

Kallelse

Styrelsemöte

Tid/Plats

| | |
|-------------------------|--|
| Dag: | fredag den 27 oktober 2017 |
| Tid: | kl. 11:00–12:00 |
| Plats: | Scandic konferens Skellefteå |
| Detaljer: | |
| Samman kallande: | Maria Lindgren-Tuoma, förbundschef, Samordningsförbundet Skellefteå–Norsjö |

Samman kallade

| Styrelse | Övriga | För kännedom |
|--|---------------------------------------|-------------------------------------|
| Ledamöter Bertil Almgren, ordf. Anders Eriksson, vice ordf. Kenneth Andersson Mikael Broman Mikael Lindfors Ersättare Birgitta Westring-Sandberg Catarina Forsberg Håkan Jansson Johan Söderberg Robert Boström | Kansli Maria Lindgren-Tuoma | Kansli Britt Inger Stoltz |

Postadress
Skellefteå kommun
Trädgårdsgatan 6
931 85, Skellefteå

Telefonnummer
0910-73 73 61

e-post
maria.lindgren-tuoma@skelleftea.se

Besöksadress
Samordningsförbundet Skellefteå–Norsjö
Hörnelligatan 17, vån. 3
931 30, Skellefteå

Telefax
0910-77 86 30

Hemsida
www.samordningsforbund.se/skelleftea-norsjo

Växel
0910-73 50 00

Dagordning

Ärenden

Bilagor

1. Mötets öppnande

Ordförande öppnar mötet

2. Godkännande av dagordning

Samordningsförbundet föreslås besluta:

att godkänna dagordningen.

3. Val av justerare

Samordningsförbundet föreslås besluta:

att utse _____ att justera protokollet.

4. Genomgång av protokoll från föregående möte

Bilaga 1

Samordningsförbundet föreslås besluta:

att godkänna protokollet från 2017-09-08 och lägga det till handlingarna

5. Uppföljning av planeringsdagarna 26-27 oktober

Uppföljning och reflektion av planeringsdagarna, eventuella beslut kopplade till detta.

Samordningsförbundet föreslås besluta:

att

Ärenden

Bilagor

Två ansökningar om medfinansiering, projekten *Psykisk hälsa arbetsliv* och *Nästa steg*.

Bilaga 2

Bilaga 3

*Skellefteå kommun, socialkontoret ansöker om medfinansiering med 50 000kr årligen under 2018 och 2019 för att genomföra projektet ***Psykisk hälsa arbetsliv*** (Po1 Kompetensutveckling). I projektet ingår också Norsjö kommun och Arjeplog kommun. Sammanfattning av bilaga 2:

I projektet *Psykisk hälsa Arbetsliv* kompetensutvecklar projektägaren Solkraft nyckelpersoner och chefer i syfte att minska ohälsan på utsatta arbetsplatser, med stöd av Samordningsförbundet Skellefteå-Norsjö. Deltagarna är huvudsakligen chefer eller andra nyckelpersoner med personalansvar på kvinnodominerade arbetsplatser inom socialförvaltningarna i Skellefteå, Norsjö och Arjeplog kommun.

Kompetensutvecklingsprocessen genomförs för ca 75 nyckelpersoner/chefer. Samtidigt utbildas ca 10 Trainers så att de kan sprida kunskaperna vidare in i den egna organisationen. Ett antal fristående föreläsningar för ca 100 medarbetare från berörda arbetsplatser arrangeras också. Till de fristående föreläsningarna inbjuds också personer från Fk, Af och VLL.

Projektet bidrar på detta sätt till att minska arbetsrelaterad ohälsa och könsbundna skillnader i hälsa och möjliggör därför för fler att kunna arbeta till pensionsålder eller längre.

*Skellefteå kommuns Socialkontor verksamheten Solkraft ansöker om medfinansiering av ett Po 2 projekt ***Nästa steg*** med 285 000 kr fördelat på tre år 2018-2020. Syftet är att arbeta för att öka övergången för deltagare i Solkrafts verksamheter till öppna arbetsmarknaden. I projektet ska man testa att arbeta med två metoder SE ([Supported Employment](#)) och IPS (Individual Placement and Support) bygger på samma principer som Supported Employment (SE) men är anpassad till personer med psykiska funktionsnedsättningar) [läs mer!](#)

Sammanfattning av bilaga 3:

Projektet *Nästa steg* syftar till att underlätta inträdet på arbetsmarknaden för unga 15-24 år i Skellefteå genom användandet av Supported Employment och Individual Placement and Support samt genom implementering av dessa i ordinarie verksamhet. Projektägare Solkraft är en mellanarbetsplats i kommunal regi som fungerar som en arbetsintegrerad social verksamhet. Projektet genomförs med en blandning av interna och externa aktiviteter såsom workshops, transnationellt utbyte, deltagaraktiviteter, jämställdhets och tillgänglighetsarbete

Samordningsförbundet föreslås besluta:

att

Ärenden

Bilagor

6. NAFS, förslag processtöd

Under planeringsfasen inför uppstart av NAFS-projektet (tidigare kallat ReSam) har ingen processtödjare funnits på plats. Ett bra stöd med planering, uppstart och utbildning har tillhandahållits genom Umeås processtödjare Tommy Henfridsson. Nu finns ett förslag som innebär att Eva Hedlund, socialkontoret Skellefteå under 2018 kan dela sin tid mellan MySam och NAFS ungefär 60/40 %. Eva har de senaste åren fungerat som samordnare för MySam (myndighetssamverkan vuxna) Eva har lång erfarenhet av myndighetssamverkan och bedöms mycket lämplig för uppdraget. Tommy Henfridsson Umeå kommer även fortsättningsvis vara behjälplig vid utveckling av NAFS-arbetet och vi kommer att få ta del av en hemsida för NAFS som tagits fram i Umeå.

Samordningsförbundet föreslås besluta:

att

7. Informationsärenden

- Långsiktig lösning för finansiering av TExAS
- Möte med Skellefteå kommuns chef Kristina Sundin-Jonsson
- Möte med landstingets au, samt kommande möte med Annika Nordin-Johansson, biträdande hälso- och sjukvårdsdirektör VLL.

8. Övriga frågor



Plats och tid Hörmellgatan 17, sammanträdesrum, vän 3

kl. 09.00 – 15.00

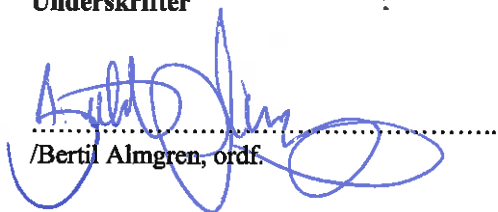

BeslutandeBertil Almgren, ordf
Kenneth Andersson, ledamot
Mikael Broman, ledamotSkellefteå kommun
Västerbottens läns landsting
Försäkringskassan**Övriga**Maria Lindgren-Tuoma
Britt Inger StoltzFörbundschef, SOF Skellefteå-Norsjö
Informatör, SOF Skellefteå-Norsjö

Simon Dahlgren

Verksamhetschef, Vuxenutbildningen § 115

Utses att justera Kenneth Andersson

Paragrafer 108 - 120

Underskrifter
/Bertil Almgren, ordf.
/Maria Lindgren-Tuoma, sekreterare/
Kenneth Andersson protokolljusterare/

BEVIS OM ANSLAG**Justering av samordningsförbundet Skellefteås protokoll har tillkännagivits på kommunens anslagstavla**Sammanträdesdatum
2017-09-08Anslaget har satts upp
2017-10-16Anslaget tas ner efter
2017-11-06

Förvaringsplats för protokollet

Kommunledningskontoret, stadshuset

Underskrift


Åsa Lundmark

2017-09-08

§ 108

Mötets öppnande

Ordförande Bertil Almgren hälsar välkommen och förklarar mötet öppnat.

§ 109

Val av justerare

Samordningsförbundet beslutar:

att utse Kenneth Andersson att justera protokollet

§ 110

Dagordningen godkänns

Ordförande presenterar dagordningen.

Samordningsförbundet beslutar:

att godkänna dagordningen med två tillägg under övriga frågor,
- Information från mötet med kommunchef Kristina Sundin-
Jonsson
- Avtal för Indikatorer


Justerings (sign)

Utdragsbestyrkande

§ 111

Genomgång av protokoll från föregående möte

Föreligger följande protokoll:

Styrelsemöte 2017-06-08

att godkänna protokollet från 8 juni 2017 och lägga det till handlingarna.



Justering (sign)

Utdragsbestyrkande

2017-09-08

§ 112

Halvårsrapport, verksamhet och ekonomi samt prognos

Förbundschefen redovisade utfallet för de första sex månaderna 2017 samt beräknat utrymme för nya aktiviteter/verksamheter för resterande månader 2017. En bidragande orsak till ökat utrymme är att projektet *Livet är ditt* avslutas i förtid, juni 2017 i stället för juni 2018. Ett nytt projekt *Hälsa för livet* startar i september, men kostnaderna beräknas bli ca 250 000kr lägre. Arbetsmarknadstorget beräknas också få ett överskott med ca 250 000 kr.

Enligt beslut vid styrelsemöte 2017-04-07 skickades en ansökan om 200 000kr till Nationella rådet efter kontakter med Skellefteå kommunstyrelse och landstingsstyrelsen med preliminärt löfte om medfinansiering om 100 000kr vardera. Ansökan beviljades av samtliga parter vilket innebär att det nu finns 400 000kr att fördela till ReSams deltagande parter för nedlagt arbete i planering och arbete med uppstart av ReSam.

Förslag till beslut: 400 000 kr (nya pengar) plus 110 000kr från befintlig budget som fördelas 35 000kr till vardera Hälsocentral (6 st.) och 100 000kr vardera till AF, FK och Skellefteå kommun/IFO.

Samordningsförbundet beslutar:

att godkänna redovisningen.

att besluta enligt förslaget att bevilja ekonomisk ersättning till myndigheterna för planering och uppstart med samverkan i ReSam. Fördelas enligt följande: 35 000kr till vardera medverkande Hälsocentral (6 st.) och 100 000kr vardera till AF, FK och Skellefteå kommun/IFO.

att uppdra till Maria Lindgren-Tuoma att ta en fördjupad kontakt med Försäkringskassans regionchef, Lotta Qvarnlöf, angående hur FK vill formulera sitt deltagande i Arbetsmarknadstorget Skellefteå .

att uppdra till Maria Lindgren-Tuoma att ta en kontakt med biträdande hälso- och sjukvårdsdirektör, Annika Nordin-Johansson, angående hur samverkan och deltagande ska se ut för landstingets del.



Justering (sign)

Utdragsbestyrkande

2017-09-08

§ 113

Budget 2018 – preliminär tilldelning

En preliminär tilldelning från staten för 2018 har inkommit, preliminärt ökas tilldelningen med 10 000kr för 2018. Om den tilldelningen fastställs innebär det att kommunerna och VLL behöver öka sin andel med motsvarande summa. Förslagsvis delas den lika mellan Skellefteå kommun och VLL om 5 000 kr vardera. Norsjö kommun föreslås betala 80 000kr även 2018.

Samordningsförbundet beslutar:

att notera informationen

att Kenneth Andersson tar upp den ekonomiska preliminära ökningen av budgetramen för VLL med biträdande hälso- och sjukvårdsdirektör, Annika Nordin-Johansson.

att förbundschefen tar upp den ekonomiska preliminära ökningen av budgetramen för Skellefteå kommun med Eskil Burlin.

§ 114

Rapport från LSG

Förbundschefen sammanfattar Lokala samverkansgruppens möte 23 augusti. Ett önskemål från LSG är att förlägga planeringsdagarna 26-27 oktober till Skellefteå.

Samordningsförbundet beslutar:

att godkänna informationen

att förlägga planeringsdagarna 26-27 oktober till Skellefteå.


Justering (sign)

Utdragsbestyrkande

2017-09-08

§ 115

**Ansökan om finansiering av utvecklingsprojekt DUNA
Skellefteå-Norsjö, sökande är Arbetsförmedlingen,
Skellefteå kommun och Norsjö kommun**

Skellefteå kommun/Vux och Arbetsförmedlingen ansöker om finansiering av ett utvecklingsprojekt som planeras för tiden 2017-10-01 - 2018-12-31. Totalt ansökta medel från SOF är 487 000kr, varav 137 000kr för 2017 och 350 000kr för 2018. Målgrupp är nyanlända i behov av speciellt utformad yrkesinriktad utbildning för att uppnå tillräcklig kompetens för att bli anställningsbara. Arbeten som kräver förgymnasial nivå är relativt få i jämförelse med arbeten för dem med utbildning på gymnasienivå, yrkeshögskola eller högskola. En person planeras arbeta med att ta fram tre olika utbildningsspår som ska utformas i nära samarbete med arbetsgivare i Skellefteå och Norsjö.

Samordningsförbundet beslutar:

att följa förslaget att bevilja 487 000kr varav 137 000kr för 2017 och 350 000kr för 2018.


Justering (sign)

Utdragsbestyrkande

2017-09-08

§ 116

Ny hemsida för Samordningsförbunden i Västerbotten

Nu finns en ny hemsida för de tre samordningsförbunden i Västerbotten. En mer modern layout och mycket gammalt har rensats bort. Här kommer styrelsens dokument med lösenordsskydd att finnas på samma sätt som tidigare.

Samordningsförbundet beslutar:
att godkänna informationen.

§ 117

Rapport från Almedalen

Förbundschefen redovisar reflektioner från några intressanta seminarier i Almedalen, t.ex. stiftelsen ESTER som arbetar för att kvinnor med invandrarbakgrund ska få stöd till egen försörjning – i första hand eget företagande

<https://www.ifs.a.se/ester-hjalper-utsatta-kvinnor-starta-eget-med-mikrolan/>

Forskning angående psykisk ohälsa, presenterades av representanter för Forskningsrådet för hälsa och arbetsliv, Forte, <http://forte.se/>

Samordningsförbundet beslutar:
att godkänna informationen.


Justering (sign)

Utdragsbestyrkande

2017-09-08

§ 118

ReSam –utvecklingsarbetet är igång, namnbyte beslutas.

Nu har arbetet med ReSam, Rehabilitering i samverkan i Skellefteå – påbörjat en sex månaders försöksperiod med start i september 2017. Se bilaga med myndigheternas överenskommelse. Utvecklingen av TRIS i Sörmland har varit en inspirationskälla: <http://www.trissormland.se/om-tris/> likaså NAFS i Umeå (som även de håller på att ta fram en hemsida). En styrgrupp har inrättats för denna samverkan då det inte är rätt representation i LSG som vanligtvis också är samordnad styrgrupp för projekt som vi finansierar.

FK Mikael Broman yrkar att ReSam byter namn till NAFS Skellefteå-Norsjö för att underlätta en samsyn och gemensamt arbete på länsnivå.

Samordningsförbundet beslutar:

att godkänna informationen.

att namnbyte genomförs, den nya beteckningen blir NAFS Skellefteå-Norsjö.

§ 119

Informationsärenden

- Rapport från NNS styrelsemöte och planeringsdagar
- Konferens i Skellefteå för förbundschefer och processledare 14-15 september

Samordningsförbundet beslutar:

att notera informationen.


Justering (sign)

Utdragsbestyrkande

2017-09-08

§ 120

Övriga frågor

Inbjudan till Norrlandsnätverket för Samordningsförbund 9-10 november. Vilka från styrelsen vill åka till Luleå? Bertil A. och Kenneth A. har redan anmält sitt intresse.

Samordningsförbundet beslutar:

att förbundschefen skickar ut en fråga till alla i styrelsen för att ta reda på vilka som avser att åka med till Luleå på nätverksträff.

Ansökan om medlemskap för indikatorsamverkan à 10 000kr

Nationella Nätverket för Samordningsförbund (NNS) har utvecklat ett instrument som möjliggör bedömning av kvalitet avseende samordningsförbundens verksamhet. Instrumentet består av enkäter som mäter ett antal indikatorer för att bedöma kvaliteten i egna verksamheter över tid samt möjliggör jämförelser mellan förbund. NNS har antagit rollen som personuppgiftsansvarig i syfte att hantera aggregerad data på nationell nivå.

Samordningsförbundet beslutar:

att ställa sig positiv till att teckna ett avtal med NNS till en kostnad av 10 000kr per år
att ge Förbundschefen i uppdrag att skicka underskrivet avtal till NNS

Möte med Skellefteå kommunchef och kommunalråd

Bertil Almgren redogjorde för ett möte med Kristina Sundin Jonsson och kommunalråd Maria Marklund. Vid mötet diskuterades samordningsförbundets process att växla över från projektstyrd organisation till att mera tydligt jobba med långsiktigt hållbar samverkan, även frågan om kommunens representation i Samordningsförbundets olika delar och vem som utser nya representanter när någon slutar avhandlades.


Justering (sign)

Utdragsbestyrkande

2017-09-08

Sammanträden hösten 2017

Nästa styrelsemöte blir i anslutning till de gemensamma planeringsdagarna med LSG och styrelse:

torsdag – fredag **26-27 oktober** – lunch till lunch – i Skellefteå, följt av ett styrelsemöte.

Kommande styrelsemöten:

Fredag **27 oktober**, kl.11.00 – 12.00.

Torsdag **23 november**, kl 09.00 -15.00

 
Justering (sign)

Utdragsbestyrkande

Vi förändrar arbetsmarknaden

Ansökan

Uppgifter om projektet

| | | | |
|-----------------------------|------------------------------------|------------|------------|
| Namn på projektet | Psykisk hälsa Arbetsliv | Startdatum | 2018-03-01 |
| Kontaktperson för projektet | Per Bergman | Slutdatum | 2020-02-29 |
| Telefonnummer | 0910-735000 | | |
| E-post | per.bergman@skelleftea.se | | |
| Behörig företrädare | Per Bergman | | |
| Telefonnummer | 070-622 66 93 | | |
| Kontaktperson ekonomi | Nils-Gunnar Lundberg | | |
| E-post | nils-gunnar.lundberg@skelleftea.se | | |
| Telefonnummer | 0910-73 50 00 | | |
| Utdelningsadress | Nygatan 52 A 93128 Skellefteå | | |
| Besöksadress | Nygatan 52A 93128 Skellefteå | | |

Organisation

| | |
|--|---|
| Organisationsnamn | Skellefteå Kommun Socialkontoret |
| Organisationsnummer | 212000-2643 |
| Organisationsform | Primärkommunala verksamheter |
| Antal anställda | Fler än 200 |
| Telefonnummer | 0910-735000 |
| e-post | per.bergman@skelleftea.se |
| Webbplats | |
| Utdelningsadress | Box 804 93128 Skellefteå |
| PlusGiro | 126870-5 |
| Behörig företrädare för organisationen | Per Bergman |

Arbetsställe/enhet som ansvarar för projektet

| | |
|----------------------------|------------------------------|
| CFAR-nummer | 48064752 |
| Namn på arbetsställe/enhet | Solkraft |
| Utdelningsadress | Nygatan 52A 93128 Skellefteå |
| Besöksadress | Nygatan 52A 93128 Skellefteå |

Uppgifter om utlysningen

| | |
|--|--|
| Namnet på utlysningen och diarienumret | Stärka kompetensutveckling o öka omställningsförmågan : 2017/00336 |
|--|--|

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

Programområde Programområde 1 - Kompetensförsörjning

Specifikt mål 1.1 Stärka ställningen på arbetsmarknaden för i huvudsak sysselsatta kvinnor och män, men även för personer som står långt från arbetsmarknaden, och tillgodose arbetsmarknadens behov av arbetskraft och kompetens genom kompetensutveckling som utgår från verksamhetens krav och arbetsmarknadens behov.

Projektet ska huvudsakligen bedrivas i

- | | | |
|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> Övre norrland | <input type="checkbox"/> Mellersta norrland |
| <input type="checkbox"/> Norra mellansverige | <input type="checkbox"/> Östra mellansverige | <input type="checkbox"/> Stockholm |
| <input type="checkbox"/> Småland och öarna | <input type="checkbox"/> Västsverige | <input type="checkbox"/> Sydsverige |

Deltagare

Totalt antal deltagare i projektet 185 Antal kvinnor 160 Antal män 25

Alder på deltagare

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

Deltagare i projektet

- | | | |
|---|---|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> Anställda | <input type="checkbox"/> Företagare | <input type="checkbox"/> Verksamma inom ideell sektor |
| <input type="checkbox"/> Unga (15-24 år) | <input type="checkbox"/> Nyanlända invandrare | <input type="checkbox"/> Långtidsarbetslösa |
| <input type="checkbox"/> Har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga | | |
| <input type="checkbox"/> Är eller har varit sjukskrivna och har behov av stöd för återgång i arbete | | |
| <input 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 projektiden.

Skellefteå kommun och Västerbottens Läns Landsting genomförde ett samverkansprojekt, Psykisk hälsa i fokus, finansierat av sociala investeringsfonden i Skellefteå under åren 2014-2016. Syftet med projektet var att öka kunskapen hos allmänheten, alltså kommunens invånare och arbetsgivare, om hur den psykiska hälsan kan stärkas och hur den psykiska ohälsan kan förebyggas samt att öka kännedomen om den hjälp som finns att få vid psykisk ohälsa. Projektet genomfördes främst via öppna och riktade föreläsningar och seminarier. Under 2016 genomfördes också en förstudie för att undersöka möjligheterna för ett fortsatt projekt riktat mot arbetslivet, vilket nu resulterat i denna projektansökan.

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

Erfarenheterna från projektet och förstudien är goda och lärdomarna många. Det har hela tiden funnits ett stort intresse från beslutsfattare att utveckla lärdomarna ytterligare samt en stor efterfrågan från arbetsplatser inom socialförvaltningarna (främst IFO, LSS och Äldreomsorg) i både Skellefteå och i närområdet att fortsätta med det arbete som påbörjades under det första projektet. En stor drivkraft har varit de ökande kostnaderna för sjukskrivningar, ökande antal sjukdagar och det ökade antalet sjukskrivningar beroende på psykisk ohälsa som finns inom både offentlig och privat sektor. Framförallt efterfrågas konkreta insatser och konkreta verktyg samt en ökad kompetens för att rusta arbetsplatserna att motverka den negativa trenden.

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

I Sverige står psykiatriska diagnoser för ca 40 % av alla pågående sjukskrivningar som ersätts av Försäkringskassan. Det handlar bland annat om oro, utmattnings, sömnsvårigheter, ångest, depression mm. Regeringen har nu tagit fram en arbetsmiljöstrategi med en resursförstärkning på 100 miljoner kronor under den nuvarande mandatperioden. Denna strategi pekar ut en riktning men innehåller även en antal konkreta åtgärder:

- 12 nya uppdrag till Arbetsmiljöverket och ett myndighetsgemensamt uppdrag om information till utländska arbetstagare, arbetsgivare och egenföretagare.
- Utredning: Arbetsmiljöreger för ett modernt arbetsliv.
- Utredning: Nationellt centrum för kunskap och utvärdering av arbetsmiljö.
- Inrättande av ett dialogforum med arbetsmarknadens parter.

Redan under 2015 kom arbetsmiljöverket med en ny föreskrift, Organisatorisk och social arbetsmiljö AFS 2015:4 där det har förtydligats vilka områden arbetsgivaren ska arbeta med för att skapa ett hållbart arbetsliv men det kommer att ta tid innan alla arbetsgivare har tagit till sig detta.

En trend försäkringskassan sett fram till juni 2017 är att sjukpenningtalet i Sverige har vänt och sjunker i alla län. Men när det gäller gruvinindustrin, byggbranschen samt inom annan serviceverksamhet fortsätter antalet startade sjukfall att öka. De ser också att de personer som redan är sjukskrivna och arbetar inom offentlig sektor, där ökar antalet sjukskrivna dagar. Detta ställer höga krav på hälso- och sjukvården att tillhandahålla rätt behandling och för arbetsgivarna att öka sin kompetens inom området psykisk hälsa för att kunna arbeta förebyggande med sin personal. Dels för att minska inflödet av sjuka och att kunna anpassa arbetsplatserna i syfte att förhindra eller förkorta sjukskrivningar. De viktigaste resultaten som lyfts fram ur försäkringskassans sjukstatistik från 2016 är:

- Psykiska diagnoser är den vanligaste orsaken till sjukfall. Branscher med störst antal startade sjukfall finns inom vård, skola, omsorg, och socialtjänst samt inom veterinärverksamhet
- Störst ökningen av startade sjukfall med psykiatrisk diagnos (58 av 1000 anställda) är inom Boende för utvecklingsstörning, psykiska funktionshinder och missbruk
- Kvinnor har nästan tredubbelt så många startade sjukfall med psykiatrisk diagnos jämfört med män (41 startade sjukfall per 1000 sysselsatt kvinna mot 15 för män)
- Sjukfrånvaron på grund av skador är dock högre för män än för kvinnor, med 12 startade sjukfall mer 1000 sysselsatt för män och 10 för kvinnor

Vår primära jämställdhetsanalys visar att de könsbundna skillnaderna i hälsa är viktiga att förstå och relatera till för att kunna minska arbetsrelaterad ohälsa. Forskning visar att man vet att fysiska och psykosociala arbetsmiljöproblem gör att man inom vissa områden inte kan arbeta kvar till pensionsålder, särskilt har man då tittat på kontaktyrken där man ser att personalen har låg kontroll med höga krav och dåligt stöd. Värst drabbade är kvinnor i de människonära yrkena i offentlig sektor. De är sju gånger oftare sjukskrivna på grund av stress och utmattnings än män som jobbar med teknik i privat sektor.

Forte, som är forskningsrådet för hälsa, arbetsliv och välfärd, skriver i sina slutsatser i den senaste kunskapsöversikt som är gjord gällande psykisk ohälsa och arbetsliv att det finns ett starkt vetenskapligt samband mellan arbetsmiljön, psykisk ohälsa och sjukskrivning. De riskfaktorer de lyfter fram är de samma som tas upp i arbetsmiljöverkets AFS 2015:4 organisatoriska och sociala arbetsmiljö. Riskfaktorer i arbetslivet är psykiskt ansträngande arbete, höga krav, låg kontroll, obalans mellan ansträngning och belöning samt rollkonflikter. God kontroll och rättvisa ger minskad risk för sjukskrivning pga psykisk ohälsa. De skriver också att det idag inte finns någon forskning som visar på vilken åtgärd som är mest effekter vid återgång i arbete efter en sjukskrivning på grund av psykisk ohälsa. Det finns däremot samband med att arbetsgivaren ska vara involverad tidigt och att chefsens roll bör ses över. Det behövs lyftas fram hur cheferna bör agera för både få friskare medarbetare och en väl fungerande verksamhet. De skriver även att det finns flera vetenskapliga dokumenterade riskfaktorer i arbetet som kan minska risken för psykisk ohälsa och som bör användas i det förebyggande arbetet.

Vidare har det under 2016 gjorts en överenskommelse mellan staten och Sveriges Kommuner och Landsting, SKL. Där gäller det stöd till riktade insatser inom psykisk ohälsa. Denna överenskommelse betonar också behovet av förebyggande insatser kopplat till arbetslivet.

Även Kristina Glise, institutet för stressmedicin lyfter fram att det är viktigt att öka kunskapen i arbetslivet om symtom som härstammar från längre stressbelastning och att man behöver arbeta med förebyggande och tidiga insatser så att utvecklingen av ex utmattningssyndrom och sjukskrivning kan minimeras.

Hur ser då situationen ut i Övre Norrland? Västerbottens sjukpenningtal uppgick i juni 2017 till 12,7 dagar. Detta ska jämföras med snittet för riket helhet som var 10,6 dagar. I Skellefteå låg sjukpenningtalet på ca 11 dagar, med en fördelning på ca 16 dagar för kvinnor och ca 7 dagar för män. I maj 2017 var 1 470 personer sjukskrivna i Skellefteå, 504 män och 966 kvinnor. Under det senaste året har kostnaderna för sjukskrivningarna ökat med 4,6 miljoner om man jämför vid samma tidpunkt som i fjol. Då låg kostnaderna på 25,4 miljoner och nu är det en kostnad på 29,7 miljoner. Fortsätter denna trend under 2017 kommer kostnaderna ha ökat ytterligare innan årets slut.

Skellefteå kommun, Norsjö kommun och Arjeplog kommun är också arbetsgivare som i hög grad erbjuder just den typ av utsatta arbetsplatser som nämns ovan (kvinnodominerad, människonära, offentlig sektor). 2017 hade socialkontoret i Skellefteå kommun 4012 personer anställda. Vid genomgång av statistik från juni 2017 framkommer att sjuktalen för både män och kvinnor gått ner inom socialkontoret de senaste tre åren, men den har gått ner mindre för kvinnorna än för männen; 0,3% för kvinnor jämfört med 0,5% för män. Dessutom har kvinnorna mycket större sjuktal än männen; 9,5% för kvinnor jämfört med 4,5% för män.

Norsjö kommun har ca 475 anställda, främst inom vård och omsorg. Situationen i Norsjö kommun är än mer allvarlig. I Norsjö låg sjukpenningtalet på ca 15 dagar, med en fördelning på ca 20 dagar för kvinnor och ca 11 dagar för män. I maj 2017 var 92 personer sjukskrivna, 35 män och 57 kvinnor. Det kan tyckas som få personer jämfört med Skellefteå men i en mindre inlandskommun som Norsjö räknas varje persons produktivitet, och minskade skatteintäkter riskerar få stora konsekvenser för allmänheten på sikt. Om situationen inte förändras riskerar den demografiska obalansen att förvärras ytterligare, då det blir än svårare att rekrytera personal till de människonära yrkena inom offentlig sektor.

I Arjeplog kommun, med ca 375 anställda, upplevs samma typ av problematik. Eventuella projektresultat i Norsjö kommer och Arjeplog kommun kommer att följas med stort intresse från både andra inlandskommuner och från centralt håll.

Vad är då skälen till sjukskrivningarna? Enligt aktuell statistik kan ca 40 % av landstingets och kommunernas sjukskrivningar härledas till psykisk ohälsa. Detta är något som också bekräftas av Försäkringskassans statistik för sjukfall i både Skellefteå och Norsjö kommun. I september 2016 låg psykisk ohälsa bakom ca 43% av alla sjukfall i Skellefteå kommun.

Hur arbetar då kommunerna idag för att motverka ohälsan? En insikt från tidigare projekt är att de flesta insatser som resurssätts, exempelvis via försäkringskassan och företagshälsovård, snarast är reaktiva än proaktiva. Detta trots att forskning visar att om man snarare fokuserar på symtom istället för orsak får detta flera negativa konsekvenser, exempelvis:

- Bidrar till en fortsatt negativ trend
- Fokus hamnar på individen och inte på organisationen
- Fel fokus på ny kunskap och angreppsätt
- "Undersökningsloopen" Vi vet redan vad som orsakar ohälsa, behövs inga fler utredningar om varför utan vi behöver göra på ett annat sätt. Inget förändras om inget förändras.

Ovanstående problemanalys visar att vi behöver öka kunskapen om hur man kan arbeta förebyggande på våra kvinnodominerade arbetsplatser för att främja psykisk hälsa och förebygga ohälsa, så individernas möjligheter att hålla sig friska genom arbetslivet ökar. Vi vill skapa trygga arbetsplatser och organisationer med chefer och nyckelpersoner som har kunskap och engagemang i frågan och som ser sambandet mellan hälsa, arbetsglädje, effektivitet och ekonomi och som agerar. Vi vill arbeta med föreskriften organisatorisk och social arbetsmiljö. AFS 2015:4 som utgångspunkt och i första hand bidra med kompetensutveckling inom den del som handlar om den sociala arbetsmiljön, den som handlar om villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar socialt samspel, samarbete och socialt stöd från chefer och kollegor.

Vilka relevanta erfarenheter/kunskaper finns det inom området?

Skellefteå kommun och Västerbottens Läns Landsting genomförde ett samverkansprojekt, Psykisk hälsa i fokus, finansierat av sociala investeringsfonden i Skellefteå under åren 2014-2016. Syftet med projektet var att öka kunskapen hos kommunens invånare och arbetsgivare om hur den psykiska hälsan kan stärkas och hur den psykiska ohälsan kan förebyggas samt att öka kännedomen om den hjälp som finns att få vid psykisk ohälsa. Projektet genomfördes främst via öppna och riktade föreläsningar och seminarier.

Under genomförandet framkom flera viktiga lärdomar som vi vill tillvarata och förverkliga genom detta nya projekt:

- Frågan om förebyggande av hälsa behöver aktualiseras hos de som påverkar den, dvs politiker och ledning
- Idag är det problem med att synliggöra ohälsans kostnader och effektivitetstapp för organisationen. Det finns inget konto för dessa "osynliga kostnader".
- Kortsiktiga beslut tex kring budget försvårar långsiktigt och hållbart arbete.

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

- Det förebyggande arbetet måste bedrivas på alla nivåer; individ, grupp, organisation, samhälle av intresserade politiker och chefer
- Det proaktiva arbetet måste vara baserat på den senaste forskningen och kunskapen, något som inte alltid är fallet.
- Det finns ett stort behov och intresse av kunskap och konkreta verktyg inom området psykisk hälsa, hur ska jag göra, säga och agera när jag ser och hur kan jag arbeta förebyggande?
- Ledarskapet i arbetslivet är mycket viktigt i alla stadier och de behöver ges förutsättningar att klara sitt uppdrag. En enskild chefs intresse kan vara direkt avgörande.
- Fler aktörer behöver involveras

I både Skellefteå, Norsjö och Arjeplog kommun finns tidigare erfarenheter av att bedriva och delta i ESF-finansierade projekt inom båda programområdena och kompetens avseende både projektledning, projektekonomi, jämställdhetsfrågor och tillgänglighet finns att tillgå även i detta nya projekt.

Samordningsförbundet Skellefteå-Norsjö kommer också tillföra en viktig dimension i detta projekt genom sin medfinansier- och styrgruppsfunktion, där Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, Västerbottens läns landsting och kommunerna finns representerade. Samordningsförbundet har varit medfinansier i flera tidigare ESF-projekt inom programområde 2 och andra självfinansierade projekt där målgruppen stått långt från arbetsmarknaden, och har varit drivande i att utveckla det projektledarnätverk och den samordnade styrgruppsfunktion som finns för projekt inom den sociala sektorn i Skellefteå och Norsjö. Samordningsförbundet Skellefteå-Norsjö har sedan ett år tillbaka också tittat allt mer på förebyggande åtgärder och finansierar just nu ett förebyggande projekt på Örnasskolan i Skelleftehamn som syftar till att minska skolbarnens frånvaro och öka deras betyg genom hälsofrämjande åtgärder.

Projektägaren Solkraft beskrivs ofta som en mellanarbetsplats i kommunal regi. Solkraft startade som ett projekt 1984. Det var under psykiatireformen, då personer som tidigare varit i slutenvård flyttade till egna lägenheter i sina hemkommuner. Under en vecka arbetar cirka 400 personer på Solkraft och under ett år cirkulerar cirka 700 personer inom Solkrafts olika verksamheter. Många av dessa personer har olika diagnoser och olika förmågor. De behöver stöd för att ”komma igång” för att närma sig arbetsmarknaden. I kombination med fasta arbetsplatser och arbetsuppgifter genomför Solkraft också utbildningar, i syfte att öka personernas möjligheter att närma sig arbetsmarknaden.

Under de år som Solkraft funnits har också en enormt bred och god kompetens om psykisk ohälsa utvecklats. Vi har idag både metoder, verktyg och kompetent och erfaren personal att tillgå. Dessutom har vi ett stort nätverk och samverkar nationellt för att ständigt kunna utvecklas och bli ännu bättre på att möta människor med olika förutsättningar och för att sprida våra erfarenheter och kunskaper vidare. De utbildningsinsatser som genomförs i projektet kommer att ledas av personal anställd på Solkraft som tidigare varit engagerade som projektledare och föreläsare i projektet Psykisk hälsa i fokus. De har en gedigen formell kompetens om förebyggande åtgärder för att motverka ohälsa och främja hälsa, och därtill en mycket god förmåga att föra sina kunskaper vidare genom inspiration och praktiska exempel.

Menu

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

Effekt på lång sikt:

Det kompetensutvecklingsprojekt vi vill genomföra kommer att bidra till att stärka förutsättningarna för ett hållbart arbetsliv och ett livslångt lärande i Skellefteå, Norsjö och Arjeplog kommuner, genom att individer håller sig friska genom arbetslivet och på så sätt bidrar till Sveriges konkurrenskraft. Projektet bidrar indirekt till att bryta könsstereotypa mönster på arbetsmarknaden och motverkar regionala demografiska obalanser.

Projektresultat:

Projektets önskade resultat på lång sikt är att minska arbetsrelaterad ohälsa och könsbundna skillnader i hälsa och därmed möjliggöra att fler ska kunna arbeta till pensionsålder eller längre.

På kort sikt kommer projektet resultera i:

- en förbättrad och mer utvecklad organisation på arbetsplatsen
- ökad kompetens hos chefer/nyckelpersoner om förebyggande hälsoarbete, främst på kvinnodominerade arbetsplatser

Mål och indikatorer för projektet:

Följande indikatorer och mätbara mål har preliminärt ställts upp för projektet. Jämställdhetsmålen har integrerats. Mål och indikatorer kommer att bearbetas ytterligare under analys- och planeringsfas med stöd av extern utvärderare.

Indikator 1: Antal sjukdagar på berörda arbetsplatser före och efter kompetensutvecklingsprocess, fördelat på män och kvinnor.

Mål: Minskning av antal sjukdagar på berörda arbetsplatser

Effektmätning: Jämförelse med icke-berörda arbetsplatser. Jämförelse mellan kvinno- och mansdominerade arbetsplatser.

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

Indikator 2: Upplevelse av utvecklad organisation på arbetsplatsen, hos deltagare och hos personal, fördelning män och kvinnor. (Möjliga kompletterande indikatorer för att mäta en utvecklad organisation är deltagarnas kännedom om osynliga och synliga kostnader för organisationen vid sjukskrivning eller graden av/kostnader för proaktiva hälsofrämjande aktiviteter på arbetsplatsen)
Mål: Upplevelse av förbättrad organisation på arbetsplatsen

Indikator 3: Upplevelse av kompetens om förebyggande hälsoarbete, hos deltagare och hos personal, fördelning män och kvinnor
Mål: Upplevelse av ökad kompetens om förebyggande hälsoarbete

Indikator 4: Upplevelse av tillgängliga lokaler, tillgänglig verksamhet, kommunikativ tillgänglighet, informativ tillgänglighet och frihet från diskriminering

Mål: Projektaktiviteterna upplevs uppfylla förväntningarna på tillgänglighet samt frihet från diskriminering.

Indikator 5: Kostnader för sjukskrivningar på berörda arbetsplatser

Mål: Minskade kostnader på berörda arbetsplatser

Huvudsakliga projektaktiviteter:

Resultaten på kort och lång sikt kommer att uppnås genom en riktad kompetensutvecklingsprocess av chefer/nyckelpersoner inom socialförvaltningen i Skellefteå, Norsjö och Arjeplog kommuner, genom förstärkt kompetensutveckling av ett antal "trainers" som kan föra kunskapen vidare i organisationerna efter att projektet avslutats, fristående föreläsningar för att stärka organisationernas generella kompetens om vissa utvalda viktiga ämnen. De verktyg som tas fram kommer att kunna återanvändas och spridas vidare.

2018-03-01—2018-08-31: Analys- och planeringsfas:

Kompetensutvecklingsprocessens innehåll ska utformas och planeras. För detta behöver dialog med samverkanspartners och representanter från deltagande arbetsplatser föras, både för att få inspel till processen, en utvecklad problemformulering, kartläggning och analys av verksamheternas förutsättningar och behov. Dialog behövs också för att bekräfta engagemang, delaktighet och deltagande i projektaktiviteterna. Dialogen förs företrädesvis genom enskilda samtal eller vid olika chefsträffar.

GenomförandepLANEN ska uppdateras, samt mål och indikatorer utarbetas för projektet. För att utveckla mål och indikatorer görs en workshop tillsammans med representanter från samverkanspartners och Samordningsförbundet Skellefteå-Norsjö för att säkerställa engagemang och delaktighet. Jämställdhets-, tillgänglighets- och ickediskriminerings-perspektivet ska aktualiseras genom alla led.

De praktiska verktyg som ska presenteras för deltagarna senare ska tas fram och utformas. Tanken med den "verktygslåda" och det utbildningsmaterial som tas fram är att det ska kunna återanvändas och spridas, vilket innebär att det behöver göras tillgängligt och utformas på ett lättillgängligt sätt. Detta är något som kommer att utvecklas under hela projektiden, efter kontinuerlig feedback från deltagarna och berörda arbetsplatser.

Utbildningsprocessen för Trainers ska också utformas. För detta behövs en del omvärldsanalyser samt kunskapsinsamling göras.

I samband med framtagande av utbildningsmaterial och "verktygslåda" under analys- och planeringsfasen kommer projektet också undersöka möjligheten till transnationellt samarbete, för inhämtning och spridning av nya idéer, erfarenhetsutbyte, omvärldskunskaper och metodutveckling.

Även möjligheten för privata arbetsgivare på mansdominerade arbetsplatser att delta ska ses över då vi vet att intresset är stort och en jämförelse av resultat och effekter skulle vara intressant att göra.

En kommunikationsplan ska tas fram där det framgår hur projektet ska arbeta strategiskt med att påverka såväl externa aktörer som den ordinarie verksamheten.

Projektets styrgrupp ska beskrivas, samt deras funktion och uppgift i projektet tydliggöras.

2018-09-01—2019-12-31: Genomförandefas:

Projektet ska bidra till att utveckla sammantaget ca 75 nyckelpersoners/chefer kompetens. Detta genomförs som en process för tre grupper, med fem utbildningstillfällen under ca 6 månader, samt fyra uppföljande träffar under de efterföljande ca 6 månaderna. Första gruppen startar ht 2018, andra gruppen vt 2019, och tredje gruppen ht 2019. Majoriteten av deltagarna arbetar inom socialförvaltningarna i Skellefteå, Norsjö och Arjeplog kommuner.

Projektet ska också bidra till att stärka ytterligare ca 10 personers (Trainers) kompetens till den grad att de själva ska kunna föra kunskapen vidare i sina organisationer. Detta genomförs i en parallell kompetensutvecklingsprocess under hela projektiden.

Projektet ska bidra till att stärka hela organisationens kompetens om förebyggande hälsoarbete genom att även bjuda in medarbetare från berörda arbetsplatser till fristående föreläsningar inom prioriterade ämnen, ca 100 personer. Totalt planeras ca en föreläsning per halvår.

Revidering och anpassningar av "verktygslåda" och utbildningsmaterial görs efter kontinuerlig feedback från deltagarna och berörda arbetsplatser. Metoder för spridning av material testas och utvärderas.

2020-01-01 – 2020-02-29: Avslutsfas:

Under denna fas ska projektets resultat sammanfattas och spridas både genom trycksaker och genom en spridningskonferens. Utvärderarens avslutande rapport om lärdomar och projektresultat och effekter ska ligga till grund för det som sprids. Mottagare av projektresultat är framförallt deltagare, samverkansaktörer och medfinansiärer samt SKL. Även fler mottagare av resultat kan bli aktuella efter att kommunikationsplanen tagits fram och eventuella möjligheter/utmaningar synliggjorts under projektets gång.

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

Målgruppen:

Dialog med representanter från deltagande arbetsplatser kommer inledningsvis att föras under analys- och planeringsfas, både för att få inspel till processen, en utvecklad problemformulering, kartläggning och analys av verksamheternas förutsättningar och behov. Dialog behövs också för att bekräfta engagemang, delaktighet och deltagande i projektaktiviteterna. Dialogen förs företrädesvis genom enskilda samtal eller vid olika chefsträffar.

Deltagarna är chefer eller andra nyckelpersoner som har personalansvar på olika arbetsplatser främst inom socialförvaltningarna i Skellefteå, Norsjö och Arjeplog kommun. En skriftlig och muntlig inbjudan att delta i kompetensutvecklingsprocessen kommer att skickas ut av projektet.

Rekrytering av ett 10-tal "trainers" kommer att ske i samarbete med chefer ute på arbetsplatser, och intresserade får anmäla sitt intresse. Projektledarna kommer att finnas tillgängliga för frågor.

Både deltagare och "trainers" kommer att löpande få utvärdera genomförda insatser för att möjliggöra lärande och korrigeringar om så behövs. En viktig fråga att följa upp kommer vara huruvida deltagare upplever någon nytta med kompetensutvecklingsinsatsen.

Samverkanspartners:

Skellefteå, Norsjö och Arjeplog kommuns socialförvaltningar samverkar i detta projekt, med Samordningsförbundet Skellefteå-Norsjö som medfinansiär med styrgruppsfunktion. Detta borgar för att dialogen mellan parterna sker kontinuerligt under strukturerade former och att de resultat som levereras kommer att följas med stort intresse. Genom att göra på detta sätt säkerställs parternas delaktighet och engagemang.

Intressenter:

Det finns ett politiskt stöd för att göra denna satsning. Den kompetens som byggs upp inom socialförvaltningarna hoppas man kunna föra vidare till andra arbetsplatser på andra kommunala förvaltningar och hos andra arbetsgivare.

Samordningsförbundet Skellefteå-Norsjö är en fristående juridisk person gemensamt bildad av Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, Skellefteå och Norsjö kommun samt Landstinget i Västerbotten. Samtliga parter är genom medfinansieringen av projektet och styrgruppsfunktionen både intressenter i projektet och mottagare av resultat.

Samordningsförbunden i Sverige har ett nationellt nätverk där gemensamma strategier, uppföljnings- och utvärderingsfrågor samt goda projektexempel tas upp och behandlas. Det pågående förebyggande projekt som Samordningsförbundet Skellefteå-Norsjö redan engagerat sig i har rönt en del uppmärksamhet och följs med stort intresse. Detta projekt har potential att nå samma typ av uppmärksamhet då det tar sin utgångspunkt i ett proaktivt förhållningssätt snarare än reaktivt.

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?

Ej aktuellt

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 |
|--|---|
| Projektet lyckas inte rekrytera tillräckligt antal deltagare från kvinnodominerade arbetsplatser | Alt 1, Projektledarna gör särskilda informationsinsatser på arbetsplatsträffar osv. Alt 2, Se över möjligheten att bjuda in deltagare från mansdominerade/privata arbetsplatser. Jämförelserna mellan mans- och kvinnodominerade arbetsplatser är mycket relevanta för projektet. |
| Projektet lyckas inte rekrytera tillräckligt antal "trainers" initialt. | Alt 1, Projektledarna gör särskilda informationsinsatser på arbetsplatsträffar osv. Alt 2, "Trainers" tas in löpande under hela projektiden, inte bara initialt. |
| Projektaktiviteterna upplevs inte vara tillgängliga eller fria från diskriminering. | Analys av skäl till detta görs tillsammans med projektledning, styrgrupp och särskild kompetens och en åtgärdsplan tas fram. |
| Antal sjukdagar påverkas inte positivt under projektiden | Analys görs tillsammans extern utvärderare för att se om det går att påvisa andra positiva effekter. Uppföljning görs även efter projektiden för att undersöka långsiktiga effekter och säkerställa lärande. |
| Organisationen på arbetsplatserna påverkas inte trots kompetensutvecklingsinsatserna. | Alt 1, En del av utbildningsprocessen behandlar möjligheten till/vikten av ändrade rutiner på arbetsplatserna. Alt 2, Projektledarna gör särskilda insatser på vissa arbetsplatser. |

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?

Detta projekt bidrar till att stärka förutsättningarna för ett hållbart arbetsliv och ett livslångt lärande i Skellefteå, Norsjö och Arjeplogs kommuner, genom att individer håller sig friska genom arbetslivet och på så sätt bidrar till Sveriges konkurrenskraft. Projektet bidrar indirekt till att bryta könsstereotypa mönster på arbetsmarknaden och motverkar demografiska obalanser.

För att uppnå dessa effekter krävs följande förändringar:

På individnivå:

Deltagarna måste ta till sig den nya kunskapen och börja använda den på sina arbetsplatser.

På organisationsnivå:

Deltagarna måste ges mandat och möjlighet att använda den nya kunskapen på sina arbetsplatser.

Utbildade "trainers" måste få i uppdrag/ges tillfälle att förmedla sina kunskaper till fler arbetsplatser.

Förebyggande hälsoarbete måste vara en återkommande punkt på agendan på olika chefsträffar.

Tillgänglig statistik kring sjuktal måste hållas aktuell och analyser göras kontinuerligt.

Beslut om budget för förebyggande hälsoarbete måste tas så att de ges utrymme i verksamheten

På projektnivå:

Projektets önskade resultat på lång sikt är att minska arbetsrelaterad ohälsa och könsbundna skillnader i hälsa och därmed möjliggöra att fler ska kunna arbeta till pensionsålder eller längre.

På kort sikt kommer projektet resultera i:

- en förbättrad och mer utvecklad organisation på arbetsplatsen
- ökad kompetens hos chefer/nyckelpersoner om förebyggande hälsoarbete, främst på kvinnodominerade arbetsplatser

För att detta ska ske måste projektet dels leverera en högkvalitativ utbildningsprocess med praktiska återanvändbara verktyg, dels (kanske framförallt) bidra till dialogen om vilka förändringar som krävs på individ- och organisationsnivå för att kompetensutvecklingsinsatserna ska ge effekter, samt sprida projektets lärdomar vidare till samverkanspartners och intressenter.

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

Det utbildningsinnehåll och den verktygslåda som tas fram kommer att utgå från evidensbaserade metoder och modeller. Det är viktigt att den kompetensutvecklingsprocess som tas fram baseras på de senaste rönen och metoder som bevisligen fungerar. Detta är enligt tidigare erfarenheter en förutsättning för att uppnå positiva resultat.

Train the trainer-modellen är en lärandemodell som ger snabbare utveckling av kunskap och kompetenser i en organisation. Genom att utbilda "trainers", alltså medarbetare som lär ut till andra medarbetare, skapar vi goda förutsättningar för att kunskapen och intresset för hälsoförebyggande åtgärder ska leva vidare i organisationen även efter projektets slut.

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

Genom att engagera chefer och nyckelpersoner i kompetensutvecklingsprocessen ökar vi möjligheterna för den nya kunskapen att få fäste på arbetsplatserna. Även detta är en erfarenhet från tidigare projekt. Det finns flera exempel på där utbildningsinsatser gjorts för medarbetare, men där de efter utförd utbildning inte får utrymme att använda de nya kunskaperna i praktiken på grund av att deras chefer inte förstått vikten av förändrad arbetsorganisation.

Mottagare av projektresultat:

Deltagande chefer och nyckelpersoner är viktiga mottagare av projektresultat, så att deras arbete och satsning bekräftas. Projektledarna ansvarar för att dels engagera deltagarna i uppföljningsarbetet på respektive arbetsplats, dels sprida sammanfattande projektresultat till alla berörda.

Projektresultaten kommer löpande under hela projekttiden att behandlas i styrgruppen där Försäkringskassa, Arbetsförmedling, kommunerna och Västerbottens läns landsting finns representerade. I denna grupp finns personer med mandat att föra erfarenheterna från projektet vidare in i sina egna organisationer. Samordningsförbundet Skellefteå-Norsjö ansvarar för att sprida projektresultaten vidare till det nationella nätverket för samordningsförbund, framförallt under år 2.

Projektresultaten kommer också att spridas löpande i olika sammanhang i de båda kommunerna, på chefsträffar, för andra förvaltningar, andra chefsnätverk osv, framförallt under år 2. Spridningen kommer framförallt att göras av projektledarna med styrgruppsmedlemmar kan även komma att genomföra spridningsinsatser.

Genom dialog med SKL vill projektet lyfta frågan om förebyggande hälsoarbete vidare och om möjligt skapa nya samarbeten som bidrar till att minska sjuktalen i Sverige. Det finns redan en pågående dialog med SKL om evidensbaserat hälsoförebyggande arbete och projektresultaten kommer att läggas fram i takt med att de framgår, dock framförallt under år 2.

En plan för hur spridningsarbetet kommer att gå till kommer att tas fram under analys- och planeringsfasen tillsammans med projektledning och styrgrupp samt med stöd av extern utvärderare.

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

Utbildningsinnehåll och "verktygslåda" kommer att utvärderas löpande under hela projekttiden genom enklare enkäter till deltagarna.

Projektledarna ansvarar för att relevant statistik på aggregerad nivå samlas in och presenteras löpande för styrgrupp, återkopplas till deltagare och andra mottagare av resultat.

Deltagarnas upplevelser av förändrad arbetsorganisation följs upp via enkäter samt ett antal av djupintervjuer. Projektets utvärderare bidrar i framtagandet av enkät- och intervjufrågor.

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

Reflektioner kring projektets lärdomar sammanställs löpande med stöd av den externa utvärderaren. Lärtilfällen bör arrangeras 2-4 ggr per år.

Projektets utvärderare analyserar den uppföljning som projektet tar fram och sammanställer resultaten 2 gånger per år i en rapport. Det är viktigt att utvärderaren också involverar projektledning och styrgruppen med Samordningsförbundet Skellefteå-Norsjö i analysen för att skapa delaktighet och för att få ett lokalt/regionalt perspektiv. Detta kan ske genom intervjuer eller i workshopformat.

Utvärderaren ska i samband med sina utvärderingsrapporter presentera lärdomarna och resultaten muntligt för projektets styrgrupp samt överlämna en ppt-presentation eller liknande som projektet kan använda för ytterligare spridning till deltagare och andra mottagare av projektresultat.

Integrerat arbete

Hur kommer projektet att arbeta med tematisk fördjupning?

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

Transnationellt samarbete

Gemensamt ramverk

Östersjösamarbete

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

Andra former för transnationellt samarbete

I samband med framtagande av utbildningsmaterial och "verktygslåda" under analys- och planeringsfasen kommer projektet också undersöka möjligheten till transnationellt samarbete, för inhämtning och spridning av nya idéer, erfarenhetsutbyte, omvärldskunskaper och metodutveckling kring förebyggande hälsoarbete.

Resursplanering

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

Ej aktuellt

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.

Fysiska resurser:

Utbildningslokaler

Tryckt utbildningsmaterial

Kost till deltagare i samband med utbildning

Hyrbil för projektledningens resor under genomförandet

Eventuell resa, kost, logi i samband med transnationellt samarbete

Lokal för spridningskonferens

Kost i samband med spridningskonferens

Eventuella reskostnader för inspirationsföreläsare

Personella resurser:

Två projektledare/utbildare á 50% tjänst vardera

Projektadministratör 25%

Tidrapportering kommer att ske i enlighet med gällande regelverk för ESF-projekt som faktiska kostnader.

Finansiella resurser:

Projektägaren Solkraft är en del av Skellefteå kommun och har därmed inga svårigheter att tillhandahålla likviditet.

Medfinansiering av projektet sker genom offentligt bidrag i annat än pengar, d v s lönekostnader.

Medfinansieraren Samordningsförbundet Skellefteå-Norsjö har avsatt medel i sin budget för detta projekt.

Tidplanen för projektet ser ut som följer:

2018-03-01—2018-08-31 Analys- och planeringsfas: enligt tidigare beskrivning

2018-09-01—2019-12-31 Genomförandefas: enligt tidigare beskrivning

2018-09-01—2018-12-31 Chefsgrupp 1, fem utbildningstillfällen (plus fyra uppföljande träffar t o m ht 2019). "Trainers" deltar under alla tillfällen för att sedan kunna jobba självständigt

2018-09-01—2019-12-31 Inspirationsföreläsningar, ca en per halvår.

2019-01-01—2019-05-31 Chefsgrupp 2, fem utbildningstillfällen

2019-09-01—2019-12-31 Chefsgrupp 3, fem utbildningstillfällen

2020-01-01 – 2020-02-29 Avslutningsfas: enligt tidigare beskrivning

Beskriv projektpersonalens kompetens för att genomföra och administrera projektet?

De två tilltänkta projektledarna har båda relevant utbildning och erfarenhet för att leda och administrera projektet och ansvara för kompetensutvecklingsprocessernas innehåll, verktyg och utförande. De har även tillskansat sig en del extra kunskap om jämställdhets- och tillgänglighetsintegrering av projekt genom sina tidigare åtaganden.

Den tilltänkte projektekonomien har lång erfarenhet av att hantera projektkonomi i ESF-finansierade projekt.

Projektadministratörsrollen är ännu inte tillsatt, men projektägaren kommer att se till att hen har rätt kompetenser för uppgiften.

Åsa Forssell

Åsa Forssell är fn verksamhetsutvecklare på Solkraft och har tidigare arbetat som projektledare för projektet Psykisk hälsa i fokus. Åsa är utbildad personalvetare, fil mag sociologi. Hon är även mental tränare, chefscoach avspänningspedagog och mindfulnessinstruktör. Har i tidigare i sin roll som HR-specialist arbetat med arbetsmiljö-, förändring- och ledningsfrågor på strategisk nivå. Jobbar idag även med stressgrupper och mindfulnessgrupper med fokus att hitta en hjärnsmart vardag.

Lena Stenvall

Lena Stenvall har tidigare arbetat som projektledare för projektet Psykisk hälsa i fokus och är skötare i grunden. Hon har arbetat 30 år i psykiatri, de senaste åren med fokus på trauma och våldsutsatta kvinnor. Hon har lång erfarenhet av att möta stress, oro, ångest både på individ och gruppnivå. Lena har sedan 20 år tillbaka arbetat i olika projekt främst med utveckling och förändringsfrågor. Bemötande och delaktighet ligger Lena varmt om hjärtat vilket bland annat har resulterat i utbildningar om dokumentation, vårdplaner och hur man ställer frågan om våld, allt i enlighet med Socialstyrelsens rekommendationer. Lena är även mindfulnessinstruktör.

Nils-Gunnar Lundberg

Nils-Gunnar är administrativ chef på individ och familjeomsorgen, socialkontoret och har arbetat som projektkonument i flera projekt som Solkraft drivit tidigare.

Vilka kompetenser kommer att upphandlas externt?

Extern utvärderare

Inspirationsföreläsare

Kommunikationstjänster

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

Vi är väl medvetna om kravet att integrera jämställdhet och tillgänglighet i projektet, både på strategisk och praktisk nivå. Vår avsikt är att inledningsvis utgå från den befintliga kompetens som finns inom projektet. Inom Skellefteå kommun finns en särskild resurs med kompetens för jämställdhetsintegrering och tillgänglighetsintegrering som kan användas i projektet. Projektledarna har haft samarbete med denna person tidigare och därmed fått till sig en hel del kunskap. Även den externa utvärderarens kompetens är relevant i sammanhanget.

I det fall exempelvis utvärderaren, styrgrupp eller ESFs samordnare pekar på att ytterligare fördjupat arbete behöver göras kommer vi i första hand ta kontakt med ESI-support och med stöd av dem ta fram en handlingsplan för ytterligare åtgärder.

Vilka resurser behövs för uppföljning och utvärdering?

För uppföljning och utvärdering behövs personella resurser i form av projektledare som ansvarar för att ta fram uppföljning löpande samt finansiella resurser för att köpa utvärderartjänster. Samtliga berörda parter antas ta sig den tid som krävs för att besvara enkäter, delta vid intervjuer och lärtillfällen.

Vid förekommande fall används gratis webbverktyg för sammanställning av enkäter.

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

Utvärdering kommer att avropas från ESF-rådets ramavtal. Den utvärderare som finns upphandlad har jämställdhets- samt tillgänglighetskompetens och även en rutin för att säkerställa att dessa perspektiv finns med i utvärderingens alla delar.

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 beskattningssären.

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:

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

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? Projektägaren Solkraft är en van projektägare som har god insikt i kraven om konkurrensutsättning vid köp av varor och tjänster och följer Lagen om upphandling för offentlig verksamhet. I Skellefteå kommun finns dessutom en del policydokument som styr upphandlingen ytterligare, bland annat kring hållbarhet, vilket förstås även gäller för detta projekt i samband med upphandling.

Moms i projektet

Är stödsökande skyldig att redovisa moms för projektets kostnader?

Ja Nej Diversifierad

Medfinansiering

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

Projektet medfinansieras av Skellefteå kommun (genom offentlig bidrag i annat än pengar, d v s lönekostnader) samt av Samordningsförbundet Skellefteå-Norsjö (genom offentliga kontanta medel).

Lönekostnader redovisas enligt ESFs regelverk för PO1-projekt.

Samordningsförbundet Skellefteå-Norsjö avsätter medel för projektet i sin årliga budget.

Lista över medfinansiärer

| | | | |
|-----------------------------|---|---------------------|-------------|
| Organisationsnamn | Samordningsförbundet Skellefteå-Norsjö | Organisationsnummer | 222000-1933 |
| Kontaktperson för projektet | Maria Lindgren-Tuoma | CFAR-nummer | 48064752 |
| Telefon | 070-2365855 | | |
| Organisationsnamn | Skellefteå kommun Solkraft | Organisationsnummer | 212000-2643 |
| Kontaktperson för projektet | Per Bergman | CFAR-nummer | |
| Telefon | 070-6226693 | | |

Kompetensutveckling

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

| | | | |
|-----------------------------|--------------------------|---------------------|-------------|
| Organisationsnamn | Skellefteå kommun | Organisationsnummer | 212000-2643 |
| Antal anställda | 8464 | | |
| Kontaktperson för projektet | Camilla Lindström | | |
| Telefon | 0910-712080 | | |
| Organisationsnamn | Norsjö kommun | Organisationsnummer | 212000-2858 |
| Antal anställda | 475 | | |
| Kontaktperson för projektet | Ulf Marklund | | |
| Telefon | 0918-14177 | | |
| Organisationsnamn | Arjeplog kommun | Organisationsnummer | 212000-2668 |
| Antal anställda | 375 | | |

Kontaktperson för projektet Robert Cortonovis
Telefon 0961-142 76

Samverkansaktörer

Lista över samverkansaktörer som inte har deltagare med i projektet.

Sammanfattning av projektet på svenska

I projektet Psykisk hälsa Arbetsliv kompetensutvecklar projektägaren Solkraft nyckelpersoner och chefer i syfte att minska ohälsan på utsatta arbetsplatser, med stöd av Samordningsförbundet Skellefteå-Norsjö. Deltagarna är huvudsakligen chefer eller andra nyckelpersoner med personalansvar på kvinnodominerade arbetsplatser inom socialförvaltningarna i Skellefteå, Norsjö och Arjeplog kommun.

Kompetensutvecklingsprocessen genomförs för ca 75 nyckelpersoner/chefer. Samtidigt utbildas ca 10 Trainers så att de kan sprida kunskaperna vidare in i den egna organisationen. Ett antal fristående föreläsningar för ca 100 medarbetare från berörda arbetsplatser arrangeras också.

Projektet bidrar på detta sätt till att minska arbetsrelaterad ohälsa och könsbundna skillnader i hälsa och möjliggör därför för fler att kunna arbeta till pensionsålder eller längre.

På kort sikt kommer projektet resultera i en förbättrad och mer utvecklad organisation på de involverade arbetsplatserna samt ökad kompetens hos chefer/nyckelpersoner om förebyggande hälsoarbete, främst på kvinnodominerade arbetsplatser. Projektet bidrar därmed indirekt till att bryta könsstereotypa mönster på arbetsmarknaden och motverkar regionala demografiska obalanser.

För att stärka möjligheten till att de önskade resultaten ska uppnås fokuserar projektet dels på att leverera en högkvalitativ utbildningsprocess med praktiska återanvändbara verktyg, dels på att bidra till dialogen om vilka förändringar som krävs på individ- och organisationsnivå för att kompetensutvecklingen ska ge effekter på arbetsplatsen.

Sammanfattning av projektet på engelska

In the project Mental Health Working life the project owner Solkraft trains key employees and managers in order to reduce mental illness in vulnerable jobs, with the support of the Coordination agency Skellefteå-Norsjö. Participants are mainly managers or other key personnel with personnel responsibility at women-dominated workplaces within social services in Skellefteå, Norsjö and Arjeplog municipality.

The training process is carried out for approximately 75 key personnel/managers. At the same time about 10 Trainers are educated so they can spread the knowledge further into the organization. A number of independent lectures for about 100 employees from the affected workplaces are also arranged.

The project thus helps to reduce work-related ill health and gender-related health differences, enabling more people to work until retirement age or longer. In the short term, the project will result in an improved and more developed organization in the workplaces involved, as well as increased competence of managers/key personnel on preventive health work, primarily on women-dominated workplaces. The project therefore contributes indirectly to breaking gender stereotypes in the labor market and counteract regional demographic imbalances.

In order to strengthen the possibility of achieving the desired results, the project focuses on delivering a high quality training process with practical reusable tools, and on contributing to the dialogue about what changes are required at the individual and organizational level in order for the increased competence to produce effects at the workplace.

Budgetöversikt

| Resurser i projektet | Belopp |
|---|---------------------|
| Kostnader socialfonden | 3 683 724 kr |
| Kostnader av regionalfondskaraktär (ERUF) | 0 kr |
| Summa kostnader | 3 683 724 kr |

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

| | |
|---|---------------------|
| Avgår kontant medfinansiering | 1 024 186 kr |
| ESF-stöd | 2 659 538 kr |
| Offentligt bidrag i annat än pengar | 0 kr |
| Offentligt finansierad ersättning till deltagare | 0 kr |
| Offentliga kontanta medel tillförda projektet | 100 000 kr |
| Offentliga kontanta medel från projektägaren | 924 186 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 | 1 024 186 kr |
| Summa total finansiering | 3 683 724 kr |
| ESF-stöd | 72.20 % |
| Budgeterad medfinansiering från projektet | 27.80 % |
| Krav på medfinansiering från projektet enligt utlysningen: | 25.00 % |

| | |
|---|---------------------|
| Kostnader | |
| Kostnader socialfonden (Analys- och planeringsfas) | 579 385 kr |
| Personal | 385 552 kr |
| Externa tjänster | 110 000 kr |
| Resor och logi | 26 000 kr |
| Ungas mobilitet | 0 kr |
| Utrustning och materiel | 0 kr |
| Indirekta kostnader | 57 833 kr |
| Intäkter | 0 kr |
| Kostnader socialfonden (Genomförandefas) | 3 104 339 kr |
| Personal | 1 960 295 kr |
| Externa tjänster | 410 000 kr |
| Resor och logi | 40 000 kr |
| Ungas mobilitet | 0 kr |
| Utrustning och materiel | 400 000 kr |
| Indirekta kostnader | 294 044 kr |
| Intäkter | 0 kr |
| Kostnader regionalfondskaraktär | 0 kr |
| Personal | 0 kr |
| Externa tjänster | 0 kr |
| Lokaler och administration | 0 kr |
| Resor och logi | 0 kr |
| Investeringar och utrustning | 0 kr |
| Indirekta kostnader | 0 kr |
| Intäkter | 0 kr |

| | |
|---|-------------------|
| Offentlig medfinansiering | |
| Offentligt bidrag i annat än pengar | 0 kr |
| Personal | 0 kr |
| Externa tjänster | 0 kr |
| Resor och logi | 0 kr |
| Utrustning och materiel | 0 kr |
| Ungas mobilitet | 0 kr |
| Offentligt finansierad ersättning till deltagare | 0 kr |
| Deltagarersättning | 0 kr |
| Etableringsersättning | 0 kr |
| Offentliga kontanta medel tillförda projektet | 100 000 kr |
| Kontanta offentliga medel | 100 000 kr |
| Offentliga kontanta medel från projektägaren | 924 186 kr |
| Egeninsats | 924 186 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 |



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Diarienummer
2017/00450

Sid 1(16)

Vi förändrar arbetsmarknaden

Ansökan

Uppgifter om projektet

| | | | |
|-----------------------------|------------------------------------|------------|------------|
| Namn på projektet | Nästa steg | Startdatum | 2018-03-01 |
| Kontaktperson för projektet | Per Bergman | Slutdatum | 2021-02-28 |
| Telefonnummer | 0910-735000 | | |
| E-post | per.bergman@skelleftea.se | | |
| Behörig företrädare | Per Bergman | | |
| Telefonnummer | 070-622 66 93 | | |
| Kontaktperson ekonomi | Nils-Gunnar Lundberg | | |
| E-post | nils-gunnar.lundberg@skelleftea.se | | |
| Telefonnummer | 0910-73 50 00 | | |
| Utdelningsadress | Nygatan 52A 93128 Skellefteå | | |
| Besöksadress | Nygatan 52A 93128 Skellefteå | | |

Organisation

| | |
|--|------------------------------|
| Organisationsnamn | Skellefteå Kommun |
| Organisationsnummer | 212000-2643 |
| Organisationsform | Primärkommunala verksamheter |
| Antal anställda | Fler än 200 |
| Telefonnummer | 0910-73 50 00 |
| e-post | per.bergman@skelleftea.se |
| Webbplats | |
| Utdelningsadress | Box 804 93128 Skellefteå |
| PlusGiro | 126870-5 |
| Behörig företrädare för organisationen | Per Bergman |

Arbetsställe/enhet som ansvarar för projektet

| | |
|----------------------------|------------------------------|
| CFAR-nummer | 48064752 |
| Namn på arbetsställe/enhet | Solkraft |
| Utdelningsadress | Nygtan 52A 93128 Skellefteå |
| Besöksadress | Nygatan 52A 93128 Skellefteå |

Uppgifter om utlysningen

Namnet på utlysningen och diarienumret Underlätta etableringen o öka deltagandet i arbetslivet : 2017/00337

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



Programområde Programområde 2 - Ökade övergångar till arbete

Specifikt mål 2.2 Underlätta etableringen i arbetslivet och öka deltagandet för unga (15-24 år) kvinnor och män.

Projektet ska huvudsakligen bedrivas i

- | | | |
|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> Övre norrland | <input type="checkbox"/> Mellersta norrland |
| <input type="checkbox"/> Norra mellansverige | <input type="checkbox"/> Östra mellansverige | <input type="checkbox"/> Stockholm |
| <input type="checkbox"/> Småland och öarna | <input type="checkbox"/> Västsvrige | <input type="checkbox"/> Sydsverige |

Deltagare

Totalt antal deltagare i projektet 80 Antal kvinnor 40 Antal män 40

Ålder på deltagare

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

Deltagare i projektet

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

Beskrivning

Beskrivning av projektets genomförande för att nå förväntade resultat och effekter

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

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

I samtliga frågor i ansökan ska perspektiven ovan beaktas.

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

Bakgrund

Beskriv bakgrund till projektidén.

Unga 15-24 år i Skellefteå kommun

Varje ung människa som står utanför skola och arbetsliv är en förlust för samhället. Skellefteå kommun växer med inflyttning och företag som vill etablera sig och söker arbetskraft. Förändringarna i den demografiska sammansättningen gör också att alla behövs.

I Skellefteå idag, augusti 2017, finns 419 öppet arbetslösa mellan 15 och 24 år. Av dessa är 154 kvinnor (37%) och 264 män (63%). (uppgifter från Arbetsförmedlingen). Bland dessa finns en mindre grupp som varit arbetslösa i mer än 24 månader. För ett år sedan var motsvarande siffra 462 personer, en viss förbättring har alltså skett det senaste året men det upplevs som en

tillfällig trend.

Inom gymnasieskolan i Skellefteå kommun finns 40-50 unga som antingen hoppat av studierna eller är i riskzonen att avsluta gymnasieskolan i förtid och stå utan betyg. Alldeles för många elever har heller inte godkända betyg trots att de deltagit i gymnasieskolan. I dagens mer och mer kunskapsintensiva arbetsmarknad blir det svårt att hitta sin plats på arbetsmarknad utan fullföljda gymnasiestudier eller fullständiga betyg. Många unga har därtill faktorer utöver att vara arbetslös som gör vägen in på arbetsmarknaden svårare: att sakna personligt nätverk, eller har fysiska eller psykiska funktionsnedsättningar.

Enligt Försäkringskassans statistik finns det i nuläget 3 sjukskrivna under 20 år i Skellefteå kommun. I ålder 20-29 är det 132 stycken varav 85 är kvinnor (85%). Detta gäller endast sjukskrivna med sjukpenning, inte de som har aktivitetsersättning eller är sjukskrivna utan att ha ett ärende hos Fk, ex ersättning via sociala, lever hemma hos föräldrar etc. Siffrorna har sett liknande ut de senaste åren där andelen kvinnor varierat mellan 64 och 70% av totalen.

Arbetsförmedling och Försäkringskassan signalerar ett ökat antal personer som står långt ifrån arbetsmarknaden, behovet är större än vad Solkraft och andra aktörer kan hantera. Samtidigt har gymnasieskolan i Skellefteå tagit kontakt och ber om hjälp till en grupp unga inom gymnasieskolan.

Solkraft - en mellanarbetsplats:

Solkraft beskrivs som en Mellanarbetsplats i kommunal regi. Solkraft är på alla sätt en arbetsintegrerande social verksamhet, men inte ett socialt arbetsintegrerande företag då det är en del av Skellefteå kommun. Solkraft startade i mitten av 80-talet i samband med att ta emot personer som flyttade tillbaka till Skellefteå i samband med att mentalsjukhuset i Umeå lades ned. Redan från början började Solkraft med att erbjuda olika arbetsuppgifter för de personer som behövde olika insatser som de berörda myndigheterna inte kunde erbjuda. "Kommunen skall verka för att människor som av fysiska, psykiska eller av andra skäl, som möter betydande svårigheter i sin livsföring, ska få möjlighet att delta i samhällets gemenskap och att leva som andra".

Idag kommer personer till Solkraft från Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Psykiatrin, Samordningsförbundet och personer från Skellefteå Kommun via försörjningsstöd, gymnasiekontoret och stöd och service.

Solkraft vänder sig främst till personer som befinner sig utanför ordinarie arbetsmarknad p g a långtidsarbetslöshet, fysisk ohälsa, psykisk ohälsa, missbruk och social problematik.

Många av dessa personer har olika diagnoser, de har behov av pengar och/eller behöver läsa upp betyg. Personerna har förmågor men behöver också en start med att "komma igång" för att närma sig arbetsmarknaden.

Solkraft är en viktig resurs för de nuvarande och framtida behov som signaleras från Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Socialtjänsten och Gymnasieskolan. Men det betyder inte att Solkraft ska växa, utan istället vill Solkraft arbeta på ett effektivare sätt och fördjupa samarbetet med arbetsgivare, inklusive socialt arbetsintegrerande företag. Solkraft vill också utveckla sin verksamhet med att ytterligare arbeta evidensbaserat och med beprövade metoder i verksamheten.

Verktyg för effektivare arbetsinriktad rehabilitering:

Det är alltför vanligt att stöd till personer utanför arbetsmarknaden är uppdelade stegvis: psykiatriskt stöd, personligt stöd och utveckling, kompetenskartläggning, matchning mot arbetsgivare etc sker stegvis efter varandra, och inte parallellt. Med ett stegvis arbetssätt uppstår glapp och tidsförluster för individen, t ex i väntetid mellan beslut. Det finns också risk att behov inte fångas upp och faller mellan stolarna.

Det finns metoder för att arbeta parallellt utifrån individens behov. En sådan modell som det därtill finns vetenskapligt stöd för att metoden är effektiv är Supported Employment och olika målgruppsanpassningar av metoden såsom IPS (Individual Placement and Support). Supported Employment är i grunden en metod för arbetslivsinriktad rehabilitering. Målet är att stötta människor som står längre ifrån arbetsmarknaden att finna, få och behålla ett arbete på den öppna arbetsmarknaden. Framförallt har metoden använts för personer med funktionsnedsättning och psykisk ohälsa. Olika metoder har utvecklats med Supported Employment som grund, t.ex. IPS för personer med psykisk ohälsa och SIUS-programmet för arbetsökande med funktionsnedsättning. Som en röd tråd genom Supported Employment löper begreppen empowerment, social integration, värdighet och respekt för individen. Metoden utvecklades främst i syfte att möjliggöra ett inträde på arbetsmarknaden för personer med olika funktionsnedsättningar.

IPS-metoden introducerades i Sverige 2008. I Socialstyrelsens riktlinjer från året före skrevs att IPS-modellen var den modell som skulle användas vid arbetslivsinriktad rehabilitering för personer med psykisk ohälsa. Det finns en omfattande evidens kring IPS-modellen. Ett flertal internationella utvärderingar som jämfört utfallet med insatser via IPS med traditionella rehabiliteringsinsatser visar att man med IPS-insatser når betydligt bättre resultat att hjälpa människor med psykisk ohälsa till arbetslivet. En stor svensk undersökning, geografiskt lokaliserad till Malmö med omgivande kommuner (se Cecilia Areberg), jämförde en stor grupp personer med psykisk ohälsa, där hälften fick IPS-stöd och andra hälften fick mer traditionella insatser,

som gemensam kartläggning, Fontänhuset och stöd Arbetsförmedlingens kompletterande aktörer. Utfallet efter 18 månader visade att i IPS-gruppen hade närmare 50 % nått arbete, medan det i kontrollgruppen var drygt 10 % som uppnådde en anställning.

SE och IPS är i grunden samverkansmodeller. Det arbetslivsinriktade stödet ska integreras med den psykiatriska behandlingen, men även myndigheter som Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan finns med som samverkansparter i IPS-stödet. Denna samverkan finns tydligt beskriven i den manual som upprättats där syftet är att undersöka hur en verksamhet följer IPS-normerna, programtrohetsskalan.

Vår jämställdhetsanalys visar sammanfattningsvis att vi behöver en översyn och analys av det egna coachningsarbetets jämställdhetsdimension, ex arbeta fram lathund eller liknande under projektiden. Forskning har även visat att IPS fungerar bäst på män. Det är en intressant slutsats som vi vill titta närmare på och utmana. En faktor Solkraft inte hittills försökt påverka är intaget till Solkraft. Historiskt sett har fler kvinnor anvisats till t ex Hälsans trädgård och fler män anvisats till Sågverket från de anvisande myndigheterna. Här finns anledning att titta närmare på hur Solkrafts verksamheter kommuniceras internt och externt för att påverka könsfördelningen i anvisningarna. För att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden behövs förebilder även inom Solkrafts verksamhet. Det räcker inte bara att vi har jämn könsfördelning bland våra handledare, det behövs även bland medarbetarna/deltagarna i Solkraft.

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

Solkraft har en bred verksamhet med många branschriktningar i sin verksamhet (se beskrivning nedan). Deltagarna är människor som av många olika anledningar står utanför arbetsmarknaden, ofta med ett komplext utanförskap där arbetslöshet kombineras med t ex psykisk ohälsa eller funktionsnedsättningar.

Från de myndigheter som hänvisar personer till Solkraft kommer signaler att det finns behov av att fler personer ska få ta del av Solkrafts stöd. Solkraft vill därför arbeta effektivare och med tydligare fokus på nästa steg på arbetsmarknaden, för att i sin tur göra plats för fler som andra aktörer vill anvisa till Solkraft.

Därtill finns stor yrkeskompetens inom Solkraft och Solkraft kan på fem olika arbetsplatser erbjuda arbetsuppgifter inom mer än 20 olika branscher: (ÅVC-team, Mattransporter, Lagerarbete, Sågverk, Reception, Hunddagis, Varuhemssändning, Tryckeri, Snickeri, Cykelverkstad, Datareparationer, Skogsarbete, Malte - servicetjänster till äldre, Design, Flyttarbete, Redaktion, Secondhandbutik, Café, Tapetseri, Vedklyvning, Städ, Trädgård). Det betyder att Solkrafts verksamhet inkluderar arbetsprövning och kompetensutveckling för individerna i syfte att öka deras möjligheter att närma sig arbetsmarknaden. Detta arbetssätt har dock även nackdelar: genom omfattande egen verksamhet finns viss risk för inlåsningseffekt då individen kan trivas allt för väl inom de egna verksamheterna. Samtidigt har coachernas fokus hittills inte haft en så tydlig arbetsinriktning och för lite vikt har lagts på kontakt med arbetsgivare, samt att dessa kontakter kommer sent i hela stödsatsen. Detta skulle implementeringen av SE och IPS på ett tydligt sätt förbättra.

Solkraft vill i detta projekt implementera de beprövade modellerna för Supported Employment och Individual Placement and Support i verksamheten för att med individinriktat och arbetslivsinriktat arbetssätt ge stöd och vägledning till unga 15-24 år för att få och behålla ett arbete på den öppna arbetsmarknaden.

I projektet ska de deltagande unga ha kommit i arbete eller närmare arbetsmarknaden. Samtidigt etableras en metodik i verksamheten så att det effektivare arbetssättet implementeras och lever kvar även efter projektets slut. Det förutsätter en implementeringsstrategi som dokumenterar modell och arbetssätt på ett sätt som skapar förutsättningar för alla verksamheter inom Solkraft att implementera modellen.

SE och IPS-modellerna bygger på samverkan, och samverkan med såväl Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Psykiatri och högskola respektive gymnasiekontoret ska ske inom projektets ramar, utifrån individuella behov. Därtill ska projektet bygga upp ett starkare samarbete mellan Solkraft och olika arbetsgivare. Det kommer att handla om vinstdrivande företag som vill tillföra en social dimension, arbetsintegrerande sociala arbetsställen inom Skellefteå kommun och arbetsintegrerande sociala företag i regionen. Det finns idag inte så många arbetsintegrerande sociala företag i regionen, men några är under utveckling. Däremot finns troligen fler företag än vi känner till idag som vill inkludera en social dimension i sitt företag, här finns en potential som behöver utvecklas.

Västerbottens regionala utvecklingsstrategi talar om prioriteringen att ha Samhällen som inkluderar och utvecklar människor där RUSen lyfter vikten av att skapa social hållbarhet där alla människor har en plats och ses som en tillgång. Detta projekt är dock än mer i linje med RUSens strategi om Investeringar i utbildning och kompetens, där strategin vill förhindra att unga lämnar gymnasiet i förtid, att vi behöver satsa på god kompetensförsörjning och goda möjligheter till personlig utveckling och egenmakt.

“Genom att bättre tillvarata kompetensen hos länets medborgare minskar utanförskapet och fler ges möjlighet att arbeta. Unga, utrikes födda och äldre utgör en potential som bör tas tillvara”

Regionala utvecklingsstrategin inkluderar också en önskan att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden. Detta projekt

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

kommer att bidra till att uppfylla dessa strategier genom att öka andelen elever med avlagd gymnasieexamen, öka andelen 20-64-åringar i arbete och att förbättra matchningen på arbetsmarknaden.

Vilka relevanta erfarenheter/kunskaper finns det inom området?

Solkraft har mångårig erfarenhet av att arbeta med personer som står långt ifrån arbetsmarknaden, vilket beskrivits ovan.

Inom Solkraft finns personer med olika kunskaper och färdigheter: studie- och yrkesvägledare, undersköterska, Leg. arbetsterapeut, socialpedagog och socionom. Tillsammans har de lång erfarenhet av att tydliggöra insatser för personer som står utanför arbetsmarknaden, och att synliggöra förmågor och kompetenser hos deltagare. De har goda kunskaper om vägledning och matchning, om att motivera och kan anpassa sitt förhållningssätt till människan de möter.

Inom Solkraft arbetar man redan idag utifrån ett Salutogent och holistiskt förhållningssätt där KASAM är en viktig metodik. För personalen är det viktigt att arbeta lösningsfokuserat.

Det finns också erfarenhet av att sätta brukaren i centrum. Brukarperspektivet utgår ifrån att varje individ är expert på sina egna problem, därför är det nödvändigt att involvera brukare in alla processer som rör honom/henne, t ex utredning, beslut om insats, planering av genomförande etc.

Solkraft har arbetat upp ett brett kontaktnät bland arbetsplatser lokalt och regionalt. Det handlar om interna arbetsplatser inom kommunens olika verksamheter, och om arbetsplatser hos privata företagare.

Solkraft vill också arbeta evidensbaserat, och använda den bästa vetenskapliga kunskaperna. Metoderna SE och IPS är evidensbaserade metoder. Med stöd av Stiftelsen Activa i Örebro län har några i personalen redan idag utbildat sig inom Supported Employment vilket till mindre del testats i delar av verksamheten. Inom Solkraft kan man därför se potentialen i metoden. Under projektet kan Stiftelsen Activa eller annan aktör komma att användas som utbildare och expertstöd.

Solkraft har även erfarenhet av att mäta resultat genom socioekonomisk analys, vilket kommer att tillämpas även i detta projekt för att säkra bevis på metodens effekter.

Inom Solkraft och Skellefteå kommun finns goda kunskaper och stora erfarenheter från jämställdhetsarbete, såväl från tidigare ESF-projekt som från andra verksamheter där jämställdhet, mångfald och tillgänglighet ska genomsyra verksamheterna. (se mer beskrivning nedan)

Menu

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

Projektets faser:

Planerings och analysfas

20180301 – 20180831

Fasens övergripande syfte och mål är:

Syftet är att lägga grunden för ett effektivt och framgångsrikt genomförande. Hela fasen ska genomsyras av de perspektiv som ges av de horisontella kriterierna.

1. Fördjupad kartläggning och problemformulering för att uppnå gemensam förståelse för problembilden och utmaningarna samt för projektets ambitioner och förväntade resultat. Verksamhetens förutsättningar och behov ska analyseras. Arbetet inkluderar jämställdhets-, tillgänglighets- och icke-diskrimineringsperspektiv.

2. Uppdatera genomförandeplan där projektets förväntade resultat och effekter kopplas till projektets aktiviteter. Mål och indikatorer ska utarbetas i samråd med projektets styrgrupp och utvärderare. De ska inkludera specifika mål och indikatorer för jämställdhets-, tillgänglighets- och icke-diskrimineringsarbete i varje fas av projektet, bl a med utgångspunkt i projektets jämställdhetsanalys.

3. Fastställande av projektets organisation:

Rekrytering av projektledare, formering av styrgrupp och förankring i referensgrupp. Säkerställa att nödvändig kompetens kring jämställdhet och tillgänglighet knyts till projektet.

Rekrytering och planering av introduktion och utbildning av personal påbörjas. Kompetensutveckling påbörjas därmed redan under denna fas och kommer att fortgå under projektiden.

Säkra och utveckla samarbetet med arbetsgivare, där arbetsgivare i Solkrafts nätverk informeras om SE och IPS-modellernas arbetssätt. Solkrafts nuvarande arbetsgivarnätverk kommer att nyttjas i projektet.

Upphandla utvärderare med erforderlig erfarenhet och kompetens, inkl kompetens inom de horisontella kriterierna.

4. Kommunikationsplan, med rutiner för kommunikation, internt och externt, ska upprättas.

Då SE och IPS är samverkansmodeller behövs dialog med andra myndigheter som har inflytande över individens situation, därför behövs tydlig strategi för kommunikation.

Ett informationsmaterial som vänder sig till individen och personal/samverkansparter utarbetas. Här är det viktigt att informationen stäms av så att den är tillgänglig för alla. Det innebär att språk och layout anpassas och att alternativa metoder för information kan utvecklas.

5. Dokumentation av metod och implementeringsarbetet planeras och förankras.

För att säkra långsiktig implementering behövs en effektiv och tillgänglig dokumentation.

Organisatoriskt är kompetens hos användarna, en stödjande organisation och ett effektivt ledarskap framgångsfaktorer för att förändringsarbete ska lyckas. Dessa faktorer ska beaktas i den mån de kan påverkas inom projektets ramar.

6. Planering av Transnationellt utbyte

20180901- 20201231 Genomförande:

Syfte och mål i genomförandefasen är att genom praktisk tillämpning av SE och IPS inom Solkraft, att testa och utveckla samverkan, förändra och anpassa arbetssätt utifrån erfarenhet och teori, påbörja långsiktig och varaktig implementering. Innehåll, aktiviteter och mål kommer att tydliggöras under planerings- och analysfasen.

Utbildning av Solkrafts personal kommer att ske löpande, med tyngdpunkt på första delen av genomförandefasen och om möjlighet påbörjas redan under planeringsfasen.

Deltagare i projektet utses av Solkraft i samverkan med anvisande myndighet. Stödet till dessa personer följer SE/IPS-metodiken samtidigt som de arbetar på någon av Solkrafts arbetsplatser under tiden, vilket medför att stöd och personlig utveckling varvas med arbetsprövning, kompetenskartläggning och arbetslivsinriktad kompetensutveckling.

I linje med SE/IPS-metodiken börjar kontakten med arbetsgivare tidigt, och inleds med kartläggning av lämpliga arbetsgivare, som sedan får riktad information och löpande kontakter utifrån matchningen mellan arbetsgivare och varje deltagares individuella behov. Läs mer nedan i metodavsnittet om det praktiska arbetet.

I projektet kommer personalen löpande arbeta med jämställdhet, icke diskriminering och tillgänglighet. Särskilt fokus kommer att ligga på att personalen i projektet löpande ska reflektera över intern och extern kommunikation och hur budskap formuleras, detta sker genom workshops ledda av personer med jämställdhets- och tillgänglighetskompetens. Personalen ska också i workshops reflektera och diskutera sitt coachande förhållningssätt utifrån dessa perspektiv. Arbetet ska resultera i konkreta redskap för kommunikation och uppföljning, likväl som efterföljande analyser och förbättringsinsatser. Innehållet bestäms under analysfasen utifrån den fortsatta fördjupningen av jämställdhetsanalys och tillgänglighetsanalys.

Under projektiden kommer ett arbete påbörjas för att säkerställa en långsiktig implementering av metoden, och dokumentation av metoden. Solkraft har erfarenhet av implementering från det tidigare ESF-projektet Hälsans Trädgård som idag är en permanent verksamhet inom Solkraft.

Spridning och förankring av projektets resultat sker löpande under genomförandefasen, i linje med fastlagd kommunikationsplan.

Transnationellt samarbete och lärande genomförs utifrån den plan som upprättas i analysfasen. Projektteamet ska löpande analysera överförbarheten av erfarenheter till svenska förhållanden och Solkrafts verksamhet. Genom löpande analys och utvärdering säkras att mervärdet uppnås.

Löpande styrgruppsmöten genomförs enligt fastlagd plan ca en gång i kvartalet. Erfarenheter under genomförandet tas vidare till projektets referensgrupp.

Utvärdering sker fortlöpande. Löpande träffar och samarbete med upphandlad utvärdering, enligt arbetsplan fastlagd tillsammans med utvärderare.

20210101 – 20210228 Avslutsfas:

Syfte och mål i avslutsfasen är att säkerställa projektets resultat implementeras i ordinarie verksamhet och att resultat och effekter sprids planenligt.

Under avslutsfasen ska vi analysera resultat och effekter i samverkan med utvärderare, en socioekonomisk redovisning ska genomföras.

Dessutom ska slutrapport och övrig projektrapportering utföras.

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

Under Solkrafts första halvår 2017 skrevs 507 personer in, varav 34 % eller 180 personer var kvinnor och 64% eller 327 personer var män. Under detta halvår har 64 personer gått vidare till arbete eller utbildning och 67 personer har återgått till remittenten med plan. Några har gått i pension, eller av andra anledningar är inte längre kvar, men vid halvårsskiftet fanns 346 personer inskrivna i Solkraft. Bland dessa finns personer med många olika bakgrunder, t ex till Sverige nyanlända personer. Det finns också personer med sammansatt problematik bakom sin frånvaro från arbetsmarknaden: personer som är både arbetslösa och har någon form av funktionshinder eller psykisk ohälsa, eller personer som är andra generationens arbetslösa utan kontaktnät på arbetsmarknaden. Bland de 346 personerna finns 94 personer som är födda på 90-talet eller yngre. Dessa är antingen unga arbetslösa eller gymnasieelever som riskerar att lämna gymnasieskolan i förtid.

Projektets målgrupp är de unga mellan 15 och 24 år som finns i Skellefteå kommun och som är inskrivna på arbetsförmedlingen som arbetssökande, samt unga som är i riskzonen att hoppa av gymnasieskolan eller har redan hoppat av gymnasieskolan.

Projektets deltagare kommer vara de unga inskrivna på Solkraft, både de arbetssökande, de hänvisade från försäkringskassan och de som är inskrivna i gymnasieskolan.

Projektets deltagare kommer att bidra till den praktiska utformningen av stöden, de är de primära stödmottagarna och i linje med ES och IPS utformas stödet utifrån individens behov. Deras perspektiv ska därför tillvaratas löpande i planering och genomförandefas, och deras upplevelser fångas upp i utvärderingen.

Solkrafts personal är också en andra målgrupp för kompetensutvecklingsinsatser gällande arbetslivsinriktat stöd och rehabilitering. Dessa individer ska omsätta kunskap till praktiskt utövande av stödet till deltagarna. De är delaktiga i planeringsfasen för att planera det praktiska genomförandet, är centrala i genomförandefasen genom sitt utövande och genom t ex metodutvecklande workshops och ska bidra till projektets utvärdering.

En för projektet viktig samverkanspart är Samordningsförbundet Skellefteå-Norsjö. I samordningsförbundet ingår Försäkringskassan, arbetsförmedlingen, Skellefteå kommun, Norsjö kommun och Västerbottens läns landsting. Förbundet utvecklar, tillämpar och tar ett samlat ansvar för en helhetssyn på individens behov och insatser. Visionen är alla i arbete – egen försörjning. Solkraft kommer att samverka med Samordningsförbundet och dess aktörer i detta projekt, och samordningsförbundets representanter utgör projektets referensgrupp med syfte att följa hur SE och IPS kan implementeras i andra verksamheter i kommunerna.

Utifrån SE och IPS metodik blir andra arbetsplatser viktiga samverkansaktörer i projektet. Det handlar om andra arbetsplatser inom kommunen, om arbetsplatser hos sociala arbetsintegrerande företag och hos företag som har en social dimension. Med projektet kommer möjligheten att utveckla ett bredare nätverk av arbetsplatser och identifiera nya arbetsplatser som vill arbeta arbetsintegrerande. Dessa arbetsgivare samverkar kring varje individs stödbehov, och är samtidigt mottagare av projektets insatser för att förbättra attityder kring och förbättra anpassningsförmågan till att ta emot individer ur målgruppen.

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?

Risکانالیز

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

| Risk | Åtgärd |
|---|--|
| Projektledare eller andra medarbetare slutar | Projektet ska dokumenteras regelbundet där styrgruppen och ägaren har en central roll att projektet vidare. Introduktion av medarbetare ska därmed kunna underlättas. |
| Svårighet rekrytera deltagare | Genomföra insatser mot Arbetsförmedling och Försäkringskassa för att stärka rekryteringen |
| Aktiviteter upplevs inte vara tillgängliga eller fira från diskriminering | Analys av skäl tillsammans med styrgrupp och eventuell extern kompetens och där ta fram handlingsplan |
| Projekt uppnår inte önskat resultat och effekter | Egen uppföljning och extern utvärdering kommer att fokusera på resultat och effekt. Syftet med utvärderingen är också att få regelbundna inspel så att verksamheten kan förändras i rätt |

| Risk | Åtgärd |
|--|--|
| | riktning. Uppfyllelse av resultat och effekt kommer även vara en central punkt på styrgruppsmöten. |
| Medfinansieringen uppnår inte avsedd nivå. | Vi kommer regelbundet dokumentera hur vårt deltagande och därigenom hur vår medfinansieringsnivå ser ut. Ekonom kommer att ha särskilt ansvar för att regelbundet stämma av nivån för medfinansiering. Styrgruppen kommer även hållas informerad. Deltagandet och arbetstid kommer nog dokumenteras via deltagarförteckningar och liknande |

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?

Den långsiktiga effekten är i enlighet med utlysningen att fler unga 15-24 ska etableras på arbetsmarknaden. Solkraft vill även att etableringen ska också ske effektivare än idag.

Projektets övergripande mål är att få fler deltagare i egen försörjning utifrån att etablera SE och IPS-metoderna i Solkrafts verksamhet.

Projektets aktiviteter, mål och indikatorer ska fastställas under planerings- och analysfasen, ihop med styrgrupp och utvärderare.

I nuläget förutser vi följande resultat och effekter:

Individnivå:

Under projekttiden ska totalt 80 deltagare följas av IPS-metodiken samtidigt som de är del i verksamheten i övrigt.

- 25% av deltagarna har kommit i arbete, främst på arbetsintegrerade sociala arbetsställen hos privata arbetsgivare eller i andra verksamheter hos Skellefteå kommun.
- 100 % av deltagarna har stärkt sin ställning på arbetsmarknaden.
- 10 personer ur personalen ska lära sig om, och tillämpa IPS-metodiken i verksamheten.
- Stödet ska ha utvecklats med hänsyn till män och kvinnors olika förutsättningar, samt inriktat på att bidra till bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden.
- Personal i projektet ska medvetandegöras avseende jämställdhets- och genusperspektiv, vilket ska resultera i bättre bemötande och kommunikation så att stöd och resurser fördelas jämlikt mellan kvinnor och män.
- Arbetsgivarna som tar emot personer inom projektet ska ha upplevt att de fått ett reellt stöd och de ska ha upplevt att de ha fått en ökad kunskap om hur man stöttar personer att ta steget ut på arbetsmarknaden. (mätbarhet konkretiseras i planerings- och analysfasen.)

Mål på organisationsnivå:

- Metoden ska ha anpassats och använts i verksamheten inom Solkraft.
- Antal individer som varje år går vidare till egen försörjning utifrån sin egen förmåga är normalt mellan 80 och 100 personer. Detta antal ska öka med minst 20%.
- Inom Solkraft och hos medverkande arbetsgivare finns större kompetens inom jämställdhets-, tillgänglighets- och icke-diskrimineringsarbete.
- Inom Solkraft är SE och IPS implementerat / finns konkret plan för implementering av SE och IPS.
- Att mäta effekterna av projektet med socioekonomisk analys
- Hos arbetsgivare har attityder gentemot och anpassningsförmåga till att ta emot deltagare som behöver stöd i sin etablering på arbetsmarknaden förbättrats.

Tydligare mål och indikatorer formuleras under planerings- och analysfasen.

På samhällsnivå:

- På sikt ska projektet bidra till effektmålet om att fler unga män och kvinnor kommer i arbete eller närmare arbetsmarknaden genom denna individriktade metod. Detta sker både genom direkt effekt för deltagande individer, men även långsiktigt då metoden implementeras i Solkrafts ordinarie arbetssätt.
- Arbetsförmedlingens unga män och kvinnor arbetslösa inskrivna hos Solkraft har fått extra resurser.

Preliminära indikatorer för jämställdhetsintegrering:

- Framtaget kartläggningmaterial för personal för att mäta coachningens jämställdhetsdimension
- SE/IPS arbetet är dokumenterat och utvärderat utifrån män och kvinnors förutsättningar
- Framtaget material vilket beskriver verksamheten utan könsstereotyper
- Implementeringsbeslut genomsyras av jämställdhets av jämställdhetsdimension

Under planerings- och analysfasen kommer såväl mål och indikatorer ("vad ska mätas") att utvecklas likväl som hur de ska mätas, i samråd med utvärderare.

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

Supported Employment är i grunden en metod för arbetslivsinriktad rehabilitering. Målet är att stötta människor som står längre från arbetsmarknaden att finna, få och behålla ett arbete på den öppna arbetsmarknaden.

Metoden bygger på följande fem steg;

- Överenskommelse med individen
- Yrkesprofil
- Jobbsökande
- Arbetsgivarengagemang
- Stöd på arbetsplatsen

Grunden i SE är att personer med funktionshinder har förmåga att arbeta på den reguljära arbetsmarknaden, det gäller att hitta rätt arbetsplats och rätt arbete. Ett arbete som tillvaratar den enskildes motivation och starka sidor. Det handlar således inte om att omforma personen till en bra arbetstagare genom omfattande arbetsträning och successiv utslussning i arbetslivet. Istället ska den enskildes förmåga och färdigheter tillvaratas. Man betonar vikten av att snabbt söka arbete och komma ut i förvärvslivet. Att kunna få och behålla ett arbete är något som i sin tur antas leda till stärkt självbild och självkänsla. Självkänslan stärks också om personen betraktar sig själv som en medborgare som aktivt medverkar i samhällets utveckling.

Personal som arbetar med SE har utbildning i såväl metod som god kunskap om den lokala arbetsmarknaden. Personalen har även kontakt med andra aktörer runt personen som exempelvis arbetsplatsen och eventuella vårdgivare. Personens individuella önskemål är centrala och tjänsterna skräddarsys efter dem. Många har nytta av ett långvarigt stöd av personal/arbetscoach när de börjat att arbeta. Stödet är därför inte tidsbegränsade, samtidigt som man strävar efter att den anställda ska bli självgående och självständig.

Framförallt har metoden använts för personer med funktionsnedsättning och psykisk ohälsa. Olika metoder har utvecklats med Supported Employment som grund, t.ex. IPS för personer med psykisk ohälsa och SIUS-programmet för arbetssökande med funktionsnedsättning. Som en röd tråd genom Supported Employment löper begreppen empowerment, social integration, värdighet och respekt för individen. Metoden utvecklades främst i syfte att möjliggöra ett inträde på arbetsmarknaden för personer med olika funktionsnedsättningar.

Sex grundprinciper för arbetssättet:

- Alla klienter som vill arbeta är välkomna, oavsett psykiatrisk diagnos, symtom, arbetslivserfarenheter eller missbruksproblem. Lämplighet grundar sig i individens egen vilja att arbeta.
- Arbetsrehabiliteringen integreras i klientens övriga kliniska behandling och rehabilitering. Jobbcoachen fungerar som en del av det psykiatriska teamet runt klienten.
- Målet är ett konkurrensutsatt arbete på den öppna arbetsmarknaden.
- Arbetssökandet börjar så snart en klient har uttryckt en önskan om att arbeta, tidigt i processen.
- Ansatsen är inte tidsbegränsad – jobbcoachen fortsätter sitt arbete så länge klienten önskar stöd.
- Klientens önskemål och intressen är utgångspunkt i planeringen och valet av lämpligt arbete.

IPS -modellens kännetecken:

Individual Placement and Support är en evidensbaserad variant av Supported Employment (SE). IPS definieras genom en skattningskala för programtrohet (Socialstyrelsen, 2012). Grundidén i IPS är att ge skräddarsytt stöd till arbete för de personer som vill arbeta. Arbetssökandet grundar sig på personens resurser, preferenser och intressen. Det finns inga kriterier för exkludering, främst eftersom forskningen visat att symtom, sjukdomens svårighetsgrad, kön, ålder och funktionsförmåga inte kan förutsäga eller är avgörande för om en person kan arbeta (Campbell m.fl., 2009). Endast tidigare arbetserfarenhet, och en viss motivation, har visat sig ha betydelse för om en person kommer ut i arbete eller inte (Catty m.fl., 2010). IPS-modellen syftar till att ge individen stöd i att finna och behålla ett arbete med lön, baserat på individens egna val och preferenser. Modellen utmärks av strategin att integrera de arbetslivsinriktade insatserna, med den psykiatriska behandlingen och det psykosociala stödet, och det

är på denna punkt insatsen främst skiljer sig från traditionell SE. IPS bygger på åtta principer som successivt utvecklats i takt med praktiska erfarenheter och nya forskningsresultat. Dessa principer är helt i linje med grundprinciperna för SE (se ovan), med tillägg av extra betoning av integrering i den psykiatriska behandlingen. Principerna utförs inte i någon kronologisk ordning men är tydligt operationaliserade i de instruktioner och instrument för programtrohetsskattning som utvecklats (Becker m.fl., 2008; Socialstyrelsen, 2012)

Modellen har brett stöd i internationell forskning se t ex World Psychiatry. 2012 Feb; 11(1): 32–39. PMID: PMC3266767 Generalizability of the Individual Placement and Support (IPS) model of supported employment outside the US
GARY R. BOND,¹ ROBERT E. DRAKE,¹ and DEBORAH R. BECKER¹

I det praktiska arbetet med deltagarna innebär detta:

Att utarbeta en yrkesprofil som bygger på deltagarnas egna intressen och preferenser, att ge klienten vägledning om vilka ekonomiska konsekvenser som kan uppstå genom att ingå i en IPS-verksamhet

När yrkesprofilen är klar sker en matchning med syftet att så snabbt som möjligt skapa en kontakt för deltagaren med en arbetsplats inom det reguljära arbetslivet alternativt en utbildningsanordnare.

Om målet är att fullfölja studier på gymnasie- eller högskolenivå kommer Solkrafts studie- och yrkesvägledare eller kommunens studie- och yrkesvägledare att användas.

Solkraft ansvarar för att det finns ett fungerande samarbete med deltagarens kontakter hos olika myndigheter. Samverkan med Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, Socialtjänsten, högskola och/eller Gymnasieskolan är viktigt i arbetet.

Om man når målet om arbete eller studier, bestäms tillsammans hur det fortsatta stödet ska utformas, utifrån deltagaren och arbetsplatsens behov, medan beslut om eventuellt lönebidrag eller annat stöd fattas av Arbetsförmedlingen. Stödet på arbetet eller under studier ges av en stödperson från Solkraft. Stödet blir personligt till deltagaren kring att klara arbetet/studierna och kring olika arbetssituationer som kan uppstå, men kommer även att handla om att t ex vägleda arbetsgivaren till anpassningar såsom tydligare arbetsinstruktioner, anpassat arbetstempo, insatser för att relationen mellan arbetskamrater/studiekamrater ska vara god etc.

Stödet avgörande för lyckad arbetsinkludering:

Avgörande för att en inkludering ska lyckas är också stöd i processen från arbetslöshet till inkludering – anställning. Ett stöd som kan formuleras som att man är "mäklare" av osynlig arbetskraft och öppnar ögonen för en arbetsgivare när det gäller hur och var man rekryterar. En del av stödet gentemot individen handlar om att vara problemlösare av smått och stort. Flera studier visar också att det vardagsnära stödet på arbetsplatsen har stor betydelse för lyckad inkludering på arbetsplatsen. Det långsiktiga stödet och en sammanhållen och gemensam syn på metod är oerhört viktigt och något som saknas idag. Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen och Vården är inte samkörda vilket konstateras i avhandlingen: Work and psychiatric disabilities - A person, environment and occupation perspective on Individual Placement and Support. Av Annika Lexén 2014, Lunds Universitet.

Genom att arbeta efter SE och IPS-metoden i verksamheten förväntas de män och kvinnor som tar del av stödet komma närmare arbetsmarknaden och fler män och kvinnor sysselsätts inom arbetsintegrerande sociala arbetsställen i linje med de uppställda projektresultaten i utlysningen.

Integrerat i den samlade ansatsen ligger såväl ett jämställdhets- som ett tillgänglighetsperspektiv på projektets olika delar.

Tidsplan:

Inledningsvis i projektet kommer kompetensutvecklingsinsatser inom SE/IPS-metodik att prioriteras, riktat till projektpersonal. Det individuella arbetet med deltagarna inleds direkt efter rekrytering av deltagare till projektet. Rekrytering av deltagare sker löpande under projekttiden, enligt de rutiner som Solkraft följer i övrigt för inskrivning av deltagare. Varje stödinsats följer en individuell tidsplan, inom projektets genomförandefas. För deltagare som remitteras från gymnasieskolan finns en övergripande tidsplan som linjerar med gymnasieskolans skolårsindelning, dvs stödinsatserna för dessa individer kommer att sammanfalla med läsårsstarter med viss fördröjning innan behov upptäckts.

Mot slutet av projektet kommer stödinsatser på arbetsplatser att ha störst utrymme, då inga nya deltagare tas in i projektet.

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

I enlighet med utlysningens krav på uppföljning kommer projektledningen att ansvara för systematisk uppföljning och dokumentation under hela projekttiden. Kontinuerlig förankring och dialog med avseende resultat och effekter sker med styrgruppen och Samordningsförbundet Skellefteå/Norsjö. Utvärdering av projektet sker av extern resurs.

Konkret betyder detta:

- Projektet kommer att noggrant dokumentera aktiviteter, evenemang och andra förfaranden
- Följer regelbundet upp genomförda insatser och utbildningar genom utvärderingsblankett eller liknande

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

- Projektledning stämmer regelbundet av mot målsättningar
- Stygruppen kommer att följa resultat och effekter vid styrgruppsmöten och protokoll ska föras
- Genomför självskattningar med deltagarna om hur de upplever sin tid i projektet.
- Involverar regelbundet ledning/ägare/styrgrupp
- Involverar extern utvärderare
- Samtlig relevant dokumentation ska fördelas på män och kvinnor
- Socioekonomisk analys av projektets effekter.

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

Vi ser det givande att utvärdera projektet med hjälp av extern resurs. Nedan angivna delar är centrala:

- Utvärdering ska både följa upp resultat/effekt samt bidra löpande till projektets utveckling.
- Utvärderingen ska vara av både kvalitativ och kvantitativ karaktär
- Utvärderaren ska ha kunskap om de horisontella principerna och de mekanismer som påverkar dessa.
- Utvärderaren ska fungera som ett externt stöd och där också placera projektet i relation till andra liknande projekt.
- Utvärderingen ska aktivt bidra till att förbättra projektets genomförande och måluppfyllelsen.

Under analys och planeringsfasen kommer utvärderare upphandlas. Under genomförandefasen och avslutandefasen ska utvärderaren löpande finnas i fysisk kontakt med projektet. Projektet vill ha löpande skriftlig återkoppling minst en gång i halvåret vilken beskriver projektets progress mm. Under avslutningsfasen ska utvärderaren på plats presentera sin slutrapport.

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

IPS och SE har använts i flera länder i Europa under lång tid. I dessa länder finns sålunda goda exempel för projektet att ta del av. Transnationellt utbyte ska främst syfta till att:

- Direkt öka kunskapen i ämnet
- Förbättra verksamhetens stöd till deltagare
- Sprida egna erfarenheter till andra aktörer
- Bidra till att säkra långsiktiga effekter
- Tydliggöra förbättringsområden och annat lärande
- Skapa hållbart nätverk i ämnet
- Lyfta mobilitetstanken

Några organisationer som identifierats som intressanta är: Enable;<http://www.enable-services.co.uk/services/mental-health-employment-services/> Southdown Housing,<https://www.southdown.org/mental-health-recovery/our-employment-support> Central and North West London NHS Foundation Trust <http://www.cnwl.nhs.uk/employment-services/individual-placement-and-support-ips-service/>

Under planerings och analysfas knyts närmare kontakter för att under projektiden genomföra lärresor med företrädare för projektet och personer som får stöd enligt IPS metoden. Deltagarrepresentation kommer att säkras även i det transnationella samarbetet genom att deltagare eller representanter från brukarorganisationer eller liknande deltar på lärresor. Ambitionen i nuläget är att kunna genomföra tre stycken lärresor under genomförandet.

Resursplanering

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

Ej aktuellt

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

Projektet kommer att anställa projektledning och projektadministration samt upphandla extern utvärderare. Utöver det kan det bli aktuellt att ta in expert på SE och IPS, föreläsare i aktuellt ämne, stöd för spridning och strategisk påverkan.

Resurser behövs inom:

- Eventuell resa, kost, logi i samband med nationellt besök
- Eventuell resa, kost, logi i samband med transnationellt samarbete
- Kostnader för expert inom IPS och SE
- Lokal och kost i samband med spridning
- Eventuell material för dokumentation och spridning

Tid övrigt:

- Projektledning och Administratör kommer att redovisa månadsvis
- Solkrafts ledningsgrupp verkar som projektets styrgrupp vilka kommer träffas en gång per kvartal
- Samordningsförbundet Skellefteå/Norsjö verkar som referensgrupp vilka kommer ta del av projektet ungefär en gång i halvåret vid ordinarie möte
- Tidrapportering/rapportering och ekonomisk redovisning mot ESF-rådet sker enligt överenskommen intervall.

Grov tidsplan:

2018-03-01 – 2018-08-31 Analys och planeringsfas enligt tidigare beskrivning

2018-09-01 – 2020-12-31 Genomförande enligt tidigare beskrivning:

- Arbete IPS och SE internt: from 2018-09-01 sedan löpande företräddesvis terminsvis till 2020-12-31. Framtagande av deltagare.

- Arbete IPS och SE externt: Expertstöd from 2018-09-01 sedan 4-6 ytterligare tillfällen under projekttid. Sker både i Skellefteå och på annan ort

- Transnationalitet, genomföra preliminärt tre resor under projekttid med start höst 2018

- Styrgruppsmöten, kvartalsvis med start redan under analysfas och sedan genom hela projektet

- Workshops med fokus jämställdhet och tillgänglighet, ca 3 st med start hösten 2018

- Spridningstillfällen: 2-3 spridningstillfällen där det första genomförs våren 2019

- Utvärdering: Löpande hela projekttiden ink avslutsfas

2020-12-31 – 2021-20-28 Avslutsfas enligt tidigare beskrivning

Beskriv projektpersonalens kompetens för att genomföra och administrera projektet?

Projektpersonal rekryteras främst från egen organisation. Solkraft har vilket tidigare beskrivits lång erfarenhet av att driva utvecklingsprojekt, inte minst ESF-projekt. Flera av våra nu befintliga medarbetare och chefer har där haft nyckelroller. Hos Solkraft finns flerbottnad kompetens och erfarenhet t ex. Studie- och yrkesvägledare, undersköterskebehörighet, leg. Arbetsterapeut, socialpedagoger och socionomer. Personalen har lång erfarenhet av att tydliggöra insatser för personer som står utanför arbetsmarknaden och att synliggöra förmågor och kompetenser hos deltagare. Personalen har också kunskaper och erfarenheter i vägledning och matchning så att deltagarens intressen och önskemål tillvaratas. De har gedigen kunskap i att anpassa förhållningssätt till de människor de möter och att motivera till förändring. Administratör har också erfarenhet av EU-finansierade projekt.

Projektledare kommer att rekryteras utifrån följande kriterier: Projektledaren ska ha gymnasielärarefarenhet eller vana av att jobba med unga 15 – 24 år; projektledaren ska ha vana av att jobba i projektform och med metodutveckling; meriterande att ha erfarenhet av Supported Employment och/eller IPS.

Vilka kompetenser kommer att upphandlas externt?

Extern utvärdering, Expert inom IPS och ES

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

Solkraft har visa sina medarbetare gedigen erfarenhet av arbeta med diskrimineringsgrunder, vilka vi också kommer kunna använda oss av i projektet. Skellefteå kommun har också särskild resurs vad gäller tillgänglighet och jämställdhet som vi kan ta in om så behövs. Sammanfattningsvis har/är vi:

1. Lång erfarenhet av att tydliggöra insatser för såväl kvinnor som män som står utanför arbetsmarknaden. Utanförskapet inkluderar ofta en tillgänglighetsdimension i form av t ex fysiskt eller psykiskt funktionshinder.
2. Stor erfarenhet av att synliggöra förmågor och kompetenser hos både kvinnor och män, hos människor med olika funktionshinder.

3. Kunskaper i vägledning och matchning så att deltagarens intressen och önskemål tillvaratas, och där matchningen bygger på individens styrkor och förmågor.
4. Goda stödjare att motivera till förändring utifrån individens förutsättningar.
5. Gedigen kunskap i att anpassa förhållningssätt till både kvinnor och män, och att utforma kommunikation till olika människors förutsättningar att ta emot information.

Samordningsförbundet har också lång erfarenhet av arbete med diskrimineringsgrunder. Samordningsförbundet verkade också som samordnad styrgrupp för ett flertal ESF projekt under förra programperioden.

Utvärderares kompetens i ämnet är även det centralt för uppföljning och progress.

ESI –support kommer användas som stöd vid fördjupning i ämnet samt för att ännu tydligare formulera en handlingsplan

Vilka resurser behövs för uppföljning och utvärdering?

Projektledaren ansvarar för uppföljning och intern utvärdering. Medarbetare, deltagare och samverkansaktörer avsätter tid för att bidra i uppföljningen och utvärderingen. Styrgrupp kan bidra som stöd. Extern utvärdering upphandlas

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

Projektet kommer att upphandla utvärderare bland de som ESF-rådet hänvisar till. Dessa utvärderare har samtliga genomgått de urvalskriterier som ESF-rådet ställt upp gällande jämställdhets- och tillgänglighetskompetens. Därtill kommer denna kompetens att efterfrågas vid denna specifika upphandling, och urval kommer att bli att ske baserat på att utvärderarens kompetens inom jämställdhet och tillgänglighet matchar de behov som framgår av de fördjupade analyser som görs under planerings- och analysfasen. Det handlar i detta fall t ex om att utvärderaren bör ha erfarenhet av jämställdhets- och tillgänglighetsarbete riktat till just projektets målgrupper.

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 beskattningssåren.

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? Solkraft är en del av Skellefteå kommun. Alla inköp följer LOU och konkurrensutsätts alltså på det sätt som föreskrivs enligt LOU.

Moms i projektet

Är stödsökande skyldig att redovisa moms för projektets kostnader?

Ja

Nej

Diversifierad

Medfinansiering

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

Samordningsförbundet Skellefteå/Norsjö: Samordningsförbundet är tilltalat och dess ledningsgrupp kommer verka som referensgrupp.

Egen personal: Nedlagd tid för nyckelpersoner hos projektägaren

Lista över medfinansiärer

| | | | |
|-----------------------------|--|---------------------|-------------|
| Organisationsnamn | Samordningsförbundet Skellefte/Norsjö | Organisationsnummer | 222000-1933 |
| Kontaktperson för projektet | Maria Lindgren-Tuoma | CFAR-nummer | 27200328 |
| Telefon | 0910-737361 | | |
| Organisationsnamn | Skellefteå kommun - Solkraft | Organisationsnummer | 212000-2643 |
| Kontaktperson för projektet | Per Bergman | CFAR-nummer | 48064752 |
| Telefon | 0910-735000 | | |

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 | samordningsförbundet Skellefte/Norsjö | Organisationsnummer | 222000-1933 |
| Kontaktperson för projektet | Maria Lindgren-Touma | | |
| Telefon | 0910-737361 | | |

Sammanfattning av projektet på svenska

Projektet Nästa steg syftar till att underlätta inträdet på arbetsmarknaden för unga 15-24 år i Skellefteå genom användandet av Supported employment och Individual Placement and Support samt genom implementering av dessa i ordinarie verksamhet. Projektägare Solkraft är en mellanarbetsplats i kommunal regi som fungerar som en arbetsintegrerad social verksamhet. Projektet genomförs med en blandning av interna och externa aktiviteter såsom workshops, transnationellt utbyte, deltagaraktiviteter, jämställdhets och tillgänglighetsarbete

Sammanfattning av projektet på engelska

The project Next step is aimed at facilitating entry into the labor market for young 15-24 years in Skellefteå through the use of Supported Employment and Individual Placement and Support as well as implementation of these in regular activities. Project owner Solkraft is an interprofessional workplace in municipal government that functions as a labor integrated social activity. The project is conducted with a mix of internal and external activities such as workshops, transnational exchange, participatory activities, gender equality and accessibility.

Budgetöversikt

| Resurser i projektet | Belopp |
|---|---------------------|
| Kostnader socialfonden | 7 909 327 kr |
| Kostnader av regionalfondskaraktär (ERUF) | 0 kr |
| Summa kostnader | 7 909 327 kr |

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

| | |
|---|---------------------|
| Avgår kontant medfinansiering | 2 637 947 kr |
| ESF-stöd | 5 271 380 kr |
| Offentligt bidrag i annat än pengar | 0 kr |
| Offentligt finansierad ersättning till deltagare | 0 kr |
| Offentliga kontanta medel tillförda projektet | 285 000 kr |
| Offentliga kontanta medel från projektägaren | 2 352 947 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 | 2 637 947 kr |
| Summa total finansiering | 7 909 327 kr |
| ESF-stöd | 66.65 % |
| Budgeterad medfinansiering från projektet | 33.35 % |
| Krav på medfinansiering från projektet enligt utlysningen: | 33.30 % |

| | |
|---|---------------------|
| Kostnader | |
| Kostnader socialfonden (Analys- och planeringsfas) | 816 364 kr |
| Personal | 816 364 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) | 7 092 963 kr |
| Personal | 7 092 963 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 |
| Lokaler och administration | 0 kr |
| Resor och logi | 0 kr |
| Investeringar och utrustning | 0 kr |
| Indirekta kostnader | 0 kr |
| Intäkter | 0 kr |

| | |
|---|---------------------|
| Offentlig medfinansiering | |
| Offentligt bidrag i annat än pengar | 0 kr |
| Personal | 0 kr |
| Externa tjänster | 0 kr |
| Resor och logi | 0 kr |
| Utrustning och materiel | 0 kr |
| Ungas mobilitet | 0 kr |
| Offentligt finansierad ersättning till deltagare | 0 kr |
| Deltagarersättning | 0 kr |
| Etableringsersättning | 0 kr |
| Offentliga kontanta medel tillförda projektet | 285 000 kr |
| Kontanta offentliga medel | 285 000 kr |
| Offentliga kontanta medel från projektägaren | 2 352 947 kr |
| Egeninsats | 2 352 947 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 |