

Vi förändrar arbetsmarknaden

Ansökan

Uppgifter om projektet

Namn på projektet	React-EU Servicemedarbetare	Startdatum	2022-01-01
Kontaktperson för projektet	Nils Varg	Slutdatum	2023-04-30
Telefonnummer	0737655222		
E-post	nils.varg@karlskoga.se		
Behörig företrädare	Nils Varg		
Telefonnummer	+4658662259		
Kontaktperson ekonomi	Evelina Eriksson		
E-post	evelina.eriksson@karlskoga.se		
Telefonnummer	058661519		
Utdelningsadress	Karlskoga kommun Socialförvaltningen 22 69183 Karlskoga		
Besöksadress	Baggängsvägen 65 69124 Karlskoga		

Organisation

Organisationsnamn	Karlskoga kommun
Organisationsnummer	212000-1991
Organisationsform	Landstingskommunala verksamheter
Antal anställda	Fler än 200
Telefonnummer	058661000
e-post	info@karlskoga.se
Webbplats	www.karlskoga.se
Utdelningsadress	Karlskoga kommun 69183 Karlskoga
PLUSGIRO	441-4736
Behörig företrädare för organisationen	Johan Harrysson

Arbetsställe/enhet som ansvarar för projektet

CFAR-nummer	44454783
Namn på arbetsställe/enhet	KFE, Socialförvaltningen
Utdelningsadress	Socialförvaltningen 22 69183 Karlskoga
Besöksadress	Baggängsvägen 65 69124 Karlskoga

Uppgifter om utlysningen

Namnet på utlysningen och diarienumret	React-EU – insatser för arbetslösa under pandemin: 2021/00285
--	---

Europeiska socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling



Programområde Programområde 7 - React-EU

Specifikt mål 7.1 React-EU

Projektet ska huvudsakligen bedrivas i

- | | | |
|--|---|---|
| ☐ ESF Nationell Nivå | ☐ Övre Norrland | ☐ Mellersta Norrland |
| ☐ Norra Mellansverige | ☒ Östra Mellansverige | ☐ Stockholm |
| ☐ Småland och Öarna | ☐ Västsverige | ☐ Sydsverige |

Deltagare

Totalt antal deltagare i projektet 30 Antal kvinnor 15 Antal män 15

Alder på deltagare

- | | | |
|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| ☐ 15-24 | ☐ 25-54 | ☐ 55-64 |
|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|

Deltagare i projektet

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

Beskrivning

Beskrivning av projektets genomförande för att nå förväntade resultat och effekter

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.

Ungdomar generellt, och i synnerhet de utan gymnasiekompetens, har drabbats hårt av pandemin och arbetslösheten bland ungdomar i Karlskoga kommun ligger trots en viss återhämtning under 2021, fortfarande 18,8% över arbetslösheten 2019 för juli månad som är den senaste för vilken fullständiga data finns. I synnerhet är det unga män som drabbats, troligtvis på grund av sämre måloppfyllelse i skolan, där vi vet att pojkar såväl lokalt som nationellt klarar skolan sämre än flickorna och här ligger Karlskoga sämre till än övriga länet eller landet då vi har väsentligt högre arbetslöshet bland unga män än dessa.

Bland de arbetslösa ungdomarna vet vi dessutom att det finns en grupp med identifierade behov av anpassningar men

dessutom troligtvis individer med oidentifierade funktionsvariationer som kommer att behövas tas hänsyn till under projektets gång.

Samtidigt så vet vi att Karlskoga kommun, i likhet med all annan offentlig sektor, kommer att uppleva stora kompetensförsörjningsutmaningar de närmsta 5-10 åren, p g a demografiska förändringar där vi får fler äldre och färre i arbetsför ålder (som dessutom etablerar sig på arbetsmarknaden allt senare), om vi inte tar till åtgärder för att öka arbetskraftstillgången.

Ett av sätten att öka arbetskraftstillgången specifikt inom äldreomsorgen är att motivera män att söka sig till yrket. I dagsläget så är 92,5 % av de tillsvidareanställda inom kommunens omsorgsroller kvinnor, men vi vet genom vårt egna projekt "Fler kvinnor till industrin" samt det norska, numera även i Sverige implementerade, projektet "Menn i helse" att det går att påverka könsstereotypa beteenden på arbetsmarknaden.

Däri ligger bakgrunden till projektiden. Inom äldre vården i Karlskoga har ett arbete startat för att införa mera differentierade arbetsuppgifter där kompetensnivåerna skiljer sig mer och tydligare från nuvarande. Senast i samband med att ett nytt äldreboende står klart 2023-24 ska en ny bemanningsmodell börja införas (se bilaga) och där kommer kompetenskraven som ställs för den "lägsta" nivån, Servicemedarbetare (som utför icke-vårdnära arbetsuppgifter), ligga under gymnasienivå, men ändå kräva en riktad kortare utbildning. Planen är sedan att modellen succesivt genomförs på samtliga särskilda boenden i kommunen samt i modifierad form inom hemvården vilket kommer att öppna upp arbetstillfällen för ett ganska stort antal personer som idag står långt ifrån arbetsmarknaden.

En fördel i sammanhanget är att Äldreboenden som arbetsplats redan från början har tillgänglighetsanpassats till stor del, vilket ger förbättrade möjligheter även för anställda med eventuella behov av anpassade arbetsplatser.

Genom att via projektet identifiera personer, 18-29 år gamla, som saknar fullständiga betyg i något av de nationella gymnasieprogrammen och som kommit ut i arbetslöshet under pandemin och erbjuda dessa deltagande i vår skraddarsydda utbildning för Servicemedarbetare så öppnar projektet en ny väg till stadigvarande egen försörjning för många av de unga människor som annars riskerar långvarigt utanförskap och genom riktad kommunikation mot unga män hoppas vi kunna bryta den könssegregerade rekryteringen till vårdyrken vilket skulle vara till stort gagn för den stora grupp unga män som blivit arbetslösa under pandemin. Genom att konsekvent utforma könsmedvetna insatser i linje med de lärdomar vi dragit av tidigare projekt är målet att minst 50% av de antagna till utbildningen är män.

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

Redan före pandemin var ungdomar som inte slutfört ett nationellt gymnasieprogram en väldigt utsatt grupp på arbetsmarknaden med hög arbetslöshet och få möjligheter att hitta anställningar. Genom att pandemin i hög grad drabbade servicebranscher, som restaurang, hotell och annan turism väldigt hårt, så stängdes dessutom flera av de få möjligheter som fanns kvar på den svenska arbetsmarknaden för den här gruppen. I en rapport från Arbetsförmedlingen (AF) så ser man också att de långsiktiga utsikterna för gruppen försämras oavsett pandemins eventuella slut. AF skriver så här i en rapport från okt 2018:

"En ny rapport från Arbetsförmedlingen granskar arbetsmarknaden för personer med förgymnasial utbildning. Totalt har 610 000 personer i åldrarna 25-64 år en kortare utbildning än gymnasiet. Av dem arbetar 370 000.

Det visar sig att många av dem, närmare åtta av tio, har arbete inom yrken som normalt kräver högre utbildning. De jobbar till exempel inom bygg, handel, vård, naturbruk, tillverkning och transport. En förklaring är att många är äldre, med lång erfarenhet. När de slutar ersätts de ofta av någon mer välutbildad. Det gör att arbetsmarknaden för den som inte har fullföljt gymnasiet krymper ytterligare."

Följaktligen så är utsikterna för de som idag är i åldrarna 18-29 år, inte har en fullständig examen från ett nationellt program (högskoleförberedande eller yrkesprogram) och som blivit arbetslösa under pandemin, mycket dåliga, och även om pandemins effekter avtar efter hand så ser det fortsatt mörkt ut för den här målgruppen då det finns en brist på arbetstillfällen som inte kräver gymnasiekompetens, och i det sammanhanget är män och individer med utomeuropeisk bakgrund speciellt utsatta då de två grupperna (som även överlappar) i större utsträckning inte slutfört studier inom ett nationellt gymnasieprogram.

Därför så är projektets mål att rusta dessa ungdomar genom en målinriktad insats, med särskilda insatser för att nå unga män, som dessutom leder mot arbetsplatser som kommer att skapas i närtid och som dessutom kommer att växa i omfång allt eftersom den pågående arbetsdifferentieringen sprider sig till fler arbetsplatser och fler områden inom den kommunala vården.

Inför ansökan har ESF-rådets krav kopplade till de horisontella principerna studerats. Arbetet i projektet kommer utgå från ESF-

standard för jämställdhetsintegrering, tillgänglighet och icke-diskriminering. Projektet ska bidra till lika villkor för kvinnor och män, samt aktivt verka för att bryta könsstereotypa yrkesval. Projektet kommer använda sig av könsindeldad statistik och analysera utfallet ur ett jämställdhets- och tillgänglighetsperspektiv. Vi vet att fler män än kvinnor avbryter eller inte fullföljer gymnasiala studier. Genom en projektkommunikation som medvetet arbetar med rådande normer om vårdyrken, kan projektet bidra till att individen stöttas mot att göra ett yrkesval som inte begränsas av kön, social eller kulturell bakgrund.

Vilka relevanta erfarenheter/kunskaper finns det inom området?

Karlskoga kommun generellt, och arbetsmarknadsenheten specifikt (i Karlskoga benämnt Kompetensförsörjningsenheten och lyder under Socialförvaltningen), har lång och bred erfarenhet av att driva projekt inom arbetsmarknadsområdet ofta med en rad av samarbetspartners inklusive ESF-projekten; Breddad Kompetens och All-In samt projekt som Fler Kvinnor till Industrin, Den G(l)ömda resursen, Inre driv, Kanonkompetens och flera andra större och mindre projekt delfinansierade av bland annat Region Örebro, Länsstyrelsen, Tillväxtverket, AMIF m fl. Projekten har i samtliga fall genomförts i sin helhet med goda resultat och det finns hög kompetens inom såväl projektledning som projektstyrning och administration.

I det här projektet kommer vi i synnerhet att dra nytta av de erfarenheter vi har av att motverka och påverka könsstereotypa yrkesval som vi fått via ovan nämnda projekt, Fler Kvinnor till Industrin. Då vår målgrupp kommer att bestå av fler män samtidigt som det yrkesval vi föreslår typiskt är helt kvinnodominerat är det av största vikt att vi påverkar könsstereotypa attityder för att nå könsmässig balans i insatsen, på samma sätt som i nämnda projekt och även med inspiration från de norska konceptet "Menn i helse" som numera även genomförs i olika kommuner i Västsverige.

Vi kommer även att dra nytta av den kompetens vi har inom arbetsmarknadsinsatser riktade mot personer med funktionsvariationer bl a genom "Breddad rekrytering" och insatser riktade mot utomeuropeiskt födda personer där vi genomfört en rad projekt och insatser som minskat arbetslösheten inom den gruppen inkl "All-In", "Fler kvinnor till industrin", och "Den g(l)ömda resurser, för att nämna tre lyckade projekt.

I projektet kommer även Skolförvaltningen att delta, dels den kommunala gymnasieskolan, och då främst de delar som handhar de Individuella programmen, och det Kommunala Aktivitetsansvaret (KAA), som tillsammans redan kartlägger och stödjer den grupp ungdomar som projektet riktar sig emot. Här ser vi även ett tätt samarbete med kommunens arbete inom projektet "Studiespåret" som är ett samverkansprojekt mellan Karlskoga och Degerfors kommuner som ska bidra till att minska arbetslösheten bland unga vuxna i åldern 16-24 år (UVAS). Målet är att fler ungdomar genom att erbjudas studieinriktade insatser ska återuppta och fullfölja sina gymnasiestudier men det här projektet kan då ligga som en alternativ väg för de ungdomar som inte kan motiveras att fullfölja en hel gymnasiekurs men däremot kan lockas av den kortare vägen till jobb inom vården som Servicemedarbetare.

Projektet kommer även att ha stöd av AF med att identifiera ungdomar som finns i målgruppen, men som p g a ålder inte längre finns kvar inom KAA eller nyligen gått ut i arbetslöshet från gymnasieskolan, och som de kan se har drabbats av arbetslöshet som följd av pandemin men inte är föremål för andra specifika insatser från AFs sida.

Slutligen kommer FINSAM Karlskoga/Degerfors att delta i projektet. Den Finsamfinansierade verksamheten Coachingteamet med sin långa erfarenhet av att med framgång hantera individer med sammansatt problematik, inte minst ungdomar, kommer att finnas med i projektet för att verka som kunskapsstöd i frågor som rör psykosociala bitar, tillgänglighet, jämställdhet m.m. där de har hög kompetens och lång erfarenhet.

De kommer även att tillföra sina kunskaper inom "supported employment", Motiverande samtal (motivational interviewing, MI) och lösningsfokuserat arbetssätt.

Tillvägagångssätt

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

I analysfasen så är det framför allt två delar som behöver genomföras. Dels behöver vi detaljera innehållet och kompetenskraven i den kurs som deltagarna förväntas att slutföra och se till att dessa motsvara de krav som enhets- och områdeschefer har på utbildningen. Vi behöver även tillse att tillgången på praktikplatser och handledning i verksamheten säkerställs och att vi har en rimlig tidsplan för de olika momenten i utbildningsplanen. Vi har redan idag embryot till utbildningen klar då vi genomför riktade utbildningar i linje med denna riktad mot framför allt utlandsfödda, men vi tror att det krävs en del tillägg till det materialet och modifieringar av upplägget då vi riktar oss mot ungdomar som ofta har en negativ bild av undervisning och som dessutom i vissa fall kan förväntas ha lägre motivationsnivå än t ex utlandsfödda, där olika språkliga färdigheter mer står i centrum för utbildningen.

Den andra huvuddelen är att vi identifierar deltagare för projektet och här räknar vi med att använda gymnasieskolan, KAA och AF som källor där samtliga på olika sätt kan identifiera individer ur målgruppen som hamnat i arbetslöshet under pandemin genom sina befintliga register vilket säkerställer att vi riktar oss mot rätt målgrupp.

Vi måste naturligtvis även säkerställa bemanningen i projektet, men där ser vi att vi redan idag har en ganska tydlig bild av vilka individer som skulle vara lämpliga för de budgeterade rollerna.

I genomförandefasen planerar vi att i två separata intag starta utbildningar om 2x15 personer ur projektets målgrupp med en total utbildningstid om ca 6 månader inkl praktik men där tiden kan variera något beroende på individernas förutsättningar och framsteg. Vårt mål är att minst 20 av dessa godkänns i enlighet med de uppställda kraven och kan börja slussas in på de arbetsplatser som genereras genom ovan nämnda organisationsförändring.

Slutligen så räknar vi med att summera insatserna i slutet av projekttiden med syfte att permanenta den här typen av utbildning inom ramen för den arbetsdifferentiering som vi planerar att genomföra inom den kommunala vårdapparaten.

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

Målgruppen är unga vuxna som blivit arbetslösa under perioden 20200311 till projektet start, och som inte har en fullständig gymnasieutbildning från ett nationellt program, och därför svårt att etablera sig på arbetsmarknaden. Samverkansparterna är Vuxnas lärande, Gymnasieskolan, KAA och Finsam där kunskapen om denna grupp också finns. Självklart blir också socialtjänstens vård och omsorgsboenden samt hemtjänst viktiga samarbetspartner då det är de verksamheterna som skall upplåta verksamhet till praktik och även så småningom anställa dessa nya medarbetare.

Preliminära siffror från gymnasieskolan ger vid handen att ca 75 individer avslutat eller hoppat av gymnasieskolan sedan 11 mars 2020 utan betyg från ett nationellt och därmed kommit ut i en väldigt svår situation på arbetsmarknaden. Siffror från AF visar att vi i kommunen har ca 300 arbetslösa i åldern 18-29 år varav majoriteten, eller drygt 200 individer, varit arbetslösa i mindre än 12 månader och därmed potentiellt ingår i målgruppen för insatser. I båda dessa grupper är könsfördelningen ca 2/3 män resp 1/3 kvinnor.

Vi har även siffror från det kommunala aktivitetsansvaret (KAA) som visar att vi varje år hanterar drygt 100 ungdomar inom KAA. Här är könsfördelningen ca 60% män resp 40% kvinnor. Intressant i sammanhanget är också att man hos KAA under de senaste åren (17-19) sett en tendens till att allt fler ungdomar över 18 år inte är självförsörjande utan förlitar sig på sina föräldrar för detta och vi har svårt att se att den trenden vänt under pandemin, snarare tvärtom om man ska gissa.

Med detta i åtanke och med hänsyn till att det finns överlappningar mellan samtliga grupper så uppskattar vi att vi har en total målgrupp för projektet, dvs individer i åldern 18-29 år som saknar fullständigt betyg från ett nationellt gymnasieprogram och som blivit arbetslösa under pandemin, på ca 150 personer.

Vår insats satsar därmed på att locka ca 20% av den totala målgruppen att delta i projektet, dvs 30 personer, och av dessa är målet att minst 20 personer, 10 män och 10 kvinnor, fullföljer utbildningen och därefter finns tillgängliga för de arbetsuppgifter som just nu växer fram inom den lokala kommunala vårdsektorn.

Stöd i att verifiera att individer som tillhör målgruppen har gått ut i arbetslöshet vid ett visst datum kan lämnas av Arbetsförmedlingen om nödvändigt. Projektet omfattar dock inte individer som är i åtgärd inom AF och AF är inte samverkanspart utan har enbart lovat att verifiera datum, om så behövs, för att säkerställa att en individ tillhör utlysningens målgrupp.

I de flesta fall kan vi genom interna data från gymnasieskolan, vuxnas lärande, KAA och försörjningsstöd verifiera att individen tillhör målgruppen och att individen kommit ut i arbetslöshet vid ett specifikt datum i enlighet med utlysningen.

Samverkanspartner och intressenter kommer att involveras i planeringsfasen för att säkerställa deltagare samt att utbildningsinnehållet blir det mest adekvata utifrån arbetsuppgifter och det rådande kunskapsläget. I planeringsfasen kommer även en fokusgrupp med personer ur målgruppen intervjuas för att få deras åsikter om hur en utbildning med detta innehåll skulle behöva organiseras och hur kommunikation gentemot målgruppen ska utformas för att nå bästa resultat med hänsyn till de unga vuxnas erfarenheter av utbildningssystemet.

I planeringsfasen kommer projektet även att säkerställa att de individer som deltar i projektet ingår inom projektets målgrupp efter ESFs definition av denna.

I genomförandefasen kommer socialförvaltningen och vuxnas lärande bli viktiga där socialförvaltningen skall stå för praktikplatser samt tillse att kunskapen som skall ges till deltagarna är den mest relevanta och den nyaste. Vuxnas lärande skall

genomföra en del av utbildningsmomenten och måste tillsammans med den anställda personalen i projektet följa deltagarnas utvecklingsframsteg.

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?

Risakanalys

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
Projektet når inte tillräckligt antal deltagare	Ett tätt samarbete mellan projektledningen, AF, KAA, gymnasieskolan, försörjningsstöd och vuxnas lärande säkerställer att projektet når tillräckligt med deltagare.
Deltagarna slutför inte utbildningen	Det är viktigt dels att utbildningens upplägg förankras hos målgruppen under planeringsfasen och dessutom att man har kunskap om och kan aktivt jobba med motiverande och stöttande insatser under projektets gång, något som såväl KAA som FINSAM har lång och bred erfarenhet av.
Den könsstereotypa fördelningen inom rekryteringen kvarstår	Även här måste vi, förutom att dra lärdom av nämnda föregångsprojekt, konsultera målgruppen i förväg för att hitta rätt i utformningen av insatserna, inte minst vad gäller kommunikationen av projektet.
Utbildningen är inte tillräckligt omfattande för att uppnå vårdens krav	Projektet kommer från dag ett att ha ett tätt samarbete med projektledningen för det nya äldreboendet som är den första och på kort sikt största arbetsplatsen för servicemedarbetarna och säkerställa att utbildningen fyller de krav verksamheten har av en servicemedarbetare.
Projektets styrning och kontroll är otillräcklig	Det är avgörande att projektet har en ledning och styrning som har kunskap och erfarenhet av att jobba med den komplexitet som ett sådant här projekt innebär och som även har den nödvändiga erfarenheten av den ekonomiska styrning som krävs. Projektet har därför säkerställt redan idag att det finns tillgänglig kompetens inom samtliga operativa områden med kunskap och erfaren personal och ledning.
Utbildningen får inte tillgång till tillräckligt många APL-platser	Ett nära samarbete med äldreboendets enhetschefer samt med gymnasieskolans praktiska linjer och Vårdcollege

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?

För att vi ska nå det förändrade resultatet krävs att ett tillräckligt stort antal individer i bruttomålgruppen kan se sin framtid, i alla fall på mellanlång sikt, som Servicearbetare inom offentlig sektor. En stor nyckel till framgång där är att vi får ett femtontal unga män att bortse från könsstereotypa mönster och delta i projektet och att minst 2/3 av dessa även fullföljer utbildningen.

På organisationsnivå krävs att vi utformar ett ändamålsenligt program som passar målgruppen samtidigt som det uppfyller de krav som kommunen, som framtida arbetsgivare, har på en nyanställd servicemedarbetare.

Slutligen så behöver projektet finjustera innehållet i projektet under resans gång och noggrant dokumentera innehållet så att det kan användas till samma eller liknande insatser i framtiden då vi ser att behovet av Servicemedarbetare även fortsättningsvis kommer att finnas i kommunen, (och med stor säkerhet inom andra delar av offentlig sektor) och dessutom att öka allt eftersom modellen rullas ut och att kommunen dessutom räknar med relativt stora pensionsavgångar under de närmsta åren.

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

De huvudsakliga mottagarna av projektresultaten är två; arbetslösa ungdomar som saknar fullständiga betyg från ett av gymnasieskolans nationella program, och därmed har en mycket svag ställning på arbetsmarknaden, och den kommunala vårdorganisationen som står inför betydande kompetensförsörjningsutmaningar i närtid.

För att detta ska ske krävs ett antal insatser:

1. Identifiering av individer som tillhör målgruppen vilket sker med hjälp av försörjningsstöd, gymnasieskolan, Vuxnas lärande, KAA och AF på ett sätt som inte bryter mot GDPR-lagstiftningen. (Görs i en första omgång under planeringsfasen och sedan löpande under projektiden)
2. Utformning av ett ändamålsenligt utbildningspaket som uppfyller arbetsgivarens krav på innehåll samtidigt som det tar hänsyn till målgruppens situation. (Finns till stor del redan inom vårdorganisationen men behöver modifieras och förankras i samråd med projektets intressenter inklusive målgruppsrepresentanter).
3. Kommunikation gentemot målgruppen med fokus på könsbrytande normer inom arbetslivet. (Bör inledas mot slutet av planeringsfasen)
4. Intervjuer med potentiella deltagare i utbildningen. (april/maj -22)
5. Utbildningsstart för ca 15 deltagare x 2 (beräknas till maj -22 och sept -22)
6. APL för 10 x 2 deltagare (beräknas starta aug -22 resp dec -22)
7. Utexaminering av 2 x 10 deltagare okt -22 resp mars -23)
8. Anställningar inom den kommunala omsorgen (efter genomgången utbildning).

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

Projektets resultat har tydliga mål som är relativt enkla att följa upp (SMART). Vi kommer att mäta totalt intag av deltagare i projektet samt könsfördelning vid de två intagen som planeras. Vi kommer naturligtvis att mäta hur många som slutför insatsen, hur många som eventuellt faller ifrån, och av vilken anledning, och om det här finns något könsmonster eller annan aspekt som vi kan ta hänsyn till, såväl under projektets gång som efter projektets slut, i det fortsatta arbetet med kompetensförsörjning inom kommunen. Vidare kommer vi att mäta hur många av projektdeltagarna som har egen försörjning 6 och 12 månader efter avslutad insats.

Slutligen kommer vi att undersöka om den av projektet framtagna modellen fortsätter att användas inom den kommunala organisation som tänkt även efter projektets avslut vilket är ett av de förväntade resultaten av projektet.

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

Då de viktigaste effekterna och större delen av insatsen sker internt inom kommunen är det viktigt att ledningen för de inblandade förvaltningarna är tillfredsställda med effekterna av projektet och därför föreslår vi att projektet utvärderas internt av gymnasiechefen och biträdande socialchefen då dessa i praktiken kan dra nytta av positiva resultat, och av samma anledning drabbas av sämre resultat, vilket gör att det ligger i deras intresse att noga följa projektet såväl under gång som dess effekter på sikt.

Projektet avser att stämna av projektets framsteg med dessa två befattningar, dels innan planeringsfasens slut innan det praktiska arbetet inleds, och därefter med en kvartalsvis återkommande rapport om projektets framskridande och hur det förhåller sig till målen i den form som de två beslutsfattarna själva anser som mest lämpad med möjligheter till såväl skriftliga som muntliga rapporter och personliga föredragningar.

Integrerat arbete

Hur kommer projektet att arbeta med tematisk fördjupning?

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

Projektet kommer att beakta ESFs hållbarhetsprinciper gällande hållbar ekologisk utveckling. Eventuella resor inom projektet sker på klimatsmart sätt.

Att hantera miljö, jämställdhet, tillgänglighet och diskriminering på ett integrerat sätt skapar förutsättningar för en smart och hållbar ekonomisk utveckling för alla projektinvolverade. Genom att stödja kompetensutveckling och insatser som hjälper individer att få och behålla arbete ska projektet bidra till ett hållbart arbetsliv. Fondprogrammets övergripande mål om en väl fungerande arbetsmarknad och en ökad sysselsättning förväntas mötas genom projektets fokus kring den sociala aspekten, som reflekteras i de övriga horisontella principerna om tillgänglighet, jämställdhet och icke-diskriminering.

Transnationellt samarbete

Gemensamt ramverk

Östersjösamarbete

Andra former för transnationellt samarbete

Resursplanering

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

Vilka fysiska, personella och finansiella resurser krävs för att utföra projektets verksamhet och aktiviteter samt hur ni kommer att tidrapportera dessa? Ange även tid och aktivitetsplan.

Personalen i projektet kommer att utgå från kommunens befintliga lokaler. Till projektet kommer en projektledare att anställas på halvtid med uppdrag att bygga organisationen tillsammans med andra enheter inom den kommunala verksamheten; vuxnas lärande, bemanningsenheten, enheter inom vårdboenden och hemtjänstgrupper, coacher och arbetshandledare vid Kompetensförsörjningsenheten. En person med lång erfarenhet administration och av projektadministration av ESF projekt kommer att fungera som projektadministratör och tillse att projektet administreras och arkiveras enligt ESF rutiner och riktlinjer. Nedlagd projektarbetstid kommer att tidsredovisas digitalt i ESF system för tidsredovisning som vi numer använder i de flesta av våra ESF projekt, både för deltagare och personal.

Tid och aktivitetsplan

Planeringsfas 1/1 2022-30/4 2022

Jan 2022: Rekrytering och anställning av projektledare och projektadministratör till projektet. Inläsning av material, projektplanering och säkring av resurser till projektet.

Feb-mars 2022: Bildande av styrgrupp, identifiering av individer som tillhör målgruppen vilket sker med hjälp av försörjningsstöd, gymnasieskolan, Vuxnas lärande, KAA och AF på ett sätt som inte bryter mot GDPR-lagstiftningen. (Görs i en första omgång under planeringsfasen och sedan löpande under projektiden)

Mars-april 2022: Anställning av projektmedarbetare till projektet. Utformning av ett ändamålsenligt utbildningspaket som uppfyller arbetsgivarens krav på innehåll samtidigt som det tar hänsyn till målgruppens situation. (Ett utbildningspaket finns till stor del redan inom vårdorganisationen men behöver modifieras och förankras i samråd med projektets intressenter inklusive målgruppsrepresentanter). Kommunikation gentemot målgruppen med fokus på könsbrytande normer inom arbetslivet. (Bör inledas mot slutet av planeringsfasen). Intervjuer med potentiella deltagare i utbildningen. (april -22). Projektledaren skall under planeringsfasen ta fram ett förslag på organisering av verksamheten. Organiseringsförslaget skall testas under genomförandefasen på de som deltar i utbildningen för att undersöka hur verksamheten kan bedrivas på det mest effektiva sättet.

Genomförandefas 1/5 2022-31/3 2023

Utbildning av personal i de deltagande verksamheter i jämställdhet och tillgänglighetsfrågor samt könsbrytande rekrytering och yrkesval maj -22.

Utbildningsstart för ca 15 deltagare x 2 (beräknas till maj -22 och sept -22). Utbildningarna kommer genomföras i samarbete med vuxnas lärande samt med resurser från socialtjänstens egna verksamheter.

APL för 10 x 2 deltagare (beräknas starta aug -22 resp dec -22). Under APL perioden utgår coachstöd från projektet till varje deltagare individuellt. Test av framtaget organisationsförslag tillsammans med de i projektet ingående verksamheterna.

Individuella bedömningar av deltagarnas framsteg.

Utexaminering av 2 x 10 deltagare okt -22 resp mars -23)

Anställningar inom den kommunala omsorgen (efter genomgången utbildning) framför allt inom bemanningsenheten men även på framtagna tjänster för servicemedarbetare.

Avslutningsfas 1/4 2023-30/4 2023

Sammanställning av resultat tillsammans med utvärderarna både på det individuella planet men även på ett organisatoriskt plan för hur detta arbetssätt påverkar de enheter som ingått i projektet. Skrivande av slutrapport där erfarenheterna sammanställs och är framåtsiktande vad gäller de utmaningar som kommer att finnas för att genomföra en storskalig förändring av leverans av välfärdstjänster med bibehållen kompetens med en annan arbetsdelning av uppgifter inom verksamheterna.

Beskriv projektpersonalens kompetens för att genomföra och administrera projektet?

Projektledaren har varit delprojektledare för två ESF projekt samt, projektmedarbetare i flera andra ESF/AMIF projekt.

Projektledaren har varit personal- och ekonomiskt ansvarig som VD i mindre bolag samt marknadschef i större bolag.

Projektadministratören har varit administratör i ett tidigare ESF projekt som drivits inom ramen för Karlskoga kommun tillsammans med SKR. Projektmedarbetaren kommer ha lång och gedigen erfarenhet från vård och omsorg, både från vårdboende men även hemtjänst. Erfarenheten säkerställer kunskap om hur arbetsledning kan genomföras samt hur moment måste genomföras för att kunna utföras i samklang med det vård- och omsorgsarbete som skall genomföras av den undersköterskor och vårdbiträden. Utbildningar i vissa moment kommer att genomföras av den personal vid vuxnas lärande som

har den uppgiften samt av annan specialutbildad personal som har till uppgift att utbilda övriga inom ramen för den kommunala verksamheten.

Vilka kompetenser kommer att upphandlas externt?

Inga kompetenser kommer att upphandlas externt. Projektet kommer att använda sig av kommunens egna resurser vad gäller utbildning, coaching och kompetenshöjande åtgärder. Resurserna till detta kommer att hämtas från vuxnas lärandes vård och omsorgsprogram. Behövs extern kompetens kommer den att köpas in genom kommunens ramavtal.

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

Karlskoga kommun deltog redan 2017 i SKR:s projekt för jämställdhetsintegrering "Modellkommuner" och har skrivit under CEMR deklARATION om jämställdhet och om att verka för lika service oavsett kön. Kommunens förvaltningar har genomfört jämställdhetsanalyser och med dessa som grund utbildat såväl politiker som tjänstepersoner inom området så att frågor och kunskap om jämställdhetsfrågor genomsyrar hela kommunkoncernens arbete.

Inom projektet blir det då vår roll som projektägare att tillse att kunskap om jämställdhet även finns hos samtliga samverkanspartners och lägga till utbildning som kan behövas. För att säkerställa kompetens inom tillgänglighetsfrågor så kommer vi att anlita den lokala Finsam-organisationen som har lång erfarenhet och stora kunskaper inom frågor rörande tillgänglighet och olika typer av hinder och utanförskap för att stärka våra kunskaper inom tillgänglighetsfrågor samt för att granska hela vår projektplan från ett tillgänglighetsperspektiv.

Vilka resurser behövs för uppföljning och utvärdering?

Vi avser att använda befintliga interna resurser för uppföljning och utvärdering (se ovan) och det ligger i båda förvaltningarnas intresse att projektet genomförs korrekt och inom givna ekonomiska ramar då projektet förväntas att permanentas om målen nås i tillräcklig utsträckning.

Vi förväntar oss naturligtvis även att ESF granskar vår ekonomiska redovisning men då samtliga äskade kostnader utgörs av löner så ser vi den delen som relativt okomplicerad och lätt att granska för utomstående part.

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

Karlskoga kommun deltog redan 2017 i SKR:s projekt för jämställdhetsintegrering "Modellkommuner" och har skrivit under CEMR deklARATION om jämställdhet och om att verka för lika service oavsett kön. Kommunens förvaltningar har genomfört jämställdhetsanalyser och med dessa som grund utbildat såväl politiker som tjänstepersoner inom området inklusive de föreslagna interna utvärderarna av projektet, Eva Persson och Mikael Blom.

För att säkerställa kompetens inom tillgänglighetsfrågor så kommer även Mari Cedervall, förbundschef i den lokala Finsam-organisationen (som är samverkanspartner i projektet), som har lång erfarenhet och stora kunskaper inom frågor rörande tillgänglighet och olika typer av hinder och utanförskap, adjungera i utvärderingen och verka som stöd till utvärderarna i tillgänglighetsfrågor samt för att granska hela vår projektplan och dess utförande ur ett tillgänglighetsperspektiv.

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

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

Upphandling och kostnadseffektivitet

Lyder stödsökande under LoU, lagen om offentlig upphandling?

☒ Vi är en upphandlande myndighet och följer LOU

☐ Annat

Hur kommer projektet att säkra att upphandling av varor och tjänster konkurrensutsätts så att kostnadseffektivitet uppnås: Inga utomstående tjänster kommer att köpas in. Förbrukningsartiklar etc köps in via kommunens ramavtal eller då sådana saknas i enlighet med kommunens inköpspolicy.

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 medfinansierarna. Vid medfinansiering från Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan ska CFAR nummer anges.
Ingen medfinansiering krävs

Lista över medfinansierare

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	Finsam	Organisationsnummer	212000-1934
Kontaktperson för projektet	Mari Cedervall		
Telefon	0703835359		

Sammanfattning av projektet på svenska

Projektets syfte är dels att utbilda unga vuxna, 18-29 år, som kommit ut i arbetslöshet under pandemin, och som ej innehar fullständigt betyg från något av gymnasiets nationella program till Servicearbetare inom den kommunala vårdsektorn. Projektets andra syfte är att säkerställa kompetensförsörjningen inom äldreården i kommunen genom att utbilda ett 20-tal servicemedarbetare som kan ingå i den nya vårdorganisation med differentierade arbetsuppgifter som håller på att byggas upp inom kommunen och som kommer att fasas in efter hand med start på ett nytt äldreboende som kommer att stå färdigt i närtid för att därefter fasas inom hela äldreårdsområdet.

Projektet strävar också efter att bryta könsbaserade normer inom arbetsmarknaden genom att få fler unga män att välja att arbeta inom vården vilket även skulle medföra en mer balanserad könsfördelning inom vården där den absoluta majoriteten som jobbar inom den kommunala vården (92,5% i Karlskoga kommun) är kvinnor. Slutligen så ger projektet oss en möjlighet att minska den stora ungdomsarbetslösheten och utsattheten för de som saknar en gymnasieexamen och då specifikt den stora mängd pojkar som finns i den gruppen.

Sammanfattning av projektet på engelska

The aim of the project is partly to educate young adults, aged 18-29, who have found themselves in unemployment during the pandemic, and who do not hold a complete national level high school diploma, the necessary skills to work as Service Assistants within the municipal care sector. The second aim of the project is to secure the necessary competencies within Municipal Elderly Care by coaching and training about 20 Service Assistants who can become a part of the planned new care organisation in the municipality with a plan to gradually introduce the new model across the sector, starting with a new elderly

care home which is slated to be in use in the near future.

The project also aims to break traditional gender based choices within the labour market by motivating more young men to choose the care sector which would have the added benefit of levelling the current gender imbalance within the care sector where the absolute majority are women (92,5% within Karlskoga municipality). Finally, the project will provide us with an opportunity to lower the substantial youth unemployment and address the labour market vulnerability that comes with not having a completed high school degree, particularly for the large number of boys that find themselves in that situation.

Budgetöversikt

Resurser i projektet	Belopp
Kostnader socialfonden	2 191 187 kr
Kostnader av regionalfondskaraktär (ERUF)	0 kr
Summa kostnader	2 191 187 kr
Avgår kontant medfinansiering	0 kr
ESF-stöd	2 191 187 kr
Offentligt bidrag i annat än pengar	0 kr
Offentligt finansierad ersättning till deltagare	0 kr
Offentligt kontanta medel tillförda projektet	0 kr
Offentligt 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	0 kr
Summa total finansiering	2 191 187 kr
ESF-stöd	100,00 %
Budgeterad medfinansiering från projektet	0,00 %
Krav på medfinansiering från projektet enligt utlysningen:	0,00 %

Kostnader

Kostnader socialfonden (Analys- och planeringsfas)	403 279 kr
Personal	403 279 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Indirekta kostnader	0 kr
Intäkter	0 kr
Kostnader socialfonden (Genomförandefas)	1 787 908 kr
Personal	1 787 908 kr
Externa tjänster	0 kr

Resor och logi	0 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Indirekta kostnader	0 kr
Intäkter	0 kr
Kostnader regionalfondskaraktär	0 kr
Personal	0 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Lokaler och administration	0 kr
Investeringar och utrustning	0 kr
Indirekta kostnader	0 kr
Intäkter	0 kr
Offentlig medfinansiering	
Offentligt bidrag i annat än pengar	0 kr
Personal	0 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Offentligt finansierad ersättning till deltagare	0 kr
Deltagarersättning	0 kr
Etableringsersättning	0 kr
Offentliga kontanta medel tillförda projektet	0 kr
Kontanta offentliga medel	0 kr
Offentliga kontanta medel från projektägaren	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
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