggverksamhet: 93,5%/6,5%, Transport: 76%/24%, Bank & försäkring: 29%/71%, Offentlig förvaltning: 24%/76%, Utbildning: 19%/81%, Vård & omsorg: 10%/90%, Kulturella tjänster: 39%/61%.

Könssegregeringen är med andra ord väldigt tydlig i Älmhults kommun. Därför är det självklart att projektet ska arbeta med att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden inom målgruppen arbetslösa utrikes födda inskrivna i SFI och/eller yrkesutbildning. I RUS beskrivs även att regionen ska utveckla en cirkulär ekonomi med förnyelseförmåga (sid. 30). Detta inkluderar ett utvecklat system för livslångt lärande och kompetensförsörjning. Genom att utveckla en modell för kompetensförsörjning av utrikes född arbetskraft till arbetslivet efter kompetensbehov i realtid, kommer projektet att direkt bidra till uppfyllelsen av målområdet. Modellen kommer att täcka hela processen från inskrivning på SFI till matching mot arbetslivet. Det som även kan tilläggas är att en ökad mångfald i regionens företag öppnar upp en möjlighet för att öka företagets export och därmed även konkurrenskraften.

Sammantaget kan projektet relatera till flera delar i den Regionala utvecklingsstrategin. Problemområden som delas med samtliga delar av regionen och hela Sverige (Se OECD Territorial review, ESF Socioekonomisk analys, Kompetensförsörjningsstrategi): lägre sysselsättningsgrad hos utrikes födda, könssegregerad arbetsmarknad, färre "enkla jobb" och fler jobb inom tjänstesektorn, fler avancerade jobb, en allt äldre befolkning och en ökad andel utrikes födda (invandring, flyktingar). Detta innebär att projektets resultat, en arbetsmodell för att arbeta med hela kompetensförsörjningsprocessen, från inskrivning på AF till arbete, är intressant för alla kommuner i Småland. Vid ansökningstillfället är regionens nya "Kompetensförsörjningsstrategi" ute på remiss hos regionens kommuner och andra organisationer. Strategin konstaterar att det är tre områden som regionens aktörer måste samhandla; korta etableringstiden för utlandsfödda, integration genom flexibel språkutveckling samt ökad dialog med arbetsgivare. Samtliga tre områden inkluderar i det här projektet och projektägare med samverkanspartners (AF, näringsliv och ideell förening) kommer att ta ett gemensamt grepp på hela processen. I motsvarande ordning ges här exempel:

- Tidig kartläggning och individuell plan för nyinskrivna elever i SFI för att de ska få rätt studiestöd och utbildning/validering.
- Studiehandledning på modersmål och yrkessvenska i syfte att förstärka språkutveckling så snabbt som möjligt.
- Utökad kommunikation med arbetslivet samt metod för kartläggning av kompetensbehov i realtid för snabbare matching.

I Älmhults kommuns EU-Projekt Analys (EPA)* pekas på behovet av att genomföra projekt och satsningar för att få fler i arbete främst riktat till utrikes födda. Projekt "Kompetensförsörjning i Realtid" har därmed en god förankring hos kommunens politiker då det kan stödja sig på en prioritering gjord utifrån de allra viktigaste långsiktiga strategierna och planerna i Älmhults kommun.

*EPA är ett verktyg för att analysera och prioriterar vilka områden som är viktigast att söka EU-finansiering för i kommunen. Analysen grundar sig på de viktigaste strategierna och planerna. Prioriteringen görs av kommunstyrelsen. Arbetet leds av EU-kontor Skåne Nordost där Älmhults kommun är en av nio medlemskommuner.

Projektidé

Älmhult arbetar idag med flera metoder inom utbildning, integration och matchning mot arbetslivet av utrikes födda. Verksamheten fungerar bra men det finns ett behov av att samordna och förstärka de olika metoderna för att snabbare och mer effektivt integrera utrikes födda samt tillgodose privat och offentlig sektors kompetensbehov. Projektidén handlar om att ta ett helhetsgrepp på hela processen från det att en individ blir inskriven på SFI till matchning och arbete. Detta innebär att man möter upp en kartläggning i realtid av arbetslivets kompetensbehov med en kartläggning av individens behov när den först blir inskriven

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

på SFI.

Under vägen från SFI till arbete genomgår målgruppen idag SFI -> Validering och/eller yrkesutbildning -> Arbetsplatsförlagd utbildning - >arbete (Se bilaga flödesschema). Det som behöver tillföras för att kunna effektivisera och systematisera processen är; mer språkutveckling vilket man kan få genom; en studiehandledning på modersmål med fokus på yrkessvenska, kartläggning av kompetensbehov i realtid och matchning mot arbetslösa utrikes födda som i sin tur har fått sina kompetenser kartlagda. Detta gäller både formella (utbildning) och informella specialkunskaper (språk, hantverk m.m.). Validering finns idag men behöver utvecklas för att kunna bidra till en snabbare matchning i realtid. Valideringsnätverket behöver vidareutvecklas med fler experter. Det bör även tilläggas att studiehandledare rekryteras med fördel ifrån målgruppen då den består av både hög- och lågutbildade. Snabbhet och språk är nyckeln i projektet och för de utrikes föddas väg till arbete och integration.

Projektet är geografiskt avgränsat till Älmhults kommun och ska ske i samverkan med Arbetsförmedlingen, Näringslivet och Ideell sektor. Orsakerna till avgränsningen är att detta ska vara ett pilotprojekt med stark satsning på att utveckla kompetensförsörjningsmodellen i Realtid av utrikes födda. Pilotprojekt måste ske i koncentrerad form med en stark samverkan och med en kontinuerlig lärande utvärdering. Om man försöker genomföra den här typen av projekt på en läns eller Småländsk geografi skulle resultatet bli för tunt för att kunna visa tydliga resultat. Däremot är det otroligt viktigt att det finns en kontinuerlig rapportering till regionala nätverk för att sprida resultaten. Ett övergripande mål för projektet är att modellen ska spridas till fler kommuner i Kronobergs län, i Småland och i Sverige.

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

Projektägare med övriga intressenter i kommunens verksamheter har genomfört en problemanalys enligt LFA-metoden för att fördjupa sig i ovan beskriven problematik. Huvudproblemet som man valde att fokusera på under workshopen var: Bristande kompetensförsörjning av utrikes född arbetskraft till det lokala arbetslivet på grund av språksvårigheter samt bristande utbildning.

Orsaken till att problemet finns identifierades:

- Brist på utbildning (helt eller delvis).
- Ett större valideringsbehov än vad som tillgodoses idag.
- Språkbrister, speciellt problem med att kommunicera på yrkessvenska är en av de främsta anledningarna till att man undviker att anställa utrikes födda.
- Kulturkrockar och negativa attityder till utrikes födda som kollegor/anställda.
- Bristfällig information om diagnoser och psykisk hälsa i målgruppen, som dels påverkar de utrikes föddas studiegång men även deras framtida möjlighet att få och behålla ett arbete.
- Bristande kompetensförsörjning av yrkesutbildade, ink. inom olika specialstyrken.
- Fel eller för få utbildade inom vissa yrken exempelvis undersköterskor. Många som läser till undersköterska på gymnasiet inser när de kommer ut på en arbetsplats att det inte passar dem. Samtidigt finns det ett framtida kompetensbehov i branschen.
- Realtidsbehov av kompetens och bristen på kommunikation mellan utbildare och arbetsgivare.
- Könstereotypa föreställningar om manliga och kvinnliga yrken.
- Problem med att utrikes födda kvinnor inte deltar i yrkeslivet och därmed stannar hemma och får sämre förutsättningar att integreras i samhället.

Konsekvenserna av problembilden är:

- Låg självbild hos målgruppen när de hamnar i ett utanförskap.
- Målgruppens låga självförsörjningsgrad som innebär höga kostnader för kommun, landsting och övriga samhället i form av olika slags stöd.
- Inläsningseffekten i systemet och passiviteten hos individen som uppstår då arbetslöshet och en placering i aktivitet på sikt blir normaliserad.
- Hämmad regional utveckling genom obalans i befolkningsdemografi samt problem med kompetensförsörjning och produktivitet för arbetsgivare.
- En fortsatt könssegregerad arbetsmarknad med kraftig kvinnodominans i offentlig sektor och tvärtom i privat sektor.
- Bristande integration i samhället speciellt av utrikes födda kvinnor.

Älmhults problemanalys, och de relevanta bakgrundsfaktorerna (se föregående avsnitt), är starkt sammankopplade till den andra och fjärde utmaningen som har identifierats av ESF Småland och öarna; "Låg utbildningsnivå" samt "Svårigheter att matcha arbetskraftens kompetens mot arbetsmarknadens behov". Projektets problem, om åtgärdat, har en potential att påverka utmaningarna. Dessutom kan projektet ha en direkt påverkan på den första utmaningen om svag befolkningsutveckling. Generationsväxlingen som arbetslivet präglas av ställer krav på en ström av ny kompetent arbetskraft. Då de unga flyttar från regionen kan utrikes födda vara svaret till att stoppa denna dalande trend om en bra modell för kompetensförsörjning skapas. Detta benämns även i den rapport som nämns i utlysningen, OECD Territorial Review för Småland-Blekinge från 2012, där man beskrev svårigheten med kompetensförsörjning på grund av inrikes utflyttning som en av flera utmaningar (sid. 106, 123) för regionens tillväxt. Rapportörerna såg integration och rekrytering av invandrad arbetskraft som en möjlighet för att motverka effekten av den inrikesutflyttningen av främst unga. Det är med andra ord inte enbart ett problem utan även en möjlighet. Lyckas

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

man skapa en effektiv kompetensförsörjningsmodell i realtid kan kommuner, AF och arbetsliv vid samverkan snabbt slussa de utrikes födda vidare till arbete och den integration detta sedermera skulle innebära. En grundläggande förutsättning, som har identifierats i det här projektet och i den regionala kompetensförsörjningsstrategin, är i prioriterad ordning yrkessvenska, validering och/eller utbildning. Varför vi säger yrkessvenska är för att det är vad som krävs för att kunna hantera en situation på arbetsplatser. När man är på arbetsplatsen blir det lättare att lära sig språket och kulturen genom sina medarbetare. Man blir en del av ett socialt sammanhang.

De utrikes födda som kommer till Sverige och Älmhult har en varierande bakgrund. Från lågutbildade till mycket högutbildade individer. De högutbildade behöver validering och språkkunskaper men borde snabbt kunna matchas mot arbeten för att främja deras integration i Sverige. De lågutbildade är inte utan kunskaper. De kan besitta specialkunskaper inom diverse områden ex. hantverk, kultur, yrkeskunskaper m.m. Gemensamt för målgruppen är att oavsett vad de har för kunskap, utbildning och bakgrund behövs det ett förbättrat systematiskt arbetssätt för att kartlägga deras behov, validera för att komplettera utbildning för att sedan matchas mot arbete. Parallellt måste språk integreras i utbildningen, från SFI till och med arbetsplatsförlagd utbildning. Arbetet måste ske i samverkan mellan Arbetsförmedlingen, Kommun och Arbetsliv (Offentlig och Näringsliv). Att enbart arbeta med SFI-utbildning, praktik, kommunikation eller rekrytering är ej gångbart. Sådana åtgärder genomförs redan och även om resultaten är bra så saknas det en helhetssyn. Det gäller i stort för kompetensförsörjnings- och kompetensbehovsåtgärder, men det blir än svårare med utrikes födda än exempelvis unga. De utrikes födda har i regel flera faktorer som talar emot dem; okända icke-synliga handikapp, psykisk ohälsa (exempelvis p.g.a. trauma) och framförallt språkproblem och avsaknad av yrkessvenska. Denna sammansatta problematik som målgruppen har kräver även en ökad individanpassning av aktiviteter som de erbjuds (SFI, yrkesutb., APL m.m.). Studiehandledningen på modersmål med fokus på yrkessvenska är en evidensbaserad metod som tillgodoser individens behov. Den är central för projektet. Genom studiehandledningen på modersmål blir det lättare för individen att ta till sig utbildningar då det är lättare att förstå uppgifter samt att lära sig språk då man kan relatera mellan språken (Se vidare avsnitt om tidigare erfarenheter/forskning). Studiehandledarna som talar modersmål är även en del av valideringsprocessen där de samverkar med det professionella nätverket.

Projektsökande upplever att det fortfarande finns en negativ attityd till att anställa utrikes födda. I många sammanhang handlar detta om språk, men språkbarriärer är tyvärr är det inte alltid den bakomliggande faktorn. I vissa fall förekommer även diskriminering. I projektet kommer man att behöva arbeta med attityderna som föreligger i kommunikationen med arbetslivet. När kartläggningen av kompetensbehov görs har man en möjlighet att ta upp frågan och diskutera den med arbetsgivare. Rutiner behövs tas fram för hur detta ska gå till. Det behövs även rutiner för hur man säkerställer att projektets deltagare inte diskrimineras i varken utbildning eller på arbetsplatser där arbetsplatsförlagd utbildning sker (APL). Dessa rutiner blir en del av kompetensförsörjningsmodellen och används efter projektets avslut.

Målgruppen är utrikes födda inom etableringen, inskrivna i SFI eller yrkesutbildning, och utgör idag (2014-09-01) 32 kvinnor och 57 män. Alla dessa utgör inte målgrupp för projektet då det även inkluderar en grupp starkare individer anhöriga till internationell IKEA-personal. Totalt sätt kommer gruppen att vara ca 200 personer över projektets genomförande period på 27 månader. Fördelningen är ca 35 % kvinnor och 65 % män. Vad gäller tillgänglighet har vi idag ingen kännedom hur det ser ut i målgruppen gällande psykisk hälsa och funktionshinder. Det är dock viktiga faktorer att beakta och undersöka i projektet då det påverkar individens möjligheter att tillgodose sig utbildning. Det är även en viktig faktor för framtida arbete och arbetsplatsförlagd utbildning. Utbildningsnivån varierar och är både hög och låg. Fördelningen mellan män och kvinnor finns inte kartlagt idag och därför ska detta kartläggas i analys- och planeringsfas samt under projektets gång för de nya deltagarna. Som framgick i statistiken under föregående avsnitt är det en extrem snedfördelning på arbetsmarknaden med stor dominans för kvinnor inom tjänstesektor och offentlig sektor (utbildning och vård/omsorg) med motsvarande för män inom privata sektorer som industri, bygg och transport. Med en övervägande del manliga deltagare är förutsättningarna större för att påverka fördelningen i den offentliga sektorn. Speciellt inom vård och omsorg där det finns ett växande behov av arbetskraft. De kvinnliga deltagarna utgör en minoritet på 35 %, men de har ett större spektra av tjänster att styras mot för att minska könssegreringen. Kompetensbehov i näringslivet finns i samtliga näringsgrenar medan det i den offentliga är mer begränsat till vård och omsorg i nuläget. Dock ska tilläggas att ur ett tillgänglighetsperspektiv och för att öka mångfald och likabehandling är det viktigt att öka antalet utrikes födda inom exempelvis kommunens samtliga områden. Arbetskraften i exempelvis kommun- och förvaltningsledningar är homogent "etniskt vita svenskar" med få undantag. Genom att arbeta med den här problematiken kommer projektet att direkt bidra till två av de nationella jämställdhetsmålen:

- En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
- Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

Vilka relevanta erfarenheter/kunskaper finns det inom området?

Projekt inom matchning och validering har genomförts i föregående programperiod och genomförs även i denna. Exempelvis har Växjö kommun fått ett projekt kallat "Matchning Kronoberg" beviljat i föregående utlysningssomgång. Det är givet att det här projektet ska ha ett utbyte med Matchning Kronoberg och andra liknande projekt. Det som skiljer det här projektet från övriga är dock studiehandledningen på modersmål med fokus på yrkessvenska. Det är en evidensbaserad metod som kommer att

komplettera hela kompetensförsörjningsmodellen. I det här avsnittet har vi därför valt att främst fokusera på studiehandledningen på modersmål och yrkessvenska.

Studiehandledningen är nyckeln för att eleverna ska ta sig hela vägen fram till matchning och arbete. Språket utgör dessutom en betydande roll i integrationsprocessen och är en förutsättning för att kunna bygga sociala nätverk. Detta lyfts i rapporten Ändamålsenlighet och resultat i svenskundervisningen för invandrare publicerad av Skolinspektionen (2011). I rapporten lyfter författarna perspektivet och menar att språket är av avgörande betydelse för delaktighet i samhället i stort. Granskningen presenterade fyra viktiga iakttagelser

- Ett behov av att i ökad utsträckning organisera undervisningen efter individens specifika behov och förutsättningar. Studiehandledning på modersmål lyfts som en viktig faktor för individanpassning av undervisningen.

- Att flertalet verksamheter som erbjuder SFI-undervisning präglas av pedagogik för barn och ungdomar, ej för vuxna.

- Att de pedagogiska verktygen behöver utvecklas. Lärarna behöver hitta nya former för språkinläring med exempelvis modern teknik.

- Att planeringen i kommunerna måste förbättras för att kunna ta emot det ökade antalet studerande.

<http://www.skolinspektionen.se/Documents/publikationssok/granskningsrapporter/kvalitetsgranskningar/2011/sfi/kvalgr-sfi2-slutrapport.pdf>

Det här projektet kommer arbeta främst med den första punkten. I rapporten refereras det till forskning från Malmö stad av rapportförfattaren Elisabet Mörnerud: "Modersmålsbaserad svenskundervisning för invandrare." Budskapen i rapporten är att studiehandledning på modersmål både efterfrågas av elever och lärare samt att i de fall då det finns leder till bättre resultat för eleverna. Det ger en trygghet för eleverna och gör det lättare att lära sig svenska då man inte börjar från grunden.

I Göteborgsregionen har ett projekt kallat GRINT genomförts, finansierat av Europeiska Integrationsfonden, med ett mål att ta fram en omfattande kartläggning av Göteborgsregionens medlemskommuners SFI och språkstödssatsningar. Projektet avslutades 2015 och rapporten finns att ladda ner: <http://www.grint.se/sites/default/files/GRINT%20kartla%CC%88ggningsrapport.pdf>

I GRINTs rapport framkommer det att studiehandledning på modersmål ses av eleverna som den främsta bidragande faktorn till framgång i SFI-studier. Elever hänvisar till följande anledningar:

- Kunna uttrycka behov, förstå nivåplacering, ställa frågor och kunna berätta om sig själva, i exempelvis kartläggnings- och uppföljningssamtal.

- Uppfatta instruktioner, uppgifter och upplägg, exempelvis hemuppgifter eller struktur och mål för veckans arbete i klassen med svenskläraren.

- Få vägledning i studieteknik från någon som förstår vad som är svårt i mötet med den svenska skolans krav och förväntningar.

- Förstå text och tal i undervisningen.

- Kunna medverka i utvärdering av utbildningen.

- Fungera som en kulturell brygga mellan elev och lärare/skolsystem, exempelvis för en ömsesidig förståelse av skillnader i skolsystem och lärarroll mellan sfi och skolan i elevens ursprungsland.

I rapporten Olikheter och egenmakt (2011) publicerad av Temagrupp Integration i arbetslivet identifierade språk som en viktig faktor för individer att kunna tillgodogöra sig arbetsmarknadsinsatser:

"Frågan om språk har visat sig vara central. Flera deltagare i projektet hade inte tillräckliga kunskaper i svenska för att utan svårigheter tillägna sig verksamheten på ett meningsfullt vis. Exempelvis var tolkning deltagare emellan nödvändig för att somliga skulle ha möjlighet att tillgodogöra sig verksamhetens innehåll."

Andra relevanta projekt som det här projektet kan ha ett erfarenhetsutbyte med är SKAPA 2.0 i Blekinge (nyligen beviljade ESF-medel) samt den ansökan Östra Göinge kommun ska lämna till ESF Sydsvetrike den 15 september. I förstudien till projekt Goinge Forward identifierades fyra intressanta framgångsfaktorer som känns igen från det här projektets problemanalys:

"Samverkan - För att kunna hjälpa människor med sammansatta behov behöver specialister från olika myndigheter sätta sig tillsammans och skapa en gemensam målbild och hur vi når dit.

Individanpassning - Verksamheten måste utgå från varje individs specifika behov.

Kompetenshöjande åtgärder - Det är viktigt att ytterligare öka kunskapen om målgruppens behov av stöd utifrån de individuella skillnader som finns. För kommunens chefer behövs särskilda kompetenshöjande och attitydpåverkande insatser för att de på ett bättre sätt skall kunna se sitt uppdrag i ett bredare samhällsperspektiv och ges en roll i arbetet med att minska arbetslösheten i kommunen.

Attityder - En avgörande fråga är hur vi gör för att förändra de normer som idag finns inom kommunens organisation och hos samverkanspartner och arbetsgivare som skapar exkludering och diskriminering och resulterar i psykisk ohälsa, passivitet och hopplöshet hos målgruppen."

Det förstärker vår tro att det är viktigt med en nära samverkan mellan AF-Kommun-Arbeitsliv-Ideell sektor.

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

Menu

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

2016-02-01 t.o.m. 2016-07-31

Analys- och planeringsfas

Syftet men analysfasen är att inhämta kunskap kring arbetsmetoder för validering av kunskaper hos utlandsfödda samt för realtidskartläggning av kompetensbehovet i arbetslivet. Målet är att skaffa tillräckligt mycket kunskap för att i planeringsfasen kunna utveckla egna metoder för validering, kartläggning av kompetensbehov samt anpassade utbildningar.

Aktiviteter i analys- och planeringsfas:

- Uppdatera omvärlds-, problem- och målgruppsanalyserna tillsammans med samverkanspartners; Arbetsförmedling, ideell förening och näringsliv. Detta görs lämpligen genom en heldags LFA-workshop. Eventuellt görs detta tillsammans med målgruppen alternativt genomför projektledare intervjuer med ett urval från målgruppen.
- Ta fram detaljerad beskrivning av deltagarna utifrån jämställdhet-, tillgänglighet- och icke-diskriminerings kriterier.
- Konkretisera projektets mål och indikatorer för uppföljning.
- Formera styrgrupp, projektorganisationer, rekrytera projektpersonal och i övrigt säkra nödvändig kompetens.
- Säkerställa projektets deltagarförsörjning.
- Ta fram en specificerad projektbudget.
- Uppdatera tids- och aktivitetsplan där aktiviteterna kopplas till tänkta resultat och förväntade effekter.
- Uppdatera plan för arbetet med de horisontella kriterierna: jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering.
- Upprätta en kommunikationsplan och en plan för hur projektet ska arbeta strategiskt med att påverka aktörer och den ordinarie verksamheten kommer att tas fram. I kommunikationsplanen säkerhetsställs att all kommunikation sker på ett könsneutralt sätt och utan att använda könsstereotypa bilder samt att informationen är tillgänglig för alla. Implementeringen är en viktig del i projektet eftersom hela organisationen kommer att påverkas.
- Uppdatera samverkansavtal inför genomförandet, om nödvändigt för projektet eller krav från ESF-rådet.
- Ta fram kriterier och en plan för utvärdering samt upphandla extern utvärderare om det krävs.

Utformningen av aktiviteterna som ska genomföras i genomförandefasen ska utvecklas med medverkan av målgruppen. Det kan exempelvis vara genom intervjuer eller enkäter.

2016-08-01 t.o.m. 2018-10-31

Genomförandefasen

Under genomförandefasen kommer projektet att utarbeta metoder för validering av kunskaper hos målgruppen samt för realtidskartläggning av kompetensbehovet i det lokala arbetslivet. Syftet är även att bygga upp och utbilda nätverk för branschspecifik validering av yrkeskunskaper samt för kulturellt och språklig studiehandledning på modersmålet. I nästa steg av genomförandefasen kommer man att skraddarsy och genomföra utbildningar och validering av kunskap för målgruppen utifrån realtidskartläggning av kompetensbehov hos arbetsgivare. Målet med genomförandefasen är att utbildningarna ska ge individen de kunskaper som behövs för att tillfredsställa de kompetensbehov som finns och bidra till kompetensförsörjningen till arbetsgivare.

Projektledaren är ansvarig för att koordinera genomförandet av projektet och är kontaktperson gentemot ESF. Resultat och erfarenheter från projektets genomförande rapporteras till styrgruppen av projektledaren. Detta inkluderar uppföljning av projektets egna indikatorer samt ESF:s nationella program indikatorer. Projektledaren har en viktig roll i projektet som samordnare men även som den viktiga länken mellan utbildningssidan och näringsliv och offentliga arbetsgivare. Det ställer stora krav på projektledarens kompetens och kunskaper. Man bör ha bra kännedom om målgruppen, utbildning, kommun och näringslivet.

Kommunikationsplanen följs och i all kommunikation ska det tydligt framgå att projektet delfinansieras av ESF-rådet, i enlighet med myndighetens riktlinjer och anvisningar. Projektet kommer att ta fram broschyrer och informationsmaterial för att användas för att informera om projektet till arbetsgivare för att öka arbetsgivares intresse för att ta emot deltagare som praktikanter eller anställa deltagare. Material som tydliggör syftet och processen för deltagaren kommer att tas fram. Kommunikationen ska vara tillgänglig för alla. Det innebär att man bör anpassa information och kommunikation från projektet utifrån målgruppens förutsättningar. Ett exempel från andra ESF-projekt är att man kan behöva informera muntligt till vissa målgrupper som har svårt att få tillgång till eller förstå skriftlig information. Då är det viktigt att man träffas på en naturlig mötesplats.

Implementeringsarbetet ska påbörjas redan under genomförandefasen. Projektet bygger på att samordna de metoder som redan finns samt komplettera eller förstärka där det behövs i syfte att tillgodose målgruppens behov. Implementeringsarbetet handlar därför om att förankra arbetssätten hos projektets intressenter, interna och externa, samt att säkerställa långsiktig finansiering för

de delar som har tillkommit i projektet. Målet med genomförandefasen är att samtliga delar av projektet ska vara funktionella och förankrade för att fortsätta som ordinarie verksamhet.

2018-11-01 t.o.m. 2019-01-31

Avslutningsfas

Projektets avslutningsfas kommer att handla om att färdigställa projektdokumentation som slutrapport och eventuell populärversion av rapporten i spridningssyfte. Ett avslutande spridningsseminarium alternativt konferens kommer att arrangeras i Älmhult. Avslutningsfasen inkluderar slutredovisning och ansökan om utbetalning till ESF samt avveckling av projektverksamhet. I avslutningsfasen ska implementeringsarbetet avslutas.

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

Projektets primära målgrupp är arbetslösa utrikes födda män och kvinnor, nyanlända och övriga inom etableringen som är eller ska bli inskrivna i SFI och/eller yrkesutbildningar. Denna målgrupp uppskattas till ca 200 personer under projektets tidsperiod. Målgruppen består både av relativt lågutbildade som högutbildade. Gemensamt är att de har ett behov av att lära sig svenska samt yrkessvenska och att bristen på denna kunskap i dagsläget förhindrar dem från att söka och få arbete. Det finns även en dold psykisk ohälsa i målgruppen och icke-synliga funktionshinder som i regel inte är dokumenterade. Därför är det viktigt att ha individen i fokus när man utformar en studieplan. I analys- och planeringsfasen ska man kartlägga målgruppen mer detaljerat utifrån jämställdhet-, tillgänglighet- och icke-diskrimineringskriterierna. I Sverige kan man se en tendens till att människor klumpas ihop i stora grupper och förutsätts ha samma behov. För att undvika detta homogena syn- och tillvägagångssätt är kartläggningen av målgruppen och den inledande undersökningen av målgruppens behov viktiga. I och med den inledande undersökningen säkerställs det att målgruppen är delaktig i att påverka projektet.

En av projektets sekundära målgrupper är anställda och ledning i både offentlig och privat sektor. Dessa utgör en målgrupp då man behöver arbeta med attityder till utrikes födda som kollegor/anställda. Ett mindre antal är även en potentiell målgrupp på det viset att de kan komma att bli handledare för arbetsplatsförlagd utbildning. Näringslivet genomgår en generationsväxling och behöver framöver rekrytera personal. VD-nätverk och HR-nätverk blir en kommunikationskanal till näringslivet. En speciell inbjudan kommer att skickas till IKEA som är kommunens enskilt största arbetsgivare och en aktör med stora resurser och kompetens som kan nyttjas i projektet. Även facken är en intressent och potentiell referens i projektet.

I projektet kommer projektägare vuxenutbildning/SFI i Älmhults kommun att samarbeta dels med interna samverkanspartners (kommunledning, äldreomsorgen m.fl) och externa. Arbetsförmedlingen är en intressent som kommer att delta som en samverkanspartner. AF har verktyg som kan komma att användas i projektet för att komplettera kommunens metoder, exempelvis kringvalidering och kartläggning. När det gäller AFs kartläggning av framtida kompetensbehov så är den oftast på längre sikt. Den kartläggning som ska göras i projektet är i realtid och på kortsikt.

Ideella föreningar är en intressent och en bra resurs för att bl.a. identifiera språkhandledare samt resurser kring frågor om kulturella skillnader. Vilken roll den ideella sektorn ska ha i genomförandefasen specificeras i dialog under analys/planeringsfasen. I kommunen finns en aktiv förening som kommer att bjudas in till att delta i styrgrupp. Projektägare vill även involvera föreningen på fler sätt i projektet. Hur och för vad kommer att visa sig under analys- och planeringsfas då man gemensamt genomför en detaljerad problemanalys.

Förtroendevalda i Älmhults kommun samt övriga kommuner i länet är viktiga intressenter i projektet. Ett lyckat projektergebnat ska spridas till övriga kommuner som ett gott exempel genom regionala nätverk som: Tvärdrag (Nätverk för näringsliv och företag.), nätverk för kommunal vuxenutbildning samt Kompetensforum. Ett långsiktigt mål är att kompetensförsörjningsmodellen sprids till fler kommuner i länet och övriga Småland och öarna. Även Länsstyrelsen, som har samordningsansvar inom integration, samt Region Kronoberg viktiga intressenter.

Projektet har en god förankring i Älmhults kommuns politiska ledning som i en EU-projektanalys 2014 direkt har identifierat ett arbetsmarknadsprojekt för den här målgruppen som en prioriterad åtgärd. Bland verksamhetsledningen är projektet främst förankrat i kommunledningen samt i utbildningsförvaltningen. Dessa är de delar av kommunen som främst påverkas av projektet då de är de drivande parterna.

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

Riskanalys

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

Risk	Åtgärd
------	--------

Risk	Åtgärd
Projektledare eller andra medarbetare slutar	Projektägaren utser ny projektledare, i första hand rekryteras medarbetare från projektet.
Ej uppnådda projektresultat	Revidering av projektplan kan ev göras, utifrån lägesbeskrivning i utvärdering. Tidigarelagd avslutning kan komma att övervägas.
Om medfinansieringen inte fungerar.	Projektets medfinansiering är helt och hållet gjord med tjänster. Om medfinansieringen inte fungerar i någon av verksamheterna så kommer detta att tas upp i styrgruppen och åtgärdas.
Risker och brister rörande Jämställdhet, Tillgänglighet eller Icke-diskriminering	Ev brister förväntas vara belysta i utvärdering och med förslag på åtgärd.
Förändrade förutsättningar p.g.a. nya politiska prioriteringar	Älmhults kommunledning har i sin EU-projektanalys, genomförd av EU-SkNo, specificerat arbetsmarknadsprojekt som en prioritering. Detta har beslutats i kommunstyrelsen. Projektägare kommer dock kontinuerligt att även föra en dialog med kommunledning för att förankra och uppdatera den politiska ledningen om projektverksamheten.
Ej uppnått projektresultat, för få deltagare i projektet	Projektledare och ev. utvärderare kommer kontinuerligt att följa upp indikatorerna. Detta ska redovisas till styrgrupp. Resultatet av uppföljningen kan leda till revidering av projektplan, budget och antalet anställda.

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?

Projektets mål är en arbetsmodell som krävs för kompetensförsörjning av utrikes födda till det lokala arbetslivet i realtid. Med realtid menas det behov som finns nu och de närmsta 3-5 månaderna. Modellen ska skapas genom en samordning av de metoder och arbetsätt som används idag av främst kommunen men även samverkande partners, från SFI till kommunikation och kartläggning av kompetensbehovet hos näringsliv och offentlig sektor. Projektet ska arbeta med; SFI-undervisning, validering, studiehandledning på modersmål och yrkessvenska, yrkesutbildning, kontinuerlig kartläggning av kompetensbehov (Se bilaga illustration/flödesschema). Projektet kommer även att arbeta med den könssegregerade arbetsmarknaden samt attityder till utrikes födda hos arbetsgivare.

När projektmålet är uppfyllt kommer följande effekter att märkas (0-5 år efter projektets avslut):

1. En höjd dokumenterad kompetensnivå hos de individer i målgruppen som saknar fullständig eller delar av utbildning.
2. En ökad andelen av målgruppen är självförsörjande, d.v.s. minskad inaktivitet och arbetslöshet.
3. Förbättrad integration p.g.a. arbete och förbättrade språkkunskaper för individen.
4. Minskad könssegregering och ökad mångfald på arbetsplatser.
5. Minskade samhällskostnader genom effektivisering och besparingar hos kommun och Arbetsförmedling samt förbättrad konkurrenskraft hos företaget.
6. Arbetsgivare har lättare att hitta rätt kompetens i realtid då samverkan har utvecklats med vuxenutbildningen som bygger på kontinuerlig kommunikation och kartläggning av kompetensbehov.
7. Effektivare valideringsmetoder, yrkes- samt SFI-utbildningar i Älmhults kommun (d.v.s. har implementerats i ordinarie verksamhet).

För att uppnå projektets mål har följande delmål definierats:

Delmål 1: En arbetsmetod för kartläggning av kompetensbehov i arbetslivet, med särskilt beaktande av könsstereotypa mönster, som bygger på en utvecklad nära och kontinuerlig kommunikation. (Delmål 1 är en förutsättning för delmål 4).

Bidrar till effekt: 4, 6

Delmål 2: Förbättrad språklig yrkeskompetens hos målgruppen samt en förbättring av förståelsen för olika kulturella bakgrunder och jämställdhet på arbetsplatsen.

Bidrar till effekt: 1, 3, 4, 6

Delmål 3: Utveckling av ny(a) arbetsmetod(er) för validering av målgruppens tidigare erfarenheter & utbildning inom det specifika yrkesområdet. Delmål 3 sker i samverkan med AF och kompletterar deras valideringsinsatser.

Bidrar till effekt: 1, 6, 7

Delmål 4: Ökat antal yrkesutbildade utrikesfödda inom tjänster och yrken (anställda) efterfrågade av det lokala arbetslivet med en särskild strävan att bryta könsstereotypa mönster.

Bidrar till effekt: 2, 3, 4, 5, 6

Delmålen ringar in de kluster av orsaker till huvudproblemet som kom fram i en LFA-workshop. Problemanalysen ska fördjupas under analys- och planeringsfasen med fler intressenter och målgrupp.

Jämställdhet ska vara en integrerad del i hela projektet och därför är det integrerat i tre av de fyra delmålen. De orsaker som har identifierats i den inledande problemanalysen är den könssegregerade arbetsmarknaden samt synen på manligt och kvinnligt på arbetsplatserna. Detta inkluderar syn på kvinnor och attityder om vad som är kvinnliga och manliga yrken och roller. I det här projektet är det även viktigt att arbeta med attityder till mångfald och andra kulturella bakgrunder.

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

Den primära målgruppen och mottagare är arbetslösa utrikes födda, d.v.s. deltagare i projektet. Projektets aktiviteter kommer att stärka målgruppen och ge dem kunskap och färdigheter så att deras möjlighet till att komma ut i arbete eller studier ökar, samt att deras integration i samhället förbättras betydligt. Detta bidrar i sin tur till att stärka deltagarnas självförtroende.

Arbetsgång i arbetet med att göra målgruppen anställningsbara (Se även bilaga flödesschema/illustration):

Arbete med målgruppen (Bidrar till delmål 2 och 3).

När person från målgruppen får en etableringsplan via arbetsförmedlingen görs en kartläggning av tidigare studiebakgrund, eventuella yrkeskunskaper, eventuella studiesvårigheter, m.m. Kartläggningen görs i samarbete mellan kommunen och arbetsförmedlingen. Kommunens SFI-undervisningen anpassas sedan utifrån elevens behov och kompetenser. SFI-undervisningen ska även anpassas efter ett tänkt framtida yrke såväl som efter elevens behov och kan kombineras med praktik eller yrkesutbildning riktat mot ett tänkt framtida yrke.

Validering av yrkeskunskaper genomförs med hjälp av studiehandledare (som innehar samma modersmål som personen från målgruppen) och med hjälp av yrkesnätverk utifrån arbetsmetod som utarbetas under analys- och planeringsfasen.

Yrkesutbildning med förstärkt yrkessvenska och studiehandledning på modersmålet genomförs av yrkeslärare i samarbete med studiehandledare. Arbetsplatsförlagt lärande genomförs i samarbete mellan yrkeslärare, yrkesnätverket och studiehandledarna. Studiehandledarna spelar en viktig roll som en kulturell brygga i målgruppens kontakter med yrkeslivet.

Studiehandledningen ska planeras utifrån elevens förkunskaper i ämnen och kunskaper i svenska. Om eleven är nybörjare på svenska behövs studiehandledning i klassrummet, studiehandledare och ämneslärare arbetar parallellt. Om eleven har goda kunskaper i ämnet men inte till fullo behärskar svenska bör studiehandledningen ske före lektionstillfället för att ge förståelse och förbereda eleven för lektionen. Om eleven har relativt goda kunskaper i svenska och i ämnet bör eleven ha studiehandledning efter lektionstillfället. Då får eleven en utmaning men tillfälle att diskutera det som saknades för förståelse. Det är viktigt att ämneslärare och studiehandledare har gemensam planeringstid (Studiehandledning på modersmålet-att stödja kunskapsutveckling hos flerspråkiga elever, Skolverket 2013).

Arbete med arbetslivet

Metoder för kartläggning av näringslivets exakta behov av kompetens utvecklas under analys- och planeringsfasen och tas därefter i drift. Ett yrkesnätverk utbildas i validering av yrkeskunskaper samt i bedömning av kunskapsnivåer inom sitt eget yrke. Yrkesnätverket samverkar med studiehandledarna som ges kunskaper bland annat kring de grundläggande begrepp som används inom branschen. Målgruppen kan därefter erbjudas ett arbetsplatsförlagt lärande och förberedas för en anställning på arbetsplatsen där det arbetsplatsförlagda lärandet genomförs eller på annan arbetsplats med samma kompetensbehov.

Samtliga berörda kommunala verksamheter och samverkande aktörer förväntas använda projektets resultat för framtida rekrytering respektive utbildningar. Genom att skapa kompetensförsörjningsmodellen för utrikes födda i realtid kommer även arbetslivet i kommunen att på sikt öka mångfalden i sina respektive organisationer.

Projektresultaten förväntas bli en del i det ordinarie arbetet med utrikes födda i vuxenutbildningen. Därför är kommunernas politiker en viktig mottagare av resultaten i Älmhult men även indirekt i andra kommuner. Vid ett lyckat projekt där kompetensförsörjningsmodellen har testats med framgångsrikt resultat ska den spridas i regionen och omkringliggande regioner (nordöstra Skåne, Kalmar och Jönköping). Det regionala nätverket för Vuxenutbildning är centralt i spridning av resultatet och ska få ta del av kontinuerliga rapporter om projektets resultat samt utvärdering. Andra viktiga nätverk för spridning utanför kommunen är ex. Näringslivsnätverk, HR-nätverk. På regionala nivå är förutom nätverket för vuxenutbildning även nätverket Tvädrag och

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

Kompetensforum väldigt viktiga intressenter. Genom att redovisa projektets resultat till dessa intressenter ökar möjligheterna att påverka hela regionen. Om modellen ska spridas måste den ha god spridning med en hög igenkänningsfaktor.

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

Projektet förväntas leda till ett antal resultat som relaterar till ett kvalitetshöjande arbete gentemot målgruppen och till positiva förändringar inom målgruppen. Resultaten kan ses både ur ett kort - som långsiktigt perspektiv. Samtliga resultat ses som viktiga för projektets utveckling. Därför ska en lärande utvärdering inledas relativt tidigt i projektet. Resultaten ska kontinuerligt kommuniceras gentemot styrgrupp och arbetsgrupp. Därtill ska skriftliga halvårsrapporter levereras, samt en samlad dokumentation vid avslutningsfas. En särskild uppföljning av resultaten bör göras 6 månader efter projektets avslut då flera effekter inte kan mätas vid projektavslut. Denna möjligheten ska prövas i samband med upphandling. Projektledare och administratör har ett särskilt uppdrag vad gäller dokumentation och uppgiftsinhämtning.

Delmål 1: En arbetsmetod för kartläggning av kompetensbehov i arbetslivet, med särskilt beaktande av könsstereotypa mönster, som bygger på en utvecklad nära och kontinuerlig kommunikation. (Delmål 1 är en förutsättning för delmål 4).

Indikator: Framtagen arbetsmetod är dokumenterad.

Verifikationskälla: Projektdokumentation

Indikator: Antal kartläggningar framtagna.

Verifikationskälla: Projektdokumentation

Indikator: Framtagen arbetsmetod inkluderar sätt att kartlägga könsstereotypa mönster.

Verifikationskälla: Projektdokumentation

Delmål 2: Förbättrad språklig yrkeskompetens hos målgruppen samt en förbättring av förståelsen för olika kulturella bakgrunder och jämställdhet på arbetsplatsen.

Indikator: Upplevd förbättrad språklig yrkeskompetens hos målgruppen

Verifikationskälla: Enkäter till deltagare eller intervjuer baserat på slumpmässigt urval.

Indikator: Upplevd förbättrad kunskap om andra kultur och jämställdhet.

Verifikationskälla: Enkäter till deltagare eller intervjuer baserat på slumpmässigt urval.

Delmål 3: Utveckling av ny(a) arbetsmetod(er) för validering av målgruppens tidigare erfarenheter & utbildning inom det specifika yrkesområdet.

Indikator: Framtagen arbetsmetod(er) är dokumenterad.

Verifikationskälla: Projektdokumentation

Indikator: Antal valideringar.

Verifikationskälla: Projektdokumentation

Delmål 4: Ökat antal yrkesutbildade utrikes födda inom yrken efterfrågade av det lokala arbetslivet med en särskild strävan att bryta könsstereotypa mönster (anställda)

Indikator: Antal yrkesutbildade utrikes födda i anställning.

Verifikationskälla: Enkäter till deltagare.

Indikator: Antal kompetensbehov tillfredsställda.

Verifikationskälla: Enkäter till arbetsgivare.

Indikator: Antal yrkesutbildade utrikes födda inom yrken traditionellt förknippade med motsatt kön.

Verifikationskälla: Enkäter till deltagare.

Nollmätningar och fastställande av datum för uppföljning, görs under analysfasen. Ansvarig är projektledare, administratör och projektägare samt. Vid behov kan även utvärderaren komma att användas. Varje termin kommer att utgöra en mätpunkt (halvår). Lämpligen tar projektledare fram rutiner, mallar och verktyg för uppföljning mot projektets egna indikatorer och ESF-indikatorerna före genomförandefasen. All uppföljning i form av statistik eller andra siffror kommer att vara könsuppdelade.

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

Utvärderingen ska vara tillbakablickande, systematisk, värderande och praktiskt användbar. Den ska belysa utveckling och resultat utifrån projektbeskrivning och i denna del belysa projektets summativa och formativa innehåll, med ett särskilt syfte att skapa ett kunskapsutvecklande innehåll. Utvärderare förväntas ha en betydande personlig närvaro och bli en viktig del i projektprocessen. En detaljerad plan ska upprättas under projektets analysfas. I denna ska de gemensamma indikatorerna ingå som ska rapporteras till Kommissionen, avseende utfall, omedelbara resultat och långsiktiga resultat. Utvärderingen ska ha ett genomgående jämställdhets-, icke-diskriminering och tillgänglighetsperspektiv. Upphandling genomförs under analysfasen med mål att utvärderingen kan starta snarast. Avrapportering sker kontinuerligt via styrgrupp, arbetsgrupp samt referenser. Referenser som det regionala nätverket för vuxenutbildning, nätverket Tvärdrag och Kompetensforum i Kronobergs län. Skriftliga lägesrapporter genomförs årsvis och slutrapport under projektets avslutande fas.

Integrerat arbete

Hur kommer projektet att arbeta med tematisk fördjupning?

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

Transnationellt samarbete

Gemensamt ramverk

Östersjösamarbete

Inte aktuellt.

Andra former för transnationellt samarbete

Inte aktuellt.

Resursplanering

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

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.

Projektet bygger på att vidareutveckla och förstärka de arbetsmetoder som finns idag för att skapa ett förbättrat systematiskt arbetssätt. Det innebär att den största delen av projektmedarbetarna utgörs av sedan tidigare anställd personal som avsätts till projektet. Tjänster kommer även att behöva anställas specifikt för projektet.

Projektledare 1.0 tjänst (nyanställning)

Projektledaren är en nyckelperson som ska samordna och leda projektarbetet. Förutom kompetens i projektledning (ESF och annat) är det även viktigt att projektledaren har en god förståelse av jämställdhet och mångkultur samt om näringslivet. Det är en avancerad tjänst som kommer att kräva mycket av projektledaren. Projektledaren är en resurs som även ska arbeta med kartläggning av näringsliv och offentlig sektors kompetensbehov. Detta innebär att vederbörande ska ha god kännedom om företagets kompetensbehov och kontinuerligt kommunicera med ex. näringslivet.

Administratör/ekonom 0,3 tjänst (nyanställning)

Administratören är ett stöd till projektledaren för alla administrativa och ekonomiska bitar som krävs för: redovisning till ESF, upphandling, planering och praktiska arrangemang (gemensamma och lokala aktiviteter). Både projektledare och administratör ska vara på plats i analys- och planeringsfas.

SFI-lärare samt lärare i yrkessvenska 3,5 tjänst (0,5 är nyanställning)

Uppgift är att undervisa i svenska för invandrare och individuellt anpassa undervisningen utifrån tänkt framtida yrke och elevens förutsättningar.

Yrkeslärare 2,2 tjänst (delvis nyanställning)

Uppgift är att undervisa i yrkesämnen utifrån individens behov samt arbetsgivares rekryteringsbehov. Ämnen: Bygg & anläggning, Handel, Vård & omsorg, Restaurang & livsmedel, EI & energi samt Industri.

SYV 0,5 tjänst

SYV samverkar med arbetsförmedlingen i den initiala kartläggningen av individens kunskap och utbildning inkl. odokumenterade specialkunskaper. Vägleder målgruppen i sina val av utbildningar och framtida yrken.

Studiehandledare

Ett viktigt inslag i det här projektet som gör att det sticker ut i jämförelse med andra tidigare satsningar är studiehandledarna. Studiehandledarna är ett komplement till övriga metoder som kommunen arbetar med. En viktig förklaring till att utrikes födda har svårare att få arbete än inrikes födda är språket. Det är viktigt att kunna göra sig förstådd. Vare sig det är på engelska eller svenska. Studiehandledarna ska därför stödja individer i deras språkutveckling med hjälp av modersmålet samt med yrkessvenska. Studiehandledarna kan exempelvis rekryteras från fd. flyktingar och invandrare.

Studiehandledarna är en kulturell och språklig brygga mellan arbetsliv och målgruppen. De ska stödja målgruppen i yrkessvenska och ge studiehandledning på modersmål. Studiehandledarna är därför en nyckelresurs i projektet. De representerar en av de tre bitar som saknas för att de metoder och utbildningarna som kommunen arbetar med idag ska ge maximal effekt. De ska även stå i kontakt med yrkesnätverket som är en viktig del i valideringen.

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

Yrkesnätverk (validering)

Yrkesnätverket är den andra viktiga nyckelresursen. De ska validera och matcha målgruppen mot tjänster i både privat och offentlig sektor. Nätverket består av experter inom flertal yrkesområden. De ska samverka med studiehandledarna för att ge målgruppen god yrkessvenska.

Validering finns idag men behöver utvecklas för att kunna bidra till en snabb matchning i realtid. Valideringsnätverket behöver vidareutvecklas med fler experter så att urvalet är stort nog för att täcka alla de yrkeskategorier som behövs i arbetslivet.

En del av ovan tjänster kommer att utgöra medfinansiering. Resterande är ESF-finansierade. De ESF-finansierade av de ovan nämnda tjänsterna kommer att tidsrapportera sina timmar. Sannolikt kommer de deltidsanställdas anställning vara helt kopplad till ESF-projekt och i de fallen är det enkelt att tidsrapportera då ett enkelt utdrag ur tidsredovisningssystemen räcker.

Styrgrupp:

Projektägare och Representant vuxen/yrkes/SFI
Representant Näringsliv
Arbetsförmedling
Arbetsmarknadsstrateg
Representant utbildning
Representant ideell förening

Styrgruppen ska bestå av representanter från kommun och extern samverkanspartners. I kommunen är det två typer av intressenter som bör ingå i styrgrupp. Det är de som representerar kommunen som arbetsgivare och de som är utförare av projektet (utbildning o näringslivsstrateg). Externa samverkanspartners är Arbetsförmedlingen. I analys- och planeringsfas kommer kontakt att tas med näringsliv (exempelvis IKEA som har fjorton bolag i kommunen) för att knyta dem till projektet. Näringslivet är väldigt diversifierat i Älmhult. Därför är det viktigt att ha ingångar till olika branscher. Detta är även styrka projektet då man har en större möjlighet att matcha målgruppen mot bred bas av branscher.

Referenser:

- Nätverket för vuxenutbildning i Kronobergs län. Med samtliga kommuners komvux samt Region Kronoberg representerat.
- Personalavd. kommun
- HR-nätverk (näringsliv)
- VD-nätverk (näringsliv)
- IKEA (Preliminär)
- Ev. Tvärdrag (Regionalt nätverk för näringsliv och företag. Frågor om integration och validering är förekommande på agendan)
- Ev. Kompetensforum (Regionalt nätverk för kompetensfrågor.)

Samtliga referenser är viktiga i projektets spridningsarbete. En bakomliggande tanke med projektet är att det ska ses som ett pilotprojekt i hur kommuner, arbetsförmedlingen och lokalt näringsliv kan arbeta i synergi för att snabbt få målgruppen arbetslösa utrikes födda (nyanlända, kvotflyktingar, anhöriginvandrare med flyktiganknytning) i arbete. Nätverket för vuxenutbildning i Kronobergs Län ses på grund av detta som en väldigt viktig referensgrupp. Genom nätverket kommer projektets resultat att spridas motsvarande organisationer i samtliga kommuner i länet.

Beskriv projektpersonalens kompetens för att genomföra och administrera projektet?

Projektägaren har inte drivit ESF PO2-projekt tidigare men har erfarenhet av andra typer av projekt. Projektägaren, vux/yrkesutbildning i Älmhults kommun, har erfarenhet och kompetens inom projektets område. I rekryteringsförfarandet av projektledare och administratör kommer det att tas stor hänsyn till erfarenhet av ESF-projekt och framförallt samverkansprojekt. Goda kunskaper om kommunal verksamhet inom området är även viktigt samt näringslivskontakter. Kompetens kring jämställdhets-, tillgänglighets- och likabehandling är även en merit som kommer att prioriteras i rekrytering av projektledare.

Älmhults kommun ingår i EU-kontor Skåne Nordost. EU-kontor SkNo är ett kontor som stödjer sina nio finansiärer/kommuner i projektutveckling och implementering med fokus på EU-program. EU-SkNo har stor erfarenhet av ESF-projekt, både från Sydsverige och Småland och Öarna. EU-SkNo har under 2014-2015 drivit flera projektledarutbildningar med goda omdömen för sina medlemskommuner och planerar även styrgrupps/projektägarutbildning under senhöst/tidig vår. Dessa utbildningar är gratis för medlemskommunerna och kommer att erbjudas till styrgrupp och projektägare.

Vilka kompetenser kommer att upphandlas externt?

I projektet kommer nedan listade externa tjänster att upphandlas/avropas som kan stärka deltagarna i projektets målgrupp:

Experter till ett utökad valideringsnätverk kommer att direktupphandlas om nödvändigt. Det rör sig om mindre summor inom gränsen för direktupphandling och vi ser ej i dagsläget något behov för en ordinarie upphandling.

Utvärderare kommer att avropas från ESF:s ramavtal. Om ramavtalet ej är på plats vid projektstart kommer projektledning att upphandla utvärderare externt om möjligt. Krav kommer då att ställas på dokumenterad erfarenhet av jämställdhetsintegrering men även kunskaper om tillgänglighet och icke-diskriminering.

Övrigt som kan komma att upphandlas är; konsulter med specialkompetens i språkträning samt konsulter med specialkompetens inom mångfald och/eller jämställdhet. Den förra beror på om det är effektivast att hyra in konsulter eller anställa språkhandledare. En fördel med att anställa språkhandledare är att man på det viset kan skapa försörjning för individer ur målgruppen utrikes födda som har hög kompetens men svårigheter att få anställning. Gällande konsult med kompetens inom mångfald och jämställdhet handlar det dels om att ha beredskap ifall att det framkommer svårigheter p.g.a. kulturkrockar och dels att det kan finnas ett behov för att säkerställa jämställdhetskompetens i projektgruppen genom extra utbildning i jämställdhet och tillgänglighet. Det sistnämnda gäller endast om projektledare saknar kompetensen och processtöd för jämställdhetsintegrering ej kan tillhandahålla utbildningar som under föregående programperiod.

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

Projektledning kommer att genomföra internutbildning för både personal och samverkanspartners. För kostnadseffektivitetens skull kommer interna resurser att användas före externa tjänster. Exempelvis finns det kompetens inom kommunens Personalavdelning. Saknas kompetensen internt på grund av tidsbrist hos övriga kommunala verksamheter och att projektledaren samtidigt inte innehar kompetensen så kommer det att behöva direktupphandlas. I detta arbete kommer ESF:s processtöd för jämställdhetsintegrering att kontaktas för hjälp. Vår önskan är att ESF, precis om under föregående programperiod, erbjuder utbildningar i jämställdhets- och tillgänglighetsintegrering. Rekryteringsarbetet kommer självfallet att ta hänsyn till erfarenhet/kompetens inom dessa områden.

I övrigt kommer följande aktiviteter att genomföras kontinuerligt i projektet:

- Uppföljning, kontinuerlig analys av målgruppen av projektledaren och övriga projektmedarbetare.
- Kontinuerlig analys av de egna aktiviteterna och den egna organisationen utifrån:
 1. Om, och i så fall hur, aktiviteterna och projektorganisationen påverkar kvinnor och män olika?
 2. Om, och i så fall hur, synen på kvinnor och män är olika i aktiviteterna och projektorganisationen?
 3. Vilka effekter detta i så fall får för kvinnor och mäns möjligheter att få rätt stöd och hjälp?
 4. Om, och i så fall hur, aktiviteterna är tillgängliga för alla. I den initiala kartläggningen av målgruppen är det viktigt att undersöka om individen kan ha svårigheter att delta i aktiviteter på grund av exempelvis psykisk ohälsa (ex. p.g.a. trauma) eller synliga och icke-synliga funktionshinder.
 5. Likabehandling, behandlas alla individer likvärdigt i projektets aktiviteter och av projektorganisationen? Finns det problem i gruppen eller på arbetsplatser där utbildning har blivit förlagd?

Kommunen har expertis inom tillgänglighet i andra förvaltningar så som socialförvaltning. I första hand kommer den expertisen att lånas till projektet. I analys- och planeringsfas ska det planeras en kortare introduktionsutbildning för handledare. I den ska det ingå momemt om samtliga tre horisontella kriterier: jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering.

Vilka resurser behövs för uppföljning och utvärdering?

Utvärderaren kommer att användas i både uppföljning och utvärdering. Uppföljning kommer framförallt att ledas av projektledaren och administratör/ekonom resursen. För att undersöka en del indikatorer är det lämpligt att utvärderaren används. Framst då de är kvalitativa. För utvärdering avsätts 250.000 kr som bedöms lämpligt i det här projektet. Eftersom projektet har ambitionen att vara ett pilotprojekt som ska visa hur man kan samverka och samordna insatser, mellan en kommun, Arbetsförmedling samt ideell förening, för att nå ett bättre resultat är det viktigt med en utförlig utvärdering. Utvärderaren är viktig i implementeringsarbetet för att kontinuerligt återkoppla med teoribaserade reflektioner om modellens utveckling och resultat. Utvärderingen kan användas i både utvecklingsarbetet samt för att få spridning och påverkan. I spridningssyfte tjänar utvärderingen en roll som en kvalitetsssäkring av modellen.

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

Vid avrop från ESF:s ramavtal kommer projektägaren att ställa krav på dokumenterad erfarenhet av arbete med jämställdhets- och tillgänglighetsintegrering om det ej är gjort i ESF:s upphandling av ramavtal för utvärdering under programperioden 2014-2020. Om processtöd för jämställdhets- och tillgänglighetsintegrering har blivit upphandlat till rekryteringen kommer de att kontaktas för råd/hjälp kring att säkerställa utvärderarens erfarenhet om nödvändigt enligt ovannämnda premisser. Dokumenterade erfarenheter/utbildning i områdena är ett krav.

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

Inte aktuellt.

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:

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? Projektledningen kommer att nyttja kommunens upphandlingskompetens för vägledning/rådgivning i alla upphandlingar. Principen är att alltid undersöka med minst tre leverantörer vid direktupphandling. Inget inköp kommer att ske på ett sätt så att endast en leverantör kan bli aktuell då detta skulle strida mot de grundläggande principerna om icke-diskriminering och likabehandling som regleras i LoU.

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.

Projektets medfinansiering kommer att bestå av kontant finansiering från projektägaren, Älmhults kommun, vuxenutbildningen/SFI. Projektägare har valt att inte räkna med deltagarnas ersättning då detta förenklar administrationen av projektet samt är en säkrare medfinansiering för projektägaren (se riskanalys). Finansieringen består rent tekniskt av personalkostnader för SFI-lärare och studie- och yrkesvägledare samt av en del av de indirekta kostnaderna.

I Älmhult kommuns EU-Projekt Analys (EPA) understryks behovet av att genomföra projekt och satsningar för att få fler i arbete främst riktat till utrikes födda. EPA är ett verktyg för att analysera och prioritera vilka områden som är viktigast att söka EU-finansiering för i kommunen. Analysen grundar sig på de viktigaste strategierna och planerna. Prioriteringen görs av kommunstyrelsen. Arbetet leds av EU-kontor Skåne Nordost där Älmhults kommun är en av nio medlemskommuner. Projekt "Kompetensförsörjning i Realtid" har därmed en god förankring hos kommunens politiker då det kan stödja sig på en prioritering gjord utifrån de allra viktigaste långsiktiga strategierna och planerna i Älmhults kommun.

Lista över medfinansiärer

Organisationsnamn	Älmhults kommun, vuxenutbildning/SFI	Organisationsnummer	212000-0647
Kontaktperson för projektet	Krister Dagneryd	CFAR-nummer	19315662

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

Telefon 0703-022827

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	Arbetsförmedlingen	Organisationsnummer	202100-2114
Kontaktperson för projektet	Jesper Niklasson		
Telefon	0104880877		

Sammanfattning av projektet på svenska

Bakgrund

Älmhults kommun riskerar att få en situation där en hel samhällsgrupp hamnar i utanförskap och arbetslöshet samtidigt som tillväxten i det lokala näringslivet drabbas av brist på kompetent arbetskraft. Nyanlända flyktingar med etableringsplan har i kommunen ökat med 50,5 procent på ett år mätt den 1:e september jämfört med föregående år vid samma tid. De kunskaper som finns i denna samhällsgrupp tas inte tillvara då språk, kultur, matchningsproblematik och ett begränsat nätverk för validering av befintliga kunskaper lägger hinder i vägen. Extra utsatta bedöms kvinnorna bland de utrikesfödda vara då traditionella könsroller i samhällsgruppens hemländer ofta medför att kvinnorna, i högre utsträckning än männen, inte deltar i arbetslivet som i Sverige utgör den främsta sociala plattformen.

Regional relevans

I den regionala utvecklingsstrategin är kompetensförsörjningen en av de tre centrala utmaningarna som finns i Region Kronoberg. Det finns en matchningsproblematik i regionen som delvis beror på att utbildningssidan inte känner till arbetsgivarnas behov och vice versa. En förutsättning för att bli en del av samhället är ett arbete och språkkunskaper. Det är på arbetsplatsen som man möts och umgås. Lyckas man därför inte med övergången kommer utanförskapet att öka. En speciellt stor risk är det för utrikes födda kvinnor som i mindre utsträckning arbetar utanför hemmet. I den Regionala utvecklingsstrategin (RUS) ses invandring som en outnyttjad resurs för kompetensförsörjning. Det här projektet syftar till att överkomma detta problem. Problemet ska bli en möjlighet. Det kontinuerliga inflödet av nya, högutbildade och lågutbildade, ska omvandlas till kompetent arbetskraft för regionens arbetsgivare.

Projektidé

Älmhult arbetar idag med flera metoder inom utbildning, integration och matchning mot arbetslivet av utrikes födda. Verksamheten fungerar bra men det finns ett behov av att samordna och förstärka de olika metoderna för att snabbare och mer effektivt integrera utrikes födda samt tillgodose privat och offentlig sektors kompetensbehov. Projektidén handlar om att ta ett helhetsgrepp på hela processen från det att en individ blir inskriven på SFI till matchning och arbete. Detta innebär att man möter upp en kartläggning i realtid av arbetslivets kompetensbehov med en kartläggning av individens behov när den först blir inskriven på SFI. Samverkan måste finnas i hela processen från övergången från Arbetsförmedlingen till kommunal vuxenutbildning till matchning mot arbetslivet.

Under vägen från SFI till arbete genomgår målgruppen idag SFI -> Validering och/eller yrkesutbildning -> Arbetsplatsförlagd utbildning -> arbete. Det som behöver tillföras för att kunna effektivisera och systematisera processen är; mer språkutveckling vilket man kan få genom; en studiehandledning på modersmål med fokus på yrkessvenska, kartläggning av kompetensbehov i realtid och matchning mot arbetslösa utrikes födda som i sin tur har fått sina kompetenser kartlagda. Både formella (utbildning) och informella specialkunskaper (språk, hantverk m.m.). Validering finns idag men behöver utvecklas för att kunna bidra till en snabbare matchning i realtid. Valideringsnätverket behöver vidareutvecklas med fler experter. Studiehandledarna, bör tilläggas, rekryteras med fördel ifrån målgruppen då den består av både hög- och lågutbildade. Snabbhet och språk är nyckeln i projektet och för de utrikes föddas väg till arbete och integration.

Projektet är geografiskt avgränsat till Älmhults kommun och ska ske i samverkan med Arbetsförmedling, Näringsliv och Ideell sektor. Orsakerna till avgränsningen är att detta ska vara ett pilotprojekt och stark satsning på att utveckla kompetensförsörjningsmodellen i Realtid av utrikes födda. Pilotprojektet måste ske i koncentrerad form med en stark samverkan med en kontinuerlig lärande utvärdering. Om man försöker genomföra den här typen av projekt på en läns eller Småländsk geografi skulle resultatet bli för tunt för att kunna visa tydliga resultat. Däremot är det otroligt viktigt att det finns en kontinuerlig rapportering till regionala nätverk för att sprida resultaten. Ett övergripande mål för projektet är att modellen ska spridas till fler kommuner i Kronobergs län, Småland och Sverige.

Problembild, projektmål och delmål

Projektets huvudproblem är den bristande kompetensförsörjning av utrikes född arbetskraft till det lokala arbetslivet på grund av språksvårigheter och bristande utbildning. Följdaktligen är projektets mål att utveckla: En arbetsmodell för kompetensförsörjning av utrikes födda till det lokala arbetslivet i realtid.

Med realtid menas det behov som finns nu och de närmsta 3-5 månaderna. Modellen ska skapas genom att samordna de olika metoder och arbetssätt som används av kommunen idag, från SFI till kommunikation och kartläggning av kompetensbehovet hos näringsliv och offentlig sektor. Projektet ska arbeta med; SFI-undervisning, validering, studiehandledning på modersmål och yrkesspråk, yrkesutbildning, kontinuerlig kartläggning av kompetensbehov (Se bilaga illustration/flödesschema). Projektet kommer även att arbeta med den könssegregerade arbetsmarknaden samt attityder till utrikes födda hos arbetsgivare.

När projektmålet är uppfyllt kommer följande effekter att märkas (0-5 år efter projektets avslut):

1. En höjd dokumenterad kompetensnivå hos de individer i målgruppen som saknar fullständig eller delar av utbildning.
2. En ökad andelen av målgruppen är självförsörjande, d.v.s. minskad inaktivitet och arbetslöshet.
3. Förbättrad integration p.g.a. arbete och förbättrade språkkunskaper för individen.
4. Minskad könssegregering och ökad mångfald på arbetsplatser.
5. Minskade samhällskostnader genom effektivisering och besparingar hos kommun och Arbetsförmedling samt förbättrad konkurrenskraft hos företag.
6. Arbetsgivare har lättare att hitta rätt kompetens i realtid då samverkan har utvecklats med vuxenutbildningen som bygger på kontinuerlig kommunikation och kartläggning av kompetensbehov.
7. Effektivare valideringsmetoder, yrkes- samt SFI-utbildningar i Älmhults kommun (d.v.s. har implementerats i ordinarie verksamhet).

Delmål 1: En arbetsmetod för kartläggning av kompetensbehov i arbetslivet, med särskilt beaktande av könsstereotypa mönster, som bygger på en utvecklad nära och kontinuerlig kommunikation. (Delmål 1 är en förutsättning för delmål 4).

Delmål 2: Förbättrad språklig yrkeskompetens hos målgruppen samt en förbättring av förståelsen för olika kulturella bakgrunder och jämställdhet på arbetsplatsen.

Delmål 3: Utveckling av ny(a) arbetsmetod(er) för validering av målgruppens tidigare erfarenheter & utbildning inom det specifika yrkesområdet. Delmål 3 sker i samverkan med AF och kompletterar deras valideringsinsatser.

Delmål 4: Ökat antal yrkesutbildade utrikesfödda inom tjänster och yrken (anställda) efterfrågade av det lokala arbetslivet med en särskild strävan att bryta könsstereotypa mönster.

Komplettering 20151013//HB

Hur är tankegången kring implementering? Hur säkerställs att resultat lever kvar efter projektet?

Projektet syftar framför allt till att hitta arbetsformer och goda rutiner för att få igång en verksamhet där kompetensbehov kan matchas med utbildad validerad och utbildad kompetens. Under perioden när bidrag mottas hittas dessa arbetsformer och parallellt kommer en politisk process att äga rum för finansiering på lång sikt av de funktioner som inte kan betraktas som katalysatorer i implementeringen av projektet. De tjänster i projektet som utgör rent pedagogiskt arbete behöver alltså finansieras på lång sikt och med tanke på att projektet bedöms generera skatteintäkter samtidigt som kommunala utgifter begränsas så dras slutsatsen att förutsättningarna för långsiktig kommunal finansiering är goda.

Säkerställandet av samverkan med näringsliv beror på stor del hur lyckat projektet blir. Att under tre års tid verka med täta kontakter mellan näringsliv och skola och samtidigt kompetensförsörja näringslivet gör att det blir många fler kontaktytor. Detta i sin tur ger enklare samverkan. Utvecklingen ligger i samarbete, nya verktyg och få ökade möjligheter till arbete för utrikesfödda. Vd-nätverket (består av de 15 största tillverkande industrierna samt representant för IKEAs 14 bolag i Älmhult) i Älmhults kommun har uttryckt sin största vilja att delta i projektet och sedermera fortsätta samarbetet efter projektets utgång.

Studiehandledarna är en viktig del av projektet. Hur rekryteras de? Hur hittar man den kompetensen?

Studiehandledarna kommer främst att rekryteras i den lokala gruppen utrikesfödda som gått igenom den egna SFI-verksamheten sen en tid tillbaka och hunnit bli väl förtrogna med det svenska språket och den svenska kulturen. Denna grupp kommer att ges utbildning i Haganässkolans regi för att förstå de pedagogiska sambanden som man kommer att verka i. Som studiehandledare kommer man också att behöva sätta sig in i språkliga begrepp som används inom specifika branscher. I antal handlar det om 5-8 deltidsanställda handledare. Rekrytering av denna personalkategori förekommer idag, främst riktad mot grundskolan och gymnasieskolan. Samhällsorienteringen i Alvesta (som hålls på modersmålet) och dess organisation utgör en förebild kring hur nätverket med studiehandledare ska byggas upp.

Sammanfattning av projektet på engelska

Background

Älmhult municipality is liable to have a situation where a whole group in society will end up in exclusion and unemployment while growth in the local business community simultaneously is affected by shortages of skilled manpower. Newly arrived refugees, whom obtain an establishment plan, have increased in the municipality by 50.5 percent in one year (September 1st, 2014-September 1st, 2015). The knowledge possessed by this particular group is to date not taken full advantage of since barriers such as language, culture, matching problems and an immature approach for validating existing skills hamper the mapping of such already existing knowledge. A group assessed to be especially vulnerable in this context are the foreign-born women, as traditional gender patterns in this community group's home countries often imply that women, to a larger extent than that of the male population, do not participate in the working life which in Sweden comprises the primary platform for social interaction.

Regional relevance

In the regional development strategy provision of skills is considered as one of the three central challenges facing Region Kronoberg. Since the educational sector is unaware of the employers' needs and vice versa, a matching problem has occurred in the region. A prerequisite for becoming a part of society is to have a job and to be part of a workplace, as well as to have certain language skills. Becoming part of a workplace hence serves as a step towards attaining social inclusion. Thus, if you fail to make this transition in to the labor market, there is a high risk that societal alienation will follow. An even greater risk is that the foreign-born women, to a more palpable extent than the men, remain unoccupied outside of the home. In the Regional Development Strategy (RUS) immigration is view upon as an untapped resource of working skills. This project aims to overcome this problem. Instead, the problem, as it is perceived as in its current state, will be converted to possibilities. The continuous inflow of new, both highly educated and less so, manpower will be converted to a skilled workforce to the advantage of the region's employers.

Project idea

Älmhult is currently working with several methods in education, integration and matching of foreign-born to the working life. The business is working well. However, there is a need to coordinate and strengthen the various methods used in order to integrate foreign-born in a faster and more effective way, whilst simultaneously make sure to meet the needs of labor reinforcement within the public and the private sector. The concept of the project is about taking a holistic approach to the entire process, starting from when an individual becomes enrolled in the SFI to the matching- and working process. This means that you create a plan stretching over the near future, in which you account for the needs of working force within the industry, as well as for the needs of the individual when s/he first becomes enrolled for SFI

On the journey from getting education at SFI to gaining employment, the target group today undergoes a process comprising the following steps: SFI -> Validation and / or vocational training -> Workplace training -> work. One element that needs to be considered in order to streamline and systematize the process is a greater emphasis on language development which one can get through; a study of the native language with a focus on professional Swedish, identifying skill needs in real time and matching the unemployed foreign born, whose competence has been recognized. Such a development needs to be done both through formal (education) and informal special skills (language, crafts, etc.). Even though validation is used today, it needs to be developed if it is to contribute to a faster matching process in real time. The validation network thus needs to be further developed with more experts involved. It should also be mentioned that guidance counselors will be recruited to the advantage of the target group, since the latter consists of both highly and less skilled individuals. Efficiency and language are key to a successful integration and employment of foreign-born, and hence also to this project in total.

The project is geographically limited to Älmhult municipality and should be carried out in collaboration with the Employment Agency, the Government and with the Non-Profit Sector. The reasons for this delimitation are that the project is set out to be a pilot, as well as the project's strong focus on developing the model for skill supply for foreign-born. Thus, the pilot must be carried out in a concentrated form with a continuous learning evaluation. If you are pursuing this type of project in a county or area with a size equivalent to that of Småland, the results would be too thin to be able to show clear results. However, it is incredibly important that there is a continuous reporting to regional networks to spread the results. An overall goal of the project is that the model will be widely distributed to more municipalities in Småland and the west of Sweden.

Problem area, project target and sub-objectives

The project's main problem is the lack of foreign-born competence employed by to the local labor market as a consequence of language difficulties and general lack of education. Consequently, the aim of the project is to develop: a working model to intercept the skills of foreign-born and to transport it into the local labor market in real time.

By "real-time", this term refers to the identified needs that are required today and will remain so for the next 3-5 months. The model should be created by harmonizing the different methods and approaches used by the municipality and its project partners. This includes Swedish for Immigrants (SFI) and identification of the labor skills required by the industry and the public sector.

The project will work with; SFI, validation, (professional) language-studies, training in practical working and continuous mapping of the skills needed (See Annex illustration / flow chart). The project will also work with the gender-segregated labor market and attitudes against foreign-born among employers.

When the project goal is met, the following effects to be achieved (0-5 years after project closure):

1. A improved documentation of the level of competence of the individuals in the target group who lack partial or complete education.
2. An proportional enhancement within the target group who are self-sufficient, i. e, reducing inactivity and unemployment.
3. Improved integration as a result of increased employment and improved language skills of the individual.
4. Reduced gender segregation and increased diversity within the industry.
5. Reduced societal costs through greater efficiency and savings in the municipality and the employment agency, and improved competitiveness between the various enterprises.
6. Adequate expertise to be more easy-accessed by the employers in real time since the collaboration between adult education, based on continuous communication and identification of the labor skills required, and the employers will be enhanced .
7. More efficient validation methodologies, professional- as well as SFI-programs in the Älmhult municipality (that have been implemented in the ordinary course of business).

Sub-objective 1: A methodology for identifying the labor skills needed in society, with a particular emphasis on clamping down on gender stereotypes, based on continuous communication. (Sub-goal 1 is a prerequisite for target 4).

Sub-objective 2: Improved professional linguistic skills within the target group as well as an improved understanding of different cultural backgrounds and gender equality at the working places.

Sub-objective 3: Development of new working method (s) for the validation of the target group's previous experience and practical training within a specific professional field. Target 3 is done in collaboration with the Employment Agency in purpose of supplementing each other's validation efforts.

Sub-objective 4: An increased number of skilled foreign born in services and professions (employees) demanded by the local labor market with a special effort to dissolve the segregated labor market.

Budgetöversikt

Resurser i projektet	Belopp
Kostnader socialfonden	14 185 996 kr
Kostnader av regionalfondskaraktär (ERUF)	0 kr
Summa kostnader	14 185 996 kr
Avgår kontant medfinansiering	4 681 198 kr
ESF-stöd	9 504 798 kr
Offentligt bidrag i annat än pengar	0 kr
Offentligt finansierad ersättning till deltagare	0 kr
Offentliga kontanta medel tillförda projektet	0 kr
Offentliga kontanta medel från projektägaren	4 681 198 kr
Privata bidrag i annat än pengar	0 kr
Privata kontanta medel tillförda projektet	0 kr
Privata kontanta medel från projektägaren	0 kr
Summa offentlig och privat medfinansiering	4 681 198 kr
Summa total finansiering	14 185 996 kr
ESF-stöd	67,00 %
Budgerad medfinansiering från projektet	33,00 %
Krav på medfinansiering från projektet enligt utlysningen:	33,30 %

Kostnader

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

Kostnader socialfonden (Analys- och planeringsfas)	535 420 kr
Personal	404 713 kr
Externa tjänster	50 000 kr
Resor och logi	20 000 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Indirekta kostnader	60 707 kr
Intäkter	0 kr
Kostnader socialfonden (Genomförandefas)	13 650 576 kr
Personal	11 217 892 kr
Externa tjänster	520 000 kr
Resor och logi	30 000 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Utrustning och materiel	200 000 kr
Indirekta kostnader	1 682 684 kr
Intäkter	0 kr
Kostnader regionalfondskaraktär	0 kr
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
Offentlig medfinansiering	
Offentligt bidrag i annat än pengar	0 kr
Personal	0 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Offentligt finansierad ersättning till deltagare	0 kr
Deltagarersättning	0 kr
Etableringsersättning	0 kr
Offentliga kontanta medel tillförda projektet	0 kr
Kontanta offentliga medel	0 kr
Offentliga kontanta medel från projektägaren	4 681 198 kr
Egeninsats	4 681 198 kr
Privat medfinansiering	
Privata bidrag i annat än pengar	0 kr
Personal	0 kr
Externa tjänster	0 kr

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