Inkommen post

EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Diarienummer
2015/00965

Sid 1(21)

Vi förändrar arbetsmarknaden

Ansökan

Uppgifter om projektet			
Namn på projektet	**Lärling - Jobb i sikte**	Startdatum	2016-05-01
Kontaktperson för projektet	Örjan Samuelsson	Slutdatum	2019-04-30
Telefonnummer	070-7549630		
E-post	orjan.samuelsson@s-activa.se		
Behörig företrädare	Örjan Samuelsson		
Telefonnummer	019 209630		
Kontaktperson ekonomi	Karin Sundelius		
E-post	karin.sundelius@s-activa.se		
Telefonnummer	019-209600		
Utdelningsadress	Box 22026 70202 Örebro, Sverige		
Besöksadress	Landbotorpsallén 25 A 70202 Örebro		

Organisation	
Organisationsnamn	**Stiftelsen Actíva i Örebro län**
Organisationsnummer	875001-7579
Organisationsform	Föreningar, stiftelser och ideella organisationer
Antal anställda	2-50
Telefonnummer	019-209600
e-post	info@s-activa.se
Webbplats	www.s-activa.se
Utdelningsadress	Box 22026 70202 Örebro
BankGiro	5835-2238
Behörig företrädare för organisationen	Örjan Samuelsson

Arbetsställe/enhet som ansvarar för projektet	
CFAR-nummer	**28306769**
Namn på arbetsställe/enhet	Actíva
Utdelningsadress	Box 22026 70202 Örebro
Besöksadress	Landbotorpsallén 25 A 70202 Örebro

Uppgifter om utlysningen	
Namnet på utlysningen och diarienumret	Underlätta etablering på arbetsmarknaden för funktionsnedsatta kvinnor och män : 2015/00899

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

Svenska
ESF-rådet

Programområde	Programområde 2 - Ökade övergångar till arbete
Specifikt mål	2.3 Kvinnor och män som står särskilt långt från arbetsmarknaden ska komma i arbete, utbildning eller närmare arbetsmarknaden.

Projektet ska huvudsakligen bedrivas i

☐	☐ Övre norrland	☐ Mellersta norrland
☐ Norra mellansverige	☒ Östra mellansverige	☐ Stockholm
☐ Småland och öarna	☐ Västsverige	☐ Sydsverige

Deltagare

Totalt antal deltagare i projektet 40 Antal kvinnor 20 Antal män 20

Ålder på deltagare

☒ 15-24 ☒ 25-54 ☐ 55-64

Deltagare i projektet

☐ Anställda	☐ Företagare	☐ Verksamma inom ideell sektor
☐ Unga (15-24 år)	☐ Nyanlända invandrare	☐ Långtidsarbetslösa

☒ Har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga

☐ Är eller har varit sjukskrivna och har behov av stöd för återgång i arbete

☒ Är utanför arbetsmarknaden (mer än 12 månader)

☒ Långtidsarbetslösa ej anmälda på AF

Beskrivning

Beskrivning av projektets genomförande för att nå förväntade resultat och effekter

Jämställdhets- och tillgänglighetsperspektivet samt icke diskriminering ska säkras i varje del av ansökan
- En jämställdhets- och tillgänglighetsanalys ingår i projektets problemanalys
- Mål och indikatorer har jämställdhets- och tillgänglighetsperspektiv
- Aktiviteterna främjar jämställdhet och tillgänglighet i enlighet med analys, mål, och indikatorer
- Projektet följer upp att jämställdhets- och tillgänglighetsmålen nås och om inte åtgärdar detta

I samtliga frågor i ansökan ska perspektiven ovan beaktas.

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

Bakgrund

Beskriv bakgrund till projektidén.
Dubbelt utanförskap
Projektet vänder sig till funktionshindrade med lindrig utvecklingsstörning, vilket är en grupp som ofta riskerar att hamna i dubbelt utanförskap. Dels för att de inte upplever sig passa in bland gruppen funktionshindrade och dels för att de har svårt att komma in i olika grupper med icke-funktionshindrade. Stiftelsen Activa arbetar med målgruppen, redan i ungdomsskolan. Vissa som slutat skolan och fått beslut om att delta i s.k. daglig verksamhet kan, är vi övertygade om, komma vidare till arbetslivet, med individuellt anpassade insatser. En samverkan mellan Stiftelsen Activa och kommunernas SärVux med särskild lärlingsutbilding kan vara en framkomlig väg som kan leda till anställning för fler ur målgruppen.

I FN:s standardregler från 1993, som är ett tillägg till deklarationen om mänskliga rättigheter och barnkonventionen, slås fast att alla barn och ungdomar måste få likvärdig utbildning, utifrån sina förutsättningar och att funktionshindrade inte får diskrimineras i arbetslivet.

Ett par citat från elever som fått anställning efter stöd med s.k. Supported employment (förklaras i senare stycke) i samband med yrkesinriktad utbildning på gymnasiesärskolan ger en glimt av vad ett relevant stöd kan innebära:

"Det bästa med jobbet är arbetskamraterna. De är så roliga! Jag skrattar mycket." (Tidigare elev som jobbar på Clarion Hotell i Örebro)

"Det känns lysande. Jag har lärt mig väldigt mycket. Arbetskamraterna litar på mig." (Tidigare elev som jobbar på Hellefors Herrgård)

Studier och arbete
Möjligheterna för personer med lindrig utvecklingsstörning att vidareutbilda sig efter gymnasiet är mycket begränsade, och ytterst få personer med funktionshinder får efter avslutad gymnasiesärskola arbete på den öppna arbetsmarknaden. Istället blir de erbjudna daglig verksamhet. Försörjning erhålls genom sjukersättning eller aktivitetsersättning, trots att många i gruppen skulle kunna arbeta på en vanlig arbetsplats. Trots ambitiösa politiska mål på detta område så är situationen för målgruppen besvärlig.

Situationen för funktionsnedsatta kvinnor och män svårare idag än för fem till tio år sedan. Även om läget på arbetsmarknaden stabiliserats efter dramatiken i finanskrisens spår så har arbetslösheten blivit kvar på en högre nivå än före finanskrisen och de grupper som redan innan hade svårigheter att komma in på arbetsmarknaden har fått det ännu svårare.

Den nationella strategin för hållbar regional utveckling och attraktionskraft 2015-2020 talar om ett ökat utbud av arbetskraft genom integration och mångfald. Det bedöms avgörande att på ett bättre sätt inkludera de grupper som i dag står utanför arbetsmarknaden. I denna grupp återfinns exempelvis personer med olika former av funktionsnedsättningar.

Behovet av utbildning som länkar in i arbetslivet är stort. De utbildningar som i dag finns är i regel är av allmän karaktär eller fokuserade på enskilda delar av de studerandes personlighet och förmågor, och inte inriktade på att hjälpa eleverna till arbeten. Kontakt har tagits med liknande verksamheter i Alvesta och Eskilstuna och tankar har fötts om att utveckla en modell för att i regional samverkan arbeta mer effektivt med målgruppen.

Projektet ska dra nytta av ett nationellt ESF-projekt (förstudie) som Föreningen Vård- och omsorgscollege bedriver. En av de frågor som projektet arbetar med är funktionsnedsatta som en potentiell rekryteringsbas för vård- och omsorgsbranschen. Det handlar bl.a. om hur gymnasiesärskolans program Hälsa, vård och omsorg kan involveras i Vård- och omsorgscolleges struktur, som bl.a. innebär att erbjuda arbetsplatsförlagt lärande (APL) med utbildade handledare.

Regional samverkan
Många mindre kommuner saknar erfarenhet av att arbeta med detta. Därför behövs ett regionalt arbete med metodutveckling där Stiftelsen Activa tillsammans med kommunernas LSS-verksamhet och vuxenutbildning samt övriga samverkansparter utvecklar ett praktiskt genomförande av särskild lärlingsutbildning. Modellen ska sedan implementeras tillsammans med samverkansparterna och tillämpas med finansiering från det gängse systemet med statsbidrag för särskild utbildning för vuxna.

Vi menar att det effektiva sättet att få till en praktik är att starta ett projekt genom vilket deltagare från hela länet via kommunernas LSS-enheter kan erbjudas en plats i projektet och genom vilket en samverkansstruktur byggs upp där kommunerna tillsammans kan erbjuda särskild lärlingsutbildning, med olika inriktningar som svarar upp mot deltagarnas intressen och förmågor. Genom såväl Activa som kommunernas vux-enheter finns nätverk med arbetsgivare som kan erbjuda praktikplatser.

Handledare hos respektive arbetsgivare kommer att få utbildning. Tanken att utgå från Skolverkets nätbaserade handledarutbildning och anpassa den. Vi ser också ett behov av någon form av lärande nätverk mellan arbetsgivare som erbjuder platser. Stödet till deltagaren på arbetsplatsen är mycket viktigt. Detta är frågor som ska utvecklas närmare under analys- och planeringsfasen.

Supported employment
En viktig utgångspunkt är det relativa handikappbegreppet, som innebär att det är i mötet med omgivningen som ett handikapp uppstår. Lärlingsutbildningen ska utformas på ett sätt som skapar en miljö där projektdeltagarna inte upplever sig eller betraktas som handikappade. Undervisningen baseras på specialpedagogiskt grundade och väl beprövade metoder, kombinerat med lärande i form av praktik vid olika arbetsplatser, med stöd av handledare, som i sin tur får kunskap och hjälp i arbetet med att strukturerat handleda deltagarna.

ESF Ansökan om stöd 20141027 ver 1.042

Att skapa betalt arbete för funktionshindrade på ordinarie arbetsplatser, med stöd och vägledning från ordinarie personal som agerar handledare, brukar gå under benämningen Supported employment. Det är en metod som med stor framgång i många år har använts i Sverige. Activa har lång erfarenhet av att arbeta med arbetslivsinriktade insatser med stöd av metoden Supported employment och har i samtal med länets utbildningsanordnare undersökt möjligheten att använda lärlingsmodellen som ett komplement.

Tillgänglighet
I rapporter från såväl SCB som Myndigheten för delaktighet framgår tydligt att det finns problem i det svenska samhället vad gäller såväl tillgänglighet som diskriminering för personer med funktionsnedsättning. Det finns behov av anpassade arbetsförhållanden eller stöd för att kunna utföra ett arbete. Tillgängligheten upplevs av många som bristfällig, exempelvis till idrottsevenemang, kulturella aktiviteter och butiker, och även i vallokaler.

I projektet ställs krav på utformning av såväl lokaler som de aktiviteter och det arbetsmaterial som kommer att användas i projektet. Arbetsplatser för studiebesök, praktik och anställning analyseras utifrån tillgänglighetsperspektiv. Alla som arbetar i projektet och personal från projektets samverkansparter kommer att få en introduktion i ICF, som är en internationell klassifikation av funktionstillstånd, funktionshinder och hälsa.

Likabehandling ska gälla i projektets alla led. Styrgruppen och projektledaren ansvarar för att alla behandlas lika och ingen diskrimineras i samband med rekrytering av deltagare. Handläggare som rekryterar och motiverar deltagare till projektet har ansvar för att behandla alla lika och ge män och kvinnor samma möjligheter till deltagande. Handledarna ansvarar för att alla deltagare blir sedda och kommer till tals.

Jämställdhetsintegrering
Män med funktionshinder får i högre utsträckning än kvinnor hjälp med olika former av arbetsanpassningar för att klara förvärvsarbete, medan kvinnor med liknande problematik istället blir förtidspensionerade. På liknande sätt visar statistik att män med funktionsnedsättningar i högre grad återfinns i åtgärder som är kopplade till anställning (lönesubventioner) medan kvinnor med funktionsnedsättning i högre grad finns i åtgärder som är kopplade till träning (aktivitetsstöd).

En genusanalys i ett tidigare ESF-projekt inom Activa visade på en existerande genusordning, som påverkades av medarbetarnas strategier för stöd, vilket ledde till att männen oftare fick anställning, fick en tryggare anställning, högre lön samt mer stöd för anställning. Projektmedarbetarna påverkade således deltagarnas utfall, chanser och resurser genom att i sitt arbete ge männen mer möjligheter. Det finns också andra studier som pekar på att rehabiliteringsaktörernas mentala, emotionella och manuella arbete kan påverka utfall, chanser och resurser i rehabiliteringsprocessen och leda till att en genusordning uppstår eller befästs.

Projektet ska dra nytta av det tidigare nämnda nationella ESF-projektet som Föreningen Vård- och omsorgscollege bedriver. Ett område som detta projekt arbetar med är att analysera tidigare genomfört arbete och föreslå insatser för att bryta en könssegregerad arbetsmarknad. Det kommer således att finnas kunskaper att dra nytta av vad gäller jämställdhetsintegrering.

Erfarenheter från Europa
I en rapport från den oberoende och självstyrande europeiska organisationen European Agency for Development in Special Needs Education (2013) beskrivs förebilder inom yrkes- och lärlingsutbildningar för elever i behov av särskilt stöd eller med funktionsnedsättning. Studien, med analyser av 28 skolor i 26 länder, har undersökt faktorer som har tydlig koppling till elevernas anställningsmöjligheter. Fyra kategorier har identifierats. Ledningskategori handlar bl.a. annat om att ledningen på skolor med lärlingsprogram måste utveckla ett mer inkluderande förhållningssätt. Utbildningskategori handlar bl.a. om ett elevcentrerat, individanpassat och flexibelt arbetssätt. Elevkategori handlar bl.a. om att sätta elevernas förmåga i centrum och se till möjligheter snarare än svårigheter. Arbetsmarknadskategori handlar bl.a. om att etablera och behålla kontakter med lokala arbetsgivare över tid.

Beskriv projektets problemanalys kopplad till de regionala/nationella utmaningar som finns i utlysningen.
Som redan framgått har målgruppen svårt att komma in i ett fungerande arbetsliv, vilket får flera negativa konsekvenser. Lärlingsutbildning kan vara en framkomlig väg för många i målgruppen, men kommuner har liten eller ingen erfarenhet av att arbeta med detta. Genom regional samverkan kring metodutveckling kan ett praktiskt arbete med särskild lärlingsutbildning utvecklas och genomföras. Modellen kan sedan implementeras och tillämpas med finansiering från det gängse systemet med statsbidrag.

I en rapport från Socialstyrelsen (2010) om levnadsförhållanden för vuxna med funktionsnedsättningar som har insatser enligt Socialtjänstlagen och/eller LSS, konstateras att de finns betydande skillnader i levnadsförhållanden mellan undersökningsgruppen och befolkningen i stort. Man har granskat boende, ekonomi, utbildning, arbete, fritid och hälsa. Sammanfattningsvis konstaterar man att inom samtliga undersökta områden, med undantag för boendestandard, har

ESF Ansökan om stöd 20141027 ver 1.042

undersökningsgruppen sämre levnadsförhållanden än övrig befolkning. I rapporten konstateras också att personer med funktionsnedsättning många gånger har sämre hälsa än den totala befolkningen.

Det nationella ESF-programmets investeringsprioritering 2.3: Kvinnor och män som står särskilt långt från arbetsmarknaden ska komma i arbete, utbildning eller närmare arbetsmarknaden öppnar för insatser som ska genomföras mot bakgrund av ett antal utmaningar. Vi vill lyfta fram de följande som särskilt relevanta i förhållande till projektansökans problemanalys:

- Personer som står särskilt långt från arbetsmarknaden har i många fall en sammansatt problematik, med arbetslöshet i kombination med t.ex. ohälsa, funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga, sociala skäl eller språkhinder.
- Antal arbetssökande med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga har ökat, då fler personer som tidigare har varit sjukskrivna nu är inskrivna hos Arbetsförmedlingen.
- Unga med funktionsnedsättning, inte minst kvinnor och män som beviljats aktivitetsersättning, löper särskilt stor risk för att långvarigt stå utanför arbetsmarknaden.
- Antalet unga som beviljas aktivitetsersättning på grund av sjukdom eller annan nedsättning av den fysiska eller psykiska prestationsförmågan har ökat kraftigt de senaste åren. Tre av fyra av dem som har aktivitetsersättning på grund av nedsatt arbetsförmåga har någon form av psykisk funktionsnedsättning.
- För att dessa unga ska få möjlighet att försörja sig själva genom förvärvsarbete behöver de ofta ett samordnat stöd för att återfå arbetsförmåga och kunna etablera sig på arbetsmarknaden.
- Könsfördelningen är jämn i gruppen arbetssökande personer med funktionsnedsättning. Däremot finns tydliga skillnader i vilka insatser som erbjuds kvinnor respektive män. Arbetslivsinriktad rehabilitering och förberedande utbildning domineras av kvinnor, medan män i större utsträckning får ta del av Arbetsförmedlingens insatser med olika lönestöd för arbete.

Utifrån Mål 2.3 anger den regionala handlingsplanen ett antal mål, fokusområden och prioriteringar. Nedan anges i punktform tre av dessa, som vi menar tydligt relaterar till problemanalysen i projektansökan:

- Breddning av rekryteringsbasen på arbetsmarknader och arbetsplatser med en sned fördelning gällande kön, etnicitet, funktionsnedsättning samt ålder.
- Mer ändamålsenliga stödjande strukturer på arbetsmarknaden för att på mer effektivt sätt fånga upp personer som av olika orsaker hamnat vid sidan av och inte efterfrågas av arbetsgivarna.
- Undanröja diskriminering och diskriminerande strukturer på arbetsmarknader för att minska upphov till och faktisk könssegregering på bransch-/sektornivå.

I underlaget för den aktuella utlysningen konstateras att situationen på arbetsmarknaden blivit svårare för personer med funktionsnedsättning och att satsningar inom utlysningen ska bidra till att individer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga får en ökad möjlighet att komma till eller återgå till utbildning, komma närmare eller in på arbetsmarknaden. Utlysningen efterfrågar satsningar som innefattar:

- Individuellt anpassade insatser för deltagarna
- Samverkan kring målgruppen
- Utveckling av metoder och arbetssätt
- Att skapa lättillgängliga övergångsformer för målgruppen
- Transnationella utmaningar för målgruppen
- Vid behov utbildning av handledare för deltagare, t.ex. vid praktik

I underlaget hänvisas till statistik (SCB Rapport 2015:1). Vi ska här inte redovisa statistiken i detalj men i några korta punkter kan vi konstatera att:

- En klar majoritet av personer med funktionsnedsättning bedömer att funktionsnedsättningen medför nedsatt arbetsförmåga.
- Kvinnor bedömer i högre utsträckning än män att deras funktionsnedsättning medför nedsatt arbetsförmåga.
- Utbildningsnivån bland personer med funktionsnedsättning är lägre än i befolkningen totalt.
- En betydligt lägre andel av gruppen funktionsnedsatta tillhör arbetskraften jämfört med hela befolkningen 16-64 år. Detsamma gäller för andelen sysselsatta.
- En lägre andel personer med funktionsnedsättning med nedsatt arbetsförmåga arbetar heltid än vad som gäller för befolkningen totalt.
- Bland personer med funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga arbetar männen heltid i betydligt större utsträckning än kvinnorna (75 respektive 48 procent).
- En högre andel män med nedsatt arbetsförmåga har fast anställning jämfört med kvinnor med nedsatt arbetsförmåga 85 respektive 77 procent).
- En stor majoritet av sysselsatta personer med funktionsnedsättning med nedsatt arbetsförmåga bedömer att de är i behov av anpassningar eller stöd för att kunna utföra sitt arbete.
- Bland personer med funktionsnedsättning med nedsatt arbetsförmåga som inte är sysselsatta uppger 61 procent att de

ESF Ansökan om stöd 20141027 ver 1.042

skulle kunna utföra ett arbete om de fick en eller flera typer av stöd/anpassningar.

Projektansökan kan således förstås mot en bakgrund av att personer med funktionsnedsättning förenklat uttryckt har svårt att få arbete på den öppna arbetsmarknaden, har lägre utbildningsnivå, har nedsatt arbetsförmåga och arbetar deltid. Men vi ser också att kvinnor med funktionsnedsättning oftare än män arbetar deltid och oftare än män har tidsbegränsade anställningar. Slutligen ser vi också att det oftast finns behov av anpassningar eller stöd för att arbetslivet ska fungera för personer med funktionsnedsättning och att många som inte är sysselsatta bedömer att de skulle kunna arbeta om stöd gavs och anpassningar gjordes.

I den ESF-förstudie (Spår 1) som Region Örebro län ansvarade för inför den nuvarande programperioden så var en av målgrupperna, och en utmaning som prioriterades, just unga vuxna med funktionsnedsättning som inte var etablerade på arbetsmarknaden. Detta var en av tre målgrupper, utifrån identifierade utmaningar. Det är också en prioriterad målgrupp i ett av styrdokumenten för den regionala utvecklingen: Program för Social Välfärd.

Inom förstudien genomfördes ett antal dialogmöten med yrkesverksamma inom kommuner, AF och försäkringskassan. Resultatet blev följande utvecklingsförslag:

1. Samordnad övergång skola-arbetsliv
2. Fler arbetsgivare öppnar dörrarna
3. Stödstruktur för ökat socialt företagande
4. Lokal myndighetssamverkan
5. Nya yrkesroller och mål i offentlig sektor
6. Att lära av goda exempel
7. Anpassa utbildning och validering

Inom det projekt som denna projektansökan avser kommer flera av dessa förslag att kunna utvecklas och arbetas vidare med.

Från Region Örebro län, genom Kerstin Hargreaves som är HR-chef för Regionservice, uttrycker man sig på följande sätt i förhållande till föreliggande projektansökan:

"Region Örebro län är en av länets största arbetsgivare och en viktig aktör i den regionala utvecklingen. Vi vill uppfattas som en attraktiv arbetsgivare som erbjuder förutsättningar för ett utvecklande och hållbart arbetsliv där jämställdhet och mångfald genomsyrar Regionens arbetsplatser. Att delta i det aktuella projektet ligger helt i linje med Regionens, sedan flera år, övergripande målsättning att tillsammans med andra aktörer ta ett fortsatt ökar ansvar för att bereda funktionsnedsatta möjlighet till arbete. Projekt med lärlingsutbildning för vuxna stärker och strukturerar samarbetet med Stiftelsen Activa och andra aktörer i Örebro län. Tillsammans kan vi skapa förutsättningar för att fler personer med funktionsnedsättning kommer in på arbetsmarknaden. På våra arbetsplatser kan projektet bidra till att utveckla mångfald och en arbetsmiljö som genomsyras av tolerans och respekt för allas lika värde; ett gott medarbetarskap.

"Region Örebro län är aktiva i det regionala kompetensförsörjningsarbetet och vill vara med och driva utvecklingen. Regionen har erfarenhet ur många perspektiv vad det gäller kompetensförsörjning såsom av verksamhetsförlagda utbildningar inom hälso -och sjukvården, samarbete med vård och omsorgscollage och ansvar för att driva två folkhögskolor i länet. Erfarenheter som vi gärna bidrar med och som vi tror kan vara värdefulla i projektet."

Från Sydnärkes Utbildningsförbund, genom Lena Hansson som är rektor för vuxenutbildningen, uttrycker man sig på följande sätt i förhållande till föreliggande projektansökan:

"Vi behöver hitta fler vägar och möjligheter för personer med utvecklingsstörning och/ eller förvärvad hjärnskada att få tillträde till arbetsmarknaden. Vi är förhållandevis bra på att erbjuda teoretisk utbildning inom ramen för särskild utbildning för vuxna, men vad händer sedan?"

"Stiftelsen Activa har väl uppbyggda nätverk på arbetsmarknaden för personer med någon form av funktionsnedsättning. Kan vi utbildningsanordnare i kommunerna med ansvar för utbildningen inom särskild utbildning för vuxna tillsammans med Activa planera för utbildningar med direkt koppling till arbetsplatser, tror vi att vi tillsammans med arbetsgivare kan finna former och arbetstillfällen för aktuell målgrupp utifrån den kompetens som individerna besitter. Vi vill få möjligheter att pröva detta."

Vilka relevanta erfarenheter/kunskaper finns det inom området?
Stiftelsen Activa har uppdraget att arbeta med att utveckla stöd för män och kvinnor som har svårigheter att nå arbetsmarknaden. Det arbete som görs i Activa är riktat år två håll: dels det individuella perspektivet att göra unga män och kvinnor med behov av särskilt stöd redo för arbetsmarknaden dels att göra arbetsmarknaden tillgänglig för unga män och kvinnor i behov av stöd på och anpassning av arbetsplatsen.

Erfarenheter av arbete med målgruppen
Under 2014 avslutades insatser för 113 personer som aktualiserats till Activa av Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och kommunernas socialförvaltningar eller gymnasieskolan. Av dessa avslutades 45 till arbete, 34 till studier och 34 till sysselsättning.

Activa driver idag "Samverkan Jobb i Sikte" ett tidigare ESF projekt initierat av arbetsförmedlingen. Jobb i Sikte utgör idag en helt implementerad ordinarie verksamhet i samverkan med gymnasieskolan, arbetsförmedlingen, försäkringskassan och kommunerna. Insatsen vänder sig till alla elever som går på särgymnasiets nationella program i Örebro som via Activa får stöd i övergången till arbetsmarknaden. Mellan 30 – 50 % går till anställning enligt de uppföljningar som görs. En del av ungdomarna går vidare till Daglig verksamhet i kommunen.

Det är i den gruppen som det här projektet har sin primära målgrupp. Activa arbetar på likande sätt i Örebro läns alla kommuner med insatser i gymnasiesärskolan.

Kompetens i organisationen
I Activa-personalen finns medarbetare med erfarenheter och kunskaper inom området. Arbetskonsulenter som arbetar med det direkta stödet till deltagare har utbildningar som bl. a socionom, beteendevetare, hälsopedagog, psykoterapi steg 1, lärare, statsvetare, studie- och yrkesvägledare och fritidspedagog. Inom organisationen finns också tillgång till personal med kompetens i teckenspråk. En medarbetare är disputerad i handikappvetenskap.

Då projekt ses som utvecklingsarbete i Activa kommer personal till projektet i första hand att rekryteras bland den ordinarie personalen och vakanser på grund av detta kommer att fyllas med nyrekryteringar. Genom de personalträffar med handledning som hålls regelbundet har hela personalen tillgång till den samlade kompetensen I enheten Activa utbildning genomförs externa utbildningar. Activa utbildar i Supported Employment - IPS. Under 2014 genomfördes utbildningar förutom i Örebro också i Falun, Härnösand och Gotland.

Projekterfarenhet och transnationellt utbyte
Projektarbete är en viktig del av det utvecklingsarbete Activa bedriver. Activa går in i projekt för att utveckla metoder, arbeta med nya målgrupper och att påverka attityder till funktionsnedsattas möjligheter på arbetsmarknaden. Projekt har genomförts inom såväl Europeiska Socialfonden som Leonardo da Vinci. Flera projekt har varit transnationella utvecklingsprojekt.

Exempel på transnationella kompetensutvecklingsprojekt som Activa deltar i eller har deltagit i är: RECAR, Erasmus +, med partners från sex länder, där målet med projektet är att ta fram en "casebook", dvs samlade fallbeskrivningar, som ett underlag för jobbcoacher, studie- och yrkesvägledare etc. för att bättre och effektivare vägleda målgruppen personer med funktionsnedsättning. Materialet riktar sig även till dem som utbildar ovanstående yrkesgrupper och testas och utvärderas innan det är klart att användas.

Vidare ESET, European Supported Employment Toolkit, med partners från fem länder. Projektet har varit ett samarbete i partnerskap inom ramen för EU, Leonardo da Vinci, för att utveckla utbildningsmaterial och träningsmanualer för professionella jobbcoacher som ger insatsen, och för arbetsgivare som tar emot arbetstagare med funktionsnedsättningar.

Erfarenheter av transnationalitet finns också genom ESF-projekten Trans Sam och Transit-Jobb i sikte, liksom i projekt inom Leonardo da Vinci, där praktik utomlands har ägt rum för deltagare i målgrupperna unga med ett stort avstånd till arbetsmarknaden, män och kvinnor med aktivitetsersättning och unga män och kvinnor med misstänkt eller konstaterad funktionsnedsättning.

Totalt har 79 deltagare, 47 män och 32 kvinnor, genomfört praktik utomlands genom projekt som drivits av Activa. I de transnationella projekten har samarbete skett med transnationella partners. Utbytet har innehållit lärande och erfarenhetsutbyte där man utvecklat metoder för att tillgängliggöra mobilitet för unga med stort avstånd till arbetsmarknaden. I de transnationella projekten har även handledare och handläggare från anvisande myndighet beretts möjlighet till studiebesök och uppföljning hos samverkansparterna. Samarbete har skett med partners i tre länder.

En stark konstellation
Stiftelsen Activa har, som framgått, stor vana att äga och driva projekt. För närvarande äger och driver Activa ett annat ESF-projekt med vilket vissa synergier kan uppnås. Det gäller projektet Active Mobility, som riktar sig till kvinnor och män i åldern 18 – 29 år som är arbetslösa och tillhör en grupp som kan bedömas vara missgynnade. Det kan handla om svag utbildningsbakgrund, liten eller ingen arbetslivserfarenhet, funktionsnedsättning som utgör ett arbetshinder eller liknande problematik.

Vi ser stora möjligheter till lärande och ökade kunskaper i regionen i förhållande till målgruppen genom den samverkanskonstellation som projektet bygger på. Region Örebro län har genomfört en omfattande förstudie som bl.a. berör

ESF Ansökan om stöd 20141027 ver 1.042

området och har det samlade utvecklingsansvaret i regionen. Kommunernas erfarenhet, inte minst av särskild vuxenutbildning, är mycket relevant. Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan är givna projektpartner. Sammantaget ser vi en stark "laguppställning" som kan lära tillsammans och skapa bättre förutsättningar för målgruppen.

Menu

Beskriv analys, planering och genomförande samt vad projektets syfte och mål i de olika faserna?
Analys- och planeringsfasen tar sin början 2016-05-01 och pågår t.o.m. 16-10-31. Genomförandefasen omfattar perioden 2016-11-01 fram t.o.m. 2019-02-28. Avslutningsfasen pågår mellan 2019-03-01 och 2019-04-30. Sammanlagd projekttid blir alltså 36 månader.

Projektet vilar på ett antal generella ingångsvärden eller perspektiv. Första utgångspunkten är att arbeta med bred delaktighet, både från berörd personal "på golvet" och från målgruppen. Detta gör vi genom att arbeta dialogbaserat och i de miljöer där målgruppen, utvecklare och utbildare redan idag möts. Projektet ska också bygga på ett strukturerat samarbete mellan olika aktörer och inte minst mellan kommunernas vuxenutbildningsresurser. Detta för att kunna utveckla en utbildning som samtidigt är kvalificerad men också efterfrågad och realistisk. Ett annat viktigt perspektiv är långsiktigheten. Projektet syftar till att utveckla ett utbildningskoncept som sedan kan bli en del i berörda kommuners utbildningsutbud, varför det är centralt att i projektet tidigt chefer och beslutsfattare. Slutligen vill vi att projektet ska ha ett tydligt lärandeperspektiv där projektets aktörer tillsammans med utvärderingen hjälps åt att dra erfarenheter och slutsatser av hur samverkan kring metodarbete och annat utvecklingsarbete kan stärkas.

I bilaga 1 redovisar vi översiktligt, i tabellform, projektets olika inslag.

Här följer en något mer utförlig beskrivning där vi kommenterar några av projektets centrala processer:

1. Analys- och planeringsfas. 1 maj – 31 oktober 2016
Fasen övergripande syfte och mål är: Klargöra förutsättningar för projektets ambitioner och förväntade resultat. Säkra att samtliga aktörer får en gemensam förståelse av hur problembilden och utmaningen ser ut. Stärka analysen vad gäller de horisontella principerna och vilka förändringar som behöver komma till. Arbeta fram konkreta planer för hur projektet ska följas upp och utvärderas. Få igång en intressant och kvalificerad metodverkstad gällande lärlingskonceptets olika delar.

a. Projektorganisation, uppföljning och utvärdering
I förberedelserna inför projektansökan har diskussioner förts kring hur styrning och processledning behöver fungera. Eftersom projektet är ett utvecklingsarbete i samverkan och mellan olika parter, finns uppenbara behov av att både tydliggöra rollerna i projektet liksom att mejsla ut hur viktiga processer som kunskapstillförsel, kommunikation och utvärdering kan säkras. Viktiga moment under denna fas är
- Klargöra roller i projektet och utarbeta samverkansavtal (eller motsvarande) mellan projektets partners
- Rekrytera projektledare och övrig personal i projektet
- Formera en styrgrupp för projektet och hitta en balans mellan behovet av inflytande för de olika aktörerna och samtidigt bibehålla en effektiv styrning. Vid behov genomföra styrgruppsutbildning
- Utarbeta rutiner för kommunikation, internt och externt
- Upphandla utvärderare med erforderlig erfarenhet och kompetens
- Utarbeta kontrollpunkter för jämställdhet och tillgänglighet som ska prägla projektets samtliga faser
- Bestämma mål och indikatorer för måluppfyllelse tillsammans med styrgrupp och upphandlad utvärderare. Mål och indikatorer ska ha ett jämställdhets- och tillgänglighetsperspektiv

b. Projektets logik, utvecklingsförmåga och möjlighet till långsiktighet
Under projektets förberedande dialog har stor vikt lagts vid att diskutera hur projektets logik ska se ut och hur vi kan öka möjligheterna för att projektets olika aktiviteter också leder till avsedda resultat. En central del i detta är att tillsammans med den externa utvärderaren utarbeta en förändringsteori (projektlogik) som också kommuniceras brett. Viktiga moment under denna fas är;
- Utarbeta en logik för projektet som stärker förutsättningarna för att projektet gör rätt saker
- Upprätta en tids- och aktivitetsplan som kopplar aktiviteterna till förväntade resultat
- Föra dialog med handikapporganisationer och fackliga organisationer (främst LO och Kommunal) för att ge projektet kunskap, mandat och en tydlig arbetsmarknadsprofil
- Tidigt involvera chefer och beslutfattare för att säkra långsiktighet och bättre möjligheter till implementering
- Hitta former för erfarenhetsutbyte och lärande så att projektet inte bara kan leverera ett nytt utbildningskoncept utan också blir ett tillfälle att stärka aktörernas förmåga att bedriva projekt och gemensamma utvecklingsinsatser
- Utarbeta beskrivning av arbetet med spridning och strategisk påverkan hos projektets mottagare och intressenter
- Planera för transnationellt inslag, i första hand för att lära av erfarenheterna från annat land (exempelvis Tyskland) som arbetat fram lärlingskoncept för motsvarande målgrupp. En sådan studieresa kan förutom deltagande från några av projektets

nyckelpersoner, även inkludera några av projektets elever/lärlingar. Projektet vill också undersöka möjligheten att inom utbildningen ha kortare praktikinslag utomlands. Detta ska i så fall ordnas med stöd av annan extern finansiär

c. Konceptutveckling av utbildningen
Projektets huvudsakliga verksamhet är att arbeta fram ett koncept för en lärlingsutbildning för vuxna med lindrig utvecklingsstörning. En sådan process kräver framförallt en god samverkan mellan länets resurser för vuxenutbildning samt ett ökat samarbete mellan offentliga aktörer och olika kategorier av arbetsgivare – privata, offentliga och ideella. Utgångspunkten är att verka inom de kontaktytor och befintliga nätverk som tidigare byggts upp hos Activa, kommunernas vuxenutbildningsorganisationer och Region Örebro län, men naturligtvis också att profilera denna samverkan utifrån målgruppens specifika förutsättningar. Viktiga moment under denna fas är;

- Föra dialog med målgruppen för att säkra att behov och inriktningar stämmer med människors och arbetsmarknadens verklighet
- Organisera upp ett utökat samarbete mellan offentliga aktörer och arbetsgivare
- Utveckla en kortare, arbetslivsanpassad handledarutbildning
- Föra dialog kring behovet av att i projektet organisera tillfällen för erfarenhetsutbyte mellan deltagande arbetsplatser. Eventuell kan detta erbjudas som ett inslag i handledarstödet
- Aktivera vuxenutbildningens utvecklingsresurser och skapa en länsgemensam utvecklingsmiljö
- Organisera upp hur mervärdet med Region Örebro län med dess tillväxtansvar och naturliga arenor för regional utveckling ska tas tillvara
- Planera upp hur samarbetet mellan länets vuxenutbildningsresurser kan stärkas genom att den redan etablerade nodindelningen i länet används och kan utgöra en struktur för konceptets framtagande
- Dra nytta av kunskaper från det nationella ESF-projekt (förstudie) som Föreningen Vård- och omsorgscollege bedriver, som startade i december och pågår första halvåret 2016. I detta projekt ingår Vård- och omsorgscollege Örebro län. En fråga som projektet ska arbeta med är funktionsnedsatta som en potentiell rekryteringsbas för vård- och omsorgsbranschen. En annan fråga är hur en könssegregerad arbetsmarknad kan brytas.

2. Genomförandefasen. 1 november 2016 – 28 februari 2019
Övergripande syfte och mål: Att säkra goda processer i hela genomförandet och att testa, vidareutveckla och implementera lärlingsutbildningen.

Projektets inriktning är att arbeta konkret och vardagsnära. Utbildningslösningarna behöver kopplas till kommunernas olika förutsättningar och arbetsmarknad, arbetsgivare behöver ha tillgång till ett nära och personligt stöd och chefer/beslutsfattare behöver vara involverade för att skapa förutsättningar för långsiktighet och efterfrågan. Och inte minst – utbildningskonceptet behöver tas fram i dialog med målgruppen så att insatserna upplevs som meningsfulla och som ett lockande alternativ till de aktiviteter som idag erbjuds.
Viktiga moment under denna fas är;

- Att säkerställa att utbildningslösningarna får en lokal profil och motsvarar de behov som uttalats från både målgrupp, pedagoger och arbetsgivare
- Att nagelfara att projektets processer och de produkter når upp till de krav och ambitioner som ställts ut vad gäller jämställdhet och tillgänglighet.
- Att obalans mellan könen i rekryteringen analyseras och åtgärdas.
- Att studiebesök sker på arbetsplatser med överrepresentation av kvinnor respektive män, samt på arbetsplatser med blandad sammansättning. Studiebesöken ligger sedan till grund för samtal om jämställdhet i deltagargruppen.
- Att material som används i projektet utformas så att såväl kvinnor som män synliggörs.
- Att erfarenheterna från projektets transnationella inslag tas tillvara och sprids
- Att säkerställa att projektet ger utrymme för erfarenhetsutbyte, reflektion och kritisk prövning

c. Avslutningsfas. 1 mars – 30 april 2019
Övergripande syfte och mål: Att samla ihop och redovisa projektets resultat, erfarenheter och eventuella tillkortakommanden.
Givna moment under denna fas är;

- Färdigställandet av slutrapport och utvärderingsrapport
- Ekonomisk redovisning
- Lärkonferens
- Uppföljning av resultat och effekter

Beskriv målgrupp, samverkanspartner och intressenter och hur projektet kommer att involvera dessa i analys- och planeringsfas och genomförandefas.
Målgrupp
Målgruppen är vuxna med lättare utvecklingsstörning. Projektet kommer att arbeta med totalt 50 personer som erbjuds delta i utbildning och projektets övriga aktiviter. Den totala storleken på målgruppen i länet är uppskattad till mer än 100 personer, men den mer exakta siffran får undersökas under projektets analys- och planeringsfas. Deltagarna till projektet kommer huvudsakligen

att rekryteras via kommunernas LSS-enheter.

Projektets idé är att arbeta dialogbaserat och i nära samarbete med målgruppen. Projektet vill involvera målgruppen genom att arbeta med fokusgruppsmetodik med personer som tillhör målgruppen. Det sker genom att de som vill dela med sig av erfarenheter och som tillhör målgruppen erbjuds att delta i fokusgrupper före och under lärlingsutbildningen. Frågor som är relevanta i inledningsfasen är bemötande, tillgänglighet inklusive pedagogiskt upplägg och under utbildningen en regelbunden återkoppling utöver den individuella där frågorna ovan diskuteras mer övergripande men nu relaterat till hur utbildningen faktiskt fortlöper. Under projektiden ska minst fyra träffar med fokusgrupperna genomföras.

Samverkanspartner
Samverkanspartner är Stiftelsen Activa i Örebro län (projektägare), länets 12 kommuner via deras LSS-enheter/ socialförvaltningar och vuxenutbildning, Region Örebro län, Arbetsförmedlingen Försäkringskassan samt ett antal arbetsgivare/ företag. Strukturen av samverkanspartner utformas mer exakt under projektets analys- och planeringsfas.

Projektets partner kommer att forma projektets styrgrupp. Genom styrgruppen får projektets partner ett direkt inflytande över processen och ett gemensamt ansvarstagande för att arbetet tas framåt. Det gemensamma åtagandet kommer att ytterligare understrykas av det samverkansavtal som kommer att upprättas under analys- och planeringsfasen. Region Örebro län kommer att delta i projektet via förvaltningen Regional utveckling samt via de olika nätverk som organisationen samordnar. Detta gäller inte minst REKO (vuxenutbildningen) och nätverket av LSS-chefer.

Dialogen med Arbetsförmedlingen Örebro län har visat att de ser positivt på att få till stånd ett lärlingsprojekt i samverkan för personer med funktionsnedsättning. Deras erfarenheter är att kombinationen studier och praktiskt lärande ute på arbetsplatser har ett viktigt mervärde och ökar möjligheterna till inträde på arbetsmarknaden. Genom deras medverkan i projektet och i den strategiska styrningen ges stora möjligheter till utbyte av kunskap, arbetsgivarkontakter och en gemensam planering för individernas väg in på arbetsmarknaden.

På samma sätt som för målgruppen vill vi skapa dialog med arbetsgivarna genom att två fokusgrupper med arbetsgivare skapas. Detta för att säkerställa kvalitet i utbildningen men också för att ta upp frågor om bemötande, tillgänglighet och de speciella erfarenheter som kan följa av att ha lärlingar med funktionsnedsättning. Resultaten från fokusgruppen ska ligga till grund för anpassningar av utbildningen fortlöpande men också ge stöd för utveckling av den planerade handledarutbildningen.

Intressenter
Projektets intressenter är i första hand; brukarorganisationer (exempelvis Autism- och asbergerförbundet), fackliga organisationer (LO och Kommunal), andra kommuner och regioner som har direkt intresse av projektet samt SKL. Även Skolverkets enhet Lärlingscentrum är en potentiell mottagare för projektets resultat.

Projektet kommer att, om intresse finns och dialogen under planerings- och analysfasen visar på behov, att erbjuda intressenter att delta i en referensgrupp. Detta gäller då i första hand brukarorganisationer, medverkande fack samt representanter för berörda tjänstemän i kommunerna som inte deltar i styrgrupp. En referensgrupp av detta slag skulle kunna fungera som en viktig kunskapsbank men också som en arena för spridning till intresserade utanför länet.

Noder
Projektet är länsövergripande men för att få en lokal anpassning och lokalt engagemang har vi planerat att ha noder länsdelsvis. På följande sätt planeras indelningen vid ansökanstillfället vilket kan justeras under analys- och planeringsfasen.

En nod blir kommunerna i norra Örebro län, d.v.s. Ljusnarsberg, Hällefors, Nora och Lindesberg, en nod blir västra Örebro Län d. v.s. Karlskoga, Degerfors och Lekeberg och en nod blir Örebro inklusive kommunerna i södra Örebro län, d.v.s Askersund, Laxå, Hallsberg och Kumla.

Det är dock tänkt att lärlingar ska kunna gå sin utbildning var som helst i länet om det finns särskilda skäl för det, t.ex. att det är en fördel att flera personer med en specifik inriktning får sin utbildning och praktik tillsammans eller att en viss typ av utbildning bara kommer att kunna erbjudas i vissa kommuner beroende på tillgång till lärlingsplatser.

Det övergripande målet är en samverkan över länet, nodupplägget är till för att få lokalt engagemang och en spridd kunskap om projektet och utbildningen för att underlätta implementeringen.

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?

ESF Ansökan om stöd 20141027 ver 1.042