



EUROPEISKA UNIONEN  
Europeiska socialfonden

Slutrapport förprojektering

## Mall för slutrapport förprojektering

Syftet med enhetliga mallar för slutrapportering är att underlätta spridningen av resultat och metoder från Socialfondsprojekten i Sverige.

I slutrapporten för förprojektering ska ni redogöra för hur ni följde er tid- och aktivitetsplan samt beskriva era resultat (analys, kartläggning etc.). Slutrapporten ska göras i bifogad mall.

Vänligen bifoga också analyser, kartläggningar eller andra produkter som ni anser vara relevanta.

**Slutrapporten bör omfatta minst 5 A4-sidor och högst 10 A4-sidor .**

Mallens rubriker är **blåfärgade**. Under varje rubrik finns en kort text om vad avsnittet ska innehålla. Det är viktigt att slutrapporten bygger på en diskuterande redogörelse.

Om du har frågor eller om något är oklart hör av dig till din samordnare på ESF-rådet.



Projektnamn: Kompetenskraft

Projektnummer (fylls i av projektansvarig): 2013-3050043

### **Sammanfattning (max 2 A4-sidor)**

Beskriv kortfattat projektiden och de framsteg som gjordes i förprojekteringen (från början till slut). Beskriv vilka som varit involverade (organisationer, företag myndigheter etc.) och hur ni har arbetat, vilka metoder ni valt (till exempel intervjuer, studier etc.):

Projektiden kommer från vår yrkesmässiga vardag, där vi dagligen möter företag som söker "rätt" personal och människor till sina uppdrag och arbetssökande som letar efter "rätt" arbete.

Förprojekterings målgrupper har varit: - ungdomar, människor med funktionsnedsättning och människor med utländsk bakgrund.

Vi har bildat en arbetsgrupp (fokusgrupp), som bestått av projektledare, projektassistent, samt två projektanställda, som bland annat varit behjälpliga i framtagning av arbetsmaterial, intervjuarbete, sammanställningar och rådgivning. Två kvinnor och två män. En person med funktionsnedsättning.

121 intervjuer, samt enkätundersökning, har genomförts av ovan fokusgrupp, med deltagare från våra målgrupper. Intervjuerna har genomförts för att analysera och kartlägga målgruppernas position, med syfte att hitta lösningar för att få dem närmare eller in på arbetsmarknaden.

För att få reda på hur makthavarna ser på nyckelfrågor på arbetsmarknaden, har intervjuer gjorts med en representant från varje riksdagsparti. Dessa åtta intervjuer har gett projektledningen en bild, om hur engagemanget och kunskapen om frågorna är politiskt.

En viktig fråga som kommit upp är offentlig upphandling. Därför genomförde projektledningen även en intervju, med Göteborgs Stads Upphandlingsbolags VD Ingrid Ek.

En viktig del i förprojekteringen är tillgänglighet. Vi fick kontakt och intervjuade ansvarig på B&B Le Mat hotell Elisabeth Abrahamsson. Le Mat är en B&B-kedja som drivs endast av personer med funktionsnedsättning.

Vår kontakt inom Samhall, Sascha Stevic, som även har tidigare erfarenhet av ESF-projekt, har visat projektet ett stort engagemang och gett oss värdefull information om hur vi skulle kunna samarbeta i ett framtida projekt med Samhall.

Arbetsförmedlingen är en av våra viktigaste samarbetspartners. Vi har haft kontinuerlig kontakt med Lennart Kurlberg, verksamhetssamordnare, som gett oss



värdefull information om hur ett eventuellt framtida samarbete med Arbetsförmedlingen skulle kunna se ut.

En annan mycket viktig samarbetspartner i ett framtida projekt är Göteborgs kommun och Kungsbacka kommun. Projektledningen har träffat Elin Jartun, enhetschef på Göteborgs Kommun Östra Stadsdelarna. Elin har själv varit engagerad i liknade projektidé som Kompetenskraft (Projekt 100) och är intresserad att vara med i vår styrgrupp. Samma gäller för Lisbeth Ringdahl, arbetsmarknadschef, på Göteborgs stad Stadsledningskontoret. I träffen med Kungsbacka kommun deltog Lars Nyström, förvaltningschef, Ann-Cathrine Roxhage, verksamhetschef service o lokalvård, samt Kristina Uddh arbetsledare lokalvård. Efter vårt intressanta samtal, ställde sig Ann-Cathrine sig intresserad att delta i en framtida styrgrupp.

Organisationen Företagarna har givet ut foldern "Ett jobb blir till". I denna folder beskriver Företagarna vad som är viktiga och ofta avgörande faktorer för att få en anställning. Fyra av fem nya arbeten skapas i småföretag. Denna intressanta information om företagsperspektivet föranledde oss att kontakta Företagarna och Mikael Erlandsson där. Intervjun med Mikael resulterade i att han kan tänka sig att sitta med i en framtida styrgrupp, i vårt eventuella projekt. För att ytterligare förstå företagets önskemål och krav har vi haft intervjuer med ett antal företag, där fyra av dem är intresserade att aktivt delta en framtida styrgrupp.

Projektledningen har även varit i kontakt med flera olika utbildningsanordnare. Nämnas kan Plushögskolan, Folkuniversitetet, Lernia, Vuxenutbildningsförvaltningen, Medborgarskolan och Arbetsförmedlingens Integrationsnätverk. Vi har undersökt intresset för vår projektidé och funnit att alla ställer sig positiva.

Projektägaren har parallellt med förprojekteringen varit aktiv i ESF-projekt "Rena Lyftet", både i styrgruppen och även aktivt deltagit i projektets utbildningar och aktiviteter.

Rena lyftet projektet har fungerat som en bro mellan vårt tidigare ESF-projekt "Konkurrenskraft" och det framtida ESF-projektet som vi hoppas få beviljat. Projekten har i stora delar vänt sig till samma målgrupper, men med olika aktiviteter/utbildningar.

Projektledningen har varit med på olika aktiviteter, bland annat de som Svenska ESF-rådet arrangerat. Vi har tagit del av mycket skrivet material inom projektidén. T ex magasinet DropOuts.

Framstegen i förprojekteringen kan kort sammanfattas i, att projektidén är testad inom många olika grupper och vår bestämda övertygelse är att den håller.



## Förprojekteringsresultat

Redogör kortfattat för det arbete som förprojekteringen avsåg att fokusera kring. Besvara frågan om och/eller hur ni bidragit till att förbättra möjligheterna för ett eventuellt genomförandeprojekt? Beskriv också vilka nya kunskaper ni bidragit med:

Förprojekteringsfokus har varit att kartlägga möjligheterna för människor utanför arbetsmarknaden att närma sig den eller komma in på den.

Vårt resultat är att "de som skall göra det" dvs privata och offentliga företag, (nedan kallade företagen) måste ta och ha en allt mer aktiv roll, för att hjälpa människor i utanförskap.

För att företagen skall göra detta, måste de motiveras att ta detta steg. Företagen måste belönas.

Belöningen är i första hand av ekonomisk karaktär, men kan även innefatta en positiv känsla, att jag som företagare gjort något gott för andra människor.

Med 121 intervjuer med arbetslösa som underlag, kan vi konstatera att det för nästan alla, 95%, är mycket viktigt att få ett arbete. Insatserna från Arbetsförmedlingen är mycket varierande. En del är mycket nöjda, andra så där nöjda och en hel del är mycket missbelåtna.

De arbetslösas kunskaper om vad som väntar på arbetsmarknaden är mycket varierande och de flesta har bristfälligt kontaktnät med presumtiva arbetsgivare. Väldigt få av de vi intervjuat kan tänka sig att starta egen verksamhet. De har ingen erfarenhet och inga kontakter på marknaden.

De flesta kan tänka sig att arbeta inom städ- och servicebranschen, dock är det några män som ser branschen som ett kvinnogöra.

Väldigt många är idag mycket långt ifrån den riktiga arbetsmarknaden, trots många olika utbildningar och aktiviteter. Många har efter lång arbetslöshet funnit sig i den situation de befinner sig i och är ganska likgiltiga och uppgivna att hitta ett jobb. Detta gäller särskilt de som är lite äldre.

De yngre är mer besvikna, arga och frustrerade, att det inte finns några arbeten och att Arbetsförmedlingen inte engagerar sig tillräckligt i deras situation. Dessutom är de inte nöjda med att de har så liten kontakt med sin handläggare på Arbetsförmedlingen och att handläggaren ofta byts ut, så att "storyn" måste berättas igen från början.

Många arbetslösa tycker, att Arbetsförmedlingens arbetar mer med att få in dem i olika aktiviteter, än att hjälpa dem att få ett jobb.

Det största problemet är att det saknas jobb, att söka för de arbetslösa och att företagen inte får tag i rätt personal för sitt personalbehov. Matchning är ingen lätt sak.

De arbetslösa betonar att de saknar kontakter med arbetsgivare. Ungefär hälften av de personer som intervjuats har varit en gång eller aldrig på en anställningsintervju.



Många har således aldrig träffat en arbetsgivare, än mindre fått höra vad en arbetsgivare kräver av sina anställda.

Flera av de intervjuade tycker att Arbetsförmedlingen skulle ägas och drivas av företagen.

Företagen inom städ- och servicebranschen är besvikna på att inte få ta i rätt personal, för sina uppdrag. Många som får arbete är inte mogna för det och anställningarna blir kortvariga och dyra. Den arbetslöse står kvar på ruta ett, med ytterligare ett misslyckande i bagaget och arbetsgivaren fortsätter arbeta halvt ihjäl sig, då det saknas personal.

Lönesubventioner uppfattas av de flesta företagen som bra, för att underlätta för människor med funktionsnedsättning att lättare få ett arbete. Dock är företagen kritiska till, att det i många fall utnyttjas på ett konkurrensvidrigt sätt, där regler är otydliga och kontrollen bristfällig.

Intervjuerna med riksdagspartiernas arbetsmarknadskontakt har gjorts för att höra deras synpunkter. Över lag ser de utbildning och praktik/lärlingsverksamhet som viktigast för att stärka de arbetslösas situation. De flesta är väl medvetna om glappet, mellan den arbetslöses förhoppningar och arbetsgivarens förväntningar på den arbetssökande.

De ser även nödvändigheten av subventionerade löner och problemet med överutnyttjandet av det.

Ingen av dem kan förklara varför det behövs 3-årig yrkesutbildning för t ex hantverket måleri, medan det inte krävs någon yrkesutbildning för hantverket städ- och underhållsarbete.

Alla ser det viktigt att se över upphandlingssystemet, så att det ger bättre möjligheter för mindre företag att delta. Dessutom tycker de att socialt ansvarstagande skall ha större betydelse inom upphandling.

I samtalet med Ingrid Ek, VD på Göteborgs Stads Upphandlings AB, framkom att det i deras uppdrag nu är fastslagit, att socialt ansvarstagande skall ha betydelse i tjänsteupphandlingar.

Slutsaten är att i ett framtida projekt måste det testas ett helt nytt koncept, för att försöka lösa arbetsmarknadsproblematiken.

Företagarna måste utbildas och motiveras. De måste arbeta aktivt inom socialt ansvarstagande, vilket skall leda till att de stärker sin konkurrenskraft.

Företagen måste vidga sina vyer, innan-förskapets problematik och arbetstagaren måste lära sig att förstå vad ett arbete handlar om.

Begränsa antalet konsulter, jobbcoacher och andra lycksökare, låt arbetsgivare och arbetslösa lösa dessa problem i största möjliga utsträckning, utan fördyrande mellanhänder.

Resurser skall föras över till företagen, till de som skall anställa, från de som idag administrerar.



Projektledaren hade förmånen att delta på den förträffliga ESF-konferensen den 7:e maj i Eriksbergshallen. "Ett samtal om innanförskapets konsekvenser och hur vi skapar en arbetsmarknad för alla." På denna konferens deltog 243 personer, högst fem procent representerade de privata företagen, som är mycket viktiga aktörer i rollen att lösa problemet med utanförskap.

Varför saknas dessa nyckel-personer?

Troligen för att de inte är medvetna om betydelsen, att alla måste hjälpa till med det sociala ansvarstagandet, men varför skall företagaren göra det, om de inte får någon vinning för det?

Om de som skall lösa problemet med arbetslösheten inte är närvarande, så kan problemet inte lösas.

Man får inte glömma att fyra av fem nya arbeten skapas bland småföretagen. (småföretag= mindre än 50 anställda)

Projektledningen har engagerat sig att leta efter information som vänder sig till att motivera och engagera företagarna.

Tyvärr har vi inte hittat någon. De största resurserna går till aktiviteter, som inte leder till kunskap om företagens krav eller kontakter med presumtiva arbetsgivare. När vi läser i t ex DropOuts magasin, är det mycket information om hur de som håller i de olika aktiviteterna lär sig väldigt mycket och tycker deras arbete är det bästa/viktigaste som finns. Det är väldigt få företagare, som uttalar sig om hur de vidgat sina vyer och ökat sin konkurrenskraft, genom att anställa människor i utanförskap. Detta är ganska typiskt.

En arbetslös sa: "Det verkar som att det viktigaste är att sätta in mig i en aktivitet, inte att skaffa mig ett jobb".

Siffror i ESF-statistiken visar även där, att småföretagen 1-10 anställda är underrepresenterade när det gäller andel deltagare i PO1 (13%) Andel i förvärvsarbete i riket (25%), hittar ingen statistik för PO2, men troligen är den ändå mera underrepresenterad för småföretagen.

Företagen skall ekonomiskt motiveras för deltagande i olika aktiviteter.

Dessa aktiviteter kan t ex vara:

- Konsultation i företagarnas villkor.
- Konsultation för grupp om arbetsgivarens/arbetstagarens vardag.
- Konsultation om att driva eget företag.
- Konsultation om vad begreppet ansvar och service står för i deras företag.



- Konsultation i anställningsprocessen.
- Konsultation inom ergonomi, miljö.
- Individuell konsultation.
- Erbjuder arbetsträning.
- Erbjuder jobb.
- mm

Vem kan ge en mer trovärdig konsultation/aktivitet, än den som i framtiden kommer att vara den arbetslöses presumtiva arbetsgivare?

Samtidigt löser företagen en del av sitt rekryteringsbehov.

Detta löser matchningsproblemet, där mycket av anställningsbarheten för den arbetslöse sker utan "fördyrande mellanhänder".

Det kan vara som en arbetslös sa: "Det är inte avsaknaden av stöd, som gör att jag inte lyckas, det är avsaknaden av jobb som är problemet".

Men det finns jobb, problemet är att den arbetslöse träffar mest administratörer eller aktivitetsanordnare, men träffar inga riktiga arbetsgivare.

Hur mycket är det värt, att ett företag anställer en person i utanförskap eller som har risk att hamna i utanförskap?

Kostnaden för en person i utanförskap är gigantisk för samhället och astronomisk för individen.

### **Jämställdhetsintegrering**

Hur genomförde ni er jämställdhets-SWOT eller liknande kartläggning? Har ni viktiga slutsatser inför genomförandeprojektet? Har ni genomfört utbildningar i jämställdhetsintegrering?

Förprojektering Kompetenskraft fokusgrupp är kvantitativt jämställd, den består av två kvinnor och två män.

Vidare har vi försökt analysera alla kontakterna i en jämställdhets-SWOT.

Styrkor

- Det finns en tämligen enhällig uppfattning hos alla, att det skall vara jämställt mellan män och kvinnor.
- Den allmänna lönenivån för städyrket har gått upp de senaste åren. Då de flesta är kvinnor i städbranschen, gynnar det kvinnors löneutveckling.



### Svagheter

- Branschen är starkt kvinnodominerad. (ca 80%) Dock finns det områden inom branschen som är mycket mansdominerad. Inom dessa områden t ex fönsterputs, specialjobb, maskinkörning är lönenivån märkligt nog högre.
- Städ- och servicebranschen är mycket mångkulturell. Vissa kulturer ser städning som kvinnogöra, där kvinna/man relationen är inte jämställd. Särskilt tydligt kan problem uppstå, där det är en kvinnlig chef, som har manliga underställda.
- De flesta arbetslösa tänker inte på jämställdhetsfrågor, de vill bara ha ett jobb. Ibland till nästan vilket pris som helst.

### Möjligheter

- Det finns ett politiskt uppvaknade för jämställdhet, som även kommer gynna städ- och servicebranschen.
- Utbildning gynnar jämställdhet. Många kunder ställer krav, bl a kommuner, på utbildad städ-personal.
- När städ-och servicebranschen utvecklas med mer maskiner och kvinnorna får utbildning, ändras attityden till branschen och att även kvinnor kan "mansjobb".
- Lönenivån inom städ har gått upp de senaste åren, detta intresserar även män att söka sig allt mer till städsektorn.

### Hot

- RUT-avdraget kan komma att minska eller försvinna. Lönerna befaras bli svarta. Detta kommer att missgynna branschens status och löneutveckling.
- Det finns vissa politiska viljor, att det är bra med en bransch utan krav på utbildning. Detta förstärker tyvärr de nedvärderande attityder och den låga statusen som finns inom städ- och servicebranschen.
- Branschen är mycket mångkulturell, det är risk att ett inte jämställt synsätt ökar, då det i många kulturer saknas intresse att arbeta med jämställdhetsproblemen.

I ett framtida projekt är det ytterst viktigt att föra fram duktiga kvinnliga och manliga företagare/arbetsledare/entreprenörer. Dessa personer skall vara utbildade i jämställdhetsintegrering. Detta kommer att hjälpa dem i sitt eget företag och även driva jämställdhetsfrågorna i samhället i rätt riktning.

### **Tillgänglighet för personer med funktionshinder**

Vilka åtgärder har ni vidtagit för att säkra tillgänglighetsarbetet i ett eventuellt genomförandeprojekt?

I vår fokusgrupp har vi anställt en person med funktionsnedsättning.

En viktig del för våra målgrupper är språket. Alla måste ha möjlighet att på lämpligast sätt lära sig svenska i tal och skrift. Kontakt med utbildningsföretag finns.





Vi har kontakter inom Samhall, B&B Le Matt hotell och Handisam som kan vara oss behjälpliga.

Vi har identifierat flertal intresserade utbildningsbolag, som har anpassade lokaler som lämpar sig väl för människor med funktionsnedsättning.

Vi har diskuterat begreppet lönesubvention med de flesta vi haft kontakt med under förprojekteringen, vad det innebär för personen med funktionshinder och för företagaren.

I kontakten med Göteborgs Stads Upphandlingsbolag AB, diskuterade vi mycket kring socialt ansvarstagande och villkor för människor med funktionsnedsättning.

Programkriterier (samverkan, strategisk påverkan, lärande miljöer och innovation)  
Hur har ni arbetat med **relevanta** programkriterier för ert projekt? Hur har det hjälpt er att förbereda er inför ett eventuellt genomförandeprojekt?

ESF-språket ovan är inte helt enkelt, projektledaren förstår hur det känns att vara i utanförskap. Många människor i vårt samhälle får gissa sig till hur saker och ting fungerar, jag som skriver har dock tillgång till Wikipedia.

För att få ett projekt att fungera så bra som möjligt, måste en projekttid vara väl förankrad och delaktigheten skall vara tydligt delegerad.

Vi har haft många kontakter i förprojekteringen, alla dessa kontakter har givet oss värdefulla synpunkter och idéer, som utvecklat projekttiden. Projekttiden måste stå på stadiga ben.

Ett viktigt kriterium för projektet är att det även efter ESF-projektet avslutning, skall fungera. Både företagen och de arbetslösa tycker det är en bra idé.

Grunden för projekttiden, är att arbetsgivare skall få närheten till arbetskraften och arbetskraften (även skolan) skall komma närmare arbetsmarknaden.

Innovationen i projekttiden är att det system vi har idag, med en stor kostnad för att driva Arbetsförmedlingen och alla aktiviteter/ insatser, byts ut mot ett företags-engagemang som gynnar både företagen och de arbetslösa.  
Detta kommer att leda till kostnadseffektivitet.

Lärandet från städ- och servicebranschen är lätt att flytta över till andra branscher och samhällstänkandet i stort.

När väl resultaten kommer, blir det ett naturligt arbetssätt, med ett nytt strukturellt tänkande.



### Uppföljning under förprojekteringen

Beskriv kortfattat hur ni arbetade med uppföljning under förprojekteringen:

Uppföljningsarbetet har i första hand genomförts genom regelbundna träffar med fokusgruppen. Där har vi tagit upp frågeformuleringar och synpunkter som kommit upp under förprojekteringen. Att vi håller tidsramen och att de kvantitativa målen (100 intervjuer) hålls.

Vårt styrgruppsmöte kan även ses som en uppföljning, då vi bjudit in till en ömsesidig information kring projektiden.

### Andra erfarenheter som ni vill dela med er av

Vad gick bra och varför? Vad gick mindre bra och varför? Vilka tips skulle ni vilja ge till framtida projekt?

Bra och varför:

Det viktigaste i ett projekt är människorna som skall göra jobbet. Fokusgruppen har varit mycket engagerade och arbetat helt fantastiskt.

Förprojekteringen har inneburit mycket kontakter. Allt ifrån riksdagsledamöter till människor som bor på Stadsmissionen. Det har varit omtumlande att träffa så många olika människor, att upptäcka så skilda världar, så påtagligt i vår direkta närhet.

Mindre bra och varför:

Vi har ett mycket omfattande material, både nedskrivet och i huvudet. Det är svårt att sammanfatta allt, mycket i förprojekteringen är känslor.

Tips till framtida projekt:

- Att ta tillvara det stora engagemang, som finns hos ett antal nyckelpersoner och försöka göra aktiviteter så det smittar av sig till flera. Särskilt när det gäller mixen av konkurrenskraft och socialt ansvarstagande.
- Att säkerställa antalet arbetslösa som skall rekryteras till projektet med Arbetsförmedlingen och Göteborgs kommun.
- Att säkerställa personer i företagen som blir "kontrakterade" för en projekttid.

### Kontaktpersoner

Vem ska man kontakta om man är intresserad av mer information?

Bengt Gunnarsson

Projektledare

bengt.gunnarsson@telia.com

0709-221125

Mirjana Stojanova

Projekttassistent

0709-221126