



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Sid 1(22)
Diarienummer
2015/00761

Vi förändrar arbetsmarknaden

Ansökan

Uppgifter om projektet

Namn på projektet	POINT	Startdatum	2016-02-01
Kontaktperson för projektet	Pernilla Knutsson	Slutdatum	2019-01-31
Telefonnummer	070-885 41 83		
E-post	pernilla.knutsson@sjuharadssamordningsforbund.se		
Behörig företrädare	Anna Fagefors		
Telefonnummer	033-430 10 09		
Kontaktperson ekonomi	Helena Thelin		
E-post	helena.thelin@sjuharadssamordningsforbund.se		
Telefonnummer	0766-471231		
Utdelningsadress	Österlånggatan 74 50337 Borås		
Besöksadress	Österlånggatan 74 50337 Borås		

Organisation

Organisationsnamn	Sjuhäradssamordningsförbund
Organisationsnummer	222000-2105
Organisationsform	Landstingskommunala verksamheter
Antal anställda	2-50
Telefonnummer	033-430 10 09
e-post	anna.fagefors@sjuharadssamordningsforbund.se
Webbplats	www.samverkanvg.se/sjuharad
Utdelningsadress	Österlånggatan 74 50337 Borås
BankGiro	5251-0021
Behörig företrädare för organisationen	Anna Fagefors

Arbetsställe/enhet som ansvarar för projektet

CFAR-Nummer	45287422
Namn på arbetsställe/enhet	Sjuhäradssamordningsförbund
Utdelningsadress	Österlånggatan 74 50337 Borås
Besöksadress	Österlånggatan 74 50337 Borås

Uppgifter om utlysningen

Namnet på utlysningen och diarienumret	Västsverige - Underlätta övergångarna till arbete för kvinnor och män som står särskilt långt från arbetsmarknaden : 2015/00479
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.

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

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 type="checkbox"/> Småland och öarna | <input checked="" type="checkbox"/> Västsverige | <input type="checkbox"/> Sydsverige |

Deltagare

Totalt antal deltagare i projektet 900 Antal kvinnor 450 Antal män 450

Ålder på deltagare

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

Deltagare i projektet

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

Beskrivning

Beskrivning av projektets genomförande för att nå förväntade resultat och effekter

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

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

I samtliga frågor i ansökan ska perspektiven ovan beaktas.

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

Bakgrund

Beskriv bakgrund till projektidén.

Samtidigt som arbetsmarknaden ser bättre ut än på länge ökar gruppen kvinnor och män som står riktigt långt ifrån arbetsmarknaden. De drabbas av utanförskap, dålig ekonomi, ohälsa och social utslagning. Personer med funktionsnedsättningar, psykisk ohälsa, sociala problem, språksvaghet och låg utbildning konsumerar stödinsatser från allt fler myndigheter och samarbete försvåras ofta av att individen själv inte vill eller kan kommunicera hela problembilden till handläggarna.

Representanter för kommunerna, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och vården i Sjuhäradområdet vittnar samtliga om att det behövs nya metoder och arbetssätt för att rusta och motivera personer till att våga tro på en framtid i arbete och sin egen förmåga att ta ansvar för sin rehabilitering och de studier som eventuellt krävs för att nå arbete.

Projekt Krut gav utrymme att tillsammans pröva vissa nya grepp, och med stolthet konstateras att flera delar av de resultat som skapades ännu lever kvar och vidareutvecklas. Men projektet visade också att många fler behöver nås och att arbetsgivare behöver påverkas till att anställa personer som har funktionsnedsättningar och/eller andra svårigheter. Först då kan vi gemensamt övervinna målgruppens hinder att komma i arbete. Positiva attityder och ett samlat grepp krävs för att såväl privata som offentliga arbetsgivare ska se målgruppens kompetens och våga anställa personerna. Fler behöver uppleva att socialt ansvarstagande berikar och är lönsamt för organisationen.

För att förbättra arbetsmöjligheter för kvinnor och män som är särskilt långt från arbetsmarknaden har därför olika aktörer

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

genom förbundet planerat projekt POINT där Offentligt, Ideellt och Näringsliv Tillsammans åtar sig att forma och sprida nya arbetssätt.

Personer med funktionsnedsättning och utländsk bakgrund förvärvsarbetar idag i mycket lägre grad än de som räknas till svenska arbetsmarknadsnormen. Utrikes födda förvärvsarbetar i betydligt mindre utsträckning än inrikes födda (SCB). År 2011 förvärvsarbetade 82 procent av de inrikes födda och 57 procent av de utrikes födda i åldrarna 20–64 år. Enligt myndigheten för delaktighet (uppföljning 2015) har antalet inskrivna arbetslösa med funktionsnedsättning dubblerats sedan 2008. (Uppgången är högst i åldrarna 20–44 år, speciellt bland män.)

Enligt Arbetsförmedlingen finns fyra grupper extra långt ifrån arbetsmarknaden. Det är funktionsnedsatta, de med låg utbildning, personer födda utanför Europa och de över 55 år. Att utbildningsnivån är låg kan ses kopplat till avsaknad av stöd eller otillräckligt stöd för studerande med särskilda behov. 41 procent i den totala befolkningen har eftergymnasial utbildning, jämfört med 32 procent bland personer med funktionsnedsättning.

Personer med funktionsnedsättning är ingen homogen grupp precis som att personer med utländsk bakgrund kan ha många olika styrkor och svårigheter, men för alla människor gäller att arbete kan ge en känsla av värdighet och tillhörighet. Arbete skapar välmående och underlättar i det sociala samspelet. Motsatsen innebär en förlust för både individ och samhälle precis som Funka-utredningen pekar på. Alla människors förmåga och vilja att arbeta ska tas tillvara på arbetsmarknaden och för att nå dit behövs både individuellt stöd till särskilt utsatta och ett generellt förändrat förhållningssätt kring anställningar och inkludering av personer som idag står långt från arbetsmarknaden.

Många personer i de särskilt utsatta grupperna lider av psykisk ohälsa. Fler kvinnor än män syns i statistiken hos Försäkringskassan. Samtidigt är språkbruket kring psykisk hälsa och sjukdom diffust. Psykologiska termer som depression mm används inte alltid i harmoni med terminologi kring sådan psykisk ohälsa eller psykisk sjukdom som kräver behandling. Vården ser enorma behov av att förändra synen på och förhållningssätt till psykisk ohälsa.

Ohälsan hos målgruppen är stor och förskrivning av psykofarmaka är vanlig. Gränsdragning mellan vad personer förväntas kunna hantera utan vård, vad som kräver besök på vårdcentral eller vad som påkallar akutsjukvård är svår. Ibland söks vård för normala biologiska reaktioner på svåra händelser i livet. Ängest och oro kopplat till utanförskap, ekonomiska problem, skilsmässa, eller pressade situationer som uppstår i arbete eller studie skulle med verktyg till självhjälp hos målgruppen många gånger kunna hanteras utanför vården. Personer som tar sig igenom kriser rustas för framtiden. För de som istället får medicinering för samma kris uteblir utvecklingen och i nästa krisläge saknar personen fortfarande redskap att komma vidare mot fungerande vardag och arbete.

Överlag följer lokal statistik samma mönster som nationell statistik. Bland unga som saknar fullföljd gymnasieutbildning, flest män, ses samtidig problematik kopplat till att vara utrikes född och/eller ha funktionsnedsättning. Nedsatt arbetsförmåga noteras hos flest kvinnor, vilket dock inte speglas i statistik för subventionerat arbete. Särskilda satsningar behövs för att motivera till studier, stödja ut i arbete och under hela tiden styra mot jämställdhet och likabehandling. Utbildningsnivån är låg och det uppstår arbetskraftsbrist i kvalificerade tjänster. Generellt kan Sjuhärad se en positivare arbetsmarknad än t ex Fyrbodal, men de svårast utsatta grupperna ökar trots det. I Borås finns Hässleholmen och Norrby som utsatta stadsdelar, liknande de som finns i Göteborg och Malmö. Ungdomarna i dessa områden tappar tilltron till samhället, blir radikala och gör ibland terrorfyllda dåd som sticker ut jämfört med t.ex. Skaraborg eller Fyrbodal. I Sjuhärad finns även geografiska delar med glesbygd där personer som bryter mot normen sticker ut mycket och där utanförskapet av den anledningen kan vara särskilt kännbart. I den lilla byn där alla känner alla kan ibland funktionsnedsättning eller utländsk bakgrund ge begränsningar och stigmatisera personen svårare än i en stad. Dessa olikheter inom Sjuhärad behöver jämnas ut.

I Sjuhärad finns ett gemensamt arbete kring etablering och många kommuner anser att de, liksom andra, har ett relativt högt flyktningmottagande. Som utlysningen pekar på visar undersökning på undersökning att personer med utländsk bakgrund har svårare att få jobb än de som är födda i Sverige av svenska föräldrar. Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap använder i en skrift (2/2008) rubriken Bortsorterad om invandrare och arbetsmarknad. Svårast tycks det enligt denna källa vara för personer från Mellanöstern och Somalia. Kombinerat med att vara utrikes född och/eller ha funktionsnedsättning kan finnas ohälsa och sociala hinder. Vissa svårigheter beror på diskriminering och ibland finns missbruk och tidigare kriminalitet etc. Oavsett orsak till hindren krävs insatser för att särskilt utsatta grupper av utlandsfödda och svenskfödda kvinnor och män ska komma in på arbetsmarknaden. Eftersom svårigheterna ofta kopplas till okunskap och fördomar i kombination med regelrätta problem och individuella hinder behövs sammansatta, individuellt utformade stöd ihop med attitydarbete.

Ett sätt att skapa positiva attityder är samarbete med välkända aktörer. Fotboll är i detta sammanhang en länk som förenar människor oavsett ursprung. IF Elfsborg bedriver ett omfattande samhällsengagemang vid sidan av sitt spel i Allsvenskan och är en av föreningarna i Sverige som kommit längst med CSR-arbete. Under namnet Vi tillsammans sker bland annat värdegrundsarbete i skolor och föreningar. Närmare 1000 företag sponsrar IF Elfsborg och flertalet säger sig vilja göra en social insats utöver vad de gör idag. Genom att i samverkan med Elfsborg få fler företagare att som del i sponsorskapet börja ta emot deltagare för arbetsträning underlättas attitydpåverkan. Positiva associationer och goodwill förenar människor. Företagare och offentliga arbetsgivare runt om i Sjuhärad kan med den kopplingen enklare få en positiv bild av att skapa delaktighet för medmänniskor, även då hindren kan vara stora. Med handledning till arbetsgivare att se resurserna i deltagarna och inte bara

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

fokusera på funktionsnedsättning eller brister kan projektets deltagare på sikt bli värdefulla anställda, där eller hos andra arbetsgivare.

Förbundet ska integrera personer med funktionsnedsättning och utländsk bakgrund i arbetslivet, men ser samtidigt det trivsamma i Elfsborgs devis om att inte bedriva integration, "vi gör bara lika för alla". Det gäller ju att varje deltagare skall ges bästa möjligheter till stöd oavsett kön eller bakgrund och att projektets arbetssätt skall motivera och stötta kvinnor och män att våga bryta stereotypa mönster vid val av arbetsträningsplats, studier och arbetsplats. För att göra det möjligt kommer handledare på arbetsplatserna få utbildning i hur de bäst möter deltagare och hur jämställdhetsintegrering sker till vardags.

Den gemensamma avsikten är att både det ideella föreningslivet, näringsliv och offentlig sektor ska vinna på att fler personer som står särskilt långt från arbetsmarknaden involveras i arbete eller studier. Transnationella utbyten och gemensamma event skapar gemensamma intressearenor där chefer, anställda, personer ur målgruppen och de som har till uppgift att stödja förenas på samma självklara sätt som på en fotbollsarena eller i en annan förening. Att tillsammans inhämta och sprida erfarenheter ger mervärden i form av kunskap om metoder och aktörer i andra länder och inte minst i form av mellanmännsliga möten bland de svenska representanterna under resans gång.

Från styrelsens initiativ och medlemmarnas ambition att äga och driva ett gemensamt projekt till processen att samla alla aktörer kring skrivning har Sjuhärads samordningsförbund påvisats som en lämplig projektägare att samla de olika aktörer som fortsatt behövs för att nå delregionala, regionala och nationella mål om inkludering.

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

I korthet ses Sjuhärad stå inför motsvarande svårigheter som Västsverige, riket och övriga EU när det gäller att underlätta övergångarna till arbete för de kvinnor och män som står särskilt långt från arbetsmarknaden. Problemanalysen baseras delvis på aktörernas olika förstudier och initiativ, nationella och lokala behovsiffror samt kunskap om problem i relation till tidigare projekt och inte minst den insikt om problemens svårighetsgrad som finns i relation till ordinarie uppdrag. Det gemensamma Krut-projektet är en kunskapskälla i analysen. Då gavs insatser åt många, men ännu återstår fler med behov av särskilt stöd. Av de som var deltagare då kunde 80 % stärka sina möjligheter till arbete och 22 % få ett arbete, relativt jämt fördelat mellan kvinnor och män. Glappet tolkas som ett behov av att både ge stöd till presumtiva deltagare och att förändra attityder på arbetsgivarsidan.

Individer med sammansatta problem behöver stöd till arbete. Informella kontakter och sociala nätverk är viktiga för inträdet på arbetsmarknaden och fördröjningar kan ge långvariga negativa arbetsmarknadseffekter enligt IFAU, Institutionen för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering. Inträdet ger värdefulla kontakter och erfarenheter som kan hjälpa personen tillbaka in i arbete och det går att ta reda på hur den förra arbetsgivaren uppfattade personen i fråga. Arbetsmarknadsanställningar är ett sätt att ge kompetensutveckling och nätverk till utsatta individer men vissa kvinnor och män är till följd av befintliga stödstrukturers utformning i Sjuhärad diskriminerade i fråga om dessa insatser. Det saknas också ofta kunskaper hos arbetsgivare om hur att handleda personer med olika svårigheter så att kunskaper och potential överväger de svårigheter som förknippas med målgruppen, oavsett hur normen ser ut. Projekt Krut har visat på vikten av att involvera deltagare i konferenser och annat övergripande arbete, men det saknas erfarenhet och utbud av exempelvis gemensamma transnationella utbyten som blandar personer i beslutsfattande position med de som är i extra stort behov av stöd. Inget befintligt projekt i Sjuhärad kan erbjuda sådana informella och ändå arbetsrelaterade kontaktytor som samtidigt kan kompetensutveckla representanter från båda parter.

Sjuhärad behöver mer aktiv attitydpåverkan som främjar tillgänglighet och mångfald. Arbetskraftsdeltagandet bland befolkningen totalt är 79 %, bland funktionsnedsatta 66 % och bland de med nedsatt arbetsförmåga 55 %. Om fler rustas till reell arbetskraftsresurs kan utveckling i befintliga små och medelstora företag stimuleras. Att bryta normer kräver mod oavsett det gäller könsnormer eller kulturella normer. För personer från familjer utan utbildningstradition kan studier vara lika avlägset som för vissa män att arbeta som undersköterska eller för kvinnor att bli brandman. Förändrade attityder behövs för att förstärka företagets förmåga att se kompetensen och därmed nyttan av att anställa personer ur målgruppen. Många personer i den särskilt utsatta gruppen har resurser som skulle kunna tillföra företagen nytta och konkurrenskraft.

Arbetsökande med utsatt position på arbetsmarknaden har ökat med knappt 100 000 personer sedan början av 2004 enligt "Samlad uppföljning av funktionshinderpolitiken – hur är läget 2015?" Andelen har ökat från 47 % 2004 till 64 % 2014. De grupper som ökat snabbast är utomeuropeiskt födda och personer med funktionsnedsättning. En av de starkt ökande grupperna är personer med Aktivitetsersättning. Nybeviljandena blir allt fler. En bidragande orsak till detta är att de psykiatriska diagnoserna har ökat. OECD lyfter i en rapport om Sverige att något måste göras åt den psykiska ohälsan. Större flöden av personer med sammansatta behov kräver ett projekt med någon form av uppföljningsbar introduktionsdel som rustar deltagare med vissa basverktyg. Presumtiva deltagare bedöms exempelvis behöva praktiska redskap som underlättar hantering av stress och livskriser och insikt i hur deras unika personliga behov kan tillgodoses.

Att tillvarata och öka målgruppens kompetens och arbetsförmåga är viktigt för att kunna möta nuvarande och framtida rekryteringsbehov hos företag och offentlig verksamhet. Andelen arbetsökande kvinnor och män som varje månad lämnar arbetsförmedlingen till arbete är betydligt lägre för utsatta grupper än för övriga. I Arbetsförmedlingens arbetsmarknadsrapport 2015 påpekas att deltagande i praktik är positivt för möjligheten att få ett subventionerat arbete. Volymerna i praktik är historiskt sett låga, dessa skulle kunna ökas för att stärka de arbetsökandes position på arbetsmarknaden, men det är då viktigt att

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

deltagaren upplever sig vara vinnare på utbytet. Kvinnor och män som står särskilt långt från arbetsmarknaden står dock oftast även långt ifrån att klara en regelrätt praktik. Då krävs istället arbetsträning för att lära känna sin egen förmåga och utvecklas för att kunna ta del av Arbetsförmedlingens utbud, eller arbetsmarknadsanställningar. Det finns behov av en bildnings- och kompetensutvecklingsdel i ett projekt som i samverkan med olika bildningsaktörer kan utarbeta någon form av koncept/ färdighetsdokumentation så att deltagaren kan uppmärksamma sin utveckling och förmedla sin förmåga.

Tidsperspektiven i rehabilitering och kompetensutveckling är problematiska. Målgruppen har ofta har lång tid av utanförskap och upprepade misslyckanden som avbrutna studier etc. bakom sig. En svårighet är då att kombinera behovet av snabb upplevd nytta och samtidigt kunna svara upp till långsiktigt hållbara flexibla stöd. Bakom tidigare misslyckanden finns exempelvis bristande stöd i lärprocessen, att deltagare gjort normbundna för dem felaktiga yrkes- och utbildningsval samt avsaknad av arbetsplatser som tar emot personer med nedsättningar. Tidigare arbetskraftsinvandring gav ofta arbete inom några dagar efter det att man anlät. Dagens flyktinginvandring och anhöriginvandring präglas av lång väntan som är viktig att bryta. Sysselsättnings-graden för personer med utländsk bakgrund är lägre bland kvinnor än bland män och unga kvinnor från länder utanför Europa har flest instabila anställningar. (FAS2008). Många hälsoproblem gäller i synnerhet utrikes födda kvinnor. (undersökningar levnadsförhållanden ULF/SILC 2011, 2012). Där finns paralleller till tidigare erfarenheter från projekt Krut. Även om den faktiska hälsan inte nödvändigtvis blev bättre av projektets insatser kunde arbetsträning och arbete förbättra den upplevda hälsan samtidigt som individen blev självförsörjande. Vi bär fortfarande en stark berättelse där en medelålders kvinna med utländsk bakgrund och många, många år av utanförskap delgav att "det gör lika ont i kroppen, men smärtan påverkar mig inte lika mycket nu när jag har ett arbete".

Fler kvinnor i Sjuhärad har likt henne blivit lite äldre innan behovet av stöd ytrar sig, medan fler yngre män än kvinnor har behov av stöd. Exempelvis ökar kvinnornas efterfrågan på stöd i samband med sjukskrivning och efter några år av föräldraansvar. Erfarenhet visar också att sjukskrivna kvinnor oftare ökar hushållsansvaret i förhållande till män, ibland med negativ påverkan på kvinnans motivation till arbetslivsriktad rehabilitering. Fler kvinnor än män har funktionsnedsättning med nedsatt arbetsförmåga samtidigt som fler män än kvinnor har ett arbete. Orsak och verkan tycks gå i vartannat och fortsatt behövs förbättrat arbete gällande tillgänglighet och jämställdhet. Personer med funktionsnedsättning ska kunna arbeta på lika villkor och rekrytering av nya medarbetare ska inte utestänga sökande med funktionsnedsättning, vare sig i det offentliga eller i näringslivet i övrigt. Men FN-konventionens rätt för personer med funktionsnedsättning att förtjäna sitt uppehälle på arbetsmarknaden i en miljö som är öppen och främjar integration är långtifrån uppfylld. Möjligheterna till arbete påverkas av både utbildningsnivå och typ av funktionsnedsättning. Förutsättningarna för den delaktighet som är så viktig för individens trivsel och välmående beror på hur tillgänglig miljön är som den enskilde befinner sig i. Hur individens resurser kan komma till sin rätt beror också på hur väl dennes förmågor kan passas mot rätt arbete. Attityder och fördomar är ett vanligt upplevt hinder för personer med nedsatt funktionsförmåga, både bland män och bland kvinnor.

Det ett problem att kvinnor och män med utländsk bakgrund precis som kvinnor och män med psykisk ohälsa och andra funktionsnedsättningar inte är attraktiva på Sjuhärads arbetsmarknad. Nästan en tredjedel av alla Boråsare är utlandsfödda, men bara en femtedel av dem har en anställning och då oftast lågavlönade jobb. Endast 5 % av de utrikes födda med anställning är någon form av chef så det verkar svårt att se de kompetenser som säkert finns i gruppen eller att det inte sker en likabehandling. Associationer till målgruppen leder idag till samhällskostnader snarare än utvecklingspotential och det finns tydliga skiljelinjer mellan personer i arbete och personer utan. Denna upplevda barriär leder till ett alltför lågt utbud av såväl lönearbete som arbetsträning hos arbetsgivare. En pilotstudie kallad Jobb Tillsammans som IF Elfsborg och Borås stad har genomfört under våren 2015 visar att positiva kopplingar går att skapa mellan deltagare och arbetsgivare i såväl offentliga som privata arbetsmiljöer men det finns inte idag resurser till att överföra framgångsrika delar av konceptet till fler deltagare, föreningar och platser.

Problemen kring att kvinnor och män, svenskfödda och utlandsfödda samt personer med eller utan funktionsnedsättning idag inte har samma makt och möjlighet att påverka sin livssituation drabbar alla i samhället. Det behöver åtgärdas genom ett för Sjuhärad nyskapande flöde av gemensamma rutiner och metoder som underlättar vägen till arbete för personer som står särskilt långt från arbetsmarknaden.

Vilka relevanta erfarenheter/kunskaper finns det inom området?

Sjuhärads samordningsförbund kan med stabil organisation och ägarskara leva upp till ett omfattande projektåtagande. Samordningsförbundet drev det tidigare projektet Krut med stöd av finansiering från ESF under perioden 2012-2014. Projektet skapade ett stort engagemang hela vägen från yttersta ledning till operativ nivå och det engagemanget lever kvar.

Målgruppen i Krut var personer med komplex problematik och behov av samordnat stöd. Många deltagare hade funktionsnedsättningar i form av psykisk ohälsa, psykisk sjukdom eller neuropsykiatriska besvär. När deltagare har sammansatta problem av dessa slag och kanske därtill svårigheter till följd av utländsk bakgrund krävs en stödstruktur som förmår hantera svårigheterna och i förbundets ägarorganisationer finns både mycket erfarenhet av att driva ESF-projekt och god kunskap om målgruppen.

De strukturer som byggdes för projektadministration och genomförande av Krut finns bevarade och det finns erfaren personal att tillgå till kommande projekt. På förbundets kansli finns kompetens och erfarenhet av tillgänglighetsfrågor som kommer projektet till nytta.

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

Välfungerande metoder som arbetades fram inom Krut gällande kartläggning och pre-rehabiliterande aktiviteter implementerades i myndigheternas ordinarie arbete eller i förbundsfinansierad verksamhet. Med projektmedel från ESF för att utarbeta och testa dessa metoder skapades ett utvecklingsarbete som nu ligger till grund för ett önskat kommande projekt.

Arbetet då stärkte samverkan mellan ägarparterna och förbundet vill nu utvidga samverkan ihop med arbetsgivare och social ekonomi. Avsikten är att enas om fortsatt utbud av aktiviteter som idag inte finns i det ordinarie utbudet. Förbundet och dess parter åtar sig igen att implementera nya effektiva arbetsmetoder och rutiner som formas inom POINT för att stödja en välfungerande stegförflyttning för personer som annars riskerar att falla mellan stolarna. Med Krut i färskt minne räds inte projektägaren att om nödvändigt ta ut nya riktningar så att POINT ger goda avtryck i Sjuhärad över tid.

Beträffande operativt jämställdhetsarbete finns kunskap och goda exempel både från förbundets egna projekt och från andra projekt i närområdet. Vinnande arena och de metoder som arbetades fram under projektet är bra, används i viss utsträckning redan men inom POINT kan nyttjandet utökas. Deras Vinnande metoder för att kartlägga och matcha jämt där handläggare uppmanas och utmanas att ställa frågor tvärt om och att reflektera kring vilka frågor som skulle ställts om personen var av annat kön är enkla men effektiva redskap i jämställdhetsarbetet.

Samordningsförbunden i Västra götalandregionen stärker varandra med samverkan i ett regionalt nätverk och där finns ytterligare kompetens om jämställdhet. Från detta erfarenhetsutbyte medför vi framförallt strukturpåverkande genusperspektiv som hur tex könsuppdelad statistik kan medvetandegöra skillnader och påverka beslutsfattande.

Att bryta normer och skapa bred attitydpåverkan är svårt. Inom förbundsverksamhet finns viss erfarenhet gällande genusperspektiv och t ex erfarenhet av arbetet med Somaliska kvinnor, där normen från hemlandet varit att kvinnan inte lönearbetat utanför hemmet. Utmanande och normbrytande kan då vara att våga arbetsträna hos en extern arbetsgivare och att de uppgifter som utförs känns trygga. Det får inte bli ett självändamål att alla skall testa yrken eller utbildningar för att bryta könsstereotypa mönster, däremot skall den personal som rekryteras stödja alla till att göra det de själva har motivation och vilja till. Projektet kan visa på möjligheter och ge stöd till de som vill och vågar gå emot gängse traditioner och normer.

Generellt är kvinnor underrepresenterade i beslutsfattande positioner, men så är inte fallet i Sjuhärads samordningsförbund. I styrelsen är antalet kvinnor 10 av totalt 14 ledamöter och ersättare och en av dessa kvinnor är ordförande. Även förbundschefen är kvinna.

Sjuhärads samordningsförbund samlar enligt ovanstående en bred kompetens och förmår i vissa fall att bryta normer, men har också skapat en tillåtande kultur av att våga fråga och våga tillåta olikheter. Styrelsen har medvetet rekryterat personal efter kompetens och ser bortom eventuella funktionsnedsättningar. För att kunna påverka fler till attitydförändring är det en styrka eller rent av ett måste att "leva som man lär" på det vis som praktiseras inom förbundet.

Styrelsen är aktiv och driver förbundets frågor kommunalt i beslutsfattande organ, hos Arbetsförmedling, Försäkringskassa samt inom regionens hälso- och sjukvård. Från tidigare styrgrupp för projekt Krut finns personer i beslutsfattande positioner med erfarenhet av att implementera projektets verksamhet i de olika kommunerna och förbundet.

Genom IF Elfsborg- Vi tillsammans samt tidigare samarbete har projektet tillgång till duktiga företagare vilka kommer sprida kunskap och positiv påverkan, vara med i planering och genomförande av handledarutbildningar till andra arbetsgivare och chefer för att vidga medvetandet om och vikten av CSR, samhällsansvar och socialt ansvarstagande och hur det kan kombineras med företagsnytta. På sikt kommer detta att öka målgruppens chanser till långsiktigt hållbar etablering på arbetsmarknaden och bidra i riktningen att nå Västra Götalandregionens vision om det goda livet.

Tillvägagångssätt

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

Tre månaders analys- och planeringsfas inleder projektet. Målet är tydliga rutiner för styrning och uppföljning av de metoder som tillämpas, att kompetent personal är på plats och att rätt deltagare börjar med rätt aktiviteter.

Projektägaren har styrgrupp och tydlig struktur för ledning klar inför start.

Projektledaren inleder det operativa arbetet. Utvärderare avropas och samarbete påbörjas som fastställer utvärderingsupplägg med mål, indikatorer, förväntat resultat och effekter. Arbetet med principer för jämställdhet, tillgänglighet och ickediskriminering integreras i grunden för långsiktig attitydförändring hos målgrupp, ägar- och samarbetsparter.

Projektledaren har kontakter med utförarrepresentanter i hela Sjuhärad och följer att personal rekryteras utan avkall på kompetenskrav och gärna med bakgrund som speglar svårigheter från projektets målgrupp. Utbildningsmanualen som ligger till grund för varje deltagares målskapande introduktion färdigställs. Dialog med utlandskontakter för transnationella aktiviteter påbörjas och avtalsförslag för samarbeten tas fram och tecknas.

För långsiktig nytta av projektmetoder och insatser fastställs Implementerings-, kommunikations- och attitydpåverkansplan.

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

Camp Elfsborg har 55 medlemsföreningar från Sjuhäradsområdet så med samarbetet med Elfsborg nås i detta skede många genom en liten personalinsats. "Guldlaget" har de positiva influenser som ska överföras till anställning av personer i målgruppen och för att skapa starka kopplingar mellan föreningens nätverk och projektet byggs delar av grunddokument tillsammans.

Gränssnitt mot övriga Sjuhäradsprojekt tydliggörs. Beröringar är bland annat horisontella värden kring likabehandling, jämställdhet och tillgänglighet samt psykisk ohälsa, handledarutbildning och transnationalitet. Kännedom om varandras unika insatser hjälper att lotsa deltagare till rätt insats utan prestige leder och till bästa utveckling för deltagare och attitydpåverkan.

Syfte med analys- & planering är effektiv tillämpning av projektets nya verktyg samt positiva associationer till inkludering av kvinnor och män ur den extra utsatta målgruppen på ett sätt som är helt nytt för Sjuhärad. Manual för att introducera individer i samverkan och kartlägga individens potentiella stöd från olika aktörer kommer att vara framtagna för tillämpning inför första grupp, men beräknas behöva kompletteringar i takt med att upplägget testas på olika platser. Skiss till överlämningsdokument för tydligt målstyrd stegförflyttning finns inledningsvis men denna och någon form av färdighetsdokumentation för den praktiska arbetsträningen utformas över hela genomförandetiden i samverkan med arbetsgivare och föreningsliv.

Genomförande är 31 månader med aktiviteter till 900 kvinnor och män ur målgruppen, och till en bredd av arbetsgivare och allmänhet som behöver nya förhållningssätt. Målet är att etappindelad och välstrukturerad nyttja olika metoder i aktiviteter som för individer närmare hållbart arbete och studier. Tex introduceras metoden ACT (ej terapi utan kognitiv träning för psykisk hälsa) och Supported EDucation vilka ännu inte fått spridning i Sjuhärad. Målet är också att den positiva och inkluderande attityd som förenar människor kring fotboll och föreningsliv ska leda till en bred och positiv attitydpåverkan i relation till arbetsgivare och medarbetare inom såväl offentlig sektor som övrigt näringsliv.

Genomförande inleds med Kick off där representanter för näringsliv, samarbetsparter, ägarparter och målgrupp deltar. Gemenskap och kunskap om goda exempel blir sätt att naturligt involvera alla, med eller utan nedsättningar och oberoende av hudfärg, kön eller annat som kanske till vardags avgränsar vissa.

Deltagaraktiviteter utgår från varje individs behov av anpassningar och planering. För att undvika inlåsning sker aktiviteterna i upp till fyra steg och med stegvis förflyttning.

Det obligatoriska målskapande steget ger under sex veckor varje individ redskap för att lära känna sig själv och skapa sin egen plan till arbete. Möjligheter gällande inre/egenstyrda förutsättningar och yttre faktorer som kan kompensera rådande nedsättningar dokumenteras (tex vilka aktörers olika hjälpmedel eller bidrag som kan komma ifråga för att kompensera dem själva eller arbetsgivaren). Vissa gruppaktiviteter ingår, med det individuella perspektivet kvar. Friskvård och ACT-utbildning ges exempelvis till samtliga för att grundlägga med en sund inställning till psykisk (o)hälsa och ge vissa generella verktyg att hantera livets vardag. Studie- och yrkesvägledning visar på möjliga vägar, uppmuntrar kvinnor och män att våga utmana stereotypa val och i kommande arbetsträning välja yrken och arbetsplatser utanför normen. Momenten ökar deltagarnas insikt om samband mellan utbildning och etablering på arbetsmarknaden, samt ger näring åt jämställdhet. Varje deltagare skapar sin handlingsplan mot arbete/studier. Var och en uppdaterar sin plan så att den omfattar utträde ur projektet. De omständigheter/färdigheter som behövs för att deltagaren ska uppleva att projektet lett till eftersträvarvärda förändringar definieras så att projektets stöd efter den stegvisa förflyttningen kan fasas ut utan att upplevas som kritiskt för deltagaren.

Det värdegrundsskapande steget är ett möjligt andra steg i samarbete med föreningslivet. Att få vara på en arbetsplats som representant för en förening stärker individen, skapar ett uppdrag bortom den egna nyttan och minskar känsla av utanförskap. Deltagande kvinnor och män får i upp till tre månader som föreningsambassadör ta ansvar och söka sin riktning mot arbete. Föreningarna och deras sponsorföretag utvecklar sitt CSR-arbete genom att ta emot personer för arbetsträning. I handledarutbildning erbjuds kunskap om målgruppen och stödinsatser som finns att tillgå. I utbildningen kommer företagare, som redan arbetat med målgruppen, vara delaktiga för att ytterligare förstärka vinster med att arbeta med målgruppen.

I Bildningssteget som följer väljer deltagaren studiespår eller arbetsspår.

Studiespåret ger stöd utifrån Supported EDucation och studie- & yrkesvägledning. Kunskapsnivåtester, studieteknik, prova-på-studier med pedagogiskt stöd och stöd i ansökan till utbildning och information om olika studieformer ingår. Det mesta sker i grupp utifrån deltagarens nivå. I samma grupp kan ingå både kvinnor och män som behöver grund- gymnasie- eller högskola. Deltagarna och projektpersonalen samverkar med gymnasie, vuxenutbildning, folkhögskolor och bildningsförbund på jakt efter de former och förutsättningar som är bäst för individerna. Deltagaren planeras ansöka till utbildning och studiefinansiering innan gruppaktiviteten avslutas. Anpassning sker för kontinuitet i aktivitet fram till studiestart.

Arbetsspåret ger istället stöd utifrån Supported Employment. För personer med psykiska funktionsnedsättningar ges stöd utifrån IPS. Arbetsträning eller arbetsmarknadsanställning används för kompetensutveckling och vissa medel finansierar arbetsmarknadsanställningar till kvinnor och män som är i gråzonen mellan myndigheter eller som helt står utan offentlig försörjning. Arbetsförmedlingen kopplas in om de inte funnits med i deltagarens plan tidigare.

Färdighetssteget stöttar slutligen deltagaren med individuell tidsanpassad uppföljning och stöttning i arbete eller studier enligt plan som upprättades i målskapande steget och vid behov reviderats under väg. Erfarenhet säger att det många gånger är svårare för personer med sammansatt problematik att behålla ett jobb än att få det, så deltagare som fått arbete på reguljära arbetsmarknaden och behöver fortsatt stöd får viss uppbackning enligt plan för projektavslut. Samma sak gäller studier, det är

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

lättare att komma in än att hålla ut och ta examen. Om studier bedrivs på annan ort används Skype eller annan teknik för samtal enligt Supported Education till utträde sker.

Transnationell del är tio resor i tematiskt indelade blandade grupper om ca åtta personer som skapar god dynamik till fortsatt spridning på hemmaplan. Både på hemmaplan och utomlands mixas den resande gruppen till förmån för en givande dialog kring människors lika värde. Varje grupp involverar olika representanter från några av sociala ekonomin, dess sponsorföretag och nätverk som tillsammans med deltagare ges möjlighet till transnationellt erfarenhetsutbyte kring CSR, studier, branschspecifikt, föreningsliv etc. Nya utländska parter och/eller kontakter från tidigare ESF-projekt Krut eller ESF-projekt Space inbjuds att följa det arbete som sker i POINT.

Spridning av information och resultat sker kontinuerligt för att minska fördomar kring kvinnor män med funktionsnedsättning och/eller utländsk bakgrund. Personer som lyckats hitta sin plats på arbetsmarknaden och företag som har gjort lyckade rekryteringar av personer ur målgruppen visar vinster som är viktigt att uppmärksamma för att kunna få reell attitydförändring på bred front. Vissa Galaevent blir för unika gäster och andra evenemang blir publika. Goda gärningar inom projektet som årets handledare, årets arbetsträningsplats, transnationellt utbyte etc förmedlas. Deltagare och målgrupp involveras i spridningsarbetet internt och externt.

Media och publika evenemang är en viktig del i projektets attitydpåverkan. Inom POINT ordnas en central funktion med särskilt ansvar för påverkan tillsammans med uppföljning av att jämställdhetsintegrering, tillgänglighets- och likabehandlingsarbete bedrivs och utvecklas i samtliga aktiviteter och under hela projektets gång.

Syftet med genomförande är att personer med utländsk bakgrund och/eller funktionsnedsättningar berikar arbetsmarknaden med sina respektive kompetenser.

Två slutmånader sker uppföljning av resultat och effekter på individ- och organisatorisk nivå ihop med slutrapporteringar samt ekonomisk slutredovisning. Syftet är att avrunda och slutrapportera projektet väl och fasa in projektets nydanade metoder i ordinarie arbete.

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

Målgrupp är kvinnor och män i Sjuhärad i åldern 15-64 år som står särskilt långt från arbetsmarknaden, personer med utländsk bakgrund och/eller olika former av funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Dessa personer kan vara arbetslösa, långtidssjukskrivna eller riskerar att bli långtidssjukskrivna och har en sammansatt problematik där behov av samordnat stöd föreligger eller förutspås. Det stora flertalet har behov av flera myndigheters stöd och löper stor risk att bli långvarigt beroende av samhällsinsatser om problem inte avhjälpas.

Med funktionsnedsättning avses inte bara en diagnos utan det kan vara kvinnor och män med sammansatt medicinsk, psykisk och social problembild som ger stora arbetsmarknadsrelaterade svårigheter. Hos flertalet av kvinnorna och i något lägre grad bland männen finns psykisk ohälsa i kombination med andra försvärande omständigheter. Exempelvis är utbildningsnivån ofta låg och utanförskapet förstärkt av mobbning, trauma eller upplevd hopplöshet som förstärks av lång väntan och/eller hög grad av nedsatt funktion, men med rätt stöd och rätt attityder från arbetsgivare bedöms dessa personer kunna komma i arbete. Från projektet avgränsas personer som står särskilt långt från arbete men till följd av permanenta svåra nedsättningar inte bedöms kunna rehabiliteras till arbete.

Referenspersoner ur målgruppen involveras i analys-och planering för utformning av manual kring introduktionssteg med målskapande, stegförflyttning och avslutsplanering. Det är viktigt att forma manualen så att den i möjligaste mån ger motsvarande process och likabehandling oavsett i vilket geografiskt område den tillämpas, och framförallt att det finns utrymme att möta skilda individuella behov inom dess ramar.

Referensgrupper av olika sammansättning kommer fortsatt att involveras kring planering av t ex transnationella inslag och kickoff samt publika evenemang. Alltsedan Krut-projektets genomförande har förbundet fortsatt att tillämpa en nära dialog med målgruppen i det löpande arbetet. Målgruppens förståelse och idéer om stödbehov etc. kopplat till psykisk ohälsa har närmast uppmärksammats inför planering av en kommande myndighetsöverskridande samordningsförbundsdag och delar av dessa kunskaper tillförs projektet. Om möjligt involveras målgruppen i delar av den handledarutbildning som erbjuds till arbetsgivare.

Alla delar i genomförande är direkt riktade till målgruppen som också indirekt påverkas av det attitydpåverkansarbete som präglar projektet.

Deltagandeaktörer och samverkanspartners är samordningsförbundets ägare: Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, de åtta Sjuhäradskommunerna samt Västra Götalandsregionens hälso- och sjukvård. Samtliga bidrar i projektplanering och fortsatt del i analysfas samt tillför arbete med målgruppen i genomförandefasen. Sjukvårdens synliggörs friskvårdande och med egenhjälp i form av ACT för att minska vårdkonsumtion medan övriga verkar i relation till respektive uppdrag som snarast förväntas öka behovet av insatser i form av bidragsanställningar, särskilt högriskskydd handikappersättning eller andra stödformer som förbättrar den enskildes möjlighet att få och behålla ett arbete.

Utbildningsanordnare är strategiskt viktiga då många ur målgruppen saknar gedigen utbildning och slutbetyg. Projektet ska

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

stimulera målgruppen till fortbildning för att öka individens kompetens och anställningsbarhet och behöver då föra en nära dialog och samarbete med aktuella utbildningsanordnare om exempelvis tillgänglighet i relation till målgruppens nedsättningar. Framför allt bedöms Komvux, SFI, Gymnasieskolor, Folkhögskolor, Studieförbund och Kulturskolor vara aktuella medan Högskola troligen enbart är relevant för ett fåtal. Notera att samtliga kommuner i Sjuhärad tecknat en avsiktsförklaring om Dua-överenskommelse med Arbetsförmedlingen och att det under hösten 2015 är ett pågående initiativ att teckna dessa. Brister som framkommer i den processen kan komma att ligga nära delar av den målgrupp som avses i POINT och ett sådant eventuellt projekt blir då ännu en tänkt samarbetspart. (Initiativ pågår med arbetsnamn Sjuda)

Projektnytta av samverkan dubbelriktas då det tidigare beviljade förbundsgemensamma projektet Space efter en grundläggande planeringsfas kommer att erbjuda ett antal personer ur målgruppen utlandspraktik. De erfarenheter som då skapas inom Space-projektet tillvaratas och sprids genom att exempelvis låta de unga kvinnorna och männen berätta om sina transnationella erfarenheter i de olika steg som POINT erbjuder. De ombytta rollerna som uppstår när svenskar praktiserar på företag i utlandet kommer att ligga till grund för värdediskussioner och ge goda förebilder gällande inkludering av personer med utländsk bakgrund. Även då vi i Sjuhärad tar emot utländska praktikanter inom ramen för Space öppnar vi upp för diskussioner kring kompetens och utländsk bakgrund. Är mottagandet olika på arbetsplatsen beroende på vilket land personen kommer ifrån och hur kan vi undvika sådana skillnader? En verklig möjlighet till attitydpåverkan.

Även andra projekt är tänkta samarbetspartners. Startskottet har till exempel fokus på psykisk ohälsa och transnationella inslag planeras där besök, erfarenhetsutbyte och mottagande från utlandet kan bli aktuellt. Deltagare skall på lämpligt vis erbjudas projektdeltagande i en för dem utvecklande ordning (Startskottet bedöms vara uppsökande och motiverande medan Point blir aktuellt i nästa skede men ordningen avgörs i samverkan) Diskussioner förs även om samverkan kring metoder och kringadministration som avtalstecknande etc. I genomförandefasen kommer platser för handledarutbildning att ställas näringslivet till förfogande och det är en samverkansvinst om även de handledare som är knutna till Startskottets deltagare kan erbjudas att ta del av utbildningen. I avslutsfasen kan återigen samverkan med detta eller motsvarande projekt intensifieras för att på båda håll och på bästa sätt stödja implementering hos berörda aktörer i Sjuhärad. I analys och planering sker en översikt över eventuellt tillkommande projekt där samverkansvinster kan skapas.

Näringslivet och den offentliga sektorn som arbetsgivare blir samverkanspartner och intressenter i genomförandefasen. Involvering sker genom det operativa arbetet med deltagare och genom att representanter från olika myndigheter och företag deltar i handledarutbildning, transnationella inslag och galor samt publika evenemang som genomgående pekar på vinster med inkludering och tillgänglighet. Vinsterna ställs i detta fall i relation till företagets ekonomi, arbetsmiljö och övrig nytta snarare än de utsatta individernas nytta. Arbetsgivare som tar emot personer för arbetsträning och på så vis skapar sig goodwill gällande CSR-insatser kommer i förlängningen skapa självuppfyllande profetior när de ser arbetsplatserna berikas. (Goda rykten, transnationella erfarenheter och egna nya nätverk genom projektet) Vid framtida rekryteringar kommer de ha lättare att se möjligheter hos personer de kanske skulle ha ratat tidigare, och det kommer på sikt att bli lättare för personer med utländsk bakgrund och/eller funktionsnedsättning att få anställning på reguljära arbetsmarknaden. Arbetsgivare involveras även i stegvis kompetensförskjutning inom respektive företag eller arbetsplats. När fler ur den målgrupp som står längst från arbete motiveras till studier kommer det i förlängningen att bli lättare att rekrytera välutbildad personal, och för de som inte når så långt kan istället redan utbildad personal ta kliv framåt medan deras arbetsuppgifter kanske kan bemannas genom de av projektets deltagare som utan att studera vidare söker inkludering i arbete.

Den ideella sektorn engageras inledningsvis genom IF Elfsborg Vi tillsammans för att sedan knyta an till flera ideella samverkanspartners. Metod för övriga föreningars deltagande formas under projektets gång. I samverkan med dem och målgruppen detaljformas inom analys- och planeringsfasen värdegrundssteget och de strukturer och planer som är gemensamma för det transnationella arbetet och attitydpåverkan. Det upplevs ibland vara lite si och så med fotbollens jämställdhet men när det gäller likabehandling borde fler dela deras inställning om att göra lika för alla, och när det gäller tillgänglighet ligger Borås Arena i framkant. En vinst med att involvera en stor välrenommerad klubb i alla projektfaser och spridningsinsatser är den folkliga förankringen och de positiva associationer som därmed skapas. Detta tillvaratas i exempelvis kommunikationsplanen. Genom föreningens nätverk av medlemsföreningar och sponsorföretag når vi ut i hela Sjuhäradsområdet. Dels för att sprida arbetssätt och metoder till föreningar, dels för att företag ska ge arbetsträningsplatser och i förlängningen förändra attityder till målgruppen som potentiell arbetskraft. Föreningens engagemang är medialt intressant och ger en bredare publik. Redan nu har förbundet företagskontakter som är villiga att vara med och utforma och till viss del medverka i handledarutbildningen. Företagare sprider på så vis positiva attityder och arbetssätt till andra företagare.

Alla invånare i Sjuhärad är slutligen indirekt intressenter av projektet. När SCB i sin arbetsenkät frågar om upplevelsen av diskriminering, uppger var fjärde person med funktionsnedsättning att de har upplevt sig diskriminerade, medan siffran enligt Rivkraft är hela 40 %. Negativa attityder och okunskap från handläggare/arbetsgivare skapar vantrivsel medan kollegors förståelse på en eventuell arbetsplats anges kunna skapa trivsel. Oavsett om vi är arbetsgivare, handlägger stöd eller är medmänniska och kollega är det bara tillsammans vi kan åtgärda attitydproblemen. Vissa evenemang blir publika och för att nå ut med budskap är goda relationer med media en nödvändighet. Vi är alla människor med olika bakgrund och behövs på arbetsmarknaden med våra styrkor, och trots våra svagheter.

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?

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

Risکاناليس

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

Risk	Åtgärd
Deltagare inte når personligt uppsatta mål i handlingsplanen inom definierad tidsram De stegvisa förflyttningarna uteblir. (ev. Förvärrad sjukdoms- och/eller problembild under pågående deltagande)	Se över handlingsplan. Revidera i samråd med involverade handläggare vid behov, eller stöd deltagare i kontakter med tillämplig profession inom t ex kommun eller vården. Avstämning med både handledare och deltagare om vilka mål som ska uppnås för att göra ett avslut. Eventuellt avslut i projektet för att andra insatser krävs.
Svårigheter att rekrytera personal till någon del/uppdrag	Analysera orsaken till svårigheterna. Lyft frågan till strategisk nivå för stöd. Ta stöd av befintlig personal
Personalomsättning/sjukdom hos personal	Täck upp med stöd av befintlig personal och nyttja de rutiner/ beskrivningar som upprättats för förebyggande och implementeringsstöd
Otillräcklig medfinansiering	Tydlig genomarbetad medfinansieringsplan. Tät uppföljning. Som sista utväg sänka utgifterna
Vi håller inte tidsplanen	Förebyggs genom att styrgrupp kontinuerligt stämmer av/följer upp. Vid behov revidera tidsplanen i samråd med ESF.
Projektet drabbas av dålig publicitet alternativt svårt att få media intresserade av projektet.	Noggrann kommunikationsplan och goda ambassadörer. Leva värdegrunden helt och fullt så att negativitet undviks.
Föreningslivets del av projektet – utestänger vissa?	Elfsborg innebär fotboll och sport – men också CSR o samhällsansvar. Engagera bredden i föreningslivet.
Personer som behöver hjälpmedel för att kunna genomföra sin arbetsträning utestängs då man inte kan få hjälpmedel för en arbetsträningsplats.	Dialog med ESF-rådet och eventuell revidering av budget för att möjliggöra inköp eller att hyra in hjälpmedel.
ESFs upphandling av utvärderare dröjer	Upphandla utvärderare på egen hand.
Galan för årets arbetsplats/handledare blir inte någon succé – företagen inte intresserade alternativt har ej möjlighet att lägga ner tid på att delta.	Förebygg i kommunikationsplan. Skapa intresse genom lockande inbjudningar och ta hjälp av media för att påvisa en kommersiell nytta av att vara med. Nyttja goda exempel och ambassadörer för att locka
Offentliga sektorn hamnar utanför – för mycket fokus på företag.	Se över projektets språkbruk. Arbetsgivare! Ta nya tag för att få med offentliga sektorn
Attitydpåverkansarbetet misslyckas	Kontinuerligt under projektiden analysera attitydpåverkansarbetet och stämma av så att målet om attitydpåverkan nås, eventuellt vidta ytterligare åtgärder för att stärka attitydpåverkansarbetet.
Svårigheter rekrytera deltagare el Förändrade regelverk hos försörjande myndigheter som påverkar deltagares möjligheter till deltagande i projektet	Öppen och tät kommunikation med alla remittenter. Tydliga gränssnitt. Om möjligt undanröja hinder för enskild och försöka att på sikt förändra strukturer för att undanröja hinder för målgruppen.
Problem med att genomföra transnationella inslaget ifall utlandet ej har medel att komma till Sverige.	Samarbete genom SPACE projektet samt inslag för att förmedla Pointereferenser till andra länder i samband med att vi tar del av deras erfarenheter.
Ordinarie stödstrukturer för deltagare i anställning är otillräckliga för att de långsiktigt skall kunna behålla arbete.	Verka för strukturell förändring av regelverk och ordinarie stödstrukturer.
Samarbetet med skola och utbildningsanordnare fungerar inte	Jämför svårigheterna med andra projekt och/eller sök stöd på annan nivå i organisationen
Jämställdhetsarbetet når inte fram på önskat vis i projektet.	Nyttja ESFs externa konsulter

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?

Projekt POINT ska bidra till att kvinnor och män, i Sjuhärad, med utländsk bakgrund och/eller funktionsnedsättningar i större utsträckning berikar arbetsmarknaden med sina respektive kompetenser. Genom effektiv tillämpning av projektets nya verktyg, med manual för tydligt målstyrd stegförflyttning, samt positiva associationer till inkludering av kvinnor och män som är extra utsatta stärks målgruppen på ett sätt som är helt nytt för Sjuhärad.

Detta görs genom att skapa tydliga rutiner för styrning och uppföljning av de metoder som tillämpas samt att etappindelad och välstrukturerat nyttja metoder som ACT mot psykisk ohälsa och Supported Education vilket ännu inte fått spridning i Sjuhärad. Den positiva och inkluderande attityd som förenar människor kring fotboll och föreningsliv ska leda till en bred och positiv attitydpåverkan i relation till arbetsgivare och medarbetare inom såväl offentlig sektor som övrigt näringsliv.

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

För att detta ska ske krävs förändringar på olika nivåer, men alla förändringar krävs inte nödvändigtvis för alla, eller i alla skeden. Detaljusteringar och indikatorer formas vidare i samverkan med den eller de externa person-er som utses att ansvara för uppföljning och utvärdering. Om så är lämpligt anpassas mål- och resultatformuleringar till eventuella planerade klusterutvärderingar.

Förändring på individnivå:

- Ökad insikt om sambandet mellan utbildning och etablering på arbetsmarknaden.
- Förstärkt insikt om påverkansmöjligheter och egenansvar.
- Ökad initiativförmåga och ansvarstagande.
- Långsiktig hållbar kompetenshöjning genom arbetsträning, arbetsmarknadsanställning och/eller studier.
- Ökad självinsikt och självförtroende.
- Ökad social kompetens.
- Mod att vid behov bryta inre och yttre normgränser i val av aktivitet, arbetsträning och studier.
- Förmåga att söka, påbörja och kunna genomföra studier.
- Förmåga att söka, få och behålla arbete.

Förändring på organisationsnivå:

- Förbättrad samverkan mellan myndigheter, utbildningsaktörer, näringsliv och föreningar.
- Välstrukturerad insatsstyrning utifrån målgruppens och individens behov, oberoende av försörjningsform.
- Utökade vägar för målgruppen att komma in på privata och offentliga arbetsplatser i form av arbetsträning, praktik och anställningar.
- Ökad tilltro till individens egen förmåga hos myndigheternas handläggare (relevanta och realistiska krav med tydligt egenansvar).
- Konsekventa och metodiska rutiner för jämställdhet, likabehandling och tillgänglighet

Förändring på projektnivå:

- Positivt socialt introduktionssteg där individen själv skapar sin handlingsplan.
- Strukturerat samarbete med ideella sektorn och föreningslivet.
- Könneutrala mönster i samtal, vägledning, arbetsträning och studiesituationer.
- Kvalitetssäkring av arbetsträning genom dokumenterade uppdrag i bildningsdelarna.
- Verkningsfulla metoder och tydliga manualdelar för olika aktiviteter som stödjer deltagare till långsiktigt hållbar etablering på arbetsmarknaden.

I analys- och planeringsfas kommer projektledning och styrgrupp arbeta vidare tillsammans med utvärderare och fastställa projektets mål och projektlogik.

Utifrån detta sker arbete med indikatorer och hur mål, resultat och effekter av POINT skall mätas på individ-, organisations- och projektnivå samt hur det skall följas upp och utvärderas under projektiden.

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

Alla i samhället är mottagare av projektresultat, men målgruppen som står långt ifrån arbetsmarknaden är primära mottagare. Föreningsliv, näringsliv och offentlig verksamhet är sekundär mottagare genom mer kunskap, ökad mångfald och ökat humankapital i sina organisationer. Goda erfarenheter och positiv inställning tas i sin tur emot i hela samhället då resurser nyttjas som de är avsedda och färre hamnar i utanförskap som skapar passivitet med påtvingna försörjningsstöd, ersättningar eller bidrag. Nedan beskrivs olika delar. Se även överskådlig bilaga.

Målskapande steg (återkommande gruppaktivitet om 6 veckor)

Basaktiviteten stärker individens motivation och färdighet och ger en skjuts i riktning mot långvarigt arbete eller mot studier. Genom inledande grundläggande kartläggning skapas en tydlig plan vidare. Upplägget är individuellt utifrån varje persons egna förutsättningar och samtliga deltagare har aktiviteter på heltid utifrån var och ens förmåga. Deltagaren själv formulerar avvägda mål för medverkan och i vilket skede det kommer att vara dags att lämna projektet. Studie- och yrkesvägledning samt friskvårdande aktiviteter grundlägger fortsatt nytta. Arbetsträning i kartläggande syfte kan ingå, under kortare tid eller del av veckan. ACT-kurs (kognitiv träning till psykisk hälsa) om 3 x 4 timmar ingår för alla deltagare och ger redskap att hantera livets stressituationer och eventuella kriser, nu och i framtiden. Med den samlade kompetensen och tillsammans med tillkommande aktiviteter inom projektet, eller genom andra angränsande projekt/aktiviteter, höjs deltagarnas förmåga att få och behålla kommande arbete och klara framtida studier.

Värdegrundsteget (återkommande perioder om 3-4 månader)

Vägledande arbetsträning och värdegrundsarbete tillsammans med förening, inledningsvis genom IF Elfsborg-Vi tillsammans. Utvald vägledande arbetsträning inom näringslivet eller offentlig verksamhet. Deltagare ansöker om medverkan i detta steg och inför start görs intervjuer med samtliga sökande. Detta skapar motivation och ger förutsättning till anpassning av arbetsträningsplats till förmån för företag, förening och deltagare. Med hjälp av det stora nätverk av sponsorer som Elfsborg tillhandahåller ges tydliga arbetsträningssuppdrag med möjlighet att växa, ta ansvar och visa lojalitet inom önskat intresseområde. Arbetsträning föregås av en introduktionsvecka med värdegrundsarbete och personal från Elfsborg är med och leder denna.

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

Arbetsträningen skapar positiva sammanhang genom gruppverksamhet och arbetsträning och bättre värdegrund genom samarbete med ideella sektorn och föreningslivet. Föreningslivet blir en bro mellan målgruppen och företagen. Företagen utökar sin kunskap om målgruppen och får en positivare inställning till att ta emot personer ur målgruppen i framtiden.

Bildningssteget (återkommande perioder om 3-6 månader)

Detta steg har två grenar, studielinjen och arbetslinjen och deltagarna väljer själva vilken av de båda de skall delta i. Deltagarna får stöd utformat utifrån Supported EDUcation och/eller Supported Employment samt möjlighet att söka önskad utbildning eller önskat arbete. Genom vägledning och individuell anpassning skapas skraddarsydd väg mot rätt arbete eller studier. Studielinjen förbereder studier genom gruppaktiviteter utifrån Supported EDUcation. Studier ger långsiktigt hållbar förankring på arbetsmarknaden då vi vet att lågutbildade personer som får en anställning annars riskerar att endast få en kortsiktig etablering på arbetsmarknaden. Kunskapsnivåtester, prova-på-studier med pedagogiskt stöd, studieteknik, hjälp med ansökning till utbildning, information och studiefinansiering ingår för att ge förutsättningar till ansökan till utbildning och studiefinansiering innan gruppaktiviteten avslutas. För de individer som behöver kontinuitet i aktivitet ska arbetsträning eller annan aktivitet fram till studiestart ingå inom projektets ramar. Supported EDUcation är relativt oprövad som metod i Sjuhäradsområdet och i projektets regi testas metoden och utformas till en lokalt anpassad teknik att fortsatt nyttja som en nydanande väg till en långsiktigt hållbar etablering på arbetsmarknaden för målgruppen.

Arbetslinjen är en genväg för målgruppen att lära känna arbetsmarknaden genom arbetsträning, praktik eller kompetenshöjande arbetsmarknadsanställning med stöd utifrån Supported Employment. Deltagare etablerar kontakter med Arbetsförmedlingen i de fall det inte skett tidigare. Deltagare ges en neutral plattform med förutsättningar att testa traditionella eller otraditionella yrken utan bundenhet till stereotypa mönster. Genom arbetsträning och anställning, skapas samtidigt kontakter med nya parter i näringslivet som kommer att uppmärksammas på vinsterna att ta emot personer ur målgruppen. Någon handledare kan exempelvis komma att ingå i en av projektets tematiska grupper för transnationalitet, eller uppmärksammas för personligt engagemang i samband med ett av projektets andra event.

Transnationellt utbyte (10 tillfällen med få-dagars utlandsstudieresor och fortlöpande spridning)

Ca 80 personer reser i mindre grupper till utvalda länder för att utbyta erfarenheter i relation till projektet. Olika tema kopplas till resorna för relevant utbyte gällande metoder och arbetssätt, som därefter sprids till personer som ej kunnat medverka under resan. Resorna avrapporteras vid projektets galor och inom deltagarinriktade aktiviteter. Samtliga tema är kopplade till projektets intressen. Exempelvis kan studeras hur Supported EDUcation används i föregångarländer och hur samverkan där sker mellan olika studieaktörer. Ett annat val kan vara specifika branscher inom textil, logistik och e-handel som är stora i Sjuhäradsområdet. Med tema HR, Human Resources, kan föreningsliv med utbyte mellan fotbollsklubbar och sponsorföretag ställas i fokus. Även CSR, corporate social responsibility, berör den sociala ekonomin och hur organisationer arbetar med upphandling med social hänsyn.

Kunskap inhämtas samtidigt som verkliga mellanmännsliga utbyten skapas och faktiska attitydförändringar sker genom att de som reser alla har olika förutsättningar men ändå reser tillsammans i grupp. Vi vet av erfarenhet från den transnationella delen i Krut att det skapar gränsöverskridande kontaktytor när tjänstepersoner i högre makposition deltar på samma förutsättningar som arbetslösa personer och att människor som kanske både är arbetsgivare och politiker får nya synsätt till personer med nedsättningar när de delat varandras vardag en tid. Det bidrar även till en ökad känsla av inkludering i samhället för de deltagare som tar chansen att delta. Den transnationella delen kommer ihop med resterande delar av projekt POINT att leva de horisontella principerna och leda till utveckling gällande individuella mål, på projektnivå och på organisationsnivå.

Färdighetssteget (återkommande perioder med individuell tidsram som fastställs i handlingsplanen i målskapandesteget och därefter revideras vid behov)

Detta steg är för deltagare som behöver fortsatt stöd då de påbörjat studier alternativt fått en anställning med eller utan lönesubvention.

Studerande deltagare som behöver fortsatt handledning enligt Supported EDUcation när studierna påbörjas ges bättre förutsättningar till hållbara studier i form av samtal. Om studierna bedrivs på annan ort används Skype eller annan teknik för detta ändamål. Detta stöd fasas ut successivt.

Den fortsatta uppföljning och stöttning som ges ökar antalet fullföljda studier och långsiktig etablering i arbete. För deltagare som lyckats erhålla arbete på reguljära arbetsmarknaden men som behöver fortsatt stöd ges istället korta uppföljningar som exempelvis förhindrar små problem att växa till stora. Om det t ex framkommer att flera deltagare stöter på liknande problem i regelverk, eller kanske kring diskrimineringsfrågor, kan projektet som en del av detta steg bidra till förändring av hämmande strukturer. Antal i varje steg styrs av deltagarbehov, anpassningar sker under tiden.

Handledarutbildning (Vid flertalet tillfällen efter behov, omfattning utarbetas under projektiden)

Utbildningen ska erbjudas de företag/organisationer som genom projektet eller dess samverkanspartners har eller kan komma att påbörja arbetslivsinriktade kontakter med målgruppen. Utbildningen anpassas efter mottagargrupp och ges både till större mixade grupper eller ute på företag för att nå så många som möjligt. I samband med fortbildningen ges relevant information gällande stödfunktioner, vad som förväntas, försäkringar et c ihop med enkel dokumentation kring hur projektet arbetar med arbetsträning mm. Ju fler som är införstådda med vikten av ett gott bemötande och vilka befintliga stödstrukturer som finns för målgruppen, desto fler vågar ta emot personer ur målgruppen för arbetsträning och i förlängning anställa. För att skapa en extra stark förankring ska delar av utbildningen hållas av företagare som redan påbörjat ett framgångsrikt arbete med målgruppen. Att som mottagare av utbildningen få till sig positiva erfarenheter från personer som befinner sig i en liknande situation ger en ökad trovärdighet och trygghetskänsla.

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

Kick-off- galor och spridningsevent. Samlingar och möten som i olika format inspirerar, sprider och stärker utvärderingens utvecklingsarbete. Här förmedlas goda exempel ihop med budskap som gör att fler företag och organisationer vill och vågar ta emot målgruppen. Erfarenheter från projektet i stort och från transnationella utbyten presenteras på ett sätt som involverar alla inblandade. Vissa event är publika och riktas till en bredare skara och i andra fall riktas inbjudan till handläggare, arbetsgivare, politiker deltagare och media eller andra nyckelaktörer. Alla evenemang ger avtryck i samhället om än på olika sätt. I samma anda som förbundet arbetar i övrigt kommer deltagare att vara aktiva i spridning av projektets metoder och resultat och delta i projektets event tillsammans med övriga intressenter.

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

Projektet kommer att följa upp och rapportera in uppgifter om deltagarna till Statistiska centralbyrån enligt ESF-rådets riktlinjer. Som all annan verksamhet inom samordningsförbundet registreras POINT för uppföljning i det nationella uppföljningssystemet SUS, där könsupplad statistik och rapporter kan följas över tid. Detta verktyg har utvecklats över tid och är idag ett effektivt och användbart redskap för att mäta resultat på deltagarnivå. Resultat som registreras är t ex förändring av försörjningsform, då deltagare går till arbete eller studier, eller då offentligt finansierad ersättning inte längre tas i anspråk av en deltagare. Mjuka resultat på individuell nivå sammanställs efter utvärderarens önskemål inom projektet men registreras inte i SUS. Resultaten av ökad anställningsbarhet kan t ex följas genom ny-/ eller återinskrivning hos Arbetsförmedlingen, förändrad inskrivning från arbetssökande med förhinder till arbetssökande med förhinder samt individens egen upplevelse av ökad hälsa. Numerärt bevakas att antalet deltagare nås under projekttiden och hur detta fördelas på kvinnor och män. Under projektets analys- och planeringsfas kommer utförligare uppföljningsunderlag att arbetas fram i samråd med utvärderare. För att uppföljningen skall komma att omfatta de underlag som utvärderaren efterfrågar sker kontinuerlig dialog mellan utvärderare, projektledning och styrgrupp. Då konkretiseras även hur jämställdhet, tillgänglighet och mångfaldsperspektiv på ett relevant sätt kan involveras i uppföljningen. Enkäter som behövs för att mäta resultat utöver vad som registreras i SUS formas eller väljs ut tillsammans med utvärderare.

En "lagom" uppföljning som mäter relevanta punkter hjälper till att kvalitetssäkra metodutvecklingen och underlättar implementering.

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

Utvärderare kommer att avropas bland de av ESFs upphandlade aktörer som finns att tillgå.

I analys- och planeringsfas kommer projektledning och styrgrupp arbeta tillsammans med utvärderare med att forma och fastställa ett konkret utvärderingsarbete.

Som bas får upphandlad utvärderare tillgång till projektets data ur SUS, det system där all verksamhet som bedrivs av samordningsförbundet registreras. Som komplement till detta formas indikatorer och hur mål, resultat och effekter av POINT skall mätas på individ-, organisations- och projektnivå, hur detta skall följas upp och utvärderas under projekttiden. Projektledning kommer att ha en tät dialog med ESF-rådet och månadsvisa rapporter som värderar hur projektet löper framåt kommer att lämnas. Utöver detta sker avstämning med förbundschef och styrgrupp kontinuerligt under hela projektperioden och i samtliga faser av projektet. Styrelsen för förbundet följer projektarbetet och har del i styrning och uppföljning av POINT och dess resultat.

Om det finns möjlighet att ingå i klusterutvärdering av flera liknande projekt nationellt är detta positivt och behöver i så fall initieras redan under analys och planeringsfasen.

Utvärderaren levererar slutrapport och presenterar resultat och effekter vid planerad spridningskonferens i samband med projektets avslutande. Utöver detta görs slutrapport till ESF tillsammans med den slutliga ekonomiska redovisningen i uppföljningsfasens slutdel.

Integrerat arbete

Hur kommer projektet att arbeta med tematisk fördjupning?

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

Inte specifikt, men som en naturlig del i värdegrunds- och samhällsdiskussioner

Transnationellt samarbete

Gemensamt ramverk

Östersjösamarbete

Andra former för transnationellt samarbete

Inom projektet sker transnationellt samarbete med organisationer och näringsliv utomlands kopplat till olika tema som berör projektet och dess samverkansparter. Till exempel kan utbyte ske med någon större förening kring dess CSR-arbete såsom IF Elfsborg kommer att vara engagerade i POINT. Andra frågor kan röra utbildningsaktörernas samlade intressen eller branschspecifika intressen som gynnar det lokala näringslivets utveckling. Förbundet har från tidigare projekt Krut goda erfarenheter av deltagarinteraktion i transnationella aktiviteter och planerar även i POINT att deltagare skall få en aktiv roll i denna del.

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

Nytt för detta projekts transnationella utbyte är att det sker i form av grupper om ca 8 personer (blandade från föreningsliv, deltagare, personal, handledare och chefer från företag) besöker och studerar ett för dem givande arbete i ett annat land. Resorna kommer att ha olika teman såsom studier, föreningsliv, branschspecifikt, offentlig upphandling med social hänsyn etc. Exakta teman bestäms i analys- och planeringsfas och kan komma att revideras under genomförandefasen i relation till samverkansparternas behov.

När exempelvis en handledare vid ett företag tillsammans med sin adept och ytterligare några personer får resa till ett annat land i Europa, kanske besöka en större fotbollsklubb, och diskutera företagsnytta blandat med samhällsnytta uppstår ett sammanhållande engagemang mellan personer som till vardags har diametralt olika förutsättningar. Vår övertygelse är att dessa nya sociala nätverk kommer att sprida positiva erfarenheter av jämställdhet, mångfald och tillgänglighet både starkare och fortare än vad som annars kunnat ske. Både för de direkta resenärerna och de personer som indirekt tar del av deras gemensamma erfarenheter kan detta skapa nya vägar in på arbetsmarknaden för målgruppen, och nya sätt att finna rätt kompetens för företagen. Varje resa dokumenteras och presenteras på projektets galor och spridningsevent. Sjuhärads samordningsförbund har goda kontakter med organisationer i Europa vilka arbetades upp inom ESFprojekt Krut och dessa kontakter i Lettland, Tyskland, Ungern, Serbien och på Island är intresserade av fortsatt samarbete. Processledare och transnationell koordinator i förbundet har även varit på av ESF arrangerat Partner search forum i Polen i juni 2015 vilket gav ytterligare nya kontakter.

Utländska partners kommer att bjudas in till Sjuhärad för att ta del av projektets arbete och utbyta erfarenheter. Utvärderingens resultat ska inspirera och stärka utvecklingsarbetet hos såväl utländska som inhemska samarbetsorganisationer. Ambitionen är att även dessa partners skall komma med mixade grupper så att deltagarinteraktion över landsgränserna kan komma till stånd. För att sådant reellt utbyte skall kunna genomföras krävs dock finansiella möjligheter även för tänkta partners, vilket gör det är omöjligt att i förväg planera vem eller vilka POINT kommer att samarbeta med. Om så inte kan ske bär POINT ändå sitt budskap med vid de resor projektet finansierar till andra länder.

Utbyte planeras även ske i samverkan med andra projekt i Sjuhärad. Svenljunga och Tranemo kommuner kommer liksom Medborgarskolan att driva projekt med transnationella inslag och då är det med största sannolikhet lämpligt att göra vissa gemensamma insatser.

Även för det transnationella arbetet kommer förarbete att påbörjas under analys och planeringsfas.

Resursplanering

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

Inga specifika aktiviteter ska finansieras enligt ERUF men projektet bidrar indirekt till fondens målsättningar. Förbättrad potential till kompetensförsörjning och diversifierad personalstyrka hos små och medelstora företag gynnar näringslivets utveckling samtidigt som det är positivt för målgruppen ifråga.

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.

En projektledare kommer på heltid, tillsammans med ekonom och administratör på deltid, att initiera projektet under analys- och planeringsfas. Avtal mellan olika samarbetsparter definierar resursnyttjandet. (Arbetsmaterial bifogas i enlighet med utlysning) Här kommer enda övriga personella resurser vara en begränsad deltidstjänst från föreningslivet. Företagskontakter som bistår med personella resurser inom ramen för eget socialt ansvarstagande kompletterar därutöver projektet utan att belasta med kostnader. I dagsläget finns en god spridning av män och kvinnor som kommer att vara involverade.

Efter de inledande beräknade tre månaderna tillkommer ytterligare personal som arbetar operativt med målgruppsarbete. Tillsammans beräknas det behövas arton projektmedarbetare som arbetar lokalt i Sjuhärads åtta kommuner och med gemensamma övergripande aktiviteter. Så långt som möjligt kommer medarbetarna att samarbeta över kommungränserna vilket gagnar deltagarna. Ingen aktivitet blir på så sätt lika sårbar vid sjukdom eller personalomsättning och deltagarna invaggas inte i en alltför trygg och omhuldande miljö vilket skulle kunna hämma dem i deras utveckling och skapa inlåsnings effekter.

I Bollebygd, Herrljunga, Svenljunga, Tranemo och Vårgårda arbetar en person per kommun med målgruppen i projektet. Ulricehamn och Mark kommer att ha två projektmedarbetare per kommun och i Borås som utgör hälften av Sjuhärads invånarantal kommer fem projektmedarbetare att tillgodose målgruppens behov. Utöver ovan nämnda tjänster kommer projektet att ha fyra Sjuhäradsövergripande tjänster: En pedagog och en studie- och yrkesvägledare då projektet lägger stor vikt vid studiemotiverande och studieförberedande aktiviteter och stöd utifrån Supported Education. För att föreningslivets roll i projektet också ska få stark genomslagskraft läggs en heltidstjänst där. Resultatet av samverkan och hur de aktiviteter som formas stärker deltagare utvärderas genom externt upphandlad konsulttjänst. Den eller de personer som vinner att utföra uppdraget har en nyckelroll i utvecklingsarbete, påverkan och spridning.

Attitydpåverkan genomsyrar hela projektet och därför finns en tjänst för att jobba med dessa frågor inom projektets verksamheter, söka upp företag och föreningar, ha kontakt med media och sprida positiva budskap om projektets verksamhet. I förlängningen ska detta leda till att fler arbetsgivare ser kompetensen hos personer med ett annorlunda CV och att fler individer ur målgruppen anställs. Samtidig personal och projektledning kommer ha jämställdhets- tillgänglighets- och ickediskrimineringskompetens och arbeta aktivt med detta i allt arbete, men denna särskilda resurs kommer bidra med ytterligare kunskap och operativ nytta till frågor som annars lätt skulle hamna i skymundan.

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

Projektet satsar extra kompetensutveckling till deltagare genom arbetsmarknadsanställningar för deltagare i bildningssteget och budgeterar med en kostnad för personer som annars skulle riskera att diskrimineras från motsvarande erbjudande.

I analysfasen finns i budget en liten post för resor för att åka ut och träffa samarbetspartners och verksamheter som kommer att vara en del av projektet.

En liten post läggs till informationsmateriel. Informationsmateriel för attitydpåverkan i form av roll-up och broschyrer samt deltagarmateriel för att möjliggöra studier och arbetsträning är medräknat.

Under projektets genomförandetid behövs grupplokaler i varje kommun vilka finansieras av projektägarna. Vissa projektaktiviteter för målgruppen kommer att ske i form av kommunövergripande gemensamma aktiviteter. Deltagare har möjlighet att ta del av aktiviteter utanför hemkommunen och kommer att stödjas i detta varför resekostnader för deltagare budgeteras. Medel krävs även för personal att kunna resa inom regionen vid kommunöverskridande verksamhet, möten, arbetsträning etc.

En budgetpost läggs särskilt på jämställdhet, tillgänglighet samt allas lika möjligheter utan diskriminering. Här kommer extern expertkompetens inom områdena att köpas in och skapa utökad kunskap i projektets alla delar och till samtliga parter i projektet. I den mån ESF-rådet bidrar med eller har upphandlat tjänster av detta slag kommer det att avropas därigenom.

För att sprida kunskapen inom projektet och på så sätt i förlängningen få fler i målgruppen närmare arbetsmarknaden läggs resurser i form av medel att genomföra kick-off, galaevenemang, påverkansmöten och spridningsevent.

Handledarutbildning till personal som tar emot och stödjer deltagarna när de arbetstränar på privata företag eller i offentliga organisationer bidrar till ökad kvalitet och ökad förståelse för deltagarnas situation. Handledarutbildningen bekostas av förbundet och genom att kanalisera den kompetens som finns genom ägarparterna.

Goda erfarenheter av utvärdering redan från projektstart i tidigare projekt gör att utvärdering prioriteras i budgeten. Väl utförd utvärdering ger god kännedom om hur projektet utvecklas och ökar möjligheterna att nå ställda mål och förväntade resultat. Projektleddning och styrgrupp är i stort behov av utvärderingsarbetet för att kunna driva projektet i rätt riktning och i förlängningen kunna arbeta med implementering i ordinarie verksamheter.

Medel för tolkkostnad vid inledande samtal och språkstöd vid vissa gruppaktiviteter för att alla ska kunna tillgodogöra sig utbudet i likvärdig utsträckning finns också det i budgeten.

Kostnader för transnationellt utbyte har räknats fram enligt de schabloner ESF haft gällande motsvarande i tidigare mobilitetsutlysning.

1 Månatliga rapporter

20160201 – 20190131 Återkoppling till förbundschef och styrelse, dialog med ESF, Månadsrapport, Ekonomisk redovisning till ESF, 36 st

20160501 - 20190131 Statistik till SCB, 31 st

2 Återkommande möten

20160201 - 20190131 Referensgruppsmöte och styrgruppsmöte, var tredje mån

3 Analys- och planeringsfas, 3 mån

20160201 – 20160229 styrgruppsarbetet formaliseras, Utvärderingsuppdraget, avropa utvärderare, Detaljplanera tids- och aktivitetsplan, fastställa kommunikationsplan

20160201 – 20160430 Rekrytera projektpersonal, Fastställa mål, indikatorer, resultat och effekter, Utlandskontakter och avtal, Dialog kring samverkan med andra projekt, Plan för arbete med Socialfondens horisontella principer Fastställa plan för attitydpåverkan och implementering, Rapport analys- och planeringsfas

4 Genomförandefas, 31mån

20160501 Kick off

20160501 - 20181130 Attitydpåverkan, Jämställdhet, tillgänglighet, likabehandling Media och publika evenemang, Handledarutbildning upprepade tillfällen, Utvärderingsarbete

20170115, 20180115 Gala : Årets Handledare, arbetsträningsplats etc.

20160501 - 20181130 Deltagarsteg, Målskapande steg, Ansökan till steg II, Intervju till Steg II, Introduktion med värdegrund, Arbetsträning hos sponsorer, Bildningssteg A: Supported Education grupp, Bildningssteg B: Arbetslinjen arbetsträning/ arbetsmarknadsanställning, Färdighetssteg A: Studier med SEd: stöd, Färdighetssteg B: Arbete med SE: stöd

20160501 - 20181130 Transnationellt utbyte: Studiebesök hos partners utomlands,

20181130 Spridningskonferens

5 Uppföljningsfas, 2mån

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

20181201 - 20190131 Uppföljning av resultat och effekter, uppföljningar på individnivå av de deltagare som lämnat projektet, Färdigställande av slutrapport, utvärderarens rapport, Ekonomisk slutredovisning av projektet

Beskriv projektpersonalens kompetens för att genomföra och administrera projektet?

Den projektorganisation som finns redo att ansvara för POINT har närmast erfarenhet av det av ESF-finansierade projekt Krut. Förbundschef och administrativ personal samt projektledare har bred erfarenhet från detta och från att driva andra olika projekt.

Sjuhärads samordningsförbund har hos sina medlemmar en bred rekryteringsbas för operativ projektpersonal med kompetens för att möta målgruppen. Medlemmarna har bred erfarenhet av att själva äga och driva projekt med extern finansiering och de krav på redovisning och administration som då ställs. Vid rekrytering av ny personal kommer även beaktas kunskaper i arbete med jämställdhet och lika möjligheter/ickediskriminering i kombination med att expertis därutöver kallas in vid behov.

Såväl genomförande som administration kan garanteras genom den erfarenhet och de formella meriter som finns beträffande operativt målgruppsarbete, tillgänglighet, internationella kontakter, ekonomi, administration och ledarskap. Medarbetarskaran har rekryterats med stor öppenhet för eventuella funktionsnedsättningar vilket skapat en ständigt levande dialog om och kreativitet kring hur anpassningar kan skapa tillgänglighet och tillvarata olika personers förmåga.

Vilka kompetenser kommer att upphandlas externt?

Utvärdering upphandlas från någon av de aktörer som ingår i ESFs ramavtal.

Beträffande urval av lämplig aktör kommer förbundet att efterfråga någon utvärderare med jämställdhetskompetens mm som förväntas finnas. Arbetsmaterial till avrop inom ramavtal alternativt upphandling bifogas

Genom ESF tillgängliga konsulter/processtöd gällande jämställdhet kommer att nyttjas vid särskilda behov. För ytterligare kompletterande behov köper förbundet visst expertstöd i samband med exempelvis deltagarspecifika behov, publika event eller andra spridningstillfällen.

Huvudsakligen hålls personal genom köp av tjänst från förbundets ägarparter. Förbundets medlemmar är tillika utförare/aktörer och har samtliga stor erfarenhet av att driva projekt tillsammans inom rehabiliteringsområdet för att stödja personer tillbaka till arbetslivet.

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

Vid rekrytering av personal till projektorganisationen tillhör utbildning och/eller erfarenheter av jämställdhet och tillgänglighet de faktorer som ligger till grund för att komma i fråga. (Arbetsmaterial till samarbetsavtal bifogas)

Allt tyder på att även förbundets externa samarbetsparter håller en hög kompetens i dessa frågor men eftersom projektägaren inte kan åta sig ett ansvar för att externa samverkanspartner faktiskt har motsvarande kunskap vid ingångsskedet kommer vi under analys och förberedelsefas att utarbeta ett förhållningssätt och tillhandahålla expertis som gör att eventuella brister uppmärksammas och bearbetas på ett sätt som i så fall leder till positiv förändring. Som en extra säkerhetsåtgärd har ett visst konsultativt stöd inräknats i budget och samtidigt ser vi nyttjande av ESFs stödåtgärder som en positiv möjlighet.

För att tillmötesgå tillgänglighet för den stora gruppen av deltagare som har någon form av psykisk ohälsa kommer berörd personal att ges gruppledarkunskap inom metoden ACT inför projektets start. I förbundets satsning ingår även att tillhandahålla kompetensutveckling i övriga tillgänglighetsstärkande metoder inför projektets start.

Vilka resurser behövs för uppföljning och utvärdering?

Förbundet avser att avropa konsulter för uppföljning och utvärdering genom det ramavtal som ESF ingår.

Förfrågningsunderlaget som ligger till grund för anbud/offert omfattar två delar för att inledningsvis under analys och planering säkerställa projektlogik, forma mätbara mål och indikatorer samt fastställa en plan för uppföljning. Utvärderaren skall därefter löpande, om projektet beviljas medel till genomförande, följa projektets resultat samt ge lärande uppföljning och kunna påkalla eventuella justeringar vid behov.

Detta beskrivs i ett utdrag ur det arbetsmaterial som ska ligga till grund för anbud:

A; Inledningsvis ska leverantören vara delaktig i att projektledare och styrgrupp definierar och formar lämpliga mål, resultat och indikatorer, ett utvärderingsunderlag, värderar resultat och genomförande samt föreslår åtgärder som har potential till positiv utveckling. Upplägget ska även konkretisera hur jämställdhet, tillgänglighet och mångfaldsperspektiv på ett relevant sätt kan involveras i uppföljningen.

B; Därefter sker successiv uppföljning och utvärdering av arbetsformer, måluppfyllelse samt faktorer som påverkar projektet. Leverantören skall löpande rapportera och dokumentera uppfångade lärdomar för att möjliggöra informationsspridning och i övrigt följa de instruktioner som ESF kan komma att anvisa. Avsikten är kontinuerligt lärande, att tidigt upptäcka avvikelser från projektets mål och syften samt komma med förslag till förbättringar.

C; Avrapportering, redovisning av arbetsresultat samt spridning sker under hela projektet, och avrundas i projektets avslutsfas med särskild slutdokumentation.

Utvärderare efterfrågas ge avstämningar och föra en konstruktiv dialog med projektledning och ägare. Timmarna skall även

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

räcka till så att de ska kunna göra jämförande studier gentemot andra projekt och avrapportera sina slutsatser såväl löpande som i en slutrapport i samband med projektavslut. Vid projektets avslutskonferens planeras utvärderaren medverka.

Inför projekt Krut fastställde förbundet ett upphandlingsunderlag redan innan projektet beviljades och med detta till stöd kommer motsvarande underlag att fastställas inför POINT så att den eller de utvärderare som offererar sina tjänster i förväg kan specificera hur timmarna fördelas och att efterfrågade kompetenser finns.

Eftersom jämställdhet, tillgänglighet och ickediskriminering integreras i grunden för allt arbete är det en viktig kompetens och ett skall krav hos den tilltänkta leverantören.

Påbörjat arbetsmaterial, dvs preliminär upphandlingsplan, bifogas enligt önskemål.

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

Anbudsunderlag eller förfrågningsunderlag kommer att ligga till grund för upphandling eller avrop av de tjänster som ska nyttjas för projekt POINT. Upphandlingsunderlagen kommer att ställa krav på att kompetens gällande jämställdhet och tillgänglighet kan tillhandahållas av den som (ensam eller i samverkan med andra) erbjuder utvärdering.

De underlag som låg till grund inför upphandling av utvärderare till projekt Krut kommer uppdateras och nyttjas även inför POINT så att den eller de utvärderare som offererar sina tjänster i förväg kan specificera sina kompetenser.

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

Inga specifika resurser ska finansieras enligt ERUF men projektet bidrar indirekt till fondens målsättningar. Förbättrade möjligheter till kompetensförsörjning hos små och medelstora företag och en personalstyrka som speglar befolkningens mångfald gynnar näringslivets utveckling samtidigt som det är positivt för målgruppen ifråga.

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:

Projektet kommer att anställa personer med funktionsnedsättningar. I de fall funktionsnedsättningen ger nedsatt arbetsförmåga och generar lönebidrag eller motsvarande kommer statsbidraget vara en intäkt. Om medfinansierande personal omfattas av motsvarande statsstöd kommer denna att ingå i medfinansiering.

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? Sjuhärads samordningsförbund är som projektägare i all sin verksamhet skyldig att efterleva kostnadseffektivitet och det finns fastställda rutiner för hur detta sker. I vissa fall har förbundets medlemmar fördelaktiga avtal som går att nyttja och i andra fall görs prisjämförelser för att säkerställa att det alltid är bästa köp som genomförs.

Nedan specificeras istället för separat bilaga de rutiner som styrelsen har antagit för upphandling och inköp:

Rutiner vid upphandling:

Avrop/inköp av varor eller tjänster skall i första hand ske inom Kommunernas, Försäkringskassans, Västra Götalandsregionens eller Arbetsförmedlingens ingångna ramavtal.

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

Vid direktupphandling gäller följande riktlinjer: Affärsmässighet skall alltid iakttas. Upphandlingens värde skall alltid vara lågt, annars skall särskilda skäl föreligga.
Sådana skäl kan vara brådskande orsakad av omständigheter som inte kunnat förutses och som inte beror på den upphandlande enheten.
Prisjämförelse skall göras för att bedöma rimligheten i offererat pris.

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.

Projektet medfinansieras med kontanta medel från projektägaren och deltagaresättningar enligt schabloner som ESF anvisar. En försiktighetsprincip har tillämpats vid beräkning av deltagaresättning så att delar av målgruppen kalkylerats stå utanför offentlig finansiering i en högre grad än den faktiska beräkningen.

Kostnader för medfinansieringen av aktiviteter i relation till deltagarantal är ett resultat av den process som pågått under projektets skrivning. Flertalet medlemsparter har tagit del av den information som ESF ger i relation till utlysningen. Upprepade möten har hållits på såväl chefsnivå som med samverkansansvariga och handläggare hos de ägarparter som utgör förbundet. Separata möten har arrangerats med externa projektpartners. Samtliga har granskat och godkänt skrivningar och ekonomi. Beslut om projektansökan är fastställt av Samordningsförbundets styrelse som genom den förbundsgemensamma organisationen omfattar samtliga projektmedverkande samarbetspartners och medfinansiärer.

Medlemmarna har med bildandet av förbundet skapat ett gemensamt kapital som säkrar projektets medfinansiering. Utöver den kontanta medfinansieringen finns ett gemensamt åtagande inom förbundsordningen att medlemmarna gemensamt skjuter till vid eventuellt underskott hos förbundet.

(Motsvarande kostnadsåtagande finns inte för den ideella sektorn och näringslivet men personliga kontakter och överenskommelser med ett antal företag säkrar delaktighet i genomförande av tex handledarutbildning, vilket kan anses som en medfinansiering även om den inte värderats i kronor.)

Lista över medfinansiärer

Organisationsnamn	Arbetsförmedlingen Huvudkontoret Ulricehamn	Organisationsnummer	2021002114
Kontaktperson för projektet	Carina Landén	CFAR-Nummer	19072578
Telefon	010-4865962		
Organisationsnamn	Arbetsförmedlingen Huvudkontoret Mark	Organisationsnummer	2021002114
Kontaktperson för projektet	Jonas Ryhr	CFAR-Nummer	19072552
Telefon	010-4869122		
Organisationsnamn	Arbetsförmedlingen Huvudkontoret Borås	Organisationsnummer	2021002114
Kontaktperson för projektet	Kerstin Söderlund	CFAR-Nummer	38928453
Telefon	010-4869658		
Organisationsnamn	Försäkringskassan	Organisationsnummer	2021005521
Kontaktperson för projektet	Ann Larsson	CFAR-Nummer	46063301
Telefon	010-1194981		
Organisationsnamn	Bollebygds kommun	Organisationsnummer	2120002973
Kontaktperson för projektet	Jennica Johansson	CFAR-Nummer	19173582
Telefon	033-4305771		
Organisationsnamn	Borås stad	Organisationsnummer	2120001566
Kontaktperson för projektet	Eva Möller	CFAR-Nummer	11111111

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

Telefon	033-358563		
Organisationsnamn	Herrljunga kommun	Organisationsnummer	2120001520
Kontaktperson för projektet	Fredrik Tholén	CFAR-Nummer	41696014
Telefon	0513-17368		
Organisationsnamn	Tranemo kommun	Organisationsnummer	2120001462
Kontaktperson för projektet	Mary Andersson	CFAR-Nummer	19170042
Telefon	0325-18325		
Organisationsnamn	Marks kommun	Organisationsnummer	2120001504
Kontaktperson för projektet	Jenni Gustafsson	CFAR-Nummer	40797623
Telefon	0320-217245		
Organisationsnamn	Svenljunga kommun	Organisationsnummer	2120001512
Kontaktperson för projektet	Mary Andersson	CFAR-Nummer	47700190
Telefon	0325-18325		
Organisationsnamn	Ulricehamns kommun	Organisationsnummer	2120001579
Kontaktperson för projektet	Liselotte hylander	CFAR-Nummer	19465095
Telefon	0321-595681		
Organisationsnamn	Vårgårda kommun	Organisationsnummer	2120001454
Kontaktperson för projektet	Bo Naumburg	CFAR-Nummer	27499649
Telefon	0322-600520		

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	IF Elfsborg - Vi Tillsammans	Organisationsnummer	864500-9823
Kontaktperson för projektet	Jan Rylén		
Telefon	0705-186990		

Sammanfattning av projektet på svenska

POINT - Påverkan, Offentligt, Ideellt och Näringsliv Tillsammans underlättar övergång till arbete för kvinnor och män, i Sjuhärad, som står särskilt långt ifrån arbetsmarknaden, är mellan 15-64 år och som har utländsk bakgrund och/eller funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Planering för hur infasning av framgångsmetoder ska sammanfogas med ordinarie uppdrag påbörjas redan innan projektet har deltagare och kunskap från utvärdering tillvaratas kontinuerligt.

Sjuhärads samordningsförbund kommer genom POINT att erbjuda både direkta insatser till deltagare samt arbeta aktivt med bred attitydpåverkan (till exempel genom olika spridningsevent) som på sikt främjar både tillgänglighet, jämställdhet och mångfald i samhället. En grafisk bilaga som överskådligt beskriver projektet skickas in tillsammans med ansökan.

Effektiv tillämpning av nya projektverktyg skapas, exempelvis genom en manual för introduktion i samverkansaktiviteter med inbyggd effektiv stegförflyttning. Välstrukturerat och i tydliga etapper nyttjas för Sjuhärad nya, eller otillräckligt spridda, metoder som ACT mot psykisk ohälsa och Supported EDucation för stöd till studier. Positiva och inkluderande attityder som förenar människor kring fotboll och föreningsliv ger bred attitydpåverkan i relation till arbetsgivare och medarbetare i såväl offentlig sektor som övrigt näringsliv, vilket ger positiva associationer till och inkludering av kvinnor och män ur den extra utsatta målgruppen på ett sätt som behövs i Sjuhärad.

Projektet beräknas pågå från 2016-02-01 till 2019-01-31 och inleds med en tremånaders analys- och planeringsfas samt avslutas med en tvåmånaders uppföljningsfas. Den deltagarintensiva genomförandefasen däremellan beräknas skapa

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

aktiviteter enskilt och i grupp för 900 deltagare ur målgruppen, anpassat efter varje persons individuella behov och planering.

Metoder som medger en gradvis kompetensförstärkning utvecklas, prövas och befästs inom projektiden för att därefter långsiktigt kunna nyttjas till målgruppens fördel. Helheten stärker individens tilltro till den egna förmågan och att se sina möjligheter, bygger motivation till kompetensutveckling och studier samt bidrar till utmaning av normer när så är gynnsamt. Samtidigt kommer arbetsgivare att öppna upp sina arbetsplatser och ge stöd så att personer ur målgruppen, oavsett kön, funktionsnedsättning eller bakgrund involveras och ses som reell kompetens på arbetsmarknaden.

Projektet omfattar strategiska delar som kompetensutveckling till handledare vid olika företag (i samverkan med andra företag) och transnationella inslag som gynnar såväl arbetsgivare som deltagare. Jämställdhet hålls tillsammans med övriga horisontella principer levande i projektets alla olika blandgrupper och spridningsarbetet sker under hela projektiden.

Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Västra Götalandsregionen samt de 8 kommunerna i Sjuhärad medverkar och medfinansierar i samarbete med IF Elfsborg-Vi tillsammans och efter projektiden fortlever etablerade goda former för att den gemensamma målgruppen med sammansatta problem ska inkluderas i arbetslivet.

Sammanfattning av projektet på engelska

POINT is a project to support transition from unemployment to work or studies for women and men, who are far from the labor market, are between 15-64 years old and who have immigrant background and / or disabilities. The name is an acronym for Swedish words for Impact through Public-, Nonprofit- and Business organizations together.

A manual for introduction will be created and used to provide an effective gradual movement forward for every participant. Different activities to help steps of progress will be offered through POINT by Sjuhärads coordination alliance and the project will actively work with attitudes to promote accessibility, equality and diversity in society with positive effects for people in general.

All women and men in POINT will be offered ACT (acceptance and commitment training against mental illness) and Supported Education (for support towards and during studies) or Supported Employment (as a method to support long-lasting employment).

Nonprofit organizations, initially represented through Sjuhärads famous and largest football club, helps to provide a positive attitude that will influence towards a more inclusive relationship between employers and employees.

The project is expected to run from 2016-02-01 to 2019-01-31, and begins with a three-month analysis and planning phase, and ends with two months of follow-up phase. During 31months activities are created for 900 participants, both individually and in groups, all tailored to each person's individual needs and planning.

The participants will build motivation to see their own potential, strengthen their ability and confidence in themselves. At the same time, employers will open up their workplaces. Some companies will to help point out the way to other business organizations and together with them the project will provide support and tutor training so that people from the target group, regardless of gender, disability or background are considered as a potential employee. By giving everyone equal access to the labor market public-, nonprofit- and business organizations together will contribute to challenge the norm in society.

Transnationality is included in the project and that as well as other events will be used as platforms to apply horizontal principles to everyday life and business and to spread the project values.

The Employment Agency, the Social Insurance Agency, The healthcare of Västra Götaland and the 8 municipalities in Sjuhärad participates and co-finances the project in collaboration with football club IF Elfsborg-We together. At the end of the project good methods will be established and continuously used, making it easier for people with multiple disadvantages to be included in society and allow everyone to contribute with their workmanship on the labor market.

Budgetöversikt

Resurser i projektet	Belopp
Kostnader socialfonden	34 216 162 kr
Kostnader av regionalfondskaraktär (ERUF)	0 kr
Summa kostnader	34 216 162 kr
Avgår kontant medfinansiering	3 878 556 kr
ESF-stöd	30 337 606 kr
Offentligt bidrag i annat än pengar	0 kr
Offentligt finansierad ersättning till deltagare	11 267 245 kr

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

Offentliga kontanta medel tillförda projektet	0 kr
Offentliga kontanta medel från projektägaren	3 878 556 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	15 145 801 kr

Summa total finansiering	45 483 407 kr
ESF-stöd	66,70 %
Budgeterad medfinansiering från projektet	33,30 %
Krav på medfinansiering från projektet enligt utlysningen:	33,30 %

Kostnader socialfonden (Analys- och planeringsfas)	423 498 kr
Personal	338 428 kr
Externa tjänster	74 500 kr
Resor och logi	1 000 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Utrustning och materiel	1 000 kr
Indirekta kostnader	50 764 kr
Intäkter	42 194 kr

Kostnader socialfonden (Genomförandefas)	33 792 664 kr
Personal	27 249 579 kr
Externa tjänster	1 845 500 kr
Resor och logi	819 280 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Utrustning och materiel	255 000 kr
Indirekta kostnader	4 087 437 kr
Intäkter	464 132 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
Offentligt finansierad ersättning till deltagare	11 267 245 kr
Deltagarersättning	11 267 245 kr
Etableringsersättning	0 kr
Offentliga kontanta medel tillförda projektet	0 kr

Kontanta offentliga medel	0 kr
Offentliga kontanta medel från projektägaren	3 878 556 kr
Egeninsats	3 878 556 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
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