



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Sid 1(20)
Diarienummer
2015/00164

Vi förändrar arbetsmarknaden

Ansökan

Uppgifter om projektet			
Namn på projektet	Hela kedjan till Arbete	Startdatum	2015-09-01
Kontaktperson för projektet	Carina Lindgren	Slutdatum	2018-08-31
Telefonnummer	010-4874058		
E-post	carina.lindgren@arbetsformedlingen.se		
Behörig företrädare	Linda Schön		
Telefonnummer	010-4869349		
Kontaktperson ekonomi	Susanne Hedström		
E-post	susanne.hedstrom@arbetsformedlingen.se		
Telefonnummer	010-4874058		
Utdelningsadress	Box 1032 55111 Jönköping		
Besöksadress	Barnarpgatan 40 55316 Jönköping		

Organisation	
Organisationsnamn	Arbetsförmedlingen
Organisationsnummer	202100-2114
Organisationsform	Statliga verksamheter
Antal anställda	Fler än 200
Telefonnummer	010-4872901
e-post	gregory.golding@arbetsformedlingen.se
Webbplats	www.arbetsformedlingen.se
Utdelningsadress	Hälsingegatan 38 11399 Stockholm
PlusGiro	149921-9
Behörig företrädare för organisationen	Mikael Sjöberg

Arbetsställe/enhet som ansvarar för projektet	
CFAR-Nummer	19071422
Namn på arbetsställe/enhet	Arbetsförmedlingen Jönköping
Utdelningsadress	Box 1032 55111 Jönköping
Besöksadress	Barnarpgatan 40 55316 Jönköping

Uppgifter om utlysningen	
Namnet på utlysningen och diarienumret	Stärkt ställning på arbetsmarknaden i region Småland och Öarna : 2015/00111
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.

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

Deltagare

Totalt antal deltagare i projektet 200 Antal kvinnor 100 Antal män 100

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 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.

Till grund för projektidén ligger den med ESF-medel utförda förstudien "Hela kedjan till företaget". Förstudien visar att ett antal kvinnor och män, många unga, ofta med funktionsnedsättning och/eller utländsk bakgrund, trots kompetens och förutsättningar att arbeta och vara självförsörjande inte har fått arbete. Ett problem är att många av de insatser som görs, trots beprövade metoder, inte leder till arbete.

Det handlar om att

- 1) ge kvinnor och män rätt stöd utifrån behov
- 2) hitta rätt arbetsgivarkontakter samt
- 3) att ge arbetsgivaren och individen rätt stöd för att anställningen ska bli varaktig. Det ska löna sig att anställa kvinnor och män i målgruppen.

Projektet bygger också på erfarenheter från en annan förstudie "Vägar till arbete för personer med psykisk funktionsnedsättning - En validering". Båda förstudierna visar att det trots många projekt och verksamhet saknas etablerade metoder för långvarig fungerande samverkan mellan rehabiliterande aktörer och arbetsgivare. En länk i kedjan brister. Bristen på långvarig samverkan leder till att många för individen lyckade rehabiliteringsinsatser stoppas när inte vägen hittas vidare till lämplig anställning. Det är därför viktigt att rusta hela vägen i alla länkar i kedjan. Metoderna som studerats i förstudien innebär att varje individ får rätt att utvecklas utan hinder av stereotypa könsroller eller diskriminering. Fokus har legat på att identifiera och undanröja hinder för att kvinnor och män med olika funktionsnedsättningar ska bli delaktiga i samhället samt att identifiera framgångsfaktorer för att

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

skapa förutsättningar för en inkluderande arbetsmarknad i Jönköpings län som är öppen för att kvinnor och män med funktionsnedsättning får arbete på lika villkor.

I förstudien har påvisats behov av en samverkansmodell som håller över tid, även när projektet är slut. En modell som betonar det gemensamma ansvaret hos alla fyra huvudmän (kommuner, försäkringskassa, arbetsförmedling, region). Projektet skall arbeta med att påverka och utarbeta fungerande processer för samverkan mellan de fyra huvudmännens ordinarie verksamhet. Det gemensamma arbetssättet under projekttiden skall dokumenteras och prövas så att modellen kan implementeras är hållbar för insatser för målgruppen även efter projekttiden. Det är behovet av samverkan som styr arbetet kring och med individen. Samlokalisering med fyrpartssamverkan, en väg in, är en av de modeller som identifierats och kan komma att testas i länet. Modellerna baseras på samverkan på funktionsnivå och inte på personnivå. Genom att förstudien som genomfördes i nära samarbete med arbetsgivare, legat till grund för problemanalysen, kommer genomförandeprojektet att koncentreras på insatser som medverkar till att behålla och utveckla arbetskraften i linje med regionens läns behov. Projektet kommer att medverka till integration av kvinnor som män på arbetsmarknaden, vilket ger förutsättningar för att locka nya invånare och behålla befolkningen i länet. Behov av samordnade insatser finns hos såväl kvinnor som män med funktionsnedsättning som kvinnor och män med utländsk bakgrund, inklusive nyanlända. På lång sikt kommer effekten av genomförandeprojektet Hela kedjan att innebära att arbetslösheten i länet kommer att minska.

Myndigheternas brister i att organisera sig kring kvinnors och mäns behov är välkänt och det är hög tid att ta ansvar för att åtgärda dessa brister. Detta är aktörerna i Hela Kedjan nu beredda att göra. Det är en följd av förstudiearbetet Hela Kedjan där det av/lärande kapacitetsstärkande arbetet påbörjats i samtal mellan projektledningen och projektaktörerna, på arbetsgruppsmöten, styrgruppsmöten och spridningsmöten. Hela Kedjans syfte och implementeringsmöjligheter har klargjorts baserat på insikter från andra pågående samverkansmodeller i länet och på resultaten som framkommit i förstudiearbetet.

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

Stora grupper av medborgare (6,9 % av befolkningen 16-64 år), såväl kvinnor (6,7 %) som män (7 %) är arbetslösa i Jönköpings län. Bland unga 18-24 år är arbetslösheten 12,9 % (kvinnor 12 % och män 13,7 %). 1275 kvinnor och 1729 män i åldern 15 -24 år är arbetslösa. Av de arbetslösa är 1311 kvinnor och 1551 män sökande med funktionsnedsättning.

Näringslivsstrukturen i Jönköpings län präglas av kvinnodominerad offentlig sektor och mansdominerad privat tillverkande industri. Kvinnor och män arbetar inom olika yrken, näringgrenar och sektorer. Sjukdom och behov av rehabilitering påverkar människors ekonomi och förutsättningar på arbetsmarknaden och därmed jämställdheten. Antalet personer med sjukpenning i Jönköpings län (alla omfattningar) var (2015-02-17) 6 791 sjukfall, varav 4 383 kvinnor (64,5 %) och 2 408 män (35,5 %). Nybeviljandet av aktivitetsersättning (i riket) har sedan 2007 pendlat mellan 4,6 och 5,9 personer per tusen försäkrade kvinnor och mellan 5,2 och 5,9 för män. Vård- och omsorgspersonalen som är dominerande yrkeskategorin bland kvinnor har också störst antal sjukfall med 177 per tusen anställda (i riket). Städare, förskollärare, fritidspedagoger och sjuksköterskor, som är vanliga yrkesgrupper bland kvinnor, har antal sjukfall som överstiger genomsnittet. Män finns spridda på fler yrkeskategorier än kvinnor. Flest män finns inom handel och försäljning, bygg- och anläggning, data, ingenjörer och tekniskt arbete, verkstadsarbete samt fordonsförare inom transportsektorn. Vård- och omsorgsarbete sysselsätter närmare 75 000 män. Bland män ökar sjukfrånvaron över 14 dagars längd mest bland dataspecialister, ingenjörer och tekniker, säljare, inköpare och mäklare, försäljare inom detaljhandel samt fordonsförare. Fordonsförarna har 108 sjukfall (i riket) över 14 dagars längd per tusen anställda vilket motsvarar 10 000 sjukfall i absoluta tal under 2013. Det finns ökad risk att kvinnan sjukskrivs när hon utför den största delen av hemarbetet samtidigt som kvinnans ställning på arbetsmarknaden är minst likvärdig med mannens. Dubbelarbete, att kvinnan har huvudansvar för hem och familj samtidigt som hon förvärvsarbetar i lika hög utsträckning som mannen, kan leda till ökad risk för hälsofarlig stress. Sannolikt skulle ett arbetsliv som tar hänsyn till de särskilda livsvillkor som följer med föräldraskap bidra till ökade möjligheter att ta till vara viktig kompetens samt minska risken för förlorad produktivitet i form av omfattande sjukfrånvaro.

Med stöd av ESF har förstudien "Hela kedjan till företaget" genomförts. Förstudien har följts av en extern utvärderare i en lärande utvärdering. Projektledaren har haft omvärldskontakter för spridning av syftet och informationsinhämtning gällande likande projekt. Utgångspunkten har varit hur arbetsmarknaden ser ut, omgivningens förväntningar och jämställdhet, att människor ska ha samma möjligheter och rättigheter oavsett kön, kvinnor och män ska få vara individer och inte bli behandlade utifrån den grupp de anses tillhöra. Förstudien har liksom forskning uppmärksammat att det finns risk att göra ojämfälligt, att kvinnor och män inte får likvärdiga villkor i samhällets olika sfärer. Det är särskilt viktigt att ge kvinnor och män lika möjligheter att påverka, ta del av och utveckla genomförandeprojektet.

I enlighet med RUS (Jönköpings läns regionala utvecklingsstrategi) har förstudien särskilt sökt metoder som utgår från individens möjligheter och förutsättningar för yrkesval så att kvinnor och män oavsett ålder och etnicitet uppmuntras att göra otraditionella utbildnings- och yrkesval. Kunskap har samlats om användbara metoder, utifrån individernas förutsättningar, för bryta traditionella könsmonster och könsgränser genom att sträva efter att kvinnor skall få erfarenhet av arbetsplatser där övervägande delen män arbetar och tvärtom.

Kunskapen om hur arbetslösas anställbarhet och förankring på arbetsmarknaden kan stärkas har förankrats genom arbetsgivarkontakter både med företag och myndigheter. Av vikt är individens delaktighet, kontinuitet i kontakter samt myndigheters samverkan för att nå fram till utbildning och arbete. Ett av studiens syften har varit att inventera behov hos företag och arbetsgivare som underlag för att öka anställbarheten för arbetslösa så att de kan nå en förankring på arbetsmarknaden och egen försörjning. Behoven är: 1. bättre, kontinuerlig, kontakt med myndigheter och personligt stöd av kontaktperson före, under och efter anställning eller praktik. 2. bättre information från myndigheterna kring vilken hjälp och vilket stöd som finns idag. 3. bättre matchning, kartläggning, samverkan och nätverk. 4. kunskap, kompetensutveckling och återkommande utbildning för samtliga chefer, anställda och fack. 5. flexibilitet gällande åtgärder och anställning samt ett förändrat synsätt hos fackliga

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

organisationer.

Hela kedjan, för att de kvinnor och män som behöver mycket stöd för att de skall komma ut i arbete och egen försörjning, bygger på följande tre länkar: Första länken: fungerande utredande och stödjande verksamheter som syftar till att förbereda kvinnor och män, som behöver stora insatser för att kunna ta tillvara sin arbetsförmåga, för arbete. Myndigheternas utredningar görs i allt för liten grad i samverkan. Varje myndighet utreder på egen hand individens behov, vilket medför att alla perspektiv inte finns med från början. Brister finns när det gäller utredningarnas fokus, som måste bygga på möjligheter istället för hinder. Myndigheter har samverkansbrister i organiseringen av insatser för att möta behov hos kvinnor och män, som står långt från arbetsmarknaden, samt att ta tillvara dess kapaciteter i arbetslivet och i samhället. Samverkansbristerna innebär utsatthet, ohälsa och mänskligt lidande hos den enskilde samt negativa konsekvenser av social, ekonomisk och politisk karaktär för samhället. Brister i effektivitet och ändamålsenlighet skapar också misstro gentemot myndigheters förmåga att sköta sina offentliga åtaganden för medborgare i samhället. Andra länken: Bryggan saknas mellan utredning till varaktig lösning hos arbetsgivarna. Förberedda människor länkas via coachen till arbetsgivare och arbetsuppgifter, anställningsstöd, coachningen anpassas till de individuella behoven, i samverkan med ordinarie handläggare i våra myndigheter och projekt. Ett tätt samarbete behövs mellan coacher och ordinarie verksamheter. Ansvaret för arbetsmarknadspolitiken vilar på staten men problemlösning åstadkoms inte av en enskild myndighet. Många angelägna utmaningar på det arbetsmarknadspolitiska området är gemensam för staten och kommunerna för att uppnå jämlika hälsförhållanden och klara av kompetensförsörjningen och hållbar tillväxt. Ett systematiskt och strategiskt samverkansarbete behövs mellan politik- och insatsområden på såväl lokal, regional och nationell nivå. Forskning visar att Arbetsförmedlingens och Försäkringskassans samarbete och svårigheterna i att samverka kring målgruppen beror på olika ingångar och glasögon när handläggarna ser på förutsättningar för arbete. Behov finns av integrerad samverkan mellan samtliga myndigheter som kan erbjuda arbetsgivarna en väg in, en kontaktperson i stället för flera som erbjuder långsiktigt stöd, ett individcenterat arbetssätt. Myndigheter har en utmaning i att få de specifika förutsättningar som krävs för att lyckas med långsiktiga förbättringar såsom stöd, tid och en kultur som främjar experiment och lärande. Det finns behov av att tänka nytt och se saker på annorlunda sätt för att fler kvinnor och män ur målgruppen ska få chans till riktiga arbeten. Förstärkta arbetsgivarkontakter, förbättrad kunskap kring att hitta, motivera och behålla arbetsgivare som är positiva till att anställa individer med en funktionsnedsättning i förhållande till arbete. Tredje länken: I de systematiskt analyserade intervjuerna har arbetsgivare och företag beskrivit vilka behov av stöd som finns för att rusta arbetsplatsen så att de kunna ta emot målgruppen i en anställning som skapar mervärde för företaget/arbetsgivaren. Problemet beskrivs som att myndigheternas påbörjade arbetsgivarkontakter inte fullföljs fram till en anställning. Myndigheterna behöver lyssna till både arbetsgivarna och de presumtiva anställdas behov för att vi ska kunna förvänta oss effekt och utökat ansvarstagande. Arbetsgivarna beskriver i förstudiens intervjuer: att det saknas ett näringslivsperspektiv samt samverkande kompetens att de själva har svårt att matcha och kartlägga behoven på arbetsplatsen och att det finns behov av ett "gemensamt språk" mellan näringsliv och myndigheter att personen möts av motstridiga krav från myndigheterna och efterfrågar ett genuint engagemang från myndigheternas sida för den enskilda personen att fortsätta kontakter behövs, även under anställningstiden, när det gäller kvinnor och män i den aktuella målgruppen. att flera olika personer från de olika myndigheterna, och ibland även samma myndighet, söker upp arbetsgivarna för att hitta en praktikplats eller en plats för arbetsträning för en person. Företagen blir frustrerade över att flera anställda vid myndigheter kontaktar dem kring samma individ eller målgrupp utan att föra information vidare till övriga myndigheter. De olika aktörerna, kommuner, region, arbetsförmedling och försäkringskassa har var och en sina kontakter, arbetsgivarregister, arbetssätt och metoder i kontakterna med arbetsgivarna. Samverkan med arbetsgivare och mellan myndigheter främjas av att samma personer kontinuerligt involveras vilket leder till ökad förståelse för varandras perspektiv och smidigare samarbete. Vinsten för myndigheterna är att utforma en samverkansmodell där alla parter medverkar samt hitta hållbara lösningar hos arbetsgivare för ett ökat förtroende för våra myndigheter/organisationer.

Vilka relevanta erfarenheter/kunskaper finns det inom området?

Erfarenheter från förstudien, inventering av arbetsgivares behov, har gett mer kunskap och känsla för vad arbetsgivare behöver för att få bättre förutsättningar att kunna ta emot och anställa personer som har svårt att komma in på arbetsmarknaden på egen hand. Det mest innovativa i förstudien är att arbetsgivare medverkade med sin kunskap redan i inledningsskedet och på så sätt är med och påverkar hela vägen. Förstudien visar vikten av integrerad samverkan hela vägen mellan alla aktörer i kedjan, inte minst med arbetsgivarna.

Direkta besök och kontakter har tagits med företag som anställt många personer med funktionsnedsättning, fördjupning i rapporter av liknande projekt som pågår i landet, studiebesök på projekt som pågår i länet som "FIA mé knuff!", "Ung Arena" och "Enter". Dessutom har förstudien tagit del av riksomfattande erfarenheter bl.a. en konferens på temat "Rätt stöd till arbete".

Den externa utvärderingen av förstudien visar att fortsatt aktivt ägarskap och ansvarig myndighetssamverkan ger förutsättningar för fortsatt utveckling av en framtidsytande samverkansmodell, som stöd för medverkande verksameters förbättring av det strategiska samt det operativa arbetet för och med berörda målgrupper och arbetsgivare. Detta myndighetsförbättrande samverkansarbete ger de avsedda hälsofrämjande kapacitetsstärkande effekterna för medborgare och företag i Jönköpingsregionens lokala och regionala sammanhang och kommer även att bidra till ökad legitimitet och förtroende för medverkande offentliga myndigheternas organisationer och verksamheter i samhället!

I förstudien har ingått såväl kvinnor som män med funktionsnedsättning och långtidsarbetslösa, med fokus på åldersgruppen 20-29 år. Bland arbetsgivarna är något fler intervjuade män, dessa är oftast chefer. När HR (Human Resources) på företagen medverkat är det vanligare att det är en kvinna.

Styrgruppen har under förstudien bestått av fyra män och två kvinnor som fört visionära övergripande diskussioner för att fastställa och förankra erfarenheterna från förstudierna i ett genomförandeprojekt. Samverkan i styrgruppen har försiggått utifrån position och erfarenheter inte kön (deltagarna har också utsetts på grund av sin befattning i respektive myndighet).

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

Arbetsgruppen, har bestått av sju kvinnor och tre män, har fört konkreta diskussioner för att leda förstudien fram till verkstad, modeller och metoder gångbara för målgruppen. Bland samverkansparterna, huvudmännen (alla medverkande i förstudien såväl styrgrupp som arbetsgrupp är chefer) är kommunernas företrädare kvinnor och statens företrädare män. Genom förstudien har projektaktörerna fått nya gemensamma kunskaper om såväl företags, målgrupps samt myndighetspersonalens behov av stöd, kapaciteter och möjligheter för att i fortsatt deltagarorienterad samverkan uppnå det övergripande gemensamma målet för Hela kedjan, att öka anställbarheten för arbetslösa personer som har en svag ställning på arbetsmarknaden.

Tillvägagångssätt

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

Analys- och planeringsfasen pågår från den 1 september 2015 till och med den 30 november 2015. Syftet med analys- och planeringsfasen är att etablera styrgrupp, rekrytera projektpersonal, fastställa och uppdatera målgruppsanalysen (som genomfördes i förstudien) samt fastställa antalet deltagare. Målet med analys- och planeringsfasen är att styrgrupp och projektpersonal skall vara på plats samt att en plan för hur deltagare rekryteras över projekttiden skall vara fastställd. Vid formeringen av styrgrupp och rekrytering av personal kommer metoder för jämställd rekrytering, förutsättningar för rekrytering av personer med funktionsnedsättning samt följas upp att rekryteringen är icke-diskriminerande på samtliga diskrimineringsgrunder. Minst en av de anställda skall ha dokumenterad kunskap om systematiskt arbete med jämställdhetsintegrering. Samtliga anställda skall ha kunskap och erfarenhet av målgruppen. Styrgruppen kommer att utarbeta arbetsordning, basdagordning samt göra upp en tidskalender med tema för styrgruppsmöten över projekttiden. Styrgruppen skall arbeta med strategiska frågor tillsammans, klargöra vars och ens åtagande samt arbetsfördelning mellan styrgrupp och projektledare för att kvalitetssäkra projektarbetets genomförande och påbörja implementeringsarbetet. Projektets samverkansparter kommer att uppdateras kring genomförandeprojektets planering och genomförandet kommer att förankras på nytt hos samverkansparter. Samverkan med verksamhet och genomförandeprojekt i länet som påbörjats under förstudien kommer att återupptas. Utvärderaren kommer att anlitas/upphandlas /via ESF-rådets upphandling eller på annat sätt i enlighet med LoU. Utvärderaren kommer att utarbeta en utvärderingsplan som klargör vilka nedslag och delrapporter som kommer att göras över projekttiden för att medverka i projektets lärande och utveckling. Ekonomen kommer tillsammans med projektledaren och administratören att göra upp rutiner för redovisning och rapportering i enlighet med projektägarens ekonomisystem och ESF-rådets anvisningar. Resultatet av analys- och planeringsfasen kommer att redovisas i en avstämningsrapport till ESF-rådet senast den 30 november 2015.

Genomförandefasen pågår från den 1 december 2015 till och med den 31 maj 2018. Projektets huvudsakliga syfte i genomförandefasen är att i en länsövergripande modell för konkret lokal samverkan i hela länet (med hänsyn till den stora och lilla kommunens möjligheter) mellan arbetsgivare, myndigheter och målgruppen, tillämpa, pröva och vid behov vidareutveckla metoder för att öka övergångarna till arbete och utbildning. Målet med genomförandefasen är att en etablerad plattform för fungerande samverkan skall implementeras och permanentas i de fyra myndigheternas ordinarie verksamhet. Målet är också att resultaten ska kunna användas även av andra utanför projektet. Projektet har fokus på samverkan mellan relevanta aktörer i bred mening, såväl Arbetsförmedlingen, länets kommuner, region (både det som tidigare var landsting och regionförbund), Försäkringskassan, Höglandets samordningsförbund, Samordningsförbundet Södra Vätterbygden, Finnvedens samordningsförbund, utbildningsområdets aktörer, andra berörda myndigheter och arbetsmarknadens parter. I förstudien har 40 arbetsgivare/företag samt aktörer inom den ideella sektorn och sociala ekonomin medverkat. Utvärderingens studier i förstudien tillsammans med projektaktörernas samlade erfarenheter i tidigare och pågående flerpartssamverkan inom ramen för samordningsförbundens verksamheter ger en god och tillförlitlig bild av de kunskaper och samverkansrelationer som finns att bygga vidare på. Samverkansmodellen, som projektet Hela Kedjan till arbete bygger på, ska bidra till att skapa och etablera de samverkansstrukturer som behövs för att strategiskt och systematiskt kompensera och komplettera brister i ordinarie verksamhetsstrukturer. Hela kedjan till arbete innebär ökad samverkan mellan viktiga aktörer som utgår från individernas behov och förutsättningar. Det förutsätter analys, medvetenhet och planering. Genomförandeprojektet dra nytta av andra projekt som pågår i länet, som provar metoder kring integrerad samverkan och medverka till en systematisk samordning av myndigheternas verksamhet.

Genomförandeprojektet skall bygga en plattform där alla fyra aktörer (Arbetsförmedling, Försäkringskassan, kommunerna och Regionen) medverkar i integrerad samverkan, för att erbjuda beprövade verktyg och metoder utifrån varje individs behov utan hinder av könsstereotypa könsroller. Parallellt skall arbetsgivarkontakter och kompetensutveckling på området stärkas i länet med utgångspunkt i samverkansplattformen. Medverkande aktörer ska vara prestigelösa och engagerade på riktigt. Projektet skall lyfta fram angreppssätt, förhållningsätt, skapa tillit – relationer och förtroende mellan myndigheter och arbetsgivare för att förändra attityder och förhållningsätt både hos myndigheter och hos företagen, vilket är en del i att skapa ett effektivare flöde mellan alla parter. Språkbruk och regelverkens möjligheter kommer att uppmärksammas och användas på bästa sätt så att de gynnar arbetsgivarnas möjligheter att anställa. Genom att utgå från varje individs rätt att utvecklas, delaktighet, lika behandling, delat ansvar och jämn fördelning av resurserna skall projektet medverka till att minska skillnaderna mellan kvinnor och män när det gäller löner, karriärmöjlighet och pension. Stödet kommer att vara samverkande, samordnat och långsiktigt hållbart. Personer i målgrupperna och arbetsgivarna skall ges tillgång till individuellt anpassat arbetsplats- och arbetslivsintegrerande stöd så länge det behövs (genom olika beprövade verktyg och metoder som SIUS, Supported employment/education/SE/SEd, Individual placement and support/IPS, Dialog om arbetsförmåga/DOA etc.). Stödet ska erbjudas och finnas kvar över tid så att kvinnor och män kan integreras i arbetslivet, öka sin självförsörjning och medverka i samhällslivet och arbetsgivare/företag öka sin kunskap och förmåga att medverka och växa i socialt ansvar i samhället. Samtidigt som förstudien gett ett tillförlitligt underlag, ger projektledningens uthålliga kontaktskapande med företag och projektaktörernas samverkansrelationer och nätverk

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

i kommunerna i länet en bra grund för fortsatt arbete med företag, myndigheter och andra samverkansaktörer som vill medverka i Hela kedjan till företaget, så att syftet med arbetet uppnås. Arbetsgivare efterfrågar även anpassade utbildningar så fler kvinnor och män med funktionsnedsättningar får tillträde till arbetsplatserna och därmed möjlighet att få den kompetens som arbetsgivare efterfrågar. Projektet kommer att använda 4R metoden för att jämställdhetsintegrera och jämställhetssäkra genomförandet av Hela kedjan till arbete. Alla delar och verksamheter i projektet kommer att analyseras enligt 4R metoden för att ge en översiktlig bild av hur verksamheten styrs och finansieras som grund för förändringar för att minska ojämställdheten. R1 Representation - kartläggning och statistik dvs. hur många kvinnor och män finns i projektets olika delar, i målgruppen, deltagare, projektmedarbetare, handläggare, chefer samt samverkansparter.

R2 beskriva hur Resurser fördelas mellan kvinnor och män. Resurser kan vara tid, lokaler, pengar, insatser, etc. på en detaljerad nivå. R3, Realia, beskriva varför representation och resurser fördelas sig som de gör, att analysera varför resurser fördelas som de gör, varför könsfördelningen ser ut som den gör. Frågorna är vem får vad och på vilka villkor? Vad kan vi förbättra? Ojämställdhet kan bero på könsstereotypa uppfattningar och normbildningar. R4 projektet Realiserar i en handlingsplan och genomför samt formulerar nya mål och åtgärder. Projektet Hela kedjan till arbete vänder sig till personer med funktionsnedsättning, i målgruppen ingår personer med funktionsnedsättning. Alla insatser skall vara anpassade för personer med funktionsnedsättning, när det gäller såväl lokaler, information, kommunikation som tillgänglig verksamhet. I förstudien omvärldsanalys har identifierats behov och funktionsnedsättningar hos målgruppen. I genomförandeprojektet kommer kunskaper hos myndigheter, arbetsgivare och personal att förstärkas. Stöd till arbetsledare och arbetsgruppen för att möta varandra på ett sätt som förbättrar det psykosociala arbetsklimatet och underlättar för alla men särskilt personer med en funktionsnedsättning som innebär att sociala kontakter behöver stödjas. Utifrån kartläggningen och analysen har en tillgänglighetsplan upprättats som kommer att användas i genomförandeprojektet.

Avslutningsfasen 1 juni – 31 augusti 2018 kommer att användas för att färdigställa projektets slutrapport, färdigställa utvärderarens rapport, avslutningskonferens med spridning av metod, ekonomisk redovisning av projektet samt implementering och integrering av projektresultatet hos de medverkande organisationerna. Syfte med avslutningsfasen: Samla ihop erfarenheterna från projektet och slutredovisa till ESF-rådet. Mål med avslutningsfasen: Slutredovisa och sprida dokumentation och erfarenheter från projektet i en avslutningskonferens samt skrift, bild och dialog.

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

Målgruppen är kvinnor och män, med eller utan funktionsnedsättning, samt nyanlända kvinnor och män. Kvinnor och män i samtliga åldrar (enligt utlysningen) är aktuella med särskild betoning på 19-24 åringar. Avgränsningen gäller kvinnor och män som är i behov av samverkan mellan minst två myndigheter, långtidsarbetslösa, långtidssjukskrivna samt kvinnor och män med funktionsnedsättning, ungdomar samt nyanlända. Deltagare i projektet rekryteras genom Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Kommunerna. Former för att involvera målgruppen i styrgrupp kommer att prövas i både analys- och planeringsfas och genomförandefas, så att delaktighet och integritet säkras, på lämpligt sätt, eventuellt genom brukarorganisation. Under förstudien har en referensgrupp verkat genom projektet "Enter" (drivs i samarbete mellan region, försäkringskassa, arbetsförmedling och kommunerna Jönköping, Mullsjö, Habo och Vaggeryd) där personer, kvinnor och män, varit delaktiga och påverkat planeringen av genomförandeprojektets olika moment. Lokal delaktighet i projektet och individernas medverkan i sin egen utveckling kommer på olika sätt att säkras, dokumenteras och följas upp i projektet.

Projektets insatser kommer också i viss mån att nå personer, kvinnor och män, som är verksamma eller anställda inom den privata, offentliga och ideella sektorn som ska bidra till att stärka övergången till arbete för kvinnor och män i projektets målgrupp.

– anställda kvinnor och män i myndigheter, skall kompetensutvecklas kring näringslivskunskap, samverkan och bemötande - anställda kvinnor och män i företag hos arbetsgivare som skall förberedas för att ta emot och anställa målgruppens kvinnor och män för att medverka till att stärka individens ställning på arbetsmarknaden, att bibehålla anställningarna över tid och i längden öppna för en inkluderande arbetsmarknad, locka, behålla och integrera kvinnor och män.

En del i kompetensutvecklingen är att arbeta bort rädslor, fördomar och attityder. All kompetensutveckling för medarbetare och deltagare i projektet skall ha ett jämställdhetsperspektiv, vara tillgängligt och icke-diskriminerande.

Arbetsförmedlingen Nässjö – projektägare och ytterst ansvarig för projektets genomförande i såväl analys och planeringsfas som genomförandefas och avslutningsfas. Ansvarar gentemot ESF-rådet och samverkansparter/aktörer för att projektet ges förutsättningar enligt projektplanen, såväl tids- som resursmässigt. Medfinansierar en projektmedarbetartjänst under hela projektiden. Engageras i styrgrupp, arbetsgrupp/motsvarande samt anställer och leder projektledare och projektmedarbetare i projektet. Har stort ansvar för projektets spridning och påverkan samt ledning och formering av styrgrupp, arbetsgrupp och referensgrupper.

Arbetsförmedlingen ansvarar i ordinarie uppdrag för att lotsa kvinnor och män ut i arbetslivet, introduktion av flyktingar, kontakter med arbetsgivare, anpassning av arbetsplatser m.m. Medverkar i projektet med kunskap kring målgruppen och kontakter med arbetsgivare samt med arbetsmarknadens parter. Bidrar med erfarenheter från tidigare anpassning och kontakter med samt stöd till arbetsgivare. Arbetsförmedlingens erfarenheter av utredningar kring kvinnor och män och stöd kommer att tillvaratas. Arbetsförmedlingen ombesörjer och klargör vilka möjligheter till anställningsstöd som skall medverka till kvinnors och mäns möjligheter till arbete i förhållande till funktionsnedsättning och arbetslöshet. Handläggare och anlitade coacher m.m. kommer att vara viktiga för projektets implementering av resultat och tillvägagångssätt. Bidrar med deltagare. Är arbetsgivare.

Försäkringskassan Småland Nordväst har fokus på återgång i arbete, och har till sin hjälp olika verktyg för att nå mål, bl.a. deltidssjukskrivning, arbetsträning, arbetsresor, förebyggande sjukpenning. Främst handlar det om ekonomiska ersättningar, lite

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

om metodutveckling samt samarbete. Ser behov av utveckling av en tydlighet kring hur uppdraget kan samordnas tillsammans med arbetsgivare och andra aktörer för att uppnå hållbara lösningar. Förebyggandeperspektivet är oerhört viktigt. Vad kan myndigheten bidra med, hur kan vi utveckla och samordna arbetet tillsammans. Medfinansierar en projektmedarbetartjänst under hela projekttiden. Engageras i styrgrupp, arbetsgrupp/motsvarande under analys- och planeringsfas, genomförandefas samt avslutningsfas. Har ansvar för spridning och påverkan. I implementeringen av projektets resultat och tillvägagångssätt är handläggare vid Försäkringskassan särskilt viktiga. Bidrar med deltagare. Är arbetsgivare.

Eksjö kommun, Värnamo kommun, Jönköpings kommun

Pilotkommuner som inledningsvis kommer att ha deltagare med i projektet (som medfinansierar projektet). Medfinansierar 1/3 del av projektmedarbetartjänst under hela projekttiden. Bidrar med kunskap i styrgrupp, arbetsgrupp/motsvarande och för utveckling av projektet. Företagskontakter, lokalt.

Har i ordinarie verksamhet ansvar för ekonomiskt bistånd, arbetsmarknadsinsatser och kommunal arbetsmarknadspolitik. Näringslivsansvariga, näringslivskontor och samverkar med näringslivet i näringslivsbolag. Handläggare vid socialförvaltningar och arbetsmarknadsenheter är av vikt vid implementering av genomförandeprojektets resultat och tillvägagångssätt i ordinarie verksamhet. Är arbetsgivare.

Habo kommun, Mullsjö kommun, Gnosjö kommun, Nässjö kommun, Aneby kommun, Tranås kommun, Sävsjö kommun, Gislaveds kommun, Vetlanda kommun, Vaggeryds kommun är samverkanspartner i projektet. Samlas i en referensgrupp. Ingår i samordningsförbunden. Beroende på hur projektets samverkan utvecklas kommer kommunerna att involveras i projektet och implementering i ordinarie verksamhet. Handläggare vid socialförvaltningar och arbetsmarknadsenheter är av vikt vid implementering av genomförandeprojektets resultat och tillvägagångssätt i ordinarie verksamhet. Har i ordinarie verksamhet ansvar för ekonomiskt bistånd, arbetsmarknadsinsatser och kommunal arbetsmarknadspolitik. Näringslivsansvariga, näringslivskontor och samverkar med näringslivet i näringslivsbolag. Är arbetsgivare.

Region Jönköpings län. Tidigare landstingsuppgifter samt regionförbundets uppgifter samlade i ny organisation sedan 1 januari 2015. Samverkanspart. Region Jönköpings län medfinansierar med en tjänst/projektmedarbetare motsvarande 100 % som avropas efter behov i olika medicin-, psykiatri- och rehabiliteringstjänster. Medfinansieringen inrymmer även lednings-, samordnings- och stödfunktioner från exempelvis Folkhälsa och sjukvård och Primärkommunal Utveckling.

I Region Jönköpings län ingår FoUrum som är kommunernas gemensamma utvecklingspartnerskap med uppdraget att stödja implementering av en evidensbaserad praktik inom främst socialtjänstens område.

FoUrum samordnar ett regionalt nätverk med coacher från länets kommuner som arbetar enligt supported – employment. Även inom psykiatriområdet sker utvecklingsarbete kring SE i form av Individual placement and support, IPS.

Regionen medverkar i styrgrupp under analys- och planeringsfas, genomförandefas och avslutningsfas. Särskilt viktig för implementering och sammanhållning av Regionen.

I implementering kommer Regionens olika anställda att vara av stor vikt för att projektets resultat skall få effekter på den ordinarie rehabiliteringsverksamheten. Bidrar med hälsomedicinsk kompetens. Bidrar med kompetens kring regional samverkan. Kontakter med näringslivschefer, näringslivsbolag, näringslivskontor. Koppling till länets regionala utvecklingsstrategi (RUS) samt länets kompetensplattform och implementering av projektets utbildning/kompetensutveckling i det ordinarie systemet. Är arbetsgivare.

Samordningsförbundet Södra Vätterbygden, Finnvedens samordningsförbund samt

Högländets samordningsförbund är i sig en samverkan mellan Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, kommunerna och landstinget samverkar i respektive länsdel: bidrar med kunskap, kontakter kring erfarenheter från tidigare och pågående projekt som gäller samverkan samt kvinnors och mäns rehabilitering. Har bl.a. kontakter med samordningsförbund i riket och projekt i länet. Har medel, mandat och resurser att ta tillvara projektets resultat i framtida verksamhet och samverkan. Samverkanspart. Bidrar med kompetens. Medverkar i styrgrupp under analys- och planeringsfas, genomförandefas och avslutningsfas.

Följande arbetsgivare kommer aktivt att medverka i projektet genom att hålla den i förstudien påbörjade dialogen vid liv och medverka med tankar och idéer vid behov, t.ex. kravspecifikation för arbetsledares och medarbetares förberedelse för att ta emot deltagarna. "Hur rustar vi en arbetsledare?"

Diac AB, Migrationsverket, Enheten i Jönköping, ECRIS AB, Origo Resurs ideell förening och socialt företag.

Ytterligare arbetsgivare och företag kommer att ta emot målgruppen, kvinnor och män, på sina arbetsplatser för anställning och praktik. CSR (Corporate Social Responsibility) kan öppna nya vägar för mindre och medelstora företag i fråga om nya marknadsmöjligheter, innovation, ökad effektivitet, sänkta kostnader och framtida kompetenta medarbetare, med andra värderingar än tidigare generationer haft.

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.

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

Risk	Åtgärd
Jämställdhet för Projektdeltagare uppnås inte	I projektorganisationen ingår handledning från sakkunnig inom jämställdhet. Checklistor och systematisk dokumentation i enlighet med 4R metoden kommer att redovisas till projektledaren och följas upp av styrgruppen. Utifrån uppföljningen kommer erforderliga åtgärder att vidtas.
Tillgänglighet för Projektdeltagare uppnås inte	Projektet vänder sig till kvinnor och män med funktionsnedsättning. I projektorganisationen ingår sakkunnig inom tillgänglighet. Checklistor och systematisk dokumentation kommer att redovisas till projektledaren och följas upp av styrgruppen. Utifrån uppföljningen kommer erforderliga åtgärder att vidtas.
Projektdeltagare allmänt nås inte, delaktighet saknas	Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, Regionen och Kommunerna följer upp rekryteringen på lämpligt sätt och vidtar åtgärder om inte antalet deltagare över tid stämmer med projektbeskrivningen. Redovisning till projektledare och styrgrupp som ansvarar för att åtgärder som behövs vidtas.
Samverkan brister	Samverkan är projektets huvudsyfte. Genom att högsta ledningen i respektive samverkanspart är garant för projektet kommer erforderliga åtgärder att vidtas för att genomföra den systematiskt planerade samverkan.
Aktiviteter fungerar inte	Projektledaren dokumenterar och håller styrgruppen informerad om hur planerade aktiviteter avlöper och varnar i god tid om förändringar behövs. Den lärande utvärderingen följer projektet för att ytterligare uppmärksamma behov av insatser och förändringar. Ev. förändringar stäms av med ESF-rådet.
Projektledaren slutar	Projektägarens chef leder styrgruppens arbete och har regelbunden uppföljning av arbetet i projektet. Om någon förändring i person på befattning sker kommer åtgärder att vidtas i erforderlig omfattning.
Budget hålls inte	Ekonomien gör upp tydliga rutiner för inköp, betalningar och redovisning i samarbete med projektledaren. Projektägarens ledare följer noga projektet och projektets ekonomi i förhållande till budgeten tillsammans med styrgruppen.
Förändringar i omvärlden påverkar projektet	En omfattande omvärldsbevakning har genomförts under förstudien. I genomförandeprojektet finns koppling till Arbetsförmedlingens sakkunniga i EU projekt samt övriga aktörers EU kunniga vilket gör att projektet kommer att följas och kvalitetssäkras gentemot planering och ev. förändringar. Handläggare på ESF kontoret adjungeras till styrgrupp.
Medfinansiering	Samtliga medfinansiärer har medverkat i planering, i erforderlig omfattning friskrivit personal och avdelat resurser enligt avtal och budget. Medfinansieringen liksom ekonomin följs upp av ekonom, projektledare och som stående punkt för avstämning på styrgruppens möten.
Medverkande aktörer: region, kommun, Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, företag och arbetsgivare	Samtliga aktörer har varit med i planeringen, förstudien och kommer att finnas med i styr-, arbets- och/eller referensgrupper. Kontaktmöten har ordnats mellan tiden från förstudiens avslut till ansökan om genomförandeprojekt till ESF-rådets beslut. Planering finns för fortsatta möten inför och efter projektets start.

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?

Projektnivå

Kvinnor och män skall rustas så att de blir förberedda för arbete. Målet är en jämn fördelning av resurser, exempelvis tid, valet av aktiviteter oavsett kön, funktionsnedsättning, utländsk bakgrund med ledord icke-diskriminering. Rustningen innebär att varje individ får tillgång till den kompetens som behövs för att bli anställningsbar. Det kan vara allt från vård till arbetslivsinriktad rehabilitering. Flera olika verktyg för dokumentation, stöd och handledning i samverkan eller som innan projektet enbart fanns på en av myndigheterna. Individerna själva får skatta sina kompetenser och sina begränsningar i syfte att tillsammans med sin "handledare" från ngn av våra organisationer, diskutera vad som är lämpligt för individen att gå vidare med,

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

med målet egen försörjning. Arbetet runt individen skall även leda till att dialogen med arbetsgivare blir mer tydlig med målet att individen blir mer anställningsbar.

På projektnivå kommer kompetenshöjande aktiviteter att genomföras med syfte att rusta myndigheternas handläggare för kontakter med näringslivet samt utveckla ett kvalitetssäkrat möte där varje kvinna och man i målgruppen får stöd utifrån sina förutsättningar. Ett antal strukturerade möten, mellan handläggare från de fyra myndigheterna, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Regionen och Kommunerna, som dokumenteras, följs upp och utvärderas kommer att ligga till grund för implementering och avgränsning av fortsatt kvalitetssäkrad samverkan i ordinarie verksamhet. Projektet skall bidra till jämställdhet - i styrgrupp skall ingå både kvinnor och män; indikator mål minst 40 % av vardera könet - i arbetsgrupp skall ingå både kvinnor och män; indikator mål minst 40 % av vardera könet - projektets aktiviteter i planering och genomförande skall analysera och bidra till att lösa identifierade jämställdhetsproblem.

Förväntade resultat och effekter på individnivå

Samtliga 100 kvinnor och 100 män från målgruppen som deltar i projektet skall ha en bild av hur vad de behöver för att närma sig en anställning som beskrivs i en plan för fortsatt utveckling. Merparten skall ha tagit del av eller påbörjat erforderligt stöd, rehabilitering eller annan insats. 50 av de deltagande kvinnorna och männen (25 %) skall ha påbörjat en anställning. 50 kvinnor och män (25 %) skall ha påbörjat eller ansökt till en utbildning.

I de fall där det i insatserna framgår att det inte är aktuellt med arbete för en kvinna eller man, skall individen tillsammans med sin coach/handledare guidas till rätt ersättning.

Indikatorer:

antal deltagande arbetslösa, kvinnor, män, antal långtidsarbetslösa, kvinnor och män

antal nyanlända, kvinnor och män

antal kvinnor och män med funktionsnedsättning,

antal sjukskrivna kvinnor och män

antal deltagande kvinnor respektive män 15-24 år

antal deltagande kvinnor respektive män 25-54 år

antal deltagande kvinnor respektive män 55-64 år

Förväntade resultat på organisationsnivå.

Kärnan i projektet är att utveckla en samverkansmodell som håller över tid och som passar målgruppen. Samverkan skall kunna anpassas utifrån olika lokala förutsättningar i Jönköpings län. Effekten av samverkansmodellen är att fler i länet får möjlighet att komma ut på arbetsmarknaden, då modellen bättre lever upp till arbetsgivarnas och kvinnors och mäns, med olika bakgrund, behov.

Förstudien visar att det krävs åtgärder på flera olika nivåer för att nå erforderligt resultat och förändringar. Resultat och förändringar beskrivs här målgruppsvis:

Målgruppens behov är i centrum för projektet och kommer att underbygga de åtgärder och förändringar som görs i förhållande till övriga aktörer. Målgruppen skall vara delaktiga i sin egen process. Personligt stöd/kontaktperson behövs före, under och efter anställning/praktik. Nyckelord som har identifierats i behovsanalysen i förstudien är: - Rätt information - Hjälptill egen försörjning - Bli sedd utifrån sin situation - Mindre byråkrati - Vara mer delaktig i sin egen process - Individanpassade åtgärder - Någon som håller ihop "allt" - Personligt bemötande - Ett stöd som finns kvar... - Trygghet

Arbetsgivarnas behov:

1. Behov av bättre, kontinuerlig, kontakt med myndigheter och personligt stöd/kontaktperson före, under och efter anställning/praktik.

2. Behov av bättre information från myndigheterna kring vilken hjälp och vilket stöd som finns idag.

3. Behov av bättre matchning, kartläggning, samverkan och nätverk.

4. Behov av kunskap, kompetensutveckling och återkommande utbildning för samtliga chefer, anställda och fack.

5. Behov av flexibilitet gällande åtgärder och anställning samt ett förändrat synsätt hos fackliga organisationer.

För att råda bot på de brister som förstudien identifierat hos arbetsgivare, brist på tillräcklig kompetens för att känna sig trygg i att se målgruppens kompetens i en rekryteringsprocess skall anordnas värderingsstyrda utbildningar med syfte att motverka fördomar och rädslor.

Myndigheters personal och chefer: Kompetensutveckling för att rigga organisationerna när det gäller stöd till arbetsgivare i rekryteringsprocessen för att se målgruppens kompetens och möjligheter. Bättre kontinuerlig kontakt mellan myndigheter, arbetsgivare och målgrupp, föreunder och efter anställning/praktik. Ytterligare inventering och kunskap kring beprövade metoder och arbetssätt (som leder till att målgruppen får arbete) med målgruppens behov i fokus.

För att förändringar krävs att i projektets genomförande,

- tänka tvärtom och frånga invanda mönster.

- utarbeta en checklista som gör att alla ställer samma frågor till både kvinnor och män

- utarbeta sätt att bidra till att företagen tänker bredare och tvärt om gängse tankesätt

- alltid ha med jämställdhets- tillgänglighets- och icke-diskrimineringsperspektiv i planering, kompetensutveckling och dialoger internt inom projektet och externt med intressenter

- ha bredd i yrken då det gäller arbetsprövningsplatser

- påverka så att både kvinnor och män att delta i projektets aktiviteter på likartat sätt.

- projektet skall använda positiv särbehandling vid exempelvis studiebesök på en arbetsplats som ses som köntypiskt. - aktivt försöka påverka män till kvinnodominerade arbetsplatser och kvinnor till mansdominerade arbetsplatser

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

- bjuda in förebilder som har valt otraditionellt yrke och har en anställning inom ett konstypiskt yrke, t.ex. manlig förskollärare.

Komplettering 16/4 2015

Aktiviteterna som planeras för målgruppen utgår ifrån den individuella kartläggningen och planeringen som sker med varje deltagare då personen påbörjar sitt deltagande i projektet. Aktiviteterna kommer alltså att vara individanpassade och utgå ifrån individens egen drivkraft. Då individen ska vara delaktig i sin egen process är det viktigt att det inom projektet finns en flexibilitet som möjliggör olika former av lösningar och aktiviteter. Aktiviteterna kan ändå klustras och grupperas enligt nedan

Aktivitet	Start	Stop
Pilotgrupp deltagarinflytande	2015-10-01	2015-11-30
Kartläggning i 4-partssamverkan (DOA)	2015-12-01	2017-12-01
Upprättande av individuell planering	2015-12-01	2017-12-01
Självskattning a kompetenser o begränsningar	2015-12-01	2017-12-01
Supported employment planering	2015-12-01	2018-05-30
Studiebesök på arbetsplatser	2016-01-01	2018-05-30
Coaching, individuellt	2015-12-01	2018-05-30
Praktik/Arbetssträning	2016-01-01	2018-05-30
Supported education planering	2016-01-01	2018-05-30
Förberedande utbildning	2016-01-01	2018-05-30
Arbetsmarknadsutbildning	2016-01-01	2018-05-30
Coaching, grupp	2016-03-01	2018-05-30
Grupp deltagarinflytande	2016-02-01	2018-05-30

Utifrån individens individuella planering ska minst 70 procent ha tagit del av eller påbörjat erforderligt stöd, rehabilitering eller annan insats. Vissa insatser kanske kan sträcka sig över längre tid än vad projektet har till sitt förfogande men första (nästa) steget i individens planering ska kunna påbörjas för merparten av deltagarna i projektet.

Från Carina Lindgren

Uppdaterats av Dina Friis 2015-06-16

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

Hela Kedjan till Arbetet skall utveckla en samverkansmodell, en väl uppbyggd infrastruktur för samverkan i Jönköpings län, som kan möta samverkansbehov som ordinarie myndighet eller annan samverkan inte kan möta. Modellen ska kompensera brister i samverkan genom att finna lösningar på konkreta problem i organiseringen av arbetslivsinriktade rehabiliteringsinsatser. Hela Kedjan ska med utgång i genomförd förstudie organisera praktiska lösningar i syfte att kunna möta arbetsgivares behov och på så vis finna hållbara lösningar för individer som står långt från arbetsmarknaden. Modellen utgår från ett gemensamt ansvar med helhetssyn på individen. Modellen erbjuder individanpassade lösningar vilket innebär att Hela Kedjan i praktiken erbjuder en mångfald av metoder och insatser för att möta såväl individens som arbetsgivarens behov.

Kortsiktiga resultat gäller förändringar på individnivå, medan långsiktiga effekter oftast innebär att verksamheter förändras, vilket är vårt mål med implementeringen av projektet. En lärande miljö kan skapas genom att olika arbetsplatser och organisationer kopplas samman, genom integrerad samverkan mellan individen och aktuella aktörer.

Hela kedjan till arbete, genomförandeprojektet, skall bidra till att belysa vikten av sådana lärande miljöer. Det innovativa i förstudien och i planen för ett genomförande är att kombinera traditionella lösningar på ett nytt sätt som gör att helheten blir innovativ. Ingången är inte att uppfinna hjulet igen, utan att arbeta med beprövade idéer och pröva dem i ett nytt sammanhang och på annorlunda sätt.

Samverkan och kompetensutvecklingsinsatser skall 1. Skapa bättre förutsättningar för att personer i målgruppen skall nå en anställning och egen försörjning – skall ge kvinnor och män i målgruppen utvecklingsmöjligheter för att kunna anställas utifrån individens behov och arbetsgivarens kompetensbehov dvs. finna former för anpassning av situation, miljö och arbetsplats så att en stadig arbetsplatsförankring blir möjlig. 2. Arbetsplatsen, arbetsledare och medarbetare/arbetskamrater skall ges bättre förutsättningar att möta olikheter – vilket kommer att ge arbetsgivaren mervärde även för de redan anställda som också liksom alla människor är olika. Genom att projektet ger förutsättningar för en förbättrad psykosocial arbetsmiljö förväntar vi oss på sikt minskad sjukfrånvaro på inblandade företag. 3. Leda till en samverkansmodell (ambitionen är integrerad samverkan, som implementeras lokalt men även sprids i riket) som innefattar alla led i kedjan som behövs för att målgruppen ska kunna nå en förankring på arbetsmarknaden och egenförsörjning. 4. Genom samverkansmodellen där alla parter medverkar i hela kedjan och hittar faktiskt hållbara lösningar hos arbetsgivare kommer ett ökat förtroende för våra myndigheter/organisationer att skapas.

Metod och verksamhet i projektet

Sammanhållen samverkan med individen i centrum. Integrerad samverkan mellan alla huvudmän, via lokala överenskommelser med kommuner. Går ut på att bygga rätt kompetens runt individen. Rusta individer. Både arbetsgivarna och deltagare i Enter (referensgrupp till förstudien) beskriver ett tydligt behov av bättre, kontinuerlig, kontakt med myndigheter och personligt stöd av en kontaktperson före, under och efter anställning respektive praktik. Tanken är att kvinnor och män ska stöd och vägledning de behöver för att hitta ett arbete som fungerar bra och som är hållbart i längden. Metoden är även ett stöd till arbetsgivaren som ska ta emot personen. Arbetsplats och arbetsuppgifter väljs utifrån den sökandens vilja och förutsättningar. Förhållningssättet är grunden, att tro på att människor som vill ha ett jobb med lön mycket väl kan ha en anställning om de får bra uppbackning. Även

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

arbetsgivarens tro på att detta är möjligt behövs. En del av metoden är också att introducera personen på ett sådant sätt att arbetsgivaren förstår att han eller hon blir erbjuden en tillgång och resurs till sin arbetsplats. SE är en metod, som redan prövas i ett flertal kommuner i Jönköpings län via utbildade SE-coacher (finansieras av samordningsförbunden på Höglandet och Finnveden). En utvärdering som gjorts av FoUrum i Jönköpings län kring SE-coachernas arbete (hösten 2014), visar att coacherna anser sig ha för lite tid att bygga arbetsgivarkontakter, och många av dem arbetar inte som SE-coacher på heltid vilket gör att man känner sig splittrad i sin roll. Utvärderingen visar att det finns behov av att förstärka pågående satsningar i länet inom supported employment.

Supported education (SEd) är inriktad på studier, som ett delmål inför ett arbete. Det handlar om utbildning, arbete och delaktighet. Under utbildning talar man om kunskap och medvetenhet. IPS är ytterligare en metod inom Supported employment, inriktad på psykisk ohälsa. Målet inom IPS är att finna, få och behålla ett arbete. Studier kan ingå, som ett delmål. Stödet finns hela tiden med som en röd tråd, ett stöd som inte är tidsbegränsat. Stödet kan under en persons resa ut i arbete ges av olika personer och även av olika organisationer, det viktiga är att broarna mellan dessa är trygga samt att det inte tas bort, för tidigt eller inte alls.

De fyra huvudmännen skapar tillsammans team som är rörliga över kommungränserna och kan träffa målgruppen, kvinnor och män, där behoven finns. Teamen ska komplettera nuvarande ordinarie verksamhet och projekt, för dem som har mest komplex problematik med behov av insatser från flera. Integrerad samverkan som när den fungerar kan få visst fortsatt stöd från förbundet efter en ESF-period om det är svårt att finansiera hela arbetet genom huvudmännen.

Länk mellan samverkansparter

Samarbetspartners finansierar tid i projektet i form av tjänster som arbetar med samverkan och de gemensamma plattformarna utifrån de lokala överenskommelser som görs i länet, tillsammans med projektledare. Projektet skall bygga strukturer som håller över tid och landar i överenskommelser i respektive kommun. Det finns inte någon fix gräns för när en myndighets ansvar upphör, och när en annan tar vid, projektet skall medverka till att undvika "glapp" mellan olika myndigheters ansvarsområden. Projektledaren bygger erforderliga nätverk mellan coacher, handläggare och arbetsgivarkontakter som efter projektets slut permanentas utifrån erfarenheter i projektet. Projektet skall etablera en samverkansform som bygger på att olika aktörer gemensamt driver en utveckling. Det handlar om att göra något tillsammans som man inte skulle göra lika bra var för sig, att kunna påverka tillsammans och att försöka organisera kompetensinsatser på ett effektivare sätt. Förtroende och tillit för varandras organisationer, är grunden för att nå fungerande integrerad samverkan. Det måste ge avtryck i ordinarie verksamheter. Starten skall vara behovet hos individen och utgångspunkten för insatsen vem som kan erbjuda bästa lösning. Denna idé grundar sig på den vinst det innebär för myndigheterna att utforma en samverkansmodell där alla parter medverkar (utifrån idén om integrerad samverkan) och faktiskt hållbara lösningar hos arbetsgivare för ett ökat förtroende för våra myndigheter/organisationer.

En rad företag har medverkat i förstudien och utifrån deras behov av arbetsinsatser och deltagarnas behov och förutsättningarna kommer företagen att medverka i projektet.

Styrgruppens uppdrag: Informations spridning om projektet sker inom den egna organisationen, men också "externt" vid andra mötesformer.

Arbetsgivar-spåret!

Den tredje delen i projektet är förstärka arbetsgivarkontakter. Platser och förtroende skall byggas med arbetsgivare utifrån behoven hos arbetsgivare. Utgångspunkten ska vara Arbetsförmedlingens strukturer i ordinarie verksamhet och förstärka där arbetet redan görs. Behov finns av en gemensam linje i och förutsättningar för kontakter med arbetsgivare. Lämpliga metoder för att Arbetsförmedlingens och SE-coacherna kan utbyta information om lediga/lämpliga platser hos arbetsgivarna, sett till specifika behov hos aktuell individ. Kopplingen mellan SE-coacherna och Arbetsförmedlingen säkerställs, samt matchningen till rätt arbetsplats för rätt individ.

Mottagare av projektresultatet är i första hand projektets samverkansparter men också andra motsvarande myndigheter och organisationer i andra delar av riket. Effekten av projektet skall komma målgruppen, kvinnor och män, med eller utan funktionsnedsättning, nyanlända och i olika åldersgrupper.

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

Styrgruppen kommer att följa upp och stämma av projektets olika delar, såväl verksamheten som den och ekonomiska ställningen. Projektledaren kommer att dokumentera såväl insatser, samordningsmöten och metodik som grund för uppföljning av projektets arbete. Rutiner för uppföljning och dokumentation kommer att utformas så att ingångsdata kring samverkan, målgrupp och styrgruppens samverkan kan jämföras från analys- och planeringsfasen, via genomförandeprojektet för att redovisas i slutrapport och ligga till grund för utvärderarens arbete.

Utvärderarens rapport från förstudien kommer att vara utgångspunkt för fortsatt utvärdering (följeforskning) som kan göra nedslag under genomförandeprojektet.

Resultatet av dialogmöten under förstudien skall användas som grund för uppföljningen av genomförandeprojektet.

Ekonomen gör upp rutiner för ekonomisk redovisning och kontroll i linje med Arbetsförmedlingens ekonomisystem och socialfondens redovisningskrav.

Komplettering 16/4-2015

Målet för projektet är att det när projektet är slut i varje kommun inom Jönköpings län ska finnas en överenskommelse om hur samarbetet mellan kommun, Försäkringskassa, Arbetsförmedling och Region Jönköping ska fortlöpa efter projektiden. Detta mål följs upp i projektets del- och slutrapporter.

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

Som en indikator under projektiden används en nöjdhetsförfrågan där respektive organisation får värdera hur man upplever att samarbetet och samverkan fungerar.

Konkreta aktiviteter som ska genomföras lokalt måste växa fram i dialog. Projektet ansvarar för att förbereda och genomföra dialoger som syftar till att främja samarbete och samverkan till gagn för samhällsmedborgare i Jönköpings län.

Samverkansaktivitet	Start	Stop
Inledande relationsskapande dialoger	2015-09-01	2015-11-01
Återkommande idédialoger. Ta fram förslag på arbetssätt.	2015-11-01	2018-05-30
Metodtest. Pröva föreslagna arbetssätt.	2015-11-01	2018-05-30
Fördjupade kommundialoger. Återkoppling från metodtest.	2015-11-01	2018-08-31
Politiker dialoger. Regionalt och kommunalt i syfte att föränkra arbetsmetoder och strukturer		

Från Carina Lindgren

Uppdaterades av Dina Friis 2015-04-16

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

Den externt anlitate utvärderaren kommer att utvärdera projektets process, och genomförande samt resultat och effekter hos målgruppen utifrån uppgifter som delges från projektledningen. Utvärderingen skall vara lärande och göras löpande dvs. starta i analys- och planeringsfasen samt följa projektet i genomförandefasen och lämna en slutrapport i avslutningsfasen.

Projektets rutiner för uppföljning och dokumentation kommer att ge ingångsdata kring samverkan, målgrupp och styrgruppens samverkan kan jämföras från analys- och planeringsfasen, via genomförandeprojektet för att redovisas i slutrapport och under hand ligga till grund för utvärderarens arbete. Utvärderarens rapport från förstudien kommer att vara utgångspunkt för fortsatt utvärdering (följeforskning) som kan göra nedslag under genomförandeprojektet. Genom att utvärderaren i dialog återkopplar insamlat material till projektledningen skall utvärderingen vara till nytta för berörda och bidra till lärande i projektet.

Utvärderaren skall bidra med underlag för ett utvecklingsinriktat lärande och gemensam kunskapsbildning samt spridning och påverkan. Genom att studera måluppfyllelse och vara medveten om att målen kan förändras

över tid skall utvärderingen dels klargöra projektets resultat och effekter. Utvärderaren skall återkoppla resultatet av utvärderingen till styrgruppen för att medverka till att förbättra styrningen och öka kvaliteten i genomförandet av projektet. I utfärdarens uppdrag ligger att stödja samverkansparternas implementering och strategisk påverkan.

Under analys- och planeringsfasen skall utvärderaren göra en programanalys som grund för en utvärderingsplan som klargör projektets sammanhang/röda tråd mellan syfte, mål, aktiviteter, resultat och effekter. Särskilt skall projektets mål, syfte, aktiviteter, resultat och effekter när det gäller jämställdhet, tillgänglighet samt icke-diskriminering beaktas. Utvärderingsplanen skall redovisas senast den 15 november 2015

Under genomförandefasen skall två delrapporter lämnas med grund i från projektledningen lämnade deltagaruppgifter samt intervjuer och frågeställningar som specificeras i utvärderingsplanen utifrån projektets syfte, mål och aktiviteter. Projektets mål och syfte samt aktiviteter och resultat skall utvärderas med grundval i jämställdhetsintegrering, tillgänglighet samt icke-diskriminering. Delrapport 1 redovisas senast den 30 september 2016 och delrapport 2 senast den 30 juni 2017.

Under avslutningsfasen skall utvärderaren avlämna en slutrapport från utvärderingen. I rapporten skall beskrivas hur projektet följt och genomfört planerad jämställdhetsintegrering, tillgänglighet samt icke-diskriminering Slutrapporten från utvärderingen redovisas senast den 15 augusti 2018. Slutrapporten skall vara användbara för fortsatt implementering av projektets resultat.

Integrerat arbete

Hur kommer projektet att arbeta med tematisk fördjupning?

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

Transnationellt samarbete

Gemensamt ramverk

Östersjösamarbete

Andra former för transnationellt samarbete

Ej aktuellt i detta projekt.

Resursplanering

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

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

Varla 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.

FYSISKA RESURSER

Region Jönköpings län är geografiskt stort och för samverkan krävs att projektledare och projektmedarbetare förflyttar sig i länet. 13 kommuner, två statliga myndigheter, tre samordningsförbund, regionens olika uppdrag och lokaliseringar i länet erfordrar möten över länet. Deltagare i tre pilotkommuner och efter hand hela länet. Under analys- och planeringsfas behöver projektteamet två bilar, under genomförandefasen tre bilar, och avslutningsfasen två bilar för förflyttning i länet. Lokaler inom ramen för indirekta kostnader.

PERSONELLA RESURSER

Analys- och planeringsfas 1/9-30/11 2015

Projektledare heltid tidrapporteras och finansieras i projektet

Projektkonom 50 % tidrapporteras och finansieras i projektet

Projektadministratör 70 % tidrapporteras och finansieras i projektet

Projektmedarbetare heltid AF medfinans tidrapporteras i projektet

Projektmedarbetare heltid FK medfinans

Projektmedarbetare heltid finansiering delas av Eksjö kommun, Jönköpings kommun och Värnamo kommun. Tidrapporteras i projektet.

Genomförande 30 mån, 1/12 2015 – 30/5-2018 (Exkl. sem. 3 mån =27 mån)

Projektledare heltid tidrapporteras och finansieras i projektet.

Projektkonom 50 % tidrapporteras och finansieras i projektet.

Projektadministratör 70 % tidrapporteras och finansieras i projektet.

Projektmedarbetare heltid AF medfinans tidrapporteras i projektet.

Projektmedarbetare heltid FK medfinans

Projektmedarbetare heltid finansiering delas av Eksjö kommun, Jönköpings kommun och Värnamo kommun. Tidrapporteras i projektet.

Projektmedarbetare 5x tidrapporteras och finansieras i projektet.

Projektmedarbetare heltid finansieras av Region Jönköpings län Tidrapporteras efter avrop.

Projektmedarbetare heltid finansiering delas av Eksjö kommun, Jönköpings kommun och Värnamo kommun. Tidrapporteras i projektet.

Avslutningsfas 3 mån

Analys- och planeringsfas 1/6 - 31/8 2018

Projektledare heltid tidrapporteras och finansieras i projektet

Projektkonom 50 % tidrapporteras och finansieras i projektet

Projektadministratör 70 % tidrapporteras och finansieras i projektet

Projektmedarbetare heltid AF medfinans tidrapporteras i projektet

Projektmedarbetare heltid FK medfinans

Projektmedarbetare heltid finansiering delas av Eksjö kommun, Jönköpings kommun och Värnamo kommun. Tidrapporteras i projektet.

Projektledaren arbetar i projektet heltid, hela projekttiden inklusive planeringsfas och avslutningsfas. Ansvarar inför projektägaren och styrgruppen för att projektet genomförs enligt plan, ansvarar för redovisning till ESF rådet samt ledning av projektets verksamhet och personal. Anställer, arbetsleder, kallar till styrgruppsmöte, håller kontakt med ledning i samverkansorganisationerna. Samordnar kontakter med ordinarie medarbetare hos projektägare, och de övriga tre samverkansparterna med deltagare, coacher/motsvarande och arbetsgivarkontakter.

Projektkonomen ansvarar för redovisning och bokföring samt anpassning så redovisningen stämmer med såväl projektägaren, AF:s, och ESF-rådets regler. 50 % av heltid hela projekttiden, finansieras av projektet.

Projektadministratör gör redovisning av deltagare till SCB, anteckningar vid möten, håller koll på arbetsgivarregister osv, indikatorer och statistik. Allmänt administrativt stöd till projektledaren samt kompletterar ekonomen med direkt projektadministrativa uppgifter. 70 % av heltid hela projekttiden, finansieras av projektet.

Tre projektmedarbetare (1 finansieras av AF, 1 finansieras av FK, 1 kostnaden delas mellan pilotkommunerna). Arbetar heltid hela projekttiden. Arbetar med målgruppen. Medverkar med samordning och samverkan samt kontakter m.m. i samarbete med projektledaren samt implementering genom workshops, kontakter, kommunikation, dialog och information i egen hemorganisation.

Projektmedarbetare 100 % heltid under genomförandefasen finansieras av Region Jönköpings län. Avropas efter behov av rehabilitering, medicinsk, psykiatrisk kompetens.

Fem projektmedarbetare, heltid under genomförandefasen 27 faktiskt arbetade månader, finansieras av projektet. Arbetar med coachning/motsvarande av kvinnor och män, arbetsgivarkontakter, bygger samverkan tillsammans med projektets medarbetare. Bemannar t.ex. ett eller flera mobila team för coachning och spridning i länet.

Vid rekrytering av kvinnor och män till projektet skall metoder användas som motverkar diskriminering (på alla diskrimineringsgrunder) och ger förutsättningar för att bilda en projektpersonalgrupp med mångfald av kompetens och bakgrund.

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

Minst en av de anställda i projektet skall ha dokumenterad jämställdhetskompetens för att på ett strukturerat sätt arbeta med jämställdhetsintegrering i projektets olika delar som en grund för implementering i samverkansparternas ordinarie verksamhet. En förutsättning för anställning i projektet är erfarenhet av målgruppen och kompenserande arbetssätt med hänsyn till kvinnor och män med funktionsnedsättning, utländsk bakgrund i olika åldrar.

Komplettering 16/4-2015

Styrgruppen kommer att bestå av ledningsrepresentanter från Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Värnamo kommun, Eksjö kommun, Jönköpings kommun (eventuellt vill kommunerna representeras av en representant) och Region Jönköping och utöver detta de som adjungeras.

Från Carina Lindgren

Uppdaterades av Dina Friis 2015-04-16

Komplettering 27/4-2015

Ang din fråga om vad projektmedarbetarna (5st) ska göra så har kan man säga att deras uppdrag har två inriktningar. En del som ska ta deltagaren framåt. Deltagarna ska kartläggas i 4-partsamverkan och där arbete är en väg att gå för deltagaren ska denna stöttas enl. supported employment metodiken. Det betyder att ackvirera platsen hos arbetsgivaren (omfattande uppsökande kontakter med arbetsgivare). Att ackvirera platser har visat sig vara den största utmaningen för coacher i ordinarie verksamhet och här ska våra coacher jobba brett mot ordinarie verksamhet så att alla ackvirerade platser kommer till användning. De ska också matcha rätt deltagare mot rätt arbetsgivare och att introducera och följa upp hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren och dess medarbetare ska också förberedas på bästa sätt, introduceras i vad funktionsnedsättning innebär och coachen ska erbjuda ett långvarigt introduktions och uppföljningsstöd – både för deltagare och för arbetsgivare. Den andra delen handlar om att utveckla myndigheternas samarbete och samverkan. Det finns coacher i flera av kommunerna som jobbar enligt liknande metodik. Samarbetet och arbetssätten dem emellan behöver utvecklas och förbättras.

Från Carina Lindgren

Uppdaterades av Dina Friis 2015-04-27

Beskriv projektpersonalens kompetens för att genomföra och administrera projektet?

Arbetsförmedlingen har mångårig erfarenhet av att leda och driva ett antal projekt och att medverka som samverkanspart och i styrgrupp i andra. Arbetsförmedlingen som nationell myndighet har medarbetare som har erfarenhet av såväl projektledning, projektadministration och projektekonomi och projektredovisning inom ESF-projekt. Dessa har medverkat vid utformningen av projektbeskrivning och budget och kommer att medverka i projektets genomförande och redovisning. Projektledaren kommer att vara del av och ha stöd av Arbetsförmedlingens ledning och rutiner.

I och med denna ansökan om genomförandeprojekt Hela kedjan till arbete har samverkansparterna bytt projektägare från Försäkringskassan till Arbetsförmedlingen. Arbetsförmedlingens prioriteringar 2015 enligt Generaldirektören stämmer mycket väl med det planerade genomförandeprojektets:

- Stärkt arbetsgivarperspektiv
- Långtidsarbetslösheten ska förebyggas och minska
- Ungdomsarbetslösheten ska minska
- Andelen nyanlända som lämnar etableringsuppdraget för arbete eller studier ska öka.

Arbetsförmedlingen ska stärka och befästa rollen som den viktigaste matchningsmotorn på arbetsmarknaden och att myndigheten ska vara den naturliga samverkanspartnern för arbetsgivare, kommuner och organisationer. För att förbättra förutsättningarna att kunna jobba med de prioriterade områdena kommer Arbetsförmedlingen att fortsätta arbetet med utvecklingen av e-tjänster, minskad administration, förenklad kontrollstruktur, mer samverkan och att skapa en bättre arbetsmiljö.

Arbetet med arbetsgivarna är nyckeln till att få in fler lediga platser och få ut fler i sysselsättning. Det är dessutom en förutsättning för att kunna göra bättre bedömningar av arbetsgivarnas kompetenskrav och korta tiden mellan anställningsbehov och rekrytering.

Under de senaste åren har Arbetsförmedlingens fokus legat på de personer som står längst bort från arbetsmarknaden i enlighet med vårt uppdrag. Detta har skett på bekostnad av de arbetssökande som har bedömts ha bättre förutsättningar att få ett arbete. Genom att matcha arbetssökande som står närmare arbetsmarknaden blir Arbetsförmedlingen en viktig samarbetspartner till arbetsgivarna, vilket i sin tur ökar möjligheterna för fler arbetslösa som står längre ifrån arbetsmarknaden att få arbete.

Långtidsarbetslösheten ska förebyggas och minska

Den som står längst från arbetsmarknaden och har svårast att få jobb ska ges reella möjligheter att komma tillbaka till arbetslivet så vi kommer även framöver att lägga mest kraft på de som har störst behov av vårt stöd, men utan att försumma stödet till arbetssökande som snabbt kan komma in på arbetsmarknaden. Ungdomsarbetslösheten ska minska särskilt vad avser de med långa tider i arbetslöshet och detta kommer att kräva en effektiv och kontinuerlig samverkan med, framförallt, landets kommuner.

Etableringsuppdraget Andelen nyanlända som lämnar etableringsuppdraget för arbete eller studier ska öka.

Arbetsförmedlingen kommer att använda sig av sin befintliga kompetens som finns när det gäller arbetsgivarkontakter, kompetensen kommer att utvecklas, uppdateras och spridas som en arbetsmetod tillsammans med samverkansparterna, Försäkringskassan och kommunerna.

Vilka kompetenser kommer att upphandlas externt?

Kompetensutvecklingsinsatser för samverkansparter, såväl myndigheter som företag.

Lärande utvärderare, antingen genom egen upphandling eller om ESF-rådets samlade upphandling är slutförd, genom denna. Vissa av Arbetsförmedlingens upphandlingar kommer att användas om de uppfyller insatsens och projektets mål och syfte.

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

Vid upphandling skall efterfrågas kompetens och beskrivning av erfarenhet, kunskap samt hur jämställdhet, icke-diskriminering och tillgänglighet skall tillgodoses inom ramen för uppdraget.

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

Vid rekrytering av projektmedarbetare kommer beprövade metoder för jämställd och icke-diskriminerande rekrytering att användas (vid utformning av kravspecifikation, annons, intervjuer och anställning). En av medarbetarna skall ha dokumenterad kunskap om jämställdhetsintegrering för att leda projektets strukturerade arbete med jämställdhetsintegrering i projektets olika faser samt i implementeringen i ordinarie verksamhet.

Samtliga medarbetare skall ha erfarenhet och kunskap om målgruppen, kvinnor och män med eller utan funktionsnedsättning samt nyanlända. Tillgänglighet ur olika aspekter, språk, kommunikation, allergier, syn, hörsel och fysisk tillgänglighet skall tillgodoses i projektets olika delar.

Jämställdhet, icke-diskriminering samt tillgänglighet skall vara en punkt på dagordningen vid alla sammankomster i projektet.

Vilka resurser behövs för uppföljning och utvärdering?

En lärande utvärdering skall genomföras av en utifrån kommande resurs som har dokumentera kunskap och erfarenhet av lärande utvärdering. Vid upphandling skall efterfrågas kompetens och beskrivning av erfarenhet, kunskap om, samt hur jämställdhet, icke-diskriminering och tillgänglighet skall tillgodoses inom ramen för uppdraget. I projektledningens uppdrag ingår att samla in uppgifter och dokumentera underlag för utvärderingen som specificeras under analys- och planeringsfasen i en utvärderingsplan.

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

Vid upphandling skall ställs krav på kompetens och beskrivning av erfarenhet, kunskap om, samt hur jämställdhet, icke-diskriminering och tillgänglighet skall tillgodoses inom ramen för uppdraget. Styrgruppen kommer under analys- och planeringsfasen att bevaka att jämställdhet och tillgänglighet finns med i utvärderingsplanens olika delar. I genomförandefas, delrapporter och slutrapport i avslutningsfasen skall styrgrupp följa upp att frågorna finns bevakade.

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

Ej aktuellt.

Statsstöd

Har stödsökande och någon eller några av stödmottagarna i detta projekt, vilken/vilka bedriver en ekonomisk verksamhet, mottagit statsstöd i enlighet med artiklarna 107-109 i EUF-fördraget eller stöd av mindre betydelse under innevarande och de två närmast föregående beskattningsåren.

Ja

Nej

Nej, Vi är en myndighet

Typ av stöd	Finansiär	Summa
-------------	-----------	-------

Annan finansiering

Har annan finansiering i form av offentligt stöd/EU-stöd, utöver de som redovisas i denna ansökan, mottagits eller kommer att mottas för detta projekts ansökta kostnader?

Ja

Nej

Typ av stöd	Finansiär	Summa
-------------	-----------	-------

Kommer projektet generera intäkter?

Ja

Nej

Beskriv vilken typ av intäkter som projektet att generera:

Upphandling och kostnadseffektivitet

Lyder stödsökande under LoU, lagen om offentlig upphandling?

Vi är en upphandlande myndighet och följer LOU

Annat

Beskriv

Hur kommer projektet att säkra att upphandling av varor och tjänster konkurrensutsätts så att kostnadseffektivitet uppnås? Upphandling eller direktupphandling alternativt projektägarens tidigare genomförd upphandling enligt lagen om offentlig upphandling kommer att följas vid inköp i projektet för bästa kostnadseffektivitet.

Moms i projektet

Är stödsökande skyldig att redovisa moms för projektets kostnader?

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

Ja

Nej

Diversifierad

Medfinansiering

Beskriv hur projektet kommer att medfinansieras. Ange hur medfinansieringen säkerställts hos medfinansierarna. Vid medfinansiering från Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan ska CFAR nummer anges.

Värnamo kommun, Eksjö kommun och Jönköpings kommun kommer att medfinansiera projektet dels med 1/3 tjänst/projektmedarbetare vardera och dels deltagarersättning. Medverkande i styrgrupp, kontaktpersoner nedan, har bekräftat medfinansiering per epost.

Försäkringskassan Småland Nordväst medfinansierar med dels en tjänst/projektmedarbetare 100 % dels deltagarersättning. Bekräftat av ansvarig.

Arbetsförmedlingen Nässjö medfinansierar med dels en tjänst/projektmedarbetare 100 % dels deltagarersättning.

Region Jönköpings län medfinansierar med en tjänst/projektmedarbetare motsvarande 100 % som avropas efter behov i olika medicin-, psykiatri- och rehabiliteringstjänster. Medfinansieringen inrymmer även lednings-, samordnings- och stödfunktioner från exempelvis Folkhälsa och sjukvård och Primärkommunal Utveckling.

Lista över medfinansierare

Organisationsnamn	Region Jönköpings län	Organisationsnummer	232100-0057
Kontaktperson för projektet	Jesper Ekberg	CFAR-Nummer	19235886
Telefon	036-324201		
Organisationsnamn	Arbetsförmedlingen	Organisationsnummer	202100-2114
Kontaktperson för projektet	Daniel Warelius	CFAR-Nummer	19071497
Telefon	010-4872901		
Organisationsnamn	Eksjö kommun	Organisationsnummer	2120000589
Kontaktperson för projektet	Peter Wallenberg	CFAR-Nummer	53617379
Telefon	0381-36025		
Organisationsnamn	Försäkringskassan Småland Nordväst	Organisationsnummer	202100-5521
Kontaktperson för projektet	Klas Rydell	CFAR-Nummer	19548940
Telefon	010-118 44 65		
Organisationsnamn	Värnamo kommun	Organisationsnummer	212000-0555
Kontaktperson för projektet	Bengt Einarsson	CFAR-Nummer	43369438
Telefon	0370-377820		
Organisationsnamn	Jönköpings kommun	Organisationsnummer	212000-0530
Kontaktperson för projektet	Kerstin Petersson	CFAR-Nummer	21944103
Telefon	036-106200		

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	Nässjö kommun	Organisationsnummer	212000-0548
Kontaktperson för projektet	Susanne Rundqvist		
Telefon	072-5090467		
Organisationsnamn	Sävsjö kommun	Organisationsnummer	212000-0563
Kontaktperson för projektet	Lillemor Hultqvist		
Telefon	0708667887		

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

Organisationsnamn	Habo kommun	Organisationsnummer	212000-1611
Kontaktperson för projektet	Betty Svensson		
Telefon	036-4428325		
Organisationsnamn	Aneby kommun	Organisationsnummer	212000-0498
Kontaktperson för projektet	Åke Johansson		
Telefon	0380-46261		
Organisationsnamn	Origo Resurs ideell förening och ett socialt företag	Organisationsnummer	827001-1912
Kontaktperson för projektet	Johan Arvidsson		
Telefon	070-7304924		
Organisationsnamn	Region Jönköpings län	Organisationsnummer	232100-0057
Kontaktperson för projektet	Jesper Ekberg		
Telefon	036-324201		
Organisationsnamn	Gnosjö kommun	Organisationsnummer	212000-0506
Kontaktperson för projektet	Elisabeth Andersson		
Telefon	0370-33 13 16		
Organisationsnamn	Tranås kommun	Organisationsnummer	212000-0597
Kontaktperson för projektet	Ann Elofsson		
Telefon	0140-683 31		
Organisationsnamn	Samordningsförbundet Södra Vätterbygden	Organisationsnummer	222000-2428
Kontaktperson för projektet	Peter Hedfors		
Telefon	072-741 58 00		
Organisationsnamn	Vaggeryds kommun	Organisationsnummer	212000-0522
Kontaktperson för projektet	Kristin Stark		
Telefon	0393-67 81 23		
Organisationsnamn	Diac AB	Organisationsnummer	556192-8622
Kontaktperson för projektet	Carina Lyckvind		
Telefon	036 36 78 65		
Organisationsnamn	Mullsjö kommun	Organisationsnummer	212000-1603
Kontaktperson för projektet	Charlotta Johansson		
Telefon	0392-141 27		
Organisationsnamn	Gislaveds kommun	Organisationsnummer	212000-0514
Kontaktperson för projektet	Susanna Olsen		
Telefon	0371-81065		
Organisationsnamn	Vetlanda kommun	Organisationsnummer	212000-0571
Kontaktperson för projektet	Cecilia Claesson		
Telefon	070 2679276		
Organisationsnamn	ECRIS	Organisationsnummer	556484-6334
Kontaktperson för projektet	Magnus Ramfelt		
Telefon	036-393351		

Organisationsnamn	Migrationsverket Enheten Jönköping	Organisationsnummer	202100-2163
Kontaktperson för projektet	Åsa Gustaf-Janson		
Telefon	010-4852009		
Organisationsnamn	Finnvedens Samordningsförbund	Organisationsnummer	222000-2873
Kontaktperson för projektet	Peter Hedfors		
Telefon	072-741 58 00		
Organisationsnamn	Högländets samordningsförbund	Organisationsnummer	222000-2907
Kontaktperson för projektet	Boo Hedbrant		
Telefon	076 72 33 117		

Sammanfattning av projektet på svenska

Hela kedjan till arbete skall bidra till att kvinnor och män får det stöd som behövs från myndigheterna i en strukturerad kedja till arbete. Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Regionen och kommunerna skall i lokalt anpassad fyrpartssamverkan stödja kvinnor och män med mål att nå arbete eller utbildning. Projektet skall förbereda en permanent efter behov anpassad samverkan inom myndigheternas ordinarie verksamhet. Kvinnor och mäns medverkan bygger på delaktighet och att själv styra och äga sin process. Projektet skall använda och kvalitetssäkra metoder för bättre och fler samordnade företagskontakter som gagnar kvinnor och mäns etablering på arbetsmarknaden. Pedagogiskt stöd till arbetsgivare och kollegor skall erbjudas för att etableringen skall vara framgångsrik och långsiktig.

Sammanfattning av projektet på engelska

"The entire chain to work" will contribute to the women and men, of different ages, often with disabilities and / or foreign background, to get the necessary support from the authorities in a structured chain to work. Employment Services, Insurance Agency, Region and municipalities shall be locally adapted in cooperation to support women and men with the goal to reach work or education. The project will prepare a permanent needed adapted collaboration within government arenas. Women's and men's participation is based on self manage and own their process. The project will use and quality assurance of methods for better and more coordinated business contacts that benefit women and men enter the labor market. Educational support to employers and colleagues will be offered to the establishment to be successful and long-term.

Budgetöversikt

Resurser i projektet	Belopp
Kostnader socialfonden	17 846 968 kr
Kostnader av regionalfondskaraktär (ERUF)	0 kr
Summa kostnader	17 846 968 kr
Avgår kontant medfinansiering	1 863 645 kr
ESF-stöd	15 983 323 kr
Offentligt bidrag i annat än pengar	3 704 141 kr
Offentligt finansierad ersättning till deltagare	12 734 027 kr
Offentliga kontanta medel tillförda projektet	1 863 645 kr
Offentliga kontanta medel från projektägaren	0 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	18 301 813 kr
Summa total finansiering	34 285 136 kr
ESF-stöd	46,62 %
Budgeterad medfinansiering från projektet	53,38 %
Krav på medfinansiering från projektet enligt utlysningen:	53,00 %

Kostnader socialfonden (Analys- och planeringsfas)	528 186 kr
Personal	405 869 kr
Externa tjänster	35 000 kr
Resor och logi	26 437 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Indirekta kostnader	60 880 kr
Intäkter	0 kr
Kostnader socialfonden (Genomförandefas)	17 318 782 kr
Personal	13 492 673 kr
Externa tjänster	1 054 000 kr
Resor och logi	548 208 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Utrustning och materiel	200 000 kr
Indirekta kostnader	2 023 901 kr
Intäkter	0 kr
Kostnader regionalfondskaraktär	0 kr
Personal	0 kr
Externa tjänster	0 kr
Lokaler och administration	0 kr
Resor och logi	0 kr
Investeringar och utrustning	0 kr
Indirekta kostnader	0 kr
Intäkter	0 kr
Offentlig medfinansiering	
Offentligt bidrag i annat än pengar	3 704 141 kr
Personal	3 704 141 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Offentligt finansierad ersättning till deltagare	12 734 027 kr
Deltagarersättning	12 734 027 kr
Etableringsersättning	0 kr
Offentliga kontanta medel tillförda projektet	1 863 645 kr
Kontanta offentliga medel	1 863 645 kr
Offentliga kontanta medel från projektägaren	0 kr
Egeninsats	0 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