



EUROPEISKA UNIONEN
Europeiska socialfonden

Sid 1(17)
Diarienummer
2019/00493

Vi förändrar arbetsmarknaden

Ansökan

Uppgifter om projektet

Namn på projektet	LIKES	Startdatum	2020-01-01
Kontaktperson för projektet	Kenny Sjöberg	Slutdatum	2022-06-30
Telefonnummer	072-2434072		
E-post	kenny@rarsormland.se		
Behörig företrädare	Charlotta Skålén		
Telefonnummer	072-2434072		
Kontaktperson ekonomi	Tobias Mård		
E-post	tobias@rarsormland.se		
Telefonnummer	072-2422881		
Utdelningsadress	Stora torget 9 C 61132 Nyköping		
Besöksadress	Stora torget 9 C 61132 Nyköping		

Organisation

Organisationsnamn	Samordningsförbundet RAR
Organisationsnummer	222000-1792
Organisationsform	Landstingskommunala verksamheter
Antal anställda	2-50
Telefonnummer	073-8680433
e-post	charlotta@rarsormland.se
Webbplats	www.rarsormland.se
Utdelningsadress	Samordningsförbundet RAR Sörmland C/O Region Sörmland 61188 Nyköping
PLUSGIRO	4500560-0
Behörig företrädare för organisationen	Charlotta Skålén

Arbetsställe/enhet som ansvarar för projektet

CFAR-nummer	45287414
Namn på arbetsställe/enhet	Samordningsförbundet RAR
Utdelningsadress	Samordningsförbundet RAR Sörmland C/O Region Sörmland 61188 Nyköping
Besöksadress	Repslagäregatan 19 61132 Nyköping

Uppgifter om utlysningen

Namnet på utlysningen och diarienumret	Strukturerat samarbete för en effektiv vuxenutbildning: 2019/00293
--	--

Europeiska socialfonden stöder projekt som motverkar utanförskap och främjar kompetensutveckling



Programområde

Programområde 2 - Ökade övergångar till arbete

Specifikt mål

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

Projektet ska huvudsakligen bedrivas i

- | | | |
|--|---|---|
| <input type="checkbox"/> ESF Nationell Nivå | <input type="checkbox"/> Övre Norrland | <input type="checkbox"/> Mellersta Norrland |
| <input type="checkbox"/> Norra Mellansverige | <input checked="" 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 300 Antal kvinnor 150 Antal män 150

Ålder på deltagare

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

Deltagare i projektet

- | | | |
|---|--|--|
| <input type="checkbox"/> Anställda | <input type="checkbox"/> Företagare | <input type="checkbox"/> Verksamma inom ideell sektor |
| <input checked="" type="checkbox"/> Unga (15-24 år) | <input checked="" type="checkbox"/> Nyanlända invandrare | <input checked="" type="checkbox"/> Långtidsarbetslösa |
| <input checked="" type="checkbox"/> Har en funktionsnedsättning som medför nedsatt arbetsförmåga | | |
| <input 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

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.

Idéen till projektet LIKES föddes ur ett länsövergripande behov av att hitta en varaktig struktur för samverkan inom myndigheterna internt och mellan myndigheterna och mellan myndigheter och näringslivet. Syftet är: 1. Att säkra framtida kompetensförsörjning inom för välfärden livsnödvändiga yrken, vård och omsorg samt barnomsorg, och 2. Att hitta effektiva strukturer för att tillgängliggöra arbetstillfällen för människor som har stora svårigheter att komma in på arbetsmarknaden genom att sänka trösklarna med hjälp av snabbare vägar in och lägre kvalifikationskrav. 3. Att bygga upp ett utbildningskoncept där arbetsgivare och vuxenutbildning ansvarar tillsammans för utbildningens alla delar inklusive övergången från utbildning till

anställning.

Genom projekt LIKES vill vi skapa ett strukturerat samarbete för en effektiv vuxenutbildning. Målet är att förstärka och utveckla samskapandet i de deltagande kommunerna internt och mellan dessa i samverkan med Arbetsförmedlingen och arbetsgivare. Det operativa samskapandet har jobb och utbildning, främst för målgrupper långt från arbetsmarknaden, i fokus. För att lyckas med detta krävs både incitament och tillit mellan parterna, en påvisad effekt av samskapandet samt möjligheten till både mer innovativa och nyskapande arbetssätt. De arbetsgivare som är väsentliga för att få effekt och en operativ förankring ska därför involveras tidigt för att säkerställa implementering av de goda resultaten.

LIKES vill göra redan nu det som vi ser kommer att bli verklighet för framtidens arbetsgivare. I framtiden kommer arbetsgivarna att vara i ett ännu större rekryteringsbehov av kompetent personal framför allt inom vård och barnomsorg. Projekt LIKES kommer att bestå av fem delprojekt. Det är sex av nio sörmländska kommuner som i samverkan kommer att skapa en struktur för en effektiv vuxenutbildning inom vård och omsorg samt barnomsorg. Dessa kommuner, tillika delprojekt är: 1. Eskilstuna kommun 2. Strängnäs kommun 3. Nyköpings kommun 4. Flens kommun 5. Viadidakt (Katrineholms kommun och Vingåkers kommun)

Syftet med projekt LIKES kommer att operationaliseras på följande sätt:

1. Delprojekt Eskilstuna kommun ska i projektet utbilda utrikesfödda personer till vårdbiträden i en specialdesignad utbildning där SFI-lärare och Vårdlärare samverkar så att utbildningstiden förkortas jämför med om personen först ska läsa SFI och sedan vårdutbildning. Utbildningstiden blir individuell inom spannet 9 - 18 månader.

2. Strängnäs kommun. I samverkan mellan Socialkontoret (äldreomsorg), Barn- och utbildningskontoret, arbetsmarknadsenheten Jobbtorg samt kommunal vuxenutbildning har en analys genomförts. Den har visat att behov av servicepersonal inom kommunens vård- och omsorgs- samt barnomsorgsinrättningar är stort. Det handlar framför allt om att utföra enklare sysslor som inte direkt är kopplade till vård respektive kvalificerad barnomsorg men ändå är nödvändiga för att arbetsplatsen ska fungera effektivt. Vuxenutbildning har i samarbete med Sfi utformat en plan som innebär att personal på Sfi blir behjälplig som språk- och kulturstöd under utbildningen i de fall eleverna är språksvaga nyanlända. Ett preliminärt upplägg på vuxenutbildningen har gjorts i samråd med Skolverket. Strängnäs kommun kommer att utbilda till servicebiträde inom vård och omsorg. Utbildningen kommer att kombineras med praktik och efter avslutad utbildning erbjuds deltagarna anställning inom äldreomsorg. Under utbildningen får eleven behålla försörjningsstöd (i de fall man uppbär det) i syfte att ytterligare öka motivation till utbildningen. Under utbildningen kommer eleven även att uppmärksammas på en möjlig karriärväg inom vården och få förutsättningar att utbilda sig vidare till undersköterska och/eller sjuksköterska. Strängnäs kommun kommer även att utbilda till assistent inom förskola. Utbildningen kombineras med praktik på förskolor i kommunen. Efter avslutad utbildning erbjuds eleven arbetet. Liksom utbildning till servicebiträde, kommer eleven att kunna behålla försörjningsstöd under utbildningens gång och kommer att uppmärksammas på en möjlig karriärväg inom barnomsorg och vidare utbildning. Både servicebiträde och assistent inom förskola blir nya yrken som måste förankras i dialog med fackföreningar och HR.

3. Nyköpings kommun. Delprojekt i Nyköping har tagits fram i samarbete mellan Division Social Omsorg och Vuxenutbildningen och kommer att handla om vuxenutbildning inom vården, en utbildning som inte ryms inom den reguljär yrkesvuxenutbildning. Befattningen som skapas heter vårdnära service som man blir efter cirka tre månader lång utbildning på Campus Nyköping. Utbildningen blir tillgänglig för alla intresserade men prioriterade grupper är långtidsarbetslösa och nyanlända. Utbildningen kan även kombineras med Sfi eller svenska som andraspråk med möjlighet att behålla försörjningsstöd i de fall man uppbär det. Enligt en undersökning som kommunen har gjort bland anställda på särskilda boenden och äldreomsorgen har resultatet tydligt visat att arbetsuppgifter som majoriteten av medarbetarna önskar göra mindre av är att städa, tvätta och att sköta matdistribution. För att möta utmaningarna och vara en attraktiv arbetsgivare så vill Nyköpings kommun renodla vårdarbetet och skapa en expertfunktion för serviceuppgifterna genom vårdnära service. Medarbetarna inom vårdnära service kommer att ha städ, tvätt och vara behjälpliga vid måltider som huvudsakliga arbetsuppgifter. Utbildningspaketet kommer att innehålla: * Enklare livsmedelshantering * Hygien * Basal kunskap om städ och tvätt * Bemötande, etik, norm- och kulturförståelse * Ergonomi* Cykelkurs vid behov Utbildningspaketet sätts samman av delar av enskilda gymnasiekurser från vård- och omsorgsprogrammet och Restaurang- och Livsmedelsprogrammet och intyg erhålles efter varje genomförd del. Således ska det vara möjligt att om deltagaren senare vill läsa in vårdbiträdesutbildningen eller undersköterskeutbildningen ska de delar av utbildningen som redan genomförts gå att validera. Personal från Sfi ska vara behjälpliga som språk- och kulturstöd under utbildningen i de fall deltagarna behöver det. Deltagarna ska efter genomfört utbildningspaket kunna anställas inom särskilda boenden och äldreomsorgen, med eller utan anställningsstöd från Arbetsförmedlingen. De ska då tillhöra en enhet och vara enhetens specialist på dessa arbetsuppgifter. Dialog med fackföreningar och HR har inletts. Inom LIKES kommer delprojektet också att planera för ett liknande upplägg och utbildningspaket för assistenter inom barnomsorgen. Barnomsorgen i Nyköpings kommun har behov av personal som gör enklare sysslor som att vara behjälplig i köksarbete, på- och avklädning av barnen, tvätt av leksaker etc. I dagsläget har samplaneringen med verksamheterna inte kommit så långt än att det finns en färdig beskrivning av upplägget.

4. Delprojekt Flen satsar på utbildningsmöjligheter inom vård och omsorg i fokus i första hand Även utbildning inom barnomsorg kan bli aktuell. Detta kommer att ske i samverkan mellan Vuxenutbildning, arbetsmarknadsenheten och försörjningsstöd samt de övriga aktörerna inom socialförvaltningen där vård och omsorg finns.

Inledningsvis kommer delprojektet att analysera behovet, ta fram de aktuella arbetsuppgifterna samt skapa utbildningen utifrån

SFI elevernas olika förutsättningar och nivå. Delprojektet vill skapa en utbildning som gör vägen till arbete kortare för de individer som står längst från arbetsmarknaden på grund av språkliga hinder, det vill säga att vårdutbildningen kombineras med SFI och att det kommer vara heltidsstudier.

Flen har i nuläget inte hunnit utreda vilken nivå, intyg eller betyg, kurserna kommer att innebära. Det är en vidare process som vi måste ta upp. Flen kommer även att utreda hur dessa arbetstillfällen kan skapas, hur deltagarna kan motiveras till vidare studier inom vård och omsorg, om deltagarna efter projektet har givits förutsättningar för att studera vidare samt vad för typer av arbetsuppgifter som kan genomföras.

Delprojektet kommer även att samverka med de fackliga förbunden inom området för skapandet av nya tjänster inom kommunen.

5. Delproj. Katrineholm Viadidakt Katrineholm/Vingåkers kommuner har i samverkan mellan vård och omsorg, personalenheten Vingåker, arbetsmarknadsenheten samt kommunal vuxenutbildning analyserat behovet. Den har visat att behov av servicepersonal inom kommunens vård- och omsorgs- samt barnomsorgsinrättningar är stort. Det handlar framför allt om att utföra enklare sysslor som inte direkt är kopplade till vård respektive kvalificerad barnomsorg men ändå är nödvändiga för att arbetsplatsen ska fungera effektivt. Katrineholm/Vingåkers kommuner kommer att utbilda till servicebiträde inom vård och omsorg. Utbildningen kommer att kombineras med praktik och ifall det är möjligt erbjudas anställning i någon form efter avslutad utbildning. Under utbildningen kommer eleven även att uppmärksammas på en möjlig karriärväg inom vården och få förutsättningar att utbilda sig vidare till vårdbiträde/undersköterska och/eller sjuksköterska.

Katrineholm/Vingåkers kommuner kommer även att utbilda till assistent inom förskola. Utbildningen kombineras med praktik på förskolor i kommunen. Efter avslutad utbildning erbjuds eleven anställning i någon form om det är möjligt. Liksom utbildning till servicebiträde, kommer eleven att uppmärksammas på en möjlig karriärväg inom barnomsorg och vidare utbildning.

Bägge utbildningsinriktningar kommer att ske tillsammans med SFI lärare och yrkeslärare inom respektive område.

Både servicebiträde och assistent inom förskola blir nya yrken som måste förankras i dialog med fackföreningar och HR.

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

Södermanlands läns största utmaning är det höga arbetslöshetsstalet, som vid den senaste mätningen var högst i landet på 9,6 procent. Totalt fanns det 13 139 arbetslösa (öppet arbetslösa eller i åtgärdsprogram) i Sörmland i augusti 2019.

Av dessa var 62 procent födda utomlands och 56 procent födda i ett land utanför Europa. Generellt kan man säga att det råder i det närmaste "full sysselsättning" för personer födda i Sverige idag. Arbetskraftsreserven består med andra ord i det närmaste helt och hållet av personer födda utanför Europa. Oavsett vilken kategori som arbetslösa tillhör (kvinnor respektive män, inrikes- respektive utrikesfödda, unga respektive äldre, med för- eller eftergymnasialutbildning) så är arbetslösheten i Södermanland högre jämfört med riket. Skillnaden mellan arbetslöshet i Södermanland och i riket är som störst i kategorierna utrikesfödda samt personer med högst förgymnasial utbildning. Enligt analys som har gjorts som underlag för denna ansökan av Arbetsförmedlingen visar att endast 35 procent av arbetslösa har kommit ut i arbete 90 dagar efter avslutad arbetsmarknadsutbildning. Orsaken till det är en diskrepans mellan arbetsgivarnas behov av arbetskraft och den arbetskraft som finns till förfogande efter avslutad utbildning. Det handlar om brist på matchning, om att utbildningar som erbjuds inte motsvarar arbetsgivarnas behov. Det är denna diskrepans och brist på matchning som projekt LIKES vill råda bot på. Om yrkesutbildaren och arbetsgivaren utformar och genomför utbildningen tillsammans så ökar möjligheten till bättre matchning. LIKES tar sitt avstamp i de behov som arbetsgivarna, i första hand i de egna organisationerna, alltså den offentliga sektorn har. Men även näringsliv och privata företag omfattas av denna "uppsökande" verksamhet som görs initialt för att identifiera vilka yrken som det råder brist på. De yrkesområdena med störst behov av framtida arbetskraft finns inom vård och omsorg samt barnomsorg och skolan. Denna brist beräknas också öka i framtiden. Syftet med projekt LIKES är att förstärka de branscher där ingångsjobben finns och i samverkan med dem skapa och stimulera strukturerade och varaktiga lösningar kring yrkesutbildning för vuxna. På det sättet skapar man möjligheter till snabbare vägar in på arbetsmarknad där bristyrken finns.

Flera oberoende forskning och rapporter visar att behovet av hälso- och sjukvårdens samt barnomsorgens välfärdstjänster kommer att öka. Enligt en rekryteringsprognos som har gjorts av SKL uppskattar man att 129 000 nya undersköterskor samt 38 000 nya sjuksköterskor kommer att behöva rekryteras till 2022. Det innebär en stor utmaning att kompetensförsörja för framtiden eftersom vi inte kan förvänta oss så många nyutbildade inom dessa yrken på så kort sikt. En lösning kan vara att organisera om så att undersköterskor och sjuksköterskor får mera tid att ägna sig åt patienterna och frigöra tid till vården. Alla andra vårdnära tjänster, som inte direkt är kopplade till vård men ändå nödvändiga för att arbetet skulle fortlöpa problemfritt, kan läggas på kompetent servicepersonal. Det kan handla om lokalvård på patientnära ytor, måltidshantering, transporter av patienter och annat som numera utförs av personal med vårdutbildning, något som lämnar mindre tid och utrymme för patientvård. Fördelarna med vårdnära personal, det vill säga serviceutbildad personal är många. Som nämnts ovan är främsta fördelen den att det frigör tid för vården för vårdutbildad personal. En annan fördel är att införandet av vårdnära service förbättrar rekrytering av rätt personal. Enligt SKL har flera landsting (numera regioner) som redan rekryterat servicepersonal rapporterat att tjänsterna inom vårdnära service också ökar intresset för vidare utbildning och arbete inom hälso- och sjukvården.

Flera oberoende forskning och rapporter visar att behovet av hälso- och sjukvårdens samt barnomsorgens välfärdstjänster kommer att öka. Enligt en rekryteringsprognos som har gjorts av SKL uppskattar man att 129 000 nya undersköterskor samt 38 000 nya sjuksköterskor kommer att behöva rekryteras till 2022. Det innebär en stor utmaning att kompetensförsörja för framtiden eftersom vi inte kan förvänta oss så många nyutbildade inom dessa yrken på så kort sikt. En lösning kan vara att organisera om så att undersköterskor och sjuksköterskor får mera tid att ägna sig åt patienterna och frigöra tid till vården. Alla andra vårdnära tjänster, som inte direkt är kopplade till vård men ändå nödvändiga för att arbetet skulle fortlöpa problemfritt, kan läggas på kompetent servicepersonal. Det kan handla om lokalvård på patientnära ytor, måltidshantering, transporter av patienter och annat som numera utförs av personal med vårdutbildning, något som lämnar mindre tid och utrymme för patientvård. Fördelarna med vårdnära personal, det vill säga serviceutbildad personal är många. Som nämnts ovan är främsta fördelen den att det frigör tid för vården för vårdutbildad personal. En annan fördel är att införandet av vårdnära service förbättrar rekrytering av rätt personal. Enligt SKL har flera landsting (numera regioner) som redan rekryterat servicepersonal rapporterat att tjänsterna inom vårdnära service också ökar intresset för vidare utbildning och arbete inom hälso- och sjukvården.

Flera oberoende forskning och rapporter visar att behovet av hälso- och sjukvårdens samt barnomsorgens välfärdstjänster kommer att öka. Enligt en rekryteringsprognos som har gjorts av SKL uppskattar man att 129 000 nya undersköterskor samt 38 000 nya sjuksköterskor kommer att behöva rekryteras till 2022. Det innebär en stor utmaning att kompetensförsörja för framtiden eftersom vi inte kan förvänta oss så många nyutbildade inom dessa yrken på så kort sikt. En lösning kan vara att organisera om så att undersköterskor och sjuksköterskor får mera tid att ägna sig åt patienterna och frigöra tid till vården. Alla andra vårdnära tjänster, som inte direkt är kopplade till vård men ändå nödvändiga för att arbetet skulle fortlöpa problemfritt, kan läggas på kompetent servicepersonal. Det kan handla om lokalvård på patientnära ytor, måltidshantering, transporter av patienter och annat som numera utförs av personal med vårdutbildning, något som lämnar mindre tid och utrymme för patientvård. Fördelarna med vårdnära personal, det vill säga serviceutbildad personal är många. Som nämnts ovan är främsta fördelen den att det frigör tid för vården för vårdutbildad personal. En annan fördel är att införandet av vårdnära service förbättrar rekrytering av rätt personal. Enligt SKL har flera landsting (numera regioner) som redan rekryterat servicepersonal rapporterat att tjänsterna inom vårdnära service också ökar intresset för vidare utbildning och arbete inom hälso- och sjukvården.

Flera oberoende forskning och rapporter visar att behovet av hälso- och sjukvårdens samt barnomsorgens välfärdstjänster kommer att öka. Enligt en rekryteringsprognos som har gjorts av SKL uppskattar man att 129 000 nya undersköterskor samt 38 000 nya sjuksköterskor kommer att behöva rekryteras till 2022. Det innebär en stor utmaning att kompetensförsörja för framtiden eftersom vi inte kan förvänta oss så många nyutbildade inom dessa yrken på så kort sikt. En lösning kan vara att organisera om så att undersköterskor och sjuksköterskor får mera tid att ägna sig åt patienterna och frigöra tid till vården. Alla andra vårdnära tjänster, som inte direkt är kopplade till vård men ändå nödvändiga för att arbetet skulle fortlöpa problemfritt, kan läggas på kompetent servicepersonal. Det kan handla om lokalvård på patientnära ytor, måltidshantering, transporter av patienter och annat som numera utförs av personal med vårdutbildning, något som lämnar mindre tid och utrymme för patientvård. Fördelarna med vårdnära personal, det vill säga serviceutbildad personal är många. Som nämnts ovan är främsta fördelen den att det frigör tid för vården för vårdutbildad personal. En annan fördel är att införandet av vårdnära service förbättrar rekrytering av rätt personal. Enligt SKL har flera landsting (numera regioner) som redan rekryterat servicepersonal rapporterat att tjänsterna inom vårdnära service också ökar intresset för vidare utbildning och arbete inom hälso- och sjukvården.

Flera oberoende forskning och rapporter visar att behovet av hälso- och sjukvårdens samt barnomsorgens välfärdstjänster kommer att öka. Enligt en rekryteringsprognos som har gjorts av SKL uppskattar man att 129 000 nya undersköterskor samt 38 000 nya sjuksköterskor kommer att behöva rekryteras till 2022. Det innebär en stor utmaning att kompetensförsörja för framtiden eftersom vi inte kan förvänta oss så många nyutbildade inom dessa yrken på så kort sikt. En lösning kan vara att organisera om så att undersköterskor och sjuksköterskor får mera tid att ägna sig åt patienterna och frigöra tid till vården. Alla andra vårdnära tjänster, som inte direkt är kopplade till vård men ändå nödvändiga för att arbetet skulle fortlöpa problemfritt, kan läggas på kompetent servicepersonal. Det kan handla om lokalvård på patientnära ytor, måltidshantering, transporter av patienter och annat som numera utförs av personal med vårdutbildning, något som lämnar mindre tid och utrymme för patientvård. Fördelarna med vårdnära personal, det vill säga serviceutbildad personal är många. Som nämnts ovan är främsta fördelen den att det frigör tid för vården för vårdutbildad personal. En annan fördel är att införandet av vårdnära service förbättrar rekrytering av rätt personal. Enligt SKL har flera landsting (numera regioner) som redan rekryterat servicepersonal rapporterat att tjänsterna inom vårdnära service också ökar intresset för vidare utbildning och arbete inom hälso- och sjukvården.

Flera oberoende forskning och rapporter visar att behovet av hälso- och sjukvårdens samt barnomsorgens välfärdstjänster kommer att öka. Enligt en rekryteringsprognos som har gjorts av SKL uppskattar man att 129 000 nya undersköterskor samt 38 000 nya sjuksköterskor kommer att behöva rekryteras till 2022. Det innebär en stor utmaning att kompetensförsörja för framtiden eftersom vi inte kan förvänta oss så många nyutbildade inom dessa yrken på så kort sikt. En lösning kan vara att organisera om så att undersköterskor och sjuksköterskor får mera tid att ägna sig åt patienterna och frigöra tid till vården. Alla andra vårdnära tjänster, som inte direkt är kopplade till vård men ändå nödvändiga för att arbetet skulle fortlöpa problemfritt, kan läggas på kompetent servicepersonal. Det kan handla om lokalvård på patientnära ytor, måltidshantering, transporter av patienter och annat som numera utförs av personal med vårdutbildning, något som lämnar mindre tid och utrymme för patientvård. Fördelarna med vårdnära personal, det vill säga serviceutbildad personal är många. Som nämnts ovan är främsta fördelen den att det frigör tid för vården för vårdutbildad personal. En annan fördel är att införandet av vårdnära service förbättrar rekrytering av rätt personal. Enligt SKL har flera landsting (numera regioner) som redan rekryterat servicepersonal rapporterat att tjänsterna inom vårdnära service också ökar intresset för vidare utbildning och arbete inom hälso- och sjukvården.

Projekt LIKES fokuserar på utbildning av vårdnära personal inom vården i syfte att frigöra tid för vården, att öka patientnöjdhet och att öka status för vård- och serviceyrket. Utifrån de framgångsfaktorer som redan visats inom de landsting (regioner) som har infört vårdnära tjänster gör vi en tydlig arbetsbeskrivning för servicepersonal som ska utbildas för att säkerställa rätt

kompetens.

Inom barnomsorg är utmaningarna likadana. SKL har inlett ett arbete för att stärka kommunerna i deras arbete med att säkra kompetensförsörjningen inom förskolan både på kort och lång sikt. En del handlar om att stärka barnskötaryrkets attraktivitet. Arbetet sker i nära samverkan med huvudmännen för förskolan, som är ansvariga både för förskolans verksamhet och rekrytering. För att kunna bibehålla personaltätheten när allt fler barn deltar har kommunerna tvingats anställa allt fler som saknar relevant utbildning. Det har helt enkelt inte funnits tillräckligt många utbildade att tillgå. Rekrytering av nyutbildade kommer ändå inte att vara tillräckligt för att möta kompetensbehoven. Det behövs även utvecklingsmöjligheter för redan anställda medarbetare – däribland vägar till fullgjord barnskötartutbildning för anställda utan utbildning för att arbeta med barn, samt vägar till förskollärexamen för erfarna barnskötare. En annan väg är att utbilda arbetslösa personer till "förskoleassistenter" som i likhet med servicepersonal inom vården kan utföra de enklare sysslorna kopplade till lokalvård på barnnära ytor, måltidshantering och i övrigt vara behjälplig i arbetet med barnen. Projekt LIKES fokuserar på att utbilda servicepersonal inom barnomsorg (med benämning "assistenter") i syfte att frigöra förskolelärares och barnskötarnas tid för kvalificerad barnomsorg och att öka status och intresse för arbetet inom barnomsorg.

Sörmland tillhör de län där arbetslöshet, i synnerhet bland utrikes födda samt bland personer med förgymnasial utbildning, är störst i landet. Skälet till arbetslösheten när det gäller utrikesfödda uppges vara dels den korta vistelse i landet och dels utbildningsnivå, i synnerhet bland kvinnor. Brist på relevant utbildning riskerar att cementera utanförskapet när utrikesfödda och personer med endast förgymnasial utbildning lever i arbetslöshet utan utsikter till arbetet. De faktorer som bidrar till deras segregation är flera och handlar om diskriminering i arbetslivet och låg eller icke-relevant utbildning. Enligt Reglabs undersökning om faktorer som påverkar inkludering i samhället saknar nästan hälften av dem som är födda utomlands minst treårig gymnasieutbildning. Bland kvinnorna är andelen 44 procent jämfört med inrikes födda kvinnor där andelen är 28 procent. En annan viktig faktor som bidrar till långtidsarbetslöshet är tillgång till lokala nätverk. Personer födda och uppvuxna i ett annat land (enligt rapporten från Länsstyrelsen i Södermanlands län gäller det även personer födda och uppvuxna i ett annat län) samt personer med lägre utbildningsbakgrund saknar generellt relevanta nätverk som kan stötta och bidra till ingången till arbetsmarknaden.

Vi har identifierat några utmaningar som vår välfärd står inför att lösa främst genom samskapande mellan olika aktörer. Därför vill vi genom LIKES visa på vilken effekt som samskapande mellan arbetsgivare och utbildningsanordnare kan ge. I slutändan handlar det om att skapa hållbara och konkreta verktyg för en bättre implementering, kommunalt, regionalt och nationellt. Våra visioner är att:

1. Framtidens arbetsgivare delar insikten om att ansvaret för arbetsmarknaden och för utbildning delas av arbetsgivarna och samhälle.
2. Arbetsgivarnas behov blir lika viktigt som individens behov.
3. Kompetensförsörjningen är nyckeln för framtidens välfärd och affärsutveckling.
4. Kompetenser som är förvärvade innan flytten till Sverige valideras och erkänns så att de matchar de arbetsmarknadsbehov som finns i Sverige.

Den nationella jämställdhetsmålen där kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv blir en utgångspunkt i alla våra insatser kopplade till projekt LIKES. Kvinnor ska ha samma ekonomiska självständighet som män, samma makt och inflytande, de ska dela arbetet med hem och barn lika, och mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor i allmänhet, med de med utländsk bakgrund i synnerhet anses leva kvar i en stor utsträckning i ojämsställda strukturer. Flera forskningar pekar på detta. Enligt OECD:s ekonomiska rapport från 2017 står utrikesfödda kvinnor inför en tredubbel utmaning: förutom att de är kvinnor och födda i ett annat land har de ofta kort utbildning och bristande yrkeserfarenhet. Forskning visar att kvinnor missgynnas i etableringen och får färre arbetsinriktade insatser. Därför är det av yttersta vikt att arbeta fram lärande exempel på insatser som kan skapa ett mer jämställt deltagande utifrån de nationella jämställdhetsmålen. Dessutom kommer projektet att bidra till könsöverskridande yrkesval. I fokus för projektet står utbildningar inom vård och barnomsorg. Det handlar om yrken som generellt är kvinnodominerade. Våra satsningar kommer särskilt att rikta sig till män genom att vi gör utbildningarna attraktiva även för dem.

Vilka relevanta erfarenheter/kunskaper finns det inom området?

Det finns många relevanta och positiva erfarenheter av att utbilda till vård- och servicebiträde. De allra flesta är från landsting (regioner). Eftersom kompetensförsörjningsbehovet inom vården är stort och regioner inte lyckas fylla hela rekryteringsgapet med undersköterskor har man sedan flera år tillbaka satsat på att utbilda till vårdbiträde. År 2017 tecknades en avsiktsförklaring mellan Svenska Kommunalarbetsförbundet och Sveriges Kommuner och Landsting om kompetenshöjning i äldreomsorg och hälso- och sjukvård. Avsiktsförklaringen har haft som syfte att återinföra yrket vårdbiträde med definierade utbildnings- och kunskapskrav. Den har gjort det lättare för framför allt nyanlända att komma in på arbetsmarknaden samtidigt som det har höjt kvaliteten inom vården och välfärden. Avsiktsförklaringen har varit en del av en gemensam modell för yrkesutveckling som definierar yrkeskategorierna vårdbiträde, undersköterska och undersköterska med specialistutbildning.

Som en följd av den avsiktsförklaring som träffats mellan Sveriges Kommuner och Landsting och Svenska Kommunalarbetsförbundet om kompetenshöjning i äldreomsorg och hälso- och sjukvård startade en rad utbildningar till vårdbiträde inom såväl privata utbildningsanordnare som kommunala yrkesvuxenutbildningar. Bland annat har Eskilstuna kommun utbildat till vårdbiträde. Utbildningen är på heltid, har 850 poäng med grundläggande svenska/Svenska som andra språk som förkunskapskrav. Utbildningen kombineras med APL, arbetsplatsförlagt lärande i sex veckor. Under APL praktiserar man på en vårdinrättning och är behjälplig med alla de arbetsuppgifter som vårdbiträdesyrke kräver.

Vårdbiträdesutbildningar har alltså funnits en tid men i detta projekt vill vi sänka kraven ännu lägre och skapa en utbildning till servicebiträde så att även personer med stora svårigheter att komma in på arbetsmarknaden kan få arbete.

Inom barnomsorg har det aldrig tidigare gjorts några strukturerade insatser till utbildning av förskoleassistenter. Flera kommuner, bland annat Eskilstuna kommun, har tagit in praktikanter från Sfi som fungerade som medhjälpare på förskolorna. Traineeprogram och beredskapsarbete i samarbete mellan Arbetsförmedlingen och kommunerna har också möjliggjort arbetstillfällen som medhjälpare och assistenter med möjligheter till vidare utbildning och karriärväg som barnskötare eller förskolelärare. Däremot har utbildning till förskoleassistenter aldrig tidigare varit aktuell. Projekt LIKES kommer att bli den första insats i Sverige som erbjuder denna möjlighet.

Tillvägagångssätt

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

Förstudie till projekt LIKES har pågått sedan våren 2019, både på länsövergripande nivå och på enskilda kommuners nivå. På länsövergripande nivå har förstudien varit initierad av Samordningsförbundet RAR då alla intresserade aktörer var inbjudna till att delta och bidra till planeringen. Ett ansökningsunderlag har gjorts för att kunna ta fram en väl underbyggd ansökan till ESF. Ansökningsunderlagets innehåll var att undersöka intressen hos arbetsgivare, organisationer och utbildningsföretag och att bygga en processkarta över vilka arbetsgivare, utbildningsanordnare samt kommunala och statliga funktioner som behöver samverka i det kommande projektet. Ett annat ansökningsunderlag har varit statistiska fakta kring arbetslöshet, funktionsnedsättning, invandring samt rekryteringsbehov i de deltagande kommunerna. Förstudien har visat att utmaningarna kring arbetsmarknad och kompetensförsörjning i Sörmland kräver ett nytt sätt att arbeta. Projektgruppen har arbetat utifrån en helhet och ett eko-system snarare än separata organisationer. Förstudien har haft som ambition att operativt visa på effekten av samskapande och ett närmare arbetsgivarperspektiv mot utmaning och målgrupp. En initial idé var att inkludera arbetsgivare i projektledningen med målgruppen i fokus. Denna del av konceptutvecklingen har handlat om att hitta struktur för ett nytt sätt att arbeta och knyta kontakter med arbetsgivare för att checka av intresse för deltagande. Projektiden har haft en tydlig förändringsprocess där lika delar verksamhetsutveckling och operativ verkstad varit som bas.

På enskilda kommuners nivå har samverkan mellan olika förvaltningar inletts i syfte att planera för kommande vuxenutbildningar. Det är socialkontor, barn- och utbildningskontor, vård- och omsorgskontor samt vuxenutbildning med tillhörande Sfi som har mobiliserat för att göra en behovsanalys och planering av insatserna. Analysen har visat att vård-omsorg och barnomsorg har behov av personal till enklare arbetsuppgifter som avlastar en andra personalen. Alla tilltänkta kommuner har både ambition, behov och lokalresurser att kunna starta de utbildningar som denna ansökan avser.

Samordningsförbundet RAR är projektägare och sex sörmländska kommuner med stöd av Arbetsförmedlingen ingår i projektet. Projektet kommer att delas in i tre faser: planerings/analys-, genomförande- samt avslutningsfasen, start jan 2020 avslut juni 2022. I planeringsfasen görs en ordentlig plan för projektstyrning som går ut på att samordna projektet med andra verksamheter, informera andra insatser i basorganisationen, fastställa mål och delmål, säkerställa att planer och mål hålls samt utarbeta en åtgärdsplan vid eventuella avvikelser. Varje delprojekt kommer att ha en egen projektledare och en egen referensgrupp med ansvar för operativa insatser, bland annat för framtagandet och tillämpning av projektets metoder. Under planeringsfasen görs även en tydlig ansvarsfördelning där man gör en tidplan för alla projektmedlemmar som utför olika aktiviteter utifrån innehållet för projektets genomförande. Alla projektmedlemmar genomgår kompetenshöjande insatser i frågor som rör jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering. Denna möjlighet erbjuds även de andra anställda inom organisationerna samt andra aktörer som till exempel det civila samhället och arbetsgivare som kopplas in i projektet i genomförandefasen.

Under planeringsfasen görs även en åtgärdsplan efter att vi har identifierat olika riskområden och gjort en riskanalys. Riskanalysen innebär att identifiera olika händelser som kan utföra en risk i projektet. Till detta kopplar vi en åtgärdsplan som kommer att innehålla förslag och rutiner på hur vi reducerar eller eliminerar de potentiella hoten samt hur vi kan minska sannolikheten och reducera konsekvenserna.

Rekrytering av elever görs genom alla tillgängliga kanaler där vuxenutbildning visar sitt utbud. Alla kommer att kunna söka till utbildningarna men alla delprojekt kommer att ha särskilt fokus på för projektet prioriterade målgrupper. Vi kommer även att uppmuntra könsöverskridande yrkesval och rikta oss särskilt till män att söka sig till våra utbildningar eftersom det traditionellt råder brist på män inom vård och omsorg samt barnomsorg. Med erfarenhet från tidigare projekt kommer vi alltid sträva efter ett överintag av elever för att täcka upp avhopp under utbildningstiden.

Genomförandefasen blir uppdelad i fyra terminer under projektets gång. Alla medverkande kommuner har som mål att implementera projektets resultat i sina ordinarie verksamheter och fortsätta med att utbilda servicepersonal då alla prognoser visar att behovet av denna arbetskraft kommer att bestå framöver. En stor betoning läggs på arbetsmarknadsnära insatser, praktik och prova på-tjänster under utbildningens gång. Initialt kommer utbildningar att bedrivas av kommunala vuxenutbildningar men även andra utbildningsanordnare kan kopplas in vid behov. Där kommer Arbetsförmedlingen att vara en viktig samarbetspartner för de medverkande kommunerna tack vare myndighetens kontakter med utbildningsanordnarna och olika arbetsgivare. Arbetsförmedlingen blir också en viktig samarbetspartner i framtagandet av deltagare till projektet. En rad olika professioner med ansvar att vägleda och informera om olika möjligheter på arbetsmarknaden kopplas in. Med projektet vill vi utöka resurserna och stödet för målgruppen genom att Sfi kopplas in för att tillhandahålla yrkessvenska.. Språkstödfunktionerna ("kulturombud") kommer även att finnas tillgängliga på arbetsplatser i syfte att länka samman arbetsgivarna med nyblivna arbetstagare i det första skedet i syfte att informera och förebygga eventuella språkliga eller kulturella missförstånd.

Avslutningsfasen inriktas i första hand på spridning och implementering av projektets goda resultat.

Nedan följer ett förslag på innehåll i en aktivitet/kurs som vänder sig till personer som har intresse att arbeta inom vård och omsorg och framför allt i äldreomsorgen (såbo) men även inom hemtjänst och funktionsnedsättningsområdet
Kurstid: 15 veckor, heltid. 2 dagar studier/v. 3 dagar praktik/v. Större delen av praktiken förläggs dagtid men deltagarna ska också praktisera på obekväma arbetstider och minst en helg under perioden.

- Introduktion. Schema, tydliggörande av anställningsform efter avslutad kurs.
- Lagar, tystnadsplikt/sekretess • Basala hygienrutiner • Praktik
- Det naturliga åldrandet • Sjukdomslära: Demens (Demens ABC), Stroke, Diabetes mfl.
- Funktionsnedsättning LSS •Kommunikation, bemötande • Den nationella värdegrunden
- Dokumentation (Treserva) •Observationer, avvikelser, rapportering • (Brandskyddsutbildning)
- (Ergonomiutbildning) Kroppen som arbetsredskap, egna hälsan (friskvård) • HLR
- Matsituation • Personlig hygien Munvård

Delprojekt Strängnäs vill starta en ny inriktning inom barnomsorgen "förskole assistent". Detta för att ge möjlighet till arbete för lågutbildade invandrare, öka rekryteringsbasen till yrket och att skapa en långsiktig kompetensförsörjning i kommunen. Det finns då flera steg att ta sig an yrket Assistent- Barnskötare – Förskolelärare. Detta ska bli bestående yrkesgrupper i kommunen för att säkerställa kompetensförsörjningen. Detta är även ett sätt att klara av de nya krav som kommer att uppstå i och med planerna på en 10 årig skolgång. Vilket innebär att det kommer att krävas mer lärarutbildad personal på olika nivåer och då behöver man frigöra tid för de olika yrkesrollerna som redan idag finns. Detta kan även öka attraktionskraften till yrket, att det finns karriärmöjligheter inom yrket. Vår målsättning är att alla personer skall läsa 500 poäng i grunden, sedan kommer detta att vara individuellt utifrån varje enskild individs behov av andra kurser/ämnen. Kan ex. vara SFI/SVA kombinerat med yrkesämnena, men även digitalisering m.m. De kurser som kommer att ingå i grunden är:

- Människors miljöer 100 p – Normer, värderingar, socialisations begrepp, värdegrund, kulturmöten, kulturkrockar, barns olika livsvillkor, dysfunktionella miljöer, utvecklande miljöer, interkulturellt perspektiv.
- Kommunikation 100 p – Kommunikationsmönster, sociala sammanhang, samtal, kommunikationens betydelse, muntligt framförande, mediekultur/digitalisering.
- Pedagogiskt arbete 200 p – (APL-kurs), Sveriges utbildningssystem, skolformer, läroplan, förskolan som verksamhet/ utbildning, planeringsarbetet, möta barn olika behov, inkludering, förhållningssätt, värdegrund, barnsäkerhet, arbetsmiljö.
- Naturguidning 100 p – Planera, leda och utvärdera aktiviteter i naturen, allemansrätt och lagar, fridlysning, information om växter och djur, identifiera olycksrisker, tillbud.

Vi kommer att jobba i en antagningsprocess där man blir intervjuad av studie och yrkesvägledare, arbetsgivare/HR och lärare. För att vi skall få en så komplett bild som möjligt av vad den enskilde individen behöver för att klara utbildningen, och vilka eventuella stödåtgärder som behövs. Vilka förutsättningar har individen att klara utbildningen? Man skall kombinera studier med praktik/APL för att kunna tillgodogöra sig det teoretiska i praktiken, tiden för att klara utbildningen är helt individuellt och beroende av vilka förkunskaper man har i ämnet. Examinationerna kan man ske på olika sätt teoretiskt, muntligt eller i en aktivitet allt utifrån individens förutsättningar. Alla deltagare kommer att påbörja utbildningen med en orienteringskurs där man mer går på djupet med individen och utbildningen för att både arbetsgivare och deltagare skall kunna se om detta är rätt utbildning för deltagaren.

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

Den primära målgruppen är kvinnor och män som är arbetslösa och står långt utanför arbetsmarknaden enligt beskrivningen av deltagare i Europeiska socialfondens utlysning. Alla deltagande kommuner har i sina behovsanalyser fastställt att underlaget är stort, något som säkerställer att det inte blir brist på potentiella elever. Personer med funktionsnedsättning som i övrigt vill och är lämpade till utbildningen kommer att få stöd i enlighet med den individuella kursplan som upprättas vid utbildningens början. När det gäller utrikesfödda och nyanlända finns det ett stort behov av språkutveckling som projektet kommer att tillhandahålla. De behöver också kunskaper om hur det svenska samhället fungerar och en förståelse för vad ett yrke ger när det gäller socialt

sammanhang. Projektets språkstödfunktioner kommer att ansvara för den delen och följer upp varje elev under utbildningen samt när eleven har kommit in på en arbetsplats.

En annan viktig målgrupp för projekt LIKES blir våra ordinarie verksamheter som direkt eller indirekt involveras i projektet. I första hand tänker vi här på kommunala vård och omsorg- respektive barnomsorgsinrättningar som vi vet är i behov av kompetent servicepersonal. Projektledningen och alla projektmedlemmar i egna och samverkande organisationer kommer i planeringsfasen att genomgå olika kompetenshöjande insatser utifrån de horisontella perspektiven, gott bemötande och sakkunskaper som är viktiga för projektets genomförande.

Arbetsförmedlingen har medverkat i förstudien till projekt LIKES och står därmed bakom ansökningsunderlaget.

Arbetsförmedlingen blir en viktig samverkanspart både som leverantör av deltagare och som anordnare av utbildningsinslag. Privata vård och omsorgsföretag kommer också att bli samverkanspartner samverkande utbildningsanordnare och potentiella arbetsgivare.

Till projektet knyts akademien och relevant forskning som kompetensstöd inom sakområdena, inklusive jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering. Vårt mål är ett kontinuerlig tillförsel av relevant kompetens, reflektioner kring resultat, stöd i att bearbeta hinder med mera. Detta gäller inte minst inom de tre horisontella perspektiven. Mycket av den kompetens vi behöver har vi redan inom våra egna organisationer. Vårt mål är att synliggöra den och att göra den tillgänglig för varandra. Vid nyrekrytering av personal till projektet kommer vi att prioritera personer med relevant språk och kulturkunskap.

Den nationella jämställdhetsmålen där kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv blir en utgångspunkt i alla våra insatser kopplade till projekt LIKES.

Projektets målgrupp, i synnerhet nyanlända invandare, varav de flesta för tillfället står långt ifrån arbetsmarknaden ska få verktyg som ska föra dem närmare arbetsmarknaden. Dessa verktyg är relevant utbildning samt olika integrationsförutsättningar som måste uppfyllas för att bli delaktig i samhället. Här tänker vi i första hand att öka kunskaperna i svenska och att lära sig hur det svenska systemet fungerar. Med stöd och vägledning genom projektet kommer personerna själva att identifiera vad de behöver för verktyg för att nå arbetsmarknaden och en social integration. När personen blir egen ägare av sitt "problem" och får stöttning att nå målet, ökar också motivationen och viljan till egen insats. Det handlar om empowerment, om att medvetandegöras om sin egen livssituation och att stärka tron hos individen så att individen själv äger nyckel till sin egen framtid och bryter en negativ trend av utanförskap och social isolering. Genom att få större kunskaper om det svenska samhället, genom språkinläringen och kontakter med de svenska institutionerna och det civila samhället ökar intresset för det svenska samhället hos målgruppen. De känner större samhörighet med det nya landet och får en vilja att bli delaktiga likvärdigt med samma rättigheter och skyldigheter som andra. När personerna får ett verktyg, i form av relevant utbildning, minskar även risk för diskriminering eftersom deras meriter kommer att värderas högre än deras bakgrund. Detsamma gäller personer med olika funktionsvariationer, som också generellt är en grupp som står längre bort från arbetsmarknaden. De rustas upp med utbildning och blir anställningsbara något som minskar risken att de sorteras bort vid nyanställningar. Flera oberoende rapporter och forskningar visar att utrikesfödda kvinnor har svårare att komma in på arbetsmarknaden jämfört med utrikesfödda män. Utrikesfödda kvinnor är lågutbildade i en mycket större utsträckning jämfört med andra jämförbara grupper i samhället. Projektet kommer därför att ha ett särskilt fokus på att hitta varaktiga metoder som stärker kvinnors möjlighet till arbetsmarknadsetablering genom att sänka trösklarna till deras första inträde på arbetsmarknaden. Utlandsfödda kvinnor lever generellt under större patriarkala strukturer som ofta inte ens problematiserats i hemlandet av olika orsaker. En vanlig orsak är att påföljderna av ett eventuellt ifrågasättande av patriarkatet kan vara svåra på de individer som vågar sig på det. Att problematisera dessa strukturer och lyfta fördelarna med kvinnans frigörelse genom arbete i första hand är nödvändigt utifrån både individens och samhällsperspektiv. Individens stora vinster är frigörelse från förtryck och att ta kontroll över sitt liv. Samhället vinner genom att bättre ta vara på den kompetens som finns bland dessa kvinnor och män samt genom att undvika att den förlegade människosynen cementeras och överförs till nästa generation.

Ett annat mervärde är positiva förändringar på vår egen organisationsnivå. Genom projektet kommer vi att skapa en väl fungerande metod och modell för hur man arbetar med denna målgrupp. Samverkan över myndighetsgränserna samt mellan myndigheterna och arbetsgivarna förbättras genom återkommande och kvalitativa kontakter under projektet. Genom organisationernas gemensamma lärande och samverkan, med varaktigt integrerade horisontella perspektiven, kommer målgruppen att få ett bättre bemötande. Vår organisation samt våra samarbetspartners får även en ännu kunnigare och mer kompetent personal som i framtiden fungerar som en kunskapsbank och stöd för alla. Dessutom blir vinsterna inte minst kostnadseffektiva då målet är att personer som står långt utanför arbetsmarknaden blir självförsörjande individer.

Om målgrupp från programområde 2 planeras delta i projektet, beskriv hur detta ska planeras och genomföras. Hur ska anställda och ledning engageras i analys och planeringsarbetet?

Riskanalys

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

Risk	Åtgärd
För lågt deltagarunderlag i något av delprojekten	Risken bedöms som väldigt liten. Åtgärden är mera marknadsföring och breddning av målgruppen
Utsedda styrgruppsrepresentanter lågprioriterar uppdraget (medelhög risk)	Aktualisera problemet på högre nivå.
För stora språksvårigheter hos målgruppen gör att få deltagare kvalificerar sig för anställning	Mera språkstöd och förlängd utbildningstid
Någon av de deltagande aktörerna hoppar av projektet	Projektet anpassas efter de nya förutsättningarna. Avstämning med ESF
Inget rekryteringsbehov hos arbetsgivarna (mycket låg risk)	Uppmanar deltagarna att studera vidare
En eller flera aktörer klarar inte medfinanseringskraven (medelhög risk)	Kostnaderna minskas. Tätare uppföljning av budget

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?

Projekt LIKES är i första hand ett arbetsmarknadsprojekt i syfte att skapa hållbara och mer effektiva samarbeten kring yrkesförberedande vuxenutbildning som inte består av hela gymnasiala kurser utan där utbildningens innehåll är sammansatt av delar av yrkeskurser på gymnasienivå och arbetsplatsförlagda utbildningsinslag. Vuxenutbildning är en viktig tillväxtfaktor och en nödvändig samhällskraft som säkerställer framtida kompetensförsörjning. Många oberoende forskningar och rapporter visar tydligt att brist på arbetskraft inom flera yrkesgrupper, och i synnerhet inom vård och omsorg samt barnomsorg, är stor. Behovet av den framtida arbetskraften kan inte endast tillgodoses av ordinarie gymnasieutbildningar. Kompetensförsörjningen måste komma ifrån andra källor i samhället, antingen genom arbetskraftsimport eller genom omskolningar via vuxenutbildning. Den förväntade effekten av projektet är att primärt medvetandegöra detta hos alla kommunala förvaltningar och initiera till upprättande av hållbara strukturer internt med ömsesidiga bidrag i samverkan som fokus. Målet är att genom samverkan planera och genomföra riktade insatser för att säkra framtida kompetensförsörjning för egna kommunala verksamheter. En effekt är också att samverka med andra vuxenutbildningar, utbildningsanordnare, myndigheter och potentiella arbetsgivare, privata och offentliga, i syfte att matcha utbud med efterfrågan på arbetskraft. Målet är att undvika nuvarande faktum att endast 35 procent av färdigt utbildade på arbetsmarknadsutbildningar kommer in i arbetet 90 dagar efter avslutad utbildning som det är läget i Södermanland idag.

Projekt LIKES kommer också att vara ett socialt och integrationsfrämjande projekt på alla samhällsnivåer. Det stora målet är att personer som för tillfället står långt ifrån arbetsmarknaden ska få ett konkret verktyg som ska fungera som ett kliv in på arbetsmarknaden. Dessa verktyg är relevant utbildning samt olika förutsättningar som måste uppfyllas för att kunna bli delaktig i arbetslivet. Med stöd och vägledning genom projektet kommer eleven själv att identifiera vad hon behöver för verktyg. På det sättet medvetandegörs eleven på sin egen livssituation och får stöttning att nå delmålen och målet. När framtidsutsikterna framställs som nåbara och synliga ökar också motivationen och viljan till egen insats. Vår projekttid bygger på att skapa förtroende och att vägleda eleven att ta egna initiativ. Det innebär att det krävs vissa förändringar på individnivån för att uppnå effekterna. Det handlar om att stärka tron hos individen så att individen själv äger nyckel till sin egen framtid och bryter en negativ trend av utanförskap och social isolering.

Förändringar på organisationsnivå handlar om att projektet kommer att påverka de myndigheter och organisationer som på olika sätt arbetar med målgruppen till att införa en väl fungerande utbildningsmetod där efterfrågan matchas med utbudet av arbetskraft. Samverkan över myndighetsgränserna samt mellan myndigheterna och utbildningsanordnarna förbättras genom återkommande och kvalitativa kontakter under projektet. Genom organisationernas gemensamma lärande och samverkan, med varaktigt integrerade horisontella perspektiven, kan personer som står långt ifrån arbetsmarknaden få ett bättre bemötande. Våra organisationer får även en ännu kunnigare och mer kompetent personal som i framtiden fungerar som en kunskapsbank och stöd för hela samhället. Dessutom blir vinsterna inte minst kostnadseffektiva då målet är att arbetslösa (varav de flesta uppstår försörjningsstöd eller etableringsersättning) blir självförsörjande individer. Det innebär mindre belastning på kommunerna samt på Arbetsförmedlingen och mera resurser för ett annat viktigt arbete inom deras kompetensområde. Förändringar på projektnivån innebär en utveckling av arbetssätt som varaktigt bidrar till att förkorta den tid det tar för en arbetslös att komma ut i arbete. Projektets insatser kommer att utvärderas fortlöpande för självgranskning och goda argument när projektet senare implementeras i ordinarie verksamhet. Projektet kommer att skapa en stödjande miljö där projektledningen är lyhörd för delprojektens utveckling, lärande och eventuella behov. Det ska finnas en beredskap i delprojekten och projektet som helhet att möta de situationer som uppstår under arbetets gång. Det kan handla om att kunna möta och bemöta könsrelaterade problem, tillgänglighetsfrågor samt diskriminering som kan uppstå så att den goda tilliten och relationerna finns kvar. Projektet som helhet ska ha en miljö som uppmuntrar till att både lyssna, lära, reflektera och utmana. Alla samverkande parter i projektet tar aktiv del i projektet och blir väl insatta i projektets avsikter, metoder och resultat. Uppföljning och utvärdering

visar tydliga projektresultat där kvinnors och mäns samt organisationens nytta av projektets insatser framkommer. Insatser som kan påvisa samhällsvinster uttryckt i pengar ska särskilt lyftas och betonas. Projektpersonal och alla involverade samverkansaktörer erhåller kompetens inom jämställdhet, icke-diskriminering och frågor som rör funktionsnedsättning och speciella behov som vissa individer kan ha. Projektet kommer att undanröja hinder för tillgänglighet och delaktighet.

Eftersom de horisontella kriterierna, jämställdhet, tillgänglighet och icke diskriminering, ska beaktas och integreras i projektet görs en värderingspolicy för både personalen och målgrupper. En gemensam grundsyn i projektet kommer att fastställas. Projektet kommer att ha nolltolerans mot alla former av våld och förtryck. I begreppen inkluderas även mobbning och härskartekniker. Alla delaktiga i projektet ska vara uppmärksamma och agera gemensamt om våld, förtryck, mobbning eller härskartekniker förekommer eller misstänks förekomma. Vi kommer att arbeta med utgångspunkt i att människor är kapabla och kompetenta. Det innebär att vi ser på varandra och andra som vuxna och myndiga personer som det går att ha förväntningar och krav på. Personer som har låg tilltro till sin egen förmåga kan bli hjälpta av att bli betrodda av andra. Projektet kommer att tillgängliggöra alla verksamheter för personer med funktionsvariationer. Vi skapar förutsättningar utifrån individens behov och är öppna för förändringar i syfte att öka tillgänglighet och delaktighet beträffande exempelvis lokaler, information och kommunikation.

Projektets värderingspolicy kommer att leva kvar och tillämpas inom andra verksamheter där delprojekten har genomförts.

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

Projektet LIKES skapar och stimulerar hållbara och mer strukturerade samarbeten kring vuxenutbildning. Det skapar effektiv och varaktig struktur för samverkan mellan kommunerna, Arbetsförmedlingen, utbildningsanordnarna och alla aktuella branscher av relevans för vuxenutbildning. Eftersom projektet bygger på att utbudet matchas med efterfrågan på arbetskraft förväntar vi oss omedelbara resultat i form av praktiktjänster och nyanställningar. Genom språkstöd och andra stödjande funktioner som skapas inom projektet får arbetsgivarna trygghet och tilltro till de nya servicetjänsterna. Projektet kommer att utforma en utbildningsmodell som är hållbar och ekonomisk lönsam för individ och samhälle. Projektet kommer att bidra till att viktiga funktioner inom välfärden upprätthålls. Forskningen visar att arbetskraftsbehovet inom välfärdsyrken kommer att öka kraftigt. Samhället står inför en stor utmaning när det gäller att lösa detta problem. Detta projekt kan utgöra en del av lösningen. För individen ger projektet alla fördelar som ett inträde på arbetsmarknaden utgör.

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

Uppföljning görs fortlöpande under projektets gång under ledning av projektledaren.

Uppföljningens resultat redovisas månatligen genom lägesrapporter. Kvalitativa uppföljningar genomförs en gång per termin genom enkätundersökningar för deltagare, samarbetsparter samt arbetsgivare. Projektet som huvudsakligen handlar om utbildning har därmed tydliga och mätbara indikatorer. Följande kvantitativa data blir:

1. Antal som genomfört utbildning fördelat på kön
2. Antal som deltagit i arbetsplatsförlagt lärande
3. Antal som kommit ut i arbete efter genomförd utbildning
4. Relativt antal som fått anställning i förhållande till dem som fullföljt utbildning.
5. Antal deltagare som har avbrutit utbildning och orsaken varför.
6. Projektets inverkan på kommunernas försörjningsstödkostnader
7. Antal deltagare som lotsats till annan åtgärd/verksamhet
8. Antal arbetsgivare/arbetsplatser som medverkat i projektet.
9. Antal deltagare som höjt sin språknivå utifrån SFI:s språknivåer.
10. Antal personer med diagnosticerad funktionsnedsättning som genomfört utbildning

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

Projektet har budgeterat med 600 000 kr i köp av extern utvärdering. Utvärderingen ska kunna medverka och möjliggöra att projektresultat blir tillvaratagna och implementerade i ordinarie verksamhet. Det betyder att den eller de som får i uppdrag att utvärdera projektet ska bistå projektet med trovärdiga beskrivningar av vad som fungerat bra, varför det fungerat bra och vad ordinarie verksamhet har att vinna på implementering. Insatser inom respektive delprojekt ska följas upp genom lärande utvärdering med syfte att få projektet att följa programteorin, beakta de horisontella perspektiven och styra mot sina mål. Genom lärande utvärdering ges också möjligheter att utveckla styrning och organisering och effektivisera arbetet över tid. Utvärderaren arbetar nära verksamheterna och genomför utvärderingsseminarier på lokal nivå. Vid dessa ger utvärderaren sin analys av projektets programtrogenhet, måluppfyllelse, styrning och organisering utifrån frågorna Vad? Hur? När? Vem? Utvärderingen ska medverka till att goda projektresultat blir tillvaratagna och implementerade i ordinarie verksamhet. Utvärderaren kommer att vara på plats för att planera sitt uppdrag tillsammans med projektledning och delprojektens ledningsgrupper.

En halvtidsutvärdering sammanställs och presenteras och en slutlig stor utvärdering i slutet av projekttiden. Använd utvärderare ska ha en dokumenterad kunskap och erfarenhet av att belysa jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskrimineringsdimensionerna. Det är viktigt att dessa teman integreras i uppföljningen och utvärderingen.

Utvärderaren ska vara en resurs för olika arbetsgrupper, exempelvis styrgrupp och projektledningsgrupper där avsikten är att planera för implementeringsinsatser i ordinarie verksamhet.

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

Inget samarbete planerat

Resursplanering

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

Inga aktiviteter finansieras enligt bestämmelserna för Europeiska Regionalfonden.

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

Utbildningarna i alla delprojekt med vuxenutbildning i fokus genomförs i de befintliga lokalerna.

Projektet bemannas av

Huvudprojektledare 100 %

Projektekonom 25 %

Projektadministratör 25 %

100 % Delprojektledare i varje delprojekt = 5 st

100 % Coach/praktiksamordnare i varje delprojekt = 5 st

2 x 100 % Lärarresurs (språklärare, yrkeslärare) i varje delprojekt = 10 st

25 % Ekonom/adm i varje delprojekt

Medfinans Dessa personer kommer att skriva tidrapporter som inlämnas månadsvis. Förutom dessa personella resurser kommer projektet också att upphandla externa föreläsare samt tolkar. Vid nyrekrytering av personal till projektet kommer vi att prioritera personer med kultur och språkkunskaper som överensstämmer med målgruppens bakgrund.

TIDS- OCH AKTIVITETSPLAN

1 januari 2020 Projektstart

1 februari 2020 Samverkansavtal mellan projektägare och delprojektansvarig påskrivet och klart.

1 Januari 2020 Huvudprojektledare och delprojektledare börjar arbeta

1 Januari - 30 april 2020 Rekrytering övrig personal

1 Januari - 30 april 2020 Planering av genomförandefasen med detaljerad aktivitetsplan och innehåll tar form och fastställs.

1 Januari - 30 april 2020 Framtagande av implementeringsplan

1 April - 30 april 2020 Framtagande av utvärderingsplan.

1 Mars 2020 Styrgruppsmöte projektet.

1 Januari - 30 april 2020 rekrytering av arbetsgivare som vill samarbeta med projektet.

1 Januari 2020 - 30 April 2020 Detaljplanering av utbildningsinnehåll. Görs i samarbete med arbetsgivare.

1 Mars - 30 Mars 2020 Styrgruppsmöte delprojekten.

1 April - 30 april 2020 Utbildning i jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering (det interkulturella perspektivet)

1 April - 30 april 2020 Handlingsplaner för jämställdhet, tillgänglighet och icke-diskriminering fastställs

1 Mars - 30 April Rekrytering av deltagare till första utbildningstillfället.

1 April 2020 Avstämningsrapport färdigställd och inskickad till ESF

1 Maj 2020 - 31 oktober 2020 Genomförandefasen (den första gruppen)

1 November 2020 - 30 april 2021 Genomförandefasen (den andra gruppen)

1 Maj 2021 - 31 oktober 2021 Genomförandefasen (den tredje gruppen)

1 november 2021 - 30 april 2022 Genomförandefasen (den fjärde gruppen)

Under tiden görs fortlöpande rekryteringar av deltagare till de nya grupperna, uppföljning av projektet samt utvärdering av delresultat. Styrgruppen samt referensgrupper för alla tre delprojekt träffas regelbundet. Utbildning inom de horisontella perspektiven genomförs under projektets gång.

31 januari 2021 Halvtidsseminarium

31 mars 2022 Slutlig utvärdering klar.

1 april - 31 maj 2022 Avslutningsfas och implementering av projektets resultat i ordinarie verksamhet

Maj 2022 Slutseminarium

Beskriv projektpersonalens kompetens för att genomföra och administrera projektet?

Projektägaren Samordningsförbundet RAR har erfarenhet av att driva EU-finansierade projekt. Förbundet har varit ägare av flera ESF-finansierade projekt, har ett nära samarbete med projektets organisationer som också ingår i samordningsförbundets finansiella samverkan och har rykte om att vara en stabil och kunnig projektägare. Utifrån tidigare projekt har vi tagit lärdom att det behövs kontrollfunktioner för att undvika felaktigheter i de månatliga redovisningarna. Vi kommer därför, i detta projekt, kalla samtliga projektledare och ekonomer till månatliga kvalitetssäkringsträffar. Vid träffarna går vi igenom alla fakturor och alla tim- och närvarorapporter som inkommit under föregående månad för att säkerställa att alla fakturor och rapporter är korrekta innan de registreras i projektrummet.

Vilka kompetenser kommer att upphandlas externt?

De kompetenser som upphandlas direkt är i första hand utvärderare. En annan viktig kompetens som upphandlas externt är utbildningsanordnarna vid ett större intresse för utbildningarna än vi hade förväntat oss och om egna kommunala resurser inte räcker till. Externa konsulter inom de tre horisontella perspektiven (jämförbarhet, tillgänglighet och icke-diskriminering) samt ämnesspecifika konsulter upphandlas och anlitas också. Tolkjänster upphandlas också externt i de fall resurser på de egna kommunala tolkförmedlingarna inte räcker till.

Hur säkerställer projektet att jämförbarhets- samt tillgänglighetskompetens finns hos projektpersonalen och samverkanspartners?

Projekt LIKES genomförs i kommunal regi. Alla berörda kommuner som har delprojekt i LIKES har inom egna organisationer ansvarsfunktioner och kompetenser som säkerställer att jämförbarhets-, icke-diskriminerings- och tillgänglighetsperspektiv beaktas. Kommunala strategier och utvecklare inom dessa ämnen mobiliseras och kopplas in i projektet redan under planerings/analysfasen. Dessutom finns en relevant kompetens på Samordningsförbundet RAR som kommer att äga projektet. Inom ramen för denna kompetens på RAR görs en planering och ett utbildningspaket för projektets personal som får utbildning och handledning i inledningskedet så att de kan hantera frågorna på ett bra sätt. Utbildningspaketet har gjorts tidigare inom ramen för andra ESF-projekt som har ägts av RAR. Flera utbildningsinsatser i jämförbarhet, tillgänglighet och icke-diskriminering kommer att erbjudas projektets kommande personal, styrgrupp och samverkanspartners. Syftet med insatserna är att med hjälp av ökad kunskap ge dessa principer extra fokus inför projektstart samt under hela projektets gång. I dessa ska projektpersonal, styrgrupp, samverkanspartners och projektledning delta. Även upphandlad utvärderare bjuds in för att delta i samtalen kring hur mål och uppföljning av resultat ska ha ett integrerat jämförbarhet, tillgänglighet och icke-diskrimineringsperspektiv.

Vilka resurser behövs för uppföljning och utvärdering?

I projektets inledningskedet upphandlas en extern utvärderare via ESF:s ramupphandling. Under planerings/analysfasen arbetas en mall för egenutvärdering fram. Uppföljningen utförs fortlöpande av den personal som arbetar i projektet. Vid valet av externt upphandlad utvärderare prioriteras kompetensen inom de tre horisontella perspektiven samt kompetens inom lärande utvärdering och socioekonomiska faktorer.

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

Jämförbarhet och tillgänglighetskompetens blir ett skalkrav i upphandling eller i val av utvärderare utifrån ramavtal. Under projektets planerings-, analys och genomförande fas kommer kompetensutvecklingsinsatser inom jämförbarhets-, tillgänglighet och icke-diskriminering att genomföras. Utbildningspaketet inom de tre horisontella perspektiven säkerställer att dessa genomsyrar hela projektet att en kontinuerlig analys genomförs. På det sättet säkerställer vi också att de tre perspektiven är med vid en framtida implementering av projektets slutsatser när fördelarna med arbetet för jämförbarhet, tillgänglighet och icke-diskriminering tydliggörs.

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

Det är inte aktuellt eftersom inga aktiviteter finansieras enligt bestämmelserna för Europeiska Regionalfonden.

Statsstöd

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

Ja Nej Nej, Vi är en myndighet

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

Annan finansiering

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

Ja Nej

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

Kommer projektet generera intäkter?

Ja Nej

Upphandling och kostnadseffektivitet

Lyder stödsökande under LoU, lagen om offentlig upphandling?

Vi är en upphandlande myndighet och följer LOU Annat

Hur kommer projektet att säkra att upphandling av varor och tjänster konkurrensutsätts så att kostnadseffektivitet uppnås: Genom att följa Samordningsförbundet RAR:s Upphandlingspolicy vid upphandlingar som görs av projektägaren. http://rarsormland.se/media/96139/Upphandlingspolicy_2014.pdf Delprojekten följer respektive organisations upphandlingspolicy och använder så långt det är möjligt den egna organisationens ramavtal. En upphandlingsplan bifogas ansökan där vi i första hand tar med de upphandlingar som ska göras under planerings och analysfasen. Under Planerings och analysfasen görs en ny upphandlingsplan där upphandlingar som ska genomföras under genomförandefasen specificeras.

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 i delprojekten av sammanlagt 2,1 tjänst per delprojekt (se fördelning under rubriken Resursfördelning) De kommunalägda delprojekten bidrar med medfinansiering i form av försörjningsstöd där vi har räknat på 15 deltagare inne i varje delprojekt med en närvarotid på 50 %. Delprojektet som ägs av Arbetsförmedlingen i Eskilstuna bidrar med aktivitetsstöd där vi har räknat på 15 deltagare med en närvarotid på 50 %. Varje delprojekt ansvarar för att medfinansieringskravet uppfylls. Om medfinansieringskravet inte uppfylls får delprojektägaren själv ta hand om den ekonomiska konsekvensen. Projektägaren bidrar också med 500 000 kr i kontanta medel.

Lista över medfinansiärer

Organisationsnamn	Nyköpings kommun	Organisations nummer 212000-2940
Kontaktperson för projektet	Rosmarie Gärdin	CFAR-nummer
Telefon	0155-24 87 81	
Organisationsnamn	Eskilstuna kommun	Organisations nummer 212000-0357
Kontaktperson för projektet	Veronica Haugahl Eklind	CFAR-nummer
Telefon	070-0893540	
Organisationsnamn	Flens kommun	Organisations nummer 212000-0332

Kontaktperson för projektet	Maria Ax	CFAR-nummer
Telefon	0157-430911	
Organisationsnamn	Strängnäs kommun	Organisations nummer 212000-0365
Kontaktperson för projektet	Patrik Nilsson	CFAR-nummer
Telefon	070-8468092	
Organisationsnamn	Katrineholms kommun	Organisations nummer 212000-0340
Kontaktperson för projektet	Pelle Norén	CFAR-nummer
Telefon	070-3239528	

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	Arbetsförmedlingen Sörmland	Organisations nummer 202100-2114
Kontaktperson för projektet	Niklas Lantz	
Telefon	010-4865990	

Sammanfattning av projektet på svenska

Projekt LIKES sänker trösklarna till arbete i Södermanlands län där arbetslösheten är bland det största i landet. Det är framför allt personer med utländsk bakgrund samt personer med högst förgymnasial utbildning som projektet vill underlätta inträde på arbetsmarknaden för. Projektet vill möjliggöra en effektiv matchning mellan arbetsgivarnas behov av arbetskraft och den arbetskraft som finns till förfogande efter avslutad utbildning. Idag råder det brist på matchning. I många fall erbjuds inte utbildningar som motsvarar arbetsgivarnas behov, något som leder till att arbetslösheten består även efter avslutad utbildning. När yrkesutbildaren och arbetsgivaren utformar och genomför utbildningen tillsammans så ökar möjligheten till bättre matchning. LIKES tar sin avstamp i de behov som arbetsgivarna, i första hand i de egna organisationerna, alltså den offentliga sektorn har. Men även näringsliv och privata företag omfattas av denna "uppsökande" verksamhet som görs initialt för att identifiera vilka yrken som det råder brist på. De yrkesområden med störst behov av framtida arbetskraft finns inom vård och omsorg samt barnomsorg och skolan. Denna brist beräknas också öka i framtiden. Syftet med projekt LIKES är att förstärka de branscher där ingångsjobben finns och i samverkan med dem skapa och stimulera strukturerade och varaktiga lösningar kring yrkesutbildning för vuxna. På det sättet skapar man möjligheter till snabbare vägar in på arbetsmarknad där bristyrken finns.

Det är flera syften med projekt LIKES och dessa är:

1. Att säkra framtida kompetensförsörjning inom för välfärden livsnödvändiga yrken, vård och omsorg samt barnomsorg, och
2. Att hitta effektiva strukturer för att tillgängliggöra arbetstillfällen för människor som har stora svårigheter att komma in på arbetsmarknaden genom att sänka trösklarna med hjälp av snabbare vägar in och lägre kvalifikationskrav.
3. Att ta fram ett koncept och en hållbar struktur för ett effektivare sätt att validera utländsk kompetens.
4. Att bygga upp ett utbildningskoncept där arbetsgivare och vuxenutbildning ansvarar tillsammans för utbildningens alla delar inklusive övergången från utbildning till anställning.

Eftersom de horisontella kriterierna, jämställdhet, tillgänglighet och icke diskriminering, ska beaktas och integreras i projektet görs en värderingspolicy för både personalen och målgrupper. En gemensam grundsyn utifrån allas lika värde och rätt till arbete kommer att fastställas.

Projekt LIKES kommer att bestå av fem delprojekt. Det är sex av nio sörmländska kommuner som i samverkan kommer att skapa en struktur för en effektiv vuxenutbildning inom vård och omsorg samt barnomsorg. Dessa kommuner, tillika delprojekt är:

1. Eskilstuna kommun
2. Strängnäs kommun
3. Nyköpings kommun
4. Flens kommun
5. Viadidakt (Katrineholms kommun och Vingåkers kommun)

Sammanfattning av projektet på engelska

The Project LIKES aims to lower the barriers for work in Södermanlands County where unemployment is among the largest in Sweden. It is primarily people with a foreign background and people with a low level of education whom the Project aims to facilitate their entry into the labor market for. With the Project LIKES we intend to create and develop an effective match between employers' need for Labour force and the Labour force that is available after graduation. There is a lack of effective matching today. Educations that have been offered today do not meet employers' need, which lead that unemployment remains even after the education is completed. When vocational educator and employers design and implement the education together, the opportunity for more effective matches increases. LIKES starts with the employers' needs for Labour force, primarily in the municipalities where the sub-projects occur, but also private companies will take part of the project's results because some of the educated people will end up working there. The occupational areas with the greatest need for Labour force, both today and in the future, are Health and Social Care and Child Care and School. The purpose of the Project LIKES is to strengthen occupational areas where work opportunities exist and in collaboration with employers create and stimulate structured and long-lasting solutions for vocational education for adults.

The main purposes with the Project LIKES are:

1. To secure and provide right skills for occupational areas where there is a lack of Labour force. Those areas are primarily Health and Social Care and Child Care.
2. To find and develop effective structures that provide work possibilities for unemployed people and that also lower the barriers for their entry to the Labour market.
3. To develop and implement a well functional model for validation of foreign competence.
4. To create and implement an effective educational concept where both employers and vocational educators are responsible for every step in the process from education to employment.

The main pillars of the Project LIKES are gender equality, inclusion for all and non-discrimination that will permeate every process of it.

The project LIKES consist of five sub-projects that are located in six different municipalities in the county.

1. The sub-project in the Municipality of Eskilstuna,
2. The sub-project in the Municipality of Strängnäs,
3. The sub-project in the Municipality of Nyköping,
4. The sub-project in the Municipality of Flen
5. The sub-project in Viadidakt that is a joint management of adult education and labor market initiatives in municipalities of Katrineholm and Vingåker.

Budgetöversikt

Resurser i projektet	Belopp
Kostnader socialfonden	41 410 257 kr
Kostnader av regionalfondskaraktär (ERUF)	0 kr
Summa kostnader	41 410 257 kr
Avgår kontant medfinansiering	17 670 000 kr
ESF-stöd	23 740 257 kr
Offentligt bidrag i annat än pengar	0 kr
Offentligt finansierad ersättning till deltagare	9 100 525 kr
Offentligt kontanta medel tillförda projektet	17 175 000 kr
Offentligt kontanta medel från projektägaren	495 000 kr
Privata bidrag i annat än pengar	0 kr
Privata kontanta medel tillförda projektet	0 kr
Privata kontanta medel från projektägaren	0 kr
Summa offentlig och privat medfinansiering	26 770 525 kr

Summa total finansiering	50 510 782 kr
ESF-stöd	47,00 %
Budgeterad medfinansiering från projektet	53,00 %
Krav på medfinansiering från projektet enligt utlysningen:	53,00 %

Kostnader	
Kostnader socialfonden (Analys- och planeringsfas)	2 750 334 kr
Personal	2 750 334 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)	38 659 923 kr
Personal	38 659 923 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Indirekta kostnader	0 kr
Intäkter	0 kr
Kostnader regionalfondskaraktär	0 kr
Personal	0 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Lokaler och administration	0 kr
Investeringar och utrustning	0 kr
Indirekta kostnader	0 kr
Intäkter	0 kr
Offentlig medfinansiering	
Offentligt bidrag i annat än pengar	0 kr
Personal	0 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Offentligt finansierad ersättning till deltagare	9 100 525 kr
Deltagarersättning	9 100 525 kr

Etableringsersättning	0 kr
Offentliga kontanta medel tillförda projektet	17 175 000 kr
Kontanta offentliga medel	17 175 000 kr
Offentliga kontanta medel från projektägaren	495 000 kr
Egeninsats	495 000 kr
Privat medfinansiering	
Privata bidrag i annat än pengar	0 kr
Personal	0 kr
Externa tjänster	0 kr
Resor och logi	0 kr
Utrustning och materiel	0 kr
Ungas mobilitet	0 kr
Privata kontanta medel tillförda projektet	0 kr
Kontanta privata medel	0 kr
Privata kontanta medel från projektägaren	0 kr
Egeninsats	0 kr
Egeninsats enligt gruppundantagsförordning	0 kr