

Vi förändrar arbetsmarknaden

Ansökan

Uppgifter om projektet

Namn på projektet	PULS	Startdatum	2019-03-01
Kontaktperson för projektet	Anna Fagefors	Slutdatum	2022-02-28
Telefonnummer	070-885 41 76		
E-post	anna.fagefors@sjuharadssamordningsforbund.se		
Behörig företrädare	Anna Fagefors		
Telefonnummer	033-4301009		
Kontaktperson ekonomi	Helena Thelin		
E-post	helena.thelin@sjusam.se		
Telefonnummer	0766-471231		
Utdelningsadress	Österlånggatan 74 50337 Borås		
Besöksadress	Österlånggatan 74 50337 Borås		

Organisation

Organisationsnamn	Sjuhärads samordningsförbund
Organisationsnummer	222000-2105
Organisationsform	Landstingskommunala verksamheter
Antal anställda	1
Telefonnummer	0334301009
e-post	anna.fagefors@sjusam.se
Webbplats	www.samverkanvg.se
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	Sjuhärads Samordningsförbund
Utdelningsadress	Österlånggatan 74 50337 Borås
Besöksadress	Österlånggatan 74 50337 Borås

Uppgifter om utlysningen

Namnet på utlysningen och diarienumret	Ökade övergångar till arbete och studier : 2018/00187
----------------------------------------	-------------------------------------------------------

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

Programområde Programområde 2 - Ökade övergångar till arbete

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

Projektet ska huvudsakligen bedrivas i

- | | | |
|----------------------------------------------|-------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> Övre norrland | <input type="checkbox"/> Mellersta norrland |
| <input type="checkbox"/> Norra mellansverige | <input 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 210 Antal kvinnor 105 Antal män 105

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 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 åtgärddar detta

I samtliga frågor i ansökan ska perspektiven ovan beaktas.

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

Bakgrund**Beskriv bakgrund till projektidén.**

Fler behövs som kraft i arbetslivet men saknar egen kraft att ta sig dit. För att ge dem styrka till det behövs både direkta och indirekta insatser. Merparten av aktiviteter och utbildningsinsatser ges till kvinnor och män i målgruppen, och därutöver anpassas kompletterande delar till kvinnor och män som arbetar för målgruppen, eller på andra sätt kan påverka målgruppens förutsättningar till det bättre.

Samordningsförbundet drivs av fyra parter med stark vilja att bidra till utveckling för målgruppen. Förbundet verkar parallellt med och har samma målsättningar som utvecklingsplanerna för Eu2020 och VG2020 samt de utlysningar som styr socialfondens medelsfördelning. Genom gemensamma projekt skapas samsyn hos parterna om behovet att öka övergångarna till arbete eller

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

studier. Många ur målgruppen drabbas i nuläget dubbelt. Alla har inte samma funktionsuppsättningar som normpersoner och hamnar på grund av detta och/eller andra omständigheter allt längre utanför arbetslivet. Utan ekonomisk självständighet brister ofta även den sociala samvaron som kan höra ihop med ett arbete.

Trots att arbetsmarknaden generellt är gynnsam för arbetstagare behövs projektet. Målgruppen har förutsättningar men kommer inte in i arbetslivet utan stöd. Statistik från SCB om situationen på arbetsmarknaden säger att "Bland personer med funktionsnedsättning med nedsatt arbetsförmåga som inte är sysselsatta uppger 62 procent att de skulle kunna utföra ett arbete om de fick en eller flera typer av stöd eller anpassningar".

I dagsläget möter Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Västra Götalandsregionens Hälso- och Sjukvård samt de åtta kommunerna i Sjuhärad många personer som ingår i målgruppen för programområde två och det saknas insatser för att möta alla på det sätt som skulle kunna locka fram varje individs resurser på bästa sätt.

Förbundet har egenbekostade basinsatser som täcker vissa utvecklingssteg. Dessa skulle behöva justeras något samt kompletteras av ytterligare aktiviteter. Det är lätt att tycka att flera i målgruppen redan borde vara en arbetande resurs utifrån hur mycket arbetskraft som efterfrågas idag, men varken individerna eller arbetsgivarsidan är ännu rustade för det, och kanske ser varken målgruppen eller andra personer i samhället de resurser som faktiskt finns.

Om en inte ser potentialen i en människa eller i en aktivitet är det heller knappast möjligt att få tillgång till den potential som finns. Detta har samordningsförbundet sett ur flera perspektiv och det har bidragit till hur projekt Puls formas. Både individen själv, samhällets offentliga stöttepelare och arbetsplatser behöver förhålla sig annorlunda till rådande förutsättningar, och samverkan måste gå som en röd tråd igenom helheten. Inkludering av personer med olika former av funktionsnedsättningar måste förbättras och om vi blir bättre på det i Sjuhärad kan sedan tillämpningsformer spridas vidare inom Sverige och andra länder.

Många av de personer som behöver stöd i att etablera sig i arbetslivet har behov av att se sina egna resurser i samverkan med andra och skulle kunna finna stöd hos föreningslivet på väg mot arbete, och för en meningsfull fritid, men även detta kan tyckas dem omöjligt att nå. Resurserna hos en människa kan ligga dolda för honom eller henne till dess det finns sammanhang som öppnar blicken för dem. Arbetsförmåga och aktivitetsförmåga ligger intill varandra och det ena kan öppna synfältet för det andra. Den målgrupp projektet arbetar för har ofta en alltför passiv tillvaro och det finns en ond cirkel av rädslor som behöver hjälp att brytas genom ett tillgängliggörande projekt.

Tyvärr förekommer även diskriminering trots att det inte är tillåtet. (Bland personer med funktionsnedsättning med nedsatt arbetsförmåga har 37 procent svarat ja på någon av SCBs diskrimineringsfrågor). Kvinnor uppger i högre utsträckning än män att de varit utsatta för någon typ av diskriminering. Negativa attityder hos arbetsgivare är den vanligaste typen av diskriminering i undersökningen.

Fördelen är att det finns engagerade parter och förutsättningar för verkningsfulla åtgärder så att vi kan mota rädslor och okunskap på flera fronter. Grunden till Puls är att skapa hållbar arbetslivskontakt för personer som har potential för många aktiva år i arbetslivet men med hög risk att inte alls räknas till arbetskraft om de lämnas utan insatser. Genom att aktivera även personer som idag är passiva kommer vi närmare en region som ger alla bra möjligheter att utvecklas i arbete och få bra ingångar i samhället. Det är även fördelaktigt för att öka den ekonomiska tillväxten i regionen. Tendensen är annars att människor med stort behov av stöd hamnar i utanförskap och att sociala och ekonomiska skillnader i regionen ökar på sikt.

Vi vet att det finns andra länder som är duktiga på att tillämpa tydligt strukturerade metoder för att hjälpa utsatta personer i målgruppen och skulle behöva energiskapande utbyte kring tillämpning av företrädesvis IPS som metod, då det finns evidens för att metoden är effektiv till projektets målgrupp.

Ibland är det svårt att verka med uppdrag som förmår att räkna nästan hela vägen. Det uppstår farliga tomrum för målgruppen. Det finns aktiviteter som i grunden skulle vara lämplig utvecklingsbas för målgruppen, men i praktiken är dessa inte tillgängliga för dem utan en sorts mentorskap mot målen. Vision om det goda livet kanske inte i nuläget känns nåbar för de mest utsatta. Projekt Puls strävar efter att verkställa visionen om hur alla ska kunna bidra i det goda arbetslivet, och försöker bilda normer där alla får bidra som kraft.

Aktiviteter som skulle kunna vara lämpliga för projektets målgrupp behöver bli mer tillgängliga och målgruppen behöver en "ledstång" mellan dessa och annat som är stärkande och för dem att finna sin väg framåt.

Samordningsförbundet fick vid ett tillfälle lyssna på en härligt engagerad föreningsledare. I föreningen fanns medlemmar med många former av funktionsnedsättningar och ledaren uppmuntrade dem att övervinna svårigheter och rädsla genom personligt engagemang och med det enkla mottot: "Bara Gör't". Mycket går att göra bara det finns en tilltro till att det går. Vi tror att det behövs mycket uppmuntran och mycket av "bara gör det" för att bryta utanförskap och stärka kopplingar mellan utbildning och

arbetsliv. Vi vill grunda med kompetens och goda förhållningssätt hos personal som ska möta deltagare, erbjuda individuellt formbara utbildningsmoment så att även individen själv rustas med stärkande förhållningssätt och kunskaper samt jobba vidare för att bryta barriärer. Projekt Puls ska förkorta och förenkla vägen till arbetsmarknaden för kvinnor och män med särskilda behov.

Med personal som har välgrundade och inspirerande förhållningssätt och agerar som "ledstäng" kommer fler i målgruppen mot arbete och utvecklingen stärks i flera led. Fler i samhället förbättrar sina attityder till personer med funktionsnedsättningar eller andra svårigheter. Fler förmår se de resurser som finns och kan underlätta för deltagare att bidra i arbetslivet med sina respektive resurser – något som de faktiskt kan med rätt förutsättningar.

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

Potentiella deltagare finns

Det behövs en mer inkluderande arbetsmarknad i Sjuhärad. En grupp som vet mycket därom är de 682 unga personer som får Aktivitetsersättning till följd av funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Fördelat på kön handlar det i Sjuhärad om 355 män och 327 kvinnor (Försäkringskassan, aug 2018). Även i riket är det en något högre andel män än kvinnor med denna ersättningsform. Unga med aktivitetsersättning är en grupp som har särskilt svårt att komma in på arbetsmarknaden och de riskerar utan verkningsfulla aktiviteter ett livslångt utanförskap.

SCBs senaste årsrapport om situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning visar att "Det är ungefär lika många män som kvinnor som har en funktionsnedsättning." och enligt den gäller för riket att "Det är dock en större andel kvinnor än män som bedömer att funktionsnedsättningen medför nedsatt arbetsförmåga". 72 procent av kvinnorna och 60 procent av männen anser detta.

Motsvarande siffra finns inte för Sjuhärad, men andelen personer med funktionsnedsättning i Västra Sverige är jämn med andelen för riket som helhet. Det finns dock geografiska skillnader som inte är försumbara i området. Mark, Herrljunga och Vårgårda har en förhållandevis mycket högre andel unga med aktivitetsersättning relativt befolkningens mängd. Borås har ca hälften av fallen vilket är i relativ balans liksom i Svenljunga och Bollebygd. I positiv bemärkelse utmärker sig istället Tranemo och Ulricehamn med färre antal unga som har Aktivitetsersättning.

Flertalet har detta stöd till följd av psykiska sjukdomar och syndrom samt beteendestörningar. Detta gäller 61,8 % av kvinnorna och 65,8% av männen så det skiljer lite mellan könen samtidigt som det inom diagnosen finns en bred problembild. Fördelningen är relativt jämn även på kommunnivå i Sjuhärad, undantaget könsfördelningen i Herrljunga (40% män, 60% kvinnor) och Tranemo (24% kvinnor, 76% män). Personer med denna typ av problem behöver de nära stödresurserna för att aktiviteter ska vara tillgängliga för dem. Längre avstånd och svårigheter kring kollektivtrafik gör lokal närvaro särskilt viktigt i kommunerna som omger Borås Stad.

När Arbetsförmedlingen analyserar sin statistik kring de som tillhör målgruppen för projektet lyfter de fram ett något högre antal av både kvinnor och män, med jämn könsfördelning. Bland dessa individer finns bland andra de drygt 200 kvinnor och män i Sjuhärad som ingår i förstärkt samarbete mellan Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan.

Deltagarna själva uttrycker att de har behov av stöd

Målgruppen har i liten omfattning involverats genom att kvinnor och män individuellt bidragit i analyser kring behov av insatser. Enskilda samtal har skett med personer efter att de genomgått andra rehabiliteringsinsatser mot arbete eller innan de påbörjat sådant. Vi har för dem beskrivit avsikten med projektet och vilka metoder som är tänkta att nyttjas och får ett samförstånd i att projektet hade kunnat vara till nytta för dem själva om det vore beviljat. De potentiella deltagarna beskriver vikten av att se det som genomförs som meningsfullt och efterfrågar att syftet ska vara tydligt både för deltagare, handläggare och remittent. Att ha rätt förväntningar på varandra. Hoppet tänds om att få delta i något som anpassas efter den egna individens förutsättningar. "Jag vill på sikt få vara med människor och kanske utföra någon form av service så jag får känna mig värdefull". Vi tolkar någon som att lön är en bra indikator på att få känna sig vara viktig, men även andra former av uppmärksamhet kan bidra till det.

Arbetsgivare behöver bli varse möjligheter

För målgruppen med psykisk ohälsa och neuropsykiatriska diagnoser krävs ofta individuell anpassning för att aktiviteter ska vara tillgängliga. Den psykosociala miljön och bemötande är lika mycket en tillgänglighetsfråga för dem som den fysiska tillgängligheten i verksamheternas lokaler för dem med fysiska funktionsnedsättningar. Myndigheterna kan stödja arbetsgivare med anpassningar om de öppnar upp sina arbetsplatser i praktik eller anställning för personer med funktionsnedsättningar. Arbetsgivare ser inte alltid dessa möjligheter eller målgruppen som reell kompetens att anställa trots att många idag har problem med kompetensförsörjning.

Det är viktigt att projektet verkligen utgår från de personliga förutsättningarna för att tillmötesgå den enskildes behov. Vikten av att inkluderas i ett sammanhang där personen kan känna sig jämställd och inte blir "stämplad" eller satt i "ett fack" återkommer. Någon uttrycker önskan om att få berätta om sina förutsättningar för andra. Det är ett problem att idag inte bli sedd för sina resurser och att inte själv kunna se hur vägen kan leda till, eller tillbaka till, arbete. Vi har genomfört ett fåtal intervjuer vilket inte är tillräckligt för att dra några slutsatser kring skillnader i uppfattning mellan olika kön.

Myndigheterna ser behov av projektet

Bland de personer som behöver projektets insatser kan ett mindre antal personer finnas i de högsta ålderskategorierna, men

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

projektets fokus är att verka för en yngre åldersgrupp då det bedöms ekonomiskt både för samhället och sett till individuella resurser. Det måste vara lönt att investera de månader, eller i vissa fall år, som krävs för hållbar förändring över tid. Likt en normalfördelningskurva kan projektet komma att omfatta ett fåtal unga och äldre, medan flertalet i den målgrupp projektet kommer att arbeta med befinner sig mer i mitten av åldersspannet.

För vissa i målgruppen inträffar tex vid 29års ålder den många gånger kritiska övergången från aktivitetsersättning till andra former av försörjning. I flera fall tycker sig handläggare se att potentiella deltagare har siktet inställt mot helt orealistiska förväntningar på arbetsmarknaden, men även motsatt tolkning förekommer. (Aktivitetsersättning associeras i vissa fall med risken att unga kvinnor och män eftersträvar ersättning istället för att våga sikta mot egna målsättningar) Båda dessa mönster skulle vara viktigt att uppmärksamma och bearbeta för att ge bästa stöd åt individen.

Behovet av att harmonisera insatserna i relation till människors potential framgår även tydligt ur myndighetsperspektiv. Det finns anledning att anta att kvinnorna i alla Sjuhärads kommuner utför den största andelen av det obetalda hem- och omsorgsarbetet utifrån bilden av deltidsarbetslöshet kombinerat med den stora skillnaden i nyttjande av föräldraförsäkringens ersättningsdagar. Denna teori stöds troligen av vad som framkommit i möten mellan Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan kring förstärkt samverkan. Då har det noterats att kvinnorna i större utsträckning "tömt sina resurser" innan de uppmärksammas och blir aktuella för förstärkt samverkan.

Sjuhärad har behov av åtgärder

Fördelningsmässigt finns en obalans mellan stad och landsbygd i Sjuhärad. Det finns ett mycket bredare aktivitetsutbud i staden än i de mindre kommunerna. För samordningsförbundet blir skillnaden tydlig då det går att erbjuda mer specifik verksamhet riktad enkom till en smalare målgrupp i Borås än vad som kan ske i de mindre kranskommunerna och tillgängligheten för personer med funktionsnedsättning blir då sämre utanför staden.

Projektet kan bidra till en metodutveckling som gör att skillnaderna minskar då även kommunerna runt Borås skulle ges möjlighet att rikta särskilda resurser till målgruppen och bidra till rekryteringsbasen för lokala arbetsgivare. Arbetsgivare i de mindre kommunerna har lika svårt att rekrytera till sina verksamheter som de större, om inte än svårare, då de många gånger behöver förlita sig på inpendling. Lokala rehabiliteringsinsatser är därför viktiga för att även kvinnor och män med funktionsnedsättningar som lever på landsbygden ska kunna återgå eller för första gången komma in arbetslivet och bidra till en livskraftig region.

Jämställdhet med utvecklingspotential

Gällande jämn fördelning av makt och inflytande är generellt kvinnor underrepresenterade i beslutsfattande. Framförallt råder underskott av kvinnor i högsta beslutsfattande positioner i näringslivet. I politiken finns en något jämnare fördelning. Även i föreningslivet finns fler män som högsta beslutsfattare. Männen i mycket högre grad ordförande, medan det generellt sett är jämställt bland ledamöterna. Det skiljer nästan inget i fördelningen kommunerna emellan bortsett från punkten om det manligt ägda ordförandeskapet som är omvänt i Vårgårda. Kommunen har få föreningar och i en övervägande del är kvinnor ordförande. Tyvärr syns samtidigt en mindre jämn könsfördelning bland ledamöterna (fler kvinnor än män). Noteras att skillnaderna fort blir procentuellt stora då antalet föreningar är få och det statistiska underlaget kanske inte är helt komplett.

Makten är även omvänt ojäm i Sjuhärads samordningsförbund. I styrelsen är antalet kvinnor 10 av totalt 14 ledamöter och ersättare. Ordförande, vice ordförande och även förbundschef är alla kvinnor.

Gällande ekonomisk jämställdhet i området ser vi att det finns stora skillnader både mellan kön och inkomstlägen kommunerna emellan. Kvinnorna har generellt mycket lägre inkomst och lägst disponibel inkomst, men det finns även stora skillnader beroende på kommundel. Stadens närhet tycks ge fördelar som ett projekt kan bidra till att utjämna. Borås och Bollebygd med sin närhet till Göteborg har minst skillnad mellan kön och fler i högre löneläge medan kommuner som Svenljunga och Tranemo har stora skillnader och överlag färre kvinnor och män med hög inkomst.

Problemen är till för att lösas

De senaste åren har arbetslösheten minskat bland befolkningen i stort, men bland personer med funktionsnedsättning återfinns inte denna trend (enligt SCB). Arbetslösheten bland personer med funktionsnedsättning har under de senaste åren legat några procentenheter högre än för befolkningen totalt och då är det vanskligt om gapet tillåts öka. I Sjuhärad finns behov av att forma nya trender.

Vilka relevanta erfarenheter/kunskaper finns det inom området?

I förbundets ägar-organisationer finns både mycket erfarenhet av att driva ESF-projekt och god kunskap om målgruppen samt en stabil organisation och ägarskara. Först drevs projekt Krut med stöd av finansiering från ESF 2012-2014 och några av dess verksamhetsgrenar bedrivs ännu. Om allt löper som beräknat har ESF-finansiering avlutats för ytterligare två projekt (Space och Point) och delar av dessa har implementerats.

Ett PO1-projekt (Positiv Rörelse) kommer att vara parallellt pågående vid den tid som Puls är tänkt att starta och det kommer att finnas samverkansvinster mellan dessa projekt. Målgruppen i Puls ska nå anställning och kan då som anställda få kompetensutveckling genom Positiv Rörelse. Båda projekten omfattar personer med hög andel psykisk ohälsa och delar nyttan av kunskapen som finns om hälsoaspekter och strategier för att fler kan komma in i arbetslivet och uppnå hållbarhet i arbetslivet.

Målgruppen har även tidigare varit personer med komplex problematik och som har behov av samordnat stöd, så vi har bred

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

erfarenhet av funktionsnedsättningar i form av psykisk ohälsa, psykisk sjukdom eller neuropsykiatriska funktionsuppsättningar. Mycket av den samverkan och projektadministration som upparbetades vid första projektet fortlöper och det finns erfaren personal att tillgå till kommande projekt. På förbundets kansli finns kompetens och erfarenhet av tillgänglighetsfrågor som kommer projektet till nytta.

Avsikten är att utveckla och sprida en aktivitet som idag inte finns i det ordinarie utbudet, samt att delvis omforma basutbudet för att bättre möta målgruppens behov. Förbundet och dess parter åtar sig igen att implementera nya effektiva arbetsmetoder och rutiner som formas inom Puls. Erfarenhet och kunskap finns för att kunna utföra alla dessa moment.

Beträffande operativt jämställdhetsarbete finns kunskap både från förbundets egna projekt och från andra projekt och förbund. Varje år utbildas ordinarie personal vidare genom interna workshops, kurser, konferenser etc av skilda slag.

Sjuhärads samordningsförbund samlar 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 gemensamma förbundsfrågor kommunalt i beslutsfattande organ, hos Arbetsförmedling, Försäkringskassa samt inom regionens hälso- och sjukvård.

Styrelsen med flera personer i beslutsfattande positioner har erfarenhet av att implementera projektverksamhet i olika kommuner och inom förbundsfinansierad drift.

Menu

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

ANALYS- OCH PLANERINGSFAS, 2 månader.

Då läggs administrativ grund till projektet parallellt med utbildnings- och kontaktskapande. Förbundet har rutiner att utgå ifrån, men de behöver anpassas efter den nya dataskyddsförordningen GDPR mm. Exempelvis behöver mallar för anvisningsbeslut, informationsmaterial och annat uppdateras till gällande lagstiftning.

Underlag för att avropa utvärderare ska formars och färdigställas för vidare hantering av ESF så snart projektet bedöms som godkänt för genomförande. En nulägesbild ska dokumenteras som grundmaterial för utvärderares analys av samverkansprocesser och olika indikatorer fastställas tillsammans med exakta procentandelar för önskad förändring.

Material färdigställs till kommunerna. Jämställdhetsmaterial lägger grunden för utvecklingsarbetet tillsammans med personal och hur de i sin tur medverkar i utveckling av deltagarmaterial. För att göra jämställdhetsarbetet konkret tillämpbart ska textmaterial påsar för operativt jämställdhetsarbete tillverkas. Kunskap- Inspiration- och Makt- att påverka jämställdhet ska vara en ständig följeslagare och genom samtal om "KIM" ska normer kring jämställdhet ifrågasättas och förändras till det bättre. Transnationellt utbyte kring metodstudier inom IPS ska förberedas. Genom ett annat samordningsförbund finns kontakter med Finland och under analysfas fastställs om hur och när utbyte mellan länderna kan ske. Finland är ett av de länder i Europa som kommit långt i att använda metoden IPS – Individual Placement and Support för personer med psykiska funktionsnedsättningar. Vi har kontakt med forskare på Rehabiliteringsstiftelsen samt den statliga institutionen för Hälsa & Välfärd och har för avsikt att etablera samarbete under projektiden.

Gruppsammansättning ska som vid tidigare transnationalitet vara blandad skara med kvinnor och män ur deltagargrupp, personal, myndigheter och företagare. Projektet bekostar resa, kost och logi för samtliga i gruppen för att de ska kunna åka med så jämlika förutsättningar som möjligt. Under analysfas läggs detaljplaner för denna del av projektet.

Förberedande normbreddning

Genom handledarutbildningar, föreläsningar och medial uppmärksamhet ska arbetsgivare i offentligt och privat näringsliv ges kunskap att förändra sina attityder och därigenom se personer med funktionsnedsättningar som reell kompetens som de vill anställa. Vi har material som kommer att ligga till grund för framställning och distribution av anpassat material.

Kompetensutveckling av myndighetspersonal

Genom föreläsningsserier och workshops börjar vi attitydpåverkan inifrån, riktat till de kvinnor och män som i sin roll som personal som redan idag möter målgruppen. Kunskap om olika funktionsnedsättningar och vilka resurser och begränsningar de olika nedsättningarna kan medföra. Om inte handläggarna ser kompetensen i målgruppen är det svårt för individerna själva att göra det och samma sak gäller för potentiella arbetsgivare. Insatsen vänder sig till personal hos myndigheter samt projektpersonal. Under denna period bekostar respektive organisation tiden för egen personal som deltar i förberedelser. Projektet bekostar material förbereds inför deltagarstart och för att utbilda personal.

Följande färdigställs och redovisas i en rapport:

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

- projektlogikens detaljerade mål, indikatorer, förväntade resultat och hur horisontella principer genomsyrar helheten
- konsekvensanalys och åtgärdsplan vid ev brister i jämställdhet, ickediskriminering och tillgänglighet utifrån projektlogiken.
- Kommunikationsplan och plan för strategisk påverkan som involverar horisontella principer
- Problemformulering och fördjupad behovsanalys ur målgruppens perspektiv.
- Beskrivning av projekterbjudandet, verksamhetens förutsättningar möjligheter samt personella resurser och styrning.
- Uppdaterad tids-och aktivitetsplan

Analysfasens mål är att samtliga rutiner och förberedelser för aktiviteter som ska ges till kvinnor och män i inledning av genomförandefasen ska bli klara och att de kvinnor och män som kommer att arbeta som personal i projektet ska vara utbildad inom de förhållningssätt och metoder som ska tillämpas.

Syftet med planeringen är att skapa tillgänglighet, nå resurseffektivitet och få önskat utfall av projektets genomförandefas.

GENOMFÖRANDEFAS, 32 månader

Projektets huvudsakliga verksamhet utförs, plus att projektet löpande administreras och följs upp. Administrativa rutiner från analysfas verkställs och revideras vid behov.

Målet är att ge relevant stöd till de som har svårt att nå arbete oavsett vad problemet har sin grund i, och oavsett om det därutöver finns andra faktorer som är missgynnande.(exempelvis rörelsemönster, röstläge, klädsel, utseende mm. som kan vara både påverkbar och icke påverkbar)

Syftet är att uppnå de resultat projektet eftersträvar samt att inleda ett strategiskt implementeringsarbete så att projektets effekter nås och kvarstår över tid.

Deltagaraktivitet

En enkel modell med in- och utcheck kring deltagarens myndighetskontakter, och att ansökan samt handlingsplaner upprättas och revideras för olika moment. Avstämningar/lägeskontroller är till för att lyfta resurser och ta hänsyn till begränsningar. Inför slutplanering av sitt deltagande i projektet gör deltagaren en handlingsplan för sitt kommande år, vilken presenteras vid ett avslutande möte.

Deltagande pågår den tid som hen behöver eller i normalfallet högst ett år.

Totalt genomförs max tre olika aktivitetsblock mellan de olika in och utcheckningarna. Samma personal följer deltagare från start till slut med den intensitet som individen behöver. För en sammanhållen arbetsmetod "ledstång" behöver delvis aktiviteter i befintligt basutbud involveras och förändra sina rutiner.

De tre perioderna fylls med aktiviteter individuellt och i grupp baserat på metoder som IPS, Individual placement and support, ACT, Acceptance Commitment Training, KIM, Kunskap, Inspiration & Makt att påverka Jämställdhet, samt eventuellt IPU-profilanalys mm. Initialt är fokus att bygga tillit och trygghet i relationen mellan deltagare och personal. Successivt utökas kontaktnät som involverar en arbetsplats, eller andra externa aktörer som behövs för att deltagaren ska bli trygg att ta sig vidare mot arbete.

I tredje delen är jobbskuggning och strategier för etablering på arbetsplats centralt. Projektet växlar upp med transnationella kunskaper och utbyten om IPS, Individuell Placement and Support, alternativt Supported Education eller andra metoder utifrån vad som är tillräckligt för deltagaren.

Arbetsgivarpåverkan

Genom handledarutbildningar, föreläsningar mm till offentliga och privata arbetsgivare ges kunskap att förändra attityder och se personer med funktionsnedsättningar som reell kompetens att vilja anställa. Spridning av goda arbetsätt och resultat.

Utvärdering

Lärande pågår under genomförandefas, ännu okända projekt (PO1 / PO2) kan uppmärksammas och bli aktuella. Utvärderare deltar i samband med sammankomster för erfarenhetsutbyte och följer processförändring.

Metodutveckling och Kompetensutveckling av personal

Viss fortsatt utbildning av myndighetspersonal fortgår i genomförandefasen för att passa med infasning av deltagare. Utbildning riktad till personal och handläggare upprepas även efter en tid för att täcka upp vid personalförändringar, nyrekrytering etc samt för att upprätthålla och förnya kunskap och förhållningssätt hos kvarvarande personal. Periodvis samling för metodutveckling.

Kommunernas lokala arbeten analyseras och utvecklas.

IPS, Sed, ACT mfl bygger på interaktivitet mellan deltagare och personal och pedagogiskt stödmaterial samt personalens förhållningssätt utvecklas kontinuerligt.

Transnationellt arbete

En mindre skara i blandade grupper av kvinnor och män kommer att arbeta vidare med metodmaterial och tillämpning av IPSt. Finland har en längre tradition av arbete med den metoden och visar intresse för att utbyta erfarenheter med Sjuhärad kontakt finns med forskare på Rehabiliteringsstiftelsen. De har genomfört regeringsuppdrag kring metoden och arbetat med fler organisationer som kan bidra till positivt utbyte. Att mötas i verkligheten som sker när beslutsfattare och deltagare reser tillsammans och har ett visst mått av gemensamma aktiviteter påverkar rollerna och ger fler perspektiv till synen på varandra. Jämställdhetsarbetet och dess material kommer att sammanlänkas i detta planerade utbyte.

AVSLUTSFAS

Avslutsfasen pågår under projektets sista två månader.

Då är det åter endast projektledning och administration som bemannar projektet. Arbetet med utvärderare avrundas och den/de som upphandlats färdigställer slutrapport.

Målet är att projektet ska hinna avsluta alla åtaganden gentemot deltagare, myndigheter, företagare och ESF på ett strukturerat sätt.

Ekonomisk slutredovisning av projektet.

Implementering av välfungerande metoder och rutiner.

Målet för jämställdhetsarbetet är att utveckla en operativt användbar metod med tillhörande material. Arbetssättet ska omfatta Kunskap -om vad olika könsmonster kan innebära för individer som särbehandlas pga att kön förutsätts få olika bemötande eller förutsättningar och de skillnader och effekter som uppstår till följd av olika behandling. Inspiration- till att vilja medverka i ett förändringsarbete och successivt lära sig mer samt påverka sin omgivning i positiv riktning. Slutligen handlar modellen om att ge deltagare och personal Makt till åtgärder för ökad jämställdhet. De ska ha verktyg att välja av och förmåga att kunna påverka och hantera situationer så att jämställdheten sakta men säkert förändras till det bättre i såväl arbetsliv som privatliv. Indikatorer på att KIM-materialet tillämpats och gör skillnad är när projektets deltagare kan besvara basala kunskapsfrågor om jämställdhet, kan uttrycka en önskan om förändring av rådande normer samt kan se olika valmöjligheter gällande agerande för att göra positiv skillnad för jämställdhet i vardagliga situationer.

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

Deltagare

Insatserna ska riktas till, samt på andra indirekta sätt gynna, kvinnor och män (16-64 år) som är arbetslösa eller som står långt ifrån arbetsmarknaden.

I synnerhet avser projektet att nå de som:

-har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga

-är unga som erhåller aktivitetsersättning (18-29 år)

-är långtidsarbetslösa (mer än 12 månader)

(Från målgruppen avgränsas kvinnor och män som står långt från arbete men till följd av permanenta svåra nedsättningar inte bedöms kunna rehabiliteras till arbete.)

- bedöms ha potential till flera års aktivt arbetsliv.

Personerna i målgruppen har gemensamt att de riskerar långvarigt beroende av både ekonomiska och andra stödformer om inte rätt åtgärder genomförs för dem. Dessa kvinnor och män kan ha sammansatt medicinsk, psykisk och social problembild. Hos flertalet finns psykiska problem i kombination med andra försvårande omständigheter. Hos de unga med aktivitetsersättning har i genomsnitt 64 % en huvudsaklig diagnos inom kategorin för psykiska sjukdomar, syndrom samt beteendestörningar. Skillnaden mellan könen är inte stor, men fyra procent fler av männen faller inom denna diagnosgrupp. Utbildningsnivån är ofta låg. Av senaste undersökningen om Situationen på arbetsmarknaden för personer med funktionsnedsättning framgår att "Utbildningsnivån bland personer med funktionsnedsättning är lägre än i befolkningen totalt" och detta stämmer med egna rapporter från systemet SUS som samordningsförbunden i Sverige använder.

SCBs rapport ger även uppgifter om delar av de stödbehov som finns hos ej sysselsatta personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga. Uppgifter, tempo och tider är det som flest personer ser att de behöver få anpassade, medan ungefär hälften så många har angivit hjälpmedel, biträde eller lokalanpassningar som viktiga förutsättningar för arbete. När dessa väldigt konkreta förutsättningar vägs samman med uppgifter om känslor av utanförskap, svårigheter att förstå situationer, rädslor och upplevelser av att vara diskriminerad närmar vi oss problematiken som personalen i projektet kommer att arbeta med tillsammans med målgruppen. Alltsedan Krut-projektets genomförande har dialoger med målgruppen fortsatt i förbundets löpande arbete. Referensgrupper av olika sammansättning kommer även fortsatt att inbjudas kring planering och för genomförande av transnationella inslag, publika evenemang mm.

För målgruppens deltagande i analysfasen planeras särskilt att inbjuda referenspersoner till workshop kring utformning av projektets "Goodie-bags" av relevant kompetensutveckling och aktivitet som ska anpassas efter individuella behov. Personer med kognitiv nedsättning kan ha helt olika uppfattning om vad som skapar individuella mervärden beroende på om det exempelvis är en ungdom med aktivitetsersättning, en person som inte etablerat en god social plattform eller om det handlar om en vuxen som genom senare förvärvade problem tappat i tilltro och förmåga att kunna bidra i arbetslivet.

Samverkanspartners och övriga intressenter:

Utbildningsanordnare

Utbildningsanordnare är strategiskt viktiga då många ur målgruppen har generellt låg utbildningsnivå. Projektet ska stimulera målgruppen till fortbildning och behöver då föra en nära dialog och samarbete med aktuella utbildningsanordnare om exempelvis tillgänglighet i relation till målgruppens nedsättningar. Framför allt bedöms Vuxenutbildningen, och Folkhögskolor samt Studieförbund och Kulturskolor vara aktuella (Högskola troligen enbart relevant för ett fåtal).

Andra projekt

Även andra projekt är möjliga samverkanspartners och vi välkomnar samverkan kring metoder för projekt i motsvarande situation och målgrupp, och utesluter inte annan samverkan om det tex finns gemensamma punkter kring administration mm som vi kan stärka varandra med. I analysfas sker en inventering av om det finns intresserade hos nytilkomna projekt. Ett antal olika projekt förutsätts ha intresse av de kunskaper som kan utvinnas med stöd av utvärderare. Samarbete med utvärderare kring lärande pågår under genomförandefas. I dialog med utvärderare kan nya former av samverkan och för oss ännu okända projekt inom PO1 och/eller PO2 uppmärksammas och bli aktuella.

Arbetsgivare

Som intressenter på arbetsgivarsidan räknar vi alla arbetsmarknadens parter, offentlig sektor, näringslivet och aktörer inom den ideella sektorn, t.ex. den sociala ekonomin. Arbetsgivare är viktiga att samarbeta med. Exempelvis för att "överlämna förutsättningar" kring olika deltagare och hur arbetsgivaren stöttar deltagande kvinnor och män att lyckas, så att de i sin tur själva kan knyta till sig duktig och lojal personal för arbetsuppgifter de behöver ha utförda. Materialet kring den handledarutbildning som tagits fram genom Point används som grund och anpassas och utvecklas vidare för att också kunna spridas till fler. Utbildningar ställs till förfogande för arbetsgivare så att dessa ges bättre förutsättningar att berika sina arbetsplatser genom att involvera målgruppen. Några arbetsgivare kommer att bjudas med i samband med transnationella erfarenheter och förhoppningsvis därmed få större eget nätverk genom projektet.

Internationella organisationer

Finlands arbete kring IPS för personer med psykiska funktionsnedsättningar är det som ligger till grund för önskan om det transnationella arbetet. Vi har förstått att forskare på Rehabiliteringsstiftelsen har genomfört regeringsuppdrag kring metoden och arbetat med fler organisationer som vi ser som potentiella intressenter. Om samarbete etableras som önskat under analysfas är det vår förhoppning att få arrangera utbyten och nå ytterligare utländska intressenter som får samtidig nytta av projektets metodarbete. Beroende på vad som framkommer av utländska kontakter kan även arbetsgivare och/eller föreningsliv involveras i dessa erfarenhetsutbyten.

Myndigheter och andra stödgivare

För att ge målgruppen rätt stöd krävs samverkan mellan myndigheternas egen handläggande personal hos Arbetsförmedlingen, kommuner, Försäkringskassan, andra berörda myndigheter och personal som arbetar i projektet.

Utbildningsmoment kommer löpande att ges för att bidra till attitydförändring och ökad kunskap om målgruppens behov och förutsättningar, jämställdhet samt för att skapa samsyn kring förhållningssätt och attityder till målgruppen. Detta arbete inleds redan i analysfas och löper på under hela projektiden. Representanter ur denna grupp medverkar även till att fastställa en nulägesanalys av samverkan för att ha som utgångspunkt för utvärdering.

Ovan nämnda personalgrupp kommer tillsammans med chefer att arbeta aktivt för att förbättra samverkan mellan myndigheterna i arbetet med målgruppen. Här kommer även personal i näringsliv och föreningsliv att bjudas in för att förbättra samarbete och underlätta inträde i arbetslivet för projektets deltagare.

Några ur personal och myndighetsgruppen kommer att bjudas med i samband med transnationella utbyten. På myndighetssidan finns flertalet intressenter för spridning och återföring av projektresultat på såväl internationell, nationell, regional och lokal nivå.

Sjuhärad i stort

Alla invånare i Sjuhärad är slutligen indirekt intressenter av projektet. Om projektet lyckas med att skapa förutsättningar för fler personer med normbrytande funktionsuppsättningar att ta plats i arbetslivet kommer vi att bli allt fler som är och har kollegor med olika funktionsvariationer. Oavsett om vi är arbetsgivare, handlägger stöd eller är medmänniska och kollega kan vi då tillsammans hjälpas åt med inkluderande arbetsplatser där det finns utrymme för oss alla att bidra med var och ens styrkor, trots sina 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?

Riskanalys

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

Risk	Åtgärd
Svårt nå deltagare ur rätt målgrupp	Tydligare styrning i samråd med förbundsägarna
Aktivitetsersättningen är ej villkorad. Risker är att deltagare väljer inaktivitet istället för projektdeltagande	Stegvis försiktig introduktion och tid för djupa samtal med deltagare som inte vågar aktivera sig. Kunnig projektpersonal av båda kön
Deltagare som genast vill ha jobb och inte ser vikten av grundläggande övningsarbete innan anställning kan bli aktuell	Visa olika exempel. Pedagogiska modeller för hållbarhetsarbete.
Personalomsättning. Projektet är beroende av personal med rätt förhållningssätt och som har kunskap inom de metoder som ska tillämpas.	Förbundet och dess parter bekostar metodutbildning och kollegial handledning så att kompetens kan säkras även vid personalrotation.
Medfinansiering. Det är alltid svårt att nå tillräckligt antal av rätt målgrupp initialt.	Resurser för ekonom till löpande analys av tillgänglighet och ur jämställdhetsperspektiv. Löpande information till styrelse och vid behov ägardialog.
Förändringar av regelverk hos anvisande myndigheter	Dialog och anpassning av projektförutsättningar Främst ESF och ägare kan medge åtgärder.
Oväntat låg aktivitetsförmåga hos deltagande kvinnor och män	Höjd kontant medfinansiering

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?

Effekt:

Tillgänglig och jämställd etablering i arbetslivet för kvinnor och män utan att normer hindrar, oavsett om det finns funktionsnedsättning eller andra svårigheter som begränsar arbetsförmågan vilket ger en långsiktig social hållbarhet mångfald och tillväxt som är gynnsam för hela samhället.

Projektlogik beskrivs i ytterligare steg enligt ESFs RBM-metod i bilaga.

Förändringar

- utvecklade aktiviteter som nyttjas av kvinnor och män i målgruppen samt indirekt nytta till dem genom att minst lika många personer i en stödjande krets utbildas.
- Att en ny metod att arbeta med jämställdhet utvecklas.
- Att arbetet med stödjande metoder för jämställdhet och IPS (individual placement and support) utvecklas i Sjuhärad och hos den samverkanspart i utlandet som vi kommer att ha kunskapsutbyte med.
- Att metoder och samarbetsformer utvecklas lokalt i varje kommun i Sjuhärad.
- Att samarbetsformer mellan utförande parter och remitterande myndigheter vidareutvecklas ytterligare.
- Att olika personalgrupper höjer sin kunskapsnivå om, och kalibrerar sin tilltro till, målgruppen och dess förutsättningar (med eller utan anpassningar).
- Att deltagande individers aktivitetsnivå ökar och att de höjer sin insikt om hur deras egen förmåga kan anpassas till och tillvaratas i arbetslivet.
- Att arbetsgivares insikt ökar om hur deras arbetsplats kan anpassas till och stärkas av att inkludera deltagare med normbrytande funktionsuppsättningar och förmågor.
- Att andelen deltagande kvinnor och män som närmar sig arbetsmarknad eller utbildning, och/eller övergår till arbete eller studier ökar i lika hög grad.

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

Metod för deltagare:

Insatserna har fokus på individanpassade lösningar och utgår från deltagarnas individuella behov och förutsättningar. En ny metod med syfte att förenkla vardagligt jämställdhetsarbete ska användas i samarbete mellan deltagare och personal. Att uppmärksamma ojämställdhet i vardagen leder på sikt till att bryta könssegregerade arbetsroller och bredda yrkesvalen för kvinnor och män.

Incheck

Inledande möte med sökande, myndighetspersoner och projektpersonal.

Information om PULS ges och deltagaren kan därefter välja att ansöka om att vara med i projektet och i sådana fall upprättas en första handlingsplan.

Block 1, 6 v

Kartläggande inledning för att deltagande kvinnor och män ska lära känna sina egna resurser och begränsningar. Coaching,

studiebesök, föreläsningar, fika, promenader, fysisk aktivitet, utbildning i ACT, Acceptance Comitment Training, och KIM, Kunskap, Inspiration & Makt att påverka Jämställdhet, samt eventuellt IPU-profilanalys och/eller deltagande i gruppaktivitet. Under Block 1 är fokus att bygga tillit och trygghet i relationen mellan deltagare och personal.

Block 1 avslutas med Check 1

i möte med deltagare, myndighetspersoner och projektpersonal för att besluta eventuellt avslut alternativt upprätta handlingsplan för kommande tid i projektet/reviderad handlingsplan.

Block 2, ca 6 månader

Fortsatta aktiviteter såsom i Block 1 men nu med ett tydligt fokus mot arbete eller studier. Allt enligt upprättad handlingsplan och utifrån deltagarens önskemål, intresse och de krav som arbetsmarknaden ställer. Fokus i Block 2 är att öka aktivitetsförmåga och vägleda mot arbete eller studier.

Block 2 avslutas med Check 2

i möte med deltagare, myndighetspersoner och projektpersonal för att besluta om fortsättning i projektet, eventuellt revidera handlingsplan och/eller koppla in ytterligare myndighet för kommande tid i projektet.

Block 3

Jobbskuggning, arbetsträning, praktik eller prova-på-studier utifrån handlingsplan. Strategier för en fungerande vardag parallellt med insteg i arbetslivet utifrån IPS, Individuell Placement and Support alternativt Supported Education. Fokus i Block 3 är praktik, arbete eller studier, ekonomisk självständighet, egenledarskap och empowerment.

Transnationellt arbete ingår för några deltagare i detta moment. I blandade grupper åker de till utlandet för att lära mer om IPS och genomföra vissa gemensamma aktiviteter.

Deltagaren gör en handlingsplan för sitt kommande år.

Utcheck

Avslutande möte med deltagare, myndighetspersoner och projektpersonal där deltagaren presenterar sin handlingsplan för kommande året.

Metod för Arbetsgivarna:

Genom handledarutbildningar, föreläsningar och medial uppmärksamhet ska kvinnor och män som är arbetsgivare i offentligt och privat näringsliv ta emot kunskap och förändra sina attityder och därigenom se personer med funktionsnedsättningar som reell kompetens som de vill anställa.

IPS, Individuell Placement and Support alternativt Supported Education är två metoder som arbetsgivarna kommer att behöva bekanta sig med.

Återigen är nyckeln att personalen ska ha tid i mötet mellan arbetsgivare och deltagare så att individens förutsättningar kommer i centrum.

Transnationellt arbete ingår i blandade grupper med ett visst mått av gemensamma aktiviteter. Detta arbete stödjer attitydpåverkansarbetet. Någon eller några arbetsgivare inbjuds att medverka i de transnationella aktiviteterna. En naturlig samverkan kring kompetensutveckling, mellan både offentlig, privat och ideell sektor samt deltagare bidrar till att stärka kvinnor och mäns ställning på arbetsmarknaden.

Metod för myndighetspersonal

Projektpersonal bidrar i metodutveckling. Genom föreläsningsserier och workshops förbättras förhållningssätt och attitydpåverkan inifrån, med personal som redan idag möter målgruppen. Kunskap om olika funktionsnedsättningar och vilka resurser och begränsningar de kan innebära. Om inte de kvinnor och män som är handläggare ser kompetensen i målgruppen är det svårt för individerna själva att göra det och samma sak gäller för potentiella arbetsgivare. Insatsen vänder sig till personal hos myndigheter samt projektpersonal. Samverkan är ett viktigt inslag i metodutveckling och alla förbundets medlemmar berörs av insatsen.

Transnationellt arbete ingår i blandade grupper med ett visst mått av gemensamma aktiviteter. Ett mindre antal personer medverkar kring metodutveckling av IPS i samarbete med Finland (eller den samverkanspart som blir aktuell för kompetensutveckling.)

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. SCB får uppgifter om personnummer, deltagares startdatum, anvisande organisation samt antal timmar som deltagande skett. Detta följer samma rutiner som förbundet tidigare arbetat enligt och resurser finns avsatt för att centralt hantera detta vid projektets kansli samt till att varje projektpersonal ska kunna intyga närvaro för sina respektive deltagare månadsvis..

Som all annan verksamhet inom samordningsförbundet registreras Puls deltagare för uppföljning i det nationella uppföljningssystemet SUS, där könsuppdelad statistik och rapporter kan följas över tid och användas 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. Resultat som kan påvisa att deltagare kommit närmare anställningsbarhet kan t ex följas genom olika form av inskrivning hos Arbetsförmedlingen, som nyinskrivning eller förändrad inskrivning från arbetssökande med förhinder till arbetssökande med förhinder samt individens egen upplevelse av ökad hälsa. Numerärt bevakas att antalet deltagare nås under projektiden och hur detta fördelas på kvinnor och män. Under projektets

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

analys- och planeringsfas detaljplaneras ett utförligare uppföljningsunderlag vilket ESF och utvärderare ges möjlighet att påverka. 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 och vilken åtgärdsplan som ska tillämpas om indikatorerna inte visar önskvärt resultat mot dessa mål. 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 från Svenska ESF-rådets ramavtal. Arbetsmaterial som förbereder underlag för upphandling finns påbörjat och kommer att slutformuleras i samråd med ESF genast när projektet kan inledas. Annonsering och avrop sker under analys och planering.

Projektets budget omfattar en summa som beräknas tillräcklig för att utvärdera både deltagarperspektiv och samverkansprocesser mellan myndigheter samt fånga resultat och effekter från utvalda event gentemot aktörer på arbetsgivarsidan. Projektets transnationella inslag kommer att vara ett av de utvalda tillfällen som ska utvärderas.

Som bas för att kunna analysera och värdera deltagarresultat får upphandlad utvärderare tillgång till projektets data ur SUS, det system där all verksamhet som bedrivs av samordningsförbund registreras. Som bas för mätning av projektets metodutveckling nyttjas befintlig metoddokumentation och rutiner så som de idag finns framtagna för en kommun. Lokala anpassningar kan behöva formas och spridning samt tillämpning i ytterligare sju kommuner kommer att vara mätbart. För att utvärderare ska kunna analysera processer mellan projektet och myndigheterna samt att utvecklade samverkansmetoder indirekt kommer projektets deltagare till godo genomförs en nulägesanalys i projektets analysfas. Indikatorer kring mål, resultat och effekter på individ-, organisations- och projektnivå fastställs av projektledning och styrgrupp under analys och planeringsfas. Därutöver ska utförare avsätta resurser för kvalitativa mätningar, företrädesvis genom intervjuer med såväl deltagare som personal.

Förbundets kansli samt ägarorganisationer är genom styrelse och styrgrupp främsta avnämare av resultat och fokus på utvärdering kommer att vara kopplade till metodutveckling som senare ska tillämpas av förbundets medlemsorganisationer. Utvärdering beräknas pågå under projektets hela genomförande och kommunikationsplanen omfattar hur utvärderaren beräknas återföra och sprida de resultat som kan påvisas. Kontinuerligt lärande ska pågå under genomförande och kulmen av spridning i en bredare krets nås i samband med att projektet närmar sig sitt slut. 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 uppföljningens slutdel.

Projektledningen bidrar därutöver till en värdering av hur projektet löper framåt genom månadsvisa rapporter och samråd med ESF samt tät dialog med förbundschef och styrgrupp om genomförande av projektplanen i sin helhet. Styrelsen för förbundet följer projektarbetet kontinuerligt och ansvarar för styrning så att projektets utveckling kan tillvaratas och implementeras.

Integrerat arbete

Hur kommer projektet att arbeta med tematisk fördjupning?

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

Miljöfrågor ägnas inget eget fokus. Den sociala dimensionen av hållbar utveckling är däremot projektets grundstomme och som en del i det ingår utveckling av hållbara lösningar i stödsystem som offentlig sektor nyttjar för projektets målgrupp. Att etablera kopplingar mellan arbetsgivare och målgruppen bidrar till att etablera nya socialt hållbara normer i arbetslivet

Transnationellt samarbete

Gemensamt ramverk

Östersjösamarbete

Andra former för transnationellt samarbete

Transnationellt arbete

Projektet önskar att samarbeta transnationellt kring metodutvecklingsarbete gällande IPS som metod och konkret tillämpning av ickediskriminering, likabehandling och jämställdhetsarbete. Primärt är inriktningen utbyte med Finland, men alternativt skulle ett annat land kunna vara möjligt. Det transnationella samarbetet syftar till att utveckla och förbättra metoder tillsammans med samhällsaktörer och arbetsgivare i andra länder. Kunskapsbytet förväntas ge ömsesidig nytta och mervärde samt stödja projektets arbete kring att förbättra förhållningssätt och attityder i samhället.

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

Grupper av kvinnor och män som är deltagare i projektet, handläggare på myndigheter eller arbetsgivarrepresentanter kommer att åka utomlands. Detta har flerdubbla syften och effekter. Denna kompetensutvecklingsinsats bryter normer och barriärer samtidigt som den bidrar till innovation, lärande och spridning av resultat. Projektet kommer även inbjuda utländska samverkanspartners att besöka Sjuhärad och vid besöket förhoppningsvis få ytterligare en dimension av metodutveckling kring IPS och jämställdhet.

Den grupp som deltar i det transnationella arbetet reser och bor tillsammans och har gemensamma aktiviteter. Projektet bekostar resa, kost och logi för samtliga i gruppen för att de ska kunna åka med så jämlika förutsättningar som möjlighet. Under analys- och planeringsfas läggs detaljplaner för denna del av projektet.

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 och en samordnare för attitydpåverkan/ kompetensutveckling kommer på heltid att initiera projektet under analys- och planeringsfas tillsammans med ekonom och administratör på deltid. I analysfasen finns en liten budgetpost för resor för att åka ut och träffa samarbetspartners och verksamheter som kommer att vara en del av projektet. Jämställdhetsmaterial och lite annat informationsmaterial ska framställas och bearbetas i analysfas.

Efter de inledande två månaderna tillkommer ytterligare personal som arbetar operativt med målgruppsarbete i samtliga Sjuhärads åtta kommuner.

Tre av medarbetarna beräknas utgå från Borås och för övriga kommuner gäller att medarbetarna antingen är stationerade på en kommun eller verkar över två kommuner i nära samarbete. Bollebygd samverkar tätast med Borås, Herrljunga och Vårgårda delar en tjänst och liksom Svenljunga och Tranemo. Ulricehamn och Mark kommer att ha var sin projektmedarbetare som arbetar direkt för målgruppens behov. Samtlig personal och projektledning kommer ha jämställdhets- tillgänglighets- och ickediskrimineringskompetens och arbeta aktivt med detta i allt arbete, men denna inriktning är särskilt i fokus för samordnare för attityd och kompetensutveckling som arbetar med mycket utåtriktade externa kontakter. Extern expertkompetens inom jämställdhet, tillgänglighet samt allas lika möjligheter utan diskriminering avropas genom ESF-rådets upphandlade processtöd vid behov därutöver.

Under genomförandetid behövs lokaler i varje kommun vilka finansieras av projektägarna. Ett fåtal projektaktiviteter kommer att ske i form av kommunövergripande gemensamma aktiviteter. Medel till vissa deltagarmaterial och gruppaktiviteter ingår i budgeten. 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.

Kostnader för transnationellt utbyte som ska ske i blandade grupper med deltagare, myndighetspersonal och beslutsfattare.

Planeringsmöten och spridningsevent genomförs med stöd av vissa externa konsulter. 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.

Utvärdering ger god kännedom om hur projektet utvecklas och ökar möjligheterna att nå ställda mål och förväntade resultat. Projektledning 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.

All personaltid, ekonomiska transaktioner och övriga resurser som tillförs projektet redovisas med stöd av de blanketter eller underlag och i den omfattning som behövs enligt krav som ställs från ESF och/eller samordningsförbundet. Följande planering beräknas:

20190301 – 20190430, Analys- och planeringsfas, 2 månader

Fastställa projektlogik, Organisatoriska och administrativa förberedelser och olika planer. (tids- och aktivitetsplan, kommunikationsplan mm)

Avrop av utvärderare och avtal med dessa samt med samverkanspartner och projektpersonal i Sjuhärad och med utlandet, Rapport analys- och planeringsfas

20190501-20211231 Genomförandefas, operativt deltagararbete och personella samt arbetsgivarinriktade utbildningsinsatser, 32månader

Månatliga rapporter och ekonomisk redovisning till ESF, Återkoppling till förbundschef och styrelse, dialog med ESF. Statistik till SCB och eller andra instanser
Referensgrupper och styrgrupp, möten
Attitydpåverkan, Jämställdhet, tillgänglighet, likabehandling Media och publika evenemang, Handledarutbildning upprepade tillfällen, Utvärderingsarbete
Block 1-3 för deltagare samt uppföljningar på individnivå
Transnationellt utbyte: Studiebesök hos partners utomlands, Besök från utlandet hos Sjuhärad. Spridningskonferens

20220101-20220228 Uppföljningsfas, 2månader

Uppföljning av resultat och effekter, 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 Projekt Puls har erfarenhet av att driva och administrera andra ESF-finansierade projekt. Sjuhärads samordningsförbund har även 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, ledarskap mm. 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?

Den enskilt största posten av extern kompetens gäller utvärdering, vilket upphandlas från någon av de aktörer som ingår i ESFs ramavtal.

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 som tillika är utförare med stor erfarenhet av att driva projekt tillsammans inom rehabiliteringsområdet.

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

Rekrytering av personal till projektorganisationen sker genom köp av tjänst från förbundets medlemmar. De håller en generell god kunskapsnivå och vid rekrytering tillhör utbildning och/eller erfarenheter av jämställdhet och tillgänglighet de faktorer som ligger till grund för att komma i fråga.

Därutöver finansierar förbundet löpande kompetensutveckling för berörd personal. För att tillmötesgå tillgänglighet för den stora gruppen av deltagare som har någon form av psykisk ohälsa kommer exempelvis personal att ha gruppleddarkunskap inom metoden ACT. SE och IPS är exempel på metoder som personal har kunskap inom och som främjar tillgänglighet.

Förbundet och projektet tillhandahåller återkommande kompetensutveckling i tillgänglighetsstärkande metoder och arbetar konstruktivt under projektet med att utveckla en metod för starkare jämställdhetsarbete.

Vid behov av spetskompetens, eller för extern hjälp att processa viktiga frågeställningar nyttjas projektstöd som ESF upphandlat som expertis för att få till positiv förändring.

Vilka resurser behövs för uppföljning och utvärdering?

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

Förfrågningsunderlaget publiceras under analys och planering och uppdraget påbörjas i genomförandefas. Ett första uppdrag för utvärderare är att säkerställa projektlogik, bedöma att projektets mätbara mål och indikatorer är relevanta samt fastställa en plan för uppföljning. Vi behov revideras planering i samråd med samordnare hos ESF.

Successiv uppföljning och av arbetsformer, resultat samt faktorer som påverkar projektet. Utvärderaren skall löpandeutvärdera måluppfyllelse samt ge lärande uppföljning och påkalla eventuella justeringar vid behov. Upplägget ska även omfatta jämställdhet, tillgänglighet och mångfaldsperspektiv så att dessa på ett relevant sätt kan följas upp och utvärderas.

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.

Avrapportering, redovisning av arbetsresultat samt spridning sker under hela projekttiden, och avrundas i projektets avslutsfas med särskild slutdokumentation i samband med projektavslut. Vid projektets avslutskonferens planeras utvärderaren medverka. Utvärderare efterfrågas ge avstämningar och föra en konstruktiv dialog med projektledning och ägare.

Upplägget kan komma att omfatta vissa jämförande studier gentemot andra projekt. Jämställdhet, tillgänglighet och ickediskriminering integreras som ett skallkrav i grunden för allt arbete hos den tilltänkta leverantören.

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

Enbart aktörer med ramavtal genom ESF är aktuella för avrop och därmed är en första granskning och kravnivå redan passerad. Därutöver formas anbudsunderlag eller förfrågningsunderlag till grund för avrop så att de ställer krav på att kompetens gällande jämställdhet och tillgänglighet kan tillhandahållas av den som (ensam eller i samverkan med andra) erbjuder utvärdering. Underlag som legat till grund för upphandling av utvärderare till tidigare projekt kommer att nyttjas.

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

Inga specifika resurser finansieras enligt bestämmelser för 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

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:

Sjuhärads Samordningsförbund har som ambition att anställa personer med funktionsnedsättningar då dessa har kunskaper och förmågor som sammanfaller med projektets behov. I de fall funktionsnedsättningen ger nedsatt arbetsförmåga och genererar 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 nyttjas och i andra fall görs prisjämförelser för att säkerställa att det alltid är bästa köp som genomförs. Nedan summeras rutiner som styrelsen har antagit för upphandling och inköp:

Avrop/inköp av varor eller tjänster skall i första hand ske inom Kommunernas, Försäkringskassans, Västra Götalandsregionens eller Arbetsförmedlingens ingångna ramavtal. Vid direktupphandling ska affärsmässighet alltid iakttas. Upphandlingens värde skall alltid vara lågt, annars skall särskilda skäl föreligga. Sådana skäl kan vara brådska 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

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

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. Se även bilaga. (Den faktiska kostnaden för den offentliga medfinansieringen till deltagare är kvar hos den part som även utan projektet skulle ha detta ansvar)

En försiktighetsprincip har tillämpats vid beräkning av deltagaresättning så att antalet personer fördelats över olika ålders- och ersättningsnivåer plus att delar av antalet antagits stå helt utan offentlig finansiering.

Beslut om projektansökan är fastställt av Samordningsförbundets styrelse som genom den förbundsgemensamma organisationen omfattar samtliga projektmedverkande och medfinansiärer. Medlemmarna har med bildandet av förbundet skapat ett gemensamt kapital som säkrar projektets medfinansiering.

Lista över medfinansiärer

Organisationsnamn	Arbetsförmedlingen Borås	Organisationsnummer	202100-2114
Kontaktperson för projektet	Andreas Larsson	CFAR-nummer	38928453
Telefon	0104875692		
Organisationsnamn	Arbetsförmedlingen Alingsås	Organisationsnummer	202100-2114
Kontaktperson för projektet	Petra Koppel	CFAR-nummer	19072545
Telefon	010 486 57 23		
Organisationsnamn	Försäkringskassan	Organisationsnummer	202100-5521
Kontaktperson för projektet	Sofia Sandängar	CFAR-nummer	46063301
Telefon	0101194979		
Organisationsnamn	Bollebygds kommun	Organisationsnummer	212000-2973
Kontaktperson för projektet	Maria Johansson	CFAR-nummer	19173582
Telefon	0334305772		
Organisationsnamn	Borås stad	Organisationsnummer	212000-1566
Kontaktperson för projektet	Eva Möller	CFAR-nummer	11111111
Telefon	033358563		
Organisationsnamn	Herrljunga kommun	Organisationsnummer	212000-1520
Kontaktperson för projektet	Pernilla Nordberg	CFAR-nummer	41696014
Telefon	051317368		
Organisationsnamn	Marks kommun	Organisationsnummer	212000-1504
Kontaktperson för projektet	Jenni Gustafsson	CFAR-nummer	40797623
Telefon	0320217245		
Organisationsnamn	Svenljunga kommun	Organisationsnummer	212000-1512
Kontaktperson för projektet	Mary Andersson	CFAR-nummer	47700190
Telefon	032518325		

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



Organisationsnamn	Tranemo kommun	Organisationsnummer	212000-1462
Kontaktperson för projektet	Mary Andersson	CFAR-nummer	19170042
Telefon	032518325		
Organisationsnamn	Ulricehamns kommun	Organisationsnummer	212000-1579
Kontaktperson för projektet	Mari Ingemarsson	CFAR-nummer	19465095
Telefon	0766435681		
Organisationsnamn	Vårgårda kommun	Organisationsnummer	212000-1454
Kontaktperson för projektet	Linda Norén-Eriksson	CFAR-nummer	27499649
Telefon	0709165619		

Kompetensutveckling

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

Samverkansaktörer

Lista över samverkansaktörer som inte har deltagare med i projektet.

Sammanfattning av projektet på svenska

I Sjuhäradsområdet finns skillnader mellan små och stora kommuners demografi och arbetsmarknad men gemensamt för hela området är att kvinnor och män med funktionsnedsättningar har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden. Myndigheters samverkan, tillgång till olika aktiviteter och flöden mellan dem och liksom attityder hos arbetsgivare finns bland de faktorer som påverkar individernas förmåga att hitta vägar till rehabilitering, studier och in i arbete. Projekt Puls kommer att arbeta med alla dessa delar för att hitta nya vägar och samtidigt nyttja uppbyggda strukturer för att målgruppen, myndighetspersoner och arbetsgivare ska se resurser i alla människor och därigenom öka mångfald i arbetslivet samt bidra till ökad tillväxt i regionen.

Projektet ska direkt gagna kvinnor och män i åldern 16-64 år, med fokus på personer i åldern 20-55 år, med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga och som är arbetslösa, långtidssjukskrivna eller erhåller aktivitetsersättning. Arbetet utförs lokalt i samtliga Sjuhäradskommuner och i samverkan mellan Arbetsförmedling, Försäkringskassa, regionens hälso- och sjukvård samt kommuner. Projektet kommer att verka för ökad samverkan mellan dessa parter och närings- och föreningsliv lokalt och regionalt med förhoppning om att detta arbete ska minska inflödet av individer som hamnar långt ifrån arbetsmarknaden. Norm- och attitydpåverkansarbetet kommer att vara intensivt och sker även det i samverkan med parter på arbetsmarknaden. Handledarutbildningar, föreläsningar och workshops kommer att ges parallellt med deltagarnas integrering på arbetsplatser och i föreningsliv. Ägar- och samarbetsparter på internationell, nationell, regional och lokal nivå bidrar till kunskapsutbyte och spridning av goda projektresultat som kommer långt fler än projektets deltagare till gagn.

Många myndigheter och aktörer har idag aktiviteter för målgruppen och projektet bidrar med en metod där projektpersonal agerar mentorer och "ledstång" så att tillgängligheten till dessa aktiviteter ökar för deltagande kvinnor och män. Kvinnor och män i målgruppen har många gånger svårt att se helheten och nyttan med varje insats som görs och har svårt att på egen hand ta sig vidare i nästa steg. På detta sätt nyttjas befintliga resurser på ett effektivare sätt och med större chans för människor att lyckas med långsiktigt hållbar etablering på arbetsmarknaden. Individerna har lättare att integreras i samhälle, ta aktiv del av föreningsliv och bidra till en stark och attraktiv region att bo och arbeta i.

I metodutvecklingsarbetet kommer transnationellt samarbete att initieras med Finland om främst IPS, Individual Placement and Support som metod. Utbytet ger kunskap om hur personal och stödstruktur i ett annat land arbetar för att stötta målgruppen till arbetslivet och grupper som deltar får även ett internt gemensamt lärande av varandras olika erfarenheter och kunskap då politiker, chefer och personal åker tillsammans med deltagare i projektet.

Mål är att deltagande kvinnor och män ska öka sin arbetsförmåga, få ökad motivation till studier och närma sig arbetsmarknaden, gå ut i arbete eller påbörja studier. Ökad och förbättrad samverkan mellan myndigheter, utbildningsanordnare, arbetsgivare och föreningsliv tillsammans med attitydpåverkan är mål för att deltagande kvinnor och män ska ses som reell kompetens och bli erbjudna arbete. När vi lyckas med detta kommer arbetsgivare i regionen ha breddat sin rekryteringsbas och utanförskapet bland personer med funktionsnedsättning att ha minskat.

Sjuhärads samordningsförbund och dess ägarparter avser att som i tidigare genomförda projekt implementera de upparbetade samverkansstrukturer och metoder som projektet lyckats utveckla.

Sammanfattning av projektet på engelska

In the region of Sjuhärad, there are differences in demographics and labor market between small and large municipalities, but the whole area has in common that women and men with disabilities have difficulty in establishing themselves in the labor market. Cooperation between different authorities, range of different activities and flows between them, as well as attitudes among employers, are some factors that influence the individuals' ability to find ways to rehabilitation, studies and possibilities to receive employment. Project Puls will work with all these parts to find new ways and use existing structures so that target groups, government officials and employers will be able to see resources in all people, thereby increasing diversity in working life and contributing to increased growth in the region.

The project will directly benefit women and men aged 16-64, focusing on people aged 20-55, with disabilities that lower their work-capacity, who are unemployed, long-term sick or receive "aktivitetsersättning" which is a certain form of economic compensation. The work is carried out locally in all municipalities of Sjuhärad and in collaboration between Employment Services, Social Insurance, Regional Health Care and municipalities of the region. The project will support increased cooperation between these parties as well as local businesses, organizations and associations and local communities with the hope that this work will reduce the inflow of individuals who are far from the labor market. The norm and attitude impact work will be intensive and will also be performed in cooperation with these partners. Supervisor training, lectures and workshops will be given in parallel with the participants' integration at workplaces and in associations. Owners and partners at international, national, regional and local level contribute to the exchange and dissemination of knowledge so that far more than the project participants will benefit from good project results.

Many authorities and actors have activities for the target group, and the project provides a method whereby project staff act as mentors and "steer" so that accessibility to these activities increases for participating women and men. Women and men in the target group often have difficulties to overview the good of different efforts and have difficulties to find a suitable next step. With the project existing resources are used in a more efficient way and with greater chance for people to succeed in long-term sustainable establishment in the labor market. The individual can integrate into society easier, and take active part of community life and contribute to a strong and attractive region to live and work in.

In the method development work, transnational cooperation will be initiated with Finland, primarily about IPS, Individual Placement and Support as a method. The exchange provides knowledge of how staff and supportive structures in another country work to help the target group to work life. Participating groups also receive an internal shared learning through sharing different experiences and knowledge with each other when politicians, managers and staff travel along together with participants in the project.

Aims for the participating women and men are to increase their workforce, increase their motivation to study and approach the labor market, go to work or begin studies. Increased and improved cooperation between authorities, education agencies, employers and associations, together with the attitude impact, are goals to cause participating women and men to be regarded as real competence and to be offered employment. As we succeed, employers in the region will have widened their recruitment base and the exclusion of people with disabilities will have decreased.

Sjuhärads Coordination Association and its owners plan to implement, as in previous projects, the developed cooperation structures and methods that has been successfully developed during the project.

Budgetöversikt

Resurser i projektet	Belopp
Kostnader socialfonden	20 561 608 kr
Kostnader av regionalfondskaraktär (ERUF)	0 kr
Summa kostnader	20 561 608 kr
Avgår kontant medfinansiering	6 117 000 kr
ESF-stöd	14 444 608 kr
Offentligt bidrag i annat än pengar	3 325 302 kr

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

Offentligt finansierad ersättning till deltagare	6 844 149 kr
Offentliga kontanta medel tillförda projektet	0 kr
Offentliga kontanta medel från projektägaren	6 117 000 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	16 286 451 kr

Summa total finansiering	30 731 059 kr
ESF-stöd	47.00 %
Budgeterad medfinansiering från projektet	53.00 %
Krav på medfinansiering från projektet enligt utlysningen:	53.00 %

Kostnader

Kostnader socialfonden (Analys- och planeringsfas) 439 577 kr

Personal	462 941 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Indirekta kostnader	0 kr
Intäkter	23 364 kr

Kostnader socialfonden (Genomförandefas) 20 122 031 kr

Personal	20 474 042 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Indirekta kostnader	0 kr
Intäkter	352 011 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 3 325 302 kr

Personal	3 325 302 kr
----------	--------------

Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Offentligt finansierad ersättning till deltagare	6 844 149 kr
Deltagarersättning	6 844 149 kr
Etableringsersättning	0 kr
Offentliga kontanta medel tillförda projektet	0 kr
Kontanta offentliga medel	0 kr
Offentliga kontanta medel från projektägaren	6 117 000 kr
Egeninsats	6 117 000 kr
Privat medfinansiering	
Privata bidrag i annat än pengar	0 kr
Personal	0 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Privata kontanta medel tillförda projektet	0 kr
Kontanta privata medel	0 kr
Privata kontanta medel från projektägaren	0 kr
Egeninsats	0 kr
Egeninsats enligt gruppundantagsförordning	0 kr