

2011-3070014

IntegreraMeraSom

Slutrapport genomförande

Sammanfattning

Ge en sammanfattande beskrivning av projektidé och framkomna resultat.

Diarienummer Projektnamn Diarienummer

2011-3070014

Sammanfattning

Sundsvall är en mångkulturell kommun och som har under senare år tagit emot många flyktingar från Somalia och inflyttning av personer med utländsk bakgrund utgör idag det främsta befolkningstillskottet i länet. Det innebär att kommunen på olika sätt ska tillvarata alla människors resurser och använda de i samhället. Med anledning av detta genomförde Sundsvalls kommun i samarbete med Somaliska föreningen och Njurunda församlingen en förstudie utifrån tillgänglig statistik från bland annat arbetsförmedlingen och socialtjänsten. Där avsikten har varit att kartlägga behoven hos målgruppen Somalier och vilka aktiviteter som skulle hjälpa dem att närma sig arbetsmarknaden. Förstudien visade att arbetslösheten bland vuxna och ungdomar med Somalisk ursprung är cirka tre gånger högre i jämförelse med samtliga arbetslösa i Sundsvalls kommun. Sundsvalls kommun och avdelningen Arbete och Integration arbetar med introduktionsverksamhet för flyktingar och olika former av lönestöd och arbetsträning. Verksamheten har ett tydligt uppdrag att utveckla nya arbetsträningsarenor, att samordna kartläggning och handläggning på avdelningsnivå och att samordna integration och mångfald på förvaltningsnivå. Därmed tog nämnden för arbetsmarknad, vuxen utbildning och integration ett beslut att stödja insatser som skulle bidra till en ökad integration av Somalier. Projekt Integrera mera Som utvecklades med bland annat ett övergripande syfte att utveckla samarbetsformer och arbetssätt mellan aktörer och erbjuda individuella anpassade lösningar för målgruppen som leder till en ökad anställningsbarhet.

Målgrupp

Projektet riktar sig i första hand till Somaliska kvinnor och män som står långt från arbetsmarknaden. De ska ges möjligheter att arbeta utifrån sina egna förutsättningar och få en större chans att etablera sig i arbetslivet. Projektet ska underlätta för personer med somalisk bakgrund att träda in och stanna kvar på arbetsmarknaden samt utveckla nya och stärka befintliga samarbetsformer och arbetssätt mellan aktörer som erbjuder individuellt anpassade lösningar för målgruppen.

Följande funktioner ingick i projektteamet enligt projektansökan:

En projektledare 100 %,

En handledare 65 %,

En handledare 50 %

En ekonom/administratör 30 %.

Arbetsmarknadscoach (företagskoordinator) 50 %

En person som arbetar med spridning av resultat 25 %

Deltagarna i projektet hänvisas via arbetsförmedlingen.

FRIRPTAD v.1 [1383583287362] d.FRIRPTAD v.1

2011-3070014

Utifrån FAVIs tidigare erfarenheter och förstudier valde projektet att utgå från en helhetssyn på individen och ett salutogent och lösningsfokuserat synsätt. Handledningen leddes av tre somalier, en man och två kvinnor som arbetade som handledare och arbetsbetsmarknadscoach. Det grundade sig på de tankar som var uttryckta i förstudien att det skulle vara enklare att bemöta varje individ genom att de hade samma modersmål och liknande erfarenheter över att ha lämnat sitt eget land för att bosätta sig i Sverige.

Integrera mera som har arbetat fram en struktur och en arbetsmetod för målgruppen som kommer att överföras i ordinarie verksamhet efter projektavslutet. Som utgår från att varje individ blir bemött på individuell basis och utifrån det så görs en gemensam planering. Arbetsmetoden belyser både individens kompetens som innehåller färdigheter, kunskaper/erfarenheter, personlighet och motivation och även arbetsmarknadens behov av att kunna anställa. Styrgruppen och projektledning har deltagit i lärseminarier arrangerade av SPEL.

Dessa resultat har Integrera mera Som åstadkommit:

- Integrera mera Som har under projekttiden identifierat arbetat fram en kartläggningsstruktur kring att synliggöra kompetens utifrån ett individuellt arbetssätt. Se bilaga.
- Projektet har arbetat fram en arbetsmetod som utgår från ett samarbete med företag inom olika branscher, där det finns chans till anställning utvecklar vi utbildning och arbetsträning. I syfte att varje person ska bli anställningsbar på dessa företag. Se bilaga.
- Projektet har synliggjort behovet av tillgång till en bättre språkutbildning genom att den ska kunna kombineras så tidigt som möjligt med praktik.
- Projektet har också visat på behovet av arbetsmarknadskunskap och handledning ute arbetsplatsen.
- Avdelningen arbete och Integration har fått samlad på olika nivåer: individnivå gällande ökad förståelse av anpassande av de arbetsmarknadsutbildningar som finns i verksamheten, och på organisationsnivå FAVI, Socialtjänsten och arbetsförmedlingen gällande behovet av arbetsträningsplatser.
- Totalt deltog 93 personer. Av dessa var 35 kvinnor och 58 män. Se bilaga.
- 54 personer har gått ut i egen försörjning i form av arbete och 22 personer har påbörjat en yrkesutbildning.
- Förankringsarbetet av de erfarenheter och metoder som framkommit under projekttiden påbörjas parallellt med avslutning av Projektet Integrera mera Som. Sammantaget utifrån ovanstående är det projektets uppfattning att grunden är lagd för en bestående och långsiktig utveckling vad gäller integration på arbetsmarknaden.

Projektets resultat

Projektets resultat

ESF Slutrapport genomförande 20111010 Ver 1.03
Diarienummer 2011-3070014

- Redogör kortfattat för det problem och de behov som projektet avsåg att fokusera kring. - Redogör för projektets ambitioner att göra skillnad, det vill säga hur lösa problemet på ett bättre sätt. Ta utgångspunkt i den eller de programkriterier (lärande miljöer, samverkan, innovativ verksamhet, strategisk påverkan) som projektet valt, men också där så är aktuellt hur aktiviteterna av transnationell och regionalfondskaraktär bidragit. - Vilka resultat och förslag till goda lösningar har projektet lett fram till? - Vilken påverkan och genomslag har projektet åstadkommit på individnivå, organisationsnivå och system- och strukturnivå?

Problem och behov

Genom att ansvaret av mottagandet av nyanlända övergick till arbetsförmedlingen, etableringsformen 2010, förändrades avdelningen Arbete och Integration i Sundsvalls kommun. Samtidigt som det skedde kom det många somalier till Sundsvall med en bakgrund som inte matchar vårt samhälle. Där många upplevde det vara övermäktigt att hitta en plats i det. Det växte därmed fram ett gemensamt behov av samverkan mellan Sundsvalls kommun och arbetsförmedlingen för att kunna ge ett bättre planerat stöd in i arbetslivet och i samhällslivet.

Förankring

Ett lärande som projektet gjort är att i samverkan försäkra oss om att vi alla har ett gemensamt ansvar kring de frågor som berör målgruppen utrikesfödda. Det krävs en samsyn och att alla är införstådda i varandras uppdrag, verksamhet och att vi inför nya projektidéer delar vision, arbetssätt, mål och syfte med projektet. Fortlöpande möten med samverkansparterna och handledarna, projektledare, verksamhets- och avdelningschef har ägt rum för att hitta former för att skapa hållbarhet i samverkan. En god samverkan förutsätter styrning och struktur samt att den är sanktionerad på ledningsnivå och att en gemensam process ska integreras och förankras i den ordinarie verksamheten.

Lärande miljöer

Utveckla fler metoder och lärande miljöer för den målgruppen. En metod var att ha Somaliska handledare. Utmaningen för de Somaliska handledarna var att tillgodose de behov som varje individ hade. Handledarna fungerade som ett språkstöd under utbildningarna. Erfarenheter som gjordes i projektet var att det krävs mycket av en handledare som ska stötta och coacha till arbete och att det räcker inte att bara ha samma språk. En intressant faktor som projektet tar med sig var att deltagarna i projektet önskade att det bara skulle talas svenska. Samt att det inte fanns riktig tilltro till de Somaliska handledarna. Projektgruppen utvecklade därmed en struktur i det dagliga arbetet och handledarna fick ett större ansvar. Vidare så arbetade projektgruppen med att utveckla så ”verkliga” lärande miljöer som möjligt och det som gjordes var att all verksamhet som bedrevs dagtid integrerades in i Arbete och Integrations verksamhet och lokaler. Naturliga möten mellan svenska och utrikesfödda deltagare uppstod. Där språken och de olika kulturerna också möttes. Sammantagen framgångsfaktor är att det är av stor vikt för de arbetssökande att få befinna sig i en så ”verklig” verksamhet som möjligt för att kunna förstå hur det fungerar i det svenska arbetslivet och utifrån det kunna lägga fullt fokus på sin språkutveckling och arbetssökande .

Fördjupad metod åtta veckor

Avsikten med denna metod är att först synliggöra varje deltagares kompetens. Den innehåller två veckors praktik med syftet att synliggöra vad som fungerar respektive inte fungerar. Med de erfarenheter är det då möjligt att åstadkomma bättre förutsättningar för mer adekvat praktik och insatser som passar de enskilda deltagarna. Genom att deltagaren är i rörelse mot sin egen utveckling undviks inlåsningseffekter från såväl deltagare som arbetsplatsperspektiv. Med dessa områden som utgångspunkt arbetades en individuell planering fram. Ett lärande som skett i projektet är att individualiseringen är framgångsrik därför att deltagaren får hjälp och stöd att bearbeta hinder som försvårar utvecklingen mot egenförsörjning så tidigt som möjligt.

Samarbete med Sfi, föreningar och andra projekt

Under projekttiden har Integrera mera Som haft ett värdefullt utbyte med Sfi. Detta var genom samtal med pedagogerna kring några deltagares språkplaneringar. Handledarna har tilldelats kunskaper och material. Språkinläringen är olika för varje individ och vi kommer därför att

utveckla andra lärmiljöer som möter den enskildes behov och som matchar med arbetsmarknaden. Där vi också tittar på tidigare yrkesbakgrund som anpassas och kompletteras efter individens målsättning. Detta är en viktig faktor som kommer att ingå i det fortsatta arbetet efter projektets avslut.

Projektet har också haft ett samarbete med Somaliska Föreningen och Internationella Föreningen med seminarier och diskussioner kring ämnet Kulturorientering. Genom att förstå varandras kulturer underlättas integrationsarbetet avsevärt. Företrädesvis handlar det om den sociala kulturen på arbetsplatser och i privatlivet och att arbetsplatskulturen i Sverige är annorlunda än i Somalia.

Erfarenhetsutbyte av ett annat projekt, Mellansteget som har arbetat fram tekniska hjälpmedel för personer som har fysiskt eller psykiskt handikapp.

Rutiner och deltagarflöden

Rekrytering av deltagare har Arbetsförmedlingen haft huvudansvaret för och i samverkan med Socialtjänsten. Vidare har projektet upparbetat kanaler med både Arbetsförmedlingen och Socialtjänsten för informationsbearbetning och fått till stånd välfungerande rutiner för flöden av information till både Arbetsförmedlingen och Socialtjänsten. Att skapa väl fungerande samarbeten kring inflödet av deltagare har varit en viktig framgångsfaktor i projektets arbete. Rekryteringen har skett genom att intresserade personer anmälts av Arbetsförmedlingen till projektledaren.

Arbetsmarknadscoach

Arbetsmarknadscoach har haft ett nära arbete med deltagare i samtal kring framtidsvisioner, faktorer som ökar anställningsbarheten samt informerat om frågor kopplade till arbetsmarknad och vägar till densamma. Projektet har sett värdet av att ha en arbetsmarknadscoach genom att motivationen hos deltagarna har ökat vad gäller efterfrågan på studiebesök och praktikplatser. Arbetsmarknadscoachen har också arbetat aktivt med att utveckla samverkan med näringslivet, små och stora företag och kommunala bolag samt kommunens arbetsträningsarenor. Erfarenheter som projektet tar med sig är att det krävs mycket tid och energi i utvecklingen av samverkan med näringslivet. En god struktur behövs för att kunna överbrygga strukturella hinder i form av skilda regelsystem. Vidare krävs att de samverkande har ett tydligt gemensamt mål med praktiken och att det sker täta uppföljningar så att de behov som man vill tillgodose ska kunna uppfyllas. Slutligen behövs en förbättrad kommunikation och en samsyn för att övervinna kulturella hinder i form av skilda ideologier och kunskapsbakgrunder.

Handlingsplaner

Alla deltagare har haft en handlingsplan som redogjort för syftet med att delta i projektet, den har sedan följts upp under den tiden i projektet och efter varje uppnått delmål. Befintliga handlingsplaners utformning och innehåll varierar stort och det har varit ett av de utvecklingsområden projektet hade för avsikt att arbeta vidare med. De olika handlingsplanerna är upprättade av olika funktioner med olika syften av att de ska kunna fyllas i av deltagaren själv. Projektets strävan efter likformiga handlingsplaner grundar sig i en önskan om tydlighet för deltagaren, en möjlighet att se deltagarens utveckling över tid, synliggöra och kunna kommunicera deltagarens utveckling och säkra överlämningspunkterna mellan olika aktiviteter.

2011-3070014

Medvetet arbetssätt

Projektet Integrera mera Som är processororienterat i den meningen att projektets verksamhet följer deltagaren under en längre period där olika insatser stödjer den enskilda individen i en process. Projektet har erfårit nyttan med ett medvetet arbetssätt kring deltagaren som utgår från ett helhetsperspektiv genom exempelvis samtal med arbetsförmedlingens handläggare, socialtjänstens handläggare och sfi lärare. Genom detta arbetssätt kommer deltagaren i fokus och de olika insatserna som tidigare har gjorts för deltagaren kan utvecklas och fördjupas på ett bättre sätt. Så att det följer en röd tråd i stället för att börja om på nytt varje gång individen deltar i ny aktivitet. Det gynnar verksamhetsutvecklingen och kommer deltagarna till godo genom en förbättrad samsyn kring individens planering av de inblandade aktörerna.

Syfte och mål med projektet

- Redogör för projektets syfte/projektmål, delmål och avsedda resultat. - Vad har projektet uppnått i förhållande till mål och planerat upplägg? Redogör dels med kvantitativa mått, dels kvalitativt i form av till exempel erhållna kunskaper och förändringar i attityder, riktlinjer, beteende etc. - Vilket lärande åstadkom ni i projektet såväl internt som externt? - Redogör för orsaker till avvikelser i förhållande till planerad verksamhet i projektansökan och hur detta har påverkat projektbudgeten. Diarienummer 2011-3070014

Syftet med projektet

- att öka anställningsbarheten hos den somaliska gruppen
- att främja somaliska flyktingfamiljers och flyktingungdomarnas framtid
- att skapa möjligheter för deltagarna att finna en egen försörjning på den ordinarie arbetsmarknaden samt
- att ge en samlad kunskap om vilka behov som finns hos målgruppen

Den kunskap som sammanställs om målgruppens behov och situation inom ramen för projektet ska ligga till grund för verksamhetsplanering och metodutveckling i mottagandet av nyanlända somalier i Sundsvall.

Projektets två övergripande mål:

1. Målgruppens möjligheter till integration och en positiv etablering i samhället ska öka. Efter projektiden på två år ska 48 personer som deltagit i projektet ha en egen försörjning i form av arbete eller utbildning.
2. En samlad kunskap ska erhållas om målgruppens behov och situation.

Denna kunskap ska sedan ligga till grund för fortsatt utveckling av mottagandet av somaliska flyktingfamiljer och ungdomar. Målet är att framtida flyktingmottagande ska förbättras.

Deltagarmål

Enligt projektplanen ska sammanlagt 80 personer ha deltagit i projektet, varav 35 kvinnor. Totalt deltog 93 personer. Av dessa var 35 kvinnor. Deltagarmålet har med andra ord uppnåtts.

Sysselsättningsmål

Totalt 48 personer skulle ha en egen försörjning i form av jobb respektive påbörjat utbildning efter projektet. När alla deltagare avslutat tiden i respektive projektomgång hade sammanlagt 54 personer någon form av anställning. Dessutom var det 22 personer som påbörjat en yrkesutbildning. Därtill kommer ett antal personer i praktik.

Anställningsbarhetsmål

En av projektets ambitioner har varit att öka anställningsbarheten hos den somaliska gruppen. Genom att fokusera varje deltagares individuella behov framgår vilka behov som föreligger för att kunna anställas. Här skiljer det sig mellan könen eftersom merparten av kvinnorna saknar grundläggande skolgång och yrkeserfarenhet. Männen står i många avseenden närmare arbetsmarknaden i både ett utbildningsperspektiv och ett yrkeserfarenhetsperspektiv.

Framtidsmål

Somaliska flyktingfamiljers och flyktingungdomarnas framtid har främjats genom att projektet har bidragit till att bryta en isolering hos somalierna i kommunen. Inte minst gäller detta de somaliska kvinnorna, genom att de ha fått ökad kunskap om de olika arbetsplatserna i Sundsvalls Kommun. De har varit ute på flera studiebesök och fått intervjuat och träffat arbetsgivare.

Försörjningsmål

Det har skapats möjligheter för deltagarna att finna en egen försörjning på den ordinarie arbetsmarknaden genom ett nära samarbete med arbetsgivarna. Som har berättat om de ”osynliga” jobben på arbetsmarknaden och det finns en grupp som fortfarande befinner sig långt från arbetsmarknaden som kan ha en chans att få dessa jobb. Det är somaliska kvinnor som saknar grundläggande skolutbildning och yrkeserfarenhet. För dessa behövs ett fortsatt stöd i form av coachning men även yrkesutbildning.

Kunskapsmål

Projektet har fått en samlad kunskap om vilka behov som finns hos målgruppen. Kunskaperna kommer att användas fortsättningsvis, i synnerhet för att stötta dem som befinner sig längst från arbetsmarknaden. Antal Projektet ”Integrera Mera Som” genomfördes under fyra deltagaromgångar. Varje omgång har omfattat 16 veckor. Ett antal personer deltog under flera av dessa omgångar. I vissa fall tillkom någon eller några deltagare under en omgång medan andra har slutat mitt under pågående omgång. Antalet personer som ville delta sjönk inför den andra omgången. Emellertid ökade intresset för projektet rejält under projektets senare hälft. Inledningsvis var det svårt att rekrytera kvinnliga deltagare. För att kunna uppfylla målet om antal kvinnor gjordes därför en särskild satsning inför den sista omgången. Det mål som var uppsatt för antal deltagare har uppnåtts både totalt sett och när det gäller fördelning mellan könen.

Antal deltagare fördelat på kön och uppsatta mål

Planerat antal Totalt: 80 personer varav män 45, kvinnor 35 Faktiskt antal: Totalt: 93 personer varav män 58, kvinnor 35 Behov av stöd Under respektive omgång kartlades varje deltagares behov av stöd för att kunna försörja sig via arbete. Genom kartläggningen tydliggjordes projektdeltagarnas situation. Det framgår att deltagarnas behov för att kunna integreras i arbetslivet handlar om stöd i form av coachning och yrkesutbildning. Av alla deltagare är det 70 procent som är i behov av coachning och nästan lika många en yrkesutbildning. Således behöver många både stöd i form av coachning och yrkesutbildning. Behovet kan förstås av deltagares brist på grundläggande skolgång, brist på yrkeserfarenhet men också p.g.a. skillnader som utmärker Somalia och det svenska samhället. Sysselsättning och försörjning efter projektet

Projektet har bidragit till att många gått från sysslolöshet och en SFI-tillvaro till olika former av sysselsättning. En stor grupp arbetar idag och får sin försörjning via Kom i Jobb. Andra har fått Instegsjobb eller en annan anställning. Det framgår att projektet lett till att sammanlagt 59 personer arbetar i någon form efter avslutat projekt. Dessutom deltar 22 personer i yrkesutbildning. Sammantaget blir detta 81 personer, vilket ska ställas mot 48 deltagare som var det uppsatta målet. Sammanfattningsvis av den somaliska gruppens behov för att kunna integreras i Sundsvall och det svenska samhället med fokus på möjligheten att kunna försörja sig på ett arbete framstår 16 veckor en allt för kort tid för att personer som saknar tillräcklig grundläggande utbildning och yrkeserfarenhet ska förväntas stå på egna ben. Projektet har bidragit till en god inblick i somaliernas situation och vilka behov av stöd dessa personer har. Utan detta projekt hade sannolikt en stor del av somalierna i Sundsvall förblivit isolerade och fått stå utanför både samhälle och arbetsliv hänvisade till ett långvarigt bidragsberoende och en tillvaro som kretsar kring SFI. Via projektet har emellertid många fått en rejäl skjuts på vägen till integration, inte minst de kvinnor som projektet lyckats nå. När man arbetar med integration av somalier som beviljats uppehållstillstånd i landet måste därför hänsyn tas till att många har en mycket begränsad grundutbildning. Detsamma gäller yrkeserfarenhet. Sannolikt är det dessutom många som har en traumatisk bakgrund beroende på situationen i Somalia. Sociala, ekonomiska och kulturella skillnader mellan länderna påverkar också. Socioekonomiska effekter För de personer som erhållit en anställning på den ordinarie arbetsmarknaden är de socioekonomiska effekterna givetvis positiva ur alla aspekter.

Förändringar i projektorganisationen

Eva-Lotta Falk tillsattes som ny projektledare from 1 november 2012 och samtidigt gjordes en budgetförändring. Vi flyttade budgeterade medel för utbildning till att öka personalstyrkan med en heltidstjänst. Det innebar 3,2 heltidstjänster istället för 2,2.

En projektledare 100 %, En handledare 65 %, En handledare 50 % En ekonom/administratör 30 %. Arbetsmarknadscoach (företagskoordinator) 50 % En person som arbetar med spridning av resultat 25 %

Bakgrunden och motivet till den önskade förändringen är att projektet inte har hittat rätt kompetens hos anordnare vid genomförande av utbildning som t ex förmågan att språk- och individanpassa utbildning. Arbete och integration har personal med den kompetens som efterfrågats och som därför har fungerat som extraresurser i projektet. Arbetsförmedlingen har också kostnadsfritt erbjudit utbildning utifrån de språkliga och individuella behov som krävts. Projektet har därför använt interna resurser och de utbildningar som Arbetsförmedlingen vilket har gjort att projektet inte förbrukat mindre medel än beräknat för utbildning

Arbetssätt

Arbetssätt

ESF Slutrapport genomförande 20111010 Ver 1.03

Vad var ert huvudsakliga arbetssätt? Beskriv kortfattat vilka metoder, utbildningar och andra aktiviteter som användes. Vad i metoderna och aktiviteterna var det som gjorde skillnad, d.v.s. som ledde fram till det önskade resultatet? Beskriv eventuellt nya metoder eller material som tagits fram i projektet.Diarienummer 2011-3070014

Projektet har tillhandahållit ett underlag för situationer som möjligt dock med individanpassning i form av arbetsuppgifternas utformning och schemaläggning. Som stöd för deltagarna har en eller flera handledare och arbetsledare funnits på arbetsplatserna

Metoder

Följande metoder har använts under projektiden:

- Ett värdegrundsmässigt bemötande där individen äger sin egen utveckling och Kompetenskänslan stärks. Se vidare i bilaga.
- Rätt förväntningar hos deltagaren genom kontinuerligt uppdaterade handlingsplaner.
- Strukturerad planering med praktik och arbetsträning på arena och på arbetsplatser i kombination med utbildning med b. l. a genom användandet av KASAM (Känsla av sammanhang - begriplighet, hanterbarhet, meningsfullhet).
- Heterogena grupper utifrån kön, ålder, bakgrund, etnicitet vilket återspeglar samhället och arbetsplatser i stort och stärker gruppdynamiken.
- Arbetat med "lärande i praktiken" genom yrkesorienteringskurser parallellt med praktiskt arbete
- Coachning och förhållningssätt och tekniker från metoden Motiverande samtal
- Entreprenöriellt förhållningssätt som skapar empowerment.
- Arbetat med att utveckla mallar för handlingsplaner enkla ordlistor, material med bilder och översättning av det material som finns i förvaltningen.
- Studiebesök som metod för att ge ökad kunskap om arbetslivet samt att synliggöra olika yrkesområden.
- Föreläsningar och diskussionsseminarier av företag och privat personer som beskriver sin väg till arbete,
- Arbetat för ökad tillgänglighet i såväl miljö, verksamhet, kommunikationsstrukturer och informationsmaterial. Projektgruppen deltog i en tillgänglighetsutbildning med Barbro Lindgren, Processtöd esf. Barbro lyfte frågorna som berör förankring av hur vi arbetar med tillgänglighet. Hur vi ska förmedla de kunskaper vi har fått och hur vi tänker på att arbeta med tillgänglighet i vår egen förvaltning och vidare ut i kommunen.
- Arbetat för ökad jämställdhet i projektet genom att lika många män och kvinnor har fått möjlighet att delta i projektet och att det har gjorts en anpassning av kurser som främjar både män och kvinnor. Arbetat med arbetsplatser utifrån ett jämställdhetsperspektiv samt i seminarier och diskussionsformer angående jämställdhetsfrågor.

Projektet upplever att det är kombinationen av dessa metoder och helhetssynen på individen som har visat sig framgångsrikt.

ESF Sutrapport genomförande 20111010 Ver 1.03Diarienummer 2011-3070014

Deltagande aktörer i projektet

Aktörer som ingick i projektet var:

- FAVI – projektägare som bidrog med medfinansiering i form av personal. Sammankallande i styrgruppen och nyckelaktör avseende strategiskt påverkansarbete.
- Arbetsförmedlingen – bidrog främst som medfinansiär i form av olika former av deltagarersättning. Aktiv i styrgruppen och nyckelaktör avseende strategiskt påverkansarbete.
- Socialtjänsten - bidrog främst som medfinansiär i form av deltagarersättning så som försörjningsstöd. Aktiv i styrgruppen och nyckelaktör avseende strategiskt påverkansarbete.
- Föreningen Somaliska Diaspora - bidrog främst som stöttning för den Somaliska gruppen och aktiv i styrgruppen.

Följande funktioner ingick i projektorganisationen:

Projektgrupp

I projektgruppen ingick personal anställd i projektet. De träffades en gång per vecka i form av utvecklingsmöten och under planeringstillfällen. Vidare har gruppen träffats för APT (Arbetsplatsträff) en gång per månad. Gruppens arbetssätt kan bäst beskrivas som ett omfattande arbete i syfte att utveckla handledarrollen och att hitta roller och ansvar inom arbetsgruppen och rutiner för samverkan och samarbete.

Styrgrupp

I styrgruppen ingick alla aktörer och föredragande var Projektledaren och ekonomen/administratören. Representationen har i stort bestått av chefer som har möjlighet att påverka implementeringen av projektresultaten under och efter projekttiden. Styrgruppen har träffats 1 gång varannan månad. Styrgruppens huvudarbetsuppgift kan bäst beskrivas som att de ska värna om att projektet förverkligas i enlighet med projektansökan och antagen projektplan. Ansvaret att sprida kunskap om projektets verksamhet inom respektive organisation vilar på styrgruppens medlemmar.

Arbetsförmedlingen

AF har bidragit med rekrytering av deltagare och handläggarnas tid i form trepartssamtal och underlag för arbetsförmågebedömning.

Socialtjänsten

Integrera mera Som har i samverkan har utvecklat rutiner tillsammans med Socialtjänsten så att hanteringen av deltagarnas närvaro och ersättning administreras på samma sätt Det fanns tidigt i projektet tankar om att Somalier ska hjälpa Somalier till jobb och att det ska vara en framgångsfaktor. Detta utgick utifrån två tankesätt: det första var att det upplevs att språket och språkinläringen hindrar individen till att komma vidare ut i arbete och det andra var att de inte ska behöva vänta så länge på en praktik på en arbetsplats eller en tid hos en handläggare. Därför anställdes det Somaliska handledare i projektet

Redogör för vilka aktörer (organisationer, företag, myndigheter) som ingick i projektet, samt vad de konkret bidrog med, både vad gäller engagemang, ekonomiska resurser och påverkansarbete. Redovisa dessutom arbete i projektgrupp, styrgrupp och/eller referensgrupp samt gruppernas sammansättning. Hur har grupperna fungerat?Diarienummer2011-3070014

Jämställdhetsintegrering

Redogör för hur ni arbetat med jämställdhetsintegrering i ert projekt. Relatera till projektplan och utmaningar under arbetets gång. Diarienummer 2011-3070014

Projektet har integrerat jämställdhet genom att beakta frågorna vid rekrytering av deltagare i projektet, vid planering av arbetsuppgifter, utbildningar och vid uppföljningssamtal.

Projektet har också haft en ambition att skapa lika möjligheter till män och kvinnor som deltagit i projektet genom att påverka valet av aktiviteter i projektet.

Ett arbete med att finna praktikplatser/utbildningar som kan locka kvinnor till mer mans dominerande yrken och vise versa. Handledare jobbar med att få mer samsyn för män och kvinnor och förhindra köns indelning både i vardag samt yrkesmässigt. Alla deltagare ska kunna uttrycka sig öppet kring sina åsikter, känslor samt upplevelser i diskussionsforum.

Handledarna arbetar också mer för att synliggöra detta genom att våra kvinnliga handledare gjort studiebesök på de arbetsplatser där det är mestadels arbetar män, för att göra ett uppföljningssamtal eller för att ordna en praktikplats deltagare.

Vi har arbetat med olika material om arbetslivet i Sverige där jämställdhetsfrågor diskuteras.

Handledare och deltagare har deltagit i tre dagars jämställdhetsseminarium med Abdinoor Mohamed från Växjö som hade föreläsning och gruppdiskussioner kring dessa ämnen.

Kulturorientering

Som ny i Sverige och Sundsvall behöver man förstå de kulturella värderingar och traditioner som finns här. Genom att förstå varandras kulturer underlättas integrationsarbetet avsevärt. Företrädesvis handlar det om den sociala kulturen på arbetsplatser och i privatlivet. Arbetsplatskulturen i Sverige är annorlunda än i Somalia. Ett konkret exempel är värdet av att i Sverige passa tider. Det finns exempel där somalier etablerat sig på arbetsmarknaden fullt ut, men där processen att anpassa sig till arbetsplatskulturen inte alltid varit enkel. Det har ofta berott på bristande kunskap om arbetsplatskulturen. Skillnaden i hur sociala relationer byggs upp och vårdas i Sverige skiljer sig åt från Somalia Abdinoor kommer själv från Somalia och har med sig den kulturella förståelsen från sitt hemland och vet också vilka svårigheter många Somalier i Sverige stöter på när de ska integreras in i vårt samhälle. Abdinoor berörde bland annat värdegrundsfrågor som vi har här i Sverige när det gäller jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsplatserna de olika kulturerna och hur vi lever i Sverige för att må bra.

Läskunnighet

Många människor som kommer från länder märkta av krig exempelvis Somalia har bristfällig, liten eller ingen läskunnighet med sig till det nya landet. När nu många somaliska familjer återförenas är det troligheten att läskunnigheten bland dem kommer att vara låg. För att kunna lära sig svenska är det viktigt att man kan hantera sitt eget modersmål. Det är ett viktigt steg för att lära sig svenska och bli jämställd i det svenska samhället.

Media och invandrare

Utveckla invandrades relation till media, men också hur bilden av invandrare i media kan förändras genom goda exempel, men också till att invandrare genom media kan hålla sig väl informerad om vad som händer och sker i kommunen. Detta ger en ökad känsla av att vara en del av samhället och få en personlig känsla av delaktighet. Flera kvinnor från Somalia diskuterar aldrig samhällsfrågor. Hindra ungdomars radikaliserings. Syftet är att genom internationella erfarenheter förhindra en möjlig radikaliserings av unga somalier och arbeta

förebyggande och preventivt istället för att hantera eventuella problem i efterhand. Stödja unga somalier att hitta sin identitet och vara ett alternativ till utvecklandet av en radikaliserings, antisociala vanor och förhindra religiös terrorism. De vuxna ska kunna vara förebilder åt de yngre.

Under sista delen av utbildningen diskuterades vilka forum och frågor som kan lyftas och belysas i FAVIs fortsatta jämställdhetsarbete. FAVI har ett pedagogiskt forum där resultatet av utbildningen kommer att processas för fortsatt arbete.

Jämställdhetsarbetet följde projektplanen och några direkta utmaningar uppstod inte under projekttiden.

Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning

Redogör för hur projektet arbetat för att förverkliga visionerna vad gäller tillgänglighet i projekt.

Relatera till projektplan och utmaningar under arbetets gång.

Det främsta arbetet som utförts i tillgänglighetsarbetet är individualisering. Utifrån kompetensbegreppet som innehåller färdigheter, erfarenheter/kunskaper, personlighet och motivation. Ett stort arbete har lagts på att skapa strukturer som handlar om att kunna överblicka och förstå målet med arbetsuppgifter, se sammanhang, dra nytta av erfarenheter och kunna avgöra tidsåtgång. Även i relationer behövs tydlig struktur i form av kommunikation, kroppsspråk och språkbruk. Struktur är inte styrning av personens utveckling utan en metod som förtydligar, organiserar, gör aktiviteter förståeliga, bygger upp helheter och hjälper till att hålla samman en ibland kaotisk världsbild.

Sfi – pedagoger har hjälpt till med individuell anpassning av språket i både utbildning, och på arbetsplatsen. I samverkan med arbetsförmedlingen har vi haft tillgång till en psykolog och FAVI har en arbetsterapeut som vi kunnat rådfråga.

Projektet har arbetat mycket med att förtydliga roller och ansvar. Handledarna har skapat rutiner kring närvarorapporteringar, gjort individuella scheman och planeringar, mötesstrukturer och dokumentationsrutiner. Genom tydliga handlingsplaner, samtal med deltagarna och uppföljningssamtal på arbetsplatserna har en struktur upprättats så att syften, riktning och nuläge blir synliga. De samtal och reflektioner som handledaren kontinuerligt genomför med deltagarna är ett sätt att skapa förutsättningar för deltagaren att nå självinsikt och att organisera och planera sitt handlande.

Regionala prioriteringar

I den Regionala Tillväxtplanen (RTP) för Västernorrland lyfts bland annat entreprenörskap fram. Projektledaren har kompetens inom ett entreprenöriellt förhållningssätt och projektdeltagarna har därigenom fått ta del av den kunskapen i sin dagliga verksamhet. Kunskapen om entreprenörskap har därigenom ökat i målgruppen. Vidare har Integrera mera Som arbetat med att underlätta övergången till arbetsmarknaden via arbetsträning inom en arena vilket sen övergår till en praktikplats. Detta bidrar till RTP:s mål att uppnå en lättare övergång mellan utbildning och arbete för att därigenom få personer snabbare in på arbetsmarknaden t ex via praktikplatser.

Spridning och påverkansarbete

Redogör för hur ni arbetat med spridning och påverkansarbete.

ESF Slutrapport genomförande 20111010 Ver 1.0

- Vilka personer/organisationer har ni riktat er till? - Hur kan projektets idéer och erfarenheter omsättas i annan verksamhet? - Vilka ytterligare insatser för påverkansarbetet skulle behövas för att nå dit ni vill? Vem/vilka bör göra det?

2011-3070014

I projektansökan framgår att Integrera mera Som skulle arbeta med strategiskt påverkansarbete genom att samarbeta med de aktuella aktörerna kring individen. Det utfördes genom kontinuerliga möten och genom mail. Projektet arbetade gränsöverskridande genom ett samarbete och ett studiebesök i Södertälje kommun, Tenstas Medborgarkontor och ett studiebesök i riksdagen med Eva Lohman, riksdagsledamot i moderaterna i syfte att skapa ett nätverk mellan kommunerna.

Projektet skulle delge information om projektets fortskridande och resultat till identifierade aktörer. De aktuella aktörerna valdes ut i förprojekteringen och de gavs en plats i projektets styrgrupp. Där de viktiga delarna av det strategiska påverkansarbetet skulle ske i styrgruppen och genom styrgruppens medlemmar till respektive hemorganisation. Projektledaren ansvarade för att delge styrgruppen information om projektets fortskridande och resultat.

Syftet med det strategiska påverkansarbetet var att implementera resultat, erfarenheter och framgångsrika arbetssätt i ordinarie verksamhet hos projektägare och hos andra identifierade relevanta aktörer. Målet var att projektresultaten skulle förändra organisationernas arbete på ett bestående sätt. Det påbörjades ett arbete utifrån de framgångsfaktorer som kommit fram, parallellt med den avslutande fasen i projektet

Målsättningen att sprida kunskap om och framgångsfaktorer för projektet till andra externa aktörer så som till andra arbetsmarknadsenheter har varit mycket framgångsrikt och det gjordes i en avslutande konferens .

Det strategiska påverkansarbetet som projektet har bedrivit har varit framgångsrikt i det avseendet att det idag har utvecklats en metod och arbetssätt som har utgångspunkt i samverkan med näringslivet. En ny arena håller på att startas upp som heter Crea Arena med arbetsträning och utbildning. Det har också påbörjats ett samarbete med näringslivet. Arbetsträning inom restaurang, vaktmästeri och städ. Utbildning inom deltids-sfi, yrkesinriktad språkutbildning, arbetsmarknadsutbildning och vägledning. Samarbete med flera företag som kommer att ingå i Crea Arena, exempelvis ISS, Rent Av, Sodexo, First Hotel, Scandic, Sundsvalls Dragons och Frösunda Assistans. Företagen har uttryckt ett behov att anställa i framtiden och visar därmed en stor välvilja av att få vara med i att förbereda personerna till att bli anställningsbara. Arbetsgivarna kommer att delta i planeringen av innehållet i våra kurser och även ha ett nära samarbete med Creas handledare och pedagoger på arbetsplatserna under arbetsträningen. I Crea arbetar tre pedagoger, två sfi-lärare och en yrkeslärare, en integrationspedagog, två integrationscoacher, en arbetsledare och en arbetslivscoach Det strategiska påverkansarbetet har varit mycket lyckosamt genom att arbetsförmedlingen nu finansierar det fortsatta implementering och uppbyggnadsarbetet under de kommande tre åren. Med syfte att utveckla en övergripande och mer hållbar integrationssatsning i Sundsvalls kommun för utrikesfödda på arbetsmarknaden och i samhället.

Extern utvärdering

Redogör för hur den externa utvärderaren (om det är aktuellt) konkret bidragit i projektarbetet. Vilket stöd har det varit för projektledningen och hela projektet?

Diarienummer
2011-3070014

Projektet upphandlade en extern utvärderare, Margaretha Lindelöf som skulle följa upp projektet genom en ongoing evaluation. Margaretha samlade in information om projektet genom samtal och intervjuer med deltagare och personal i projektet. Utvärderingen påbörjades 2012-06-06 och den första delrapporten presenterades den 2013-01-01 och utvärderingsrapporten presenterades 2013-08-01. Uppföljningen av projektet påbörjades under 2012 när projektet hade pågått under tre kvartal. I uppföljning har b. l. a ingått att löpande återföra kunskap till projektledning, t ex förbättringsområden inom projektet. För att kunna värdera projektets effekter beskrivs de deltagande somalierna och deras situation före, under och efter projektet. Uppföljningen och utvärderingen har baserats på vad som ägt rum inom ramen för projektet, d v s hur integrationsarbetet gått till. Detta har skett via ett deltagande i olika aktiviteter, projektmöten, planeringsmöten och styrgruppsmöten. För att få en fördjupad inblick har styrgruppsrepresentanter, projektledare och projekthandledare intervjuats. Dessa intervjuer har lett till en mycket god inblick i projektet både vad gäller insatser och effekter (process och upplevelse). Projekthandledarna har kartlagt varje deltagare, vilket skett i samråd med respektive deltagare och som projektledaren därefter ställt samman. Sammanställningen har sedan kunnat användas för att få en bild av deltagarna, deras situation och vilka effekter projektet inneburit. Kartläggningen och sammanställningen har fokuserat faktorer som bakgrund, deltagarnas behov och de resultat projektet lett till. Ett antal deltagare har intervjuats för att komplettera bilden.

Egenutvärdering

Integrera mera Som har arbetet med egenutvärdering genom: Lägesrapporter – som projektgruppen skickade till projektledaren månadsvis. Utvecklingsmöten – som genomfördes veckovis. Planeringstillfällen – som var ett slags förlängt utvecklingsmöte när ämnet för mötet så krävde. Projektledarens arbete med handledarna och deltagarna kan sägas vara en form av egenutvärdering där ett ömsesidigt lärande skedde. Sammantaget har ovanstående varit en bra struktur för egenutvärdering och det har kunnat ligga till grund för hur projektet styrdes och utvecklades.

Kommentarer och tips

Redogör för hur ni själva arbetat med att utvärdera ert arbete. Vilket stöd har det varit för projektledningen och hela projektet?

Vad gick bra?
Vilka tips skulle Du vilja delge framtida projekt? Vad gick bra och varför? Vad gick mindre bra och varför?
Diarienummer 2011-3070014

Ett lärande som har tagits med är att det är viktigt att det skapas en struktur och en strategi för hur förankringsarbetet skall ske före projektstart och att det följs upp under projektets gång. Detta är tidskrävande och det bör finnas mer tid för det i startfasen. Mer tid i förankringen av projektet redan vid uppstarten där projektteamet hade haft tid till att processa syfte och mål och tillvägagångssätt tillsammans. På så sätt hade arbetsroller, arbetsuppgifter, rutiner, blivit förankrat och överenskommet och mer tydligt. Rekryteringen av personal till projektets projektgrupp bör ske utifrån ett teamperspektiv där olika kompetenser kompletterar varandra. Kunskap och tidigare erfarenhet att handleda och coacha är av största vikt för ett utvecklingsprojekt inom det aktuella området.

Samarbete Arbetsförmedlingen har fungerat mycket bra genom att det har framarbetats en gemensam samsyn på att skapa tydliga strukturer i samarbetet med varandra. Arbetsförmedlingen har ansvaret för etableringsreformen idag men kommunen står inte utan ansvar och det har synliggjorts genom att bägge parter har ambition och förståelse av att ett nära samarbete krävs för att skapa ett bra integrationsklimat för de personer som kommer till Sundsvall. Därmed har ett projekt mellan AF och FAVI utvecklats och ska fortlöpa under tre år med mer långsiktiga och bestående arbetssätt. På sikt ska detta samarbete som det här skapa förutsättningar för bestående integrationsprocesser. Detta projekt ska hjälpa samverkansparterna att förädla och utveckla verksamheter samt vara mer precisa när det gäller såväl kvantitativa som kvalitativa mål. Mål som är grundade utifrån erfarenheter och har större möjligheter att uppnås är mål gripna ur luften. Sammantaget kan sägas att lyhördhet och täta samtal har varit en tydlig framgångsfaktor i samverkan mellan projektet och andra aktörer. Ett exempel på detta är samarbetet med Socialtjänsten, där administrativa rutiner och gällande deltagarnas närvaro och ersättning vilket betydligt underlättade projektets administration och rapportering.

Antalet deltagare har överträffat det uppsatta beräknade antalet enligt ansökan. Detta kan tillskrivas handledarnas arbete med att kunna utveckla ett arbetssätt som utgår från ett entreprenöriellt förhållningssätt.

Utmaningar projektet mötte:

Strukturen kring närvarorapporteringen har det arbetats med under projektiden och komplexiteten har varit hos de handledare som kommer från samma land och har en nära relation till gruppen. En utmaning var den låga språknivån hos deltagare som skulle gå ut på en praktik. Det medförde tvivel hos arbetsgivare att ta emot de i praktik. Detta uppvisade att det behövs ett nära samarbete med arbetsgivare på arbetsplatsen och att våra handledare finns med och stöttar där. Individualiseringen är resurskrävande och handledarna skulle ha haft mer tid i projektarbetet än de 50 % var.

Kontaktpersoner

Vilka personer kan den som är intresserad av ytterligare information kontakta?Diarienummer

Sundsvalls Kommun Ronny Rönnbäck Avdelningschef Arbete och integration Tfn 070-609 57 00, 060-19 28 86