



Svenska ESF-Rådet

SVENSKA ESF-RÅDET

SJU ÅR
TRE FONDER
TVÅ EUROPEISKA TEMAÅR



SJU ÅR, TRE FONDER OCH TVÅ TEMAÅR

Svenska ESF-rådet har nu under sju år förvaltat tre EU-fonder och två temaår. Det handlar om Europeiska socialfonden, Integrationsfonden och Globaliseringsfonden samt temaåren 2010 – Europeiska året för bekämpning av fattigdom och social utestängning och Europeiska året för aktivt åldrande och solidaritet mellan generationerna 2012. Bokslut över perioden kan göras på olika sätt. Mellan 2007 och 2013 räknar vi med att över 12,3 miljarder kronor kommer att ha betalats ut till drygt 2 500 projekt. Sammanlagt beräknas 450 000 individer fått möjlighet att delta i projekt i de tre fonderna. Verksamheten kan på detta vis beskrivas i siffror. Syftet med denna skrift är emellertid att ge en inblick i vad som finns bakom siffrorna.

Samtliga fonder och temaår har syftat till att bidra till allas lika rättigheter och möjligheter att delta i arbetsmarknaden oavsett kön, etnisk tillhörighet, funktionsförmåga, sexuell läggning, religiös övertygelse och ålder. Temaåret för aktivt åldrande och solidaritet mellan generationerna har specifikt riktats mot det sistnämnda.

Vi vill berätta om ESF-rådets arbete och resultat utifrån projektens och deltagarnas perspektiv. Vi vill belysa ESF-rådets bidrag genom att besöka några av de drygt 2 500 projekten. Projektbesöken lyfter tre områden där Socialfonden bidragit till att göra avtryck under de sju år som gått och inleds med en introduktion till varje tema.

UTVECKLAS VIDARE I ARBETSLIVET

Arbetsmarknaden och branscher förändras och kompetenskraven ökar. Organisationer och individer måste allt oftare ställa om – byta jobb och lära nytt. Ingen kan längre gå genom arbetslivet och klara sig med den utbildning man en gång genomgick. Det här området handlar om kompetensutveckling och livslångt

lärande. Socialfonden och Globaliseringsfonden har möjliggjort omfattande satsningar.

STEGET IN PÅ ARBETSMARKNADEN

Arbetsmarknaden präglas av höga trösklar där det är särskilt svårt för unga, utrikes födda och individer med funktionsnedsättning att etablera sig. Trösklarna kan bestå av höga kvalifikations-, erfarenhets- och språkkrav. Dessutom är kraven på effektivitet och prestation högt ställda på svensk arbetsmarknad. Området handlar om att öka anställningsbarheten för dem som är utanför samt att sänka de trösklar som stänger ute. Socialfonden och Integrationsfonden har bidragit till detta område.

LÅNGT IFRÅN ARBETSMARKNADEN

Det finns cirka 400 000 individer inskrivna på Arbetsförmedlingen av vilka 150 000 personer har extra svårt att få och/eller behålla ett arbete. Dessa individer har ofta stått långt från arbetsmarknaden under många år. Målgruppen har en mångfacetterad och djupgående problematik. De som står långt ifrån arbetsmarknaden möter därför ännu högre trösklar än de grupper som beskrivits ovan. Socialfonden, Integrationsfonden och Temaåret för bekämpning av fattigdom och social utestängning har möjliggjort arbete för dem som står allra längst ifrån arbetsmarknaden.

Alla de insatser som ingår i bokslutet över den gångna sjuårsperioden gör mig stolt. Detta för att jag vet att de har gjort en skillnad för de individer som tagit del av insatserna. Och för att jag vet att ett stort antal medarbetare – på Svenska ESF-rådet, i projekten och hos andra involverade aktörer – har lagt ner ett enormt arbete. Det är denna arbetsinsats som möjliggjort de resultat som presenteras i den skrift du nu håller i din hand. ■

Åsa Lindh, generaldirektör

3	Sju år, tre fonder och två temaår
4	Tre perspektiv på Europeiska socialfonden
6	Europeiska socialfonden
8	Utvecklas vidare
9	En lärande arbetskultur ger en bättre omsorg (Arbetsam)
12	Strategisk kompetenshøjning skapar tillväxt (Avanto)
15	Gamla spår – nya vägar (Aktör för välfärd)
18	Kompetensutveckling förbereder unga för ett långt, jämställt och tillgängligt arbetsliv (YouLearn)
20	Steget In
21	Unga lockar unga (Unga In)
24	Vad gör man när systemet har utlärningsvårigheter? (Vägar framtid)
26	Samordnade insatser gör att människor slipper falla mellan stolar (ResursCentrum)
29	Ledstjärna visar vägen in (Sahil)
32	Frivillighet fungerar (Föräldralediga med planering för framtiden)
34	Långt ifrån
35	Ökad rörlighet i krisens Europa (Crossroads)
37	Minoritet möter majoritet (Rom-san – är du Rom?)
41	Från social belastning till social företagare (Effektiva vägar ut – Le Mat B&B och Vägen ut! Trädgård)
44	Europeiska integrationsfonden
46	Europeiska globaliseringsfonden
47	Två temaår
47	2010 – Europeiska året för bekämpning av fattigdom och social utestängning
48	Europaåret för aktivt åldrande och solidaritet mellan generationerna 2012
50	Sammanfattning

TRE PERSPEKTIV PÅ EUROPEISKA SOCIALFONDEN

Vi frågade tre personer med koppling till Europeiska socialfonden (ESF) om deras syn på fondens betydelse. Varför behövs den, vad fungerar bra, och vad kan göras bättre?

GÖRAN FÄRM (S), EUROPAPARLAMENTARIKER

Europeiska socialfonden är det tyngsta instrumentet vi har gemensamt i Europa för att angripa några av de svåraste problemen Europa står inför, och som har förvärrats av krisen: arbetslöshet och utanförskap i särskilt utsatta grupper – ungdomar, funktionshindrade, nyanlända invandrare, med flera. I och med Europa 2020-strategin har social integration och fattigdomsbekämpning blivit ett av de tyngsta strategiska målen, och då behövs ett instrument som ESF för att vi ska kunna nå dessa.

Förutom ekonomiska resurser tillför Socialfonden också idéer till den svenska arbetsmarknaden. Styrkan ligger i att ESF satsar på det innovativa och nyskapande, i en situation då mycket av den ordinarie arbetsmarknaden dessvärre har gått i stå. Möjligheterna till europeiskt erfarenhetsutbyte är en styrka vi borde utnyttja bättre i Sverige.

Fondens stöd producerar mängder av innovativa projekt, men den ordinarie samhällsstrukturen har tyvärr svårt att ta till sig erfarenheterna. Det gäller till exempel hur man inkluderar nyanlända invandrare och hur man hanterar offensiva idéer som socialt företagande. Det måste vi bli bättre på om vi ska få ut maximal effekt av alla de spännande projekt som bedrivs inom ESF:s ram

och om inte fonden ska bli en kompensation för bristande ordinarie insatser från stat och kommun. Vi behöver också få till ett politiskt åtagande i Sverige, så att både regering och opposition skjuter till den nationella medfinansiering som krävs för att vi ska kunna utnyttja EU:s stöd fullt ut. Det behövs med tanke på de utmaningar vi har både vad gäller ungdomsarbetslöshet och integration av invandrare.

CAROLA GUNNARSSON (C), OPPOSITIONSLEDARE I SALA KOMMUN

Via Socialfonden får vi möjlighet att göra insatser som riktas direkt till dem som står långt från arbetsmarknaden. Det kan vara personer med invandrarbakgrund, personer med funktionsnedsättning och inte minst de ungdomar som inte fullföljt sina studier och därför varken får arbete eller kan studera vidare. De insatser som görs blir goda exempel som kan spridas vidare och tillämpas även på andra platser. Samverkan mellan olika aktörer är en av styrkorna med Europeiska socialfonden och ESF-rådets arbete. Här möts det offentliga samhället med civilsamhället och de privata företagen och skapar en framgångsrik mix.

Personligen tycker jag att det talas för lite om möjligheten att möta företagets behov av kompetensutveckling av sin personal i samband med strukturförändringar och konjunktursvängningar.

Speciellt intressanta och framgångsrika är



GÖRAN FÄRM



CAROLA GUNNARSSON



ANNELIE WESTMAN

flera av de projekt som vänt sig till ungdomar som inte fullföljt sina studier. Nya metoder och arbetssätt har gjort att många fått upp ögonen dels för vikten av detta arbete, dels för att det finns möjligheter att framgångsrikt möta dessa ungdomar och göra skillnad i deras liv.

ANNELIE WESTMAN, ORDFÖRANDE I SOCIALFONDENS ÖVERVAKNINGSKOMMITTÉ

Socialfonden är ett viktigt instrument för oss att utveckla arbetsmarknaden för både anställda och för dem som nu står utanför. Det är bra med en fond som kan finansiera utvecklingsprojekt utanför de ramar som olika organisationer har, där man möts över sektorsgränser och hittar lösningar tillsammans både när det gäller att säkra anställdas kompetens i framtiden och att få personer att komma närmare arbetsmarknaden.

Genom Socialfonden har organisationer från alla sektorer kunnat utveckla sina verktyg för kompetensutveckling eller för att personer ska komma tillbaka till arbetsmarknaden. Socialfonden har bidragit till att flera perspektiv

som jämställdhetsintegrering, transnationalitet, tillgänglighet för personer med funktionsnedsättningar och lärande utvärdering i högre grad har kommit upp på agendan. Socialfondsprojekten har nått ut till över 300 000 personer och drygt 11 000 organisationer.

Jag har följt Socialfonden på en övergripande nivå. Svenska ESF-rådets resultatrapport från de senaste två åren beskriver väl min bild av Socialfondens resultat. Regeringen har dessutom bedömt att Svenska ESF-rådets genomförande av socialfondsprogrammet har fungerat väl. Men det finns alltid utrymme för förbättringar! För framtiden är det särskilt viktigt att de möjligheter till förenkling som finns, bland annat enligt EU:s regler, tas till vara. Jag instämmer också i de utvärderingar som pekar på att insatser både för tillämpning av metoder och utveckling av individerna behövs. Det återstår nu att se hur allt kan landa i det nya programmet. Regeringen beräknas besluta om ett förslag till program i början av 2014. Därefter ska det förhandlas med EU-kommissionen. Det är en spännande tid vi har framför oss! ■

EUROPEISKA SOCIALFONDEN

Tusentals projekt har bedrivits från Trelleborg i söder till Kiruna i norr. De har drivits av företag, kommuner, organisationer och myndigheter. Projektmassan kan belysas från många olika perspektiv. På nästa sida presenteras Socialfonden med hjälp av statistik och på sidorna därefter får vi besöka ett antal projekt. Här ska vi istället lyfta fram lärdomar om vad som skapar framgångsrika projekt.

I Socialfonden är utgångspunkten att ett integrerat jämställdhets- och tillgänglighetsperspektiv är en förutsättning för att projekten framgångsrikt ska kunna bidra till att fler utvecklas vidare eller tar steget in. Att aktivt arbeta med jämställdhet och tillgänglighet är därför ett krav som ställs på projekten. Svenska ESF-rådet har också varit drivande i arbetet med att integrera jämställdhetsperspektivet i Socialfonden på EU-nivå. Svenska ESF-rådet har varit och är projektägare för lärandenätverket för jämställdhetsintegrering, Gender CoP, som omfattar 15 medlemsländer. Det viktigaste resultatet av arbetet är en standard för hur jämställdhet kan integreras i Socialfondens policyramverk och i alla delar av projektcykeln. Under 2013 kommer jämställdhetsstandarden att testas i Sverige, Finland, Tjeckien och Flandern. Intentionen på längre sikt är att standarden ska implementeras på EU-nivå.

Gender CoP är också ett exempel på hur Svenska ESF-rådet samarbetar med andra länder på EU-nivå i syfte att nå bättre resultat för Socialfonden. I socialfondssammanhang talar vi om transnationellt arbete. Sådant samarbete kan ske på flera olika nivåer – på projekt-, regions- och EU-nivå. Aktör för välfärd, som är ett av projektexemplen i skriften, illustrerar hur det kan fungera på projektnivå. Andelen projekt som arbetat transnationellt

i någon form uppgick till 36 procent 2012. Svenska ESF-rådet har också arbetat transnationellt i Östersjöregionen och leder nätverket Baltic Sea Network. Inom ramen för detta nätverk har ESF-rådet samarbetat med andra länder i regionen omkring problematiken med tidiga skolavhopp. Detta görs bland annat genom att utväxla goda exempel på insatser mellan medlemsländerna.

Jämställdhet, tillgänglighet och transnationellt arbete kan stärka resultaten i samtliga projekt och på olika nivåer. Det finns också framgångsfaktorer som är kopplade till de olika insatsområdena. Ett antal framgångsfaktorer har vaskats fram ur projekt som ska hjälpa individer att utvecklas vidare i arbetslivet. Kompetensutvecklingen ska vara strategisk för verksamheten och utgå från analys av verksamhetens behov. Utrymme för olika former av lärande och för att ta tillvara den nya kompetensen är viktigt. Vidare ska aktiviteter bidra till utveckling av både organisation och individ.

När det handlar om att stödja individer som ska ta steget in på eller står långt utanför arbetsmarknaden finns en rad framgångsfaktorer. Förutsättningarna för goda projekter resultat är ofta gemensamma då de målgrupper som står långt från arbetsmarknaden har mycket gemensamt vad gäller problembild och behov. Viktiga framgångsfaktorer är tillgänglighet och bemötande hos personal, bred kompetens och ett individuellt anpassat arbetssätt. Av vikt är också att det finns en långsiktighet i stödet för individerna med en tydlig uppföljning. Dessutom är samverkan mellan olika aktörer viktigt för att hindra att deltagarna hamnar mellan stolarna. Projekt som lyckas väl har ofta goda kontakter med arbetsgivare. ■

INVÅNARE EU

508 000 000



Det finns 508 miljoner invånare i EU.

ANDEL INVÅNARE SVERIGE



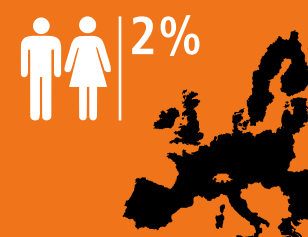
9,5 miljoner invånare i Sverige motsvarar 2 % av EU:s totala invånarmängd.

SOCIALFONDEN



EU avsätter cirka 750 miljarder kronor till Socialfonden under 2007-2013, varav 6,2 miljarder går till Sverige.

ESF-STÖD



10 miljoner EU-medborgare får varje år stöd från ESF.

KOMPETENSUTVECKLING



Var sjätte svensk i arbetsför ålder har fått kompetensutveckling inom ramen för ett ESF-projekt.

SOCIALFONDSINSATSER



5 % av Sveriges befolkning, 450 000 personer, beräknas få del av Socialfondens insatser under programperioden 2007-2013. Det är lika många som bor i Jönköping, Umeå och Lund.

All grafik avser läget t.o.m. aug 2013.

KOMPETENSFÖRSÖRJNING

168 000 kvinnor och 123 000 män har tagit del av kompetensutveckling inom Programområde 1 (Kompetensförsörjning) varav:



102 000 män och 128 000 kvinnor har fått kompetensutveckling i takt med arbetslivets krav.



13 000 män och 22 000 kvinnor har fått kompetensutveckling inom likabehandling.



8 000 män och 18 000 kvinnor har fått kompetensutveckling för att förebygga sjukskrivningar.

Den typiska kvinnliga deltagaren är 45-54 år, arbetar inom vård och omsorg. Mannen är 35-44 år, arbetar inom tillverkningsindustri. Båda kommer från Västsverige.

HÖGSKOLEUTBILDNING



40 % har högskoleutbildning i Programområde 1 – Kompetensförsörjning.



10 % har högskoleutbildning i Programområde 2 – Ökat arbetskraftsutbud.

ÖKAT ARBETSKRAFTSUTBUD



56 000 män och 54 000 kvinnor har fått hjälp för att motverka utanförskap inom Programområde 2 (Ökat arbetskraftsutbud).



Den typiska kvinnliga deltagaren är 15-24 år och kommer från Västsverige. Mannen är 15-24 år och kommer från Östra Mellansverige.

SLUTFÖRDA PROJEKT

1709

Varav 1 126 är förprojekteringar.





UTVECKLAS VIDARE

Arbetsmarknaden förändras, branscher omdanas och kompetenskraven ökar. Det här området handlar om kompetensutveckling och livslångt lärande. Det handlar också om att alla ska ha lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, funktionsförmåga, sexuell läggning, ålder och religiös övertygelse. För individen handlar det om att kunna stanna kvar på arbetsmarknaden.

ARBETSAM

EN LÄRANDE ARBETSKULTUR GER EN BÄTTRE OMSORG

Den äldre befolkningen ökar i antal samtidigt som det ställs allt högre krav på äldreomsorgen. Det rimmar illa med att många yrken inom äldre- och handikappomsorgen dras med en lågstatusstämpel och att branschen har svårt attrahera och behålla arbetskraft. Dessutom har en relativt stor andel av personalen låga formella utbildningsnivåer och många har ett annat modersmål än svenska. För att lösa ekvationen har sju Stockholmskommuner och fem privata omsorgsföretag satsat på att stärka sin personal inom vård och omsorg.

– Tidigare utförde man uppgifter som att ge den äldre mat och ta på kläder, idag ska vi möta brukarnas individuella behov, brukare som på grund av bättre vård också blir allt äldre – då behöver personalen få förutsättningar för att klara det, menar Kerstin Sjösvärd, projektledare för det tvååriga samverkansprojektet ArbetSam.

Projektägare för ArbetSam är Lidingö Stad och arbetet drivs tillsammans med Stiftelsen Stockholms läns Äldrecentrum tillsammans

**MED EN KOLLEKTIV
LÄRANDEPROCESS
PÅ ARBETSPLATSEN BLIR
DET ALLAS ANSVAR.**

med Kommunal och Stockholms universitet. I projektet har man utvecklat olika stödmodeller för att stimulera till lärande och språkmedvetenhet på arbetsplatsen. Syftet är att skapa förutsättningar till lärande i vardagen och att stärka kompeten-

sen hos de deltagare som annars riskerar att ramla ut från arbetslivet.

UTBILDNINGSINSATSER I DET VARDAGLIGA ARBETSLIVET

I ArbetSam får de anställda utbildning som anpassats efter arbetsplatsens och individens behov. Språklärare och vårdlärare står gemensamt för utbildningen av den enkla anledningen att när undervisningen är kopplad till de anställdas vardag tar kunskaperna fart och resultatet blir mer varaktigt. Dessutom påverkas hela arbetsplatsen och inspireras till ett ständigt lärande.

75 arbetsplatser och cirka 3 000 anställda har berörts av projektet. På varje arbetsplats har man utbildat språkbud och reflektionsledare som ska föra den lärande kulturen vidare även efter projektiden. Språkbuden stöttar personal med bristfälliga kunskaper i det svenska språket, till exempel när något ska dokumenteras eller inför ett samtal med en anhörig. Tillsammans med reflektionsledarna får de anställda möjlighet att reflektera över sin yrkesroll och chans att diskutera sin arbetsvardag.

– Arbetsplatser inom vård- och omsorgssektorn har dessvärre ingen tradition av att uppmuntra till eller avsätta tid för kompetensutveckling, anser Kerstin. Dels är det en akutstyrd verksamhet som har svårt att

planera, dels är bemanningssituationen inte den bästa på många ställen. Men branschen behöver också få upp ögonen för hur viktigt det är att vi vidareutvecklar vår personal och hittar sätt att möjliggöra det.

– För att nå resultat krävs långsiktighet, menar Kerstin. ArbetSam är ett så kallat pärlbandsprojekt vilket betyder att det föregicks av ett annat ESF-finansierat projekt. Det förra hette SpråkSam och syftade till att stärka kompetensen hos personal med annat modersmål än svenska.

SPRÅK LÄR MAN SIG I ETT SOCIALT SAMMANHANG

Språket är en viktig del även i ArbetSam, att personal och brukare förstår varandra är en grundförutsättning när vården blir allt mer individualiserad. Grundsynen inom ArbetSam är att språk lär man sig bäst i ett socialt sammanhang, som till exempel i arbetslivet. – Det är ett bra synsätt, menar Kerstin. Med en kollektiv lärandeprocess på arbetsplatsen blir det allas ansvar och man kommer ifrån syndabockstankar som annars är lätta att ta till, det vill säga att de som inte har tillräckliga kunskaper får skylla sig själva.

MOTIVATION ATT LÄRA MER

En av dem som deltagit i ArbetSam är Rahwa Tewelde. Hon arbetar som personlig assistent och upplever att projektet har gett henne massor av nya kunskaper. – Jag tycker om att hjälpa människor, men förut visste jag inte så mycket om sjukdomar, symptom och vård. Sedan jag var med i ArbetSam har jag börjat läsa mer och nu vill jag utbilda mig till undersköterska.

Kerstin hävdar att de hittat lösningar på problem som branschen knappt ville tala om tidigare, nämligen att det går att jobba med kompetensutveckling även för individer med kort utbildning.

– Väldigt många deltagare berättar att de fått en riktig kick av att delta i projektet. Människor som saknat motivation och tidigare bara fått bekräftat att de var misslyckade får äntligen känna sig sedda och behövda. Och när de anställda får en bättre självkänsla resulterar det också i bättre vård till brukarna. ■

PROJEKTÄGARE: ÄLDRE- & HANDIKAPPFÖRVALTNINGEN, LIDINGÖ STAD
ESF-STÖD: 17 868 458 KR
BUDGET: 35 736 916 KR
PROGRAMOMRÅDE: KOMPETENSFÖRSÖRJNING
REGION: STOCKHOLM
INFO: ESF.SE/PROJEKTBANK

FÖR ATT NÅ RESULTAT KRÄVS LÅNGSIKTIGHET

ARBETSAMS METODER EXPORTERAS

ArbetSams metoder har fått stor uppmärksamhet både nationellt och internationellt. När projektet avslutas lever projektet vidare i Europa. Med pengar från EU:s Leonardo da Vinci-program ska ArbetSams pedagogiska metoder spridas till andra europeiska länder. En av de första arbetsuppgifterna blir att översätta en stor del av det material som växt fram ur projekt ArbetSam, bland annat en handbok för lärare och en anpassning av Europarådets språkskala till arbete inom omsorgen. ■

SPRÅKOMBUD

På varje arbetsplats som deltagit i projektet finns ett språkombud som genomgått en sexdagars utbildning. Språkombuden finns till hands när de anställda behöver skriva eller dokumentera något eller inför samtal med anhöriga. De ger hjälp till självhjälp. I språkombudens ansvar ligger också att se till att den lärande kulturen lever vidare på arbetsplatsen. Förstår alla vad som sägs på avdelningsmötena? Är det några rutiner som behöver förändras? ■

REFLEKTIONSLEDARE

Arbetsplatserna har även berikats med utbildade reflektionsledare. Genom att i grupp diskutera yrkesrollen och reflektera kring saker som händer på arbetsplatsen skapas förutsättningar för kompetenshöjningar och att personalen mår bra. ■

STRATEGISK KOMPETENSHÖJNING SKAPAR TILLVÄXT

Business Region Göteborg verkar för att skapa långsiktig tillväxt i Västsverige. Med det ESF-finansierade projektet Avanto satsar man på strategisk kompetenshöjning bland små och medelstora företag. Syftet är att få både ledning och anställda att inse värdet av att alla i en verksamhet förstår vart man är på väg och vad man har för affärs mål och visioner. En tanke lika genial som självklar – medarbetare som känner sig delaktiga mår också bra och bidrar till verksamhetens utveckling.

I samband med lågkonjunkturen 2008 som drabbade tillväxtindustrin och därmed Västsverige hårt startades projektet Västkraft som bland annat visade att det saknas samordning mellan olika aktörer vad gäller vuxnas lärande.

– Så här i efterhand kan vi konstatera att det bland företagen fanns en bristfällig insikt om sambandet mellan de anställdas kompetensutveckling och företagets affärs mål, berättar

**MAN HAR KANSKE JOBBAT
PÅ ETT VISST SÄTT I 20 ÅR,
PLÖTSLIGT KOMMER VI
OCH PRATAR DELAKTIGHET
OCH JÄMSTÄLLDHET.**

Karin Ingelhart, projektledare för projektet Avanto vid Business Region Göteborg. Att medarbetare som känner sig delaktiga i organisationens utveckling bidrar till att organisationen når fram till sina mål förstod man kanske på pappret, men få gjorde något för att faktiskt nå dit.

LÄRANDE, DELAKTIGHET & JÄMSTÄLLDHET I FOKUS

För att råda bot på detta startade man det tvååriga samverkansprojektet Avanto där 62 små och medelstora företag och organisationer i regionen erbjöds strategisk kompetenshöjning. Inledningsvis arbetade man med att förankra idén i verksamheternas ledningsgrupper.

– För att få vara med i projektet behövde ledningen ha en viss mognadsgrad i det här tänket, berättar Karin. I varje ledningsgrupp utsåg vi en processägare (som var ytterst ansvarig för sin verksamhet) och en processstödare (som skulle projektleda jobbet). De här personerna blev våra strategiska partners. Utöver detta har vi också rekryterat interna processstödare som alltså varit våra kontaktpersoner mot de deltagande företagen och organisationerna och stöttat dem med skräddarsydda insatser.

Man har också arbetat med en styrgrupp där representanter från både arbetsgivare- och arbetstagarorganisationer deltagit. Tillsammans har man målat upp en gemensam framtidsvision för vart man vill, på individnivå men också på regional nivå.

KOLLEKTIVT LÄRANDE

I projektets första fas hade man gemensamma träffar som gav deltagarna en gemensam referensram och ett gemensamt språkbruk. I steg två erbjöds stöd till företagen samt skräddarsydda insatser kopplade till verksamheternas olika affärs- och verksamhetsplaner. Kontinuerligt lärande, delaktighet och jämställdhet har varit projektets tre kugghjul och genomsyrt insatserna. Totalt har 1 619 kvinnor och 1 830 män deltagit.

Permanova Lasersystem AB är ett av de företag som deltagit i projektet och Marine Repfennig, vice vd, utsågs till företagets processstödare. – Vi har lärt oss enormt mycket på den här resan. Nu har vi en väl genomarbetad jämställdhetsplan, en kompetensförsörjningsprocess, värdeord som genomsyrrar organisationen och ett bättre arbetsklimat där



PROJEKTÄGARE: BUSINESS REGION GÖTEBORG
ESF-STÖD: 18 188 121 KR
BUDGET: 36 376 242 KR
PROGRAMOMRÅDE: KOMPETENSFÖRSÖRJNING
REGION: VÄSTSVRIGE
INFO: ESF.SE/PROJEKT BANK



personalen både tar mer eget ansvar för sina långsiktiga mål, och vågar be om mer stöd när de behöver det. En annan stor tillgång är det nätverk som vi arbetat upp och där vi fortsätter att träffas för att utbyta erfarenheter även efter att projektet tagit slut.

SJÄLVSKATTNINGSVERKTYG

Projektet har förändrat många av företagen i grunden, berättar Karin.

– Man har kanske jobbat på ett visst sätt i 20 år och plötsligt kommer vi och pratar delaktighet och jämställdhet. Och det är förvånansvärt vilket resultat insatserna har gett. Till exempel så hade 70 procent av företagen

skrivit en jämställdhetsplan när projektet avslutades. Plötsligt inser man att jämställdhetsfrågor inte bara gäller de anställda utan även kunder och affärs mål.

Under arbetets gång har man tagit fram olika verktyg som underlättat arbetet. För att diskussioner om olika värderingar inte ska hamna på en abstrakt nivå har man utvecklat ett självskattningsverktyg för att mäta jämställdhet på olika nivåer, samt ett lärskattningsverktyg där man genom att svara på olika frågor får en temperaturmätare på sin egen verksamhet. Hur detaljstyrda eller målsstyrda är vi? Arbetar vi aktivitetsstyrt eller målstyrt? Och så vidare. ■

FRAMGÅNGSAKTÖRER

Få med dig ledningen, om inte ledningen förstår syftet med insatserna är det ett meningslöst projekt.

Jobba långsiktigt, att skapa relationer och förtroende tar tid. Tomtebloss-insatser ger ingen hållbar förändring.

Koppla kompetenshöjningen till en regional tillväxtstrategi.

Arbeta nära verksamheterna och för ner projektet i företagens ordinarie strukturer, annars riskerar det att bli en skrivbordsprodukt.

Arbeta strategiskt brett, till exempel med hjälp av en styrgrupp. För att lyckas behöver det finnas en gemensam vilja och ambition hos externa aktörer som har en strategisk påverkan på frågan. ■

STRATEGISK KOMPETENSFÖRSÖRJNING

Strategisk kompetensförsörjning handlar om att skapa strukturer och processer för ett kontinuerligt lärande. Genom att göra alla delaktiga i företagets mål och visioner och skapa förutsättningar för att alla känner sig delaktiga i företagets utveckling skapar man grunden för att få nöjda kunder, nöjda medarbetare samt en bättre förmåga att anpassa verksamheten till nya förutsättningar. ■

KOMPETENSHÖJNING, INTE UTBILDNING

Inom Avanto har man ratat ordet utbildning, eftersom man menar att kompetenshöjning handlar om så mycket mer än bara ett kurstillfälle eller en utbildningsinsats. Man pratar hellre om det kontinuerliga lärandet och de hållbara effekterna som kommer ut av detta. ■

GAMLA SPÅR – NYA VÄGAR

Svenska kyrkan har en lång historia, tätt förbunden med samhällsutvecklingen i vårt land. Stabilitet har ofta varit en styrka, men nu krävs också flexibilitet och förändringsvilja. I projektet Aktör för välfärd satsar Västerås stift för att hitta nya vägar att hjälpa människor som har det svårt.

Välfärdsstaten är satt under tryck. Behoven av omsorg ökar med allt fler äldre, den medicinska utvecklingen gör att sjukvården kan

VI VILL GE FÖRSTÅELSE FÖR KYRKANS MÖJLIGHETER I DEN NYA SITUATIONEN OCH FRIGÖRA KREATIVITETEN.

hjälpa fler – men ofta med högre kostnader som följd – arbetslösheten är hög och stora grupper människor lever i utan-

förskap. Valfrihet och individuella lösningar efterfrågas. Samtidigt är ekonomin begränsad.

Diakonin, som möter människor i utsatta livssituationer, är en central uppgift för kyrkan. Här finns nu ett ökande behov att fylla. Samtidigt har kyrkan krympande resurser i takt med minskande medlemsantal.

EN NY ROLL FÖR KYRKAN

I Västerås stift har man sett att kyrkan kan ta en ny roll. Under senare år har många sociala projekt utvecklats i församlingarna. Men även om eldsjälar skapat många goda exempel är kyrkan samtidigt en organisation där tradition och beständighet är framträdande. Den vana vid förändringar som finns i många privata företag saknas.

– Här behövdes ett samlat grepp, berättar Anders Hagman, projektledare. Vi har satsat brett för att kompetensutveckla de anställda ute i församlingarna och skapat en pedagogisk modell som bygger på hela arbetslagets delaktighet. Vi vill ge förståelse för kyrkans möjligheter i den nya situationen och frigöra kreativiteten. Tusen medarbetare har snart deltagit i utbildningarna och vi har 30 projektledare och 25 så kallade intraprenörer som ska driva förnyelsearbete på lokalplanet.

De många utbildningarna har olika fokus: Hur man leder ett projekt, att omsätta en idé till verksamhet, att handleda långtidsarbetslösa, ledarskap i ideella organisationer, jämställdhetsintegrering och tillgänglighet. Målet har varit att säkra jobben för de anställda i stiftet genom att ge kompetens till att bredda basen för församlingarnas verksamhet inom främst den sociala ekonomin.

EUROPEISKT LÄRANDE

Transnationella inslag är en viktig del i de projekt som Europeiska socialfonden finansierar. I projektet Aktör för välfärd har detta varit helt naturligt. Kyrkor och samfund har alltid spelat en social roll i Europa, men de skilda vägar som olika länder valt när välfärdssystemen byggts upp har också gett olika utrymme eller roller för kyrkligt socialt arbete.

– Det är en liknande problematik i andra länder, trots att förutsättningarna skiftar,



fortsätter Anders Hagman. Vi har haft ett utbyte med Tyskland, Österrike och Storbritannien. Det har varit givande, så i kommande projekt vill vi lyfta in andras erfarenheter i ett tidigare skede.

– Jag har slagits av att våra anställda har så god blick för den sociala situationen lokalt. Den kännedomen gör att församlingarna kan satsa på rätt saker. I kontakterna utåt märker vi ett stort intresse för kyrkan som samhällsaktör, både bland offentliga aktörer och inom

PROJEKTET GER KRAFT ATT UTVECKLA SÅDANT VI ANNARS INTE SKULLE ORKA. civilsamhällets organisationer. Jag är hoppfull. Det här projektet handlar

om uppgifter som alltid varit centrala för kyrkan. Vi tar bara tag i dem på nya sätt – och projektet ger kraft att utveckla sådant vi annars inte skulle orka, avslutar Anders Hagman.

Projektet är ännu inte avslutat. De projektledare och så kallade intraprenörer som nu utbildas ska driva förändringen vidare. Redan finns dock några spännande exempel på nya verksamheter i församlingarna. Några inom den sociala ekonomin, några butiker och så pilgrimsledsprojektet som beskrivs här intill. ■

Projektet ligger i huvudfåran av det vi ska göra som kyrka, det är något som lever sitt eget liv på sidan om. ■

PROJEKTÄGARE: VÄSTERÅS STIFTSKANSLI
ESF-STÖD: 3 200 899 KR
BUDGET: 6 401 798 KR
PROGRAMOMRÅDE: KOMPETENSFÖRSÖRJNING
REGION: NORRA MELLANSVERIGE
INFO: ESF.SE/PROJEKTBANK



PILGRIMSLEDER IN TILL ARBETSMARKNADEN

Ett av de lokala projekt som spirar i Västerås stift knyter samman rehabilitering och det ökande intresset för pilgrimsvandringar.

– Jag kände på en gång att något hände i mig när jag började gå, säger Lars Brandt i Hedemora. Han var sjukskriven efter en stroke och hade följt med sin svåger som är kyrkoherde för att leta gamla kyrkstigar.

Det finns många gamla pilgrimsleder i Sverige, men somliga har fallit i glömska eller är igenvuxna. Nu hjälpte Lars till med att finna och röja stigarna. Han upptäckte hur läkande det var att vandra i naturen och så föddes idén till ett projekt. Människor i behov av rehabilitering efter exempelvis sjukdom eller utbrändhet ska kunna bidra till att hålla pilgrimsleder i skick och samtidigt återvinna hälsan. På detta sätt blir gamla leder en ny väg tillbaka till ett arbete.

Nu tar projektet form. Lars Brandt berättar att Svenska kyrkan välkomnas som aktör av Landstinget Dalarna, LRF och Skogsstyrelsen. – Det är jättebra för människor att gå, avslutar Lars Brandt. Det vet jag av egen erfarenhet. ■

VÅRA ANSTÄLLDA
HAR SÅ GOD BLICK
FÖR DEN SOCIALA
SITUATIONEN

KOMPETENSUTVECKLING FÖRBEREDER UNGA FÖR ETT LÅNGT, JÄMSTÄLLT OCH TILLGÄNGLIGT ARBETSLIV

Ett ungt företag i en växande bransch. Hög tillväxt – en av Gasellerna. Energiska medarbetare och entusiastiska chefer. Så, vad var då problemet? Varför tog företaget Bisfront initiativ till ESF-projektet YouLearn?

Många unga på arbetsmarknaden möter svårigheter när deras förväntningar på arbetslivet krockar med verkligheten. Den så kallade Generation Y – de som är födda på 80- och 90-talen – kännetecknas av en stark individualistisk utgångspunkt. Arbetet ses av denna generation allt mindre som en plikt och mer som någonting som ska leda till självförverkligande. Anställningstiderna är korta, man ifrågasätter auktoriteter och har ett mindre lojalt förhållningssätt mot arbetsgivare eller tidigare generationers värderingar. De yngres syn på jobbet kan orsaka konflikter med chefer eller äldre kollegor. Många i denna generation får sitt första jobb inom den växande callcenter-branschen.

På senare år har både offentlig sektor och företag i näringslivet strävat efter att effektivisera kontakterna med kunden eller medborgaren. Mycket hanteras via internet, men många ärenden kräver ett samtal och personligt bemötande. En vanlig lösning har varit att anlita callcenters, specialister på att ringa upp och att ta emot samtal.

INTEGSBRANSCH

De låga kraven på formell kompetens har gjort sektorn till en instegsbransch för unga människor. Många har fått sitt första jobb i ett callcenter-företag. Men det faktum att hälften rekryteras direkt från gymnasieskolan gör att utbildningsnivån i företagen är låg. Personalgrupperna är relativt åldershomogena och därmed uppstår inte heller lärande mellan generationer. Det sistnämnda skulle annars kunna vara till stor nytta. Det finns också exempelvis problem med sena ankomster och med att ta ansvar och ibland orimliga förväntningar på vilken väg den egna karriären ska gå. Många unga får därför inte en fast anställning efter provanställningens slut. Den höga personalomsättningen och ett dåligt rykte för callcenter-företagen gör det svårt att locka personer med högre utbildning – och det behövs förstås också för att utveckla tjänster och företag.

– Det kunde kännas orättvist med ryktet när vi hade god stämning på arbetsplatserna, fina lokaler och omtänkta chefer, säger Wendela Öberg på Bisfront och projektledare för YouLearn. Men samtidigt såg vi ju ett problem i att många chefer rekryterades internt och saknade erfarenhet och verktyg de behövde. Och unga som kommer direkt från skolan vet inte vad som gäller på en arbetsplats. Vi behövde rusta dem för att klara sig bra i arbetslivet.

– Vi fick ansöka två gånger innan vår projektidé tog skruv, fortsätter Wendela Öberg. Vi

PROJEKTÄGARE: BISFRONT AB
ESF-STÖD: 5 435 126 KR
BUDGET: 10 870 252 KR
PROGRAMOMRÅDE: KOMPETENSFÖRSÖRJNING
REGION: STOCKHOLM
INFO: ESF.SE/PROJEKT BANK



I uppbyggnaden av projektet har man inte dragit sig för att ta hjälp av andra. ■

ville satsa brett. Det är ju omkring 200 000 människor som arbetar i callcenters eller motsvarande funktioner i företag och myndigheter.

AMBITIÖS SATSNING

Syftet med projektet var att öka målgruppens anställningsbarhet och möjlighet att klara omställningar. Förutom en kompetens som är eftersökt ville man också ge de unga medarbetarna kunskap om arbetslivets krav.

Inom YouLearn samarbetar sex företag. Det är ett ambitiöst kompetensutvecklingsprojekt som lett till gemensamma satsningar. En utbildning för ledningsgrupper med fokus på nya generationers medarbetare, jämställdhet, tillgänglighet och mångfald. Ett utvecklingsprogram för alla chefer som bland annat behandlade vad människor behöver för att fungera i arbete. En utbildning i medarbetarskap togs fram med hjälp av Unionen, Almega och Arbetsförmedlingen. I filmer som kan användas i självstudier och över hela landet behandlades rättigheter och skyldigheter i arbetet, arbetsmarknadskunskap, mångfald, jämställdhet och tillgänglighet. En kurs i

självledarskap handlade om värderingar, attityder och att sätta mål för sitt liv och arbete.

I uppbyggnaden av projektet har man inte dragit sig för att ta hjälp av andra. Arbetsförmedlingen har bidragit med statistik och kunskaper hos ungdomshandläggare, branschorganisationen Contacta, Unionen och Almega har föreslagit kursinnehåll, Stockholms universitet har hjälpt till med utvärderingen.

Effekterna är av olika slag. Här rapporteras nytt språk på arbetsplatsen, organisationsförändringar, arbete med värderingar och företagskultur. Att tillgänglighetsfrågor togs upp i utbildningar för såväl företagsledningar som medarbetare gav resultat. En förbättrad tillgänglighet har visat sig få genomslag på flera sätt på hemsida, i rekryteringsstrategi, lokaler och hörselanpassning.

– Nästan alla mål har uppnåtts. Det har hänt bra saker i alla bolagen. Jag är stolt över ett väl genomfört projekt. Och förundrad över att 1+1 inte blir två eller tre, utan till och med fem, avslutar Wendela Öberg. ■



STEGET IN

Arbetsmarknaden präglas av höga trösklar där det är svårt för bland annat unga, utrikes födda och individer med funktionsnedsättning att etablera sig. Trösklarna kan bestå av höga kvalifikations-, erfarenhets- och språkkrav. Området handlar om att öka anställningsbarheten för dem som är utanför samt att sänka de höga trösklar som stänger ute. Fokus är att bidra till att fler kan ta steget in på arbetsmarknaden.

Foto: Leroy Skalsrud

UNGA IN

UNGA LOCKAR UNGA

Enligt en rapport från Arbetsförmedlingen går cirka 10 000 ungdomar i åldern 16-24 år utan sysselsättning, det vill säga att de varken studerar eller arbetar och saknar känd aktivitet under en treårsperiod. De här ungdomarna väljer inte självmant att kontakta Arbetsförmedlingen eller någon annan myndighet för att få hjälp. För att hitta dem har Arbetsförmedlingen valt att anställa ett gäng unga personer som besöker parker, torg och andra ställen där ungdomarna rör sig för att locka med dem till projektet Unga In.

**DESSUTOM BEHÖVER VI
DE HÄR UNGDOMARNAS
HJÄLP FÖR ATT UTVECKLA
VÅR VERKSAMHET.**

– Unga med liknande erfarenhet som målgruppen har helt andra förutsättningar att hitta och få med sig de här individerna än vad vi vuxna har, säger Petra Jansson, nationell projektledare på Unga In. Dessutom behöver vi de här ungdomarnas hjälp för att utveckla vår verksamhet, vi kan bli bättre på många saker när det rör den här målgruppen.

Unga In är ett nationellt ESF-projekt som drivs av Arbetsförmedlingen i samarbete med kommuner, arbetsgivare, Rikspolisstyrelsen, Fryshuset och andra ideella organisationer samt Sveriges Kommuner och Landsting. Verksamheten finns i dagsläget på fem orter i Sverige; Stockholm, Göteborg, Malmö, Skellefteå och Gävle, men förhoppningen är att kunna utöka till fler orter samt att få in Unga In i Arbetsförmedlingens ordinarie verksamhet. Målet med projektet är att hitta arbetsverktyg för att nå och motivera unga mellan 16 och 24 år som står utanför arbetsmarknaden. Anledningarna till varför så många unga lever i ett slags utanförskap varierar förstås. Det kan handla om psykiska problem, svåra uppväxtförhållanden, kriminalitet, oavslutad gymnasieutbildning, mobbning, att man saknar umgänge eller att man fastnat i missbruk, kriminalitet eller spelberoende.

Jessica, 21 och Nicole, 18 är två av de så kallade marknadsförarna som Arbetsförmedlingen anställt för att locka ungdomarna till projektet. – Vi åker ut i förorten, besöker en

ungdomsgård och börjar umgås med ungdomarna. Vi presenterar oss inte med att vi kommer från Arbetsförmedlingen, utan vi kommer in i deras snack och låter dem fråga oss vilka vi är. Efter några gånger kanske vi får med oss en ungdom hit, berättar de.

Många av ungdomarna har en negativ bild av myndighetsvärlden och för att inte skrämma bort dem har man valt att förlägga Unga In på platser där ungdomar känner sig mer hemma. I Stockholm håller man till exempel till i Fryshuset, men med satellitverksamhet i ett så kallat jobbgarage i Tensta eftersom man ganska snabbt upptäckte att många av de här ungdomarna inte vill lämna tryggheten i sin närmiljö.

MULTIKOMPETENTA TEAM

I Unga Ins lokaler arbetar ett multikompetent team bestående av delprojektledare, arbetsförmedlare, SIUS-konsulent (SIUS = särskilt introduktions- och uppföljningsstöd), arbetspsykolog och en socionom tillsammans för att coacha

och stötta ungdomarna med vad de behöver för att komma vidare och nå en sysselsättning.

TACK VARE ATT VI JOBBAR I TEAM OCH PARALLELLT MED OLIKA ÅTGÄRDER BLIR LEDTIDERN A OERHÖRT KORTA.

Hänsyn tas till deltagarens hela livssituation. I en fördjupad kartläggning reder man ut vad ungdomen behöver hjälp med. Hos Unga In erbjuds också olika aktiviteter som ska hjälpa deltagarna att närma sig en sysselsättning – det kan vara praktik, arbetsplatsbesök och träffar där man pratar om olika utbildningar och framtidsmöjligheter.

– Tack vare att vi jobbar i team och parallellt med olika åtgärder blir ledtiderna oerhört korta, berättar Petra. Här kan man få hjälp med flera saker samtidigt; saknas det bostad tar någon tag i det, behövs samtalsstöd fixar vi det, och om personen får en praktikplats men inte dyker upp söker vi upp henne eller honom för att stötta och uppmuntra.

Hedil, 19, kan intyga att Unga In fyller en funktion för arbetslösa ungdomar. – Här får jag hjälp med ALLT, både personliga grejer och med att söka jobb. Man får så bra

kontakt både med de unga och de äldre som jobbar här, det är inte alls som på vanliga Arbetsförmedlingen där man träffar en person snabbt och får fylla i olika papper.

TRANSNATIONELLT SAMARBETE

Unga In samarbetar med liknande projekt både i Sverige och utomlands. De anställda besöker och deltar i andras projekt och tar del av framgångsrika metoder och förhållningsätt. Via det transnationella samarbetet fick man också möjlighet att skicka iväg fem ungdomar från projektet till Pistoia nära Milano för fem veckors praktik. – Man förväntar sig kanske att det skulle vara konkurrens om platserna men i den här gruppen krävdes det oerhört mycket peppning för att överhuvudtaget få några att nappa, berättar Petra. När de kom tillbaka sa en av killarna något som verkligen visar vad sådana här insatser betyder ”När jag åkte tyckte jag inte att jag kunde någonting, nu kan jag allt!” Ungdomarna får självförtroende och helt nya perspektiv på sitt liv och sin framtid.

Hittills har Unga In haft 750 deltagare.

– Eftersom vi arbetar individuellt varierar det hur länge en deltagare stannar inom Unga In. En del kommer vidare till annan sysselsättning på 3-4 månader medan andra kan behöva vårt stöd i ett år, berättar Petra. De allra flesta går vidare till någon form av sysselsättning – cirka 30 procent går vidare till studier vilket är oerhört positivt med tanke på att drygt 70 procent av den här målgruppen inte har avslutad gymnasieutbildning. Cirka 20 procent hittar ett arbete och cirka 37 procent går vidare till annan känd orsak, till exempel vård. Cirka 10 procent försvinner utan att Unga In får veta vart de tar vägen.

Det som överraskat Petra mest är att i princip alla av de här ungdomarna har en klar målbild. – Man kan komma ner i ett garage i förorten där utsatta ungdomar hänger, men frågar man dem vad de har för framtidsplaner så har de alla ett svar, någon vill bli läkare, en annan elektriker. Om man kan erbjuda dem hjälp och stöd för att ta sig dit har man ett bra argument för att de ska lämna garaget. ■

Unga In är ett samverkansprojekt. Genom att involvera Arbetsförmedlingen, kommuner samt privata och ideella aktörer minskar man risken att de unga faller mellan stolar eller lotsas fel. Med en samordnad insats får ungdomen skräddarsydd hjälp med både det sociala och att hitta en sysselsättning. ■



Idén till Unga In startade med att Fryshuset och Arbetsförmedlingen möttes på en grasmatta i Almedalen på Gotland. Samtalet handlade om vad de tillsammans skulle kunna göra för den stora grupp unga som definieras som ”unga utanför”, det vill säga de som inte studerar, jobbar eller är inskrivna på Arbetsförmedlingen och saknar känd sysselsättning. ■

PROJEKTÄGARE: AF, IT- & PERSONALENHETEN
ESF-STÖD: 25 071 075 KR
BUDGET: 58 304 825 KR
PROGRAMOMRÅDE: ÖKAT ARBETSKRAFTSUTBUD
REGION: STOCKHOLM
INFO: ESF.SE/PROJEKT BANK

För att nå ungdomar som inte själva söker upp Arbetsförmedlingen har man anställt ett gäng marknadsförare. Marknadsförarna är unga personer med liknande erfarenheter och deras uppgift är att röra sig i områden där ungdomar utan sysselsättning hänger, för att prata om vilken hjälp de kan få hos Arbetsförmedlingen och Unga In. ■



VAD GÖR MAN NÄR SYSTEMET HAR UTLÄRNINGSSVÅRIGHETER?

Om en bilfabrik fick skicka 25 procent av bilarna direkt till skroten eller verkstaden skulle det inte accepteras. Men att var fjärde elev vid gymnasiet nationella program inte slutför sina studier väcker inte samma uppmärksamhet. Svenska ESF-rådet beslöt att ta ett rejält grepp kring den här problematiken.

Det är ett stort problem för samhället att så många elever inte fullföljer sin gymnasieutbildning. Unga män vid individuella och

yrkesförberedande program är särskilt utsatta. Ofta läggs skulden på individen – den som har inlärningsvärigheter, misslyckas och hoppar av.

Men kanske är det systemet som misslyckas, att skolan och andra aktörer behöver ändra metoder och förhållningssätt.

EUROPEISKT PROBLEM

Stora grupper unga som slogs ut från arbetsmarknaden under 90-talskrisen i Sverige förblev arbetslösa trots att konjunkturen så småningom vände. De som inte fullföljer sin utbildning löper stora risker. Det är väldigt viktigt att agera i tid, ju längre tiden går desto svårare är det att börja igen.

Den höga arbetslösheten bland ungdomar är ett problem som återfinns i de flesta europeiska länder. Europeiska socialfonden bidrar till att finna nya vägar att lösa problemen och har satsat hela 140 miljoner kronor, plus lika mycket till i medfinansiering. Målgruppen var arbetslösa unga som inte fullgjort gymnasiet och som var minst 16 år gamla. Som mål för projekten angavs att de skulle bidra till färre avhopp (individnivå) respektive att utveckla nya arbetssätt och metoder (systemnivå).

VÄGVAL FRAMTID

Ett av projekten är Vägval framtid. – I vårt projekt jobbar vi utifrån tesen att ungdomarna måste vara i form innan de kan genomföra framgångsrika studier, säger Mats Johnsson, rektor vid Västerbergslagens utbildningscentrum. Skolans recept i dag är oftast att de får stöd i till exempel matematik, svenska eller något ämne, men de tar inte till sig detta. Min tes är då att om vi utsätter barn och ungdomar för detta under en längre tid utan att klara ut grundproblemet så bryter vi i all välmening ner dem.

Mats är en av eldsjälarna i Vägval framtid insatser för ungdomar som drivs i Ludvika och Smedjebacken. Projektet har uppmärksammat för sitt uppsökande arbete. Projektet har visat att man ofta behöver ta sig an hela familjens situation.

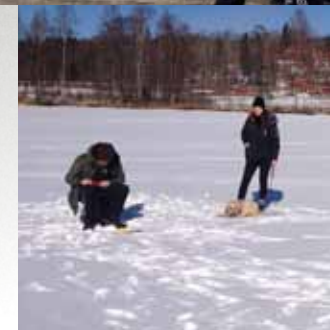
Ofta behöver föräldrarna stöd i arbetet med att få sin son eller dotter till skolan. De flesta av dessa barn och ungdomar har haft långvariga kontakter med både socialtjänsten och BUP men många gånger utan synbara förbättringar. I projektet finns personal som har terapeutisk kompetens. Två med KBT steg 1 och en legitimerad psykoterapeut med inriktning mot familjeterapi som kan ge ungdomarna hjälp på plats i skolan eller i hemmet.

– I projektet arbetar vi ofta ”hemma hos” för att nå ungdomar som väljer bort utbildning och i

FRAMGÅNGSAKTOR

Se till ungdomens hela situation och arbeta uppsökande med hela familjen. ■

PROJEKTÄGARE: VÄSTERBERGSLAGENS UTBILDNINGSCENTRUM
ESF-STÖD: 4 887 000 KR
BUDGET: 10 347 000 KR
PROGRAMOMRÅDE: ÖKAT ARBETSKRAFTSUTBUD
REGION: ORRA MELLANSVERIG
INFO: ESF.SE/PROJEKTANK



Ungdomarna måste vara i form innan de kan genomföra framgångsrika studier. ■

förlängningen livet, säger Mats Johnsson.

– Vi arbetar med både ungdomarna och deras vårdnadshavare. Om det behövs jobbar vi kvälls- och helgtid allt för att skapa tillit och relationer vilket är speciellt viktigt för denna grupp om vi vill få tillbaka dem i studier och utbildning.

De olika organisationer och myndigheter i samhället som är involverade i arbetet med dessa ungdomar är specialiserade och arbetar med sin lilla bit vilket gör att helheten går förlorad. Skolan, BUP och socialtjänsten lägger ner stora resurser på utredningar och diagnoser, som det sedan inte finns resurser att ta hand om. I den mån eleverna får hjälp handlar det oftast om en träff i veckan med BUP eller socialtjänsten om de är högprioriterade.

– Min erfarenhet är att dessa ungdomar behöver daglig kontakt och att deras föräldrar behöver få hjälp hemma med att återupprätta sin föräldraauktoritet, menar Mats Johnsson.

– För att vi ska lyckas fullt ut med denna problematik borde helheten vara samlad i skolan för barn och ungdomar, det vill säga alla de som arbetar med dessa frågor borde finnas ”inom” skolans organisation. Mats menar att man skulle kunna göra som inom äldreomsorgen, skatteväxla och föra resurser från landstinget och socialtjänsten till skolan.

– Att myndigheter samverkar räcker inte. Min erfarenhet är att alltför mycket tid används till nätverksmöten med många olika tjänstemän involverade. Det bränner oerhört mycket arbetstid och samtidigt saknas ofta effektiva resurser i form av behandlande personal, avslutar Mats Johnsson.

INTE ENBART SKOLPROBLEM

Hur har det då gått? Nu har ett år gått sedan den inledande upphandlingen av dropoutprojektet. Sju av åtta projekt är fortfarande igång. Plug in som är det största leds av Sveriges Kommuner och Landsting och där deltar ett 70-tal kommuner och sex regionförbund. Det stora projektet har skapat ett innovationsnav, en webbaserad möjlighet att hämta och delge kunskap.

3 400 unga har deltagit i projekten och man ser goda resultat på individnivå. På systemnivå är det ännu för tidigt att säga något om resultaten. Avstämningarna visar att nästan alla projekt har sett att det är mer komplext än ett skolproblem.

Resultaten pekar på att det behövs olika metoder och mer individualiserade insatser om man ska lösa problemet. Det krävs också mycket mer arbete över gränser, mellan grundskola och gymnasium, samt mellan skola, arbetsförmedling och arbetsliv. ■

SAMORDNADE INSATSER GÖR ATT MÄNNISKOR SLIPPER FALLA MELLAN STOLAR

Arbetslöshet och ohälsa är faktorer som medfört att kostnader för försörjningsstöd ökat för kommunerna i Västerbottens inland. Många människor har gått sjukskrivna eller arbetslösa under en längre tid. Ungdomar, människor med funktionsnedsättningar och migranter har svårt att etablera sig på arbetsmarknaden. För att ta vara på människors resurser och minska samhällets kostnader på grund av utanförskap har man i Lycksele kommun valt att starta ResursCentrum.

– Genom att bygga upp en samordnad verksamhet för alla som av olika anledningar står utanför arbetsmarknaden slipper människor bli bollade mellan olika aktörer, berättar Malin Ackermann, projektledare på ResursCentrum. – Många av de här personerna har svårt att se sammanhanget i vilken hjälp de kan få av Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen eller Socialförvaltningen. Vi guidar dem genom djungeln och hittar åtgärder som lämpar sig bäst för just den här individen.

REHABILITERING, SYSSELSÄTTNING, UTSLUSSNING
På ResursCentrum arbetar man tvärprofessionellt i team med socionom, arbetsterapeut och sjukgymnast för att möta individens olika behov. Dessa tre kompletteras ofta med läkare och psykolog i samarbete med landstinget. – Det är så många olika faktorer som påverkar hur de här individerna lyckas så det gäller att kunna se dem ur flera perspektiv, menar


Malin. Alla människor behöver vara i ett sammanhang för att må bra och vår erfarenhet är att man måste jobba parallellt med rehabilitering, sysselsättning och utslussning för att nå resultat.

Deltagarna på ResursCentrum har ofta en samlad problematik. Personer med bristande kunskaper i svenska har gått arbetslösa länge vilket gör att de inte integrerats i det svenska samhället. Därtill kommer ibland olika medicinska åkommor. – För att lyckas få ut de här personerna i arbetslivet behöver man ge dem tid att förklara sin situation och sina behov, säger Malin.

ARBETAR BÅDE MED MÅLGRUPPEN OCH ARBETSGIVARE

En annan framgångsfaktor har varit att man från ResursCentrums sida inte bara ägnat sig åt att coacha och vägleda målgruppen, utan att man också utbildat arbetsgivare i regionen till att bli mer inkluderande och motiverade till att ta emot praktikanter och arbetstagare med olika funktionshinder och bakgrunder. – Vi har fått arbetsgivarna att se på ledarskap och arbetsmiljö som viktiga faktorer för att behålla sin personal och vara en attraktiv arbetsgivare, berättar Malin. Produktionskrav, arbetstider, samspel, kommunikation, diskriminering, uppskattning och ledarskap är exempel på ämnen som diskuterats.

PROJEKTÄGARE: ARBETSMARKNADSENHETEN, LYCKSELE KOMMUN
ESF-STÖD: 14 618 645 KR
BUDGET: 38 012 656 KR
PROGRAMOMRÅDE: ÖKAT ARBETSKRAFTSUTBUD
REGION: ÖVRE NORRLAND
INFO: ESF.SE/PROJEKTBANK



ALLA MÄNNISKOR
BEHÖVER VARA I
ETT SAMMANHANG
FÖR ATT MÅ BRA



Foto: Peter W

STORT FOKUS PÅ TILLGÄNGLIGHET

Under hela projektet har man haft ett tydligt fokus på tillgänglighetsfrågor på alla nivåer. När man upphandlat utbildningsinsatser har man ställt krav på leverantörerna, lokaler har anpassats med hörselslingor, ramper och handikapptoiletter, personalen har utbildats i att vara inkluderande och så vidare.

Tillgänglighet i arbetslivet handlar om så mycket mer än ergonomiska förutsättningar, påpekar Malin. – När vi ansökte om projektmedel hade vi en bild av vilken typ av deltagare vi skulle få, men det visade sig snart att målgruppens behov och problematik var större och mer komplex än väntat och då har vi fått anpassa verksamheten efter det. Vi har till exempel märkt att de vedertagna metoderna för att bedöma en persons arbetsförmåga inte passar personer som inte förstår svenska eller som har svårt att förstå instruktioner. En annan lärdom är att personer med koncentrationsproblem kan ha svårt att arbeta i miljöer som är bullriga, röriga eller där det saknas tydliga instruktioner. Då behöver man se över det. ■

SAMVERKAN

ResursCentrum är ett samverkanprojekt mellan Lycksele Kommun, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Landstinget. Ett gott samarbete med företag och arbetsgivare i regionen är en avgörande framgångsfaktor. Arbetsgivarna har fått förståelse för att ett inkluderande arbetsklimat också resulterar i att man blir en attraktiv arbetsgivare. ■

FRAMGÅNGSFAKTORER

Arbeta tvärprofessionellt och parallellt med rehabilitering, sysselsättning och utslussning.

Samverka med de aktörer som finns runt en individ.

Arbeta med arbetsgivarna för att få till ett mer inkluderande arbetsklimat.

Anpassa verktyg och metoder så att de fungerar även för personer som inte kan läsa, förstå svenska eller som har svårt att ta till sig instruktioner. ■

SAHIL

LEDSTJÄRNA VISAR VÄGEN IN

– Jag har bättre självförtroende nu, jag försörjer mig själv och mina barn, säger Maria Omar Ali från Eskilstuna. Det hade inte gått utan Sahil-projektet.

Projekt Sahil tog tag i något som är svårt att lösa. Man ville ge människor som står långt från arbetsmarknaden – ofta med utländsk bakgrund – möjlighet att utvecklas och komma i arbete, eller åtminstone närma sig arbetsmarknaden. Man ville också vidga möjligheterna för dem att arbeta utifrån sina egna förutsättningar. Ytterligare ett syfte var att utveckla och stärka samarbetet mellan de många aktörer som redan arbetar med målgruppen.

Eskilstuna är en mångkulturell kommun. En grupp som har haft det särskilt svårt att få arbete är människor från Somalia. Många har levt utan kontakt med svenskar och därmed

haft små möjligheter att lära sig svenska och förstå det svenska samhället.

DESSUTOM MÅSTE MAN VARA FLEXIBEL, NÅGRA VAR ANALFABETER ANDRA HADE UNIVERSITETSUTBILDNING. DET TAR TID OCH KAN VARA SVÅRT ATT HITTA EN ARBETSGIVARE SOM VILL VARA MED. MEN DET FIXAR SIG ALLTID OM MAN FÅR HÅLLA PÅ.

Sahil betyder ledstjärna och projektet var tänkt att bli en länk in i det svenska samhället. Målsättningen var att minst hälften av deltagarna skulle finna vägar ut i arbetslivet, till en anställning, en praktikplats, ett eget företag eller till studier. Utgångspunkten var att använda arbetsplatsen för lärande, att man lär sig mer i verkligheten än i skolor. För somliga behövdes först en grundläggande yrkesutbildning. Sedan handlade det om att finna ett arbete och därmed

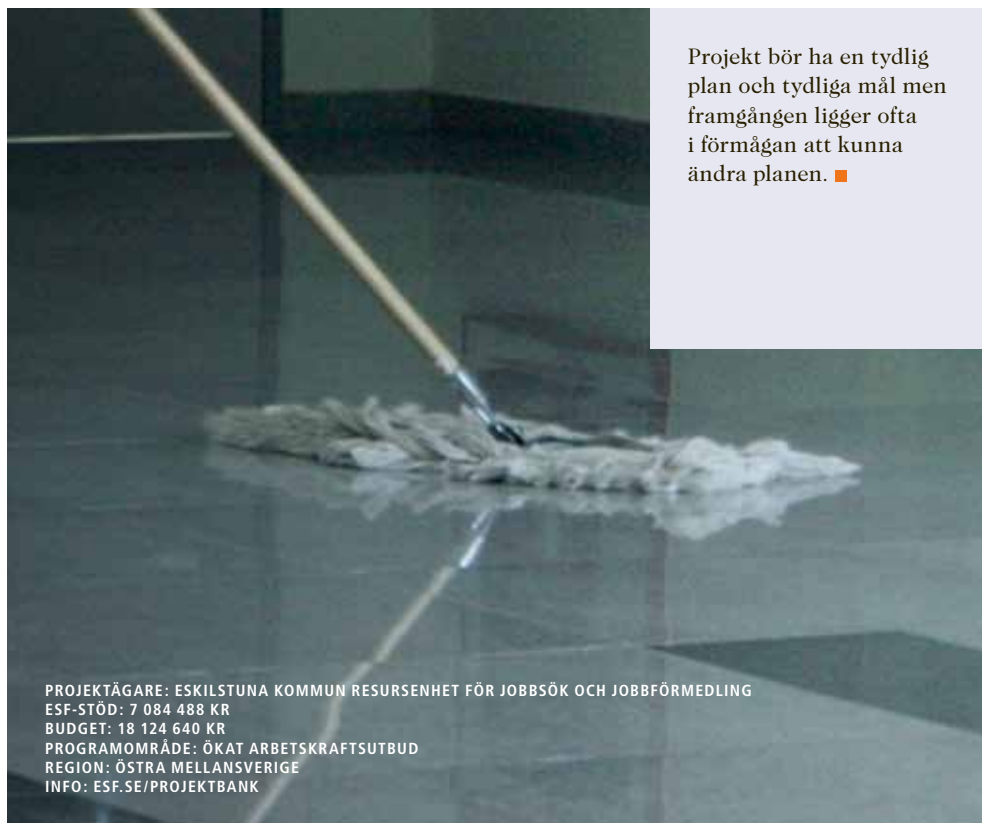
en plats att förbättra sin svenska och lära sig hur Sverige fungerar. Stor vikt lades vid individens delaktighet. Var och en fick göra en arbetsplan och beskriva den arbetsplats man ville ha i framtiden. Så stimulerades deltagarnas engagemang och ansvar.

– Vi fick ligga i för att hitta arbetsplatser som passade varje enskild person, säger AnneMarie Andersson som tillsammans med Kerstin Söhr lett hela projektet. Dessutom måste man vara flexibel, några var analfabeter andra hade universitetsutbildning. Det tar tid och kan vara svårt att hitta en arbetsgivare som vill vara med. Men det fixar sig alltid om man får hålla på. Totalt blev det 52 arbetsgivare i Eskilstuna som ställde upp när Sahil-projektet behövde hjälp.

YRKESUTBILDNING

I projektet har cirka 150 personer från utomeuropeiska länder deltagit. Eftersom det tar tid att hitta ett jobb, måste dagarna vara meningsfulla under tiden man söker. Projektet har varit noga med att ge ett användbart innehåll. En del har varit de yrkesutbildningar som anordnades inom storkök, städning och logistik. Utöver det har fokus legat på att förbättra sin svenska och lära sig hur samhället fungerar, vilka koder som gäller. Eftersom många deltagare mått dåligt har friskvård också fått stort utrymme. Samarbetet har varit brett med Arbetsförmedlingen, studieförbund, fackliga organisationer, Korpen och företagen. En nyckel har varit delaktigheten, deltagarnas eget bidrag.

– Vi har försökt att öppna dörrar och rusta deltagarna. Sedan har de fått ta sig fram själva,



Projekt bör ha en tydlig plan och tydliga mål men framgången ligger ofta i förmågan att kunna ändra planen. ■

PROJEKTÄGARE: ESKILSTUNA KOMMUN RESURSENHET FÖR JOBBsök OCH JOBBFÖRMedLING
ESF-STÖD: 7 084 488 KR
BUDGET: 18 124 640 KR
PROGRAMOMRÅDE: ÖKAT ARBETSKRAFTSUTBUD
REGION: ÖSTRA MELLANSVERIGE
INFO: ESF.SE/PROJEKTBANK

fortsätter AnneMarie. Viktig input har vi fått från deltagarna själva. Somalierna är aktiva och har många egna föreningar, motivationen att vara aktiv och en del i samhället är god.

SVÅRIGHETER – OCH BRA RESULTAT

– Visst har det varit svårigheter. Hela tiden. Kulturkrockar, ekonomiska bekymmer, sjukdomar och oro för barn som är kvar i Somalia är några exempel. Många kvinnor plågades av värk och trötthet, det visade sig vara D-vitaminbrist.

Resultaten har ändå varit goda. Av deltagarna har 46 fått arbete – flera har fasta anställningar, 31 påbörjat studier och en, Maria Omar Ali, har startat eget företag. Hon gick utbildningen All världens mat och startade sedan sitt eget företag inom lokalvård och hushållsnära tjänster.

– Idag är jag en entreprenör. Jag försörjer mig

själv och mina barn – och det är tack vare Sahil, säger Maria stolt och fortsätter. Det finns så många fördomar om somalier, folk säger att ”Ni är analfabeter och lever på socialbidrag”. Jag vill ändra på den bilden. Jag är en somalisk arbetsgivare och jag anställer bara somalier. Det ska bli fler som kan försörja sig själva.

I utvärderingen som gjorts av revisionsfirman Ernst & Young framhålls att en av Sahils styrkor har varit förmågan att lära av erfarenheterna som uppkom under projektiden. Projekt bör ha en tydlig plan och tydliga mål säger de, men framgången ligger ofta i förmågan att kunna ändra planen.

– Nu när projektet avslutats blir det upp till arbetsmarknads- och familjenämnden att förvalta arvet. Kommunen har inrättat trainee-jobb och det finns upparbetade kontakter i den somaliska gruppen. Så förutsättningar finns, avslutar AnneMarie och Kerstin. ■



MAN LÄR
SIG MER
PÅ ARBETET
ÄN I SKOLAN

Foto: Kerstin Svensson

FRIVILLIGHET FUNGERAR

En kvinna kommer som flykting till Sverige. Hon hinner gå en första SFI-kurs, sedan blir hon gravid och får barn. Hon är föräldraledig men när ledigheten är slut har hon förlorat en stor del av sin svenska och sitt kontaktnät. Det blir att starta om på ruta ett, och knappt det.

Utlandsfödda kvinnor har allra svårast att få jobb. Föräldraledigheten som finns till för att ge en paus från jobbet och möjlighet att ta hand om sitt lilla barn blir istället en black om foten. Den riskerar att föra kvinnor ännu längre från arbetsmarknaden.

– Vi såg att kvinnorna föll utanför systemet när de blev kvar hemma efter sin föräldraledighet. De missade sin chans att komma ut på banan, säger projektledaren Sara Belin. I projektet Föräldralediga med planering för framtiden vill vi vända på steken och ge mammorna riktning och ett avstamp efter ledigheten.

Många av kvinnorna har jobbat i sitt hemland, de vill ha jobb och är motiverade. Svårigheten för dem är att veta hur de ska ta sig ut på arbetsmarknaden. Gemensamt för deltagarna i projektet är att de står utanför systemet och har dålig kunskap om det svenska samhället.

ARBETA INDIVIDUELLT

– Huvudfokus i projektet är att stärka deltagaren under föräldraledigheten och gemensamt ta fram en plan för vad hon ska göra efter ledigheten, säger Sara Belin. Vi möter både låg- och högutbildade deltagare med olika tid i Sverige och skiftande språkkunskaper. Så vi måste arbeta individuellt. De får kartlägga sin kompetens och sina möjligheter, vi erbjuder coachning, studie- och yrkesvägledning och svenskundervisning med inriktning på området de vill arbeta inom.

Ett annat inslag är föräldrastödande insatser vilka bygger mycket på deltagarnas egna frågor. Mycket handlar om dagis, hälsofrågor och barnuppfostran.

Det tredje benet är barnverksamheten. För att kvinnorna alls ska kunna delta måste de ju ta med sina barn till projektets lokaler.

FRIVILLIGHET FUNGERAR

– Något som slagit mig är hur engagerade och motiverade deltagarna är. Här åker kvinnor över hela Malmö med barnvagnen och byter buss flera gånger för att ta sig hit. I vårt projekt finns inget obligatorium, allt bygger på frivilligt deltagande, säger Sara Belin. Jag tycker det är en viktig erfarenhet att verksamhet kan bygga på frivillighet och fungera.

– Allt har inte varit lätt. Projektet som har rötterna i Malmö stad bygger på samverkan mellan många parter – mellan oss på Merit utbildning, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, vårdcentraler samt barnomsorg, IFO och familjecentraler inom Malmö stad. Samverkan är nödvändig och ”arbete över gränser” är på modet – men i praktiken kan det kärva när organisationer har olika mål, olika kultur och attityd.

– Men jag är stolt över det vi åstadkommer. Många av våra deltagare vinner tid istället för att förlora den. De är redo att ta steget mot arbete eller utbildning direkt efter föräldraledigheten, säger Sara Belin. De har en plan från dag ett. ■

FRAMGÅNGSFAKTOR

För att kvinnorna ska kunna delta erbjuds barnverksamhet i projektets lokaler. ■

PROJEKTÄGARE: MERIT UTBILDNING AB
ESF-STÖD: 8 700 356 KR
BUDGET: 20 007 539 KR
PROGRAMOMRÅDE: ÖKAT ARBETSKRAFTSUTBUD
REGION: SYDSVERIGE
INFO: ESF.SE/PROJEKTANK



MAN KAN
BYGGA PÅ
FRIVILLIGHET



LÅNGT IFRÅN

En stor grupp individer har stått långt från arbetsmarknaden under många år. Denna målgrupp karakteriseras av mångfacetterad och djupgående problematik. De som står allra längst ifrån arbetsmarknaden möter därför ännu högre trösklar än de som beskrivits under "Steget In". För att möta denna grupps behov krävs nytänkande och kreativa välfärdslösningar. Fokus är att skapa en arbetsmarknad för alla.

CROSSROADS

ÖKAD RÖRLIGHET I KRISENS EUROPA

I takt med att den ekonomiska krisen i Europa förvärrats kommer allt fler EU-migranter till Sverige i jakten på arbete och försörjning. De är friska, arbetsföra och ofta utbildade men istället för att lyckas hitta ett arbete tvingas många vända sig till ideella organisationer för att få mat och tak över huvudet.

Stadsmissionens sociala verksamheter vänder sig traditionellt till svenska medborgare som lever i hemlöshet, men eftersom utländska EU-medborgare har andra behov startade man 2011 verksamheten Crossroads – information och stöd för utländska EU-medborgare.

– Formellt har ju ingen ansvaret för arbets-sökande EU-migranter och endast i undan-

**HÄR BLIR DE SEDDA OCH
VÅL BEMÖTTA OCH DE
TRÄFFAR ANDRA PERSONER
SOM BEFINNER SIG I EN
LIKNANDE SITUATION.**

tagsfall kan de få hjälp av trygghetssystemen, trots att de har uppehållstillstånd i ett europeiskt land. Vi såg att det var fler som for illa och att många saknade information om sina rättigheter och skyldigheter. Risken är stor att om ingen möter de här människornas behov, så hamnar arbetsföra personer i hemlöshet, missbruksproblem eller kriminalitet, säger Thomas Bjarke, verksamhetschef för EU-verksamheterna på Stockholm Stadsmission.

Crossroads drivs i huvudsak av Stockholms

Stadsmission men finansieras med medel från Europeiska socialfonden samt Frälsningsarmén, Stockholms Stadsmission, Stockholms stad och Arbetsförmedlingen. Till Crossroads lokaler kommer dagligen cirka 120 EU-migranter för att få duscha, tvätta och få en bit mat i magen. Men också för att få hjälp att hitta rätt i det svenska samhället.

– Vi upplyser dem om Sveriges arbetsmarknad, bostadsmarknad, myndigheternas krav och deras rättigheter, berättar Thomas. För oss är det viktigt att kunna ge korrekt och relevant information på deltagarnas eget språk. Idén är att deltagaren snabbt ska förstå villkoren i Sverige och sedan kunna ta ett avgörande beslut om sin livssituation.

IDEELLA KRAFTER

På Crossroads arbetar fyra så kallade EU-vägledare, en verksamhetsledare, tre personer för basbehovsstöd och över 100 volontärer. De frivilliga bidrar genom att leda enklare kursverksamhet, översättning, tolkhjälp, korta konsultationer samt med myndighetskontakter. Deltagarna har även möjlighet att träffa läkare och sjuksköterska som ställer upp frivilligt.

Majoriteten av besökarna är män mellan 20 och 50 år som har kommit hit som arbetskraftsmigranter från Öst- och Centraleuropa,



PROJEKTÄGARE: ARBETE OCH SYSSELSÄTTNING
ESF-STÖD: 8 337 510 KR
BUDGET: 20 843 781 KR
PROGRAMOMRÅDE: ÖKAT ARBETSKRAFTSUTBUD
REGION: STOCKHOLM
INFO: ESF.SE/PROJEKTANK

SPRÅKLIG KOMPETENS

På Crossroads kan de jobbsökande EU-migranterna få stöd och vägledning på sitt hemspråk samt hjälp med att översätta sina ansökningshandlingar till svenska. Hemsidan är översatt till 19 olika språk och bara bland EU-väglarna talar nio olika språk. ■

främst Rumänien och Polen. En växande grupp besökare är människor från länder utanför Europa, såsom Afrika och Sydamerika. Många av dessa har levt och arbetat i Spanien, Frankrike, Grekland eller Italien under många år och därigenom fått ett permanent uppehållstillstånd. De är också ofta de första som blir av med jobben i kölvattnet av den ekonomiska krisen.

En av personerna som EU-migranterna möter på Crossroads är EU-väglaren Mircea Budulean som arbetat på Crossroads sedan starten 2011. – Crossroads blir en mötesplats för de här personerna. Här blir de sedda och väl bemötta och de träffar andra personer som befinner sig i en liknande situation. Många behöver få struktur och kontinuitet i sitt liv. Här kan man börja en kurs och veta att man ska hit nästa dag igen.

INTERNATIONELL UPPMÄRKSAMHET

Crossroads har fått stor uppmärksamhet, både i svenska medier och internationellt. Behoven av att erbjuda liknande stöd finns i många europeiska storstäder. I Göteborg har ännu ett Crossroads öppnat och planer för liknande verksamheter finns i Köpenhamn och Helsingfors.

– Migrationen kommer att öka och det är viktigt att se detta som ett fenomen som behöver lösas på europeisk nivå, menar Thomas. Det

VÅGA TESTA

Crossroads uppmuntrar personalen att våga testa nya grepp. Det har till exempel resulterat i matlagningskurser där frivilliga kockar hållit matlagningskurser och sedan kunnat rekommendera deltagare till sina nätverk. Man har också haft rekryteringssträffar där olika företag fått blixintervjua deltagare för att sedan kunna erbjuda arbete inom exempelvis bygg och städ. ■

finns en rädsla att attraktiva lösningar ger ökad migration, men det tror jag är helt fel. Ett Europa med olika socialförsäkringssystem och olika grad av arbetslöshet kommer att ge ökade människoströmmar. Då gäller det att ha effektiva lösningar och tidigt informera om förutsättningarna i det nya landet. Men vi måste också kunna lindra den direkta nöden. Det är vår skyldighet i ett medmänskligt utvecklat Europa. ■

MINORITET MÖTER MAJORITET

Romerna har flyttat in på Göteborgs stadsmuseum. Utställningen "Vi är romer" har gett folkgruppen en plats i det offentliga rummet. Inte bara på utställningsväggarna, utan även

i styrelserummen och på arbetsmarknaden.

**OM VI VILL HJÄLPA ROMER
ATT KOMMA IN PÅ ARBETS-
MARKNADEN RÄCKER
DET INTE MED INSATSER
RIKTADE MOT ROMERNA,
VI BEHÖVER FÅ BUKT MED
FÖRDOMARNA SOM RÅDER SÅ
ATT VI I MAJORITETSSAMHÄL-
LET ÖPPNAR DÖRRARNA FÖR
DEN HÄR FOLKGRUPPEN.**

detta tros vara att romerna har en bristfällig skriven historia. En grupp med enbart muntliga traditioner har svårare att sprida information om sin situation och fördomar får stå oemotsagda.

Projektet Rom-san – är du rom? är romernas egna berättelser och syftar till att förändra attityder i samhället och visa en annan bild av folkgruppen än den stereotypa.

Idén till projektet uppstod hösten 2010 när fotograf Maja Kristin Nylander och journalisterna Sofia Hultqvist och Cecilia Köljning kom i kontakt med två romer under arbetet med ett reportage om romers situation i Göteborg. Deras upplevelse var att läget var ohållbart och de bestämde sig för att göra något åt situationen. Efter en mindre fotoutställning inom projektet "I vårt folk ryms hela världen" började man planera ett större projekt och ESF-ansökan tillsammans med Göteborgs stadsmuseum.

I februari 2012 drog ESF-projektet Rom-san – är du rom? i gång vilket bland annat innefattar

en stor utställning på Göteborgs stadsmuseum, en foto- och intervjubok, seminarier samt halvdagsutbildningar för cirka 1 000 yrkesverksamma i det offentliga och privata.

PÅ LIKA VILLKOR

I och med att romer själva varit initiativtagare och även deltagit i arbets- och beslutsprocessen har de också fått ta del av nätverk i samhället som de vanligtvis är utestängda från. – Romer har varit med i hela processen och på samma villkor som vi andra, berättar projektledare Maria Forneheim. Det här är romernas berättelser, och den har de fått

berätta på sina villkor. De romska representanterna har haft vetorätt, och vi andra har fått lära oss att lyssna mer än prata och att lägga eventuell prestige åt sidan. En av initiativtagarna,

TÄNK MARIA, EN EGEN KONTORSPLATS OCH EN EGEN DATOR, DET TRODDE JAG ALDRIG ATT JAG SKULLE FÅ UPPLEVA.

Bagir Kwiek har dessutom fått anställning på museet under projekttiden. "Tänk Maria, en egen kontorsplats och en egen dator, det trodde jag aldrig att jag skulle få uppleva" utbrast han på sin första arbetsdag, minns Maria.

UPPSÖKANDE OCH NÄTVERKANDE

Ett projekt som syftar till att förändra attityder i samhället behöver nå ut till vanliga samhällsmedborgare. – Om vi vill hjälpa romer att komma in på arbetsmarknaden räcker det inte med insatser riktade mot romerna, vi behöver få bukt med fördomarna som råder så att vi i majoritetssamhället öppnar dörrarna för den här folkgruppen, menar Maria.

Utställningen har haft totalt cirka 30 000 besökare på sex månader. Utbildningarna som erbjudits till yrkesverksamma i regionen har nått många av dem som annars kanske inte skulle valt att besöka museet. Att romerna känner sig hemma här är inte svårt att förstå. De kommer till museet och slår sig ner i sofforna på ett sätt som de inte gjort tidigare.

Många kursdeltagare och besökare vittnar om att de fått nya kunskaper och en större förståelse för den romska kulturen. Så har det

även varit för museipersonalen. – Arbetet med utställningen har varit en nyttig rannsakan för mig själv och för hela museet, berättar Maria. Vi har fått ifrågasätta våra egna mönster och beteenden och upptäckt att vi är ovana att tänka inkluderande. Vad är det som säger att majoritetssamhällets regler är rätt, det kanske inte är så farligt att ha ett möte på kvällstid eller på en helg om det är vad som behövs för att andra ska kunna närvara.

Nu är förhoppningen att projektet kan fortgå i någon form, och att utställningen kan vandra vidare till andra delar av Sverige och det finns även ett internationellt intresse. ■

INKLUDERANDE

Under arbetet med projektet Rom-san – är du rom? har romer deltagit i hela beslutsprocessen; i arbetsgrupper, projektgrupp och styrgrupp. De har också haft vetorätt. Att romerna skulle få delta på lika villkor var viktigt för ett projekt med ett inkluderande syfte. ■

SAMVERKAN

Samverkan mellan olika kommuner, myndigheter och organisationer hörs ofta som en framgångsfaktor för sociala projekt. Så även här. Projektet har bland annat samarbetat med kommuner i Västsverige, romska rådet, systerprojektet Newo för romer som vill starta eget samt med offentliga och privata aktörer. ■

VI ANDRA HAR
FÅTT LÄRA OSS
ATT LYSSNA MER
ÄN PRATA OCH
ATT LÄGGA EVEN-
TUELL PRESTIGE
ÅT SIDAN



FRÅN SOCIAL BELASTNING TILL SOCIAL FÖRETAGARE

Kriminella, missbrukare och människor med stora sociala problem döms ofta ut av samhället vilket resulterar i att de fortsätter att leva i utanförskap och med försörjningsstöd. Slöseri med människor och samhällets resurser, anser Vägen ut kooperativen! i Göteborg och startar företag efter företag dit människor som står allra längst från arbetsmarknaden är välkomna att arbetsträna.

På en tvärgata strax intill paradgatan Avenyn i Göteborg erbjuds topprankad vistelse på Le Mat Bed & Breakfast. Att hitta hit som gäst är lätt, men det sociala företagets väg för att nå hela vägen fram har varit lång

95 PROCENT AV DE ANSTÄLLDA ÄR MÄNNISKOR SOM TIDIGARE STOD LÅNGT IFRÅN ARBETSMARKNADEN.

och krokig. Sociala företag är visserligen på framfart i Sverige, men än verkar inte samhället riktigt ha förstått att det går att driva vinstdrivande näringsverksamhet samtidigt som man hjälper människor som står långt ifrån arbetsmarknaden att få jobb.

– Bankerna vågar inte låna ut pengar, fastighetsägare vågar inte hyra ut lokaler och så vidare. För att kunna starta upp den här verksamheten har vi fått anpassa oss till den verkligheten, berättar Elisabet Abrahamsson, vice vd på Vägen ut! kooperativen som tillsammans med Coompanion tog initiativ

till att starta ett Bed & Breakfast i Göteborg. Att bilda aktiebolag och låna ihop en första summa pengar av EU-baserade kooperativa organisationer visade sig vara en första framgångsnyckel. Då släppte det och andra finansiärer vågade haka på.

Den tredje mars 2010 öppnade Le Mat dörarna för sina första gäster. Då hade förberedelserna varit igång i två år. Med medel från Socialfonden bedrevs undervisning i engelska, företagande, Göteborgs historia, ekonomi, bokningssystem med mera samt arbetsträning/praktik på Le Mat och systerföretaget Vägen ut! Trädgård som också startades i projektet. Människor som samhället dömt ut fick en ny chans. Två projektledare, en socialsekreterare, en arbetsförmedlare och en kooperativ rådgivare jobbade tillsammans med tjugofem deltagare med att bygga upp verksamheten. Idag, fem år senare, står Le Mat helt på egna ben utan offentligt stöd och 95 procent av de anställda är människor som tidigare stod långt ifrån arbetsmarknaden.

KARRIÄRSTÖD OCH ARBETSFOKUS

De extremt positiva resultaten tillskrivs ett tydligt arbetsfokus och att man arbetar med den så kallade Karriärstödsmodellen där myndigheter och företag samverkar runt en individ för att lyckas slussa ut henne eller

honom på arbetsmarknaden. En stor framgångsfaktor är också igenkänningen, individen som arbetstränar på Le Mat och Vägen ut!

ATT DET FINNS SÅ MYCKET VILJA, KRAFT OCH ENGAGEMANG HOS DESSA MÄNNISKOR SOM DÖMTS UT FRÅN BÅDE SAMHÄLLE OCH ARBETSMARKNAD GÖR MIG OERHÖRT STOLT OCH GLAD, SÄGER ELISABET. MED ETT INDIVID-BASERAT SYNSÄTT OCH MÖJLIGHET ATT ERBJUDA ARBETSUPPGIFTER DÄR INDIVIDEN KÄNNER ATT HON GÖR NYTTA KAN VEM SOM HELST MOTIVERAS TILL ETT VÄRDIGT LIV MED EGEN INKOMST.

Trädgård möts av människor med liknande bakgrund som redan har lyckats. Hon eller han får på samma gång en person att känna igen sig i och en god förebild.

EN ANDRA CHANS

Historien om Mariann Svensson är ett lysande exempel på hur en människa lyckats bryta med kriminalitet och missbruk och ta sig ut på andra sidan. Precis när Effektivare vägar ut! skulle starta och flytta in lokalerna för att bygga upp ett Bed & Breakfast var det dags för Mariann att mucka från Sagsjön. Under fängelsetiden var Elisabet och Katarina Lindkvist på Vägen ut! kooperativen Marianns livlinor och hennes hopp om framtiden stod till att få arbetsträna på Le Mat. Idag, fyra år senare arbetar hon fortfarande kvar, men nu som vice verksamhetschef.

SAMHÄLLSEKONOMISKT EN LYCKAD AFFÄR

Vägen ut! kooperativen driver 12 sociala företag med drygt 100 anställda där de flesta har gått från bidragstagande till egen inkomst. En livsavgörande framgång för varje individ men också en enorm vinst för samhället. Elisabet berättar att enligt Försäkringskassans uträkningar spar de 2,5 miljoner kronor per år på att Vägen ut! kooperativens anställda lämnar sina ersättningar. Utöver det spar samhället kostnader till följd av brott, missbruk, omhändertagande av barn, sjukvård etc.

– De flesta svenska sociala företag har startats med hjälp av finansiering från Socialfonden, men ambitionen för ett socialt företag är att bli vinstdrivande, och då har franchisingmodellen klara fördelar, menar Elisabet. Vi behöver inte uppfinna hjulet på nytt utan vi lär av varandra och kan sprida erfarenheter och kunskaper från en välfungerande affärsverksamhet till en annan. Le Mat Europa är ett europeiskt samarbete för att stärka varumärket och sprida idén till fler länder. I framtiden planeras ett hotell i Bryssel där de anställda också kan få möjlighet att gästarbetar för att lära av varandra. ■

Karriärstödsmodellen är en modell för hur myndigheter och företag samverkar för att slussa människor in på arbetsmarknaden och effektivisera alla parter arbete för att nå det målet. Modellen har utvecklats av Vägen ut! kooperativen i nära samarbete med Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och Göteborgs stad. Mer information om modellen finns på www.vagenut.coop. ■



Sociala företag driver näringsverksamhet med mål att skapa arbete och rehabilitering för personer som står långt ifrån arbetsmarknaden. De sociala företagen är fristående från offentlig sektor och återinvesterar sina vinster. I Europa har sociala företag skapat hundratal nya arbeten och i Sverige växer hela tiden antalet jobb inom sociala företag. ■



Projektet Effektivare vägar ut! har startat två sociala företag i Göteborg: Le Mat Bed & Breakfast och Vägen ut! Trädgård. Under projekttiden har 103 deltagare nåtts av karriärstöd, entreprenörsutbildning och praktik. ■

Le Mat är en franchisekedja för sociala företag som driver hotell, bed & breakfast och hostel. Förebilden är italienska Hotel Tritone i Trieste som startades för cirka 20 år sedan. I Italien syftar Le Mat på trollkarlen som står för genialitet och det oväntade. ■



PROJEKTÄGARE: COOMPANION GÖTEBORGSREGIONEN
ESF-STÖD: 6 734 687 KR
BUDGET: 16 876 411 KR
PROGRAMOMRÅDE: ÖKAT ARBETSKRAFTSUTBUD
REGION: VÄSTVERIGE
INFO: ESF.SE/PROJEKTBANK



EUROPEISKA INTEGRATIONSFONDEN

De sociala och kulturella förutsättningarna för att migrera till, från och inom EU skiljer sig starkt åt mellan medlemsstaterna. Samtidigt har alla länder likartade utmaningar och liknande möjligheter att förbättra förhållandena för migranter som kommer från utanför EU. För programperioden 2007-2013 inrättade därför EU en gemensam och övergripande strategi för solidaritet och hantering av migrationsströmmar, det så kallade SOLID-programmet. Integrationsfonden har ingått i programmet tillsammans med Flyktingfonden III (Migrationsverket), Återvändandefonden (Migrationsverket) och Gränsfonden (Rikskriminalpolisen).

Integrationsfonden i Sverige förvaltas av Svenska ESF-rådet. Uppdraget är att se till att EU:s elva grundprinciper för integration introduceras, vidareutvecklas och tillämpas i Sverige. När den nuvarande programperioden går mot sitt slut räknar Svenska ESF-rådet

med att ha fördelat cirka 156 miljoner kronor på aktiviteter som bidrar till att förbättra de sociala strukturerna för mottagning och integration av nyanlända tredjelandsmedborgare i Sverige. Det gäller dock inte asylsökande eller kvotflyktingar.

Integrationsfondens mål är att stödja och komplettera medlemsstaternas ordinarie integrationsinsatser; insatser för att ge tredjelandsmedborgare med olika kulturell, religiös, språklig och etnisk bakgrund bra förutsättningar och möjligheter att bosätta sig i Sverige och på ett aktivt sätt delta i vårt samhälle. Fonden ska också uppmuntra till och arbeta för ömsesidig respekt för mångfald och medborgarskap i samhället. Programmet för Integrationsfonden innehåller ett antal prioriteringar och åtgärder för att nå målen.

Inom åtgärden Samhällsinformation och med-



”Metodhandboken” är ett projekt som ägs av Västerorts Polismästardistrikt. Det är ett tvärssektoriellt arbete med representanter från polismyndigheterna och stadsdelsförvaltningarna i Stockholm, Uppsala, Göteborg och Malmö, Polisutbildningen, Brandskyddsföreningen samt nyanlända tredjelandsmedborgare. Arbetet har gjorts tillsammans med det civila samhället för att identifiera och förebygga social oro. ■

borgarkunskap är utgångspunkten att frågor om medborgarkunskap i första hand handlar om en värdegrund snarare än om att överföra information. Åtgärder för introduktion har främst handlat om att tillgodose de behov och förutsättningar specifika grupper har, exempelvis kvinnor, äldre, barn och ungdomar.

Hälsotillståndet för medborgare från tredjeland har uppmärksammats i tidigare EU-program. De projekt som bedrivs i Integrationsfonden har fokus på att bygga vidare på erfarenheter och vidareutveckla koncept och metoder för att nå en bättre hälsa bland nyanlända tredjelandsmedborgare. Även här beaktar projekten specifika gruppers behov.

En annan viktig aspekt av arbetet för integration är att skapa forum och mötesplatser där kunskap och förståelse utvecklas genom dialog med respekt för varandra och varandras kultur, religion och etnicitet. Projekt inom åtgärden Interkulturell och interreligiös dialog har koppling till svensk integrationspolitik och berör värderingar, livsval och livsmönster. På så vis uppmuntras integration till att bli något ömsesidigt, en gemensam plattform för minoritets- och majoritetssamhällen.

Bättre möjligheter till inflytande för tredjelandsmedborgare är viktiga för att synliggöra gruppens möjligheter, behov och bidrag till samhället. Svenska och europeiska projekt har blivit mycket framgångsrika genom sats-

ningar på empowerment på individ-, grupp- och samhällsnivå. Deltagare i projekten har själva åstadkommit en stark rörelse mot integration och förstärkt sin position i det svenska samhället genom egenanställning eller genom samverkan i sociala företag.

Sverige har sedan tidigare utvecklat ett system för uppföljning av situationen för personer med utländsk bakgrund, vilket inkluderar Integrationsfondens målgrupp. Vad som emellertid bland annat saknats är utvärderingsmetoder som tar fasta på samhällsekonomiska effekter av insatser för integration. Det finns dessutom bara i begränsad omfattning samordnade mekanismer för uppföljning, validering, utvärdering, spridning och påverkan vad gäller projektresultat av så kallade lärandeplattformar inom olika EU-program. Därför finns medel i fonden för att förstärka detta på nationell, regional och lokal nivå.

Integrationsfrågor har en inneboende dynamisk utveckling och intensiva debatter förs dagligen i andra medlemsstater och organisationer på EU-nivå. Men dessa källor till meningsfulla utbyten av erfarenheter och framgångsrika metoder har inte fått tillräckligt stort genomslag i Sverige. Därför har Integrationsfondens prioritering av transnationalitet hög relevans för ett fruktbart utvecklingsarbete i Sverige. En förutsättning för lyckade transnationella projekt är alltid aktivt deltagande av målgruppen i genomförandet och utvecklingen av projekten. ■

EUROPEISKA GLOBALISERINGSFONDEN

I tider av ekonomisk tillväxt medför globaliseringen fördelar för de flesta människor inom EU, men när den finansiella och ekonomiska krisen drog in över Europa 2008 hade den stora negativa konsekvenser för många människor.

För att mildra globaliseringens och den globala ekonomiska krisens negativa effekter skapade EU en fond – Europeiska fonden för justering för globaliseringseffekter (Globaliseringsfonden). Syftet med fonden var att hjälpa de europeiska medborgare som förlorade sina jobb på grund av den globala ekonomiska krisen att snabbt få en anställning igen.

Bilindustrin var en av de branscher som drabbades hårt och 2009 beviljades Sverige ett projekt för att hjälpa anställda som sades upp från Volvo Cars AB och dess underleverantörer. Arbetsförmedlingen och Skolverket ansvarade för projektets genomförande medan Svenska ESF-rådet ansvarade för förvaltningen och den finansiella kontrollen av projektet.

Totalt beviljades projektet 152 miljoner kronor. Arbetsförmedlingen och Skolverket erbjöd deltagarna skräddarsydda aktiviteter i form av individuella vägledningssamtal, praktikplatser, individanpassade arbetsmarknadsutbildningar, vuxenutbildning, entreprenörsutbildningar samt utbildningar kring att starta eget företag. Vid utbildningens slut erbjöds deltagarna coachning i jobbsökande.

Projektet var framgångsrikt. När det avslutades 2011 hade 68 procent hittat arbete och 19 procent fortsatte med ett arbetsmarknadspolitiskt program. 14 procent lämnade av olika skäl Arbetsförmedlingen. Insatserna hade också stor betydelse för deltagarna i form av personlig utveckling, tillträde till en bredare arbetsmarknad och ekonomisk trygghet. ■



TVÅ TEMAÅR

Sedan 1983 har EU anordnat särskilda temaår för att belysa viktiga politiska och samhällsfrågor. Under programperioden 2007-2013 har regeringen gett Svenska ESF-rådet ansvaret för två av dessa temaår i Sverige.

2010 – EUROPEISKA ÅRET FÖR BEKÄMPNING AV FATTIGDOM OCH SOCIAL UTESTÄNGNING

Det Europeiska året för bekämpning av fattigdom och social utestängning innebar en möjlighet till kraftsamling inom ett område som fått stor uppmärksamhet i senare års politiska debatt. Intresset för och entusiasmen bland berörda aktörer och representanter för målgrupperna var slående.

Temaåret 2010 syftade till att omsätta det politiska åtagande som EU gjorde i samband med lanseringen av den så kallade Lissabonstrategin för tillväxt och konkurrenskraft. Då talades om åtgärder för att på ett avgörande

sätt försöka utrota fattigdom”. Frågan hade fått ökad aktualitet genom den internationella ekonomiska och finansiella krisen.

Huvudsyftet med temaåret var att öka förutsättningarna för människor att ta sig ur fattigdom och social utestängning. Arbetet i Sverige fokuserade på tre huvudmål: Kunskaps- och opinionsbildning för att medvetandegöra allmänhet, politiker och beslutsfattare om fattigdom och social utestängning. Mobilisering och stöd till bland annat frivilligorganisationer och det civila samhället. Ge de berörda människorna en röst och möjlighet att ta sig ur fattigdom och utanförskap.

De viktigaste resultaten av temaåret i Sverige var de långsiktiga effekter som följer av att



man lyckades mobilisera människor som drabbats av fattigdom och att arbetet mot fattigdom blivit en naturlig del i Svenska ESF-rådets egna program.

Framgångsrika satsningar gjordes genom att använda sociala medier och informationsteknologi för att nå nya målgrupper. Vidare involverades aktörer i den akademiska världen för att bidra med faktaunderlag och stärka trovärdigheten i projekt och aktiviteter. En annan erfarenhet var att konstnärliga uttryck såsom utställningar, teater och poesi var möjliga framgångsfaktorer som skulle kunna utnyttjas bättre.

Under temaåret gavs ett stort antal människor som var drabbade av fattigdom och social utestängning möjlighet att delta i en unik konsultationsprocess. De fick beskriva och diskutera sin livssituation samt ge förslag till aktiviteter och hur politiska riktlinjer borde utformas. De fick på så sätt göra sina röster hörda och delta i en demokratisk process på samma villkor som andra medborgare – ofta för första gången i livet.

EUROPAÅRET FÖR AKTIVT ÅLDRADE OCH SOLIDARITET MELLAN GENERATIONERNA 2012
Äldres situation i samhället har länge varit en viktig politisk fråga, även om fokus har skiftat genom åren. I grunden har legat en önskan om ett samhälle där livet på äldre dagar kännetecknas av autonomi och värdighet.



I hela Europa växer andelen äldre i befolkningen. Det skapar såväl sociala som ekonomiska utmaningar. Det Europeiska året för aktivt åldrande och solidaritet mellan generationerna låg således väl i tiden och årets huvudteman låg också i linje med den svenska regeringens satsningar inom äldrepolitiken.

Svenska regeringen prioriterade följande områden: Deltagande i arbetslivet, Värdighet, självbestämmande och inflytande, Självständigt boende och boendemiljöer, Deltagande i samhällslivet samt Hälsofrämjande aktiviteter.

Uppdraget till ESF-rådet berörde ett betydligt bredare område än myndighetens sedvanliga inriktning mot arbetsmarknad och kompetensförsörjning och innebar ett utvecklat samarbete med andra aktörer, i synnerhet Folkhälsoinstitutet, Forskningsrådet för arbetsliv och socialvetenskap och Svenska ESF-rådets temagrupp Tema Likabehandling.

Uppdragets syfte var att i möjligaste mån synliggöra de insatser och projekt som kunnat kopplas till temaåret och kommunicera dessa till opinionsbildare och aktörer på lokal, regional och nationell nivå.

Frågor kring deltagande i arbetslivet är centrala för svenska ESF-rådet och det genomgående temat under temaåret 2012 var åldersintegrering i arbetslivet och diskussionen om en utvidgad och mer flexibel pensionsålder. Strategier för en tidigare etablering av unga på arbetsmarknaden och en fungerande generationsväxling betonades också.

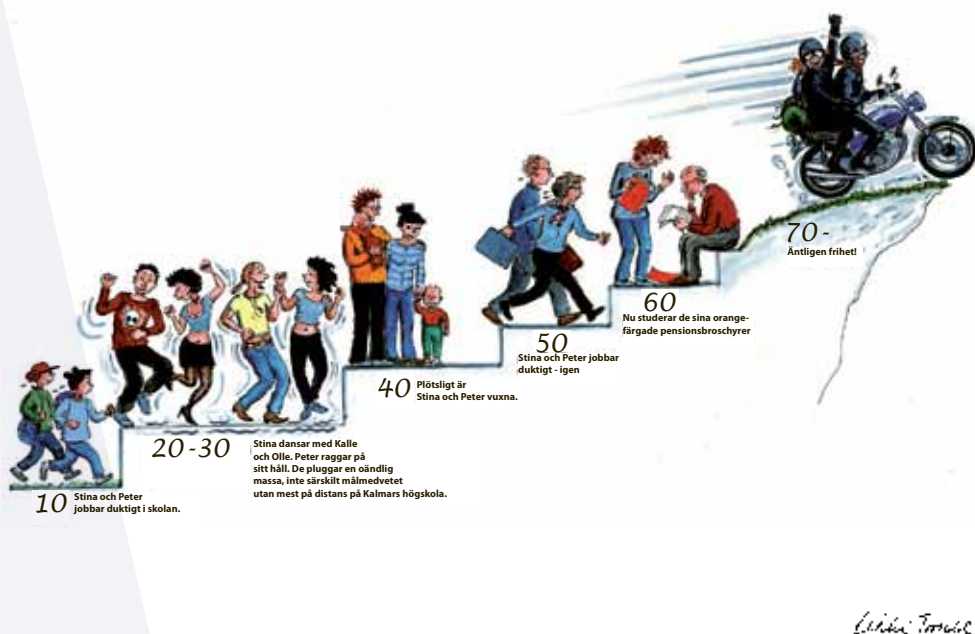
I fråga om Självständigt boende och boendemiljöer konstaterades bland annat att utmaningen

består i att sprida tekniska och sociala innovationer och se till att de kommer till användning.

Deltagande i samhällslivet tar sig bland annat uttryck genom kulturellt deltagande och skapande, vilket är högt bland pensionärer i Sverige. För personer med ohälsa eller funktionsnedsättning krävs ofta riktade insatser. Projekten visade också på möjligheterna att använda kultur i olika former för att bygga broar över generationsgränserna.

Vad gäller hälsofrämjande aktiviteter visar forskning att dessa har positiv inverkan på hälsan och livskvaliteten högt upp i åldrarna. Insatser krävs såväl i fysisk miljö och samhällsplanering som inom frågor om vanor och ovanor i vardagen.

Svenska ESF-rådet genomförde också några egna aktiviteter under året i samband med Almedalsveckan och Bokmässan i Göteborg. Vid temaårets slutkonferens betonades det fortsatta arbetet på lokal, regional och nationell nivå samt frågor av särskilt strategisk betydelse för Socialfonden och Integrationsfonden under kommande programperiod. ■



SAMMANFATTNING

ESF-rådet har under sjuårsperioden sjösatt och genomfört en lång rad insatser inom ramen för fonderna och temaåren. Resultaten av dessa är många och svåra att kort sammanfatta.

Den pågående programutvärderingen pekar på att Socialfondens avtryck varit tydliga framförallt på individnivå. Socialfonden har bidragit till att cirka 270 000 kvinnor och män har fått möjlighet att utvecklas vidare genom kompetensutveckling. Ett exempel på resultat är att grupper av anställda med kort formell utbildning, och som inte utbildat sig efter skolan, har fått del av kompetensutveckling genom ESF-projekt. Socialfonden har också bidragit till möjligheter för slimmade verksamheter, såsom solo- och mikroföretagare, att arbeta med kompetensutveckling.

Socialfonden och Integrationsfonden har bidragit till att fler individer har fått hjälp att ta steget in på och komma närmare arbetsmarknaden. Nära 100 000 kvinnor och män har mottagit olika typer av stöd och utvärderingar visar på goda resultat för individerna som deltar i projekten. Socialfonden har bland annat möjliggjort storskaliga satsningar på ungdomar, inte minst på dem som kallas för drop-outs eller sådana som slutat skolan i förtid.

Socialfonden och Integrationsfonden har bidragit till ökad delaktighet för dem som står långt ifrån arbetsmarknaden bland annat genom satsningar på den sociala ekonomin, metoder som utgår från ett empowermentperspektiv och uppsökande verksamheter. Socialfonden har möjliggjort stöd till individer som inte annars skulle fått stöd. Ett exempel är de hemlösa EU-migranterna i projektet Crossroads som fått natthärbärge och hjälp med jobbsökning. Temaåret 2010 – Europeiska året för bekämpning av fattigdom och social utestängning är en annan satsning med fokus på dem som står längst ifrån

arbetsmarknaden. Initiativet resulterade bland annat i en ansökningsomgång med fokus på insatser för denna målgrupp.

Ett övergripande mål för samtliga av ESF-rådets verksamheter är att alla ska ha lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religiös uppfattning, funktionsförmåga, sexuell läggning och ålder. Detta oavsett om individen vill utvecklas vidare på arbetsplatsen, ta steget in eller står långt ifrån arbetslivet. Vad gäller jämställdhet och tillgänglighet har utvärderingar visat att Socialfonden bidragit till kunskapsutveckling hos projektdeltagare, projektägare och andra aktörer i fondens kontext. Processtödet ESF Jämt pekar på att kunskapsutvecklingen över programperioden gått från medvetenhet om att man ska arbeta med tillgänglighet och jämställdhet till **hur** det ska göras.

Arbetet med Temaåret Europaåret för aktivt åldrande och solidaritet mellan generationerna 2012 har resulterat i flera lärdomar. Samverkan mellan generationer är en förutsättning för att fler ska vara aktiva i arbetslivet och att vi ger möjlighet till ett tidigare inträde och ett senare utträde. Vi ser detta som ett sätt att främja livscykelperspektivet för alla, oberoende av ålder. Kompetensöverföring mellan generationer, som ofta beskrivs som lösningen på problemet, är något som Socialfonden arbetat med i begränsad skala. Detta är ett område för framtida insatser.

Under den ekonomiska krisen som framförallt slog mot tillverkningsindustrin ansvarade ESF-rådet för ett antal viktiga insatser. Syftet med dessa var omställning eller möjlighet för personal att utbildas under den lågkonjunktur som följde i spåren av den finansiella krisen. En sådan insats var genomförandet av Globaliseringsfondens satsning på Volvo Cars AB. ■

